

Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin koronaviruspandemian aikana

LAB-ammattikorkeakoulu

Tradenomi (YAMK), Liiketoiminnan johtaminen ja kehittäminen

2022

Miisa Misukka-Kinnunen

Tiivistelmä

Tekijä Misukka-Kinnunen, Miisa	Julkaisun laji Opinnäytetyö, YAMK Sivumäärä 75	Valmistumisaika 2022
Työn nimi Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin koronaviruspandemian aikana		
Tutkinto Tradenomi (YAMK), Liiketalouden kehittäminen ja johtaminen		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio Kansaneläkelaitos (Kela)		
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Kelan eteläisen vakuutuspiirin toimeentulotukiryhmän työhyvinvoinnin tila pitkään jatkuneen etätyön ja COVID-19 pandemian aikana. Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia miten COVID-19 pandemian aikana tehtävä etätyö on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin, sekä nostaa esille tekijöitä, jotka edistävät työhyvinvointia etätyön aikana tai vastaavasti heikentävät sitä.</p> <p>Teoreettinen viitekehys tälle tutkimuksella koostui COVID-19 pandemiaan, työhyvinvointiin ja etätyöhön liittyvästä kirjallisuudesta, verkkojulkaisuista sekä artikkeleista. Opinnäytetyö oli kvantitatiivinen tutkimus, jota täydennettiin kvalitatiivisella menetelmällä. Määrällisen tutkimuksen aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla. Kyselyn aineisto analysoitiin SPSS Statistics ver. 28.0 –tilastointiohjelmaa käyttäen.</p> <p>Tutkimustulokset osoittivat, että Kelan eteläisen vakuutuspiirin toimeentulotuloryhmän työhyvinvoinnin tila on hyvä ja työntekijät tekevät mielellään etätyötä. Kyselyn avulla nousi esille tekijöitä, joiden avulla työntekijöiden työhyvinvointia voitaisiin tukea vielä paremmin. Etätyön tekeminen on parantanut työntekijöiden työhyvinvointia ja auttanut työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Suurin osa työntekijöistä haluaisi jatkaa etätyötä viisi päivää viikossa COVID-19 pandemian helpotuttua.</p>		
Asiasanat työhyvinvointi, etätyö, Kansaneläkelaitos, COVID-19		

Abstract

Author(s) Misukka-Kinnunen, Miisa	Type of Publication Master´s thesis	Published 2022
	Number of Pages 75	
Title of Publication The effects of remote work on well-being at work during the coronavirus pandemic		
Name of Degree Master of Business Administration, Business Development and Leadership		
Name, title and organization of the client Social Insurance Institution of Finland (Kela)		
Abstract <p>The purpose of this Master's thesis was to find out the state of well-being at work of the income support group of Kela's southern insurance district during the long-running remote work and the COVID-19 pandemic. The purpose of this study was to examine how remote work during the COVID-19 pandemic has affected the well-being of employees at work and to highlight the factors that contribute to or reduce well-being during remote work.</p> <p>The theoretical framework for this study consisted of literature, online publications, and articles related to the COVID-19 pandemic, well-being at work and remote work. The thesis was a quantitative study, which was reinforced by a qualitative method. Quantitative research data was collected by using an electronic questionnaire. The survey data was analyzed by using statistical program SPSS Statistics ver. 28.0.</p> <p>Results of the survey indicate that the well-being status of Kela's southern insurance district is good and employees are happy to work remotely. The survey highlighted factors that could be used to support the well-being of employees at work. Remote work has improved the well-being of employees at work and helped arranging work and free time. Most employees would like to continue working remotely five days a week.</p>		
Keywords well-being at work, remote work, Social Insurance Institution of Finland, COVID-19		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Taustaa tutkimuksella	1
1.2	Opinnäytetyön aihe ja rajaukset.....	2
1.3	Tavoite ja tutkimuskysymykset.....	2
1.4	Tutkimusmenetelmä	3
1.5	Tutkimuksen rakenne	4
2	Organisaation esittely	5
2.1	Tietoa Kelasta.....	5
2.2	Kelan toiminnot.....	5
2.3	Etätyö Kelassa.....	8
3	COVID-19.....	9
3.1	Koronavirus	9
3.2	Viruksen tarttuvuus	9
3.3	Viruksen torjuminen	10
4	Etätyö	11
4.1	Etätyö käsitteenä	11
4.2	Etätyön edellytykset.....	11
4.3	Etätyön lainsäädäntö	12
4.4	Etätyön yleistyminen.....	13
4.5	Etätyö pandemian aikana ja tulevaisuudessa	13
4.6	Etätyön hyödyt.....	16
4.7	Etätyön haasteet.....	17
5	Työhyvinvointi.....	19
5.1	Työhyvinvointi käsitteenä.....	19
5.2	Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö	20
5.3	Työkyky	20
5.4	Työhyvinvointi etätyön näkökulmasta.....	21
5.5	Kokonaisvaltainen työhyvinvointi	22
5.5.1	Fyysinen työhyvinvointi.....	23
5.5.2	Psyykinen työhyvinvointi	25
5.5.3	Henkinen työhyvinvointi	26
5.5.4	Sosiaalinen työhyvinvointi.....	26
5.6	Maslowin motivaatioteoria.....	27
5.7	Työhyvinvoinnin portaat.....	30

6	Tutkimuksen toteutus.....	33
6.1	Tutkimusmenetelmä	33
6.2	Tutkimuksen luotettavuus	33
6.3	Tutkimuskohde	34
6.4	Kyselylomakkeen laatiminen ja aineiston keruu	34
6.5	Kyselyn toteutus	35
6.6	Aineiston analysointi	36
7	Tutkimustulokset.....	37
7.1	Tuloksien esittäminen	37
7.2	Taustatietojen tulokset.....	37
7.3	Etätöön tekemiseen liittyvät tulokset	40
7.4	Etätööhön ja työhyvinvointiin liittyvät tulokset.....	45
7.4.1	Etätö ja työhyvinvointi	45
7.4.2	Ajan hallinta etätöössä.....	48
7.4.3	Työyhteisö	51
7.4.4	Työympäristö ja työvälineet	53
7.4.5	Työkyky ja jaksaminen etätöössä.....	55
7.4.6	Työntekijät tuntemukset seuraavien tekijöiden kohdalla.....	57
7.4.7	Toiveet tuesta työhyvinvointiin ja muut kommentit etätööstä	61
8	Pohdinta ja päätelmät	65
8.1	Aineisto.....	65
8.2	Tutkimuksen johtopäätökset	65
8.3	Tutkimuksen luotettavuus ja onnistuminen	67
8.4	Jatkotutkimusaiheet	68
9	Yhteenveto	69
	Lähteet	70

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Kyselyn saatekirje

Liite 3. Muistutuskirje

1 Johdanto

1.1 Taustaa tutkimuksella

Maailmanlaajuinen koronakriisi alkoi vuoden 2019 lopussa. COVID-19 pandemia sai alkunsa Kiinan Wuhanin maakunnasta joulukuussa 2019, josta se levisi nopealla vauhdilla matkustajien mukana ympäri maailmaa. (Rosenberg 2019.) COVID-19 pandemia laajentui maailmanlaajuisesti pandemiaksi ja ympäri maailmaa jouduttiin tekemään erilaisia rajoituksia viruksen leviämisen ehkäisemiseksi ja väestön suojaamiseksi. Maailmanlaajuisesti levinnyt koronavirus on infektio tauti. Koronaviruksen tyypillisiä oireita ovat yskä, kuume, väsymys sekä lihassärky. Virus leviää ilmateitse ihmisten yskiessä tai aivastaessa, mutta viruksen tartunnan voi saada myös kosketuksesta tai pinoilta. Koronaviruspandemia sairastetaan pääosin lievänä kotoa, mutta vanhoille ja perussairaille ihmisille tauti voi olla tappava. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2021.)

COVID-19 pandemian leviyttyä Suomessa keväällä 2020, myös Suomen hallitus reagoi ja teki toimenpiteitä viruksen leviämisen ehkäisemiseksi ja väestön suojaamiseksi. Yksi viruksen leviämisen ehkäisemisen keino oli vahva etätyö suositus. (Valtioneuvosto 2020.) Ennen COVID-19 pandemiaa Suomessa tehtiin etätöitä, mutta pandemian vuoksi useat organisaatiot ohjasivat työntekijänsä siirtymään äkillisesti vain etätyöhön. Organisaatiot eivät olleet valmistautuneet pandemian tuloon, joten työyhteisöjen täytyi rakentaa uudet pelisäännöt työyhteisön ylläpitoon ja työhyvinvoinnin edistämiseen. Etätyöhön siirtymisen myötä sosiaaliset kanssakäymiset vähenivät huomattavasti ja uudenlainen arki alkoi poikkeusolojen myötä. Koronaviruspandemia laukaisi myös huolta ja epävarmuutta elämän eri osa-alueilla, jotka näkyivät stressinä ja työuupumuksena. (Agha ym. 2020.)

Etätyön tekemistä on jatkunut maaliskuusta 2020 alkaen suurimmassa osassa organisaatioita. Jatkuva etätyön tekeminen oli keväällä 2020 monille työntekijöille aivan uusi tilanne. Työhyvinvoinnin tutkiminen etätyössä on aiheena kohdeorganisaatiolle tärkeä ja ajankohdainen, sillä etätyö tulee jäädäkseen työnteon muotona. Niin sanottuun vanhaan normaaliin eli työpaikalla työskentelyyn ei täysin enää palata. COVID-19 pandemian helpotuttua kohdeorganisaatioissa siirryttiin 1.10.2021 alkaen monipaikkaisen työn malliin, jossa etätyötä tekevä työntekijä saa käytännössä itse määrittellä etäpäivien lukumäärän kuukaudessa. Tämän vuoksi työhyvinvointia on tärkeä tutkia etätyössä, sillä se on työnteon muotona tullut jäädäkseen.

1.2 Opinnäytetyön aihe ja rajaukset

Tämä opinnäytetyö toteutetaan Kelan eteläiselle toimeentulotukiryhmälle. Opinnäytetyön aiheena on: Etätyön vaikutukset työnhyvinvointiin koronaviruspandemian aikana eteläisessä toimeentulotukiryhmässä. Opinnäytetyössä on tarkoitus selvittää Kelan eteläisen toimeentulotukiryhmän työntekijöiden näkemyksiä etätyöstä ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin COVID-19 pandemian aikana. Etätyö on ansiotyön tekemistä varsinaisen työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi kotona (Tilastokeskus). Työhyvinvoinnissa on tarkoitus tutkia työilmapiiriä, työhyvinvointia, ajankäyttöä, kommunikointia, etätyön hyötyjä sekä etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin. Tutkimuksella on tarkoitus saada tietoa organisaation työhyvinvoinnin tilasta. Tavoitteena on nostaa tutkimuksen tuloksista esille tekijöitä, jotka tukevat etätyön työhyvinvointia ja taas vastaavasti tekijöitä, jotka heikentävät sitä. Tutkimuksen avulla saadaan tietoa Kelan etätyötä tekevien työntekijöiden tämänhetkisestä työhyvinvoinnista.

Tutkimuksen aihe on rajattu koronaviruspandemian aikana tehtävään etätyöhön, jossa tutkitaan etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin. Aihe on rajattu, jotta voidaan tutkia Kelan eteläisen toimeentulotukiryhmän työntekijöiden näkemyksiä siitä, miten he kokevat etätyön vaikuttavan työhyvinvointiin COVID-19 pandemian aikana. Tutkimus rajataan esihenkilöihin ja toimihenkilöihin, jotka ovat tehneet etätyötä koronaviruspandemian aikana jatkuvasti tai suurimman osan työajasta. Tutkimus on rajattu koskemaan Kelan eteläisen vakuutuspiirin toimeentulotukiryhmää organisaation toiveen perusteella.

Työhyvinvoinnin tutkiminen etätyössä on aiheena Kelalle tärkeä ja ajankohtainen, sillä monipaikkainen työskentely on tullut jäädäkseen työnteon muotona. Niin sanottuun vanhaan normaaliin eli työpaikalla työskentelyyn ei täysin enää palata. Kela on siirtynyt COVID-19 pandemian helpotuttua 1.10.2021 alkaen monipaikkaisen työn malliin. Nimensä mukaisesti monipaikkainen työ tarkoittaa, että töitä tehdään hajautetusti monessa eri paikassa ja paikkakunnalla. Monipaikkaisessa Kelassa voi työskennellä varsinaisella työpaikalla, varsinaisella ja toiselle työpaikalla, muualla työnantajan tiloissa (Kela-etätyö), etänä kotona ja etänä muualla sovitussa paikassa. (Hydén 2022.) Työhyvinvointia on tärkeää tutkia etätyössä, sillä etätyö työnteon muotona on tullut Kelassa jäädäkseen monipaikkaisen työn mallin myötä.

1.3 Tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on saada laajempaa ymmärrystä, mikä on Kelan eteläisen toimeentulotukiryhmän työntekijöiden työnhyvinvoinnin tila etätyön ja COVID-19 pandemian

aikana sekä miten etätyön on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksen tavoitteena on saada Kelan eteläisen toimeentulotukiryhmän työntekijöiden näkökulmia jatkuvan etätyön vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Tavoitteena on aluksi tutkia muihin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen pohjautuvaa tietoa etätyöstä ja työhyvinvoinnista. Tavoitteena on tutkia mitkä asiat yleisesti vaikuttavat työhyvinvointiin ja mitkä henkilökohtaisen elämän hyvinvoinnin tekijät heijastuvat myös työelämässä työhyvinvointiin. Tutkimuksen kannalta oleellisten aiheiden teemoihin perehdytään, jotta kyselytutkimuksessa osataan kysyä tutkimuksen kannalta oikeita asioita.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää mitä vaikutuksia COVID-19 pandemian aikana tehtävällä etätyöllä on ollut työhyvinvointiin ja saada tieto työhyvinvoinnin tilasta etätyössä. Opinnäytetyössä halutaan saada vastaus seuraavaan päätutkimuskysymykseen:

- Mikä on työntekijöiden työhyvinvoinnin tila etätyön ja COVID-19 pandemian aikana?

Etätyöskentelyä on ollut Kelalla jo ennen koronaviruspandemiaa, joten tutkimuksen kannalta on olennaista selvittää, mikä on eteläisen toimeentulotukiryhmän työntekijöiden työhyvinvoinnin tila etätyön ja COVID-19 pandemian aikana. Olennaista on määrittää alatutkimuskysymykset, jotka auttavat vastaamaan päätutkimuskysymykseen. Alatutkimuskysymyksiksi on valittu:

- Miten COVID-19 pandemian aikana tehtävä etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin?
- Mitkä tekijät edistävät etätyön työhyvinvointia?
- Mitkä tekijät heikentävät etätyön työhyvinvointia?

Tutkimuskysymykset ovat valittu, koska tarkoituksena on selvittää Kelan eteläisen toimeentulotukiryhmän työntekijöiden työhyvinvointia ja nostamaan esille tekijöitä, jotka tukevat työhyvinvointia ja mitkä taas vastaavasti heikentävät sitä. Tutkimuksen avulla saadaan tietoa Kelan eteläisen toimeentulotukiryhmän etätyöntekijöiden työhyvinvoinnista.

1.4 Tutkimusmenetelmä

Määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Menetelmässä tietoa tarkastellaan numeerisesti. Tutkittavaa kohdetta kuvataan ja tutkitaan numeroiden sekä tilastojen avulla. Määrällinen tutkimusmenetelmä antaa yleisesti kuvan muuttujien välisistä eroista ja suhteista. Menetelmä antaa vastauksen kysymyksiin, miten usein ja kuinka paljon. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan selvittää, kartoittaa, vertailla tai ennustaa ihmisiä koskevia asioita ja ominaisuuksia sekä luontoa koskevaa toimintaa. Määrällisessä tutkimuksessa olennaisia asioita ovat aiemmat teoriat, tarvittavien

käsitteiden määrittäminen, tutkittavien henkilöiden valinta, aineiston keruun suunnitelmat sekä aineiston tuominen käsiteltävään muotoon. (Hirsjärvi ym. 2013 129-131; Jyväskylän yliopisto 2015; Vilkkä 2014, 13-14.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä kuvaa todellista elämää. Menetelmä pyrkii löytämään ja paljastamaan tosiasioita eikä todentaa jo olemassa olevaa totuutta. Laadullinen tutkimusaineisto perustuu lukujen sijaan kirjoitettuihin teksteihin ja puheisiin. (Hirsjärvi ym. 2013, 161; Kananen 2015, 19.)

Tässä opinnäytetyössä käytetään kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää, jota täydennetään kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusmenetelmällä. Määrällinen tutkimus sopii tämän opinnäytetyön aiheeseen, sillä tutkimuksessa halutaan selvittää lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä sekä tutkimukseen valittu ihmisryhmä on suuri. Laadullinen tutkimusmenetelmä täydentää tässä tutkimuksessa määrällistä menetelmää, koska se mahdollistaa todellisen elämän kuvaamisen ja tuo näkyviin tosiasioita, jotka perustuvat tutkittavien henkilökohtaisiin näkemyksiin.

1.5 Tutkimuksen rakenne

Tämä tutkimus koostuu kokonaisuudessaan johdannosta ja kahdeksasta pääluvusta. Seuraavassa pääluvussa esitellään tutkimuksen kohdeorganisaatio. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu pääluvuista kolme, neljä, ja viisi. Ensimmäisessä teoreettisen viitekehysluvussa käsitellään koronavirusta, koronaviruspandemiaa ja poikkeusoloja. Neljännessä luvussa perehdytään etätööhön, etätöön lainsäädäntöön, etätööhön koronaviruspandemian aikana, etätöön yleistymiseen sekä sen tuomiin hyötyihin ja haittoihin. Teoreettisen viitekehysluvun viimeisessä pääluvussa viisi perehdytään työhyvinvoinnin käsitteeseen, työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin. Kuudennessa luvussa esitellään tutkimuksessa käytettävät tutkimusmenetelmät, tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta sekä esitellään tutkimuksen kohde ja aineistonkeruumenetelmä. Seitsemännessä luvussa kerrotaan tutkimuksen tulokset. Kahdeksannessa luvussa tarkastellaan tutkimuksen aineistoa, johtopäätöksiä, tutkimuksen luotettavuutta sekä esitetään mahdolliset jatkotutkimusehdotukset. Tutkimuksen viimeisessä luvussa on yhteenveto tästä opinnäytetyöstä.

2 Organisaation esittely

2.1 Tietoa Kelasta

Kela on valtion laitos, joka hoitaa Suomessa asuvien perusturvaa ihmisten eri elämäntilanteissa. Kela toimii itsenäisenä valtion laitoksena, jonka toimintaa valvoo eduskunta. Kela perustettiin vuonna 1937 eläkelaitoksena huolehtimaan nimensä mukaisesti ihmisten eläkeistä. Kelan toiminta on laajentunut eläkevakuutuksista sosiaaliturvan kokonaisuuteen. Kaikki Suomessa asuvat henkilöt ja ulkomailla asuvat Suomen sosiaaliturvan piiriin kuuluvat henkilöt ovat Kelan asiakkaita. Jokainen Suomessa asuva henkilö on ollut Kelan asiakkaana jossain vaiheessa elämää ja saanut jotain Kelan sosiaalietuuksista. Kelan etuuksiin kuuluvat

- perustoimeentulotuki,
- yleinen asumistuki,
- lapsiperheiden etuudet,
- opintoetuudet ja asevelvollisuuden tuet,
- sairausajan tuet, vammaistuet ja kuntoutus,
- työttömyysajan tuet ja
- eläkeläisten etuudet.

Kela huolehtii Suomen sosiaaliturvan piiriin kuuluvien henkilöiden toimeentulosta sosiaalietuuksien avulla henkilöiden eri elämäntilanteissa. (Kela 2021b.)

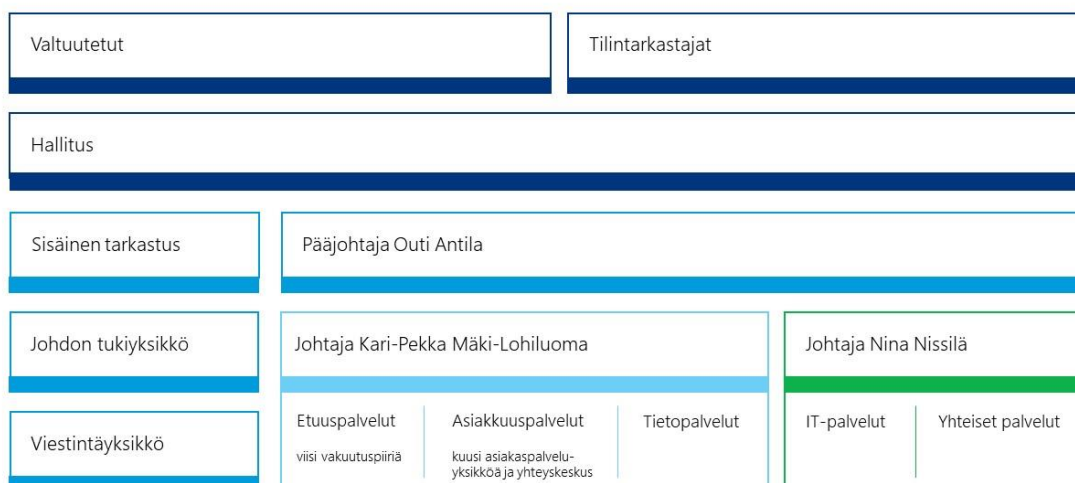
2.2 Kelan toiminnot

Organisaatorakenne

Kelassa työskentelee tällä hetkellä noin 8000 henkilöä. Alkuaikojen jälkeen maantieteellisesti Kela käsittää koko Suomen ja suurin osa organisaation työntekijöistä työskentelee fyysisesti Kelan toimistoissa ympäri Suomea. (Kela 2021b.) Tämä tutkimus koskee Kelan eteläistä toimeentulotukiryhmää, joka työskentelee neljällä eri paikkakunnalla eteläisen vakuutuspiirin alueella. Eteläisessä toimeentulotukiryhmässä työskentelee noin 140 toimihenkilöä.

Kelan toimintaa ja hallintoa valvovat eduskunnan valitsemat 12 valtuutettua ja 8 tilintarkastajaa. Toimintaa kehittää ja johtaa Kelassa hallitus, joka koostuu 10 jäsenestä. Kelan organisaatiota on kuvattu alla olevan kuvion 1 mukaisesti. (Kela 2021b.)

Kelan organisaatio 1.1.2020



Kuvio 1. Kelan organisaatio (Kela 2021b)

Kelan organisaatorakenne koostuu kahdesta toiminnallisesta yksiköstä, jotka ovat johdon tulosityksikkö ja viestintäyksikkö sekä viidestä tulosityksiköstä, joita ovat:

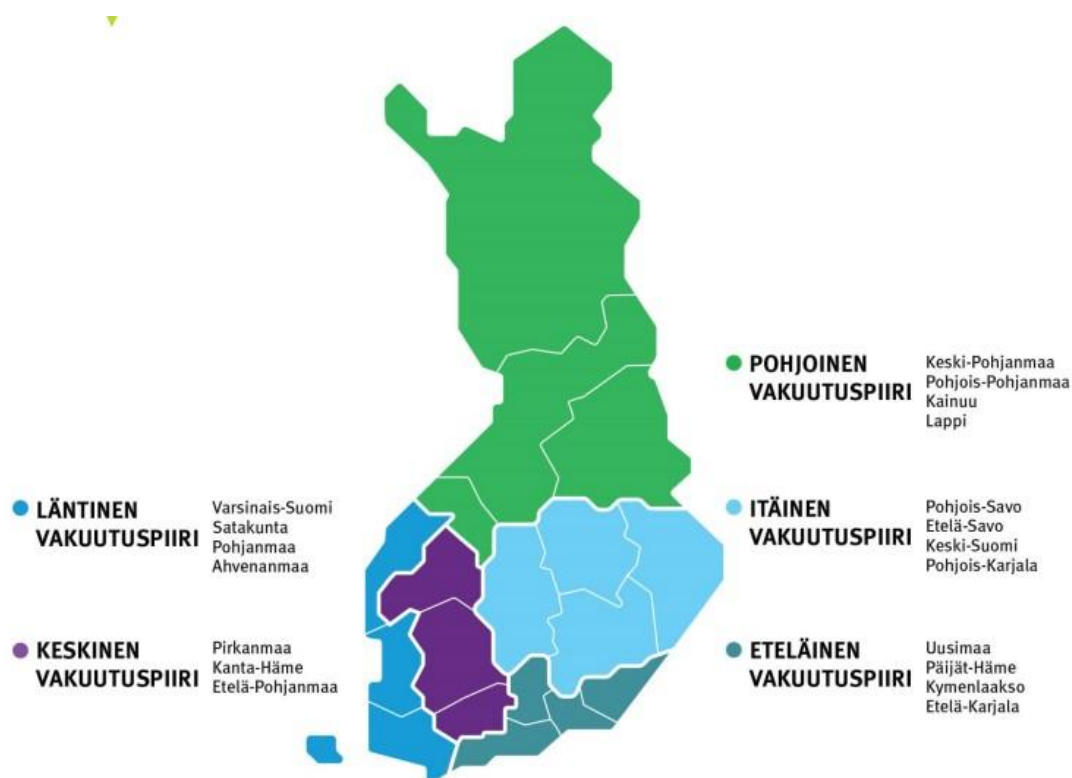
- valtakunnallisten asiakkuuspalvelujen tulosityksikkö (etuuspalvelut)
- asiakkaan lähipalvelujen tulosityksikkö (asiakkuuspalvelut)
- tietopalvelujen tulosityksikkö
- IT-palvelujen tulosityksikkö
- yhteisten palvelujen tulosityksikkö.

IT-palvelujen tulosityksikön tehtävänä on vastata Kelan IT-kehittämisen, ylläpito-, ja tuotantopalvelujen tuottamisesta. Tietopalvelujen tulosityksikön tehtävänä on hoitaa palvelujen ja tuotteiden tietovarantojen kerääminen, jalostaminen ja hyödyntäminen. Yhteisten palvelujen tulosityksikön tehtävänä on vastata henkilöstö-, hankinta-, käänös- ja talouspalveluista. Kelan perintäkeskus kuuluu myös yhteisten palvelujen tulosityksikköön. (Kela 2021b.)

Tutuimmat ja näkyvimät tulosityksiköt ovat valtakunnallisten asiakkuuspalvelujen tulosityksikkö ja asiakkaan lähipalvelujen tulosityksikkö. Asiakkaan lähipalvelujen tulosityksikön (asiakkuuspalvelut) tehtävänä on nimensä mukaisesti vastata laadukkaasta ja vaivattomasta asiakaspalvelusta kaikissa Kelan palvelukanavissa. Asiakkaan lähipalvelujen tulosityksikön vastuulla on neuvoa ja ohjata asiakkaita heidän yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Asiak-

kaan lähipalvelujen tulosityksikkö koostuu viidestä asiakaspalveluyksiköstä: eteläinen asiakaspalveluyksikkö, itäinen asiakaspalveluyksikkö, keskinen asiakaspalveluyksikkö, läntinen asiakaspalveluyksikkö ja pääkaupunkiseudun asiakaspalveluyksikkö. (Kela 2021b.)

