

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

TYÖHYVINVOINTI ETÄTYÖSSÄ

TEKIJÄ Sara-Elina Savolainen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Sara-Elina Savolainen	
Työn nimi Työhyvinvointi etätyössä	
Päiväys 8.5.2022	Sivumäärä/Liitteet 42/1
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t)	
<p>Tiivistelmä</p> <p>COVID-19-pandemian takia etätyön määrä on kasvanut valtavasti parin viimeisen vuoden aikana. Etätyö on tullut kuitenkin jäädäkseen, vaikka pandemia loppuisi. Tässä opinnäytetyössä selvitettiin etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin. Tarkoituksena oli selvittää, mistä tekijöistä työntekijän työhyvinvointi koostuu ja mitkä asiat korostuivat etätyössä positiivisella ja negatiivisella tavalla.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin kvalitatiivinen tutkimus. Teoriaosuudessa käsiteltiin aluksi etätyötä ja työhyvinvointia. Tämän jälkeen perehdyttiin itsensä johtamiseen, joka on tärkeä etätyöhön liittyvä elementti. Teoriaosuuden rinnalle tehtiin haastattelututkimus, johon osallistui neljä 25–30-vuotiasta etätyötä tekevää henkilöä. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluina eli kaikille haastateltaville esitettiin samat kysymykset avoimilla vastausvaihtoehdoilla. Tutkimuskysymykset laadittiin teoriaviitekehyksen pohjalta. Haastattelujen avulla selvitettiin siis, miten etätyö vaikuttaa työhyvinvointiin.</p> <p>Haastattelututkimuksen tuloksista huomattiin, että kaikki haastateltavat olivat pääosin tyytyväisiä etätyöhön työskentelymuotona. Etätyöllä oli niin positiivisia kuin negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Tuloksista korostui, että varsinaiselle työpaikalle haluttiin välillä mennä, koska mm. kasvokkaisia kohtaamisia työkavereiden kanssa kaivattiin. Vastajat eivät kokeneet yksinäisyyttä, mutta toimistolla toteutuvaa kasvokkaista vertaistukea kaivattiin stressin purkamiseksi. Kehityskohteita huomattiin myös fyysiseen työhyvinvointiin liittyen, koska ergonomia etätyössä koettiin heikoksi. Tuloksista huomattiin etätyön joustavuuden ja työrauhan parantavan työhyvinvointia. Tutkimustulokset olivat melko samansuuntaisia aiempiin tutkimuksiin ja teoriatietoon liittyen. Tuloksista ja teoriasta kuitenkin korostui yksilöllisyys. Jokaisen tulisi ymmärtää omat yksilölliset keinot vaikuttaa työhyvinvointiin ja organisaation tulisi näitä tukea, jotta työhyvinvointi etätyössä olisi hyvä.</p>	
Avainsanat etätyö, työhyvinvointi, itsensä johtaminen, stressi, työuupumus, työn imu, kvalitatiivinen tutkimus	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration	
Author(s) Sara-Elina Savolainen	
Title of Thesis Wellbeing at Remote Work	
Date May 8, 2022	Pages/Appendices 42/1
Client Organisation /Partners	
<p>Abstract</p> <p>The amount of remote work has increased tremendously over the last couple of years because of the COVID-19 pandemic. Remote work has come to stay even if the pandemic ends. The effects of remote work on workplace wellbeing were investigated in this thesis. The purpose of the thesis was to find out what factors made up an employee's workplace wellbeing and which issues were emphasized in remote work in a positive and negative way.</p> <p>As the research method of the thesis was chosen qualitative research method. The theoretical part consists of remote work, workplace wellbeing and self-leadership. To complement the theoretical part, interviews were conducted with a group of four remote workers aged between 25-30. The interviews were carried out as semi-structured interviews, in which the interviewees were given the same questions with open answer options. The research questions were based on the theoretical framework. The interviews were conducted to find out how remote work affects workplace wellbeing.</p> <p>The interviews showed that all interviewees were mainly satisfied with remote work. It had both positive and negative effects on workplace wellbeing. The results emphasized that the interviewees wanted to go to the actual workplace sometimes, because social interaction with co-workers was needed to relieve stress. The survey showed that physical workplace wellbeing needed improvement, as ergonomics in remote work was perceived to be poor. The flexibility of remote work and quiet working environment increased workplace wellbeing. The research results were quite similar to previous research and theory. However, individuality was emphasized in the results and theory. Everyone should understand their own individual ways of influencing workplace wellbeing and the organization should support these.</p>	
<p>Keywords</p> <p>remote work, workplace wellbeing, self-leadership, stress, burnout, flow, qualitative research</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	ETÄTYÖ.....	7
2.1	Etätyön hyödyt	9
2.2	Etätyön haasteet.....	10
3	TYÖHYVINVOINTI	14
3.1	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	15
3.2	Työntekijän työhyvinvointi	15
3.2.1	Stressi	16
3.2.2	Työuupumus	17
3.2.3	Työssä tylsistyminen	18
3.2.4	Työn imu	20
3.2.5	Työn tuunaaminen.....	21
4	ITSENSÄ JOHTAMINEN	24
5	HAASTATTELUTUTKIMUS.....	27
5.1	Tutkimuksen toteutus.....	28
5.2	Tutkimuksen tulokset	29
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	34
7	POHDINTA.....	38
	LÄHTEET	40
	LIITE 1: HAASTATTELUKYSYMYKSET	42

KUVALUETTELO

Kuva 1. Etätyön edellytykset (Työturvallisuuskeskus 2017)	8
-----------------------------------------------------------------	---

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aihe on työhyvinvointi etätyössä ja tässä opinnäytetyössä tutkitaan, miten etätyö vaikuttaa työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä pohditaan erityisesti, mistä asioista työntekijän työhyvinvointi koostuu ja mitkä asiat korostuvat etätyössä negatiivisella ja positiivisella tavalla. Tämä opinnäytetyö koostuu etätyöhön ja työhyvinvointiin liittyvästä teoriasta ja kirjallisuudesta. Kirjallisuuden pohjalta tehdyn teoreettisen viitekehityksen lisäksi on toteutettu laadullinen haastattelututkimus. Haastattelun kohderyhmänä on neljä etätyötä asiantuntijaroolissa tekevät 25–30-vuotiaat henkilöt, joilta kysytään kysymyksiä niin etätyöhön kuin työhyvinvointiin liittyen. Tutkimuksen tuloksia verrataan sitten teoriaan sekä kirjallisuuteen.

Kiinassa todettiin vuoden 2019 joulukuussa keuhkokuumeetapauksia, joiden aiheuttajaksi varmistui tuntematon koronavirus. Uusi koronaviruksen aiheuttama tauti nimettiin COVID-19. Koronavirus lähti leviämään Kiinasta ympäri maailmaa aiheuttaen pandemian. Suomeen koronavirus levisi vuoden 2020 talvella ja poikkeuksellinen tilanne jatkuu edelleen. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2021). Keväällä 2020 Suomessa todettiin poikkeusolot koronatilanteen vuoksi ja moniin työpaikkoihin ja kouluihin tuli myös vahva etätyösuositus. Koronaviruksen takia etätyö kasvoi räjähdysmäisesti keväällä 2020 ja se jatkuu edelleen. Koska etätyön määrä kasvoi koronaviruspandemian takia valtavasti, korostuu myös työhyvinvoinnin merkitys etätyössä. On erittäin tärkeää tutkia etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin, koska etätyöstä voidaan sanoa tulleen osittain uusi normaali. Suomessa etätyön vaikutusta työhyvinvointiin on tutkittu jo ennen koronaviruspandemiaa mutta pandemian myötä sen tutkiminen on lisääntynyt ja laajentunut.

Työ- ja elinkeinoministeriö tuottaa joka vuosi tutkimuksen, jonka nimi on työolobarometri. Työolobarometrin ennakkotiedot julkaistaan vuoden alussa ja loppuraportti syksyisin. Vuoden 2021 työolobarometrin ennakkotiedot on julkaistu tänä keväänä Työ- ja elinkeinoministeriön nettisivuilla, jonka tuloksia tässä opinnäytetyössä käydään läpi useammassa kohdassa. Työolobarometrissa kuvataan siis, minkälainen on suomalaisten työelämän tila työpaikoilla. Työolobarometrissa seurataan myös työntekijöiden näkemyksiä heidän työstään. Palkansaajille toteutetaan haastattelu ja tutkimuksen tulokset perustuvat haastattelussa esitettyjen kysymysten vastauksiin. Haastattelussa palkansaajilta kysytään esimerkiksi töiden organisoimisesta, työkyvystä ja terveydestä, työaika- ja palkkausjärjestelmistä sekä työmarkkinanäkymistä. 2021 työolobarometrissa haastattelut toteutettiin puhelinhaastattelujen lisäksi digitaalisesti kyselylomakkeilla verkossa ja se tehtiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022).

Työolobarometrissa on seurattu vuodesta 2012 lähtien etätyön tekemistä. Vuoden 2021 työolobarometrissa etätyöstä oli entistä enemmän kysymyksiä sekä myös työuupumusta ja työn imun kokeamista oli painotettu. 2021 syksyn tulokset työolobarometrissa kertovat, minkälaiset työolot palkansaajilla on ollut toisena koronavuotena. Työolobarometrissa ilmeni, että koronakriisillä on ollut erilaiset vaikutukset eri työpaikkoihin, henkilöstöryhmiin sekä työpaikkoihin. Tutkimuksessa huomattiin, että suurin muutos työelämässä on ollut juuri etätyön laajeneminen. Etätyötä myös tehdään entistä enemmän. Työolobarometrissa kerrotaankin, että etätyöstä on tullut tavanomainen tapa tehdä työtä

sellaisissa tehtävissä, joissa etätöiden tekeminen on mahdollista. Lisäksi etätöihin liittyvien digitaalisten työvälineiden käyttäminen on kasvanut ja se on tullut osaksi arkea. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022).

Työolobarometrin tutkimuksissa huomattiin, että etätöitä ja lähityötä tekevien kokemukset ovat erilaisia koronakriisin ajalta. Isoimpia huomioita tutkimuksessa oli, että suurin osa etätöitä tekevästä haluaa tehdä etätöitä myös jatkossa. He haluavat myös tehdä etätöitä enemmän kuin ennen pandemiaa eli he ovat olleet tyytyväisiä työn sujumiseen. Työolobarometrissa kuitenkin huomattiin, että etätöissä kaivataan sosiaalisia suhteita, jotka ovat taas lähityössä läsnä. Myös pandemian edelleen jatkuessa on palkansaajien henkinen jaksaminen heikentynyt. Tutkimus osoittaa, että naiset kokivat haitallista stressiä ja työuupumusta miehiä enemmän sekä varsinkin keskimäiset ikäryhmät kokivat työn henkisesti raskaaksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022).

Etätöihin liittyy siis niin hyviä kuin huonojakin puolia, joita käydään työhyvinvoinnin näkökulmasta tässä opinnäytetyössä tarkemmin läpi. Koronapandemian ja etätösuositusten takia monet ovat joutuneet työskentelemään etänä ja voi olla, että henkilö itse ei tähän päätökseen ole voinut vaikuttaa. Asiantuntija Toni Lehtimäki (2020) korostaakin, että on oleellista suunnata oma energia niihin asioihin etätöissä, joihin voi itse vaikuttaa. Työntekijän työhyvinvointi koostuu myös monista asioista. Tässä opinnäytetyössä käsitellään niin työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia ilmiöitä kuten työn imua ja sen merkityksellisyyttä ja negatiivisesti vaikuttavia ilmiöitä, kuten stressiä, työuupumusta ja työssä tylsistymistä. Jokaisessa luvussa perehdytään näihin tarkemmin ja pohditaan ilmiöitä etätöiden näkökulmasta.

2 ETÄTYÖ

Etätyö määritellään ansiotyöksi, jota ei tehdä fyysisesti työnantajan tiloissa vaan varsinaisen työpaikan ulkopuolella kuten esimerkiksi kotona. Etätyötä voi tehdä yhdessä paikassa (esimerkiksi vain kotona) tai sitten useammassa paikassa, kuten esimerkiksi mökillä, hotellissa ja kahvilassa. Etätyöpäivä tarkoittaa kokonaista työpäivää, joka tehdään muualla kuin työnantajan osoittamissa tiloissa. Luonteensa puolesta etätyö on samaa työtä, jota voisi tehdä myös varsinaisella työpaikalla. Etätyötä tehdään silloin, kun työsuhde on voimassa. Etätyön tekemisestä sovitaan myös aina etukäteen työnantajan kanssa ja yli kuukauden kestävästä säännöllisestä etätyöstä tulee aina tehdä kirjallinen etätyösopimus, jonka molemmat osapuolet hyväksyvät. Työsuhdetta koskevat lait ja sopimukset koskevat siis myös etätyötä. (Vilkman 2016, 1; Työturvallisuuskeskus 2017).

Etätyö voi olla vaihtelevaa kestoaltaan ja säännöllisyydeltään. Etätyötä voi tehdä jatkuvasti eli työntekijä tekee kaikki työvuorot työtä muualla kuin varsinaisella työpaikalla tai etätyö voi olla satunnaista eli työntekijä esimerkiksi tekee etätyötä vain yhden päivän viikossa (Vilkman, 2016, 1). Työturvallisuuskeskuksen mukaan etätyö jaetaan säännölliseen, lyhytkestoiseen tai kokoaikaiseen etätyöhön. Säännöllisessä etätyössä etätyöpäivä tehdään sovitun säännöllisen kierron mukaan eli esimerkiksi tietty viikonpäivä on etätyöpäivä. Lyhytkestoinen etätyö tarkoittaa taas epäsäännöllistä työtä, jota tehdään tilapäisesti 1–2 päivää muualla kuin työnantajan tiloissa tai työmatkalla. Kokoaikainen etätyö tarkoittaa taas sitä, että työtä tehdään kokonaan etätyönä eli työntekijällä ei ole varsinaista työpistettä missään työnantajan toimipaikassa. (Työturvallisuuskeskus 2017).

Jotta etätyötä voi tehdä, tulee siitä sopia etukäteen työnantajan kanssa. Etätyöstä tulee myös hyötyä sekä työnantajan, että työntekijän ja siitä sopiminen on aina kummallekin osapuolelle vapaaehtoista. Kumpikaan osapuoli ei voi myöskään vaatia tekemään etätyötä. Jos etätyö kestää yli kuukauden, tulee työntekijän ja työnantajan tehdä etätyöstä kirjallinen sopimus ja käydä yhdessä sopimuksen teon yhteydessä etätyön säännöt läpi. Etätyösopimuksessa tulee olla työntekijän ja esihenkilön allekirjoitukset ja ennen tätä etätyötä ei voi aloittaa. Etätyösopimus on voimassa toistaiseksi tai sopimukselle voidaan sopia tietty määräaika. Lisäksi työntekijä tai työnantaja saa irtisanoa etätyösopimuksen (ei tarkoita kokonaan työsuhdetta), jos etätyölle asetetut tavoitteet eivät ole toteutuneet. (Työturvallisuuskeskus 2017).

Etätyössä noudatetaan aina yrityksen tietoturvaohjeita eli ulkopuoliset (kuten perheenjäsenet) eivät saa päästä käsiksi tietoihin eikä työnantajan tietokonetta saa luovuttaa kenellekään muulle. Myös luottamuksellinen tieto tulee hävittää yrityksen tietoturvaohjeiden mukaan. Mikäli tietoturvasuus ei täyty etätyössä, ei etätyön tekeminen ole mahdollista. Etätyöhön edellytys on myös teknologia toimiminen. Koska etätyötä ei tehdä työnantajan tiloissa, on tärkeää, että esimerkiksi internetyhteys omalla työskentelypaikalla toimii. Etätyöympäristön tulee olla myös rauhallinen ja työhön sopiva eli esimerkiksi ergonomian tulee olla myös etänä työskennellessä kunnossa. (Työturvallisuuskeskus 2017).

Alla olevassa kaaviossa kuvataan etätyön edellytyksiä, joita liittyy niin työntekijään, työnantajaan kuin työympäristöön liittyen. Työntekijällä tulee olla valmius etätyöhön riittävän osaamisen ja vas-

tuullisuuden keinoilla. Itsensä johtaminen on myös vahvasti etätyön edellytyksenä. Itsensä johtamiseen perehdytään tarkemmin luvussa kolme etätyön kannalta. Työympäristö ja työvälineet ovat myös etätyön edellytyksiä. Teknologian tulee toimia myös etätyössä samalla tavalla kuin varsinaisella työpaikalla työskennellessä sekä tietoturva tulee huomioida. Tietoa ei siis tule päästä ulkopuolisten käsiin. Myös työrauhan tulee säilyä etätyötä tehdessä eli esimerkiksi kotona oleva perhe ei voi häiritä työntekoa ja päästä käsiksi työpaikan tietoihin, jolloin tietoturvallisuus vaarantuu. Etätyössä myös ergonomian tulee olla kunnossa ja sen tulee tukea työhyvinvointia. Etätyöpisteelle kannattaa hankkia mahdollisuuksien mukaan säädettävä työtuoli ja muita ergonomisia työvälineitä. Parhain ratkaisu olisi se, että työnantaja järjestäisi ne työntekijälle etätyöpisteelle. Johtaminen on siis myös tärkeä etätyön edellytys. Organisaation tulee asettaa työlle tavoitteet ja tuloksia tulee seurata. Työntekijöiden tulee raportoida omista tuloksista organisaatiolle ja organisaation tulee raportoida tuloksista työntekijöille. Työntekijöiden tulee saada palautetta tavoitteiden saavuttamisesta ja työstään myös etänä. Vaikka työtä tehdään etänä ja ajatellaan työn olevan liukuvaa, tulee tästä aina sopia työnantajan kanssa ja työaika tulee myös seurata. Lisäksi jokaiselle työntekijälle tulee järjestää laadukas perehdytys etätyöstä huolimatta. Työnantajan ja työntekijän välinen luottamus on myös tärkeää ja etätyötä tekevän tulee olla tavoitettavissa sovitusti. Eli yhteistyö ja vuorovaikutus on myös etätyön edellytyksenä. Organisaation tulee sopia, miten työntekijöiden kanssa pidetään yhteyttä etänä ja minkälaisissa kanavissa. Voidaan siis sanoa, että etätyön edellytyksiä ovat etätyöntekijän valmiudet, työympäristö ja -välineet, johtaminen sekä yhteistyö ja vuorovaikutus. (Työturvallisuuskeskus 2017).



Kuva 1. Etätyön edellytykset (Työturvallisuuskeskus 2017)

Usein ajatellaan, että etätyössä työ siirretään vain toiseen paikkaan ja käytetään työkaluja virtuaalisesti. Mutta etätyö ei ole vain virtuaalityökalujen käyttöä, koska suurin osa työstä perustuu jollain tavalla yhteyteen ja kommunikaatioon muiden ihmisten kanssa. Ihmiset ovat tottuneet kysymään kollegalta neuvoa vaativissa tilanteissa sekä työntekijöihin on tutustuttu yhteisillä lounashetkillä sekä pikaisia kokouksia on voitu järjestää neuvotteluhuoneissa tai kollegan työpöydän äärellä. Tällaista kommunikaatiota etätyössä ei taas ole. (Haapakoski, 2020, 14).