Valtakunnallisten asiakkuuspalvelujen tulosityksikön (etuuspalvelut) tehtävänä on vastata laadukkaasta, vaivattomasta, yhdenmukaisesta ja tehokkaasta etuusratkaisutoiminnasta ja etuuslainsäädännön kehittämis ehdotusten tekemisestä. Valtakunnallisten asiakkuuspalvelujen tulosityksikkö koostuu viidestä vakuutuspiiristä: eteläinen vakuutuspiiri, itäinen vakuutuspiiri, keskinen vakuutuspiiri, läntinen vakuutuspiiri ja pohjoinen vakuutuspiiri. Näiden viiden vakuutuspiirin lisäksi valtakunnallisten asiakkuuspalvelujen tulosityksikkö sisältää kansainvälisten asioiden keskuksen. Kansainvälisten asioiden keskus vastaa nimensä mukaisesti kansainvälisten sosiaaliturvaan liittyvistä asioista sekä Suomeen tai ulkomaille muuttavien perusturvasta. Alla olevassa kuviossa 2 näkyy maantieteellisesti Kelan viisi vakuutuspiiriä. (Kela 2021b.)



Kuvio 2. Kelan vakuutuspiirit ja maakunnat (Kela 2021b)

Sosiaaliturva

Sosiaaliturva koostuu Suomessa palveluista ja rahallisista etuuksista, jotka turvaavat väestön toimeentulon. Sosiaaliturva tarjoaa ihmisille perustoimeentulon monissa eri elämän tilanteissa, kun ihminen ei pysty niistä itse vastaamaan. Sosiaaliturva kattaa sairauden, työttömyyden, työkyvyttömyyden, vanhuuden, lapsen saamisen, huoltajan menetyksen, kuntoutuksen tai opintojen vuoksi syntyneen toimeentulon tarpeen. (Kela 2019.)

Strategia

Kelan strategia koostuu kolmesta tavoitteesta, jotka liittyvät toinen toisiinsa. Kelan strategiana on asiakaskokemuksen kehittäminen, tiedon liikkuvuus ja hyödyntäminen sekä luottamuksen ja yhteistyön vahvistaminen. Kelan strategian keskiössä on asiakaskokemuksen kehittäminen. Visiona on luoda hyvinvointia tiedolla, tuella ja yhteistyöllä ja olla lähellä ihmisiä. (Kela 2021a.)

2.3 Etätyö Kelassa

Etätyötä on tehty Kelassa jo usean vuoden ajan. COVID-19 pandemian aikana etätyöskentely lisääntyi huomattavasti etätyösuosituksen myötä. Keväällä 2020 COVID-19 pandemian myötä Kelassa annettiin vahva etätyösuositus valtioneuvoston ohjeiden mukaisesti, joka käytännössä tarkoitti etätöihin siirtymistä, mikäli työntekijän työtehtävät sen mahdollistivat. (Hydén 2022.)

Etätyö työntöönä on tullut Kelassa jäädäkseen. COVID-19 pandemian helpotuttua Kela siirtyi 1.10.2021 alkaen monipaikkaisen työn malliin. Nimensä mukaisesti monipaikkainen työ tarkoittaa, että töitä tehdään hajautetusti monessa eri paikassa ja paikkakunnalla. Monipaikkaisessa Kelassa voi työskennellä varsinaisella työpaikalla, varsinaisella- ja toisella työpaikalla, muualla työnantajan tiloissa (Kela-etätyö), etänä kotona tai muualla sovitussa paikassa kuten kesäasunnolla. Mikäli työtehtävät ja töiden hoitaminen sen sallivat, on jokaisella työntekijällä oikeus etätyöhön. Etätyösopimus laaditaan yhdessä lähiesihenkilön kanssa ja siinä määritellään, miten paljon etätyötä tehdään. (Hydén 2022.)

3 COVID-19

3.1 Koronavirus

Joulukuussa 2019 Kiinasta Wuhanin maakunnasta löydettiin keuhkokuumeetapauksia, joiden syyksi määritettiin uusi ja tuntematon koronavirus, SARS-CoV-2. Aiemmin tuntematon koronavirus sai nimensä sukulaisvirukseltaan SARS-koronavirukselta. Uuden koronaviruksen nimi on COVID-19. Nimi tulee sanoista virus, corona ja disease. On todennäköistä, että uusi koronavirus on lähtöisin yksittäisestä tartunnasta ihmisen ja eläimen välillä. Virus on tarttunut toisen teorian mukaan eläimistä ihmiseen aiemmin ja tartunnan saaneita on useita, jonka jälkeen virus alkoi levitä ihmisten keskuudessa. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

11.3.2020 maailmanlaajuinen terveysjärjestö WHO julisti COVID-19 epidemian pandemiaksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020b.) Pandemia tarkoittaa maailmanlaajuisesti nopeasti leviävää tautia, joka on uhkaa ihmisten terveyttä. Hengenvaarallinen pandemia on riski yhteiskunnalle. Pandemian levinneisyyttä on vaikeaa ehkäistä, mutta se saadaan kutakuinkin pidettyä hallinnassa terveysviranomaisten toimesta. (Jonas 2013.)

3.2 Viruksen tarttuvuus

Koronavirus (SARS-CoV-2) tarttuu sairastuneen henkilön yskiessä tai aivastaessa pisaratartuntana. Tartunnan voi saada myös kosketuksen välityksellä lähikontakti tilanteissa, jos esimerkiksi sairastunut henkilö on yskinyt käsiinsä ja tämän jälkeen koskee toista ihmistä. Tartunnan voi saada myös ilmajälitteisesti pienten aerosolien muodossa. Arkielämässä tartunnan riski on kuitenkin vähäistä ilmateitse. Sisätiloissa, joissa on huono ilmanvaihto, on ilmajälitteisiä tartuntoja havaittu. Tartunnan voi saada myös kosketuspinoilta, jos sairastuneen henkilön hengitystie-eritteitä on päässyt leviämään kosketuspinnalle. Viruksen säilymiseen pinoilla vaikuttaa ilman kosteus, ilmanvaihto, lämpötila ja pintamateriaalit. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Itämisaika koronaviruksella on 1-14 vuorokautta ja keskimäärin oireet alkavat 4-5 vuorokauden kuluessa tartunnasta. Koronavirustautiin sairastunut henkilö levittää virusta eniten juuri ennen oireiden alkua ja taudin ensimmäisien oireiden alettua. Henkilö voi tartuttaa virusta toisiin ihmisiin jo 1-2 vuorokautta ennen oireiden alkamista ja tietoa sairastumisesta. Nykytiedon mukaan tarttuvuus laskee huomattavasti ensimmäisten oirepäivien jälkeen. Koronavirus voi olla oireeton, lievä oireinen tai oireet voivat olla voimakkaita. Sairastuneen henkilön ikä ja perussairaudet altistavat vakavalle taudin. Koronaviruksen tyypillisiä oireita

ovat kuume, lihassärky, yskä sekä väsymys. Huolehtimalla hyvästä käsihygieniasta, käyttämällä kasvomaskia ja välttämällä lähikontakteja voi ehkäistä virustartunnan saamista. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

3.3 Viruksen torjuminen

Loppupalvesta 2020 hallituksen oli tehtävä Suomessa toimenpiteitä koronavirustilanteen hillitsemiseksi. Hallitus päätti yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa 16.3.2020 Suomeen alkamaan poikkeustilan. Väestön suojaaminen virukselta, yhteiskunnan turvaaminen ja talouden toiminta olivat poikkeusolojen tarkoitus. Toimintavaltaiset viranomaiset ja valtioneuvosto laativat yhteistyössä suositukset ja päätökset voimaan valmiuslain, tartuntatautilain ja muun lainsäädännön mukaisesti. Valmiuslaissa on määritelty poikkeustilanteet, jolloin se voidaan ottaa Suomessa käyttöön. Tällaisia poikkeusoloja ovat erityisen vakava suuronnettomuus tai laajalle levinnyt tartuntatauti kuten koronavirus. Valmiuslain nojalla voidaan rajoittaa kansalaisten normaalia elämää ja oikeuksia, vain jos se on välttämätöntä väestön suojaamiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020a.)

Poikkeusolojen vuoksi tehdyt rajoitustoimenpiteet koskettivat kansalaisten päivittäistä elämää ja hyvinvointia. Kriittisillä aloilla työskentelevien aikuisten työssä käynti haluttiin yhteiskunnassa turvata. Julkisen sektorin työntekijät määrättiin etätyöhön, jos työntekivät mahdollistivat etätyön tekemisen. Yleiset tilat kuten kirjastot, urheilutilat ja museot suljettiin sekä koulujen lähiopetukset keskeytettiin. Poikkeusolojen aikaan sallittiin korkeintaan 10 henkilön kokoontuminen yhteen. Ikäihmisille suositeltiin karanteenia vastaavia olosuhteita virukselta torjumiseksi. Poikkeusolojen vuoksi Suomen valtion rajat suljettiin ja kaikkea välttämätöntä ulkomaille matkustamista tuli välttää. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020a.)

Poikkeusolot kestivät Suomessa kolme kuukautta. 15.6.2020 hallitus arvioi, että koronaviruspandemia oli hallittavissa ja linjasivat poikkeusolojen päättyväksi 16.6.2020. Koronavirus tilanteen huononnettua poikkeusolot astuivat uudestaan voimaan Suomessa 1.3.2021 ja olivat voimassa 27.4.2021 saakka. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020b; Valtioneuvosto 2022.)

4 Etätyö

4.1 Etätyö käsitteenä

Etätyö on ansiotyön tekemistä varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Etänä voi työskennellä esimerkiksi kotona, kesämökillä tai muussa työnantajan kanssa sovitussa paikassa. Luonteeltaan etätyö vastaa työntekoa työpaikalla ja yleensä etätyötä tehdään tietotekniikan kanssa. (Tilastokeskus.)

Etätyön käsite on syntynyt 1970-luvulla Yhdysvalloissa kalliiden toimitilojen kustannusten säästämiseksi ja luonnonsuojelullisten syiden vuoksi. Etätyön käsite rantautui Eurooppaan 1980-luvulla, mutta laajemmassa mittakaavassa etätyö tuli tutuksi Suomessa vasta 1990-luvun alussa. Etätyön voi määritellä joko organisatorisena tai työoikeudellisena käsitteenä. Englanninkielinen termi telework viittaa jo siihen, että etätyötä tekevä työntekijä tekee poikkeuksetta niin sanotusti tietotyötä. (Helle 2004, 13-42.)

Etätyössä yleensä käytettävät tietoliikenneyhteydet mahdollistavat työnteon ajasta ja paikasta riippumatta. Yleisesti työpäivän alkamis- ja päättymisaika on työntekijän itse päätettävissä, mikäli työnantaja ei määrittele tiettyä työaikaa. Etätyön tekeminen voi olla säännöllisesti kotona tapahtuvaa työskentelyä tai sitten satunnaista työskentelyä. (Helle 2004, 13; Vilkmán 2016, 13.)

4.2 Etätyön edellytykset

Onnistumiselle etätyössä on aina omat edellytyksensä. Etätyön tulee olla työhön sopivaa, turvallista, terveellistä ja rauhallista, jotta se voi olla onnistunutta. Etätyössä työntekijältä vaaditaan oma-aloitteellisuutta, taitoa sekä halua itsensä johtamiseen ja yhteisten pelisääntöjen noudattamiseen. Työntekijä on itse vastuussa työtehtävistä suoriutumisesta ja työntekijän on itse tarvittaessa pyydettävä apua, jos työtehtävien tekeminen ei itsenäisesti onnistu. Etätyössä teoilla voi osoittaa luottamuksensa johtajalle sekä muulle työyhteisölle. (Työturvallisuuskeskus 2017, 2; Paul 2020, 75-76.)

Avain tekijä etätyöhön on toimiva teknologia, sillä ilman tätä etätyön tekeminen ei olisi mahdollista. Jotta teknologiaa voidaan hyödyntää, tarvitaan yhteys. Etätyöhön siirtyessä on tärkeää saada etäyhteydet kuntoon työn suorittamiseksi. (Roine & Anttila 2016, 87.)

Etätyössä johtaminen on usein täysin virtuaalista, sillä esihenkilö saattaa työskennellä eri kaupungissa, eikä kasvokkain tapaamisia ole usein. Täten etätyö vaatii selkeää kommunikaatiota, vuorovaikutustaitoja, luottamuksellista ilmapiiriä ja avointa toimintaa. Etätyössä

työn sujuvuuteen vaikuttaa työyhteisön vuorovaikutus ja yhteistyö. Esihenkilö määrittää työyhteisön säännöt, joista kaikkien on pidettävä kiinni ja toimittava yhdessä sivuttujen pelisääntöjen mukaisesti. (Työturvallisuuskeskus 2017,3; Paul 2020, 71-73.)

Alla olevassa kuviossa 3 on määritelty etätyöltä vaaditut edellytykset. Etätyötä tekevältä työntekijältä edellytetään vastuullisuutta, itsensä johtamisen taitoja ja tietotekniikan ja työvälineiden hyvää hallintaa. Etätyön edellytyksenä on työympäristön työrauha, tietoturvan toteutuminen, ergonominen työskentely ja toimiva teknologia. Edellytyksenä on myös yhteistyön ja vuorovaikutuksen sujuminen etätyöskentelyssä. Työyhteisössä sovitaan yhteydenpitoon, tavoitettavuuteen ja kokouskäytäntöihin pelisäännöt. (Työturvallisuuskeskus 2017, 2.)



Kuvio 3. Etätyön edellytykset (Työturvallisuuskeskus, 2017, 2)

4.3 Etätyön lainsäädäntö

Etätyön tekeminen vaatii Suomessa työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen. Työaikalaki määrittelee etätyön samanlaiseksi työksi kuin työpaikalla tehtävä työ. Etätyön tekeminen ei vaikuta lainsäädännön vuoksi työaikaan tai voimassa oleviin vakuutuksiin. Työnantajan velvoitteena on huolehtia etätyötä tekevän työntekijän työergonomiasta sekä yrityksen tietoturvan säilymisestä etätyössä. (Paul 2020, 75.)

Työnantajan ja työntekijän on tehtävä keskenään etätyösopimus etätöihin aikovan työntekijän kanssa. Etätyösopimuksessa on määriteltävä tarkasti etätöiden säännöt, aikataulut ja määrät, sopimuksen kesto, sopia etätöiden kustannuksista sekä muista tarpeellisista asioista. Edellä mainittujen syiden vuoksi sopimus olisi hyvä tehdä kirjallisesti, vaikka suullinen sopimus on yhtä pätevä. (Valtiovarainministeriö 2020, 2.)

4.4 Etätöiden yleistyminen

Tuhannet organisaatiot ja miljoonat työntekijät ovat löytäneet etätöiden hyödyt ja ilot. Etätöiden osuus työnteon muotona on kasvanut vuosi vuodelta kaikenkokoisissa organisaatioissa ja käytännössä kaikilla toimialoilla. Etätöiden yleistymisen syynä on ollut ennen kaikkea teknologian kehittyminen. Teknologian kehittyminen mahdollistaa sen, että kommunikointi on erittäin helppoa paikasta riippumatta. Teknologian myötä kannettavat tietokoneet ja muut etätöihin tarvittavat välineet ovat kehittyneet vuosien saatossa, joten töiden teko kotoa on sujuvaa. (Fried & Heinemeir Hansson 2013, 9.)

Työmatkat selittävät etätöiden suosiota ja yleistymistä. Suomessa joka kolmannen työssäkäyvän henkilön työmatka on kotipaikkakunnalta toiselle paikkakunnalle. Työmatkat ovat monelle työssä käyvälle epämieluisia ja osa työarkea. Työpaikan ja kodin välinen matka tehdään usein autolla. Autolla kuljettu työmatka on usein aikaa vievää, ympäristöä kuormittavaa ja voi aiheuttaa terveyshaittoja. Tämän vuoksi vuosien saatossa yleistynyt työmatka on se, ettei työmatkaa ole ollenkaan, mikäli työntekijä tekee etätöitä. Etätöissä työmatka jää kokonaan pois, kun työpiste on työpaikan sijasta esimerkiksi kotona. (Ziemann 2017; Fried & Heinemeir Hansson 2013, 19.)

Yhtenä syynä etätöiden suosiota voi selittää se, että ihmiset haluavat työskennellä ja aikatauluttaa työpäivänsä oman tahtonsa mukaisesti. Osa ihmisistä on tehokkaita työssä aamuisin, kun taas osa ihmisistä tehokkaimmillaan myöhemmin iltapäivällä. Etätöskentely mahdollistaa sen, että työntekijä voi tehdä työpäivän tehokkaasti oman jaksamisen mukaan, mikäli työtehtävä sen mahdollistaa. (Fried & Heinemeir Hansson 2013, 21-24.)

4.5 Etätö työpaikalla ja tulevaisuudessa

Etätöskentely lisääntyi Suomessa huomattavasti vuoden 2020 aikana. Etätöiden räjähdysmäiseen kasvuun on vaikuttanut maailmanlaajuinen COVID-19 pandemia, sillä keväällä 2020 yritysten työntekijät siirtyivät Suomen hallituksen suosituksesta etätöskentelyyn. Ylen tekemän taloustutkimuksen mukaan miljoona suomalaista siirtyi etätöihin pandemian vuoksi keväällä 2020. (Yle 2020b.)

Jo ennen pandemiaa etätyötä tehtiin Suomessa useissa organisaatioissa säännöllisesti, joten tilanne ei ole täysin uutta kaikille työntekijöille. Etätyöskentely on muodostunut trendiksi, joka tulee jatkumaan COVID-19 pandemian päätyttyä. Etenkään suurimmissa organisaatioissa toimistot eivät tule häviämään, mutta etätyöskentelyä tullaan suosittelemaan yhä useammille työntekijöille. Ylen keväällä 2020 tekemästä taloustutkimuksesta käy ilmi, että etätyö on nousemassa buumiksi. Etätyön ei uskota olevan vain koronaviruspandemian aiheuttama työnteon muoto, vaan ihmiset ovat salaa toivoneet, että työpäivän voisi tehdä kotona verkkareissa. (Yle 2020b.)

Keväällä 2020 yliopistot tekivät yhteistyössä internet-kyselyn etätyöskentelystä. Kyselyyn saatiin yhteensä 5450 vastausta julkisen ja yksityisen alan työntekijöiltä. Kyselyn tuloksista ilmeni, että etätyönteko oli sujuvampaa henkilöillä, jotka olivat tehneet etätyötä jo ennen koronaviruspandemiaa. Suurin osa vastaajista koki työn tuottavuuden olevan etätyössä hyvällä tasolla ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen olevan tasapainossa. Lähityön merkityksellisyys korostui etätyöskentelyyn siirtymisen myötä ja yli puolet vastaajista ikävöivät työyhteisöä. Kokoaikaisesti toimistolle paluuta ei kuitenkaan haluttu, vaan suurin osa vastaajista haluaisi tulevaisuudessa jatkaa satunnaisesti etätyöskentelyä koronaviruspandemian helpotuttua. (Yle 2020a.)

COVID-19 pandemia on saattanut johtaa pidempiin työpäiviin, lisääntyneeseen stressiin ja ahdistukseen. Samaan aikaan mahdollisuus työskennellä kotona ja kontaktien vähentäminen ihmisten kanssa on saattanut vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. Kotona työskentely on luonut koronaviruspandemian aikana turvallisen ja terveellisen työympäristön työntekijöille. (Juchnowicz & Kinowska 2021.)

Työntekijät uskovat etätyön ja digitaalisten neuvotteluiden jäävän pysyvän työnteon muodoksi. Etätyö työnteon muotona tulee edelleen tulevaisuudessa kasvamaan, mutta miten paljon, niin siitä ei ole vielä varmuutta. (Baert ym. 2020, 3.) Koronaviruspandemia on luonut uuden etätyön mallin. Mikäli etätyön tekeminen osoittautuisi kuitenkin tehottomaksi, voisivat työnantajat alkaa rajoittaa etätyön tekemistä. (Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta 2020, 79.)

Ei ole tietoa kauan COVID-19 pandemian myötä tulleet poikkeusolot vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Aiemmin on tutkittu SARS-viruksen vaikutuksia työhyvinvointiin pidemmällä aikavälillä. Tutkimuksen tuloksista havaittiin, että kolme vuotta epidemian päättymisen jälkeen alkoholiriippuvaisuuden kasvu johtui karanteenista. Karanteeniolosuhteiden päätyttyä ihmiset edelleen välttelivät suuria ihmisjoukkoja ja jatkoivat elämää eristäytyneenä. Tutkimuksen tuloksista ilmeni myös alemman koulutusasteen nuorten (16-34 vuotta) naisten todennäköisyydestä sairastua herkemmin mielenterveysongelmiin. SARS-

viruksen aikana stressitekijöitä olivat pelko, turhautuminen, tavaroiden puute, riittämätön tieto viruksesta ja karanteenin kesto. (Bansal 2020.)

Maailmanlaajuisesti ei ole selvyyttä ja ohjetta, voiko työnantaja määrätä työntekijän toimistolle työskentelemään ennen COVID-19 pandemian päättymistä. Työntekijän sairastuttua COVID-19 virukseen, voi tartunnan jäljittäminen työyhteisössä olla aikaa vievää sekä haasteellista. Suuremmissa toimistoissa altistuneita henkilöitä voi olla paljon. Jos useampi altistunut työntekijä saa COVID-19 tartunnan, vaikuttaa tämä jo organisaation henkilöstöresursseihin. Organisaatioiden on hyvä noudattaa valtion ohjeistuksia työskentelyssä pandemian aikana. Kun tulevaisuudessa COVID-19 pandemian helpotuttua etätyösuositus loppuu, voi työntekijät kokea haasteita toimistoelämä arkeen palaamisen kanssa. Vaikka pandemia helpottuu, osa työntekijöistä haluaa mahdollisesti silti käyttää kasvomaskia työpaikalla, välttää lähikontakteja sekä huolehtia hyvästä hygieniasta. (The Lane Report 2020.)

Töihin paluu voi tuntua toisista henkilöistä ahdistavalta. Pandemian aikana on opittu uudet etätönnön kommunikointitavat ja rutiinit, joten paluu työpaikalle voi tuntua pelottavalta. Töihin palatessa on mietittävä, miten työntekijä haluaa suojautua virukselta ja huolehtia omasta hygieniastaan. Kasvomaskin ja käsidesin käyttöä voidaan työpaikalla edelleen suosia työntekijän halutessaan näin. Myös työpaikan aikataulun ja lähikontaktien välttäminen voi työolosuhteissa olla mahdollista. Muutoksia etätönnön ja työpaikalla työskentelyn välillä on useilla ulkoisessa olemuksessa. Töihin palaaminen tarkoittaa monille ulkoisen olemuksen muuttamista takaisin toimistoetikettiin. Vanhat arjenrutiinit alkavat muodostua taas uudestaan toimistolle palaamisessa. Ihmiset ovat sopeutuneet nopeasti kotona työskentelyyn, mutta on annettava mahdollisuus sopeutua takaisin työyhteisöön, kuten ennen koronaviruspandemiaa. (Anita 2020.)

Työterveyslaitos laati keväällä 2020 yleisohjeistuksen työpaikalle palaamista varten. Yleisohjeistuksen tarkoituksena on luoda turvallinen paluu työpaikalle koronaviruspandemian salliessa. Ohjeistuksessa kehoitetaan työpaikkoja estämään työntekijöiden, mahdollisten asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden altistumista COVID-19 virukselle. Lisäksi työnantajan tulee laatia riskien arviointia, ohjeistaa työyhteisöä ajankohtaisesti menettelytavoista ja luoda toimintasuunnitelma COVID-19 viruksen leviämisen ehkäisemiseksi. Ohjeistuksen mukaan riskit viruksen leviämiseksi tulisi pyrkiä poistamaan tai mahdollisuuksien mukaan minimoimaan. Tukea riskien arviointiin kannattaa hakea organisaation omasta työterveyshuollosta, viranomaisilta ja eri asiantuntijatahoilta. (Työterveyslaitos 2020.)

Työterveyslaitoksen laatimassa ohjeistuksessa organisaation kannattaa arvioida työyhteisön ohjeita ja toimintatapamuutoksia. Esimerkiksi hygienia- ja siivouskäytäntöjen tehostaminen auttaa virukselta suojautumisessa. Ohjeistuksessa kehoitetaan huomioimaan myös

työvälineiden yhteiskäyttö, työhön liittyvän matkustamisen välttämättömyys sekä kokous- ja taukokäytäntöjen mahdollistaminen turvallisesti. (Työterveyslaitos 2020.)

Viimeiset pari vuotta ovat tuoneet poikkeuksellisen työelämän mullistuksen, joka tapahtui keväällä 2020 COVID-19 pandemian vuoksi yhtäkkiä ilman ennakoivalmistelua. Työelämän historiassa useat sukupolvet tekivät vuosikymmeniä työtä samalla tavalla, mutta nyt yhden sukupolven sisällä tapahtui siirtyminen tietoyhteiskuntaan ja uuteen työnteon malliin: etätööhön. On hyvin todennäköistä, että tulevaisuudessa COVID-19 pandemian helpotuttua organisaatiot siirtyvät hybridityöhön. Hybridityön vuoksi etätö on tullut jäädäkseen, joten hybridityön opetteleminen vaatii ihmisiltä taitoa. Pandemian helpotuttua ihmisten tulisi miettiä miten he haluavat töitä tehdä, eikä ajatella sitä, miten töitä on pakko tehdä. Koronavirusvuosien aikana on jo opittu siihen, mikä toimii ja mikä ei toimi virtuaalisesti. Jokainen organisaatio pystyy edellä mainittujen asioiden pohjalta kehittämään omaa toimintamallia- ja kulttuuria. Etätö on jo koettu tehokkaaksi työskentelytavaksi monissa organisaatioissa, mutta täysin sen pidempiaikaisia vaikutuksia työhyvinvointiin ei vielä tiedetä. (Hahto 2022; Torvinen 2022.)

Kotona työskentelystä COVID-19 pandemian aikana saadut oivallukset voivat tulevaisuudessa johtaa joustavampiin käytäntöihin työpaikoilla. Etätö on osoittautunut tuottavaksi työnteon muodoksi, sekä se voi myös parantaa entisestään työntekijöiden työhyvinvointia. Etätö mahdollistaa globaalisti vapaamman työmarkkinoiden hyödyntämisen ja mahdollistaa täten organisaatioille mahdollisia toimistotilojen säästökustannuksia. On kuitenkin muistettava, että etätö ei sovi kaikille työntekijöille. Vähän kurinalaisuutta omaksuvat ihmiset ovat kokeneet haasteita kotona työskennellessä. Tällaiset haasteet vaikuttavat yksilön työsuoritukseen ja työhyvinvointiin. Tulevaisuudessa työnantajan ja työntekijöiden on pohdittava joustavia työjärjestelyitä ja työntekijöiden tilanteisiin sopivaksi. (Wang ym. 2020.)

4.6 Etätöön hyödyt

Etätöä voidaan kutsua vetovoimaksi. Etätöön teossa on hyötyjä niin työntekijälle kuin työnantajalle. Työnantajamielikuva paranee etätö mahdollisuudesta. Työntekijälle etätö tuo taas hyötyjä työn joustavuudessa, työrauhassa sekä myös taloudellisesti. Etätö mahdollistaa joustavamman työajan ja työpäivä on helpompi rytmittää omaan elämään sujuvaksi. Aikaa työpaikalle siirtymiseen ei ole ja tämä aika vapautuu perheelle, harrastuksille sekä levolle. Tämä mahdollistaa paremmin työn ja perhe-elämän yhteen sovittamisen. (Maukonen 2020.)

Etätöön tekeminen parantaa työntekijän työhön keskittymistä, sillä kotona työrauha on parempi esimerkiksi avokonttoriin verrattuna. Etätö mahdollistaa työnteon paikkaan sitomatta, joten työntekijä voi vapaammin valita missä työnsä tekee. Se tuo myös mahdollisuuksia työskennellä työtehtävissä, missä työskentely ei olisi muuten työpaikan sijainnin perusteella mahdollista. Etätöössä työmatkojen puuttuminen tuo helpotusta ajallisesti sekä taloudellisesti. (Fried & Heinemeier Hansson 2013, 13.)

Ihmiset valitsevat mielellään etätönteon terveyshyötyjen vuoksi. Etätöön tekeminen kotona mahdollistaa työrauhan, enemmän yksityisyyttä, vähemmän melua, mahdollisesti paremman ilmanlaadun konttoreihin verrattuna. Etätöyllä on merkittävä vaikutus työkyvyn ylläpitoon sekä työn ja yksityiselämän tasapainottamiseen. (Juchnowicz & Kinowska 2021; Tavares 2017, 34.)

Työnantajalle etätöössä on myös etunsa. Työntekijä on yleensä etätöössä tehokkaampi, joka näyttäytyy työnantajalle työn tuottavuudessa. Etätö on työnantajan näkökulmasta etuna rekrytoinnissa, sillä se houkuttelee hakijoita paikkakunnan ulkopuolelta. Työpaikkaa on mahdollista hakea muilla perusteilla kuin asuinpaikkakunnan mukaan, joten työnantajan on mahdollista löytää laajemmalta alueelta päteviä työntekijöitä rekrytoitavaan työtehtävään. Etätöön vuoksi organisaatiot eivät tarvitse suuria konttoreita, kun kaikille työntekijöille ei tarvitse olla omaa konkreettista työpistettä. Tämä tuo työnantajalle kustannusten säästöjä, kun suurista konttoreista voidaan luopua etätöön myötä. (Buffer 2019; Fried & Heinemeier Hansson 2013, 37; Molla 2019.)

4.7 Etätöön haasteet

Etätö sisältää aina omat haasteensa. Etätöössä työntekijöihin voi kohdistua vaikuttavia haittatekijöitä. Työnantajan tulisi tehdä etätöön riskienarviointi, jotta työnantaja voi tunnistaa työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen kohdistuvat riskit myös etätöössä. Fyysinen ja psyykinen kuormittuminen korostuu erityisesti etätöön riskinä. Tapaturmavaarat ovat myös etätöössä mahdollisia. Työnantaja korvaa etätöössä sattuvia tapaturmia, mutta työpaikkaa rajallisemmin. (Työterveyslaitos 2021a.)

Etätöskentely altistaa erilaisille terveysongelmille. On havaittu, että etätö aiheuttaa masennusta, stressiä, eristäytymistä sekä tuki- ja liikuntaelimestön ongelmia. Töitä tehdään yleensä tietokoneella pitkiä aikoja kerrallaan eikä kunnollista tauotusta ole. Tietokoneella työskentely vaikuttaa lihaksistoon hartioiden, niskan, käsien ja ranteen sekä lannerangan alueella. (Tavares 2017, 33.)

Todennäköisesti jokainen tietotyötä tekevä kokee uupumusta virtuaalisia palavereja kohtaan. Aivot kuormittuvat virtuaalisessa palaverissa huomattavasti nopeammin ja kuormitus

on havaittavissa jo puolen tunnin virtuaalisen palaverin jälkeen. Kasvokkain pidettävät kokoukset antavat sen sijaan monille uutta energiaa kuin veisivät sitä pois. Useimmissa organisaatioissa on kulttuuri, ettei kameroita pidetä päällä etäkokouksissa. Tämä aiheuttaa helposti sen, ettei virtuaalisessa vuorovaikutuksessa yritetä vaikuttaa ja kehittää työskentelytapoja. Kommunikaatio ilman elävää kuvaa ja kasvokkain keskustelua on huomattavasti poissaolevampaa. Kameroiden päällä pitäminen on kuitenkin taas raskasta, sillä videoruu-dulla näkyvät kasvot muistuttavat työntekijää siitä, että hänen ilmeensä ja kehonkielensä välittyvät muille osallistujille. Kasvot rentoutuvat pidemmän virtuaalipalaverin aikana nopeasti ja pieni videoruu-tokuva voikin näyttää totisen ja ankean ilmeen, vaikka tämä on kaikkea muuta kuin ihminen haluaisi palaverissa muille esitellä. (Hahto 2022; Torvinen 2022.)

Etätyössä yhteyden pitovälineillä on suuri merkitys, sillä virtuaalisten kanavien kuten sähköpostin välinen kommunikaatio on työntekijöille paljon vaikeampaa. Erilaiset virtuaalita- pahtumat kuten virtuaalokokoukset ovat kuitenkin keino ylläpitää vuorovaikutustilanteita ko- tona työskennellessä. Videopuhelut vaativat enemmän äänensävyn- ja voimakkuuden, ke- honkielen ja ilmeiden tulkitsemiseksi, joka kuluttaa enemmän energiaa. Vuorovaikutus voi olla virtuaalisesti sujuvaa, mutta kehonkielen puuttuminen aiheuttaa uupumusta ja helposti väärinymmärryksiä. Haasteena virtuaalita- pahtumissa on keskustelujen tauottaminen ja hil- jaiset kohdat, sillä pidemmät tauot tulkitaan helposti epäkohteliaiksi ja kiusallisiksi. Virtuaa- likokouksissa kameran käyttäminen koetaan epämiellyttäväksi, koska tiedostetaan jonkun kat- sovan koko ajan. Ihminen tietoisesti käyttäytyy kameran edessä eri tavalla ja katsoo omaa kuvaansa kokouksien ajan. (Castrillon 2020; Jiang 2020.)

Työnantajan olisi tärkeää edesauttaa työntekijöiden työn sujuvuutta, jaksamista ja yhteisöl- lisyyden ylläpitoa etätyön aikana psyykkisen hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Työyhteisön yh- teisöllisyyden ylläpitämiseksi voisi järjestää esimerkiksi säännöllisesti videopalavereja tai yhteisiä virtuaalika- hvitaukoja kuulumisten vaihtamista varten. Virtuaalika- hvitauot eivät kuitenkaan korvaa keskusteluita kahvihuoneessa, mutta tuovat toivottua ja vaihtelevaa sisäl- töä työntekijän etätyöpäiviin. Riskinä etätyössä on kuormittuminen, sillä työajan seuranta ei välttämättä toteudu samalla tavalla kuin työpaikalla. Työntekijän olisi tärkeää seurata omaa jaksamistaan liiallisen kuormittumisen ja kohtuuttoman työmäärän estämiseksi. Etätyön ris- kinä ja huonona puolena on myös vapaa-ajan ja työn sekoittuminen, sillä työnteko tapahtuu kotona, joka voi vaikeuttaa työstä irrottautumista. (Torvinen 2022; Työterveyslaitos 2021b.)

5 Työhyvinvointi

5.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Käsite työhyvinvointi on saanut alkunsa vuonna 1929, kun Rexford B. Hersey tutki työpäikälläan työntekijöiden työn tuottavuutta ja työhyvinvointia. (Wright ym. 2017, 40). Vuonna 1987 Warr määritteli työhyvinvoinnin lähimmäksi nykyistä määritelmää. Warrin määritelmän mukaan työhyvinvointi on yksikön kokonaisvaltaista ja subjektiivista kokemusta ja toimintaa töistä. Määritelmä ei ole tästä vuosien saatossa muuttunut, mutta määritelmän sisältöä on mukautettu. (Armstrong 2020, 266.)

Työhyvinvointi on hyvin laaja käsite, jolle ei ole vain yhtä tiettyä määritelmää. Käsitteenä työhyvinvointi voidaan ajatella yleisellä tasolla hyvin yksinkertaisena. Monet työyhteisössä ajattelevat sen käsittävän vain fyysisen hyvinvoinnin, kuten taukojummat ja työergonomian. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin näkökulmasta nämä ovat vain murto-osa työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 11.) Työhyvinvointi on Suomen työterveyslaitoksen mukaan turvallista, tuottavaa ja terveellistä työtä, jota työntekijät ja ammattitaitoiset työyhteisöt tekevät oikein johdetussa organisaatiossa. Kun työyhteisöt ja työntekijät tuntevat työnsä palkitsevaksi ja mielekkääksi, tukee työnteko heidän elämäntilanteensa. (Työterveyslaitos 2021b.)

Työhyvinvointiin tulisi panostaa ja se pitäisi nähdä investointina, kuten muutkin liiketoiminnalliset investoinnit. Kuitenkin työhyvinvoinnin kaltaisia aineettomia investointeja on vaikea määrittellä eikä tällaisten investointien onnistuneisuutta voida samalla tavalla mitata. Organisaatioiden tulisi ajatella työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti eikä vain keskittyä yhteen tiettyyn osa-alueeseen. Työhyvinvointia tulisi arvioida, kehittää ja mitata aktiivisesti, kuten muitakin organisaation osa-alueita. (Manka & Manka 2016, 40; Virolainen 2012, 105.)

Perusta työhyvinvoinnille pohjautuu organisaation hyvään johtamiseen, työhön ja työyhteisöön. Johtamistyylin pitää olla tasapuolista, oikeudenmukaista, osallistuvaa ja kannustavaa. Työtä ei saa kokea kuormittavaksi, joten työlle on määriteltävä selkeät toimintatavat ja tavoitteet. Työ voidaan helposti kokea kuormittavaksi, mikäli selkeitä toimintatapoja ja tavoitteita ei ole asetettu. Toimivan työympäristön ylläpitämiseksi organisaation on määriteltävä työyhteisön pelisäännöt. (Hakala ym. 2010, 7-8.)

Työhyvinvointiin vaikuttavat jokaisen ihmisen yksilölliset tekijät kuten terveys, työkyky, motivaatio ja elämäntilanteen taidot. Yksilön voimavarat rakentuvat ihmisestä riippuen eri tekijöistä. Voimavaroja ovat terveys, toimintakyky, osaaminen, koulutustausta, arvot ja asenne. Ihmisen voimavarojen ja työn vaatimuksen välinen tasapaino muodostaa työkyvyn. Työkyvyn tasapainoa on seurattava jatkuvasti työuran edetessä, sillä tasapainoon vaikuttavat esimerkiksi ikä, sairaudet ja muut henkilökohtaisen elämän asiat. Työn mielekkyyteen

vaikuttavia voimavaroja on työyhteisö, työympäristö, työn sisältö ja sen vaatimukset. Myös organisaatiolla on suuri merkitys työn mielekkyyteen. Ihminen tekee työtä motivaatiosta, joten on tärkeää ylläpitää niitä tekijöitä elämässä, jotka ylläpitävät motivaatiota ja edistävät selviytymistä arjen haasteissa. (Hakala ym. 2010, 7-8.)

5.2 Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö

Turvallisen työympäristön perustana on laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelu yhteistoiminnasta sekä työturvallisuuslaki, jotka parantavat työolosuhteita ja työympäristöä. Työsuojelun valvonta ja työpaikan työsuojelutoiminta lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä, työolosuhteita ja varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen. Työturvallisuus lailla pyritään kohentamaan työolosuhteita ja työympäristöä työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi sekä ehkäistä ammattitauteja, tapaturmia sekä muita työstä tai mahdollisesti työympäristöstä johtuvia tekijöitä. Edellä mainitut lait ennalta ehkäisevät tapaturmia ja muita työympäristöstä aiheutuvia haittoja sekä turvaavat työntekijöiden työkyvyn. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, 1§; Manka & Manka 2016, 90; Työturvallisuuslaki 738/2022, 1§.)

Työhyvinvointiin liittyvän lainsäädännön mukaan työpaikalle on valittava työsuojelutoimikunta, mikäli työpaikalla työskentelee yli 20 henkilöä. Työnantajan tehtävänä on nimetä työsuojelupäällikkö ja omat edustajansa toimikuntaan. Työntekijänpuolen tehtävänä on taas nimetä osa työsuojelutoimikunnan jäsenistä ja työsuojeluvaltuutettu. (Manka & Manka 2016, 91.)

Lain mukaan työnantajan tehtävänä on järjestää työntekijöilleen työterveyshuolto, mikäli yrityksellä on yksikin työntekijä. Työntekijöiden, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyötä edistää työterveyshuoltolaki. Työterveyshuoltolain tarkoituksena on ylläpitää työyhteisön toimintaa, työntekijöiden terveyttä ja työkykyä, työhön liittyvien tapaturmien ja sairauksien ehkäisyä sekä työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta. (Manka & Manka 2016, 92-94.)

5.3 Työkyky

Työkyky on yksi tärkeimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista osatekijöistä, sillä työkyvyn menetys tuo eniten kustannuksia organisaatioille. Sairauspoissaolot kuormittavat myös organisaatiota työpoissaolon vuoksi. Sairauspoissaoloja voidaan täten pitää tärkeimpänä työkyvyn mittarina. Suomen työterveyslaitos on tehnyt mallin nimeltä työkykytalo. Työkykytaloissa on nimetty työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Mallin tärkein tehtävä on tunnistaa henkilöstön työhyvinvointia heikentäviä ja uhkaavia syitä. Työhyvinvointi talon rakennetta kuvataan alla

olevassa kuviossa 4, josta katon alta ilmenee useita työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. (Viitala 2013, 214.)



Kuvio 4. Työterveystalo Viitalan mukaisesti (Viitala 2013, 214)

Työkykytalon kolme alinta kerrosta kuvaavat työntekijän omia voimavaroja. Talon neljännestä kerroksesta löytyy taas työhön suoraan liittyvät tekijät ja talon kattona on työntekijän oma työkyky. Talon katon tulisi olla tasapainossa työntekijän omien voimavarojen ja työn kanssa. Mikäli työntekijän voimavarat ja työn vaatimukset eivät kohtaa, on talo epätasapainossa ja tämä vaikuttaa suoraan työntekijän työkykyyn heikentävästi. (Viitala 2013, 214.)

5.4 Työhyvinvointi etätyön näkökulmasta

Työhyvinvoinnista huolehditaan työpaikalla monella tavalla. Esimerkiksi työnantaja tarjoaa työpaikalla työntekijälle ergonomisen ja rauhallisen työpisteen työntekoa varten. Työpaikalla työhyvinvoinnista huolehtiminen on helpompaa, sillä esihenkilö näkee alaisensa säännöllisesti ja pystyy täten suoraan puuttumaan työhyvinvoinnin epäkohtiin. Etätyöskentelyssä työntekijöiden työhyvinvoinnin seuraaminen on huomattavasti haastavampaa, sillä esihenkilö ei näe työntekijää säännöllisesti eikä pysty samalla tavalla kiinnittämään huomiota epäkohtiin. COVID-19 pandemia pakotti ihmisiä siirtymään normaalista poikkeavaan tilanteeseen nopealla aikataululla. Etätyön tekeminen ja poikkeustila on pitkittynyt huomattavasti siitä, mitä pandemian alussa ajateltiin. Pitkään jatkunut etätyönteko ja poikkeusolot näkyvät fyysisen hyvinvoinnin heikkenemisessä. Poikkeustilan alkaessa keväällä 2020 organisaatiot käyttivät resursseja työntekijöiden tukemiseen virtuaalisesti. Kuitenkin pitkään jatkunut etätyö poikkeustilanteen vuoksi on johtanut siihen, ettei hyvinvoinnista huolehdita

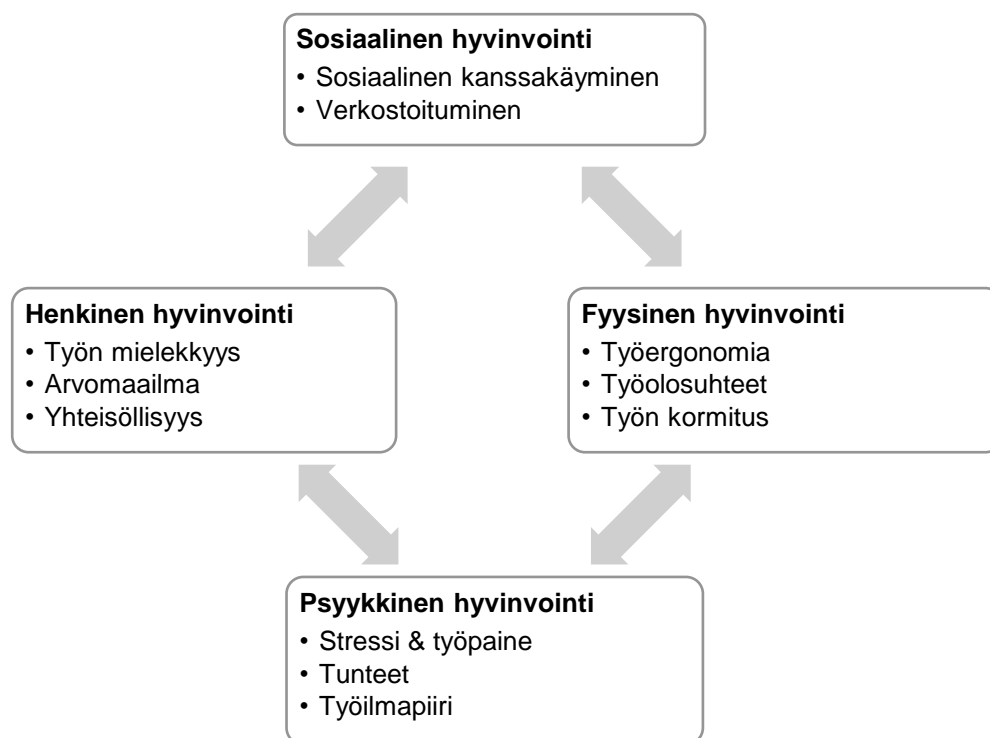
enää samalla tavalla kuin poikkeustilan alettua. Ihmisten ajankäyttö on muuttunut etätöön myötä, joka voi aiheuttaa ihmisille työkuormaa. Etätöissä työn ja vapaa-ajan ero sumenee, eikä työstä pääse välttämättä samalla tavalla irti vapaa-ajalla. Työtehokkuuden vaatimukset ja jatkuva kiire heikentävät työntekijän jaksamista ja lisäävät työn kuormittavuutta. (Moss 2021.)

Työhyvinvoinnin heikkeneminen näkyy uupumuksena, kyynisyytenä ja työtehokkuuden hii-pumisena. Edellä mainittujen tekijöiden korkea taso voi johtaa vakavaan työuupumukseen. Maailmanlaajuinen COVID-19 pandemia ja siitä seurannut poikkeustila ei ole aiheuttanut työuupumuksen oireiden uudelleen määrittelyä, mutta se on lisännyt työpaikalle kohdistuvia ahdistuksen ja uupumisen muotoja. Ihmiset ovat kokeneet poikkeustilan aikana emotionaalisia haasteita, epäoikeudenmukaisuutta sekä työmäärän kasvua. Jos työuupumuksen tunne johtuisi vain liiallisesti työmäärästä eikä muita uupumukseen vaikuttavia tekijöitä olisi, auttaisi työmäärän vähentäminen ja vapaa-ajan lisääminen. Vakavassa työuupumuksessa edes työmäärän vähentäminen ei ole riittävä keino palautua uupumuksesta, vaan tähän tarvitaan muita keinoja. (Lievens 2021.)

Työhyvinvointiin etätöissä vaikuttaa työskentelyolosuhteet. Yksin asuvat ihmiset ovat etätöissä jatkuvasti yksin ja taas perheelliset eivät saa välttämättä työrauhaa muun perheen ollessa kotona. Toiset kokevat olevansa todella yksinäisiä ja eristyksissä, kun taas toiset yrittävät selvitä etätöypäivistä lasten etäkoulun ohella. Työn kuormittavuudesta ja uupumisesta ei ole helppo puhua. Myös mielenterveysongelmat voivat lisääntyä etätöissä. Työuupumuksen korjaaminen ei ole helppoa, sillä sille ei ole yhtä automaattista ratkaisua. Organisaation johtotehtävissä olevat henkilöt voivat myös kokea uupumusta työtä kohtaan. Tämä uupumus voi heijastua johtotehtävissä olevilta henkilöiltä alaisiin. (Moss 2021; Torvonen 2022.)

5.5 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältää psyykkisen, fyysisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. On tärkeää ottaa huomioon nämä kaikki neljä osa-aluetta, sillä ne vaikuttavat ja liittyvät toinen toisiinsa. Tämän vuoksi työhyvinvointia täytyy tarkastella kokonaisvaltaisesti, eikä vain yhtä neljästä osa-alueesta irrallaan. Mikäli jossain työhyvinvoinnin osa-alueessa on puutteita, heijastuu tämä helposti toisiin osa-alueisiin. Alla olevassa kuviossa 5 on kuvattu näiden eri osa-alueiden keskinäiset vuorovaikutukset ja osa-alueisiin liittyviä tekijöitä. (Virolainen 2012, 11-13.)



Kuvio 5. Työhyvinvoinnin osa-alueet (mukaillen Virolainen 2012)

5.5.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on merkittävä osa työhyvinvointia. Se pitää sisällään työn kuormituksen fyysiset olosuhteet sekä työergonomian. Fyysinen hyvinvointi korostuu ammateissa, joissa tarvitaan nimensä mukaisesti fyysisiä ominaisuuksia, mutta kuitenkin myös istumatyö ja yksipuoliset liikeradat kuormittavat ajan kuluessa. Tietokoneella työskentelevät henkilöt käyttävät paljon hiirtä, joten ranne ja kynärvarsi kuormittuvat helposti. Suurin haaste istumatyössä on kehon liikkumattomuus. Tauotukset, kuten pieni kävely ja seisomaan nouseminen auttavat ennaltaehkäisemään lihasvaivoja toimistotyötä tekeville henkilöille. Etätyön tekeminen on lisännyt lähes kaikkien ihmisten fyysistä passiivisuutta, sillä etätyöpäivinä liikutaan usein todella vähän. (Hahto 2022; Virolainen 2012, 17.)

Fyysinen hyvinvointi kokee muutoksen työn siirtyessä toimistolta kotiin. Matka työpaikalta kotiin saattaa vähentää työntekijän stressiä, mutta myös jokapäiväinen hyöty- ja arkiliikunta jää pois etätyössä. Etätyössä on muistettava oikea säännöllinen tauotus ja pienet taukojummat, jotka auttavat kehoa fyysisen toimintakyvyn ylläpidossa. (Virolainen 2012, 17.) Etätyössä rauhallinen työympäristö helposti houkuttelee tekemään työtä tuntikausia ilman kunnollista tauotusta. Etätyön myötä työntekijöiden fyysinen aktiivisuus voi myös vähentyä.

Fyysisen aktiivisuuden ylläpitämiseksi työnantaja voi tukea työntekijöitään liikuntapalveluilla. (Bouziri ym. 2020; Hahto 2022.)

Ergonomia löytää juurensa jo 1800-luvulle, jolloin istumista ja työasentoa tutkittiin. Ergonomia rantautui Suomeen 1960-luvulla. Työergonomian painotus oli aluksi fyysisesti raskaissa työtehtävissä ja paljon toistoa vaativissa työtehtävissä. Vasta 1980-luvulla ergonomiaa laajennettiin tietotekniikan ja näyttöpäätetyön työtehtäviin. (Launis & Lehtelä 2011, 26-27.)

Koronapandemiasta johtuvat poikkeusolot ovat vaikuttaneet työergonomiaan, vaikka useat toimistotyötä tekevät henkilöt tekivät etätöitä jo ennen poikkeusoloja. Pitkään jatkuva etätyöskentely aiheuttaa riskitekijöitä työntekijöiden työergonomiaan. Etätöiden tekemisestä tuli nopeasti poikkeusolojen vuoksi pitkäaikainen työnteon muoto, eikä sen tekemiseen ehditty varautua kunnolla. Etätöissä organisaatiot ovat huolehtineet etäyhteyksien toiminnasta ja sähköisten työvälineiden toimivuudesta sekä kehityksestä, mutta työntekijöiden työergonomiasta ei välttämättä ole huolehdittu. Työntekijöiden kotona olevat etätyöpisteet eivät ergonomian osalta ole riittävän hyviä pitkään jatkuvan etätyön tekoon, joten organisaatioiden olisi hyvä tarjota tukea ergonomisen työpisteen hankkimiseen tai työvälineiden lainaamiseen. Ergonomian olisi hyvä olla kunnossa, mutta vielä tärkeämpää olisi välttää pitkäkestoisia, staattista tilaa. Täydellistä työasentoa tärkeämpää sen sijaan on säännöllinen asentojen vaihtelu. (Bouziri ym. 2020; Hahto 2022.)

Etätyö saattaa vaikuttaa työstä palautumiseen. Palautumisen kannalta stressitön vapaa-aika ja lepo ovat tärkeitä tekijöitä. Etätyössä työpäivät saattavat helposti venyä tai vapaa-ajalla on nopea käydä lukemassa työsähköpostia. Etätyössä on muistettava riittävä lepo, sillä lepotilassa ihmisen voimavarat palautuvat. Vapaa-ajalla ihminen valitsee aktiviteetit oman kiinnostuksen mukaan tai omaan palautumiseen sopivasti. Riittävä lepo öisin, vapaa-ajalla ja viikonloppuna ovat tärkeitä asioita työstä palautumisen kannalta. Unen tarve on yksilöllinen palautumisen kannalta ja tähän vaikuttaa unen laatu. (Airaskorpi 2020, 53; Manka & Manka 2016, 181-185.)