Etätyötä aloitettiin tutkia työolobarometrissa vuodesta 2012 lähtien ja sen on huomattu vuosi vuodelta yleistyvän. Koronapandemian aikana etätyön tekeminen on lisääntynyt valtavasti eli varsinkin vuosien 2020 ja 2021 aikana. Työolobarometrissa huomattiin, että ylemmät toimihenkilöt, isojen työpaikkojen työntekijät sekä valtion työntekijät tekevät etätyötä huomattavasti keskimääräistä enemmän. 41 % ylemmistä toimihenkilöistä teki etätyötä päivittäin, kun taas alempien toimihenkilöiden osuus on 18 % ja työntekijöiden vain 1 %. Valtion työntekijöistä noin puolet tekevät etätyötä päivittäin ja yksityisissä palveluissa työskentelevistä etätyötä tekee päivittäin 23 %. Suurissa työpaikoissa eli yli 200 henkilön työpaikoilla palkansaajista 44 % teki etätyötä päivittäin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022).

2.1 Etätyön hyödyt

Etätyöhön liittyy useita hyötyjä ja etuja verrattuna työnantajan tiloissa tehtävään työhön eli varsinaisella työpaikalla työskentelyyn. Ihmiset ovat kuitenkin yksilöitä, joten osa voi kokea etätyön hyödyt enemmänkin haittoina ja osa taas kokee nämä toisin päin. Eli etätyön hyödyt ja haitat eivät ole täysin mustavalkoinen asia, vaan ihmiset kokevat etätyön hyödyt eri tavoin. On kuitenkin huomattu, että tietyt hyödyt ja haitat ovat korostuneet työntekijöiden keskuudessa. Yleisimpiä etätyöhön liittyviä hyötyjä käydään tässä luvussa tarkemmin läpi.

Etätyössä virtuaalisen työn ja teknologian merkitys korostuu huomattavasti. Vilkmanin (2016, 1) mukaan sitä suuremman merkityksen etätyön hyödyt saavat mitä virtuaalisemmaksi työtä voidaan organisoida. Hän kertoo, että monessa organisaatiossa kompastutaan siihen, että etätyössä ei hyödynnetä kaikkia virtuaalisuuden tuomia mahdollisuuksia, vaan toimitaan kuten ennenkin eli kuin työtä tehtäisiin lähityössä, vaikka sitä tehdään etänä (Vilkman, 2016, 1). Eli kun työlaitteet ja järjestelmät toimivat etätyössä hyvin, niin myös työntekeminen on helpompaa ja tehokkaampaa.

Etätyössä koetaan usein työntekeksi tehokkaampana kuin varsinaisessa työpaikassa työskennellessä. Moni työntekijä kokee saavansa etätyöpäivänä huomattavasti enemmän aikaa kuin toimistolla ja tämän työntekijä kokee palkitsevana. Ja koska työntekijä tuntee saavansa etätyössä enemmän aikaa, kasvattaa tämä taas motivaatiota ja on yhteydessä työtyytyväisyyden kokemukseen. Lisäksi etätyössä muita työntekijöitä ei ole lähettyvillä eikä ylimääräistä puheensorinaa ja muita häiriötekijöitä välttämättä kuulu kuten varsinaisella työpaikalla työskennellessä, joten työrauha on myös parempi ja voi myös keskittyä paremmin työtehtäviin. Työrauha on myös usein suorassa yhteydessä tehokkuuteen, joten tällöin myös työteho kasvaa. (Vilkman, 2016, 1; Haapakoski 2020, 152).

Etätyömahdollisuuden on huomattu vähentävän työhön liittyviä sairauspoissaoloja. Esimerkiksi jos työntekijä sairastuu flunssaan, jää työntekijä mieluummin kotiin lepäämään kuin menee työpaikalle. Etätyössä on työtä mahdollista kuitenkin tehdä flunssaisena kotoa käsin, eikä työntekijä näin tartuta työpaikalla muita työntekijöitä. Ja varsinkin näin korona-aikana etätyöstä on ollut hyötyä, koska koronaposiitivisena tai oireisena työpaikalle ei saa mennä tartuttamaan muita. Mikäli työntekijän vointi sallii, voi työtä kuitenkin tehdä etänä ja näin ei sairauspoissaoloakaan tule. Näin työskentely poikkeustilanteessa on mahdollista sekä myös vajaakuntoisena voi osallistua työelämään. (Vilkman 2016,1; Haapakoski ym. 2020, 152).

Moni työntekijä myös arvostaa etätöiden mahdollisuutta, koska tällöin työtä voi tehdä myös muualla kuin asuinpaikkakunnalla ja myös asuinpaikan voi valita muilla perusteilla. Etätöissä työntekijä säästää myös aikaa ja rahaa työmatkoissa, koska hänen ei tarvitsekaan tankata autoa työmatkakilometrien verran tai lähteä esimerkiksi tuntia aikaisemmin linja-autolla työpaikalle. Koska työmatkoihin ei tarvitse käyttää autoa tai muuta kulkuneuvoa, niin myös ilmastopolitiikkaan liittyvät tavoitteet toteutuvat. Työmatkaliikenne kokonaisuudessaan myös vähenee eli usein aamun ja iltapäivän ruuhkat liikenteessä pienenevät. Etätöistä on siis hyötyä myös isommassa mittakaavassa kuin vain työntekijälle itselleen. (Haapakoski ym. 2020, 152–153).

Etätöiden ansiosta myös työn ja perhe-elämän yhteen sovittaminen on joustavampaa. Etätöiden merkitys kannattaakin huomioida rekrytoinnissa ja nykyään Suomessa työpaikkailmoituksissa onkin trendinä mainita erikseen työtehtävän sisältävän mahdollisuuden työskennellä etänä. Tämä kasvattaa työpaikan houkuttelevuutta. Lisäksi Vilkman (2016, 1) kertoo, että työntekijät pysyvät 60 % todennäköisyydellä yrityksessä, kun yrityksessä on etätöimahdollisuus. Eli etätöiden mahdollisuuden takia pysyvyys työpaikalla on usein parempi. Tämän seurauksena työurat pitenevät, koska työssä viihtyminen ja jaksaminen on parempaa. (Vilkman 2016, 1; Haapakoski 2020, 153).

2.2 Etätöiden haasteet

Vaikka etätöissä on paljon hyötyjä, liittyy siihen myös erilaisia haittoja ja riskejä. Kuten etätöiden hyödyt, ovat myös haitat yksilöllisiä eli toinen henkilö voi kokea haitat enemmänkin hyötynä ja toisin päin. Tässä luvussa kuitenkin käsitellään yleisimpiä etätöihin liittyviä haittoja, joita tutkimusten mukaan työntekijöillä on huomattu korostuneen. Työelämään on tullut koronapandemian myötä uusi termi, joka on etätöapatia. Mehiläisen tekemän tutkimuksen mukaan etätöapatiaa paljon kokeneilla arki on usein tylsää ja yksinäistä ja oman työn merkitys on vähentynyt. Työyhteisöstä ei saa myöskään tukea sekä etäkokouskanavat (kuten esimerkiksi Teams-palaverit) ylikuormittavat. (Mehiläinen 2021). Etätöapatiaan liittyy väsymistä, tylsistymistä ja turhautumista ja se johtuu pitkään jatkuneesta etätöiputuksesta. Usein etätöapatia johtuu myös liian samankaltaisista päivistä, työn ja vapaa-ajan sekoittumisesta sekä sosiaalisuuden puutteesta. Myös innostus etätöiden joustavuudesta on väistynyt juuri näiden tekijöiden takia. (Laari 2021).

Aiemmin etätöiden hyödyissä kerrottiin keskittymisen olevan etätöissä parempi. Mutta myös keskittymisen on huomattu olevan välillä vaikeampaa ja ajatuksen harhailevan, vaikka etätöipiste olisi täydellisen hiljainen ja puitteet olisivat optimaaliset keskittyneelle työlle. Tällöin esimerkiksi puhelinta ja sosiaalista mediaa tulee vilkuiltua, vaikka pitäisi keskittyä työn tekemiseen ja ajatukset harhailevat täysin muualla. Mona Moisala neuvoo blogissaan, että työpöytä tulisi siivota ylimääräisistä houkuttelevista asioista ja puhelin olisi hyvä myös piilottaa kokonaan pois työpöydän ääreltä. Aivojen kykyä keskittyä voi myös treenata pitämällä päivästä vähintään yksi tunti, jolloin keskittyy vain hiljaiseen ja keskeytymättömään työskentelyyn. (Moisala 2020).

Työn aloittaminen ja työhön tarttuminen on myös koettu etätöissä ajoittain haastavaksi. Työntekijä voi esimerkiksi aloittaa tekemään kotiaskareita silloin kun pitäisikin tehdä jotain haastavaa työtehtä-

vää. Moisala (2020) neuvoo blogissaan, että laaja kokonaisuus tulisi pilkkoa pienempiin ja konkreettisiin tehtäviin, koska tällainen vitkuttelu on yleistä liian laajojen ja epämääräisten työtehtävien parissa. Työtehtävät voi myös pilkkoa vielä pienempiin osatehtäviin ja näiden saavuttamisesta voi palata itsensä. Näillä keinoilla haitallista vitkuttelua ja prokrastinaatiota eli asioiden lykkäämistä saa usein helpotettua. (Moisala 2020).

Etätyöhön liittyvät haasteet vaikuttavat myös yhteistyön tehokkuuteen sekä johtamiseen. Suurimmat haasteet liittyvät yhteisöllisyyteen ja vuorovaikutukseen sekä luottamukseen ja työskentelytapoihin. Etätyössä yhteishengen synnyttäminen ja rakentaminen vaatii enemmän työtä kuin jos työntekijät olisivat fyysisesti samassa paikassa. Vuorovaikutus tekee juuri joukosta henkilöitä tiimin ja luo yhteisöllisyyden tunnetta. Vuorovaikutus pelkästään teknologian välityksellä ei ole kaikista luonnollisinta kommunikointia mutta nykyään teknologia tarjoaa tähän paljon erilaisia mahdollisuuksia. Myös uusia vaihtoehtoja virtuaaliseen vuorovaikutukseen kehitetään koko ajan paljon. (Vilkman, 2016, 1).

Työntekijä voi kokea etätyössä yksinäisyyttä ja yhteisöllisyyden puutetta, jos työpäivän aikana ei pääse olemaan vuorovaikutuksessa muiden työntekijöiden ja kollegoiden kanssa. Ihmisillä on nimittäin luontainen tarve olla osa jotain yhteisöä eli kokea yhteenkuuluvuutta. Jos henkilö ei koe yhteenkuuluvuutta organisaatiossa, on organisaatioon sitoutuminen ja työntekijöiden motivaatio ja moraali myös heikompaa. Mutta esimerkiksi tiimien omat virtuaaliset Teams-ryhmät ja niissä kommunikointi voivat auttaa yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksen puutteeseen. Psykkinen läheisyyden tunne on kuitenkin fyysistä läheisyyden tunnetta tärkeämpää. Tämän merkitys korostuukin siis etätyössä haittana, jos läheisyyden ja yhteisöllisyyden tunne puuttuu. (Vilkman, 2016, 1).

Etätyöskentelyssä tiimistä tulee käytännössä etätiimi. Haapakoski (2020, 50) on luonut virtuaaliyhteisön huoneentaulu -nimisen kaavion, jossa heti ensimmäisenä korostetaan, että työyhteisön tulee rakentaa oman tiimin tapa viestiä. Ja tärkeintä on rakentaa juuri sellainen viestintätapa, joka on sopiva juuri tälle tiimille. Eli tiimin jäsenten tulee yhdessä päättää, minkälaisia viestinnän keinoja käytetään. Jokaisen tulee myös saada kertoa oma näkökulma viestinnän keinoihin (Haapakoski ym. 2020, 50). Mikäli viestintätapa ei ole toimiva kaikkien tiimin jäsenten mielestä ja työntekijälle tulee tunne, ettei hän esimerkiksi saa riittävästi tukea kirjallisessa viestintäkanavassa (kuten esimerkiksi Teams-ryhmässä), voi tämä vaikuttaa negatiivisesti työntekijän kokemukseen etätyöstä. Näin tämä myös heikentää työssä suoriutumista ja työhyvinvointia. Sosiaalisen kontaktin puute on yksi merkittävä haaste, koska etätyö on välillä yksinäistä, kun työkavereiden kanssa oleskelu ja kasvokkaiset kohtaamiset uupuvat. Tiimien tulisi järjestää myös epävirallisia etäkahviteluhetkiä etäkokouksien rinnalle, jolloin tiimin jäsenet eivät kokisi työyksinäisyyttä (Moisala 2020).

Etätyössä työyhteisön tuen puute voidaan kokea helpommin ongelmalliseksi kuin työnantajan tiloissa työskennellessä. Sosiaalista tukea ovat esimerkiksi arvostus, välittäminen ja kuuntelu sekä neuvojen ja palautteen antaminen. Sosiaalinen tuki on henkistä tukea. Tämä on työn tärkeä voimavaratekijä ehkäisten stressiä ja työuupumusta sekä tyytymättömyyden tunnetta epävarmoissa tilanteissa. (Vilkman, 2016, 1). Mikäli työntekijä kokee, ettei sosiaalista tukea saa tarpeeksi etätyössä, eli esimerkiksi ei saa neuvoja ja tuntee ettei kukaan kuuntele, voi tämä vaikuttaa työhyvinvointiin alentavasti. Myös esimiehen tavoitettavuus etätyössä korostuu merkittävästi, koska työntekijä saa esimieheen yhteyden vain sähköisen kanavan kautta. Mikäli esimiehen tavoittaa etätyössä heikosti, voi työ alkaa

tuntua turhauttavalta ja myös kokemus työn kuormittavuudesta kasvaa. (Vilkman, 2016, 3). Toisaalta osa voi kokea, että vaikeat keskustelut esimiehen kanssa ovat verkossa haastavia ja kohtaisi tässä tilanteessa mieluummin hänet kasvokkaisessa kontaktissa. Jotkut ihmiset taas kokevat verkossa käytävät keskustelut helpommaksi ja mukavammaksi kuin kasvokkaiset keskustelut, koska keskustelua ei käydä fyysisesti samassa tilassa. Koska ihmiset ovat yksilöitä ja kokevat tilanteet eri tavoin, on hankala sanoa, kumpi tapa olisi parempi. Osalle virtuaalinen kommunikointi voi olla haaste etätyössä, kun taas osalle se on luontevampaa ja mieluista. (Haapakoski ym. 2020, 50).

Työyksinäisyyden lisääntyminen on etätyössä yksi merkittävä riski, mikäli työyhteisöt eivät onnistu sosiaalisten toimintakäytäntöjen muodostamisessa etätyössä. Työyksinäisyys tarkoittaa negatiivista tunnereaktiota, joka syntyy epätyytyttäväksi koetuista työhön liittyvistä sosiaalisista suhteista. Mikäli työyhteisöt eivät löydä toimivia sosiaalisia toimintakäytäntöjä ja työyksinäisyys lisääntyy, on vaarana, että uudenlaiset työhyvinvoinnin riskit realisoituvat laajassa mittakaavassa. Suomessa yksinäisyyteen on kiinnitetty enemmän huomioita yhteiskunnallisena ilmiönä, mutta työyksinäisyyden tutkiminen ja yleinen keskustelu tästä aiheesta on jäänyt vähäisemmälle huomiolle. (Tanskanen 2022). Tällä hetkellä tutkittua tietoa työyksinäisyyden ilmenemisestä ja ajallisesta kehityksestä etätyössä ei juurikaan ole (Kempainen 2022). Vuonna 2022 LEADIS-tutkimusryhmä alkoi tutkia juuri etä- ja hybridityössä koettua työyksinäisyyttä. Tutkimushankkeen avulla suomalainen työelämä saa lisää tietoa millaiset toimintatavat digitaalisessa työympäristössä ehkäisevät työyksinäisyyttä ja miten työyksinäisyyden kokemus vaikuttaa suoriutumiseen työelämässä. Kyseisen tutkimushankkeen tavoite on muun muassa tuottaa tutkimustietoa työyksinäisyydestä etätyöjakson aikana, antaa uutta tietoa työyksinäisyyden riskitekijöistä etätyössä sekä selvittää, miten työyksinäisyyden haitallisilta seurauksilta voi suojautua etätyössä. Etätyön lisääntyessä työyksinäisyyden tutkiminen on erittäin tärkeää. (Tanskanen 2022).

Etätyön riskinä on myös työskentelytilojen sopimattomuus ja kustannukset (Haapakoski ym. 2020, 50). Kotona työskennellessä sähkölasku voi kasvaa, koska valoja joutuu pitämään päällä sekä erilaisia työlaitteita joutuu kytkemään päälle. Lisäksi työkonetta tulee kytkeä internettiin, joten internetkustannukset voivat kasvaa. Varsinaisella työpaikalla työskennellessä nämä ovat taas työnantajan kuluja, joita työntekijän ei tarvitse maksaa. Lisäksi varsinaisella työpaikalla voi olla käytössä ergonomisia työtuoleja, joita pystyy säätämään omiin mittoihin sopivaksi sekä sähköpöytiä, jolloin myös seis-ten voi välillä työskennellä. Kotona työskennellessä ei samanlaista säädettävää työtuolia tai sähköpöytää välttämättä ole tai sen hankkiminen tulisi hintavaksi. Kotona työskennellessä moni huomaa puutteellisen ergonomian aiheuttavan fyysisiä oireita, jotka usein synkentävät mieltä (Laari 2021). Etätyössä ergonomia voi siis heikentyä työskennellessä huonoissa työasunnoissa keittiöpöydän äärellä ja aiheuttaa näin kiputiloja ja pahimmillaan sairauspoissaoloja. Ergonomia on myös suoraan yhteydessä työhyvinvointiin ja puutteellinen ergonomia usein alentaa henkilön työhyvinvointia sekä kokonaisuhyvinvointia.

Firstbeatin tekemän tutkimuksen ja keräämän datan mukaan pandemia-aikana etätyötä tehdessä passiivisten työpäivien määrä on kasvanut. Passiivisilla työpäivillä tarkoitetaan sellaisia työpäiviä, jolloin kertyy alle 1000 askelta päivän aikana. Alle 1000:n askeleen työpäivien määrä on kasvanut

nelinkertaiseksi, joka onkin huolestuttava ilmiö. (Myllymäki 2020). Etätyön haittana onkin passiivisuus, koska työmatkaliikuntaa ei tällöin esimerkiksi tapahdu. Etätyössä työntekijä on yleensä jo valmiina ”työpaikallaan” eli kotona, jolloin askeleita ei kerry paljoa siirryttäessä sängystä työpisteelle. Mikäli työpäivän jälkeen ei enää liiku, jäävät päivän askeleet helposti erittäin pieniksi. Passiivisuus vaikuttaa myös henkilön kokonaishyvintöintiin sitä alentavalla tavalla.

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on laaja ja monimuotoinen käsite ja sille ei ole olemassa vain yhtä määritelmää. Suomen sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin olevan kokonaisuus, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, hyvinvoinnista, terveydestä ja turvallisuudesta. Yleensä arkikielessä työhyvinvoinnista puhuttaessa sillä tarkoitetaan työssä jaksamista ja viihtymistä. Työhyvinvointiin vaikuttaa henkilön aikaisemmat kokemukset ja kokonaisyhyvinvointi eli se rakentuu vuorovaikutuksessa työn ulkopuolisen elämän kanssa. Työhyvinvointi on siis ilmiö, johon vaikuttaa niin työntekijän yksilölliset tekijät sekä myös työpaikan toimintatavat, työsuojelu ja työlainsäädäntö. Työntekijä voi kokea työhyvinvoinnin tarkoittavan esimerkiksi omia kokemuksia työilmapiiristä, ergonomiasta ja terveydestä. Työlainsäädännössä työhyvinvointi määritellään taas turvallisen työn tekemiseksi asianmukaisissa työoloissa (näin määrittelee kansainvälinen työjärjestö ILO). (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017, 1–4 & Sosiaali- ja terveysministeriö).

Työhyvinvointi käsite on tullut laajempaan käyttöön vasta 2000-luvulla, joten se on varsin uusi käsite. Kuitenkin työhyvinvointiin liittyvää sisältöä on käsitelty jo paljon aiemmin ja yleisesti yritykset ovat aina eri tavoin pyrkineet huolehtimaan henkilöstönsä terveydestä, hyvinvoinnista ja työkyvystä. (Kauhanen 2016, 22 & 25). Suomessa työhyvinvointia alettiin varsinaisesti tutkia 1950-luvulla, kun Työterveyslaitos perustettiin. Työelämän tutkimus alkoi laajentua 1960- ja 1970-luvuilla, jolloin työelämän tutkimukseen perehtyviä yksiköitä perustettiin moniin yliopistoihin. Tällöin myös Työterveyslaitoksesta tuli valtakunnallinen. 1970-luvulla perustettiin myös Työsuojeluhallitus, josta tuli myöhemmin Sosiaali- ja terveysministeriön osasto (Kauhanen 2016, 22). Tästä lähtien työpsykologista tutkimusta laajennettiin ja aloitettiin tutkia enemmän työstressiä, ergonomiaa sekä työn psyykkistä kuormittavuutta. 2000-luvulla työhyvinvoinnin tutkimukseen lisättiin myös positiivisten voimavarojen ja työn imun edellytysten tutkiminen. (Mäkikangas ym. 2017, 1). 2010-luvulla yrityksissä aloitettiin vielä enemmän käydä keskustelua työkyvyhallinnasta. Ensisijaisesti henkilöllä itsellään on vastuu työkyvyn ylläpidosta. Työkyvyhallinnalla tarkoitetaan siis aktiivista otetta työkyvyn ylläpitoon. (Kauhanen 2016, 27).

Työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä eli jokainen kokee työhyvinvoinnin ja siihen vaikuttavat tekijät omalla tavallaan. Työntekijän elämäntilanne, voimavarat ja työn vaatimukset ja tavoitteet voivat olla syinä työhyvinvoinnin kokemuksen eroihin. Toisaalta ihmisten erilaiset persoonallisuuden ominaisuudet ja piirteet voivat myös olla syynä työhyvinvoinnin eroihin. (Mäkikangas ym. 2017, 7). Mäkikangas (2017, 4) korostaakin, että työhyvinvoinnin eri kokemusten ymmärtäminen on tärkeää ja niiden seuraukset ovat erilaisia niin työntekijälle itselleen, hänen lähiympäristölleen kuin työpaikalleen. Työhyvinvointi ei myöskään ole vain tulos jostain asiasta vaan siitä seuraa myös monia tärkeitä asioita. Työhyvinvoinnin seuraukset voivat olla lyhyt- tai pitkäkestoisia sekä myönteisiä tai kielteisiä. Yleensä myönteisten työhyvinvoinnin tilojen kuten työn imun seuraukset ovat myönteisiä. Tästä voidaan päätellä, että myös kielteisten työhyvinvoinnin tilojen seuraukset ovat kielteisiä. (Mäkikangas ym. 2017, 4).

3.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät. Työhyvinvointiin vaikuttavat keskeiset tekijät voidaan kuitenkin jakaa kahteen kategoriaan eli yksilöön ja olosuhteisiin liittyvät tekijät ja organisaatioon liittyvät tekijät. Työhyvinvointi muodostuu kuitenkin näistä molemmista ja tässä luvussa käsiteltyjen tekijöiden on todettu vaikuttavan eniten työntekijöiden työhyvinvointiin. (Kauhanen 2016, 28).

Työhyvinvoinnin syntyymiseen vaikuttaa siis yksilön lisäksi olennaisesti organisaation toimintatavat ja johtaminen. Työhyvinvointia lisää myös hyvä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Jotta työhyvinvointi olisi organisaatiossa hyvä, tulee yrityksen tehdä strategista suunnittelua ja erilaisia toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen vahvistamiseksi. Työhyvinvointia tulisi myös kehittää suoraan organisaation tavoitteista käsin, koska henkilöstön työhyvinvointi tukee organisaatiossa määriteltyjen tavoitteiden saavuttamista. Kun henkilöstö voi hyvin, myös yhtiön tavoitteet saavutetaan paremmin. Johtamisen organisaatiossa tulee myös olla laadukasta ja motivoivaa. (Manka & Manka 2016, 75–80 & Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö).

Organisaatio voi siis vaikuttaa työhyvinvointiin käytännön tasolla esimerkiksi sopimalla työntekijöille tasapuoliset työaikajärjestelyt sekä työympäristön. Jotta työhyvinvointi toteutuu myös etätyössä, tulee sisäisen viestinnän olla toimivaa ja avointa. Organisaation tulisi myös järjestää työyhteisön tasa-arvoinen toiminta etäkanavissa. On huomattu, että työhyvinvointia tukee organisaatiossa yhdessä sovitut tavoitteet ja toimivat toimintamallit. Organisaation kannattaa myös pohtia palkitsemiskäytäntöjä. Erilaiset palkitsemismallit vaikuttavat usein työhyvinvointiin positiivisesti, mikäli palkitsemismallista on työntekijälle hyötyä. Kehittymismahdollisuudet ja urapolkujen luominen organisaatiossa parantavat usein työntekijöiden työhyvinvointia, kun organisaatio antaa näille mahdollisuuden. Organisaation tulisi järjestää erilaisia jatkokoulutuksia sekä avata työpaikkoja sisäiseen hakuun, jotta työntekijöillä on mahdollisuus kehittyä ja laajentaa osaamista. Urapolkuja kannattaa myös kartoittaa työntekijän kanssa esimerkiksi kehityskeskusteluissa ja luoda yhdessä toimintamallit sen tukemiseksi. (Kauhanen 2016, 29).

Organisaation ja johdon lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa myös itse työ ja työntekijän omat tulkinnat työstä (Manka 2016, 75). Lisäksi työhyvinvointi vaikuttaa olennaisesti työssä jaksamiseen. Työhyvinvointia edistetään ja rakennetaan kuitenkin työntekijän ja työnantajan kanssa yhdessä. Työnantaja on vastuussa työympäristön turvallisuudesta ja huolehtii, että tämä toteutuu jokaisella työntekijällä yhdenvertaisesti myös etätyössä. Mutta työntekijällä on kuitenkin iso vastuu pitää yllä omaa työkykyä ja ammatillista osaamista. Jokainen voi myös itse vaikuttaa työpaikan positiiviseen ilmapiiriin ja näin edistää työhyvinvointia positiiviseen suuntaan. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö).

3.2 Työntekijän työhyvinvointi

Nykyään työelämässä työntekijöiltä vaaditaan yhä parempaa stressinsietokykyä ja epävarmuuden kestämistä. Työhyvinvointi koostuu monista eri tekijöistä, joista monet määrittävät työstä. Ihminen itse on kuitenkin keskeisin elementti työhyvinvoinnissa. Perustan työhyvinvoinnille luokin työntekijän oma henkinen kunto. Rakentamalla itselleen hyvää henkistä kuntoa, voi myös omaa työhyvinvointia parantaa. (Erto julkaisuaika tuntematon).

Työolobarometrissa kerrotaan työkyvyn perustan muodostuvan työntekijän terveydestä sekä fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Työkyky kuvaa taas työntekijän työn ja voimavarojen välistä toimintakykyä. Työkykyä muovaa niin yksilön oma osaaminen, asenne ja motivaatio sekä sosiaalinen toimintaympäristö. On huomattu, että työkykyyn vaikuttaa myös minkälainen työyhteisö ja työolot sekä johtamiskulttuuri työpaikalla on. Työolobarometrissa tarkastellaan palkansaajien kokemuksia etenkin työn henkisestä ja fyysisestä rasittavuudesta. Lisäksi tarkastellaan työkyvyn suhdetta työn vaatimuksiin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022).

Työhyvinvointi ei määriy vain siten, että korjataan työkykyä ja hyvinvointia heikentäviä asioita. Suurin kysymys on se, mikä tekee työstä merkityksellistä ja mielekästä. Työstä tulee siis löytyä hyvinvointia nostavia voimavaroja. Näitä voimavaroja löytyy niin työtehtävistä kuin siitä, miten työt järjestetään, työhön liittyvistä sosiaalisista suhteista kuin organisaatiotasolta. Vuoden 2021 työolobarometrissa oli entistä enemmän kysymyksiä työuupumukseen liittyen sekä haitallisen stressin kokemiseen. Näiden lisäksi myös työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavan tekijän eli työn imun kokemista oli painotettu. Työn imun kokeminen onkin yksi tärkeä voimavara työssä, joten sen tutkiminen on tärkeää. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022).

Tässä luvussa käydään tarkemmin läpi työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä kuten stressiä ja työuupumusta. Lisäksi tarkastellaan työn imun kokemista, joka on positiivinen ilmiö ja lisää työntekijän työhyvinvointia. Varsinkin etätyössä työn imun merkitys korostuu. Työtä tuunamalla voidaan myös usein parantaa työhyvinvointia. Työn tuunaamisen keinoihin perehdytään tämän luvun lopussa lisää.

3.2.1 Stressi

Arkikielessä stressistä puhuttaessa tarkoitetaan yleensä omia kokemuksia kuormittavasta tilanteesta (Mieli 2021). Stressi tarkoittaa kuitenkin tilannetta, jossa henkilö kokee itsensä kykenemättömäksi selviytymään häneen kohdistuvista odotuksista ja vaatimuksista. Työolobarometrissa stressi määritellään tilanteeksi, jossa ihminen tuntee itsensä ahdistuneeksi, levottomaksi, jännittyneeksi ja hermostuneeksi. Myös nukkuminen on vaikeaa, koska stressaavat asiat jatkuvasti pyörivät mielessä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021). Voidaan sanoa, että stressin syntymiseen ja kehittymiseen vaikuttavat niin työntekijän omat ominaisuudet kuin työstä johtuvat seikat (Työterveyslaitos julkaisu-aika tuntematon).

Työstressillä tarkoitetaan juuri työstä johtuvaa stressiä. Mutta työpaikan ulkopuolinen eli henkilökohtaisesta elämästä johtuva stressi voi myös heijastua oireiluun työpaikalla. Työstä peräisin olevan stressin tunnistaminen ei ole aina helppoa. Työperäiseen stressiin viittaavat kuitenkin usein korkeat poissaolomäärät ja työntekijöiden suuri vaihtuvuus. Keskeistä työperäisen stressin hallinnassa on ennaltaehkäisy eli liialliseen kuormitukseen ja ongelmiin tulisi puuttua riittävän ajoissa, jotta ongelmat eivät muodostuisi ylivoimaisiksi. Työstressin ennaltaehkäisy on siis keskeisessä roolissa stressin hallinnassa. Työpaikalla tulee olla työjärjestelyt ja työolot kunnossa. Lisäksi viestinnän tulee olla toimivaa ja työntekijöiden yksilölliset tekijät tulee huomioida, jotta stressiä voidaan ennaltaehkäistä. Työntekijän ja työnantajan luottamus ja avoimuus on myös tärkeää, koska luottamuksellinen keskusteluyhteys edistää stressiä ja työhyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus).

Työhön liittyvällä stressillä on useita negatiivisia vaikutuksia elämän eri osa-alueisiin liittyen. Se aiheuttaa henkilölle terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä ongelmia ja heikentää työssä suoriutumista ja näin myös yrityksen tuloksellisuutta. Työstressistä aiheutuu siis taloudellisia menetyksiä niin yrityksille kuin yhteiskunnalle. (Mäkikangas ym. 2017, 2).

Stressi voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen. Distressi on negatiivista ja uuvuttavaa stressiä ja eustressi on taas innostavaa ja motivoivaa stressiä. Neustressi sijoittuu distressin ja eustressin väliin eli se on neutraalia stressiä aiheuttamatta erityisen hyvää tai huonoa mielialaa. (Mäkikangas ym. 2017, 1). Työolobarometrissa mitataan juuri haitallisen stressin eli distressin kokemista. Tutkimuksessa huomattiin, että naiset kokevat haitallista stressiä enemmän kuin miehet. Lisäksi stressin tunnetta koki eniten keskimmaiset ikäryhmät, julkisella sektorilla työskentelevät henkilöt sekä toimihenkilöt. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022).

Voimavarojen käyttäminen ja ottaminen kokonaisvaltaisesti on stressin tehtävä. Stressin alkuvaiheessa yleensä huomataan olevan sellaisessa tilanteessa, joka vaatiikin enemmän ponnistelua kuin ennen. Tämän myötä kehossa tapahtuu erilaisia asioita, kuten sydämen lyöntitiheys nousee, verenpaine kohoaa, hengitys kiihtyy ja yleisesti vireystila nousee. Henkilö on myös jännittynyt ja kiihtynyt. Stressaantunut henkilö ei havaitse ja huomioi muita asioita vaan on keskittynyt vain haasteesta selviytymiseen, jolloin muut toiminnot voivat jäädä sivuun huomista. Kun stressi pitkittyy, kuluttaa se myös lisää voimavaroja, jolloin esimerkiksi tunteiden hallinta voi pettää ja ihminen voi itkeä herkästi tai saada raivokohtauksia. Elimistö on tällöin aktivoitunut ja kehossa tuntuu erilaisia hälyttäviä oireita, kuten rinta voi tuntua painavalta ja henkeä ahdistaa sekä myös vatsa ja suolisto voi oireilla eri tavoin. Pitkittyessään stressi myös yleensä vaikeuttaa unta eli henkilö kärsii nukahtamisvaikeuksista tai uni voi olla katkonaista ja lyhyttä. (Mieli 2021).

Kuten aiemmin todettiin, stressi ei ole pelkästään negatiivista koska kohtuullinen tilapäinen stressi voi parantaa työntekijän keskittymis- ja suorituskkyä sekä tarkkaavaisuutta. Eli stressi voi olla parhaimmillaan positiivinen voimavara. Kuitenkin mikäli stressi pitkittyy ja painetta alkaa tulla liikaa, voi stressi pitkittyä ja sekoittaa elimistön palautumisjärjestelmän. Tämä yleensä johtaa uupumiseen ja heikentää työhyvinvointia. Jokaisen henkilön tulisi siis pystyä tunnistamaan, mikä määrä stressiä on positiivista eli suorituskkyä ja keskittymistä lisäävää. Tärkeää on tunnistaa, milloin keho alkaa viestiä positiivisen stressin muuttumista negatiiviseksi. Ihmisten tulisi siis opetella stressinhallintaa, jolloin stressi pysyy sellaisella tasolla, etteivät sen haittavaikutukset häiritse. (Mieli 2021).

3.2.2 Työuupumus

Työuupumus on pitkittyneen stressin seurausta, joka johtuu työntekijän voimavarojen loppumisesta. Työuupumus voidaan erottaa juuri keston sa takia hetkellisestä ohimenevästä työstressistä. Keskeisin ja näkyvin työuupumuksen oire on uupumusasteinen väsymys. Tämä tarkoittaa siis äärimmäistä rasitustilaa, jossa henkilön fyysiset ja henkiset voimavarat ovat tyhjä. Henkilö tuntee itsensä kaikissa tilanteissa väsyneeksi eli väsymys on yleistynyt eikä liity enää yksittäisiin kuormittaviin työtilanteisiin. Työuupumukseen liittyy väsymyksen lisäksi myös keskeisesti kynnistyneisyys ja ammatillisen itsetun-

non lasku. Kyynistyneisyys näkyy esimerkiksi siten, että työntekijä suhtautuu kielteisesti ja välinpitämättömästi työhönsä sekä etäännyty työstä eikä koe sitä mielekkääksi, jolloin työsuoritukseen ei halua enää panostaa. Tämän takia myös ammatillinen itsetunto laskee, eli henkilö kokee omien taitojen riittämättömyyttä, heikentyneitä työtehoa ja arvioi kielteisesti työssä suoriutumistaan. Nämä kolme oiretta eli väsymys, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon lasku voivat esiintyä erikseen mutta mikäli henkilö kokee näitä kaikkia oireita yhtä aikaa runsaasti, on kyse vakavasta työuupumuksesta. (Mäkikangas ym. 2017, 4).

Työolobarometrissä työuupumusta mitataan mahdollisimman kattavasti ja kysymykset perustuvat kansainväliseen ja kansalliseen tutkimukseen. Työolobarometrissa työuupumuksen neljäksi keskeiseksi oireeksi määritellään krooninen väsymys, keskittymisvaikeudet, tunteiden hallinnan vaikeudet sekä kyynisyys. Työolobarometrin kysymykset haluavat selvittää, miten usein palkansaaja kokee näitä tunteita työssään. Lisäksi työolobarometrissa halutaan selvittää, miten paljon työuupumusta koetaan eri vuosina sekä onko palkansaajaryhmien välillä eroja kokemuksissa. Tutkimuksen tuloksista huomattiin, että naiset kokevat työuupumusta enemmän kuin miehet. Lisäksi työuupumuksen oireita esiintyy eniten keskimmaisissa ikäryhmissä, julkisella sektorilla työskentelevillä henkilöillä sekä toimihenkilöillä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022).

Työuupumus on suoraan yhteydessä työkyky- sekä terveysongelmiin. Esimerkiksi työuupumukseen liittyy myös monia stressiperäisiä psykosomaattisia oireita kuten unihäiriöitä, päänsärkyä ja keskittymisvaikeuksia. Jos työuupumus kehittyy pitkälle, on sillä myös yhteys masennukseen ja ahdistushäiriöihin sekä myös tuki- ja liikuntaelintensairauksiin. Työuupumus heikentää siis työkykyä ja työhyvinvointia merkittävästi. Henkilölle, jolle on kehittynyt pitkäkestoinen työuupumus, on myös usein pitkäkestoisia sairauspoissaoloja tai hän joutuu pahimmillaan työkyvyttömyyseläkkeelle. (Mäkikangas ym. 2017, 4).