Työn laadun heikkeneminen ja tehtävien tuntuminen suorittamiselta ovat oireita alkavasta työuupumuksesta. Uupunut henkilö kokee työssään hämmästyksen ja ristiriidan tuntemuksia työmäärään nähden. Uupuneella henkilöllä voi olla muistin ja keskittymisen haasteita, mielenterveysongelmia, univaikeuksia, erilaisia kiputiloja, sydämen rytmihäiriöitä tai pitkittynyttä flunssaa. Työuupumuksessa lepo ei enää virkistä samalla tavalla kuin sen pitäisi. (Uusitalo-Arola 2019, 26-35.)

5.5.2 Psyykkinen työnhyvinvointi

Psyykkinen työhyvinvointi on vuosien saatossa noussut yhä keskeisempään asemaan työhyvinvoinnissa. Se pitää sisällään esimerkiksi työnaiheuttaman stressin, työpaineet ja työilmapiirin. Varsinkin asiantuntijatehtävissä psyykkinen pahoinvointi on yleistä. Suomessa joka kolmas nainen ja joka viides mies kärsivät työstä aiheutuvista psyykkisistä oireista kuten stressistä, masennuksesta ja ahdistuksesta. Henkilö, joka voi psyykkisesti huonosti, ei koe työtä mielekkääksi. Myös epämukava työympäristö johtaa ihmisen mielenterveyden huonommalle tasolle työttömiin ihmisiin verrattuna. (Virolainen 2012, 18.)

Psyykkiseen hyvinvointiin on tärkeää kiinnittää huomiota etätöissä. Etätöitä tekevän työntekijän on osattava irtautua psykologisesti työstään, jotta siitä palautuminen onnistuu. Palautumiselle on annettava aikaa, jotta työn kuormittavuudesta ja väsymyksestä päästään eroon. Etätöntyöntekijät kuten myös toimistolla olevat työntekijät kokevat työn olevan kiireistä ja stressaavaa. On tärkeää osata huolehtia riittävästä työn, levon ja vapaa-ajan suhteesta. (Koroma ym. 2011, 23; Virolainen 2012, 18.)

Stressi on automaattinen ja tahdosta riippumaton reaktio, jossa henkilö kokee ärtyneisyyttä, tunteiden ailahtelua, keskittymisen puutetta ja rentoutumisen vaikeutta. Yleisimmin stressin syynä on työnpiirteet, työpaikan ilmapiiri ja rakenne, elämän tasapaino, urakehitys ja muut yksilölliset piirteet. Pitkään jatkunut kuormittava tilanne aiheuttaa sen, ettei elimistö pääse palautumaan. Stressin laukaisee tällöin muun muassa liiallinen työnkuormitus, työympäristö tai työn vaativuus. Työelämässä stressi näkyy työuupumuksena, riitoina, huonona työnantajamaineena, vaihtuvuutena sekä sairauspoissaoloina. Stressi voi psyykkisen hyvinvoinnin lisäksi heijastua henkilön fyysiseen hyvinvointiin väsymyksenä ja päänsärkynä. (Manka 2015.)

Ahdistuksen tunne on normaalia ja luonnollista elämässä. Ahdistus on elimistön tapa kertoa mahdollisesta tulevasta uhkaavasta tilanteesta ja pitää ihmisen toimintavalmiudessa. Jos ahdistus muuttuu pitkäaikaiseksi, hallitsevaksi ja kohtuuttoman voimakkaaksi, hankaloittaa tämä päivittäistä elämää. Pitkäaikainen ahdistus ei ohjaa enää toimintaa kohti parempia ratkaisuja vaan aiheuttaa erilaisten tilanteiden välttelyä. Ahdistuneen henkilön tulisi hakeutua hoitoon, jos ahdistus alkaa hankaloittaa päivittäistä elämää. Sitä voidaan hoitaa lääkkeillä sekä psykoterapeuttisilla hoitotoimenpiteillä. (Mielenterveystalo 2021.)

Depressio eli masennus on mielenterveyden tila, jossa ihminen kokee poikkeuksellista väsymystä, mielialan laskua ja mielihyvän kokemusten puutetta. Masennuksen syyt ovat moninaisia. Siitä toipuminen vaihtelee masennuksen syyn ja syvyyden perusteella. Perinnölliset tekijät lisäävät riskiä sairastua masennukseen. Muutostilanteet ja eri elämänavaihteet

voivat altistaa masennukselle. Masentuneen henkilön tulisi hakeutua lääkäriin nopeasti, jotta se voidaan diagnosoida ja aloittaa hoitotoimenpiteet. Aikaisessa vaiheessa aloitettu hoito nopeuttaa kuntoutumista. Kuntoutumiseen vaikuttaa myös hoitotoimenpiteet, sillä masennusta voidaan hoitaa eri tavoin. Masennusta hoidetaan psykoterapialla, hermostimulaatiohoidoilla ja lääkkeillä. Hoitokeinot vaihtelevat henkilön masennuksen syvyyden ja syiden perusteella. (Heiskanen ym. 2017.)

5.5.3 Henkinen työhyvinvointi

Henkinen työhyvinvointi on usein yhdistetty psyykkiseen työhyvinvointiin. Virolainen (2012) on kuitenkin halunnut nostaa henkisen työhyvinvoinnin omaksi osa-alueeksi, sillä henkisestä työhyvinvoinnista keskustellaan ja kirjoitetaan yhä enemmän. Henkinen työhyvinvointi pitää sisällään tiimityöskentelyn, organisaation käytännöt ja arvomaailman, yhteisöllisyyden tunteen ja työn mielekkyyden. (Virolainen 2012, 26-27.)

Henkisen työhyvinvoinnin vaatimuksena voidaan pitää sitä, että työntekijällä on työt aloittaessaan positiivinen mieliala sekä työt lopettaessaan asenne ja ajatukset ovat edelleen positiivisia. On tärkeää, että työntekijän ja organisaation arvomaailmat kohtaavat, työnteko on mieluisaa, kiinnostavaa sekä ammattitaitoa vastaavaa. Työyhteisön on oltava mieluinen, jotta organisaatio voi tarjota työntekijälle tukiverkoston työkavereista ja esihenkilöistä. Työyhteisön tukiverkosto auttaa työn ja arjen yhteen sovittamisessa sekä tukee työntekijää työn edellyttämien tavoitteiden saavuttamisessa. Henkisen työhyvinvoinnin ylläpidossa on tärkeää osata erottaa työ ja vapaa-aika. On muistettava, että vapaa-aika on omaa aikaa ja silloin on osattava tasapainottaa työstä aiheutunutta räsytystä. (Klemelä 2006, 8-9.)

5.5.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen pääoma syntyy kahdesta tekijästä, johtamisesta ja työyhteisöstä. Perinteisestä johtamismallista, jossa johtajan tehtävänä on johtaa ja valvoa alaisia, ollaan siirrytty kohti vuorovaikutteisesta johtamisesta. Modernimmassa vuorovaikutteisessa johtamisessa esihenkilön yksi tärkeimmistä tehtävistä on mahdollistaa se, että työntekijät tuntevat itsensä tärkeiksi ja hyödyllisiksi työyhteisössä. Toimivassa työyhteisössä tärkeää on avoin tiedonkulu ja kuunteleminen. Työyhteisö muodostuu työpaikalla työntekijöistä. Vuorovaikutus ja vastavuoroisuus edistävät työyhteisön syntymistä. Tässä ovat mukana esimies sekä työntekijät. Hyvinvoivassa ja toimivassa yhteisössä kaikkien käytöstavat ovat kunnossa, toimitaan yhteisten pelisääntöjen mukaisesti, palautetta annetaan rakentavasti ja työyhteisön jäsenet osallistuvat toimintaan. (Manka & Manka 2016, 132-148.)

Sosiaalinen työhyvinvointi käsittää mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön ihmisten kesken. Sosiaalisella kanssakäymisellä tarkoitetaan sitä, että työntekijöillä on hyvät välit, työkavereita voi lähestyä helposti ja työasioista voi keskustella vapaasti työyhteisön sisällä. Myös työkavereihin tutustuminen ihmisinä on osa sosiaalista hyvinvointia. Kiireinen työaikataulu saattaa jättää sosiaalisen kanssakäymisen vähäiseksi. (Virolainen 2012, 24.)

Etätyö voi vaikuttaa paljon sosiaaliseen työhyvinvointiin. Etätyössä työnteko on monesti yksinäistä, sillä sosiaaliset kontaktit työpäivän aikana ovat usein vähissä. Etätyöntekijä saattaa jäädä pois työyhteisön tarjoamasta sosiaalisesta tuesta. Työpaikalla kollegoita on helppompaa lähestyä niin työ- kuin henkilökohtaisissa asioissa. Etätyössä kommunikointia on paljon vähemmän verrattuna toimistolla työskentelyyn. Toimistolla lounas- ja kahvitauolla työntekijät jakavat kuulumisiaan sekä keskustelevat työasioista. Etätyössä tällaiset kokemukset jäävät pois, joka vähentää sosiaalisia tilanteita. (Virolainen 2012, 24-25.)

5.6 Maslowin motivaatioteoria

Työhyvinvointiin yhdistetään hyvin usein Abraham Maslowin ja hänen kehittämä tarvehierarkia. Vuonna 1954 julkaistu tarvehierarkia perustuu Maslowin apinatutkimuksiin. Tutkimuksissa havaittiin, että tietyt tarpeet ovat toistensa edellä ja ovat kiireellisempiä tai vahvempia verrattuna toisiin tarpeisiin. Ihmisten tulisi tähän viitaten tyydyttää alemman tason tarpeet ennen kuin ihminen voi siirtyä seuraavalle tasolle. (Maslow 2012, 7-9; Nyssönen 2003.)

Maslowin teoria tunnetaan myös nimellä Maslow'n pyramidi, sillä teoria on esitetty visuaalisesti pyramidia käyttäen. Teoriassa ihminen pyrkii jatkuvaan luovuuteen ja henkiseen kasvuun, jotka Maslow kuvaa hierarkiassa viidellä erilaisella askelmalla. Askelmilla eteneminen on riippuvainen aiemmasta askelmasta. Ensin on lähdettävä liikkeelle ensimmäisestä askeleesta ja aina ylemmälle tasolle siirtyminen tapahtuu vasta kun aiemman askelman tavoitteet ovat saavutettu. (Maslow 2012, 18; Nyssönen 2003.)

Maslowin tarvehierarkia koostuu viidestä tarpeesta eli osa-alueesta, jotka esitetään kuviossa 6. Tarvehierarkian huippuna eli hattuna on itsensä toteuttamisen tarpeet ja muu osa pyramidista koostuu neljästä puutostarpeesta.



Kuvio 6. Maslow'n tarvehiearkiapyramidi (mukaillen McLeod 2018, 5)

1. Fysiologiset tarpeet

Ensimmäisen tason tarpeilla on suurin osuus pyramidista. Tämä perustuu siihen, että nämä ovat tärkeitä perustarpeita lisääntymisen ja selviytymisen kannalta. Tältä tasolta löytyy elämän kannalta välttämättömiä tarpeita kuten hengittäminen ja ravinto. (McLeod 2018, 6–10; Nyssönen 2003.)

2. Turvallisuuden tarpeet

Toisen tason tarpeet ovat vakauden ja järjestyksen tunteita. Tämän tason tarpeisiin kuuluvat työ, terveys, turva, vakaus ja resurssit. Turvallisuuden tarpeet heijastuvat elämässä pelkoon ja elämän hallinnan menettämiseen. (McLeod 2018, 6–10; Nyssönen 2003.)

3. Yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet

Kolmannen tason tarpeet ovat yhteisössä eläminen ja yhteisöön kuulumisen tunne. Kun psykologiset ja turvallisuuden tarpeet ovat täytetty, kehittyi motivaatio elämän sosiaalisiin osa-alueisiin. Tällä tasolla tärkeää ovat ystävydet, rakkauden ilmaiseminen ja vastaanottaminen, kommunikaatio muiden ihmisten kanssa sekä yhteisöön kuulumisen tunne ja yhteisössä eläminen. Työyhteisössä yhteisöllisyys on kuin liima, joka pitää kaiken kasassa. Työyhteisössä ei voi luottaa vain siihen, että pelkkä

työ tarjoaa mielekkyyttä yksittäiselle työntekijälle, vaan tämän tekee koko työyhteisö. (Karjula ym 2020, McLeod 2018, 6–10; Nyssönen 2003.)

4. Arvostuksen tarpeet

Neljännellä tasolla on tärkeää tuntea olevansa arvostettu ja saada muilta ihmisiltä kiitosta ja palautetta. Myös itsetunto ja itsekunnioitus sisältyvät Maslowin mukaan tähän tasoon. (McLeod 2018, 6–10; Nyssönen 2003.)

5. Itsensä toteuttamisen tarpeet

Ylimmän tason tarpeet ovat sisällöllisesti kaikkein vaikeimmat ja tämä onkin Maslowin teorian kiistellyin taso. Tällä tasolla tarpeet perustuvat jatkuvaan kehittymiseen elämän eri vaiheissa ja omiin kykyihin. Tason tarpeet ovat vaikeasti saavutettavissa, sillä ihminen haluaa elämässään jatkuvasti kehittää itseään. (McLeod 2018, 6–10; Nyssönen 2003.)

Alimmat neljä tasoa muodostavat Maslowin puutostarpeet. Puutostarpeet tarkoittavat, että mikäli jonkin osa alueen tarpeet eivät ole kunnossa, tuntee ihminen elämässään puutetta. Jos kaikki osa alueet ovat taas kunnossa, ei ihminen huomaa tätä elämässään. (McLeod 2018, 6–10; Nyssönen 2003.)

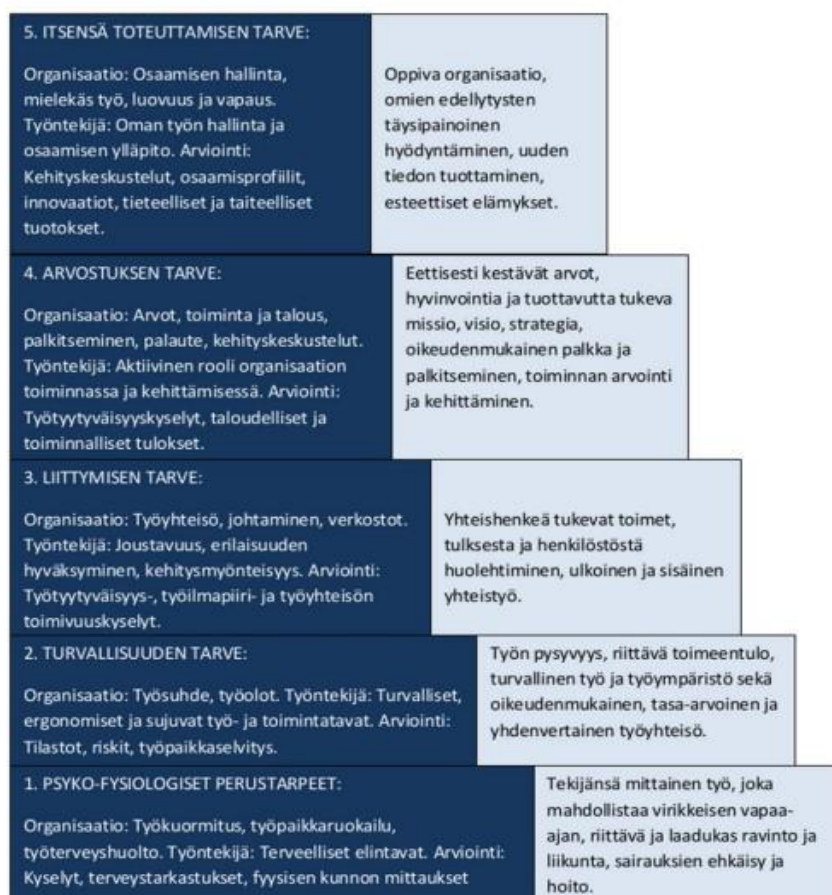
Maslow väittää, että kun ihmiset eivät täyty tarvehierarkian eri vaiheita, he kärsivät mielen-terveysongelmista ja heikosta yleisvoinnista. Vastaavasti kun työntekijöiden hierarkiset tarpeet eivät täyty, osoittavat työntekijät alhaista sitoutumista työtä kohtaan. Tämä vaikuttaa huomattavasti työntekijöiden moraaliin, tuottavuuteen ja sitoutuvuuteen. Maslowin tarvehierarkian soveltamista ja ajankohtaisuutta on tarkasteltava COVID-19 pandemian vuoksi, sillä etätyökulttuuri on tullut vahvaksi osaksi työelämää. Myös huoli työturvallisuudesta ja tulevaisuudesta on pandemian vuoksi päivittäin ihmisten päänvaivana. Maslowin tarvehierarkiaa voi soveltaa etätyöhön ja vallitsevaan maailmantilanteeseen sopivaksi. (Eyl 2020; Roy 2021.)

Maslowin tarvehierarkian pyramidia voidaan mallikkaasti etätyössä soveltaa seuraavin menetelmin: Jokainen työntekijä tarvitsee etätyötä varten laadukkaan ja ohjelmiston puolesta ajan tasalla olevan tietokoneen sekä hyvän internet-yhteyden. Koska usein etätyöpisteinä on työntekijän oma koti, on hyvä panostaa kodin turvajärjestelmään, jotta kotona työskenteleminen ja vapaa-ajan oleskelu olisi huolettomampaa turvallisuuden näkökulmasta katsoen. Kotona kannattaa myös pitää huolta hyvästä käsihygieniasta ja yleisestä siisteydestä. Työpäivän aikana kiireen hellittäessä kannattaa olla yhteydessä lähimpiin kollegoihin, sillä tämä vahvistaa työyhteisön yhteisöllisyyttä. Maslowin tarvehierarkiaa mukailien etätyön py-

ramidin huippuna ovat uramenestykset kuten esimerkiksi ylennykset, palkitseminen ja tunnukset hyvistä työsuorituksista. Pyramidin huipulle pääseminen edellyttää aiemmin mainittujen askelten saavuttamisen. (Richardson 2021.)

5.7 Työhyvinvoinnin portaat

Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaat pohjautuvat Abraham Maslowin yllämainittuun motivaatioteoriaan ja ovat melko identtisiä. Maslowin motivaatioteoriaa on muokattu työelämän tarpeisiin sopivaksi, joten teoriaa kutsutaan täten työhyvinvoinnin portaiksi. Työhyvinvoinnin portaiden pohjana on ihmisen oma fyysinen terveys ja siitä huolehtiminen. Portaiden huipulla on taas jatkuva työssä oppiminen ja kehittyminen. Rauramon työhyvinvoinnin portaat koostuvat viidestä eri askelmasta Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. Rauramon työhyvinvoinnin viisi porrasta on selitetty kuviossa 7. (Rauramo 2008, 9–34.)



Kuvio 7. Työhyvinvoinnin portaat –malli (Rauramo 2008, 27)

1. Terveys

Ensimmäinen porras kertoo psyko-fysiologisista perustarpeista. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin perustana on terveys. Ihminen voi edistää omaa terveyttä hyvillä elintavoillaan. Terveuden ylläpitämiseksi työn on vastattava ihmisen ominaisuuksia, mutta työn on tarjottava myös sopivasti kuormitusta ja haasteita terveenä pysymiseksi. Olennaista on, että ihminen pystyy palautumaan työn rasituksesta vapaa-ajalla. Mikäli palautuminen vapaa-ajalla ei onnistu, aiheuttaa tämä uupumusta ja työkuorman kasaantumista pidemmällä aikavälillä. Työn kuormittavuutta voi aiheuttaa työympäristön fyysiset ja psykososiaaliset tekijät. Tällaisia kuormittavia tekijöitä voivat olla työn johtamisen tyyli, liiallinen työkuorma, oikeanlaisten työvälineiden puuttuminen sekä vääränlainen yhteistyö työpaikalla. (Rauramo 2008, 37-79.)

2. Turvallisuus

Toinen porras kertoo turvallisuuden tarpeesta. Turvallisuus on merkittävä osa hyvinvointia. Terveellinen ja turvallinen työympäristö ovat tärkeitä työn turvallisuuden tekijöitä. Turvallisella työympäristöllä tarkoitetaan sitä, että työpaikalla on hyvä työilmapiiri, työpaikan yhteisiä pelisääntöjä noudetaan, työyhteisössä on hyvä esihenkilö-alaissuhde. Myös työtilojen ja työvälineiden tulee olla siistit ja toimivat. (Rauramo 2008, 85-117.)

3. Yhteisöllisyys

Kolmas porras kertoo yhteisöllisyydestä ja liittymisen tarpeesta. Yhteisöllisyyden tunne on ihmisille tärkeä niin vapaa-ajalla kuten työelämässä. Ihmisillä on tarve ja halu kuulua johonkin porukkaan. Työpaikalla tämä tarkoittaa tiimejä, yhteisöjä ja organisaation yhteisöllisyyttä. Yhteenkuuluvuuden tunne lisää työpaikalla hyvää työilmapiiriä, luotettavuutta ja tasa-arvoa. Liittymisen tarve korostuu erityisesti työtehtävissä, joissa työnteko on henkisesti työntekijää kuormittavaa. Hyvä työyhteisö tarjoaa työntekijöille positiivista energiaa ja auttaa työssä jaksamisessa. Hyvää työilmapiiriä voidaan edistää hyvällä johtamistyyllillä. (Rauramo 2008, 122-137.)

4. Arvostus

Neljäs porras kertoo arvostuksen tarpeesta. Portaan tarkoitus on edistää työntekijän työhyvinvointia ja organisaation päämääriä. Arvostuksen tarve voidaan jakaa yksilön omaan itsearvostukseen sekä muilta henkilöiltä saatuun sosiaaliseen arvostukseen. Tärkeää on saada arvostusta sellaiselta henkilöltä, jota henkilö itse arvostaa ja pitää tärkeänä. Palautteen antaminen ja kiitoksen saaminen ovat tärkeitä asioita

työyhteisön sisällä sekä esihenkilö-alaisuhteissa. Työyhteisöltä saatu arvostus vaikuttaa suoraan työntekijän arvostukseen omaa työtä ja työpanosta kohtaan. (Rauramo 2008, 143-157.)

5. Osaaminen

Ylin porras kertoo kasvun ja itsensä toteuttamisen tarpeista. Jokaisen työntekijän tulisi pystyä kehittämään ja edistämään omaa luovuutta ja oppimista. Oman osaamisen edistäminen on hyödyllistä hyvinvoinnin, työn hallinnan ja oman jaksamisen kannalta. Osaamista tulisi kehittää jatkuvasti työelämässä, sillä tämä on perusta kilpailukyvyille työmarkkinoilla. Osaaminen jaetaan työnantajan järjestämiin koulutuksiin, työssä oppimiseen sekä vapaaehtoiseen osaamisen kehittämiseen. Työntekijän osaamista tulee kehittää jatkuvasti ja tämä onkin elinikäinen prosessi. (Rauramo 2008, 160-170.)

6 Tutkimuksen toteutus

6.1 Tutkimusmenetelmä

Tässä tutkimuksessa empiirinen tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, jota täydentämään käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivinen tutkimus mittaa lukumäärää ja prosenttiosuuksia. Määrällisen aineiston käsittelyssä on tarkat säännöt ja ohjeet, joten se ei jätä kirjoittajan tulkinnalle varaa. Kvantitatiivinen tutkimuksen tutkimusprosessi alkaa tutkimuskysymyksen ja tätä täydentävien alatutkimuskysymysten määrittämisellä. Tutkimuskysymysten määrittämisen avulla saadaan selville, millaista tietoa kyseisessä tutkimuksessa halutaan saada selville. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineisto hankitaan verkossa tapahtuvan kyselyn avulla. Kyselylomakkeessa vastaaja jää aina tuntemattomaksi, joka on kyselylomakkeen etu. (Kananen 2015, 203; Vilkka 2015, 60-61.)

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä, sillä sen avulla saadaan laaja selvitys tutkittavasta aiheesta. Tämän tutkimuksen kvantitatiivisessa kyselylomakkeessa käytetään suljettuja kysymyksiä, joka on yleisin tapa kerätä aineistoa kvantitatiivisessa kyselyssä. Kyselylomakkeen lopussa oli kaksi vapaaehtoista avointa kysymystä, jotta kyselyyn vastanneet voisivat halutessaan tuoda vapaammin esille omia mietteitään ja tuntemuksia etätyön tekemisestä COVID-19 pandemian aikana. Tämän vuoksi kvantitatiivista tutkimusmenetelmää täydennetään kvalitatiivisella menetelmällä.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Validiteetti eli tutkimuksen pätevyys tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoitus mitata. Systemaattisia virheitä ei saisi olla tutkimuksessa, jolla tarkoitetaan sitä, millä tavalla tutkittavat ovat ymmärtäneet kyselylomakkeen, kysymykset ja mittarin. Jos kyselyn vastaaja ei ajattele samoin kuin tutkija, vääristyvät tutkimustulokset. Validiteettia on tämän vuoksi tärkeää tarkastella jo tutkimusta suunniteltaessa. (Vilkka 2015, 193.)

Luotettavuus eli reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen tulosten tarkkuutta, sillä tutkimuksesta saadut tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia. Tutkimustulosten on oltava samat, vaikka tutkijana olisi toinen henkilö. Otoksen tulee lisäksi olla tarpeeksi suuri, jotta tulokset ovat luotettavia. Tutkimuksen luotettavuutta voi huonontaa esimerkiksi huonot tulkinnat kysymyksissä tai vastaajan väärät muistikuvat. On myös mahdollista, että tutkija tai tutkimukseen vastaaja voi merkata vastauksia väärin. Tutkija voi myös tehdä virheen tutkimuksen tuloksia tallennettaessa. (Vilkka 2015, 194.)

Validiteetti ja reliabiliteetti muodostavat yhdessä mittarin tutkimuksen kokonaisluotettavuudelle. Tutkimuksen kokonaisluotettavuus on hyvällä tasolla, kun tutkittava otos edustaa perusjoukkoa ja mittauksessa on vähän satunnaisuutta. Tutkimuksen luotettavuutta voi heikentää tutkimuksen toteutuksen aikana monet eri asiat. Virheitä voi esiintyä, jos vastaaja esimerkiksi ymmärtää kysymyksen eri tavalla kuin tutkija on sen ajatellut tai muistaa jonkin asian väärin. Tutkimuksen tavoitteiden kannalta virheiden vaikutus ei kuitenkaan ole välttämättä kovin suuri. Tutkijan on kuitenkin otettava tutkimuksessaan kantaa mahdollisiin ilmenneisiin satunnaisvirheisiin. (Vilka 2015, 194.)

6.3 Tutkimuskohde

Tutkimuksen kohteena on Kelan eteläisen vakuutuspiirin eteläinen toimeentulotukiryhmä. Tutkimuksen kohderyhmä on rajattu organisaation toiveiden perusteella. Kelan eteläisessä toimeentulotukiryhmässä työskenteli tutkimuksen toteutuksen hetkellä seitsemän tiimiä. Eteläisen toimeentulotukiryhmässä työskenteli yksi ryhmäpäällikkö, seitsemän esihenkilöä ja 133 etuuskäsittelijää.