Kun työntekijä kuormittuu työssä, hän aluksi yleensä panostaa vielä lisää omia voimavaroja työn tavoitteiden saavuttamiseen. Työntekijä voi pidentää työpäivää tekemällä ylitöitä ja lyhentämällä taukoja sekä karsia sellaisia asioita elämässä, jotka auttavat palautumaan työpäivästä, kuten esimerkiksi harrastuksista. Haastatteluista on huomattu, että työuupumus näyttäytyykin yleensä ensin työn ulkopuolisessa elämässä. On todettu, että työuupumuksen alussa työpäivän jälkeen ei riitä enää voimia tehdä muita asioita, joita ennen on tehnyt. Työntekijä ei jaksa enää mennä harrastuksiin työpäivän jälkeen sekä perheestä ja itsestä huolehtiminen on heikentynyt. (Mäkikangas ym. 2017, 4).

3.2.3 Työssä tylsistyminen

Työssä tylsistyminen tarkoittaa työhön liittyvää tunnetilaa, johon liittyy heikko vireystaso ja epämiellyttävät tuntemukset. Työssä tylsistymisestä puhutaan myös boreout-ilmiönä (Mäkelä 2021). Heikon vireystilan kokemus sekä merkityksettömyyden tunne esiintyy myös työuupumuksessa, johon työssä tylsistyminen usein yhdistetään. Mutta työssä tylsistymisessä eli boreoutissa oireet erottuvat työuupumuksesta siten, että ne ovat lievempiasteisia ja lyhytkestoisempia. Työssä tylsistymiseen liittyy vahva tyytymättömyys työhön eli työ ei enää tunnu mielekkäältä eikä tarjoa riittävästi haastetta, jolloin myös työn aloittaminen on vaikeaa. Henkilö ei koe enää työtehtäviään mielenkiintoiseksi, jolloin

keskittyminen on vaikeaa ja aika kuluu työtehtävien parissa hitaasti. Työntekijä on myös levoton ja usein työntekijä tekee työpäivän aikana työhön liittymättömiä asioita ja ajatukset pyörivät näiden parissa. (Mäkikangas ym. 2017, 4).

Yleensä työssä tylsistyminen liitetään samanlaisena toistuvaan yksitoikkoiseen työtehtävään tai pidetään persoonallisuuteen kytkeytyvänä ilmiönä. Työssä tylsistyminen on kuitenkin monimuotoinen ilmiö, jota esiintyy monenlaisilla henkilöillä ja erilaisissa työtehtävissä. Tutkimustulokset ovat osoittaneet työssä tylsistymisen monimuotoisuuden ja tunnistettiin kolme työssä tylsistymisen tyyppiä. Jä-mähtäneet työntekijät kokevat työn rutiininomaiseksi, eikä työ tarjoa heille enää riittävästi haastetta. Työ ei myöskään vastaa heidän omia vahvuuksiansa ja toiveita. Kiihtyneille työntekijöille työtä on taas liikaa eikä työlle asetetut tavoitteet tunnu järkevilä. Epärytmiset työntekijät eivät taas koe voivansa tehdä työtä mielekkäällä tavalla, joka johtuu esimerkiksi kontrolloinnista ja byrokratiasta sekä jatkuvista työn keskeytyksistä ja työnjaon ongelmista. Nämä tekijät tuntuvat heistä usein turhauttavalta. Työntekijän on tärkeää erottaa ja tunnistaa, mitkä tekijät aiheuttavat työssä tylsistymistä, jotta tilanteeseen voidaan puuttua. (Mäkikangas ym. 2017, 4).

Boreoutia ei pidä sekoittaa burnoutiin eli työuupumukseen, vaikka niiden oireet ovatkin hyvin samankaltaisia. Näihin molempiin kuuluu heikko kokemus työssä suoriutumisesta, oman terveyden huono arvio sekä irtisanomisaikeita. (Mäkelä 2021). Työssä tylsistymisellä on siis myös työuupumukseen liittyviä samoja kielteisiä seurauksia. Tutkimuksien perusteella on huomattu, että työssä tylsistyminen on yhteydessä stressiin, työkykyyn ja heikompaan itsearvioituun terveyteen. Työssä tylsistyminen voi myös aiheuttaa masennusoireilua ja heikentää elämän laatua samalla tavoin kuin työuupumus. Nämä aiheuttavat myös sairauspoissaoloja ja näin heikentävät työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. Mikäli työssä tylsistyminen pitkittyy, niin haittavaikutuksia on myös huomattu liittyvän työpaikan tuottavuuteen yksilön hyvinvoinnin lisäksi. Työuupumus ja työssä tylsistymisen oireet voivat muistuttaa paljon toisiaan, koska molemmissa työhön lähteminen ja työn aloittaminen on vaikeaa sekä mielekkyys työstä katoaa. Mutta työuupumus on kuitenkin näistä vakavampi ja vaatii usein myös hoitoa ja haastaa työhyvinvointia enemmän. Työuupumus myös usein syntyy pitkään jatkuneesta ylikuormituksesta, kun taas työssä tylsistyminen syntyy alikuormituksesta eli näiden syn-typerissä on myös eroavaisuuksia. (Mäkikangas ym. 2017, 4).

Helposti työssään tylsistyneen ajatellaan olevan laiska tai, ettei hänellä ole kunnianhimoa. Todellisuudessa tilanne on kuitenkin usein päinvastainen. Eli työ saattaa tylsistyttää juuri sen takia, että työn haluaisi tehdä paremmin kuin se resurssien puitteissa on mahdollista. Tutkija Lotta Harjun mukaan työssä tylsistymistä voi kokea kuka tahansa eli se koskettaa laajasti eri alojen työntekijöitä. Harjun mukaan työssä tylsistyminen eli boreout voi syntyä kolmessa eri tilanteessa: työssä ei opi uusia ja kiinnostavia asioita, työssä ei voi keskittyä itselle merkitykselliseen asioihin ja työaika valuu epäolennaisuuksiin. Kun työtehtävät ovat liian helppoja ja työstä ei synny mielekästä oppimisen kokemusta, työtä voi alkaa tehdä ns. autopilotilla. Myös osaamisen karttuessa aiemmin innostava työ voi alkaa muuttua liian rutiininomaiseksi. Tunne työssä kehittymisestä myös laskee, jos osaamisen kehittymisen myötä ei tule uusia haasteita. Työssä tylsistyminen voi myös syntyä tilanteissa, joissa tekemistä on liian paljon. Jatkuvan kiireen takia työhön uppoutuminen ei onnistu. Ongelmana voi myös olla työn tekemisen tavat. Eli jos työtä ei voi tehdä itselleen mielekkäästi, ei myöskään synny

kokemuksia hyvin tehdystä työstä. Usein tällaisen tilanteen taustalla on epärealistiset tavoitteet ja työn huono organisointi. Boreoutin voi myös aiheuttaa takkuileva teknologia (varsinkin jos etätyössä esimerkiksi netti katkeaa jatkuvasti tai ohjelmistot eivät toimi). Myös byrokratia sekä työyhteisön ongelmat voivat olla boreoutin taustalla. Nämä tekijät usein lisäävät turhautumisen tunteita ja aiheuttavat boreoutin eli työssä tylsistymisen. (Mäkelä 2021).

Boreoutin voi kuitenkin usein voittaa eli sen ei tarvitse onneksi olla pysyvä mielentila. Usein työntekijä voi omalla toiminnalla vaikuttaa siihen, miten innostunut on työstään. Joskus kuitenkin työntekijän on parasta vaihtaa työpaikkaa päästäkseen yli boreoutista. Työterveyslaitos on listannut vinkkejä, kuinka voi lisätä innostusta omaan työhön liittyen ja näin ennaltaehkäistä ja selättää boreout. Työntekijän kannattaa kehittää omaa ammattitaitoa opiskelemalla esimerkiksi verkkokursseilla ja kouluttautua lisää ja näin lisätä toimenkuvaan mielekkäitä tehtäviä osaamisen kartuttua. Työhön kannattaa myös lisätä vaihtelua. Tämä voi olla osallistumista eri tapahtumiin, mikäli työpaikka tällaisia tarjoaa tai vaikka etätyön ja lähityön vuorottelua hybridimallilla. Työpäivä kannattaa myös suunnitella suoraan oman rytmin mukaiseksi. Työhön keskittymistä vaativat tehtävät on hyvä tehdä esimerkiksi heti aamulla pois alta, mikäli henkilö on tehokkaimmillaan aamulla. Työyhteisöstä tulisi myös hakea vertaistukea ja voimavaroja eli olisi tärkeää olla jäämättä yksin asian kanssa. (Mäkelä 2021).

3.2.4 Työn imu

Työn imu on työhyvinvointia kuvaava suhteellisen uusi käsite. Työn imua aloitettiin tutkia vasta 2000-luvun vaihteessa positiivisen psykologian nousun myötä. Yhdysvaltalaiset tutkijat Christina Maslach ja Michael Leiter määrittelevät työn imun työuupumuksen vastakohtaksi. He myös määrittelevät työn imun koostuvan työntekijän energisyyden tuntemuksista, joka on taas vastakohta uupumusasteiselle väsymykselle. Työn imu koostuu myös sitoutuneisuudesta, joka on vastakohta kyynistyneisyydelle ja pystyvyydestä, joka on vastakohta ammatillisen itsetunnon heikentymiselle. Työn imussa työuupumukselle ominaiset oireet siis puuttuvat ja ovat niiden vastakohtia. (Mäkikangas ym. 2017, 4).

Työn imua voidaan myös lähestyä hieman toisesta näkökulmasta. Hollantilaisen Wilmar Schaufelin tutkimusryhmän mukaan työn imu on työuupumuksen vastakkainen ilmiö mutta kuitenkin siitä erillinen ilmiö toisin kuin Maslach ja Leiter määrittelevät. Schaufelin määritelmän mukaan työn imu on suhteellisen pysyvä ja myönteinen työhön liittyvä tunne- ja motivaatiotila, jota kuvaa kolme tunnetilaa. Työntekijä kokee tarmokkuutta eli on energinen, virkeä sekä sinnikäs ja näin ollen haluaa panostaa työhön. Työntekijä on myös omistautunut työlle eli hän kokee työn merkityksellisenä, inspiroivana sekä on ylpeä työstään. Työntekijä myös uppoutuu työhönsä eli keskittyy työhön syvästi, jolloin aika kuluu nopeasti, työ tuottaa nautintoa ja sitä voi olla jopa vaikea lopettaa. (Mäkikangas ym. 2017, 4).

Työolobarometrissa työn imu määritellään myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi työssä. Työn imun kokemiseen liittyy vahvasti tarmokkuus, joka on energisyyden kokemista, halua panostaa työ-

hön sekä sinnikkyyttä vastoinikäymisten aikana. Myös omistautuminen liittyy työn imuun, joka tarkoittaa kokemusta työn merkityksellisyydestä, ylpeydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta sekä haasteellisuudesta. Uppoutuminen on taas syvää paneutumista ja keskittymistä työhön, joka aiheuttaa nautintoa. Keskeisimmin työn imuun vaikuttaa henkilön mahdollisuus käyttää omia taitojaan työssä monipuolisella tavalla, uuden oppiminen ja kehittyminen sekä välittömän palautteen saaminen työssä suoriutumisesta. Vuoden 2021 työolobarometrissa työn imun kokemista on selvitetty kolmen eri väittämän avulla. Nämä väittämät kuvaavat työn imun ulottuvuuksia. Tutkittavilta kysyttiin, kuinka usein he kokevat työssään olevansa täynnä energiaa. Vastaaajista 54 % koki aina tai usein olevansa täynnä energiaa työssään. Tutkittavilta kysyttiin myös, kuinka usein he kokevat olevansa innostuneita työstään. Tuloksista ilmeni, että 59 % koki innostuneisuutta työstä aina tai usein. Kolmanneksi tutkittavilta kysyttiin, kuinka usein he kokevat olevansa täysin uppoutuneita työhönsä. Tätä haastateltavista koki aina tai usein 53 %. Palkansaajaryhmien välillä erot työn imun kokemisessa olivat melko pieniä. Myös miehet ja naiset kokevat työn imua melko saman verran eli tässäkin ei noussut toinen ryhmä suuremmaksi. Keskimääräistä yleisempää työn imun kokemukset olivat vanhemmissa ikäryhmissä, valtiolla työskentelevillä henkilöillä sekä ylemmillä toimihenkilöillä.

Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan päivittäin työn imua kokee palkansaajista 40 % eli melkein puolet, kun taas viikoittain työn imua kokee palkansaajista jopa 90 %. Koska työn imu tarkoittaa työhön uppoutumista ja omistautumista, on sillä huomattu olevan myös vaikutus työpaikan taloudelliseen menestykseen. Työntekijät ovat myös sitoutuneempia työhön ja eläköitymisajatukset ovat vähäisempiä. Manka & Manka korostaakin kirjassaan, että työnantajien tulisi keskittyä työn imun lisäämiseen työhyvinvoinnin ohella eli työpaikan tulee luoda mahdollisuuksia synnyttää aito innostus työntekijöille. Kun työntekijät ovat energisiä ja tehokkaita, he ovat myös tyytyväisiä, jolloin työ imuun panostamisen maksaa niin sanotusti itsensä takaisin. (Manka & Manka 2016, 41).

Monien yksittäisten tutkimusten pohjalta on huomattu työn imun ja työuupumuksen korreloivan melko voimakkaasti keskenään. Eli työntekijä ei koe samanaikaisesti työuupumuksen oireita, mikäli työntekijä kokee paljon työn imua. Työntekijä ei siis kyseenalaista samaan aikaan työn mielekkyyttä ja koe työtä iloa tuottavaksi. Eli työn imua ja työuupumusta ei siis koeta samanaikaisesti. On myös tutkittu, että korkea työn imu ei johda myöhemmin työuupumukseen. Työn imu enemmänkin vähentää työuupumuksen riskiä tulevaisuudessa, koska se on myönteinen työhyvinvoinnin ja työmotivaation kokemus. (Mäkikangas ym. 2017, 4).

3.2.5 Työn tuunaaminen

Työn tuunaamisella tarkoitetaan oman työn muokkaamista itselle mielekkäämmäksi ja sopivammaksi. Työn tuunaaminen ei tarkoita sitä, että työtä muutetaan vaan se tarkoittaa uusien näkökulmien omaksumista ja omien työtehtävien osien muokkaamista. Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen on tutkinut työn imua sekä työuupumusta yli 20 vuotta ja on perehtynyt työn tuunaamiseen esimerkiksi kehittämällä Työn imua tuunaamalla -verkkovalmennusta. Hakasen mielestä varsinkin etätöaikana työn tuunaamisen tarve korostuu. Mikäli työ etänä keskittyy vain tietokoneen ja kännykän äärelle ilman taukoja, on riskinä etätöapatia. (Sarkkinen 2020).

Ihmisillä on erilaisia yksilöllisiä tarpeita, joten myös työn tuunaamisen lähtökohtana on jokaisen omat tarpeet. Etätyössä yksi henkilö voi kaivata kollegoiden fyysistä läsnäoloa, toinen ei pysty erottamaan työtä ja vapaa-aikaa ja kolmas taas on hukannut motivaation ja tylsistynyt työhönsä. Hakanen on antanut ideoita työn tuunaamiseen hieman eri näkökulmista. On tärkeää syventää vuorovai-
kutusta niin työkavereiden kuin esimiehen kanssa matalan kynnyksen juttelulla. Hakanen kehottaa myös opettelemaan uusia taitoja, mikäli työpäiviin on tullut etätyön myötä lisää väljyyttä. Kun osan ajasta käyttää oppimiseen ja ideoimiseen, ehkäisee työhön tylsistymistä tehokkaasti. On myös tärkeää kirkastaa työn merkitys eli ymmärtää miksi työtä tarvitaan ja ketä varten työskentelet. Lisäksi arjesta tulisi rakentaa hyvä kokonaisuus eli pitää työ- ja vapaa-aika erillään. (Sarkkinen 2020).

Työn tuunaamisen ensisijainen tavoite on vahvistaa työntekijän hyvinvointia. Työn tuunaaminen on työntekijälähtöistä, jonka tavoite on muokata omaa työtä ja tekemisen tapoja niin, että työ vastaisi entistä paremmin omia motivaation ja hyvinvoinnin lähteitä. Työhyvinvoinnin vahvistaminen työn tuunaamisen avulla edistää myös työpaikan yhteisten tavoitteiden saavuttamista. Työterveyslaitoksen tutkimusten perusteella työn tuunaamisen keinot voidaan jakaa laajentaviin ja supistaviin. Laajentavalla työn tuunaamisella vahvistetaan sosiaalisia voimavaroja ja hakeudutaan uusien haasteiden pariin. Tällaisia voivat olla uudet esimerkiksi uudet projektit tai työtehtävät, joissa työntekijä voi käyttää nykyistä osaamistaan uusin keinoin tai oppia uutta itseään haastamalla. Vuorovaikutuksen laadun tai määrän muokkaamisella voi edistää myös sosiaalisia voimavaroja. Henkilö voi esimerkiksi hakea uusi ideoita ja pyytää palautetta itselleen esihenkilöltä. Supistavalla työn tuunaamisella taas pyritään rajaamaan tai poistamaan työtä kuormittavia tekijöitä kuten hankalia vuorovaikutustilan-
teita tai muita henkisesti vaativia tekijöitä. Tutkimukset ovat osoittaneet työn tuunaamisen tavan olevan yhteydessä työhyvinvointiin. Laajentavan työn tuunaamisen on huomattu olevan yhteydessä positiivisella tavalla ja edistäen työhyvinvointia, kun taas supistava työn tuunaaminen on voinut jopa heikentää työhyvinvointia. (Kaltiainen 2021).

Työterveyslaitoksen tutkimuksessa huomattiin työn tuunaamisen vaikutuksien työhyvinvointiin olevan riippuvaisia siitä, mihin muutoksiin työn vaatimuksissa työn tuunaaminen johtaa. Tutkimuksen perusteella laajentava työn tuunaaminen lisää kokemusta työn monipuolisuudesta ja työn liiallisesta määrästä. Työn monipuolisuudella oli myönteinen vaikutus, koska tämä on yhteydessä työn imun kasvamiseen ja työuupumuksen vähenemiseen. Työn liiallisen määrän kasvulla on taas kielteinen vaikutus, koska tämä on yhteydessä työuupumuksen kasvamiseen. Tutkimuksen tulosten perusteella laajentavalla työn tuunaamisella on positiiviset vaikutukset työhyvinvointiin mutta mikäli työn tuunaaminen lisää työn määrää liikaa, voi työhyvinvointi heikentyä. Supistavalla työn tuunaamisella voi myös olla kielteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin. Tämä huomattiin tutkimuksessa selittyvän työn monipuolisuuden vähentymisellä. (Kaltiainen 2021).

Työn tuunaamisessa on tärkeää, että työntekijä keskittyy juuri niihin työnsä piirteisiin, joihin hänen on mahdollista itse vaikuttaa. Yksittäinen työntekijä ei voi yleensä omalla työnsä muokkaamisella vaikuttaa työnsä estevaatimukseen, minkä perusteella työntekijän kannattaa ensisijaisesti keskittyä itseensä. Usein samaan aikaan, kun esihenkilöt kannustavat työpaikoilla työntekijöitä itseohjautu-
vuuteen, menetetään tästä koituvat hyödyt työhyvinvoinnille, mikäli työn määrä on liian suuri ja

työntekijä on yksin työmäärän kanssa. Organisaatioiden tulisi siis onnistua yhdistämään työn kehittämistä varten työntekijöiden tietotaito omasta työstä ja työhyvinvoinnin lähteet. Työn tuunaamisella on myös usein yhteys työn imuun ja näiden kokemusten edistäminen on tutkitusti mahdollista, joten siihen kannattaa panostaa. Parhaimmillaan työn tuunaaminen edistääkin työhyvinvointia entistä paremmaksi. (Kaltainen 2021).

4 ITSENSÄ JOHTAMINEN

Itsensä johtaminen on keskeinen käsite varsinkin etätyöhön liittyen. Mutta itsensä johtamista tarvitaan oikeastaan kaikissa työtehtävissä eli se ei rajoitu vain etätyöhön. Tässä luvussa keskitytään kuitenkin itsensä johtamisen merkitykseen etätyössä. Etätyöskentelyn, digitaalisten työvälineiden ja digitaalisen toimintaympäristön on todettu tuovan uudenlaisia piirteitä itsensä johtamiseen. Varsinkin koronapandemia ja kasvanut etätyön määrä ovat haastaneet itsensä johtamisen taitoja. Tulevaisuutta silmällä pitäen itsensä johtaminen nähdäänkin keskeisenä etätyötaitona. Asiantuntija Toni Lehtimäki kokee, että itsensä johtamisen teoria ei riitä enää tässä uudessa tilanteessa, kun etätyöstä on tullut ns. ”uusi normaali” vaan tarvitaan jotain lisää. Lehtimäki korostaa psykologisen pääoman eli ns. oman henkisen kunnan olevan tärkeässä asemassa itseohjautuvuuden rinnalla. (Lehtimäki 2020).

Yhdystavaltalainen tutkija Luther Gulick on kirjoittanut itseohjautuvuudesta jo 1930-luvulla analysoidessaan julkishallinnon organisoitumista, joten itseohjautuvuus ei ole uusi käsite. 1970-luvulla motivaatiotutkimuksen piirissä alkoi syntyä tarkemmin itseohjautuvusteoria, jota tutkijat Edward Deci ja Richard Ryan ovat vielä myöhemmin kehittäneet. Itseohjautuvuuden merkitys on korostunut viime aikoina työelämässä, ja siitä on tullut jo työelämän iskusana. Itseohjautuvuus käytännössä tarkoittaa sitä, että henkilö itse tietää parhaiten, kuinka työnsä hoitaa, kunhan työn pelisäännöt ja tavoitteet ovat selkeät. (Haapakoski ym. 2020, 100).

Itseohjautuvuus tarkoittaa muun muassa itsensä johtamista ja etätyössä itseohjautuvuuden vaatimus korostuu entisestään (Haapakoski ym. 2020, 101). Myös Vilkmán (2016, 3) kertoo kirjassaan, että itsensä johtamisen taidot ovat etätyötä tekeväille erittäin tärkeitä ja ovat nousseet vuosien saatossa yhä tärkeämpään rooliin. Etätyössä työntekijän tulee hallita ajankäyttöä ja osata priorisoida ja tauottaa työpäiväänsä. Sekä on tärkeää ymmärtää milloin kannattaa pyytää apua ja milloin työtehtävistä selviää taas yksin ilman toisen apua. Itseohjautuvuus ei kuitenkaan tarkoita sitä, että yrityksessä johtamista ei olisi ollenkaan ja onkin todettu, että itseohjautuva yhteisö tarvitsee vielä enemmän johtamista. Kuten aiemmin todettiin, itseohjautuvassa yhteisössä työntekijä tarvitsee selkeät tavoitteet ja pelisäännöt, jotta voi olla itseohjautuva. Itseohjautuvuus ei siis ole sooloilua ja hierarkiattomuutta sekä työtä ilman tulostavuuksia, tavoitteita tai muita erilaisia mittareita. (Haapakoski ym. 2020, 102).

Itseohjautuvuus on onnistuessaan vastuuta oman työn määrästä ja myös vapautta. Työntekijä voi vapaasti päättää työn aikataulun ja paikan sekä tehdä vapaasti itsenäisiä päätöksiä, kun se on resurssien ja oman työn näkökulmasta mahdollista. Itseohjautuvuus on myös vapautta ottaa vastuuta ja onnistuessaan se on motivoivaa ja sitouttavaa sekä lisää työn imua. Etätyössä itseohjautuvuuden vaatimus siis korostuu entisestään, koska etätyössä tulee johtaa itseään vielä tehokkaammin kuin fyysisellä työpaikalla tiimin kanssa yhdessä työskennellessä. Itseohjautuvuuden ja itsensä johtamisen tulee siis onnistua etätyössä, jotta työntekijä pääsee määritettyihin tavoitteisiin ja ettei työhyvinvointi heikkene. (Haapakoski ym. 2020, 104–119.)

Toisaalta itsensä johtaminen ei ole vain itse ohjautuvuutta. Itsensä johtamiseen liittyy myös psykologinen pääoma, joka tarkoittaa psykologista myönteistä kehityksen tilaa. Psykologiseen pääomaan

kuuluu mm. itseluottamuksen, optimismin, toiveikkuuden ja sinnikkyiden tunteet. Psykologista pääomaa on tutkittu paljon ja tutkimuksen tulokset ovat osoittaneet, että psykologisella pääomalla on myönteisiä yhteyksiä työntekijöiden käyttäytymiseen ja asenteisiin. Psykologisella pääomalla on siis positiivisia yhteyksiä suoraan työsuoritukseen ja tavoitteiden saavuttamiseen kuin henkilön psykologiseen hyvinvointiin. Parhaimmillaan psykologinen pääoma tuo joustavuutta muutostilanteisiin ja luo korkeampaa työmotivaatiota, työtehoa ja työhön sitoutumista. Nämä ovat tärkeitä varsinkin etätyöskentelyssä, joten psykologisen pääoman merkitystä ei voi kuin vain korostaa. Psykologista pääomaa on myös mahdollista kehittää, mitata ja johtaa. Kun työntekijöiden psykologista pääomaa parantaa, samalla paranee myös heidän työsuorituksensa. Lehtimäki korostaakin, että psykologista pääomaa pidetään tulevaisuuden organisaatioiden menestystekijänä, minkä takia siihen tulee jo nyt kiinnittää huomiota. Psykologisen pääoman vaikutus itsensä johtamisessa korostuu juuri etätyössä, koska tällöin ollaan enemmän yksin. Etätyöskentelyssä kasvokkain tapahtuvat epäviralliset keskustelut työkaavereiden kanssa ja sparraaminen jää vähemmälle, jolloin oman henkisen kunnon ylläpito ja kehittämisen tärkeys korostuu. Psykologisen pääoman optimistinen näkemys auttaa myös ratkaisemaan etätyöhön liittyviä haasteita. Se auttaa rakentamaan voimavaroja ja näin auttaa hyvinvoinnin ylläpitämisessä ja toimintakyvyn lisäämisessä myös epävarmoina aikoina, kuten koronapandemian keskellä. (Lehtimäki 2020).

Asiantuntija ja kirjailija Miia Savaspuro on perehtynyt itsensä johtamiseen ja hän kehottaa jokaisesta työntekijästä itsetutkiskeluun, jotta voi parantaa suoriutumistaan etätyössä. On tärkeää kysyä itseltään, kuinka ylläpitää omaa työkykyä ja motivaatiota sekä mistä saa voimaa työntekoon. Savaspuro kehottaa myös miettimään mikä taas aiheuttaa voimattomuutta ja miten selviää tämän tunteen kanssa. On myös hyvä miettiä, mitkä keinot auttavat saamaan asioita aikaiseksi. Mikäli ei tiedä mitä työssä pitäisi tehdä ja mitkä ovat työn tavoitteet, on tärkeää pohtia näitä niin kauan, että oman työn tavoitteet ovat selkeät. Jos työn tavoitteet ja työtehtävät ovat täysin epäselvät, tulee nämä ensin selvittää organisaatiolta esimerkiksi esihenkilön kanssa keskustellen. Kun yllä oleviin kysymyksiin saa vastaukset, Savaspuro korostaa, että tällöin pitäisi järjestää riittävästi työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävää tekemistä. On myös tärkeää huolehtia palautumisesta riittävällä ravinnolla, liikunnalla ja unella sekä minimoida voimia kuluttavia asioita. (Haapakoski ym. 2020, 106).

Avainasemassa itsensä johtamisessa on siis itselle henkilökohtaisesti määritellyt tärkeät ja merkitykselliset tavoitteet. Tavoitteille löytyy syvempi merkitys silloin, kun ne vastaavat myös omia arvoja. Organisaation tavoitteiden tulisi myös olla linjassa omien arvojen kanssa. Mikäli ne eivät vastaa toisistaan, madaltuu työntekijän toiveikkuus ja sisäinen motivaatio. Tavoitteiden tulisi myös olla saavutettavissa olevia, eli niiden tulee olla riittävän kovia mutta ei saavuttamattomia. Tavoitteisiin ei tule myöskään keskittyä liikaa, sillä silloin voi aiheutua haitallista työstressiä ja ahdistuneisuutta. Tavoitteiden saavuttaminen voi vaikeutua, jos keskitytään liikaa epäonnistumisiin ja virheisiin. Huomio kannattaakin kiinnittää myönteiseen puoleen, joka lisää energiaa ja hyvinvointia. Kun on optimaalinen suhde haasteiden ja kykyjen välillä, syntyy parhaimmillaan flow-tila eli työn imun kokemista. Tällaisessa flow-tilassa henkilö on sisäsyntyisesti motivoitunut ja toteuttaa itseään parhaimmillaan. Flow-tilassa tekeminen tuottaa myös palkkion itsessään ja lisää positiivisia tuntemuksia ja näin ollen parantaa myös työhyvinvointia. (Lehtimäki 2020).

Itsensä johtamiseen liittyy myös vahvasti itsetuntemus ja itseluottamus. Henkilön kannattaa asettaa välitavoitteita ja pienistäkin onnistumisista tulisi palkita itseään. Palkitseminen vahvistaa vielä lisää onnistumisen kokemuksesta. Usein tällaisia pieniä onnistumisia ei huomioida, kun kiinnitetään huomiota vain parannettaviin asioihin. Lehtimäki ehdottaakin pitämään onnistumispäiväkirjaa, johon voi kirjoittaa omat onnistumiset ja näin parantaa itseluottamusta. Itseluottamusta voi myös vahvistaa jakamalla onnistumia toisten henkilöiden kanssa. Kun onnistumisia jakaa toisten kanssa, vahvistaa tällöin omaa ja myös toisten itseluottamusta. Itseluottamusta voi myös kehittää antamalla palautetta itselle omia kokemuksia observoimalla ja refleктоimalla. Omien kokemusten reflektointi parantaa myös itsetuntemusta. (Lehtimäki 2020).

5 HAASTATTELUTUTKIMUS

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan etätöön vaikutusta työhyvinvointiin. Eli keskeisin tutkimuskysymys tässä tutkimuksessa on, miten etätö vaikuttaa työhyvinvointiin. Tässä opinnäytetyössä aiemmin käsiteltiin etätöön ja työhyvinvointiin liittyvää kirjallisuutta ja teoriaa, jotka valittiin ja rajattiin tutkimuskysymyksen perusteella. Teoriaosuuden rinnalle on tehty haastattelututkimus, jossa tutkitaan etätöön vaikutusta työhyvinvointiin. Teoriatiedon sekä haastattelujen pohjalta on siis tarkoitus ymmärtää työhyvinvoinnin merkitys etätöössä ja mistä asioista työhyvinvointi muodostuu etätöössä. Tärkeää on myös selvittää, mitkä tekijät korostuvat etätöössä positiivisella ja negatiivisella tavalla. Haastattelukysymykset laadittiin teoriaviitekehysten pohjalta eli työhyvinvointiin ja etätöön liittyen. Vuoden 2021 työolobarometrissa tutkittuja teemoja sisällytettiin myös tähän haastattelututkimukseen, jotta tuloksia voidaan verrata kirjallisuuden lisäksi myös 2021 vuoden työolobarometrin keskeisiin tuloksiin. Työhyvinvoinnin merkitys etätöössä korostuu jatkossakin, koska kuten työolobarometrissa 2021 todettiin, suurin muutos työelämässä on etätöön laajeneminen ja sitä tehdään entistä enemmän jatkossakin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022). Etätöön laajenemisen takia tarvitaan jatkuvasti uusia keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Työntekijöiden on myös tärkeä itse ymmärtää, minkälainen heidän työhyvinvointinsa on etänä työskennellessä ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat.

Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa on käytetty kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Laadulliselle tutkimukselle ei voida antaa yhtä ainoaa määritelmää, koska tähän liittyy niin paljon erilaisia lähtökohtia- ja analyysitapoja (Vuori 2021). Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on kuitenkin tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jossa pyritään ymmärtämään kokonaisvaltaisesti kohteen ominaisuuksia, laatua ja merkityksiä (Koppa 2021). Laadullinen tutkimus perustuu myös aina erilaisiin aineistoihin ja niiden analyysiin eli tutkimus on aina empiiristä. Empiirisyyteen liittyy kuitenkin myös aina teoreettisuus eli empiiristä laadullista tutkimusta ei voida tehdä ilman jonkinlaisia teoreettisia kiinnekohtia. (Vuori 2021).

Laadullista tutkimusta voidaan toteuttaa usealla eri menetelmällä eli ei ole vain yhtä tapaa tehdä laadullinen tutkimus. Yhteisenä piirteenä näissä menetelmissä korostuu kuitenkin kohteen tarkoitukseen ja merkitykseen, kohteen esiintymisympäristöön ja taustaan sekä kohteen ilmaisuun ja kieleen liittyvät näkökulmat. (Koppa 2021). Lisäksi yhteistä laadullisen tutkimuksen menetelmille on induktiivisuus. Induktiivisuus tarkoittaa sitä, että johtopäätöksiä tehdään aineistosta käsin. Laadullinen tutkimus onkin usein aineistolähtöistä eli tutkimuksessa käytetään paljon käsitteitä ja lauseita, joita haastateltavat henkilöt ovat käyttäneet. Laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on myös vuoropuhelu teorian ja aineiston välillä niin aineiston hankinnan suunnittelussa, analysoinnissa ja tulkinnessa. Teoria ei kuitenkaan ole lähtökohta vaan enemmänkin apuväline eri vaiheille. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 1).

Tutkimuksen aluksi muotoiltiin siis tutkimuskysymys, joka on ”miten etätö vaikuttaa työhyvinvointiin”. Tutkimuskysymyksen pohjalta laadittiin teoreettinen viitekehys aiheen kirjallisuuden avulla. Eli ensin tutkimuksessa on teoriatietoa muun muassa etätööstä, työhyvinvoinnista ja itsensä johtamisesta, jonka jälkeen on tehty haastattelututkimus. Haastattelututkimus valittiin tähän tutkimukseen,

koska haluttiin saada haastateltavilta henkilöiltä henkilökohtaista tietoa etätyön vaikutuksesta työhyvinvointiin. Koska tätä opinnäytetyötä ei tehty toimeksiantona yritykselle, toteutettiin haastattelu tutkijan omia verkostoja hyödyntäen. Tämän takia esimerkiksi laajempaa kyselyä ei ollut mahdollista tehdä, vaan kohdejoukko oli pienempi. Haastattelututkimuksen näkökulmaksi valittiin osittain kokemusnäkökulma. Tämä tarkoittaa sitä, että todellisuuden ajatellaan olevan subjektiivinen ja moninainen eli jokaisella on omia kokemuksia asioista. Tutkimuksen tavoite kokemusnäkökulmassa ei siis ole tuottaa objektiivista tietoa vaan ymmärtää tutkittavien kokemuksia. (Vuori 2021).

5.1 Tutkimuksen toteutus

Haastattelututkimukseen valittiin neljä 25–30-vuotiasta henkilöä, joiden etukäteen tiedettiin tekevän etätyötä. Kun haastateltaviksi valitaan henkilöt, joilla on etukäteen kokemusta tutkittavasta ilmiöstä, puhutaan tarkoituksenmukaisesta ja harkinnanvaraisesta näytteestä (Sarajärvi & Tuomi 2018, 6). Koska työhyvinvointi on melko arkaluontoinen aihe, ovat haastateltavat tutkimuksessa anonyymeja sekä heidän työpaikkatietojansa ei myöskään paljasteta. Kaikki haastateltavat tekevät kuitenkin työtä asiantuntijatehtävissä. Haastateltavien kartoitus tehtiin haastattelijan omia verkostoja hyödyntäen. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina puhelimitse yhtä haastattelua lukuun ottamatta tämänhetkisen koronatilanteen sekä välimatkojen takia. Yksi haastattelu voitiin siis toteuttaa kasvotusten.

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina haastatteluina. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymysten muoto ja järjestys on vakio eli ne esitetään kaikille haastateltaville samassa järjestyksessä mutta vastausvaihtoehdot ovat avoimia. Lisäksi kysymykset on laadittu etukäteen teoriatietoon nojautuen. Puolistrukturoitu haastattelu eroaa strukturoidusta haastattelusta siten, että strukturoidussa haastattelussa on valmiit vastausvaihtoehdot kysymyksiin. Puolistrukturoitu haastattelu on siis hieman vapaampaa ja sen etuna on, että kaikilta haastateltavilta saadaan omat näkemykset tutkimuksen keskeisiin ja etukäteen määriteltyyn aiheisiin kunkin haastateltavan itsensä kertomana. Juuri tämän edun takia, haastattelut päätettiin tehdä puolistrukturoituina, jotta haastateltavat voivat kertoa omia kokemuksia etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin liittyen. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 6).

Haastattelut nauhoitettiin puhelimen nauhurilla ja tallennettiin äänitiedostoina, jonka jälkeen ne litteroitiin eli saatettiin tekstimuotoon. Litterointi tarkoittaa siis puheen purkamista kirjoitettuun muotoon, josta sitten tehdään havaintoja ja analyysia (Vuori 2021). Tässä tutkimuksessa käytettiin peruslitterointia, jossa ääni litteroidaan sanatarkasti puhekieltä noudattaen mutta siitä voidaan jättää pois täytesanat, toistot, yksittäiset äännähdykset ja keskenjäävät tavut. Myös kontekstiin liittymätöntä puhetta ei tarvitse litteroida. Merkitykselliset tunneilmaisut (esimerkiksi nauru, liikkuminen) voidaan puheen lisäksi kuitenkin litteroida. (Tietoarkisto julkaisuaika tuntematon).