Tutkimuksen tavoitteena on saada laajempaa tietoa Kelan eteläisen toimeentulotukiryhmän työntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta etätyön ja COVID-19 pandemian aikana. Tarkoituksena on saada työntekijöiden näkökulmia jatkuvan etätyön vaikutuksesta työhyvinvointiin ja nostaa esille tekijöitä, jotka tukevat etätyötä ja tekijöitä, jotka taas heikentävät etätyötä.

Tavoitteena on saada 70 vastausta kohderyhmän työntekijöiltä, jotka ovat tehneet etätyötä kevästä 2020 saakka. Tavoitteena on saada vastauksia Kelan eteläisen toimeentulotukiryhmän työntekijöiltä, jotka ovat tehneet etätyötä lähes jatkuvasti. Satunnaisilla työpäivillä toimistolla ei ollut merkitystä.

6.4 Kyselylomakkeen laatiminen ja aineiston keruu

Työhyvinvoinnin tilaa tutkittiin eteläisessä toimeentulotukiryhmässä työhyvinvointikyselyn avulla. Tutkimuksen aineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä. Kysely on vakioitu aineiston keräämisen tapa. Vakioitu tarkoittaa sitä, että kaikilta kyselyyn vastaavilta kysytään samat asiat, samalla tavalla ja samassa järjestyksessä. Kyselyssä vastaaja lukee itse kysymyksen ja vastaa tämän jälkeen siihen. Kyselylomakkeella kerättävä aineisto kysyttiin monivalintakysymyksillä eli käytetään suljettuja kysymyksiä, mikä on yleisin tapa määrällisessä kyselyssä. Kyselylomakkeessa oli muutama avoin kysymys, jolloin vastaajalla oli mahdollisuus sanoa, mitä hän todella on mieltä kysyttävästä asiasta. Kun taas monivalintakysymykset kahlitsevat vastaajan tiettyihin ennalta määritettyihin vastausvaihtoehtoihin. (Hirsjärvi ym. 2013, 201; Vilka 2014, 28 & 67.)

Kyselytutkimuksella etuna on se, että sen avulla on mahdollista kerätä laaja tutkimusaineisto. Tutkimuksessa on mahdollista olla mukana suuri määrä henkilöitä ja siinä on mahdollista kysyä paljon kysymyksiä. (Hirsjärvi ym. 2013, 195.) Kysely lähetettiin kaikille Kelan eteläisen vakuutuspiirin toimeentulotukiryhmän työntekijöille, joita oli kyselyn lähettämishetkellä 141.

Kyselylomakkeessa on 48 kysymystä, jotka jaettiin seitsemään eri kysymysryhmään: taustatiedot, etätyön tekemiseen liittyviin kysymyksiin, etätyöhön ja työhyvinvointiin, ajan hallintaan etätyössä, työyhteisöön, työkykyyn etätyössä ja jaksamiseen etätyössä. Lisäksi kyselyssä oli kysymyksiä, kuinka usein vastaaja on kokenut erilaisia työkykyyn vaikuttavia tuntemuksia etätyön aikana. Kyselyn lopussa oli muutama vapaaehtoinen avoin kysymys, jotta vastaajalle annettiin mahdollisuus tuoda esille paremmin omia mielipiteitään ja täydentää kyselyyn tuntemuksia etätyön tekemisestä. Kyselyn kysymykset tehtiin tämän opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Kysymyksissä mukailtiin Maslowin tarvehierarkiaa ja Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaita. Työhyvinvointiin vaikuttaa monet eri tekijät, mutta tämän opinnäytetyön kyselyssä keskityttiin vain etätyön kannalta oleellisimmiksi koettuihin asioihin. Etätyön työhyvinvoinnin kyselylomake on liitteessä 1 (Liite 1).

Laadukas ja onnistunut kyselylomake on perusta luotettavalle määrälliselle tutkimukselle. Kyselylomakkeen suunnittelu, kysymysten muotoilu ja testaus ovat tärkeitä vaiheita, sillä virheitä ei voida enää korjata, kun aineisto on kerätty. (Vilka 2014, 78.) Kyselylomake testattiin yhdessä Kelan oma digitaalisen tiedonkeruun tutkimusryhmän edustajan kanssa ennen varsinaisen aineiston keräämistä. Lisäksi tehtiin koekysely kahdelle etuuskäsittelijälle ennen aineiston keräämisen aloittamista.

6.5 Kyselyn toteutus

Kelalla on oma digitaalisen tiedonkeruun tutkimusryhmä, jota kautta toteutetaan kaikki henkilöstöille kohdistuvat sähköiset kyselyt. Kelan oma digitaalisen tiedonkeruun tutkimusryhmä on käytössä tietoturvasyistä, eikä muiden kyselyohjelmien käyttö ole sallittua kyselyjä laatiessa. Tietoturvasyistä Kela ei saanut luovuttaa henkilökunnan sähköpostilistaa opinnäytetyön tekijälle, joten kohderyhmän sähköpostiosoitteet kerättiin manuaalisesti organisaation sisäisestä intranetistä. Tällöin riskinä on, että kyselyn jakelulistalta unohtuisi joku kohderyhmään kuuluva henkilö.

Kyselylomake lähetettiin Kelan digitaalisen tiedonkeruun tutkimusryhmän edustajan toimesta tutkimukseen valikoidulle kohderyhmälle sähköpostitse. Kysely lähetettiin eteläisen vakuutuspiirin eteläisen toimeentulotukiryhmän työntekijöiden työsähköposteihin 8.2.2022. Kysely pidettiin avoimena kahden viikon ajan. 15.2.2022 eli viikko ennen sulkeutumista niiden

henkilöiden työsähköposteihin, jotka eivät olleet vielä vastanneet kyselyyn lähetettiin muistutuskirje kyselyn sulkeutumisesta ja pyydettiin vastausta ennen kyselyn sulkeutumista. Kysely sulkeutui kahden viikon kuluttua 22.2.2022 Kelan tutkimusryhmä vastasi tiedonkeruusta koko kyselyn aukioloajan.

6.6 Aineiston analysointi

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kyselystä saatuja tuloksia käsiteltiin tilastollisin menetelmin. Kun kysely oli toteutettu, toimitti Kelan digitaalisen tiedonkeruun tutkimusryhmän edustaja raakadatan kyselyn laatijalle. Tutkimuksen laatija vastasi siitä, että saatu aineisto käsiteltiin vastanneiden tietoturvasta huolehtien eikä vastauksia käytetty kuin tähän opinnäyte-työhön.

Kun kerätty aineisto oli saatu, voitiin aineiston analysoiminen aloittaa. Kysely toteutettiin sähköisesti, joten tutkimuksen tulokset olivat helposti siirrettävissä tilasto-ohjelmiin analysoitavaksi. Kyselystä saatu raakadata siirrettiin IBM SPSS Statistics ver. 28.0 ohjelmaan, jonka tunnuslukuja voitiin analysoida. SPSS Statistics –ohjelman avulla luotiin erilaisia kaavioita ja taulukoita, joista esimerkiksi nähdään vastauksien prosentuaalista jakaumaa.

7 Tutkimustulokset

7.1 Tuloksien esittäminen

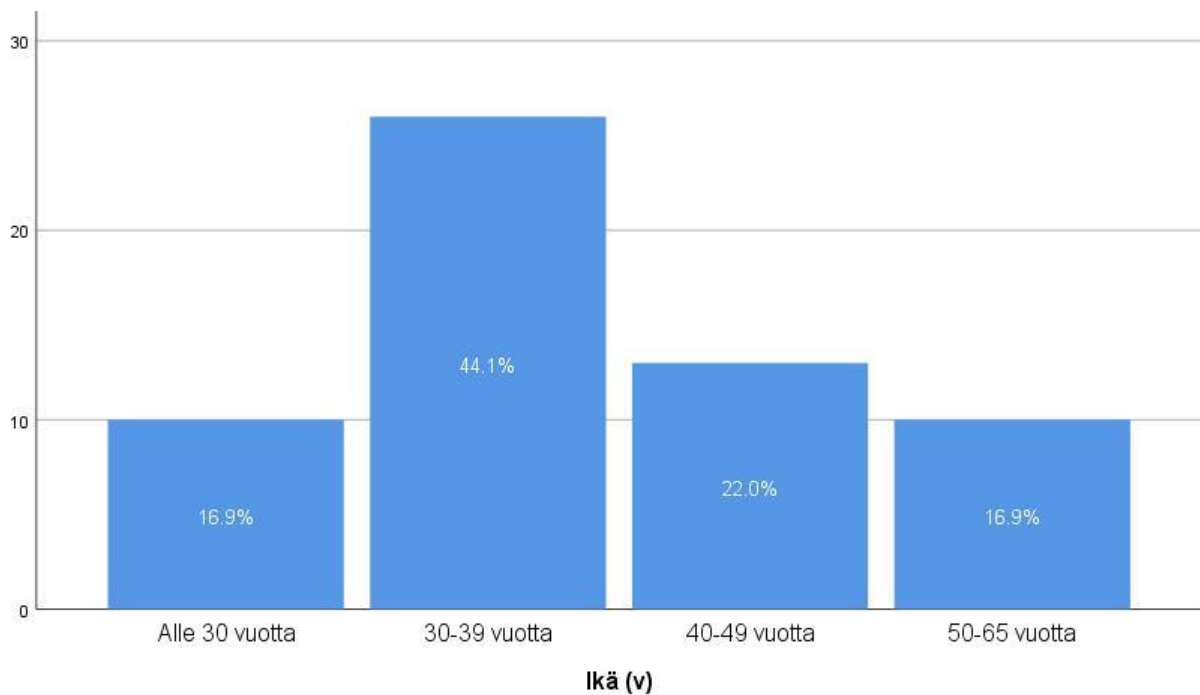
Tutkimustulokset avataan graafisina kuvioina, kuten pylväsdiagrammeja hyväksikäyttäen. Tuloksia käydään pääsääntöisesti läpi kyselylomakkeen mukaisessa järjestyksessä. Yhteensä vastauksia kyselyyn saatiin 59, joka vastaa vastausastetta 41,0 %. Kyselyn alussa oli neljä esitietokysymystä, joiden tavoitteena oli selvittää vastaajien taustatietoja. Taustakysymysten avulla voitiin ristiintaulukoida saadut tutkimustulokset esimerkiksi vastaajien iän tai perhetilanteen kanssa.

Kyselylomakkeen taustatietojen jälkeen seuraavana kohtana oli etätyön tekemiseen liittyvät kysymykset. Kysymysten avulla haluttiin kartuttaa vastaajien etätyön määrää ennen COVID-19 pandemiaa, COVID-19 pandemian aikana sekä toiveita etätyön määrästä tulevaisuudessa COVID-19 pandemian helpotuttua.

Etätyön tekemiseen liittyvien kysymysten jälkeen viimeisenä oli etätyöhön ja työhyvinvointiin liittyvät kysymykset. Etätyöhön ja työhyvinvointiin liittyvien kysymysten avulla haluttiin selvittää etätyön työhyvinvointia, ajan hallintaa etätyössä, työyhteisön tilannetta, etätyön työympäristöä ja työvälineitä, työkykyä ja jaksamista etätyössä, kuinka usein työntekijä on tuntenut seuraavia tuntemuksia etätyön aikana sekä toivoisiko vastaaja tukea työhyvinvoinnin edistämiseksi etätyössä. Kyselyn lopussa oli kaksi vapaaehtoista avointa kysymystä, jotta vastaajille annettiin mahdollisuus tuoda esille paremmin omia mielipiteitä ja täydentää tuntemuksia etätyön tekemisestä. Mikäli vastaaja toivoi tukea työhyvinvoinnin edistämiseen etätyössä, oli mahdollisuus vapaasti avoimen kysymyksen avulla täydentää vastausta millaista tukea vastaaja toivoisi. Viimeinen vapaaehtoinen kyselylomakkeen kysymys oli avoin kysymys, jossa vastaajalle annettiin mahdollisuus vapaasti kommentoida jotain muuta työhyvinvointiin ja etätyöhön liittyen.

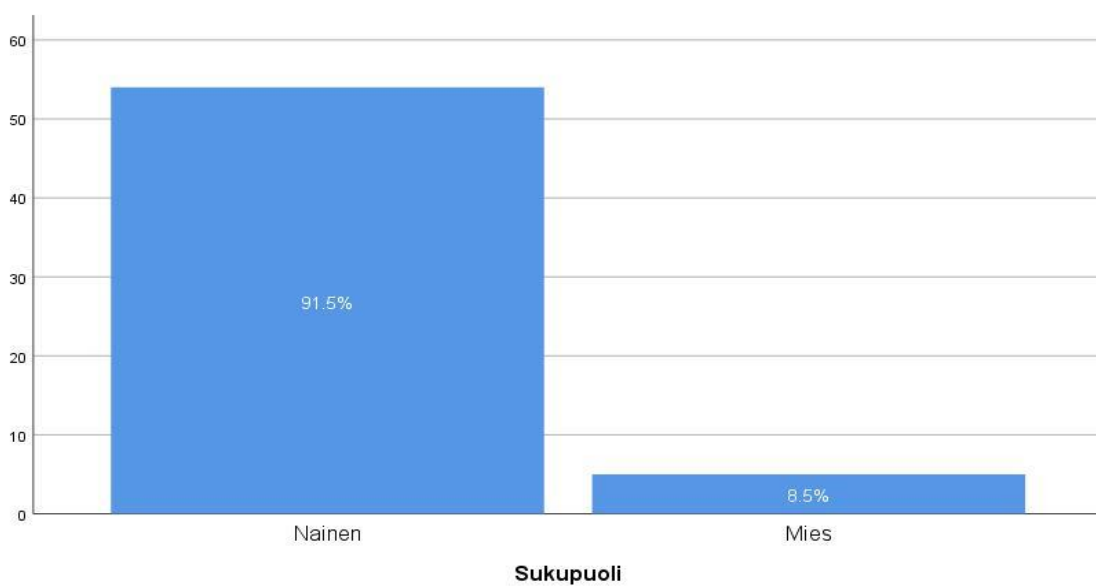
7.2 Taustatietojen tulokset

Ensimmäisessä taustakysymyksessä selvitettiin vastaajien ikäjakauma. Suurin osa vastanneista (44,1 %) on 30-39 vuotiaita. Toiseksi eniten vastanneista (22,0 %) on ikäryhmässä 40-49 vuotiaita. Vastanneista yhtä moni (16,9 %) on alle 30 vuotiaita sekä (16,9 %) 50-65 vuotiaita. Vastanneista kukaan ei ole yli 65-vuotias. Vastaajien ikäjakauma on esitetty kuviossa 8.



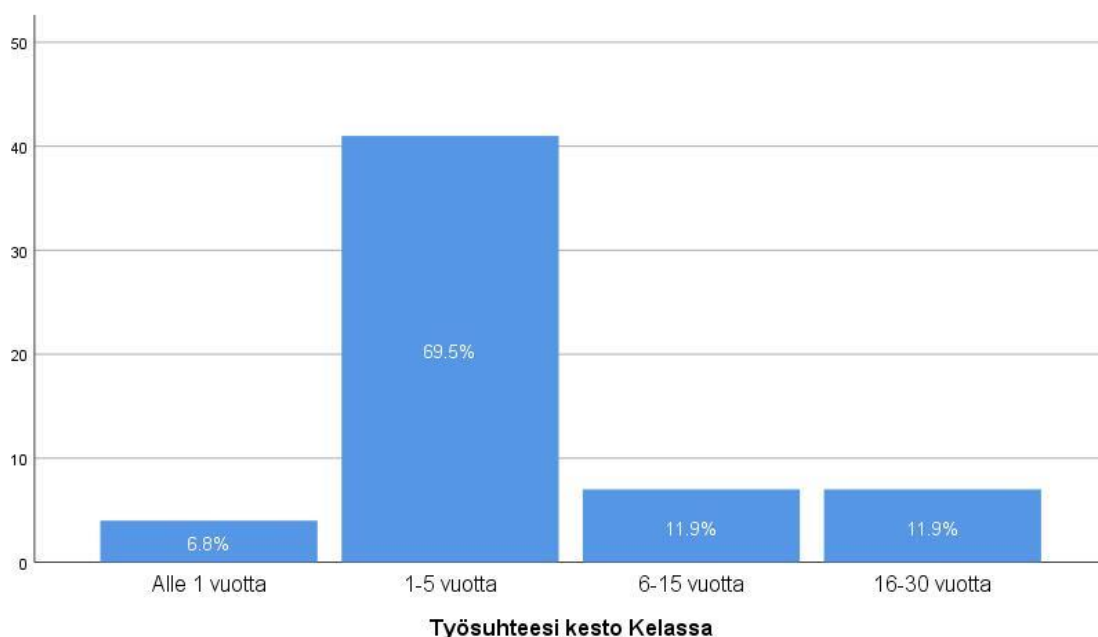
Kuvio 8. Vastaajien ikäjakauma

Toisessa taustakysymyksessä selvitettiin vastaajan sukupuoli. Vastanneista 51 (91,5 %) on naisia ja 5 (8,5 %) miehiä. Vastanneista kukaan ei vastannut sukupuoleksi muu tai en halua kertoa. Toisen taustakysymyksen vastauksilla voidaan todeta Kelan olevan naisvaltainen. Sukupuolen jakautuminen vastaajien kesken on kuvattu tarkemmin kuviossa 9.



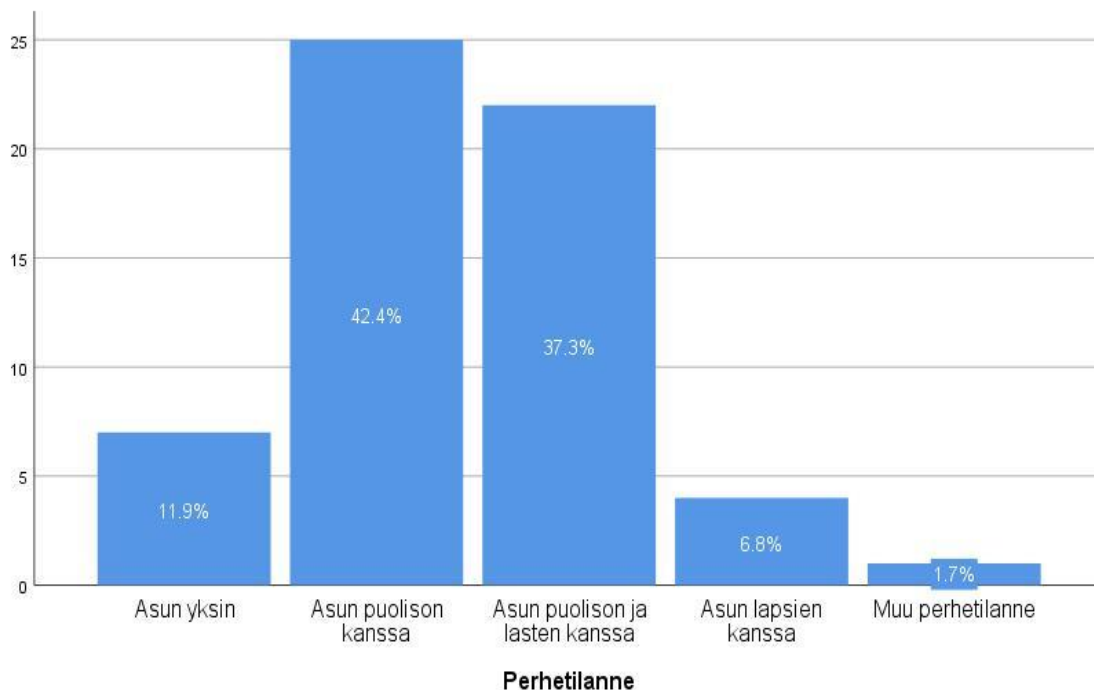
Kuvio 9. Vastaajien sukupuoli

Kolmannessa taustakysymyksessä selvitettiin kyselyyn vastanneiden työskentelyvuosien lukumäärää Kelassa. 41 (69,5 %) vastanneista on työskennellyt Kelassa 1-5 vuotta. Vastanneista 7 (11,9 %) on työskennellyt Kelassa 6-15 vuotta sekä 7 (11,9 %) vastanneista 16-30 vuotta. Alle vuoden työskennelleitä vastanneita on 4 (6,8 %). Kukaan vastanneista ei ole työskennellyt Kelassa yli 30 vuotta. Työvuosien jakautuminen vastaajien kesken on kuvattu tarkemmin kuviossa 10.



Kuvio 10. Vastaajien työsuhteen kesto Kelassa

Viimeinen taustakysymys koski vastanneiden perhetilannetta. 28 (42,4 %) vastanneista asuu puolison kanssa. Vastanneista 19 (37,3 %) asuu puolison ja lasten kanssa. Vastanneista 7 (11,9 %) asuu yksin ja 4 (6,8 %) lasten kanssa. Vastanneista yhdellä (1,7 %) on muu perhetilanne. Vastauksien perusteella suurin osa kyselyyn vastanneista asuu puolison tai puolison sekä lasten kanssa. Perhetilanteiden jakautuminen vastanneiden kesken on kuvattu tarkemmin kuviossa 11.

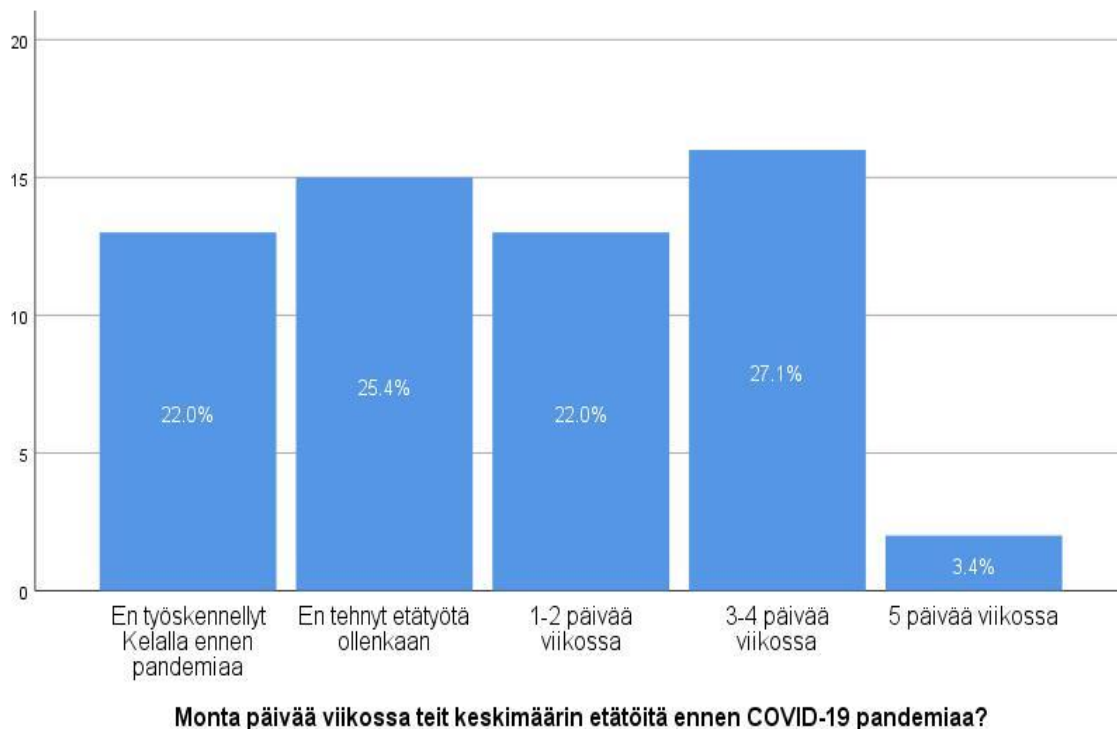


Kuvio 11. Vastaajien perhetilanne

7.3 Etätyön tekemiseen liittyvät tulokset

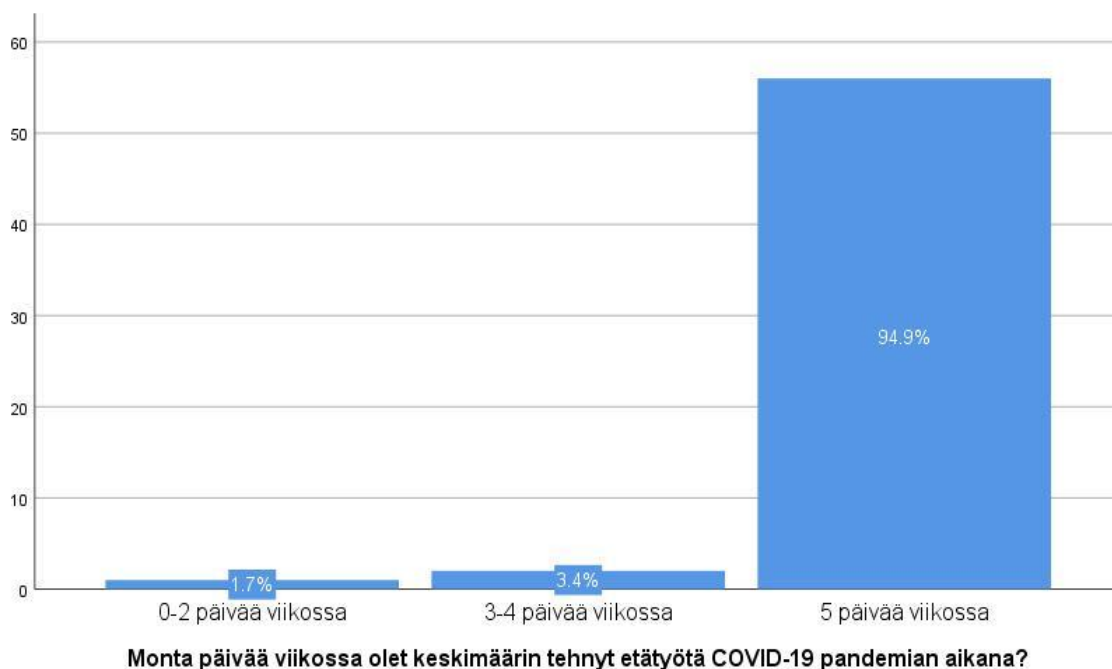
Ensimmäinen etätyön tekemiseen liittyvä kysymys koski etätyön määrää keskimäärin ennen COVID-19 pandemiaa. Vastanneista 16 (27,1 %) teki etätyötä keskimäärin 3-4 päivää viikossa ennen COVID-19 pandemiaa. Vastanneista 15 (25,4 %) ei tehnyt ollenkaan etätyötä ennen COVID-19 pandemiaa. 13 (22,0 %) vastanneista teki etätyötä keskimäärin 1-2 päivää ennen COVID-19 pandemiaa. Vastanneista 13 (22,0 %) ei työskennellyt Kelalla ennen COVID-19 pandemiaa, joten he eivät olleet tehneet organisaatiossa aiemmin etätyötä. Vastanneista vain 2 (3,4 %) teki etätyötä keskimäärin 5 päivää viikossa ennen COVID-19 pandemiaa.

Vain muutamat vastaajat tekivät ennen COVID-19 pandemiaa 5 päivää viikossa etätyötä. Monet vastanneista eivät tehneet etätyötä ollenkaan ennen COVID-19 pandemiaa tai edes työskennelleet Kelassa ennen pandemiaa. Moni vastanneista työskenteli ennen pandemiaa etänä 1-2 päivää viikossa tai 3-4 päivää viikossa. Etätyöpäivien määrän jakautuminen vastaajien kesken ennen COVID-19 pandemiaa on kuvattu tarkemmin kuviossa 12.



Kuvio 12. Vastaajien etätöiden määrä ennen COVID-19 pandemiaa

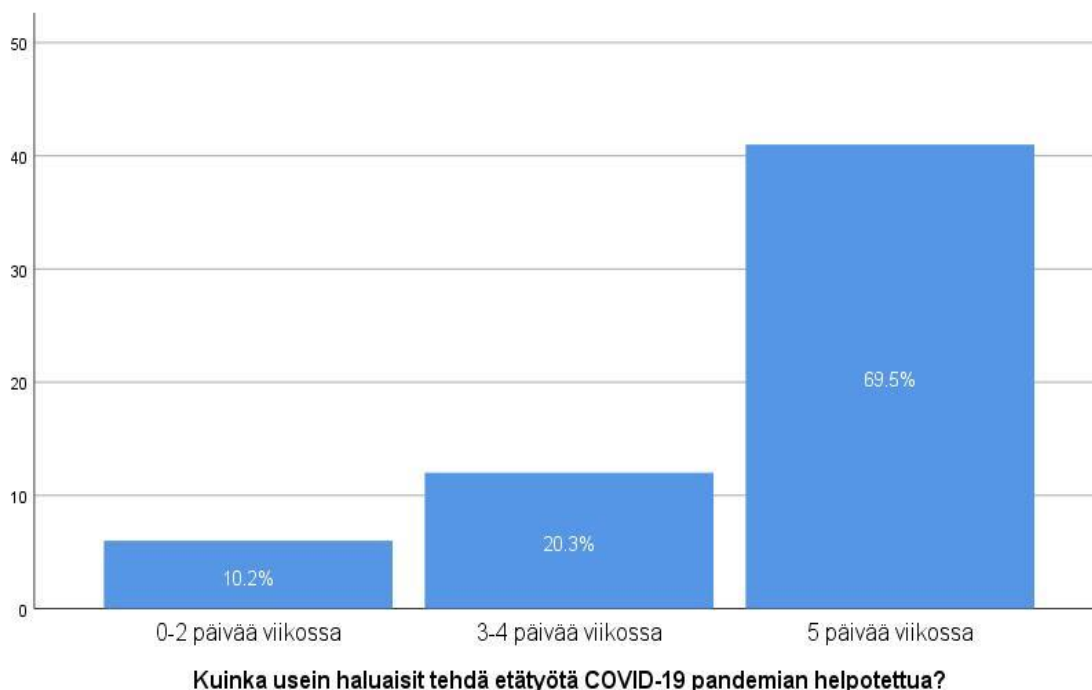
Toinen etätöiden tekemiseen liittyvä kysymys koski etätöiden määrää viikossa COVID-19 pandemian aikana. Vastanneista 56 (94,9 %) on tehnyt etätöitä 5 päivää viikossa COVID-19 pandemian aikana. Vastanneista 2 (3,4 %) on tehnyt etätöitä 3-4 päivää viikossa ja vain 1 (1,7 %) vastanneista on tehnyt etätöitä 0-2 päivää COVID-19 pandemian aikana. Kukaan kyselyyn vastanneista ei vastannut, ettei ole työskennellyt etänä ollenkaan COVID-19 pandemian aikana. Vastausten perusteella voidaan todeta, että lähes kaikki vastanneet ovat työskennelleet etänä COVID-19 pandemian aikana 5 päivää viikossa. Etätöiden määrän pandemian aikana vastauksien jakautuminen vastaajien kesken on kuvattu tarkemmin kuviossa 13.



Kuvio 13. Vastaajien etätyön määrä COVID-19 pandemian aikana

Viimeinen etätyön tekemiseen liittyvä kysymys oli, kuinka usein työntekijät haluaisivat tehdä etätyötä COVID-19 pandemian helpotuttua. Suurin osa vastanneista 41 (69,5 %) henkilöä haluaisi tehdä etätyötä 5 päivää viikossa COVID-19 pandemian helpotuttua. 12 (20,3 %) vastanneista haluaisi tehdä etätyötä 3-4 päivää viikossa COVID-19 pandemian helpotuttua. Vain 6 (10,2 %) vastanneista haluaisi tehdä etätyötä 0-2 päivää viikossa COVID-19 pandemian helpotuttua. Kukaan kyselyyn vastanneista ei vastannut, ettei haluaisi tehdä etätyötä enää ollenkaan pandemian helpotuttua.

Vastauksista ilmenee, että suurin osa haluaisi työskennellä tulevaisuudessa etänä viisi päivää viikossa, eikä kukaan vastanneista haluaisi lopettaa etätyön tekemistä kokonaan. Voidaan todeta, että etätyötä tehdään organisaatiossa mielellään viisi päivää viikossa. Kuitenkin osa vastanneista toivoi tulovaisuudessa työskentelevät osan ajasta toimistolla. Toive etätyön määrästä COVID-19 pandemian helpotuttua vastuksien jakautuminen vastaajien kesken on kuvattu tarkemmin kuviossa 14.



Kuvio 14. Vastaajien toive etätöiden määrästä COVID-19 pandemian helpotuttua

Vastaajien ikää ja toivetta etätöiden määrästä COVID-19 pandemian helpotuttua analysointiin ristiintaulukoinnin avulla. Ristiintaulukoinnin avulla voitiin selvittää vaikuttaako vastaajan ikä siihen, kuinka usein vastaaja haluaisi työskennellä tulevaisuudessa etänä.

Alle 30-vuotiaista vastanneista suurin osa haluisi tulevaisuudessa tehdä etätöitä 5 päivää viikossa. Myös 50-65 vuotiaista vastanneista suurin osa haluisi tulevaisuudessa tehdä etätöitä 5 päivää viikossa. 30-39 vuotiaista vastanneista useampi haluaisi tehdä etätöitä 0-2 päivää viikossa tai 3-4 päivää viikossa. 40-49 vuotiaista vastanneista taas suurin osa haluaisi tehdä etätöitä 5 päivää viikossa tai 3-4 päivää viikossa. Tuloksista voidaan todeta, että 30-39 vuotiaat ja 40-49 vuotiaat vastaajat haluaisivat tulevaisuudessa tehdä etätöitä keskimäärin vähemmän kuin tätä nuoremmat tai vanhemmat vastaajat. Toive etätöiden määrästä tulevaisuudessa suhteessa ikään on kuvattu tarkemmin kuviossa 15.

		Kuinka usein haluaisit tehdä etätöitä COVID-19 pandemian helpotettua?			
		0-2 päivää viikossa	3-4 päivää viikossa	5 päivää viikossa	Total
Ikä	Alle 30 vuotta	1	1	8	10
	30-39 vuotta	3	7	16	26
	40-49 vuotta	1	3	9	13
	50-65 vuotta	1	1	8	10
Total		6	12	41	59

Kuvio 15. Toive etätöiden määrästä tulevaisuudessa suhteessa ikään

Vastaajien perhetilannetta ja toivetta etätöiden määrästä COVID-19 pandemian helpotuttua analysointiin ristiintaulukoinnin avulla. Ristiintaulukoinnin avulla voitiin selvittää vaikuttaako perhetilanne siihen, kuinka usein vastaaja haluaisi työskennellä tulevaisuudessa etänä.

Lapsien kanssa asuvista vastanneista sekä muussa perhetilanteessa olevista vastanneista kaikki haluaisivat tehdä tulevaisuudessa etätöitä 5 päivää viikossa. Puolison ja lasten kanssa asuvista vastanneista suurin osa haluaisi tehdä etätöitä 5 päivää viikossa tai 3-4 päivää viikossa. Yksin asuvista tai puolison kanssa asuvista vastanneista suurin osa haluaisi tulevaisuudessa tehdä etätöitä 5 päivää viikossa, mutta muihin perhetilanteisiin verrattuna suhteessa enemmän yksin tai puolison kanssa asuvista vastanneista haluaisi työskennellä enemmän toimistolla. Tutkimuksen tuloksista selviää, että lapsien kanssa asuvat tekisivät mielellään etätöitä enemmän kuin yksin tai puolison kanssa asuvat kyselyyn vastanneet. Toive etätöiden määrästä tulevaisuudessa suhteessa perhetilanteeseen on kuvattu tarkemmin kuviossa 16.

		Kuinka usein haluaisit tehdä etätöitä COVID-19 pandemian helpotettua?			
		0-2 päivää viikossa	3-4 päivää viikossa	5 päivää viikossa	Total
Perhetilanne	Asun yksin	2	1	4	7
	Asun puolison kanssa	3	5	17	25
	Asun puolison ja lasten kanssa	1	6	15	22
	Asun lapsien kanssa	0	0	4	4
	Muu perhetilanne	0	0	1	1
Total		6	12	41	59

Kuvio 16. Toive etätöiden määrästä tulevaisuudessa suhteessa perhetilanteeseen

7.4 Etätyöhön ja työhyvinvointiin liittyvät tulokset

7.4.1 Etätyö ja työhyvinvointi

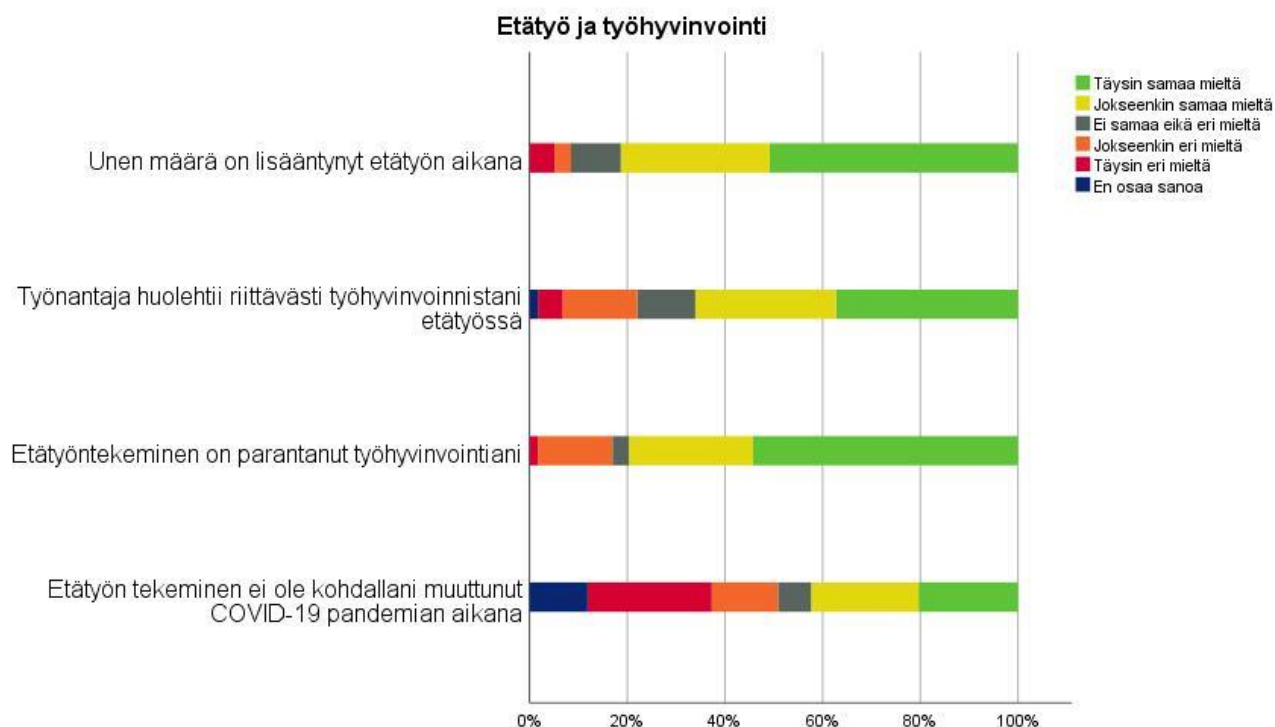
Ensimmäiset etätyöhön ja työhyvinvointiin liittyvät kysymykset koskivat nimenomaa etätyötä ja työhyvinvointia. 15 (25,4 %) vastanneista oli täysin eri mieltä, ettei etätyö ole vastanneen kohdalla muuttunut COVID-19 pandemian aikana. 14 (23,7 %) vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä, ettei etätyön tekeminen ole vastanneen kohdalla muuttunut COVID-19 pandemian aikana. 11 (18,6 %) vastanneista oli täysin samaa mieltä, ettei etätyön tekeminen ole vastanneen kohdalla muuttunut COVID-19 pandemian aikana. 8 (13,6 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä, ettei etätyön tekeminen ole vastanneen kohdalla muuttunut COVID-19 pandemian aikana. 7 vastanneista ei osannut sanoa, onko etätyön tekeminen vastanneen kohdalla muuttunut COVID-19 pandemian aikana. 4 (6,8 %) vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä siitä, ettei etätyön tekeminen ole vastanneen kohdalla muuttunut COVID-19 pandemian aikana.

32 (54,2 %) vastanneista oli täysin samaa mieltä, että etätyön tekeminen on parantanut työhyvinvointia. 15 (25,4 %) vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä, että etätyön tekeminen on parantanut työhyvinvointia. 9 (15,3 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä, että etätyön tekeminen on parantanut työhyvinvointia. 2 (3,4 %) vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä siitä, että etätyön tekeminen on parantanut työhyvinvointia. 1 (1,7 %) vastanneista oli täysin eri mieltä, että etätyön tekeminen on parantanut työhyvinvointia. Kukaan vastanneista ei vastannut tähän väittämään en osaa sanoa.

22 (54,2 %) vastanneista oli täysin samaa mieltä, että työnantaja huolehtii riittävästi työhyvinvoinnistani etätyössä. 17 (28,8 %) vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä, että työnantaja huolehtii riittävästi työhyvinvoinnistani etätyössä. 9 (15,3 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä, että työnantaja huolehtii riittävästi työhyvinvoinnistani etätyössä. 7 (11,9 %) vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä, että työnantaja huolehtii riittävästi työhyvinvoinnistani etätyössä. 3 (5,1 %) vastanneista oli täysin eri mieltä, että työnantaja huolehtii riittävästi työhyvinvoinnistani etätyössä. 1 (1,7 %) vastanneista ei osannut sanoa huolehtiiko työnantaja riittävästi työhyvinvoinnistani etätyössä.

Vastanneista 30 (50,8 %) oli täysin samaa mieltä, että unen määrä on lisääntynyt etätyön aikana. 18 (30,5 %) vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä, että unen määrä on lisääntynyt etätyön aikana. 6 (10,2 %) vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä siitä unen määrä on lisääntymisestä etätyön aikana. 3 (5,1 %) vastanneista oli täysin eri mieltä, että unen määrä olisi lisääntynyt etätyön aikana. 2 (3,4 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä siitä, että unen määrä olisi lisääntynyt etätyön aikana. Kukaan ei vastannut tähän kysymykseen

en osaa sanoa. Vastausten jakautuminen yllämainittujen kysymysten suhteen on esitetty tarkemmin kuviossa 17.



Kuvio 17. Etätyö ja työhyvinvointi

Vastaukset jakoutuivat aika tasaisesti siihen, kokivatko työntekijän etätöön muuttuneen COVID-19 pandemian aikana. Suurin osa vastanneista oli sitä mieltä, että etätöön tekeminen on parantanut vastaajan työhyvinvointia. On kuitenkin huomioitava, että muutamat vastanneista olivat eri mieltä asiasta. Suurin osa vastanneista koki, että työnantaja huolehtii riittävästi työhyvinvoinnista etätöyssä. Kuitenkin osa vastanneista oli sitä mieltä, ettei työnantaja huolehdi riittävästi työhyvinvoinnista. Vastauksista ilmenee, että unen määrä on lisääntynyt etätöön aikana. Suurin osa vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä, että unen määrä on lisääntynyt etätöön aikana. Vastauksien perusteella voidaan todeta, että etätöön tekeminen on lisännyt työntekijöiden mielestä työhyvinvointia.

Vastaajien ikää ja etätöön vaikutusta vastaajan työhyvinvointiin tarkasteltiin ristiintaulukoinnin avulla. Ristiintaulukoinnin avulla voitiin selvittää vaikuttaako vastaajan ikä siihen, kokiko vastaaja etätöön parantaneen hänen työhyvinvointiaan. Vastauksista ilmeni, että kaikissa ikäryhmissä suurin osa vastanneista oli täysin samaa mieltä etätönteon parantaneen vas-

taajan työhyvinvointia. 50-65 vuotiaista vastanneista kukaan ei ollut eri mieltä siitä, että etätyö ei olisi parantanut työhyvinvointia. Muissa ikäryhmissä vastauksien välillä oli hajontaa. Vastaajan iällä ei voida todeta olevan vaikutusta suoraan siihen, kokiko vastaaja etätyön parantaneen työhyvinvointia. Etätyön vaikutus työhyvinvointiin suhteessa vastaajan ikään on kuvattu tarkemmin kuviossa 18.

Ikä		Etätyön tekeminen on parantanut työhyvinvointiani					Total
		Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	
Ikä	Alle 30 vuotta	5	3	0	2	0	10
	30-39 vuotta	14	5	0	6	1	26
	40-49 vuotta	8	3	1	1	0	13
	50-65 vuotta	5	4	1	0	0	10
Total		32	15	2	9	1	59

Kuvio 18. Etätyön vaikutus työhyvinvointiin suhteessa ikään

Vastaajien ikää ja etätyön vaikutusta vastaajan työhyvinvointiin tarkasteltiin ristiintaulukoinnin avulla. Ristiintaulukoinnin avulla voitiin selvittää vaikuttaako vastaajan perhetilanne siihen, kokiko vastaaja etätyön parantaneen hänen työhyvinvointiaan. Vastauksista ilmeni, että lapsien kanssa asuvat vastaajat olivat täysin samaa mieltä etätyön parantaneen työhyvinvointia. Yksin, puolison kanssa tai puolison ja lasten kanssa asuvien vastanneiden vastauksissa oli hajontaa. Yksin asuvista suurin osa oli osittain eri mieltä, että etätyö olisi parantanut työhyvinvointia. Puolison kanssa sekä puolison ja lasten kanssa asuvat vastanneet olivat suurin osa sitä mieltä, että etätyön tekeminen on parantanut työhyvinvointia, vaikka vastauksissa oli hajontaa. Voidaan siis katsoa, että yksin asuvilla etätyön tekeminen ei ole parantanut työhyvinvointia samalla tavalla kuin lapsien kanssa asuvien vastanneiden kohdalla. Vastanneiden perhetilanteilla oli vaikutusta siihen, kokivatko vastaajat etätyön parantaneen työhyvinvointia. Etätyön vaikutus työhyvinvointiin suhteessa vastaajan perhetilanteeseen on kuvattu tarkemmin kuviossa 19.

Perhetilanne		Etätyöntekeminen on parantanut työhyvinvointiani					Total
		Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	
Perhetilanne	Asun yksin	2	2	0	3	0	7
	Asun puolison kanssa	14	6	1	3	1	25
	Asun puolison ja lasten kanssa	12	6	1	3	0	22
	Asun lapsien kanssa	4	0	0	0	0	4
	Muu perhetilanne	0	1	0	0	0	1
Total		32	15	2	9	1	59

Kuvio 19. Etätyön vaikutus työhyvinvointiin suhteessa perhetilanteeseen

7.4.2 Ajan hallinta etätyössä

Seuraavat etätyöhön ja työhyvinvointiin liittyvät kysymykset koskivat ajan hallintaa etätyössä. 47 (79,7 %) vastanneista oli täysin samaa mieltä, että etätyö on helpottanut työn ja vapaa-ajan yhdistämistä. 11 (18,6 %) vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä, että etätyö on helpottanut työn ja vapaa-ajan yhdistämistä. 1 (1,7 %) vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä siitä, että etätyö on helpottanut työn ja vapaa-ajan yhdistämistä. Kukaan vastanneista ei ollut jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä tai ei osannut sanoa siitä, että etätyö on helpottanut työn ja vapaa-ajan yhdistämistä.

Kyselyyn vastanneista 41 (69,5 %) oli täysin samaa mieltä, että työajan jaksottaminen on ollut etätyössä helppoa. 13 (22,0 %) vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä, että työajan jaksottaminen on ollut etätyössä helppoa. 3 (5,1 %) vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä siitä, että työajan jaksottaminen on ollut etätyössä helppoa. 2 (3,4 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä siitä, että työajan jaksottaminen on ollut etätyössä helppoa. Kukaan vastanneista ei ollut täysin eri mieltä tai ei osannut sanoa vastausta tähän kysymykseen.

Vastanneista 35 (59,3 %) oli täysin eri mieltä siitä, että työ ja vapaa-aika sekoittuvat helposti etätyössä. 14 (23,7 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä siitä, että työ ja vapaa-aika sekoittuvat helposti etätyössä. 8 (13,6 %) vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että työ ja vapaa-aika sekoittuvat helposti etätyössä. 1 (1,7 %) vastanneista oli täysin samaa mieltä siitä, että työ ja vapaa-aika sekoittuvat helposti etätyössä. Kukaan kyselyyn vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä asiasta.

34 (57,6 %) vastanneista oli täysin eri mieltä, että työasioista irtaantuminen olisi ollut haastavaa etätyöpäivän päätteeksi. 15 (25,4 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä, että työasioista irtaantuminen olisi ollut haastavaa etätyöpäivän päätteeksi. 6 (10,2 %) vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä, että työasioista irtaantuminen on ollut haastavaa etätyöpäivän päätteeksi. 2 (3,4 %) vastanneista oli täysin samaa mieltä, että työasioista irtaantuminen on ollut haastavaa etätyöpäivän päätteeksi. Vastanneista 1 (1,7 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä ja 1 (1,7 %) vastanneista ei osannut sanoa onko työasioista irtaantuminen ollut haastavaa etätyöpäivän päätteeksi.

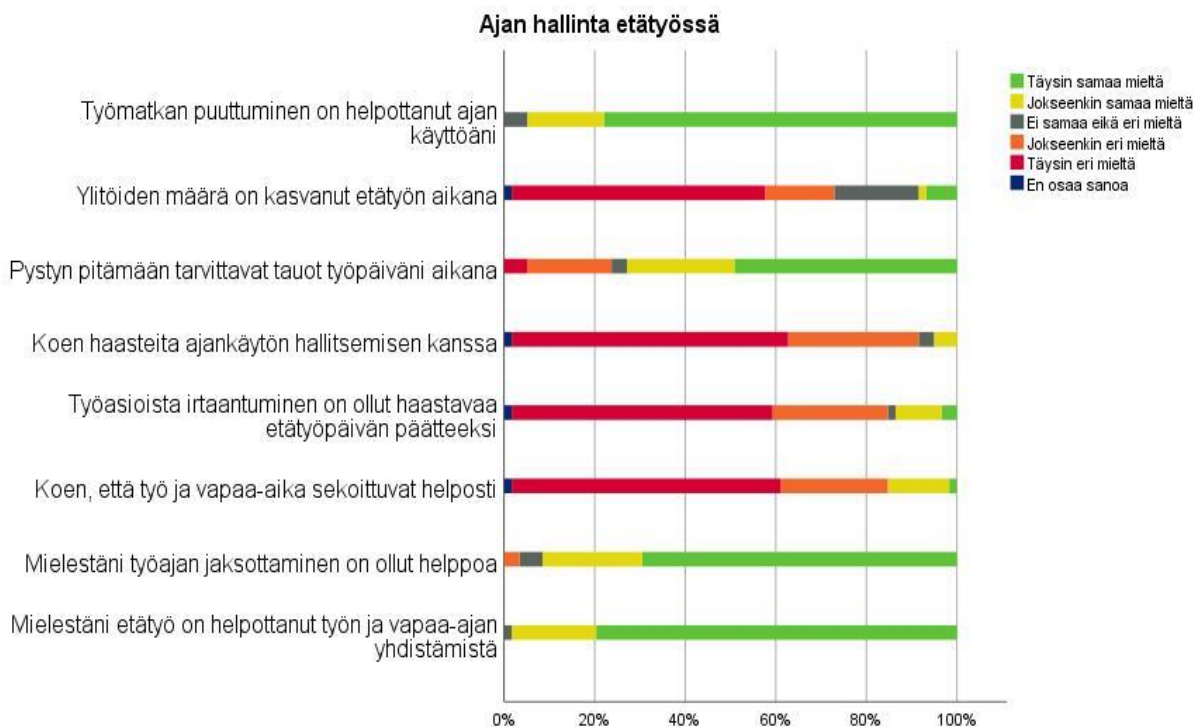
Vastanneista 36 (61,0 %) oli täysin eri mieltä, että kokisivat haasteita etätyössä ajankäytön hallitsemisen kanssa. 17 (28,8 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä, että kokisivat haasteita etätyössä ajankäytön hallitsemisen kanssa. 3 (5,1 %) vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä, että etätyössä on haasteita ajankäytön hallitsemisen kanssa. 2 (3,4 %) vastanneista

neista ei ollut samaa eikä eri mieltä asiasta. 1 (1,7 %) vastanneista ei osannut sanoa kokeeko haasteita etätyössä ajankäytön hallitsemisen kanssa. Kukaan ei vastannut kysymyseen täysin samaa mieltä.

Kyselyyn vastanneista 29 (49,2 %) oli täysin samaa mieltä, että pystyvät pitämään tarvittavat tauot työpäivien aikana. 13 (22,0 %) vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä, että pystyvät pitämään tarvittavat tauot työpäivien aikana. Vastanneista 12 (20,3 %) oli jokseenkin eri mieltä, että pystyisivät pitämään tarvittavat tauot työpäivän aikana. 3 (5,1 %) vastanneista oli täysin eri mieltä, että pystyisivät pitämään tarvittavat tauot työpäivän aikana. 2 (3,4 %) vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä, että pystyisi pitämään tarvittavat tauot työpäivän aikana. Kukaan vastanneista ei vastannut, ettei osaa sanoa.

Vastanneista 33 (55,9 %) oli täysin eri mieltä, että ylitöiden määrä olisi kasvanut etätyön aikana. 11 (18,6 %) vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä ylitöiden määrän kasvusta etätöiden aikana. 9 (15,3 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä ylitöiden määrän kasvamisesta etätyön aikana. Vastanneista 3 (5,1 %) oli täysin samaa mieltä, että ylitöiden määrä on kasvanut etätöiden aikana. 2 (3,4 %) vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä ylitöiden määrän kasvamisesta etätöiden aikana. Vastanneista 1 (1,7 %) ei osannut sanoa onko ylitöiden määrä kasvanut etätyön aikana.