Litteroinnin jälkeen tutkimustuloksia tulkittiin ja analysoitiin. Haastattelututkimuksen analyysitapana käytettiin teemoittelua, joka on yksi laadullisen tutkimuksen keskeinen analyysimenetelmä. Teemoittelussa aineistosta etsitään tutkimusongelman tai tutkimuskysymyksen kannalta keskeisiä aiheita eli teemoja. Lisäksi aineistosta etsitään tutkimuskysymyksen kannalta keskeiset asiakokonaisuudet ja usein ilmaantuvia tyypillisiä piirteitä. (Vuori 2021). Tutkimuskysymyksen kannalta eli ”miten etätyö

vaikuttaa työhyvinvointiin” keskeisiä teemoja olivat siis työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavat tekijät kuten stressi, työhön tylsistyminen, työyksinäisyys ja etätyöapatia. Myös positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät kuten työn imu ja työn tuunaaminen olivat keskeisiä teemoja. Lisäksi henkinen ja fyysinen hyvinvointi etätyössä on tärkeä teema.

5.2 Tutkimuksen tulokset

Kaikki neljä haastateltavaa olivat aloittaneet etätyön vuoden 2020 keväällä Covid-19 pandemian takia. Ennen pandemiaa kukaan haastateltavista ei ollut tehnyt etätyötä aiemmin. Myös vuoden 2021 työolobarometrissa kerrottiin, että suuri muutos työelämässä on ollut etätyön laajeneminen ja nykyään etätyötä myös tehdään entistä enemmän. Pandemian takia sellaiset henkilöt tekevät enemmän etätyötä, jotka eivät ennen pandemiaa ole sitä tehneet. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022). Haastateltavissa henkilöissä tämä sama ilmiö on myös todettavissa. Henkilö 1 ja henkilö 3 olivat tehneet etätyötä kokoaikaisesti keväästä 2020 lähtien, mutta nyt he ovat myös silloin tällöin käyneet toimistolla tekemässä työtä. Henkilö 3 kertoi, että hänen työpaikallaan suositus oli, että toimistolle ei ollenkaan mennä. Henkilö 1 kertoi myös, että hänen työpaikallaan suositeltiin, että koronan riskiryhmäläiset eivät tulisi toimistolle ollenkaan, minkä takia hän teki kokopäiväisesti etänä työtä. Henkilö 3:n työpaikalle on nyt tullut käyttöön hybridimalli, jonka mukaan toimistolla tehtäisiin yksittäinen päivä viikossa työtä. Henkilö 4:llä hybridimalli on ollut koko pandemian ajan käytössä eli etätyötä on tehty 3 viikkoa putkeen, jonka jälkeen tehty yksi viikko toimistolla ja sitten taas 3 viikkoa etänä. Ennen pandemiaa tällaista mallia ei kuitenkaan ollut käytössä vaan toimistolla tehtiin koko ajan työtä. Henkilö 2 on taas tehnyt etätyötä omin sanoin ”säännöllisen epäsäännöllisesti” eli välillä on tehty viikko etänä ja viikko toimistolla työtä. Hän kertoo, että ”pandemian alussa etätyötä oli enemmän mutta nyt toimistolle on palattu mutta pyynnöstä etänä kuitenkin saa edelleen olla”.

Haastattelussa kysyttiin, minkälainen etätyöpiste haastateltavilla on ja poikkeako se toimistolla olevasta työpisteestä. Työpiste on tärkeä osa ergonomiaa ja näin vaikuttaa myös työhyvinvointiin merkittävästi. Kaikki haastateltavat totesivat, että työpiste ja varustus eroaa toimistolla olevasta, koska esimerkiksi säädettävää sähköistä työpöytää ei ole. Henkilö 1, 3 ja 4 kertoivat, että heiltä löytyy myös säädettävät työtuolit sekä ylimääräiset näytöt työläppäriin lisäksi. Osalta löytyi myös ergonominen hiirimatto, vastamelukuulokkeet sekä näytön värisuoja pääsäryn estämiseksi. Henkilö 1:tä lukuun ottamatta kaikki muut haastateltavat olivat tehneet työtä keittiönpöydän äärellä, ja todenneet, että ergonomia on ollut puutteellinen silloin. Henkilö 2 on tehnyt myös työtä usein sohvalla ja sängyssä. ”Jos on sellaisia päiviä millon ei oikeen huvita niin mä otan läppäriin tohon vaan ja oon sängyssä”, haastateltava 2 kertoo. Henkilö 3 myös kertoo, että kaikki työvälineet ergonomian tukemiseksi on pitänyt kustantaa itse, minkä takia niiden hankinnassa on kestänyt. Kaikki haastateltavat ovat huomanneet ergonomian olleen huonompi etänä kuin toimistolla työskennellessä.

Haastateltavilta kysyttiin, ovatko he huomanneet työhön keskittymisen olevan parempaa tai heikompa etätyössä kuin varsinaisella työpaikalla työskennellessä. Henkilö 1 kertoi, ettei ole huomannut keskittymisessä eroa ja henkilö 4 kertoi, että on pystynyt keskittymään etänä paremmin, koska kotona on paljon hiljaisempaa kuin toimistolla, joka on avokonttori. ”Siellä sitä hälinää on niin paljon ja varsinkin, kun joutuu kirjoittaa paljon, niin etänä keskittyy kyllä paljon paremmin ja on tehokkaampi,

kun ei tule niitä keskeytyksiä hälinän takia”, henkilö 4 kertoo. Henkilö 2 on samaa mieltä, että toimistolla on paljon hälinää, joten paremmin hän pystyy keskittymään kotona. Kotona tulee kuitenkin houkutus tehdä vähän rennommin töitä ja silloin alkaa helposti selata myös puhelinta ja keskittyä epäolennaisiin asioihin. Henkilö 3 taas kertoo, että hänellä yksinasuvana etätyötä tehdessä ei tule perheen tuomaa keskeytystä mutta kotona huomaa esimerkiksi likaiset ikkunat ja miettii, pitäisikö laittaa tässä välissä pyykinpesukone pyörimään jne. Henkilö 3 kertoo keskittyvänsä toimistolla paremmin, koska siellä ei ole hälinää, koska niin moni työntekijä tekee vielä tällä hetkellä etänä työtä. Hän kertoo, että etänä keskittyminen herpaantuu usein, koska sähköposteja ja Teams-viestejä sekä ilmoituksia niistä tulee jatkuvasti. Muut työkaverit myös soittavat Teamsin kautta, joten on vaikea keskittyä, koska keskeytyksiä tulee paljon. Hän on joutunut laittamaan ilmoitukset näistä pois, jotta keskeytyksiä ei tulisi jatkuvasti ja näin keskittyminen myös olisi parempi. Kaikkien vastauksista voidaan päätellä, että keskittyminen etätyössä on melko yksilöllistä. Osalle etätyössä keskittyminen on parempaa ja osalle heikompaa.

Työn imulla tarkoitetaan työhön uppoutumista ja energisyyttä, josta syntyy niin sanottu flow-tila. Haastateltavilta kysyttiin, kokevatko he työnimua etätyössä enemmän kuin toimistolla työskennellessä. Henkilö 1 kertoo, että ”teen työtä sykkimällä eli panostan kaksi tuntia ja lepään kaksi tuntia ja sitten taas panostan”. Hän ei mielestään koe etätyössä työn imua sen enempää kuin toimistolla työskennellessään. Henkilö 4 kertoo kokevansa työn imua etätyössä enemmän, koska työrauha on parempi ja on hiljaisempaa kuin toimistolla. Etänä työhön siis keskittyy paremmin ja huomaa tekevänsä tehokkaammin ja uppoutuvan työhön. Henkilö 2 ja 3 ovat huomanneet, että työnimua on tullut toimistolla työskennellessä enemmän kuin etänä työskennellessä. Henkilö 2 kertoo, että toimistolla on enemmän työpainetta, jolloin tulee tehtyä enemmän työtä ja huomaamatta tulee flow-tila päälle. Työpaine syntyy sen takia, koska muita työntekijöitä on myös paikalla eli ei ole vain yksin. Henkilö 3 on samoilla linjoilla mutta kertoo, että tulee etänäkin sellaisia päiviä, jolloin ”painaa vaan menemään ja unohtaa käydä lounaalla ja tehdä taukojumppaa”. Haastateltavien vastauksista voidaan päätellä, että heillä työn imun kokeminen liittyy vahvasti keskittymiseen. Mikäli keskittyminen on huonoa, on myös työn imun kokeminen haastavampaa.

Etätyöapatia ja työhön tylsistyminen tarkoittaa taas heikkoa vireystilaa ja motivaation laskua. Työhön tylsistyminen on siis vastakohta työn imun kokemiselle ja työhön tylsistymisen on todettu vaikuttavan työhyvinvointiin negatiivisella tavalla. Aiemmin teoriaosuudessa kerrottiin myös, että työssä tylsistymiseen on tunnistettu kolme erilaista tyyppiä: jämähtäneet, kiihtyneet ja epärytmiset työntekijät (Mäkikangas ym. 2017, 4). Haastateltavilta kysyttiin, ovatko he tunteneet työhön tylsistymiseen eli boreoutiin liittyviä tuntemuksia etätyötä tehdessään. Henkilö 3 kertoi hänellä olevan 100 % apatia päällä ja ettei hänellä ole ollut ”draivia mihinkään”. Hän kertoi, että tällä hetkellä hänellä on tosi kova väsymys kotona olemiseen ja ei oikein saa mitään aikaiseksi, joka sitten vielä turhauttaa lisää. Lisäksi jatkuvat Teams-ilmoitukset ja viestit eri kanavissa keskeyttävät hänen työntekoansa ja häiritsevät merkittävästi, jolloin keskittyminen herpaantuu. Henkilö 3:n tylsistymisen tyyppi olisi hänen vastaustensa perusteella epärytmisen työntekijä, koska hänen työnsä keskeytyy juuri eri ilmoitusten, viestien sekä puheluiden takia jatkuvasti, jolloin hän ei koe voivansa tehdä työtä mielekkäällä tavalla ja turhautumisen tunteet lisääntyvät. Hän haluaisi käydä enemmän toimistolla mutta ei kuitenkaan halua palata kokoaikaisesti varsinaiselle työpaikalla työskentelemään. Myös henkilö 2 kertoi, että hän

on huomannut olevansa kyllästynyt työhön ja sen muuttuneen todella rutinoituneeksi, vaikka työpaikan mukaan ”jokaisen työpäivän pitäisi olla erilainen”. Tietyt asiat kuitenkin toistavat itseään, johon hän on kyllästynyt. Henkilö 2 kertoi myös, että etänä nämä rutinoituneet tehtävät korostuvat ehkä vielä paremmin. Hänen on kuitenkin hankala arvioida, johtuuko työhön tylsistyminen etätyöstä vai työstä ja sen sisällöstä itsessään. Henkilö 2:n tylsistymisen tyyppi voisikin olla hänen vastauksiensa perusteella jämähtänyt työntekijä, koska hän kertoo kokevansa työn rutiinomaiseksi, eikä työ tarjoa hänelle enää riittävästi haastetta eikä se vastaa hänen toiveitansa. Henkilö 1 kertoi, että ei ole kokenut motivaation laskua ja työhön tylsistymistä etätyössä, koska vakuutuslalla myyntityössä jokainen asiakaskohtaaminen on erilainen ja hän ei koe näitä tylsäksi. Henkilö 4 kertoi hybridimallin pelastaneen etätyöapatialta, koska toimistolla työskenteleminen tuo vaihtelua.

Työn tuunaamisella tarkoitetaan oman työn muokkaamista itselle mielekkääksi. Henkilö 2 kertoi, että hän pystyy etänä työskennellessä paremmin tuunaamaan työtään. Hän tykkää esimerkiksi sopia asunonäytöt etätyöpäiville, koska tällöin hänen ei tarvitse olla vain kotona. Lisäksi toimistolla työskennellessä hänen tulee olla toimistolla kello neljään asti ja mennä näytölle vasta sen jälkeen eli päivät venyvät usein pitkiksi. Henkilö 2:lla siis myös itseohjautuvuus toteutuu etätyössä. Hän pystyy päättämään työn aikataulun etänä työskennellessä paremmin. Tämä taas lisää hänen työhyvinvointiansa. Henkilö 1 kertoi, että hänen työnkuvansa on täysin itseohjautuva ja hän saa päättää itse kaiken mitä hän tekee eli hän on päässyt muokkaamaan työtehtäviä itselle mielekkääksi. Myös hänellä itseohjautuvuus siis toteutuu, joka lisää hänen työhyvinvointiansa etätyössä. Henkilö 3 kertoi, että etänä hän voi liu’uttaa työaikaa ja etätyön yksi paras puoli on mahdollisuus jaksottaa itse omaa päivää omien menojen mukaan. Henkilö 4 ei ole pystynyt muokkaamaan työtä itse mielekkääksi etänä työskennellessä. Työn tuunaamisella voidaan parantaa työn mielekkyyttä ja motivaatiota ja näin vaikuttaa työhyvinvointiin. Etänä yleensä työn tuunaamisen merkitys korostuu vielä enemmän. Osa haastateltavista pääsee hyvinkin tuunaamaan työtään etänä mutta osa taas ei. Tähän varmasti vaikuttaa myös niin työtehtävät kuin organisaation määrittämät toimintatavat.

Stressin määrä ja sen kokeminen vaikuttaa vahvasti työhyvinvointiin niin positiivisella kuin negatiivisella tavalla. Haastateltavilta kysyttiin, kokevatko he työhön liittyvää stressiä etänä työskennellessä enemmän kuin varsinaisella työpaikalla työskennellessä. Kysymyksessä tarkoitettiin juuri haitallista stressiä eli distressiä, jota myös vuoden 2021 työolobarometrissa tutkittiin. Henkilö 1 kertoi, että hän ei ole kokenut oikeastaan ollenkaan haitallista stressiä omasta työstään. Hänen mielestään stressi ja sen määrä tarkoittaa sitä, että ei osaa käsitellä omia tai työhön liittyviä asioita. Henkilö 3 ja 4 kertoivat, että toimistolla työskennellessä hankalia asiakaskohtaamisia ja stressiä pääsee purkamaan työkalavereiden kanssa yhdessä. Etänä hankalia asiakaskohtaamisia ei pääse samalla purkamaan ja niitä jää yksin miettimään, mikä taas lisää stressiä tai se tuntuu voimakkaammalta eli määrällisesti suuremmalta. ”Ehkä sitä stressiä kertyy etänä enemmän tavallaan muhimaan ja toimistolla sitä saa siten purettua paremmin”, henkilö 4 kertoo. Henkilö 2 huomaa miettivänsä, että tekeekö hän tarpeeksi työtä etänä työskennellessä ja hänelle tulee helposti huono omatunto, jos jättää etänä ollessa jonkin asian toimistolle tehtäväksi. Tämä taas lisää sitten työstressiä, jota hän mielestään kokee enemmän kotona työskennellessä. Näiden vastausten perusteella voidaan päätellä, että työhön liittyvää stressiä koetaan enemmän etänä, koska stressaavia asioita jää yksin pohtimaan eikä niitä pääse

heti purkamaan kollegoille kasvotusten. Toisaalta stressin kokeminen on hyvin yksilöllinen asia, jonka huomaa siitä, että henkilö 1 taas ei koe ollenkaan haitallista työstressiä tällä hetkellä.

Työhyvinvointiin vaikuttaa vahvasti, kokeeko työntekijä etätyössä yksinäisyyttä ja kuinka tiimiin ja esihenkilöön saa yhteyden. Henkilö 1, 3 ja 4 kertoivat, että Teamsissa heillä on paljon erilaisia ryhmäkeskusteluja tiimin kanssa ja myös sähköpostitse pidetään paljon yhteyttä. He kaikki pitävät mallia toimivana ja eivät koe jäävänsä yksin. Henkilö 2 kertoo, että heillä on tiimin Whatsapp-ryhmä, jonne voi laittaa viestiä mihin tahansa asiaan liittyen. Mutta he eivät kuitenkaan kauhean aktiivisia tässä ryhmässä ole. Henkilö 3 kuitenkin kertoi, että heidän työpaikallaan kaikissa tiimeissä ei näin hyvä tilanne ole ja esimerkiksi ryhmäkeskusteluja Teamsin kautta ei ole, jolloin työ on paljon yksinäisempää. Hän on näiden henkilöiden puheista ymmärtänyt kommunikaation puutteen ja yksinäisyyden olevan oikeasti kyseisessä tiimissä ongelma. Hän uskoo, että yksinäisyyden kokeminen riippuu vahvasti siitä, minkälaiset vaihtoehdot tiimin kommunikaatiolle on keksitty. Kukaan haastateltavista ei siis ole kokenut etätyössä työyksinäisyyttä. Kaikkien haastateltavien mielestä toimistolle on kuitenkin mukavaa välillä mennä, koska pääsee näkemään työkavereita ja vaihtamaan kuulumisia kasvotusten sekä puhumaan myös työhön liittymätöntä asiaa. Kaikkien haastateltavien mielestä työpaikan toimintamallit viestinnän ja kommunikaation suhteen ovat toimivat ja he kokevat saavansa yhteyden helposti ja äänensä kuuluviin. He eivät siis ole kokeneet yhteisöllisyyden puutetta etätyössä, mikä vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin.

Työhyvinvointiin liittyy niin henkinen kuin fyysinen hyvinvointi. Haastateltavilta kysyttiin, miten he voivat fyysisesti ja henkisesti etänä työskennellessä. Henkilö 1 kertoi, että hän kokee voivansa hyvin niin fyysisesti kuin henkisesti, eikä hän ole huomannut hyvinvoinnissa eroja etänä ja toimistolla työskennellessä. Muut kolme haastateltavaa (eli henkilö 2, henkilö 3 ja henkilö 4) ovat huomanneet joi-tain vaikutuksia henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin liittyen etätyössä. Positiivista on, että he eivät ole kokeneet henkiseen hyvinvointiin liittyviä vakavia ongelmia, kuten työuupumusta. Vastauksista korostui kuitenkin, että stressin ja työpäivän purkaminen on helpompaa fyysisellä työpaikalla työka-vereiden kanssa. Etänä stressiä kertyi enemmän ja se voi heikentää henkistä hyvinvointia ja näin myös vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin etätyössä. Kolme haastateltavaa kertoivat myös koke- vansa etätyössä enemmän ongelmia fyysiseen hyvinvointiin liittyen. Fyysinen hyvinvointi on heiken- tynyt muun muassa ergonomian ja passiivisuuden takia. ”Jos on kahdeksan tuntia ollut tässä sän- gyssä läppärillä, niin kyllähän se tuntuu siltä et enhän mä oo tän päivän aikana liikkunut ollenkaan et sitten tulee ehkä sellanen laiska olo”, henkilö 2 kertoo. Henkilö 2 ja 4 kertoivat myös puutteellisen ergonomian tuoneen selkä- ja niska-hartia-seudun kipuja sekä päänsärkyjä. Näiden vastausten pe- rusteella voidaan päätellä, että nämä fyysisen hyvinvointiin liittyvät ongelmat kuten puutteellinen ergonomia ja passiivisuus vaikuttavat työhyvinvointiin etätyössä negatiivisella tavalla.