46 (78,0 %) vastanneista oli täysin samaa mieltä, että työmatkan puuttuminen etätyössä on helpottanut ajan käyttöä. Vastanneista 10 (16,9 %) oli jokseenkin samaa mieltä, että työmatkan puuttuminen etätyössä on helpottanut aja käyttöä. 3 (5,1 %) vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä siitä, että työmatkan puuttuminen olisi helpottanut ajan käyttöä. Kukaan vastanneista ei vastannut en osaa sanoa tai ollut täysin tai jokseenkin eri mieltä asiasta. Vastausten jakautuminen yllämainittujen kysymysten suhteen on esitetty tarkemmin kuviossa 20.



Kuvio 20. Ajan hallinta etätyössä

Lähes kaikki vastanneista oli samaa mieltä, että etätyö on helpottanut työn ja vapaa-ajan yhdistämistä. Suurin osa vastanneista oli myös sitä mieltä, että työajan jaksottaminen etätyössä on ollut helppoa. Työn ja vapaa-ajan sekoittumista ei koettua haasteeksi etätyössä, sillä suurin osa vastanneista oli sitä mieltä, ettei työt ja vapaa-aika sekoitu helposti. Myöskään työasioista irtaantuminen etätyöpäivän päätteeksi ei ole tuottanut haasteita vastanneiden mielestä. Työpäivien tauottamisen kohdalla vastanneiden vastauksissa oli hajontaa. Suurin osa vastanneista koki, että pystyvät pitämään tarvittavat tauot, mutta osa vastanneista oli taas eri mieltä asiasta. Kuitenkin enemmistö vastanneista koki, ettei etätyö ole vaikuttanut ylitöiden määrään. Tauottamisen haasteet, eivät siis voi johdu työmäärän kasvusta. Lähes kaikki vastanneista olivat samaa mieltä, että työmatkan puuttuminen etätyössä on helpottanut ajan käyttöä. Vastauksien perusteella voidaan todeta, ajan hallinta etätyössä on parantunut ja tämä tukee työntekijöiden työhyvinvointia. Etätyö on helpottanut työn ja vapaa-ajan yhdistämistä, ajan hallinta on tehokkaampaa etätyössä ja työmatkan puuttuminen on tuonut lisää vapaa-aikaa.

7.4.3 Työyhteisö

Seuraavat etätöyöhön ja työhyvinvointiin liittyvät kysymykset koskivat työyhteisöä. Kyselyyn vastanneista 19 (32,2 %) oli jokseenkin samaa mieltä, että kokivat itsensä yksinäiseksi työyhteisössä. 18 (30,5 %) oli taas täysin eri mieltä, etteivät kokeneet itseään yksinäiseksi työyhteisössä. Myös 18 (30,5 %) oli jokseenkin eri mieltä, etteivät kokeneet itseään yksinäiseksi työyhteisössä. Vastanneista 3 (5,1 %) oli täysin samaa mieltä, että koki itsensä yksinäiseksi työyhteisössä. Vastanneista 1 (1,7 %) ei ollut asiasta samaa eikä eri mieltä. Kukaan vastanneista ei osannut sanoa, että kokisi itsensä yksinäiseksi työyhteisössä.

Vastanneista 15 (25,4 %) oli jokseenkin samaa mieltä, että työyhteisön viestintä ja vuorovaikutus on heikentynyt etätöyön aikana. Vastanneista taas 13 (22,0 %) oli jokseenkin eri mieltä, että työyhteisön viestintä ja vuorovaikutus olisi heikentynyt etätöyön aikana. 12 (20,3 %) vastanneista oli täysin eri mieltä, että työyhteisön viestintä ja vuorovaikutus olisi heikentynyt etätöyön aikana. 6 (10,2 %) vastanneista oli täysin samaa mieltä työyhteisön viestinnän ja vuorovaikutuksen heikentymisestä etätöyön aikana. Vastanneista 7 (11,9 %) ei osannut sanoa onko työyhteisön viestintä ja vuorovaikutus heikentynyt etätöyön aikana. Vastanneista 6 (10,2 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä, että työyhteisön viestintä ja vuorovaikutus olisi heikentynyt etätöyön aikana.

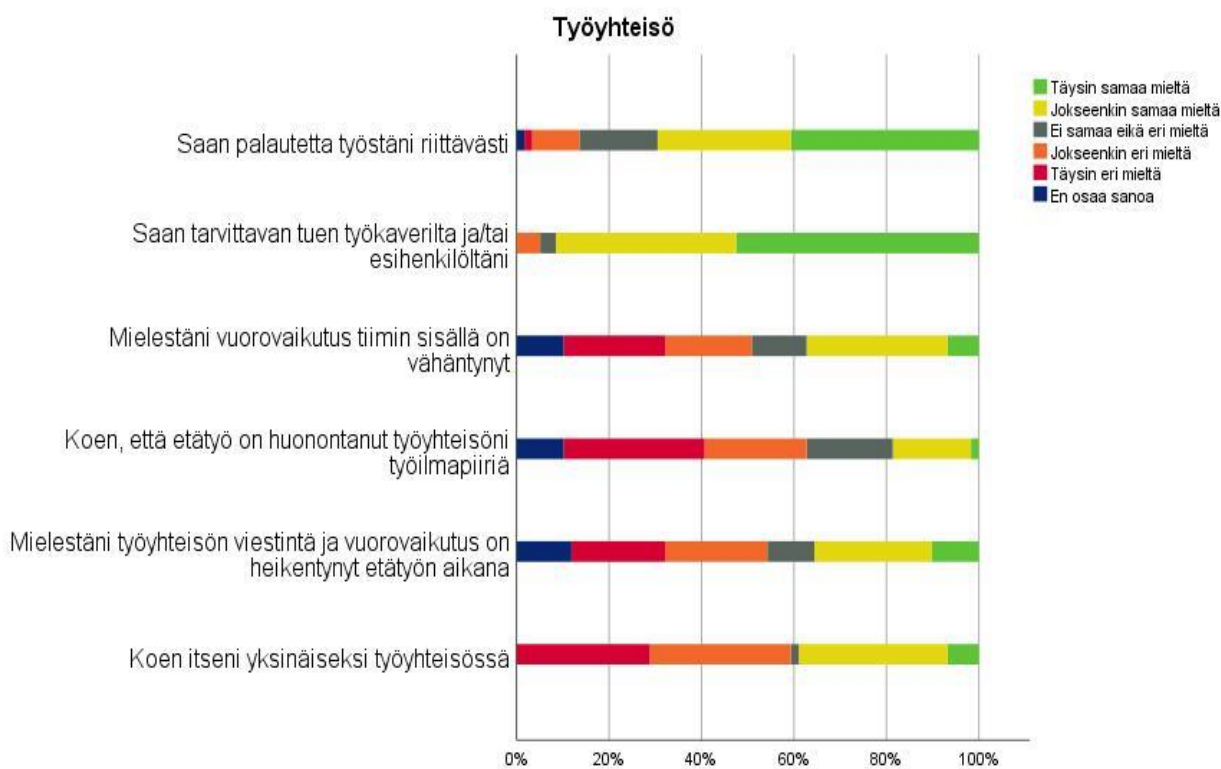
Vastanneista 18 (30,5 %) oli täysin eri mieltä, että etätöy olisi huonontanut työyhteisön työilmapiiriä. 13 (22,0 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä, että etätöy olisi huonontanut työyhteisön työilmapiiriä. 11 (18,6 %) vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä, että työyhteisön työilmapiiri olisi huonontunut etätöyön aikana. Vastanneista 10 (16,9 %) oli jokseenkin samaa mieltä työyhteisön työilmapiirin huonontumisesta etätöyön aikana. 6 (10,2 %) vastanneista ei osannut sanoa onko etätöy huonontanut työyhteisön työilmapiiriä. Vastanneista 1 (1,7 %) oli täysin samaa mieltä, että etätöy on huonontanut työyhteisön työilmapiiriä.

Kyselyyn vastanneista 18 (30,5 %) oli jokseenkin samaa mieltä vuorovaikutuksen vähentymisestä tiimin sisällä. Vastanneista 13 (22,0 %) oli taas täysin eri mieltä vuorovaikutuksen vähentymisestä tiimin sisällä. 11 (18,6 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä vuorovaikutuksen vähentymisestä tiimin sisällä. 7 (11,9 %) vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä, että vuorovaikutus olisi tiimin sisällä vähentynyt. 6 (10,2 %) vastanneista ei osannut sanoa onko vuorovaikutus tiimin sisällä vähentynyt. Vastanneista 4 (6,8 %) oli täysin samaa mieltä vuorovaikutuksen vähentymisestä tiimin sisällä.

31 (52,5 %) vastanneista oli täysin samaa mieltä, että saa tarvittavan tuen työkavereilta ja/tai esihenkilöltä. Vastanneista 23 (39,0 %) oli jokseenkin samaa mieltä, että saa tarvittavan tuen työkavereilta ja/tai esihenkilöltä. 3 (5,1 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä,

että saisi tarvittavan tuen työkavereilta ja/tai esihenkilöltä. 2 (3,4 %) vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä siitä, että saisi tarvittavan tuen työkavereilta ja/tai esihenkilöltä. Kuukaan vastanneista ei vastannut täysin eri mieltä tai en osaa sanoa.

Vastanneista 24 (40,7 %) oli täysin samaa mieltä riittävän palautteen saamisesta työstä. 17 (28,8 %) vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä riittävän palautteen saamisesta työstä. Vastanneista 10 (16,9 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä, että saisi riittävästi palautetta työstä. 6 (10,2 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä, että saisi riittävästi palautetta työstä. Vastanneista 1 (1,7 %) oli täysin eri mieltä ja 1 (1,7 %) ei osannut sanoa saako riittävästi palautetta työstä. Vastausten jakautuminen yllämainittujen kysymysten suhteen on esitetty tarkemmin kuviossa 21.



Kuvio 21. Työyhteisö

Vastanneista osa koki itsensä yksinäiseksi työyhteisössä, mutta taas useammat eivät kokeneet etätyön vaikuttavan yksinäisyyteen työyhteisössä. Vastaukset jakaantuivat aika tasaisesti siihen, miten vastanneet kokivat työyhteisön viestinnän ja vuorovaikutuksen heikentyneen etätyön aikana. Vastauksista ei voida selkeästi nostaa esille, että kaikkien mie-

lestä viestintä ja vuorovaikutus olisivat etätöiden aikana heikentyneet. Myös vastaukset siihen, että etätöiden olisi huonontanut työyhteisön työilmapiiriä jakautuivat tasaisesti. Osa vastanneista koki työyhteisön työilmapiirin huonontuneen etätöiden aikana, kun taas osa vastanneista oli eri mieltä asiasta. Vuorovaikutus tiimin sisällä oli suurimman osan mielestä vähentynyt etätöiden aikana. Kuitenkin osa vastanneista koki, ettei vuorovaikutus olisi vähentynyt etätöiden aikana. Suurin osa vastanneista saa tarvittavan tuen työkavereilta ja esihenkilöiltä, sekä kokee saavansa etätöissä riittävästi palautetta työn tekemisestä.

Vastauksista ilmenee, että työyhteisön yhteisöllisyys ja vuorovaikutus ovat huonontuneet etätöiden aikana osan vastaajien mielestä. Vastauksien perusteella ei kuitenkaan voida yleistää, että etätöiden huonontaisi työyhteisön tilannetta. Voidaan kuitenkin todeta, että etätöissä saadaan tarvittava tuki työkavereilta ja/tai esihenkilöiltä, sekä saadaan myös riittävästi palautetta työstä.

7.4.4 Työympäristö ja työvälineet

Seuraavat etätöiden ja työhyvinvointiin liittyvät kysymykset koskivat työympäristöä ja työvälineitä. Kyselyyn vastanneista 43 (78,0 %) oli täysin samaa mieltä, että etätöissä saa tarvittavan työrauhan. Vastanneista 13 (22,0 %) oli jokseenkin samaa mieltä, että etätöissä saa tarvittavan työrauhan. Kukaan vastanneista ei vastannut kohtiin jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä tai en osaa sanoa.

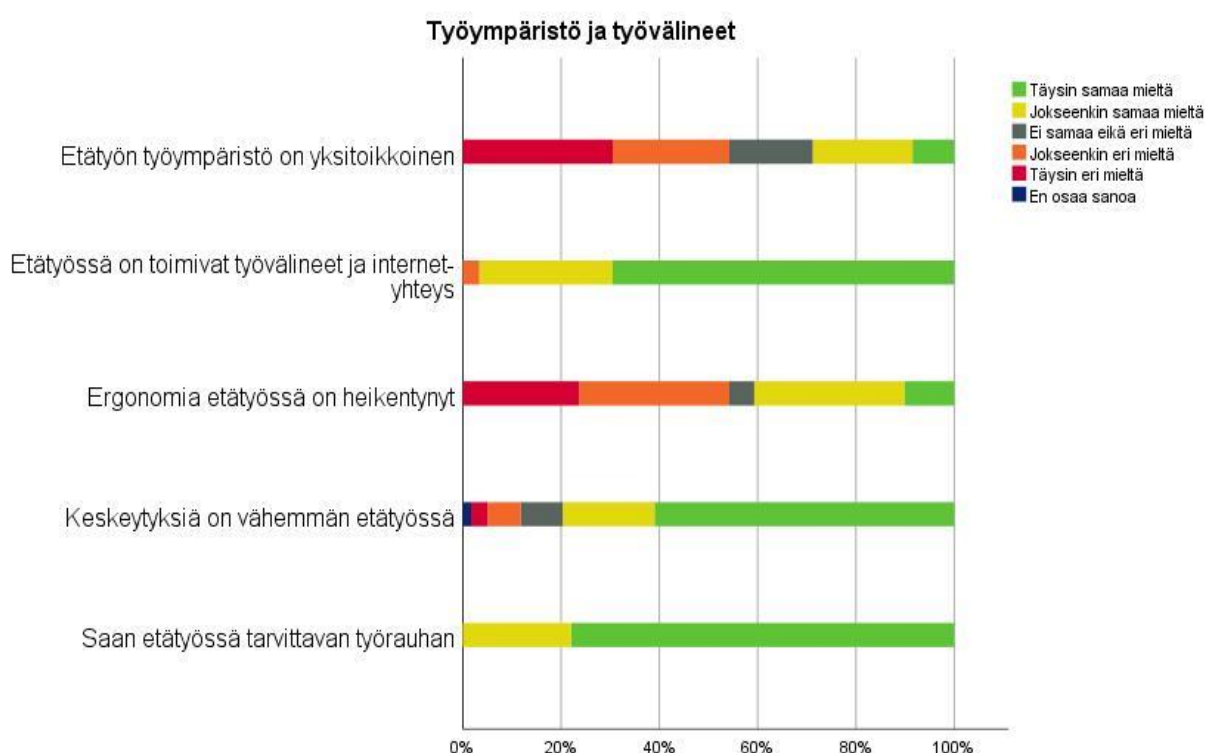
Vastanneista 36 (61,0 %) oli täysin samaa mieltä, että keskeytyksiä on vähemmän etätöissä. 11 (18,6 %) vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä, että keskeytyksiä on vähemmän etätöissä. 5 (8,5 %) vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä asiasta. 4 (6,8 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä siitä, että keskeytyksiä olisi vähemmän etätöissä. 2 (3,4 %) vastanneista oli täysin eri mieltä, että keskeytyksiä olisi vähemmän etätöissä. 1 (1,7 %) vastanneista ei osannut sanoa asiasta.

Vastanneista 18 (30,5 %) oli jokseenkin samaa mieltä ergonomian heikentymisestä etätöissä. Myös 18 (30,5 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä ergonomian heikentymisestä etätöissä. 14 (23,7 %) vastanneista oli täysin eri mieltä, että ergonomia olisi heikentynyt etätöissä. 6 (10,2 %) oli täysin samaa mieltä ergonomian heikentymisestä etätöissä. Vastanneista 3 (5,1 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä ergonomian heikentymisestä etätöissä. Kukaan vastanneista ei vastannut en osaa sanoa.

Vastanneista 41 (69,5 %) oli täysin samaa mieltä, että etätöissä on toimivat työvälineet ja internet-yhteys. 16 (27,1 %) vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä, että etätöissä on toimivat työvälineet ja internet-yhteys. Vastanneista 2 (3,4 %) oli jokseenkin eri mieltä, että

etätyössä olisi toimivat työvälineet ja internet-yhteys. Kukaan vastanneista ei vastannut täysin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä tai en osaa sanoa.

Vastanneista 18 (30,5 %) oli täysin eri mieltä, että etätyön työympäristö olisi yksitoikkoinen. 14 (23,7 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä, että etätyön työympäristö olisi yksitoikkoinen. 12 (20,3 %) oli jokseenkin samaa mieltä, että etätyön työympäristö on yksitoikkoinen. 10 (16,9 %) vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä yksitoikkoisesta työympäristöstä. 5 (8,5 %) vastanneista oli täysin samaa mieltä, että etätyön työympäristö on yksitoikkoinen. Kukaan ei vastannut en osaa sanoa. Vastausten jakautuminen yllämainittujen kysymysten suhteen on esitetty tarkemmin kuviossa 22.



Kuvio 22. Työympäristö ja työvälineet

Vastanneet kokivat, että saavat etätyössä tarvittavan työrauhan ja myös keskeytyksiä etätyössä on vähemmän. Ergonomian heikentyminen etätyössä vastanneiden henkilöiden kesken jakaantui. Osa koki ergonomian heikentyneen etätyössä, kun taas osa vastanneista ei kokenut ergonomian heikentymistä. Lähes kaikkien vastanneiden mielestä etätyössä oli toimivat työvälineet ja internet-yhteys. Osa vastanneista koki etätyön työympäristön yksitoikkoiseksi, kun taas osa vastanneista eivät tätä kokeneet.

Vastauksista voidaan todeta, että etätöiden työympäristö on parantanut vastanneiden mielestä työrauhaa ja työhön keskittymistä. Etätöiden ergonomian on osan vastanneiden mielestä heikentynyt, joka varmasti johtuu kodin puutteellisista työvälineistä. Työnantaja tarjoaa etätöissä toimivat työvälineet, joten vastaus toimiviin työvälineisiin ja internet-yhteyteen oli selkeästi tasainen. Vaikka etätöissä työympäristö ei vaihdu, ei sitä koettu vastanneiden mielestä täysin yksitoikkoiseksi.

7.4.5 Työkyky ja jaksaminen etätöissä

Seuraavat etätöihin ja työhyvinvointiin liittyvät kysymykset koskivat työkykyä ja jaksamista etätöissä. Kyselyyn vastanneista 25 (42,4 %) oli täysin samaa mieltä siitä, että työhyvinvoinnista huolehtiminen on ollut helppoa etätöissä. Vastanneista 23 (39,0 %) oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että työhyvinvoinnista huolehtiminen on ollut helppoa etätöissä. Vastanneista 7 (11,9 %) oli jokseenkin eri mieltä, että työhyvinvoinnista huolehtiminen olisi ollut helppoa etätöissä. Vastanneista 7 (11,9 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä ja 1 (1,7 %) vastanneista ei osannut sanoa. Kukaan vastanneista ei ollut täysin eri mieltä asiasta.

Kyselyyn vastanneista 26 (44,1 %) oli täysin samaa mieltä työn tehokkuuden lisääntymisestä etätöissä. 19 (32,2 %) oli jokseenkin samaa mieltä työn tehokkuuden lisääntymisestä etätöissä. 9 (15,3 %) vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä työn tehokkuuden lisääntymisestä. 4 (6,8 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä työn tehokkuuden lisääntymisestä. 1 (1,7 %) vastanneista ei osannut sanoa. Kukaan vastanneista ei ollut täysin eri mieltä työn tehokkuuden lisääntymisestä etätöissä.

Vastanneista 31 (52,5 %) oli täysin eri mieltä, ettei työstä palautuminen ole ollut etätöissä haastavaa. 17 (28,8 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä, ettei työstä palautuminen ole ollut etätöissä haastavaa. Vastanneista 5 (8,5 %) oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että työstä palautuminen on ollut haastavaa etätöissä. 4 (6,8 %) vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä asiasta. Vastanneista 1 (1,7 %) oli täysin samaa mieltä, että työstä palautuminen on ollut haastavaa etätöissä. 1 (1,7 %) ei osannut sanoa onko työstä palautuminen ollut haastavaa etätöissä.

17 (28,8 %) vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä työkyvyn parantumisesta etätöiden ja COVID-19 pandemian aikana. 16 (27,1 %) vastanneista oli täysin samaa mieltä työkyvyn parantumisesta etätöiden ja COVID-19 pandemian aikana. 12 (20,3 %) vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä asiasta. 7 (11,9 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä työkyvyn parantumisesta etätöiden ja COVID-19 pandemian aikana. 6 (10,2 %) vastanneista ei osan-

nut sanoa onko työkyky parantunut etätöön ja COVID-19 pandemian aikana. 1 (1,7 %) vastanneista oli täysin eri mieltä, että työkyky olisi parantunut etätöön ja COVID-19 pandemian aikana.

Kyselyyn vastanneista 31 (52,5 %) oli täysin eri mieltä, että kokisi liiallista työkuormaa etätöössä. Vastanneista 13 (22,0 %) oli jokseenkin eri mieltä, että kokisi liiallista työkuormaa etätöössä. 13 (22,0 %) vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä liiallisen työkuorman kokemisesta etätöössä. 2 (3,4 %) vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä liiallisen työkuorman kokemisesta etätöössä. Kukaan ei vastannut täysin samaa mieltä tai en osaa sanoa.

28 (47,5 %) vastanneista oli täysin eri mieltä, että kokisi virtuaaliset palaverit ja vuorovaikutustilanteet kuormittaviksi. 20 (33,9 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä, että kokisi virtuaaliset palaverit ja vuorovaikutustilanteet kuormittaviksi. Vastanneista 5 (8,5 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä asiasta. 4 (6,8 %) vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä virtuaalisten palaverien ja vuorovaikutustilanteiden kokemisesta kuormittavaksi. 1 (1,7 %) vastanneista oli täysin samaa mieltä ja koki virtuaaliset palaverit ja vuorovaikutustilanteet kuormittavaksi. 1 (1,7 %) vastanneista ei osannut sanoa kokeeko virtuaaliset palaverit ja vuorovaikutustilanteet kuormittavaksi.

Vastanneista 24 (40,7 %) oli täysin eri mieltä, että tuntisi itsensä uupuneeksi työssä. 16 (27,1 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä, että tuntisi itsensä uupuneeksi työssä. 7 (11,9 %) vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä asiasta. 10 (16,9 %) vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että tuntevat itsensä uupuneeksi työssä. 1 (1,7 %) vastanneista oli täysin samaa mieltä ja tunsi itsensä uupuneeksi työssä. 1 (1,7 %) vastanneista ei osannut sanoa tunteeeko itsensä uupuneeksi työssä.

31 (52,5 %) vastanneista oli täysin eri mieltä siitä, ettei koe juurikaan palautuvan työpäivien jälkeen. 18 (30,5 %) vastanneista oli jokseenkin eri mieltä siitä, ettei koe juurikaan palautuvan työpäivien jälkeen. Vastanneista 5 (8,5 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä siitä kokeeko, ettei juurikaan palaudu työpäivien jälkeen. Vastanneista 5 (8,5 %) oli jokseenkin samaa mieltä siitä, ettei juurikaan palaudu työpäivien jälkeen. Kukaan kyselyyn vastanneista ei vastannut täysin samaa mieltä tai en osaa sanoa kysymykseen. Vastausten jakautuminen yllämainittujen kysymysten suhteen on esitetty tarkemmin kuviossa 23.



Kuvio 23. Työkyky ja jaksaminen etätyössä

Suurin osa vastanneista koki, että työhyvinvoinnista huolehtiminen etätyössä on ollut helppoa. Vastanneet kokivat myös työn tehokkuuden lisääntyneen etätyössä. Suurin osa vastanneista koki työkyvyn parantuneen etätyön ja COVID-19 pandemian myötä. Etätyössä ei koettu vastanneiden mielestä liiallista työkuormaa. Myöskään virtuaalisia palavereita tai vuorovaikutustilanteita ei koettu kuormittaviksi. Osa vastanneista koki itsensä uupuneeksi työssä, mutta suurin osa vastanneista kuitenkin koki, etteivät ole uupuneita työhön. Lähes kaikki vastanneista kokivat palautuvansa etätyöpäivien jälkeen.

Vastauksien perusteella voidaan todeta, että vastanneiden työkyky ja jaksaminen etätyössä ovat hyvällä tasolla. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on ollut etätyössä helppoa ja työntehokkuus on lisääntynyt etätyön myötä. Osa vastanneista koki myös työkyvyn parantuneen etätyönteon myötä, eikä täten työstä palautuminen ole ollut haastavaa.

7.4.6 Työntekijät tuntemukset seuraavien tekijöiden kohdalla

Viimeiset etätyöhön ja työhyvinvointiin liittyvät väittämät koskivat, kuinka usein työntekijä on kokenut esitettyjä tuntemuksia etätyön aikana. Kyselyyn vastanneista 24 (40,7 %) on muuttaman kerran vuodessa tuntenut työkyvyn heikentyneen. Vastanneista 21 (35,6 %) ei ole

koskaan tuntenut työkyvyn heikentyneen. 5 (8,5 %) vastanneista on tuntenut muutaman kerran kuukaudessa työkyvyn heikentyneen. Vastanneista 4 (6,8 %) on kerran kuukaudessa tuntenut työkyvyn heikentyneen. 3 (5,1 %) vastanneista on kerran viikossa tuntenut työkyvyn heikentyneen ja 2 (3,4 %) on tuntenut vastaavaa muutaman kerran viikossa. Kukaan ei ole tuntenut päivittäin työkyvyn heikentymistä.

Kyselyyn vastanneista 18 (30,5 %) on tuntenut työssä uupumista etätöiden aikana muutaman kerran vuodessa. Vastanneista 14 (23,7 %) ei ole taas koskaan tuntenut työssä uupumista. 11 (18,6 %) vastanneista on kokenut muutaman kerran kuukaudessa työssä uupumista etätöiden aikana. Vastanneista 7 (11,9 %) on tuntenut työssä uupumista kerran kuukaudessa etätöiden aikana ja 7 (11,9 %) vastanneista on tuntenut uupumista muutaman kerran viikossa. 2 (3,4 %) vastanneista on tuntenut kerran viikossa työssä uupumista etätöiden aikana. Kukaan vastanneista ei ole tuntenut päivittäin työssä uupumista etätöiden aikana.