Haastattelun lopussa haastateltavilta kysyttiin, mitkä ovat heidän mielestään etätyön hyvät ja huo- not puolet. Kaikki haastateltavat sanoivat yhdeksi parhaimmaksi puoleksi sen, että työmatkoihin ei mene aikaa, jossa säästää viikottasolla paljonkin. Koska työmatkaa ei ole, saa aamulla myös nukkua pidempään. Lisäksi kaikki haastateltavat kertoivat etänä työskentelyn olevan vapaampaa ja työaika voi liu’uttaa paremmin kuin toimistolla työskennellessä. ”Musta on ihan tosi hyvä, että päivittäiseen työmatkaan ei mene enää aikaa, kun voi olla siellä kotona ja säästää kans tunteja viikossa, kun ei

tarvii minnekkään siirtyy. Ja just se et on erilaiset mahdollisuudet liu'uttaa työaika tai työpäivää kotona, kun ei oo toimiston tuntien puitteissa fyysisesti toimistolla jumissa", henkilö 3 kertoo. Etätyön hyväksi puoleksi korostui myös parempi työrauha kuin avokonttorilla työskennellessä.

Henkilö 1:n mielestä etätyössä ei ole ollenkaan huonoja puolia. Muilla haastateltavilla etätyön huonommaksi puoleksi korostui ergonomian puute ja se, että kotona ei ole kunnollista ja erillistä työpistettä. Kotona ympäristö ei tunnu myöskään työympäristöltä, jolloin ei tule aina motivaatiota nostattavaa tunnetta työntekoon etänä. "Huono puoli on se, että kun haluais pitää kodin sellaisena paikana, missä niitä työasioita ei mieltä ja rauhottais sen vaan vapaa-ajalle niin nyt sit kuitenkin niitä [työasioita] miettii kotona ja näät sen sun työkoneen kotona ja niin edelleen", henkilö 4 kertoo. Etätyössä työt ovat siis fyysisesti kotona ja tämän takia vapaa-ajan ja työajan erottaminen on koettu hankalaksi. Työn ja vapaa-ajan sekoittumisen on taas todettu lisäävän riskiä etätyöapatian syntymiseen (Laari 2021). Haastateltavat myös kertoivat, että taukojen pitäminen etänä usein unohtuu ja tulee syötyä työn lomassa. Toimistolla työskennellessä mennään myös lounastauolle erilliseen taukutilaan tai lounasravintolaan, mikä erottaa tauon työstä mutta etänä ne sulautuvat yhteen. Tämä koetaan etätyön huonoksi puoleksi. Kuten teoriaosuudessa todettiin, etätyössä yksi tärkeä itsensä johtamiseen liittyvä taito on juuri tauottaminen ja ajankäytön hallinta (Haapakoski ym. 2020, 120). Tätä taitoa haastateltavien tulisi etätyössä kehittää eli osata organisoida ja tauottaa työtään. Työpiste tulisi esimerkiksi siivota pois henkilökohtaisista tavaroista ja pitää siellä vain työhön liittyvät tarvikkeet. Tämä voi olla myös hankalaa, mikäli erillistä työhuonetta etänä ei ole. Mutta esimerkiksi työpöytä tai keittiöpöytä kannattaa siivota muista esineistä pois ja työpäivän päätteeksi työkoneen voi myös laittaa piiloon.

Henkilö 3 kertoi, että hänen mielestään ideaali tilanne on sellainen, jossa saa itse valita oman voinnin ja tahtotilan mukaan tekekö etänä vai toimistolla työtä. Tämä varmasti tukee henkilön työhyvinvointia merkittävästi. Hybridimallit eli etätyön ja varsinaisella työpaikalla tehtävän työn vuorottelu on varmasti tänä päivänä avainasemassa ja monissa työpaikoissa pohdittavana. Henkilö 4:n työpaikalla on hybridimalli ollut koko ajan käytössä, ja hän on sen todennut toimivaksi ja työhyvinvointia tukevaksi malliksi. Vuoden 2021 työolobarometrissa kerrotaan myös, että pandemian helpottaessa monissa työpaikoissa joudutaan miettimään, miten työn tekeminen jatkossa järjestetään. Organisaatioissa joudutaan siis miettimään, miten etä- ja lähityö yhdistetään työhyvinvointia ja työn sujuvuutta tukien sekä miten tuetaan yhteisöllisyyttä ja työssä jaksamista (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022). Myös tässä haastattelututkimuksessa nousi hybridimallin toimivuus esille ja työpaikkojen onkin tärkeää kysyä henkilöstöltään, mikä määrä etätyötä ja lähityötä on työhyvinvointia tukevaa.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää, miten etätyö vaikuttaa työhyvinvointiin. Toisena tavoitteena oli myös selvittää mitkä eri tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin etätyössä positiivisella ja negatiivisella tavalla. Haastattelututkimuksen oli myös tarkoitus herätellä haastateltavia miettimään oman työhyvinvoinnin tilaa etätyössä. Teoriatiedon ja haastattelututkimuksen perusteella voidaan päätellä, että etätyö voi vaikuttaa työhyvinvointiin niin negatiivisella kuin positiivisella tavalla eli molempia vaikutuksia löytyy. Erityisen tärkeää on tunnistaa nämä vaikutukset, jotta niihin voidaan puuttua ajoissa. Mikäli negatiiviset vaikutukset työhyvinvoinnissa korostuvat etätyössä, on tärkeää puuttua niihin ajoissa, jotta esimerkiksi työuupumusta ei synny. Jos taas etätyössä ilmenee vain positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin, on tärkeää tukea näitä keinoja myös jatkossa, jotta työhyvinvointi säilyy jatkossakin hyvänä. Haastattelututkimuksen tuloksien huomattiin myös olevan melko samassa linjassa teoriatiedon kanssa. Yksilöllisyys kuitenkin korostui vastauksista merkittävästi. Työhyvinvoinnin kehittäminen ja tukeminen ei ole myöskään vain työntekijän vastuulla, vaan myös organisaation tulee olla tukemisessa ja kehittämisessä mukana. Eli työhyvinvoinnin kehittäminen ja tukeminen etätyössä on myös tärkeää niin yksilön kuin organisaation kannaltakin.

Työolobarometrin tuloksista huomattiin, että etätyötä ja lähityötä tekevien kokemukset olivat erilaisia koronakriisin ajalta. Isoimpia huomioita oli, että suurin osa etätyötä tekevästä henkilöstä haluaa tehdä etätyötä myös jatkossa ja määrällisesti enemmän kuin ennen pandemiaa. Eli he ovat olleet tyytyväisiä työn sujumiseen etänä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022). Tämän opinnäytetyön haastattelututkimuksen tuloksista huomattiin myös, että kaikki haastateltavat haluavat tehdä etätyötä jatkossa, eivätkä he halua palata takaisin kokoaikaisesti toimistolle työskentelemään. Eli myös haastateltavat ovat olleet pääosin tyytyväisiä työn sujumiseen etänä. Kuitenkin haastattelututkimuksen perusteella huomattiin, että varsinaiselle työpaikalle halutaan välillä mennä eli kokoaikaisesti etätyötä ei haluta tehdä. Haastattelututkimuksen tuloksista huomattiin myös, että esimerkiksi kasvokkaisia keskusteluhetkiä työkavereiden kanssa kaivataan, jotta stressiä pääsee purkamaan paremmin. Selkeästi työksinäisyyttä kukaan haastateltavista ei ole kokenut etätyössä mutta kasvokkaisia kohtaamisia kaivattiin. Myös työolobarometrissa tuloksista huomattiin, että etätyössä kaivataan sosiaalisia suhteita, jotka ovat taas lähityössä fyysisesti läsnä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022).

Työolobarometrissa todettiin, että suurin osa vastaajista (63 %) pystyy tekemään etätyötä rauhallisessa tilassa sekä suurin osa (41 %) oli täysin samaa mieltä siitä, että etätyössä keskittyy työntekoon paremmin kuin toimistolla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022). Tämän opinnäytetyön haastattelututkimuksessa kaikilla haastateltavilla oli rauhallinen työpiste, mutta häiriötekijät etätyössä olivat erilaisia kuin toimistolla. Perheen tuomaa keskeytystä ei esimerkiksi tullut, vaikka työskennellään etänä. Etätyössä kuitenkin sähköisten kanavien ilmoitukset ja viestit keskeyttävät työn helposti ja häiritsevät näin ollen työhön uppoutumista. Myös puhelinta helposti vilkullaan ja keskitytään selaamaan sosiaalista mediaa työn teon sijaan sekä kiinnitetään huomiota kotiaskareisiin. Kuten Moisala (2020) neuvoo, tulisi puhelin piilottaa kokonaan työpöydän ääreltä esimerkiksi tunniksi ja keskittyä tämän tunnin aikana vain työn tekemiseen.

Työolobarometrissa 43 % vastaajista oli myös täysin samaa mieltä siitä, että etätyö on tuotteliaampaa kuin työnantajan tiloissa tehtävä työ. Myös tässä opinnäytetyön haastattelututkimuksessa osa

vastaajista kokee olevan etätyössä tehokkaampia mutta osa taas kokee tekevänsä varsinaisella työpaikalla tehokkaammin työtä. Haastattelututkimuksen tuloksista huomattiin, että tehokkuus yhdistyy paljon keskittymiseen. Mikäli keskittymistä häiritään niin haastateltavat eivät koe työn imua myöskään enempää.

Haastateltavat kokivat stressiä enemmän etänä työskennellessä, koska sitä ei pääse purkamaan kasvotusten työkavereiden kanssa. Työuupumukseen liittyviä tunteita haastateltavat eivät kuitenkaan ole kokeneet, koska stressi ei ole pitkittynyt liialliseksi. Kuitenkin haitallisen stressin eli distressin määrä koetaan etätyössä suurempana ja näin ollen se haastaa henkistä hyvinvointia. Haastateltavat kokevat, että puutteellinen ergonomia haastaa myös työhyvinvointia etätyössä. Lisäksi passiivisuutta esiintyy etänä enemmän ja tämä näkyy sitten henkilön fyysisessä olemuksessa. Haastateltavat ovat huomanneet etätyön haastavan enemmänkin fyysistä hyvinvointia kuin henkistä hyvinvointia.

Työhyvinvointia etätyössä haastaa myös boreout eli työssä tylsistyminen. Haastateltavista puolet kertoi kokevansa etätyöapatiaa. Toinen haastateltavista (henkilö 3) kertoi olevansa todella väsynyt kotona työskentelemiseen eikä näin ollen saa etätyötä tehdessä oikeine mitään aikaiseksi. Etätyöapatia onkin usein seurausta liian pitkästä etätyöputkesta ja työn ja vapaa-ajan sekoittumisesta (Mehiläinen 2020). Toinen haastateltavista (henkilö 2) on huomannut työstä tulleen liian rutinoitunutta ja olevan kyllästynyt työhön. Hän ei kuitenkaan osaa sanoa, johtuuko tylsistyminen etätyöstä vai työstä itsestään. Tärkeää on tunnistaa boreoutiin liittyviä oireita ja tunnistaa työssä tylsistymiseen liittyvät tyypit. Työssä tylsistymisen tyypit ovat siis jämähtäneet, kiihtyneet ja epärytmiset työntekijät (Mäkikangas ym. 2017, 4). Kun vertaa omia oireita työssä tylsistymisen tyypin keskeisiin oireisiin, lisääntyy tietoisuus siitä, miten työssä tylsistymistä voisi parantaa ja ehkäistä. Boreout eli työssä tylsistyminen laskeekin yleensä motivaatiota ja näin haastaa myös työhyvinvointia etätyössä. On siis tärkeää tunnistaa, mitkä tekijät aiheuttavat työssä tylsistymistä, jotta siihen voidaan puuttua ennen kuin työhyvinvointi heikkenee liikaa.

Työn tuunaamisella voidaan tutkitusti parantaa työn mielekkyyttä ja näin lisätä työhyvinvointia. Haastateltavista puolet koki voivansa etänä tuunata työtään eri keinoin mutta muut eivät kokeneet tätä muuten kuin työajan joustolla. Mikäli työntekijät voisivat tuunata työtään vielä enemmän mielekkäämmäksi, parantuisi myös työhyvinvointi etätyössä. Tärkeää on myös tiedostaa, millä keinoilla työn tuunaamista tekee. Kuten aiemmin todettiin, voidaan työn tuunaamisen keinot jakaa laajentaviin ja supistaviin keinoihin (Kaltainen 2021). Työtehtäviä laajentamalla esimerkiksi uusien projektien parissa ja itseä haastamalla, on yleensä positiivisia seurauksia työhyvinvointiin liittyen. Eli kun työhön tylsistymiseen viittaavia oireita alkaa huomata, on tärkeää puuttua oireisiin työn tuunaamisen keinoilla. Henkilö 2 voisi esimerkiksi laajentaa osaamistaan erilaisilla projekteilla, mikäli työnantaja tällaisia mahdollisuuksia järjestäisi. Tämä sitten helpottaisi työssä tylsistymiseen liittyviä oireita ja tekisi työstä taas mielekkäämpää ja motivoivampaa. Eli myös organisaation tulee tukea työn tuunaamisen keinoja.

Etätyön parhaaksi puoleksi ja työhyvinvointia tukevaksi toimenpiteeksi haastatteluissa nousi etätyön joustavuus. Myös teoriatiedon perusteella etätyön yhdeksi merkittäväksi hyödyksi on noussut juuri etätyön joustavuus ja vapaus. Haastateltavien mielestä etänä työtä voi sovittaa paremmin omiin aikatauluihin ja työn voi aloittaa joustavasti. Lisäksi työmatkoihin ei mene aikaa eikä rahaa, jossa

säästää huomattavasti viikkotasolla. Näin myös aamuisin voi nukkua pidempään. Työn joustavuuden on taas todettu parantavan työhyvinvointia ja tämä mahdollisuus korostuu varsinkin etätyössä.

Aiemmin teoriaosuudessa todettiin itsensä johtamisen olevan keskeinen etätyötaito. Itsensä johtamiseen liittyy niin itseohjautuvuus kuin psykologinen pääoma. Etätyössä yksi tärkeä itsensä johtamiseen liittyvä taito on tauottaminen ja ajankäytön hallinta (Haapakoski ym. 2020, 120). Haastattelututkimuksen tuloksien perusteella haastateltavien tulisi kehittää juuri näitä taitoja, jotta työ ja vapaa-aika eivät sekoittuisi liikaa etätyössä ja näin aiheuta etätyöapatiaa. Taukoja tulisi osata myös pitää etätyössä, eikä syödä lounasta työn lomassa. Puolilla haastateltavista itseohjautuvuus toteutui etätyössä hyvin. He pystyivät päättämään työn aikataulun etänä paremmin sekä muokkaamaan työtehtäviä. Etätyön parhaimmaksi puoleksi haastattelututkimuksessa nousi joustavuus ja vapaus ja onnistuessaan itseohjautuvuus tukee näitä. Itseohjautuvuus onkin vapautta ja vastuuta työn määrästä onnistuessaan (Haapakoski ym. 2020, 104). Kuitenkin haastateltavien tulisi etätyössä vielä enemmän kiinnittää huomiota psykologiseen pääomaan, koska parhaimmillaan psykologinen pääoma luo korkeampaa työtehoa ja lisää työmotivaatiota. Lehtimäki (2020) on myös kertonut psykologisen pääoman optimistisen näkemyksen auttamaan ratkaisemaan etätyöhön liittyviä haasteita. Eli kun itsetutkiskelua tekee esimerkiksi omia tavoitteita, vahvuuksia ja heikkouksia pohtimalla, lisääntyy myös todennäköisesti työn imun kokeminen etätyössä.

Koronaviruspandemian myötä etätyön määrä on kasvanut räjähdysmäisesti ja pandemian helpottaessa se jää varmasti voimaan yhdeksi työnteen muodoksi. Pandemian seurauksena, monissa työpaikoissa pohditaan varmasti tällä hetkellä, siirrytäänkö takaisin työskentelemään vain varsinaisella työpaikalla, jätetäänkö etätyö voimaan entisellään vai yhdistetäänkö näitä hybridimallilla. Tähän liittyen työnantajien tulisi kysyä suoraan mielipiteitä työntekijöiltä. Kuten haastattelussa huomattiin, kaikki haastateltavat haluavat tehdä työtä välillä myös toimistolla etätyön lisäksi. Hybridimallit ovat varmasti toimiva ja työhyvinvointia tukeva toimintatapa. Hybridimallissa työntekijä pääsee näkemään välillä toimistolla muita työntekijöitä ja purkamaan tällöin juuri haastavia asiakaskohtaamisia yhdessä kollegoiden kanssa ja näin purkamaan haitallista stressiä. Lisäksi yleensä varsinaisella työpaikalla työpisteen ergonomiaan on panostettu enemmän, koska työvälineiden järjestäminen toimistolle on työnantajan vastuulla. Työnantajan pitäisi kuitenkin pystyä tarjoamaan ergonomiaa tukevia välineitä työntekijälle myös etätyöpisteelle ja näiden ei tulisi olla työntekijän vastuulla ja itse kustannettavia, koska tällöin ergonomia voi jäädä puutteelliseksi. Puutteellinen ergonomia kuten sängyssä työn tekeminen tai vääränlaisella työpisteellä työskenteleminen lisää taas tuki- ja liikuntaelimestön kiputiloja ja aiheuttaa esimerkiksi päänsärkyjä. Tämä taas vaikuttaa heti heikentävästi henkilön työhyvinvointiin etätyössä.

Etätyössä henkilö voi monilla eri keinoilla vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Jokainen yksilö kokee etätyön haasteet ja hyödyt henkilökohtaisella tavalla, joten on tärkeää löytää itselleen sopivat keinot kehittää ja ylläpitää omaa työhyvinvointia etätyössä. Jokainen henkilö myös määrittelee oman työhyvinvoinnin eri tavalla ja kokee siihen vaikuttavat tekijät eri tavoin. Kaikille ei siis sovi samat keinot parantaa työhyvinvointia esimerkiksi työn tuunaamisen tavoilla. Yksilöllisyyden korostuessa, on tärkeäksi huomattu psykologisen pääoman merkitys. Henkilön tulee olla tietoinen siitä, mitkä ovat hänen omat vahvuutensa ja heikkoutensa sekä mitkä ovat omat ja yrityksen tavoitteet. Nämä asiat

tiedostaessaan henkilö voi myös johtaa itseään paremmin etätyössä. Psykologisella pääomalla on tutkitusti olevan vaikutusta henkilön kokonaisyhyvinvointiin. Kuten myös haastattelututkimuksessa huomattiin, kokevat henkilöt eri tavalla työhyvinvointiin vaikuttavia asioita etätyössä. Jokainen työntekijä on siis yksilö ja jokaisen tulisi ymmärtää omat yksilölliset tavat vaikuttaa työhyvinvointiin. Organisaatioiden pitäisi myös tukea ja auttaa työntekijöitään, silloin kun työntekijän omat keinot työhyvinvoinnin ylläpitämiseen etätyössä alkavat olla vähissä. Organisaation johtaminen, yhteistyö ja vuorovaikutus onkin yksi tärkeä etätyön tekemisen edellytys (Työturvallisuuskeskus 2017). Sen takia myös organisaation johdon sekä esihenkilöasemassa olevien henkilöiden on tärkeää tiedostaa, miten etätyö vaikuttaa työhyvinvointiin.

Kuten läpi opinnäytetyön on todettu, tällä hetkellä monissa työpaikoissa mietitään, kuinka etätyö jatkossa toteutetaan ja yhdistetäänkö tähän lähityötä. Pandemian helpottaessa toimistolla voidaan taas tehdä enemmän työtä, kun etätyösuositukset poistuvat. Työpaikoilla pohditaan siis, miten etätyö ja työpaikalla työskentely saadaan yhdistettyä toimivaksi ja työhyvinvointia tukevaksi. Tällä hetkellä on juuri oikea aika organisaatioissa panostaa työntekijöiden työhyvinvointiin etätyössä. Teoriatiedon perusteella työntekijöiden työhyvinvointiin panostaminen näkyy niin työntekijöissä tavoitteiden saavuttamisella ja myös organisaation tuloksessa, kun työhyvinvointi on kohdillaan. Näin saavutetaan myös organisaatiossa parempi kilpailuetu, kun työhyvinvointi on kunnossa. Tutkimuksien avulla saadaan uusia näkökulmia työhyvinvointiin etätyössä ja näin pystytään myös vaikuttamaan niin työntekijän hyvinvointiin kuin organisaatiolla yrityksen tulokseen.

7 POHDINTA

Opinnäytetyön aihe on erittäin ajankohtainen tällä hetkellä, johtuen pitkittyneestä koronaviruspandemiasta. Mikäli pandemiaa ei olisi tullut, todennäköisesti etätyöstä keskusteltaisiin ja tehtäisiin tutkimuksia tällä hetkellä huomattavasti vähemmän. Vaikka pandemia loppuisi, voidaan tutkimuksien ja teorian pohjalta sanoa, että etätyö on tullut jäädäkseen. Tämänhetkisen maailmantilanteen takia työhyvinvoinnin tutkiminen juuri etätyössä oli minulle luonnollinen valinta opinnäytetyön aiheeksi. Työhyvinvointi on jo aiemmin kiinnostanut minua paljon ja pandemian takia etätyö on myös noussut merkittäväksi työmuodoksi. Sen takia minusta oli erittäin mielenkiintoista syventyä lisää työhyvinvointiin ja tutkia miten etätyö siihen vaikuttaa. Uskoisin, että tämä tutkimus antaa minulle paljon tietoa siitä, mihin asioihin etätyössä tulee kiinnittää huomiota, jotta se tukee mahdollisimman hyvin työhyvinvointia. On myös tärkeää tiedostaa, mistä tekijöistä oma työhyvinvointi muodostuu ja näin osata kiinnittää huomiota työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan ja ehkäistä sitä alentavia tekijöitä. Itsensä johtaminen ja itsetuntemus on myös tärkeä etätyötaito, joten jokaisen tulee tiedostaa omat tavoitteet, vahvuudet ja heikkoudet. Näitä kehittämällä itsetuntemus ja psykologinen pääoma paranee ja parhaimmillaan näin parantaa työhyvinvointia. Koska etätyöskentely tulee jatkumaan, on jatkossa panostettava juuri työhyvinvointia etätyössä tukeviin toimintatapoihin.

Olin suunnitellut jo syksyllä 2021 opinnäytetyön liittyvän työhyvinvointiin. Enemmän aihetta pohdittuani, päätin rajata sen käsittelemään työhyvinvointia etätyössä. Opinnäytetyötä aloitin tekemään talvella 2022, joten prosessi oli minulla henkilökohtaisista syistä johtuen napakka ja tiivis. Mikäli opinnäytetyöprosessin olisi voinut aloittaa aiemmin, olisi aiheeseen voinut syventyä vielä tarkemmin lisää. Aikataulun tiukkuus tuotti hieman haastetta minulle, koska olisin halunnut syventyä aiheeseen vielä enemmän mutta käytännössä tähän ei ollut aikataulullisesti mahdollisuutta enää tässä vaiheessa. Sain kuitenkin pidettyä aikataulusta kiinni keväällä suunnitelman mukaisesti. Opinnäytetyöprosessi opetti siis, kuinka tärkeää työn aikatauluttaminen ja suunnitteleminen on, ja mielestäni onnistuin näissä hyvin. Nämä kyseiset taidot ovat myös tärkeitä tulevaisuudessa erilaisten projektien parissa työskennellessä ja kehityin näissä prosessin aikana. Tein myös aika tiiviissä tahdissa opinnäytetyötä eli pitkiä taukoja sen tekemiseen ei tullut. Erityisen mukavaa minusta oli teoriaviitekehysten tekeminen. Tutustuin työhyvinvointia ja etätyötä käsittelevään kirjallisuuteen ja tutkimuksiin, jonka pohjalta syntyi työn teoreettinen viitekehys. Teoriaviitekehystä kirjoittaessa pidin mielessä tutkimuskysymyksen ”miten etätyö vaikuttaa työhyvinvointiin” sekä yritin rajata aiheen mahdollisimman hyvin tukien tutkimuskysymystä. Teoriatietoa ja tutkimuksia etätyöhön ja työhyvinvointiin liittyen löytyy laajasti, joten oli tärkeää osata löytää relevanttia tietoa. Aiheen rajaus eli niin sanotun punaisen langan löytäminen auttoi tässä.

Tiesin jo heti opinnäytetyön aihetta pohtiessa, että haluan tehdä laadullisen tutkimuksen. Laadullinen tutkimus on kiinnostanut minua aina enemmän kuin määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus. Halusin myös tehdä haastattelututkimuksen, koska se kiinnosti minua eniten. Haastattelututkimus tukee mielestäni hyvin teoriaviitekehystä, sekä haastattelun tuloksia voidaan verrata teoriatietoon sekä työolobarometrin tuloksiin. Haastattelujen avulla saatiin myös henkilökohtaisia näkemyksiä aiheesta. Haastattelun kysymykset laadittiin teoriaviitekehysten pohjalta. Kohdejoukko haastattelussa olisi voinut olla isompi, mutta aikataulun tiukkuuden takia kohdejoukko rajattiin neljään henkilöön.

Aiemmin kerrottiin, että tutkimuksen näkökulmaksi valittiin kokemusnäkökulma, jossa tarkoitus on ymmärtää tutkittavien kokemuksia aiheesta. Eli kohdejoukon pieni määrä ei toisaalta ole tässä heikkous. Haastateltavat valittiin omia verkostojani hyödyntäen ja päädyin neljään haastateltavaan tässä tilanteessa. Haastateltavia olisi kuitenkin löytynyt verkostoistani lisää. Mikäli opinnäytetyö ja haastattelututkimus olisi tehty toimeksiantajalle, olisi silloin myös kohdejoukko varmasti ollut isompi. Haastattelun toteutus ja litterointi oli minusta mielenkiintoista toteuttaa. Lisäksi tulosten analysointi ja niiden vertaaminen teorian tiedon teemoihin oli myös minusta mielenkiintoista. Haastattelussa pidän siitä, että kysymyksien vastausvaihtoehdot ovat avoimia, joten haastateltavat voivat perustella omin sanoin vastauksiansa. Välillä huomasin, että kysymyksissä käsitellään aika samoja teemoja, joten jotkin vastaukset toistuivat. Kysymyksistä olisi voinut tehdä vielä ehkä hieman napakampia. Mutta tutkimuksen tekeminen itsessään oli erittäin mielenkiintoista ja opettavaa. Halusin myös kysymyksillä saada haastateltavia itse pohtimaan heidän omaa työhyvinvointinsa tilaa etätyössä ja voisiko siinä olla jotain kehitettävää.

Teoriaviitekehystä työstäessäni huomasin, että etätyön haittavaikutuksista löytyy paljon materiaalia ja tutkittuja tietoja. Mutta tällä hetkellä etenkin työyksinäisyydestä ja sosiaalisten kontaktien puutteesta tarvittaisiin lisää tietoa. Työyksinäisyys pitäisi erottaa ns. työn ulkopuolisesta yksinäisyydestä ja tutkia varsinkin etätyöhön liittyvää yksinäisyyttä lisää. Lisäksi mielestäni etätyön hyödyistä tulisi olla lisää tutkimuksia ja materiaalia, koska usein keskitytään vaan etätyöhön ja työhyvinvointiin liittyviin haittoihin. Etätyön hyötyjä tulisi siis tutkia jatkossa työhyvinvoinnin näkökulmasta enemmän ja ottaa juuri positiivinen ja optimistinen näkökulma näihin. Tällä hetkellä, kun etätyötä markkinoidaan paljon työpaikkailmoituksissa, tulisi jatkossa tuoda paljon etätyön hyötyjä esiin.

Opinnäytetyön aihe on henkilökohtaisesti minulle tärkeä, joten motivaatio säilyi korkealla koko opinnäytetyöprosessin ajan. Halusin myös valita sellaisen aiheen, josta on minulle tulevaisuudessa hyötyä. Tavoitteena oli siis, että opinnäytetyö tukisi minun omaa urapolkuani ja kehittäisi ammatillista osaamistani. Vaikka tätä opinnäytetyötä ja haastattelututkimusta ei tehty toimeksiantajalle, voisi tällaisen samantyyllisen tutkimuksen jatkossa toteuttaa jollekin organisaatiolle esimerkiksi silloin, kun henkilöstön työhyvinvointia halutaan tutkia. Organisaatio voisi toteuttaa tällaisen tutkimuksen itse tai esimerkiksi työterveyshuollon kanssa yhteistyössä. Kun organisaatio panostaa henkilöstön työhyvinvointiin, parantuu muun muassa organisaation sitoutuminen ja myös tulokset.

Mielestäni ammatillinen osaamiseni kehittyi opinnäytetyöprosessin aikana. Opinnäytetyötä tehdessä opin paljon taitoja tutkimuksen tekemiseen liittyen sekä arvokasta teorian tietoa työhyvinvointiin ja etätyöhön liittyen. Koko opinnäytetyöprosessi opetti myös tiedonhakua ja lähdekriittisyyttä varsinkin teoriaviitekehystä tehdessä. Tärkeää on löytää varsinkin internetin tietotulvasta luotettavat lähteet ja erottaa tieteelliset tutkimukset. Työhyvinvointi tulee myös aina olemaan aiheena erittäin tärkeä, ja sen tutkiminen, kehittäminen ja tukeminen on jatkossakin tärkeää niin työntekijän kuin organisaation kannalta.

LÄHTEET

- Erto julkaisuaika tuntematon. Henkinen kunto on työelämän turvatuyny. Verkkojulkaisu. <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/hyvinvointi/3290-henkinen-kunto-on-tyoeelaemaen-turva-tyyny> Viitattu 18.4.2022.
- Feldt, Taru, Mauno, Saija & Mäkikangas, Anne 2017. Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. E-kirja. Ellibs e-kirjat. Viitattu 8.4.2022.
- Haapakoski, Kati, Niemelä, Anna & Yrjölä, Elina 2020. Läsä etänä: seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. E-kirja. Alma Talent Bisneskirjasto. Viitattu 25.3.2022.
- Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämissohjelman laatiminen. E-kirja. Ammattikirjasto. Viitattu 9.4.2022.
- Kaltainen, Janne 2021. Työtä tuunaamalla työstä entistä enemmän hyvinvointia – miten varmistaa tuunauksen hyvät vaikutukset? Sosiaalipsykologit blogi. 21.03.2021. <https://www.sosiaalipsykologit.fi/tyota-tuunaamalla-tyosta-entista-enemman-hyvinvointia-miten-varmistaa-tuunauksen-hyvat-vaikutukset/> Viitattu 18.4.2022.
- Koppa 2021. Laadullinen tutkimus. Verkkojulkaisu. koppa.jyu.fi, Jyväskylän yliopisto. Julkaisuaika tuntematon. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus> Viitattu 10.4.2022.
- Kemppinen, Samu 2022. Lisääntykö työksinäisyys etätyöjakson aikana? Etätyökompassi blogi. Vaasan yliopisto. 27.2.2022. <https://sites.uwasa.fi/etatyokompassi/2022/02/27/lisaantyko-tyo-ksinaisyys-etatyojakson-aikana/> Viitattu 18.4.2022.
- Laari, Mari 2021. Näin selätät etätyöpatian. TEK blogi. 2.2.2021. <https://www.tek.fi/fi/uutiset-blogit/nain-selat-etatyopatian> Viitattu 18.4.2022.
- Lehtimäki, Toni 2020. Itsensä johtaminen etätyöskentelyssä – miten asetat tavoitteet ja kehität omaa psykologista pääomaasi. Etätyökompassi blogi. Vaasan yliopisto. 15.10.2020. <https://sites.uwasa.fi/etatyokompassi/2020/10/15/itsensa-johtaminen-etatyoskentelyssa-miten-asetat-tavoitteet-ja-kehitat-omaa-psykologista-paaomaasi/> Viitattu 17.4.2022.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut, 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Alma Talent Verkkokirjajhyly. Viitattu 9.4.2022.
- Mehiläinen 2021. Mehiläisen asiakastutkimus: 53 % pitää etätöistä - etätyöpatia vaivaa silti joka viidettä. Verkkojulkaisu. [Mehilainen.fi lehdistötiedote](https://www.mehilainen.fi/lehdistotiedotteet/mehilaisen-asiakastutkimus-53-pitaa-etatoista-etatyopatia-vaivaa-silti-joka). Päivitetty 14.4.2021. <https://www.mehilainen.fi/lehdistotiedotteet/mehilaisen-asiakastutkimus-53-pitaa-etatoista-etatyopatia-vaivaa-silti-joka> Viitattu 18.4.2022.
- Mieli 2021. Stressi kuuluu elämään. Verkkojulkaisu. Päivitetty 29.7.2021. <https://mieli.fi/vahvistamielenterveyttasi/mielenterveys-ja-arjen-taidot/mita-on-stressi/> Viitattu 10.4.2022.
- Moisala, Mona 2020. Korona-ajan ja etätöiden vaikutukset aivoihin. Heltti blogi. 15.9.2020. <https://heltti.fi/mona-moisala-korona-ajan-ja-etatoiden-vaikutukset-aivoihin/> Viitattu 7.4.2022.
- Myllymäki, Tero 2020. Korona-aikana ihmiset ovat palautuneet ja nukkuneet enemmän kuin ennen – ”Huolestuttavaa on hyvin passiivisten päivien lisääntyminen”. Firstbeat blogi. 10.11.2020 <https://www.firstbeat.com/fi/uutiset/korona-aikana-palautuminen-ja-uni-lisaantyneet/> Viitattu 17.4.2022.

- Mäkelä, Anna 2021. Tökkiikö työ ja ahdistaa arki? Saatat kärsiä boreoutista – lue, mistä on kyse. Duunitori blogi. 27.8.2021. <https://duunitori.fi/tyoelama/boreout-tyossa-tylisyminen> Viitattu 18.4.2022.
- Sarajärvi, Anneli & Tuomi, Jouni 2018. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. E-kirja. Ellibs e-kirjat. Viitattu 15.4.2022.
- Sarkkinen, Marja 2020. Torju etätyöapatia, tuunaa työtäsi paremmaksi. Verkkojulkaisu. Työpiste. <https://www.ttl.fi/tyopiste/torju-etatyoapatia-tuunaa-tyotasi-paremmaksi> Viitattu 10.4.2022.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. Julkaisuaika tuntematon. <https://stm.fi/tyohyvinvointi> Viitattu 8.4.2022.
- Tanskanen, Jussi 2022. Uusi työkykyä käsittelevä tutkimushanke on käynnistynyt! Etätyökompassi blogi. Vaasan yliopisto. 31.01.2022. <https://sites.uwasa.fi/etatyokompassi/2022/01/31/uusi-tyokyky-kasitteleva-tutkimushanke-on-kaynnistynyt/> Viitattu 18.4.2022.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021. Koronavirus COVID-19. Verkkojulkaisu. Päivitetty 25.2.2021. <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/taudit-ja-taudinaiheuttajat-a-o/koronavirus-covid-19> Viitattu 17.4.2022.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Työolobarometri 2021 Ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 24.3.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163948/TEM_2022_23.pdf?sequence=1&isAllowed=y Viitattu 28.3.2022.
- Työterveyslaitos. Stressi ja työuupumus. Verkkojulkaisu. Julkaisuaika tuntematon. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus> Viitattu 10.4.2022.
- Työturvallisuuskeskus 2017. Etätyössä turvallisesti. Verkkojulkaisu. Ttk.fi verkkopalvelu työturvallisuuskeskuksesta. Päivitetty 6.9.2017. https://ttk.fi/oppaat_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti Viitattu 7.4.2022.
- Työturvallisuuskeskus. Työstressi hallintaan. Verkkojulkaisu. Julkaisuaika tuntematon. https://ttk.fi/files/5213/Tyostressi_hallintaan.pdf Viitattu 10.4.2022.
- Vilkman, Ulla 2016. Etäjohtaminen: Tulosta joustavalla työllä. E-kirja. Alma Talent Verkkokirjahylly. Viitattu 25.3.2022.
- Vuori, Jaana 2021. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/johdatus-laadulliseen-tutkimukseen-ja-verkkokasikirjaan/> Viitattu 10.4.2022.
- Vuori, Jaana 2021. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-nakokulmat/> Viitattu 3.5.2022.
- Vuori, Jaana 2021. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/> Viitattu 3.5.2022.

LIITE 1: HAASTATTELUKYSYMYKSET

1. Kuinka kauan olet tehnyt etätöitä ja teetkö etätöitä kokoaikaisesti, säännöllisesti sovitulla jaksolla vai epäsäännöllisesti/lyhytaikaisesti?
2. Minkälainen etätöyöpaikka sinulla on ja poikkeako se varsinaisella työpaikalla olevasta työskentelypaikasta?
3. Pystytkö keskittymään etätöissä työhön paremmin kuin varsinaisella työpaikalla työskennellessä vai onko keskittyminen heikompaa? Kertoisitko miten nämä ovat ilmenneet etätöissä.
4. Työn imulla tarkoitetaan työhön uppoutumista, ns. flow-tilaa. Oletko kokenut etätöissä uppoutuviasi työntekoon paremmin? Miten ja kuinka usein tätä on tapahtunut?
5. Työhön tylsistyminen ja etätöyöapatia on taas vastakohta työnimulle. Oletko huomannut etänä työskennellessä työstä tulleen liian rutinoitunutta ja tylsää?
6. Työn tuunaamisella tarkoitetaan oman työn muokkaamista itselle mielekkääksi. Oletko päässyt etätöissä toteuttamaan tätä?
7. Koetko työhön liittyvää stressiä etänä työskennellessä enemmän kuin varsinaisella työpaikalla?
8. Koetko yksinäisyyttä etänä työskennellessä?
9. Miten pidätte yhteyttä tiimiin ja esimieheen etänä? Onko työpaikan malli ollut mielestäsi toimiva ja saatko yhteyden muihin helposti?
10. Huomaatko eroja hyvinvoinnissasi niin fyysisesti kuin henkisesti silloin kun työskentelet etänä? Kertoisitko, millaisia eroja olet huomannut?
11. Mitä hyviä ja huonoja puolia etätöissä olet kokenut?