Vastanneista 20 (33,9 %) on kokenut muutaman kerran vuodessa stressiä työmäärästä etätöiden aikana. 18 (30,5 %) vastanneista on kokenut muutaman kerran kuukaudessa stressiä työmäärästä. Vastanneista 7 (11,9 %) ei ole koskaan tuntenut stressiä työmäärästä etätöiden aikana. 6 (10,2 %) vastanneista on kokenut kerran kuukaudessa stressiä työmäärästä sekä 6 (10,2 %) vastanneista on kokenut stressiä muutaman kerran viikossa. Vastanneista 1 (1,7 %) on kokenut stressiä työmäärästä kerran viikossa ja 1 (1,7 %) vastanneista on kokenut stressiä työmäärästä päivittäin.

Vastanneista 15 (25,4 %) on kokenut muutaman kerran vuodessa, että työskennellessä mieli harhailee muissa asioissa ja töihin on vaikea keskittyä. 13 (22,0 %) vastanneista on kokenut muutaman kerran viikossa, että työskennellessä mieli harhailee muissa asioissa ja töihin on vaikea keskittyä. Vastanneista 12 (20,3 %) on muutaman kerran kuukaudessa kokenut, että mieli harhailee muissa asioissa ja töihin on vaikea keskittyä. 9 (15,3 %) vastanneista ei ole koskaan kokenut, että mieli harhailisi muissa asioissa ja töihin olisi vaikea keskittyä. Vastanneista 5 (8,5 %) on kokenut päivittäin, että mieli harhailee muissa asioissa ja töihin on vaikea keskittyä. 3 (5,1 %) vastanneista on kokenut kerran kuukaudessa, että mieli harhailee muissa asioissa ja töihin on vaikea keskittyä. Vastanneista 2 (3,4 %) on kokenut kerran viikossa, että mieli harhailee muissa asioissa ja töihin on vaikea keskittyä.

Vastanneista 35 (59,3 %) ei ole koskaan etätöiden aikana kokenut olevansa masentunut. 14 (23,7 %) vastanneista on kokenut olevansa masentunut muutaman kerran vuodessa. Vastanneista 7 (11,9 %) on kokenut muutaman kerran kuukaudessa olevansa masentunut etätöissä. Vastanneista 1 (1,7 %) on kokenut masentuneisuutta kerran kuukaudessa. 1 (1,7 %) on kokenut masentuneisuutta muutaman kerran viikossa ja 1 (1,7 %) kerran viikossa. Kukaan ei ole kokenut olevansa etätöiden aikana masentunut päivittäin.

Vastanneista 26 (44,1 %) ei ole koskaan tuntenut etätöön aikana ahdistuneisuutta. 20 (33,9 %) vastanneista on tuntenut muutaman kerran vuodessa etätöön aikana ahdistuneisuutta. Muutaman kerran kuukaudessa ahdistuneisuutta etätöössä on kokenut 8 (13,6 %) vastanneista. 2 (3,4 %) vastanneista on kokenut kerran kuukaudessa ahdistuneisuutta etätöössä, sekä 2 (3,4 %) vastanneista on kokenut muutaman kerran viikossa ahdistuneisuutta. Vastanneista 1 (1,7 %) on kokenut kerran viikossa etätöössä ahdistuneisuutta. Kukaan vastanneista ei ole etätöön aikana kokenut ahdistuneisuutta päivittäin.

26 (44,1 %) vastanneista ei ole koskaan tuntenut itseään yksinäiseksi etätöössä. Vastanneista 14 (23,7 %) on muutaman kerran vuodessa tuntenut itsensä yksinäiseksi etätöössä. 6 (10,2 %) vastanneista on kerran kuukaudessa tuntenut yksinäisyyttä etätöössä. Muutaman kerran viikossa yksinäisyyttä etätöössä on kokenut 5 (8,5 %) vastanneista. Vastanneista taas 4 (6,8 %) on tuntenut yksinäisyyttä etätöössä muutaman kerran kuukaudessa. 3 (5,1 %) vastanneista on kokenut yksinäisyyttä etätöössä kerran viikossa ja 1 (1,7 %) vastanneista päivittäin.

Vastanneista 19 (32,2 %) ei ole koskaan tuntenut etätöössä yhteisöllisyyden puutetta. Muutaman kerran vuodessa yhteisöllisyyden puutetta on tuntenut 17 (28,8 %) vastanneista. Vastanneista 10 (16,9 %) on tuntenut yhteisöllisyyden puutetta muutaman kerran kuukaudessa. 5 (8,5 %) vastanneista on tuntenut yhteisöllisyyden puutetta kerran kuukaudessa ja 4 (6,8 %) on tuntenut muutaman kerran viikossa. Vastanneista 2 (3,4 %) on tuntenut kerran viikossa yhteisöllisyyden puutetta, sekä 2 (3,4 %) vastanneista on tuntenut yhteisöllisyyden puutetta päivittäin.

Vastanneista 45 (76,3 %) on ollut päivittäin tyytyväinen turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön etätöössä. 3 (5,1 %) vastanneista on ollut kerran viikossa tyytyväinen turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön etätöössä. Vastanneista myös 3 (5,1 %) on ollut muutaman kerran viikossa sekä 3 (5,1 %) muutaman kerran kuukaudessa tyytyväinen turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön etätöössä. Vastanneista 2 (3,4 %) ei ole koskaan ollut tyytyväinen turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön ja taas 2 (3,4 %) on ollut tyytyväinen muutaman kerran vuodessa. Vastanneista 1 (1,7 %) on ollut muutaman kerran kuukaudessa tyytyväinen turvallisesta ja terveellisestä työympäristöstä etätöössä. Vastausten ja kautuminen yllämainittujen kysymysten suhteen on esitetty tarkemmin kuviossa 24.



Kuvio 24. Kuinka usein henkilö on kokenut seuraavia tuntemuksia etätöiden aikana

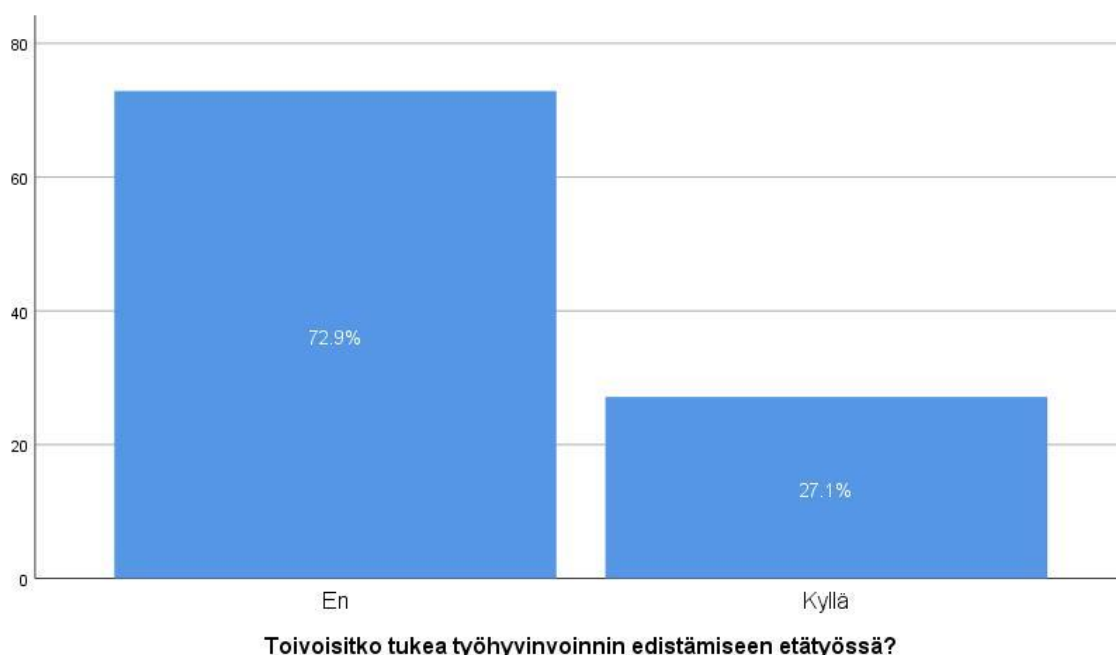
Vastanneista suurin osa koki muutaman kerran vuodessa työkyvyn heikentyneen, mutta iso osa vastanneista ei koskaan ole kokenut työkyvyn heikentymistä. Vastanneista suurin osa koki uupumista työssä muutaman kerran vuodessa ja jopa muutaman kerran kuukaudessa. Kuitenkaan kaikki vastanneet eivät olleet kokeneet uupumista. Vastauksista ilmenee, että suurin osa vastanneista kokee stressiä työmäärästä. Vastanneet kokivat eniten stressiä työmäärästä muutaman kerran vuodessa ja osa jopa muutaman kerran kuukaudessa. Vastanneiden vastaukset jakautuivat selkeästi kysymyksen kohdalla, harhaileeko ajatukset etätöissä muissa asioissa ja onko täten työhön vaikea keskittyä. Osa koki ajatusten harhailevan muutaman kerran vuodessa, osa joka muutaman kerran viikossa. Suurin osa vastanneista ei ole kokenut olevansa ahdistunut tai masentunut missään vaiheessa etätöiden aikana. Vastanneet eivät kokeneet etätöitä yksinäiseksi, mutta kuitenkin osa vastanneista koki muutaman kerran vuodessa tai kuukaudessa yhteisöllisyyden puutetta. Vastanneet ovat olleet päivittäin etätöissä tyytyväisiä turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön.

Vastauksista ilmenee, että vastanneet kokivat pääsääntöisesti yllä mainittuja tuntemuksia harvoin. Vastauksista voidaan selkeästi nostaa, että vastanneet ovat olleet erittäin tyytyväisiä turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön etätöissä. Vaikka vastauksien perusteella

työhyvinvoinnin tila voidaan arvioida hyväksi, koki vastanneet kuitenkin stressiä työmäärästä useamman kerran vuodessa. Stressi työmäärästä ei kuitenkaan heijastu selkeästi työssä uupumiseen tai työkyvyn heikentymiseen.

7.4.7 Toiveet tuesta työhyvinvointiin ja muut kommentit etätyöstä

Kyselylomakkeen viimeisessä kysymyksessä kysyttiin toivoisiko vastaaja tukea työhyvinvoinnin edistämiseksi etätyössä. 43 (72,9 %) vastanneista ei toivonut tukea työhyvinvoinnin edistämiseksi. 16 (27,1 %) vastanneista toivoi tukea työhyvinvoinnin edistämiseksi. Vastauksen jakautuminen on esitetty tarkemmin kuviossa 25.



Kuvio 25. Toive tukeen työhyvinvoinnin edistämiseksi etätyössä

Mikäli vastaaja toivoi tukea työhyvinvoinnin edistämiseen etätyössä, oli mahdollisuus vapaasti avoimen kysymyksen avulla täydentää vastausta millaista tukea vastaaja toivoisi. 16 (27,1 %) vastanneista toivoi tukea työhyvinvoinnin edistämiseksi. Näistä vastanneista vielä 12 (75,0 %) vastasi vapaaehtoiseen avoimeen kysymykseen. Avoimessa kysymyksessä kysyttiin, mitä tukea vastaaja kaipaisi työhyvinvoinnin edistämiseksi. Melkein kaikki vastaukset jakautuivat kolmeen kategoriaan: sosiaaliset kohtaamiset, liikunta ja työvälineet. Yksi vastanneista toivoi edellä mainittujen kolmen kategorian lisäksi tukea työkyvyn ylläpitämiseksi etätyössä.

Sosiaaliset kohtaamiset

Viisi vastanneista toivoi säännöllisiä sosiaalisia kohtaamisia esimerkiksi tiimitapaamisia tai vapaaehtoisia sosiaalisia tapahtumia tiimikavereihin tutustumiseksi.

Enemmän vuorovaikutusta muiden kanssa. Ei tätä jatkuvaa yksin puurtamista.

Työpäivistä uupumaan tai ainakin todella paljon vähäisemmäksi kuin ennen pandemiaa jää vapaamuotoiset sosiaaliset hetket.

Toivoisin yhteisöllistä toimintaa enemmän, jossa tutustuisi tiimiin enemmän sekä työkavereihin.

Työnantajan puolesta tukea jaksamiseen etätyössä, esim. hyvinvointiin liittyviä etuja, yhteisöllisyyden tukemiseen liittyviä toimia jne.

Tiimitapaamisia vaikkapa ulkona.

Työvälineet

Kolme vastanneista toivoi, että työnantaja osallistuisi työvälineiden hankintaan. Vastanneet kokivat kotona ergonomisten työvälineiden puutetta, vaikka toimistolla nämä olisivat saatavilla.

Toimistolla on sähköiset työpöydät tyhjän panttina. Toivoisin, että ne voisi tuoda kotiin.

Työnantaja voisi antaa kaikki tarvittavat työvälineet etäkäyttöön.

Toivoisin työnantajan tukea ergonomisten työvälineiden hankinnan kustannuksiin.

Liikunta

Kolme vastanneista toivoi, että Kela osallistuisi työntekijän työhyvinvointiin tarjoamalla liikuntapalveluita tai mahdollistamalla säännöllisesti työaikaan työhyvinvointia tukevaa liikuntaa varten.

Kelan mahdollistamien online jumppien jatkuminen.

Tiimipalavereita ja esim. ohjattuja jumppahetkiä useammin.

Kela voisi panostaa työntekijän työhyvinvointiin, esimerkiksi antamalla työaika kerran viikossa työajalla tapahtuvaa ulkoilua varten.

Vastanneista suurin osa ei kaivannut tukea työhyvinvoinnin edistämiseen etätyössä, joten näiden vastanneiden työhyvinvoinnin tila voidaan tulkita olevan kunnossa. Kuitenkin osa vastanneista kaipasi tukea työhyvinvoinnin edistämiseen etätyössä. Tukea kaivanneiden vastanneiden kesken ilmenee kolme selkeää kategoriaa, jossa tukea työhyvinvointiin toivottaisiin. Sosiaaliset kohtaamiset, työvälit ja liikunta voidaan nostaa kolmeksi tärkeäksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi, joihin vastanneet toivoisivat työnantajalta lisää tukea työhyvinvoinnin tukemiseksi ja jopa parantamiseksi.

Kyselylomakkeen viimeinen kysymys oli vapaaehtoinen avoin kysymys, jossa vastaajalle annettiin mahdollisuus vapaasti kommentoida jotain muuta työhyvinvointiin ja etätöihin liittyen. Vapaaehtoiseen avoimeen kysymykseen vastasi 15 (25,4%) kyselyyn vastanneista. Vastaukset avoimeen kysymykseen liittyivät työmatkojen poisjäämiseen, liikunnan määrän kasvuun, etätyössä puuttuvaan lounasetuuteen, etätöiden määrään tulevaisuudessa ja työkavereiden kaipuuseen.

Vastauksista korostui, että työmatkojen poisjääminen etätyössä on lisännyt vapaa-aikaa. Vastanneet kokivat, että työmatkojen poisjääminen on lisännyt aikaa perheelle ja liikunnalle.

Työmatkoihin ei mene aikaa ja tuntuu nykyisin, että juurikin näiden työmatkojen takia ei tunnu elämä "oravanpyörältä".

Arjen pyörittäminen on helpompaa, aikaa omasta työhyvinvoinnista huolehtimiseen se mitä ennen meni työmatkoihin.

Osalla vastanneista on ollut pitkä työmatka, joka on vienyt päivästä jopa useamman tunnin aikaa työpäivän päälle. Työmatkan poisjääminen etätyössä on ollut iso positiivinen muutos.

Liikunnan lisääntyminen etätyössä nousi esiin vastauksista. Useampi vastaaja kertoi käyttävänsä aiemmin työmatkaan menneen ajan liikuntaan. Myös kotona työhöillä taukojumpaaminen onnistuu työpaikkaa paremmin. Vastauksista korostui etätyössä puuttuva lounasetu. Vastanneet kaipasivat toimistolla käytössä olevaa ravintoetua ja toivoivat, että ravintoedun käyttäminen olisi mahdollista myös etätöiden aikana. Lounasedun käyttäminen etätöiden aikana tarjoaisi arkisin monipuolisemman ja terveellisemmän lounaan työntekijöille.

Vastanneista osa haluaisi työskennellä tulevaisuudessa etänä viisi päivää viikossa. Monet kokivat etätöiden parantaneen työhyvinvointia, lisäävän työrauhaa ja helpottavan arjen pyörittämistä.

Etätö on ollut toisille kuormittavaa ja toisille helpotus arkeen.

Vastauksista voidaan nostaa esille, että etätyö tukee yksilöllisesti työntekijän tarpeita. Toiveissa olisi, että tulevaisuudessa työnantaja ja työntekijä voisivat yhdessä keskustella työntekijän elämäntilanteen mukaan sopivan työnteon muodon. Jos työnteke on sujuvaa kotona, olisi toiveissa, että työnantaja sallisi etätyön tekemisen jatkuvasti. Kuitenkin osa vastanneista koki nykyisen etätyön menneen liikaa henkilökohtaiseen itseohjaukseen.

Vastauksista ilmeni, että osa koki, ettei toimistolla saa tarvittavaa työrauhaa, jonka taas etätyö tarjoaa työntekijöille. Kuitenkin etätyössä kaivataan sosiaalisia kohtaamisia työkaavereiden kanssa, kuten yhteisiä kahvi- ja lounastaukoja. Vaikka etätyössä asiat saadaan hoidettua Skypen välityksellä, ei se täysin korvaa kasvokkain kohtaamisia.

Tsemppaava tiimi on yksi kulmakivistä etätyön aikana.

Etätyön tekeminen COVID-19 pandemian aikana on vastausten perusteella ollut positiivinen muutos työyhteisössä. Suurimmalle osalle etätyön tekeminen sopii hyvin ja etätyötä halutaan tehdä jatkossa. Etätyön tekemisessä nähdään paljon hyviä puolia, kuten työmatkan puuttuminen, työn ja vapaa-ajan parempi yhdistäminen sekä lisääntynyt työrauha. Etätyön tekemistä voisi aina tehostaa ja parantaa, joten vastanneiden toiveissa oli lounasedun mahdollistaminen tulevaisuudessa etätyössä ja yhteisöllisyyden parantaminen etätyön aikana.

8 Pohdinta ja päätelmät

8.1 Aineisto

Kyselytutkimuksessa tavoiteltiin 70 vastausta ja vastaajia oli kyselyn päättyessä 59. Kyselyn vastausprosentti oli 41,0 %, jota voidaan pitää hyvänä, vaikka tavoiteltua määrää ei ihan saavutettu.

Vastauksien määrä lisääntyi huomattavasti työntekijöiden sähköposteihin viikon kuluttua kyselyn avaamisesta lähetetyn muistutusviestin myötä. Vastauksien määrään saattoi vaikuttaa se, että kyselyyn vastaaminen oli työntekijöiden omaa aikaa, sekä kyselytutkimuksen sijoittuminen talvilomakautteen. Tällöin osa työntekijöistä ei välttämättä päässyt vastaamaan kyselyyn talvilomiensa takia. Osa jätti vastaamatta mahdollisesti myös sen takia, että vastaaminen tapahtui työntekijän omalla ajalla. Kyselyyn vastaaminen tapahtui työntekijän omalla ajalla Kelan antamien ohjeiden mukaisesti. Mikäli vastaamisen olisi saanut tehdä työajalla, olisi vastauksia mahdollisesti ollut enemmän.

8.2 Tutkimuksen johtopäätökset

Tutkimuksessa haluttiin selvittää Kelan eteläisen toimeentulotukiryhmän työhyvinvoinnin tilaa pitkään jatkuneen etätyön ja COVID-19 pandemian aikana. Tutkimuksen päätutkimuskysymyksenä oli:

”Mikä on työntekijöiden työhyvinvoinnin tila etätyön ja COVID-19 pandemian aikana?”

Päätutkimuskysymyksen tavoitteena oli selvittää Kelan eteläisen toimeentulotukiryhmän työntekijöiden työhyvinvoinnin tila etätyön aikana. Kelan eteläisen toimeentulotukiryhmän työhyvinvoinnin tila pitkään jatkuneen etätyön aikana on hyvä. Suurin osa kyselyyn vastanneista koki, että etätyö COVID-19 pandemian aikana on parantanut työntekijöiden työhyvinvointia. Työntekijät kokivat työnantajan huolehtivan riittävästi työntekijöiden työhyvinvoinnista etätyön aikana. Etätyön tekeminen Kelassa on koettu mieluisana ja suurin osa työntekijöistä haluaisi jatkaa etätyön tekemistä viisi päivää viikossa COVID-19 pandemian helpotuttua.

Tutkimuksen ensimmäinen alatutkimuskysymys selvitti miten COVID-19 pandemian aikana tehtävä etätyön on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin. Ensimmäinen alatutkimuskysymys oli:

”Miten COVID-19 pandemian aikana tehtävä etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin?”

Ensimmäisen alatutkimuskysymyksen tavoitteena oli selvittää, onko COVID-19 pandemian aikana tehty etätyö parantanut työntekijöiden työhyvinvointia tai vastaavasti heikentänyt sitä. Kyselyn tuloksista voidaan todeta, että etätöiden tekeminen on parantanut työntekijöiden työhyvinvointia. Suurin osa kyselyyn vastanneista koki etätöiden parantaneen työhyvinvointia yleisellä tasolla. Pitkään jatkunut etätyö kuitenkin näkyy työyhteisön yhteisöllisyyden heikentymisenä. Osa työntekijöistä on kokenut etätöiden yksinäiseksi ja kokivat työyhteisön välisen vuorovaikutuksen heikentyneen.

Toisen alatutkimuskysymyksen avulla haluttiin selvittää mitkä tekijät edistävät etätöiden työhyvinvointia työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksen toinen alatutkimuskysymys oli:

”Mitkä tekijät edistävät etätöiden työhyvinvointia?”

Kyselyn vastauksista ilmeni selkeästi vastaajille yhteisiä tekijöitä, jotka edistävät etätöiden työhyvinvointia. Vastauksista ilmeni, että etätöissä unen määrä on lisääntynyt, työn ja vapaa-ajan yhdistäminen on ollut etätöissä helpompaa, etätöissä on saanut tarvittavan työrauhan, joten työn tehokkuus on lisääntynyt sekä työmatkan puuttuminen on helpottanut työntekijöiden ajankäyttöä. Vastanneet ovat lisäksi olleet tyytyväisiä etätöissä terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön. Rauramon ensimmäinen työhyvinvoinnin porras on terveys. Ensimmäiselle portaalle oleellista on työstä palautuminen ja riittävä vapaa-aika. Toinen Rauramon työhyvinvoinnin porras on turvallisuus, jossa tärkeää on terveellinen ja turvallinen työympäristö. Vastauksien perusteella voidaan todeta, että Rauramon työhyvinvoinnin ensimmäinen sekä toinen porras ovat vahvistuneet etätöiden aikana.

Kolmannen alatutkimuskysymyksen avulla haluttiin selvittää vastaavasti tekijöitä, jotka heikentävät työntekijän työhyvinvointia etätöiden aikana. Tutkimuksen kolmas alatutkimuskysymys oli:

”Mitkä tekijät heikentävät etätöiden työhyvinvointia?”

Kyselyn vastauksista ilmeni, että yksinäisyys ja vuorovaikutustilanteiden puuttuminen ovat vastanneiden mielestä heikentäneet työhyvinvointia etätöissä. Osa vastanneista koki myös ergonomian etätöissä olevan heikkoa. Avoimien kysymysten kautta nousikin toive, että työnantaja voisi tukea etätöitä tekeviä työntekijöitä ergonomisilla työvälineillä ja mahdollistaa satunnaisesti liikuntaa työajalla työhyvinvoinnin edistämiseksi. Rauramon työhyvinvoinnin kolmas porras on yhteisöllisyyden porras. Yhteisöllisyys on työntekijöille tärkeää työelämässä, joten tämän heikentyminen etätöiden aikana on heijastunut joiden mielestä työhyvinvointiin.

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin näkökulmasta etätyö on vaikuttanut kaikkiin neljään työhyvinvoinnin osa-alueisiin: psyykkiseen, fyysiseen, sosiaaliseen ja henkiseen työhyvinvointiin. Tutkimuksen tuloksista nousi esille, että etätyö on parantanut työhyvinvointia kokonaisuudessaan, mutta sosiaalinen työhyvinvointi sekä henkinen työhyvinvointi on voinut laskea yhteisöllisyyden ja sosiaalisten kanssakäymisten vähentymisen myötä. Myös fyysinen työhyvinvointi on kokenut muutoksia osan mielestä työergonomian heikentymisen vuoksi. Psyykkiseen työhyvinvointiin etätyö ei ole vaikuttanut tulosten mukaan negatiivisesti. Työhyvinvointi on kuitenkin kokonaisvaltaisesti parantunut etätyön aikana, vaikka heikentymää on tietyillä osa-alueilla ollut.

Tutkimuksen tulokset vastasivat opinnäytetyön pää- ja alatutkimuskysymyksiin. Opinnäytetyössä todettiin, että Kelan eteläisen toimeentulotukiryhmän työntekijöiden työhyvinvoinnin tila on yleisellä tasolla hyvä etätyön ja COVID-19 pandemian aikana.

8.3 Tutkimuksen luotettavuus ja onnistuminen

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan mitata reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Reliabiliteetin avulla kuvataan mittauksen tarkkuutta. Validiteetti ilmaisee pätevyyttä ja kertoo miten hyvin tutkimus kuvaa tutkittavaa ilmiötä. (Ronkainen ym. 2011, 129.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen reliabiliteettiin vaikuttaa tutkimusaineiston hankkimisajankohta, eli milloin tiedonkeruu on suoritettu. Tutkimusaineiston keruu suoritettiin vuoden 2022 helmikuussa, jolloin COVID-19 pandemian vuoksi jatkuvaa etätyötä oli takana melkein kaksi vuotta. Kyselyyn vastanneista lähes kaikki oli tehnyt COVID-19 pandemian vuoksi etätyötä viisi päivää viikossa. COVID-19 pandemian helpotuttua Kela siirtyi monipaikkaisen työn malliin, jolloin etätyösopimuksella sovitaan lähi- eli toimistopäivien määräksi vähintään 1-5 työpäivää kuukaudessa työntekijän toiveiden mukaisesti. Mikäli kysely siis toistettaisiin uudestaan monipaikkaisen työn mallin aikana, saatettaisiin saada erilaiset tutkimustulokset kuin nyt. Tutkimuksen toistettavuudessa voitaisiin kuitenkin käyttää samanlaista kyselylomaketta, mutta uuden monipaikkaisen työn mallin vuoksi tutkimuksen tulokset saattaisivat olla erilaiset.

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen validiteettiin vaikuttaa toteutetun kyselyn vastausprosentti. Tämän opinnäytetyön vastausprosentiksi saatiin 41,0 %, jota voidaan pitää erittäin hyvänä. Tutkimustulosten avulla voidaan nähdä Kelan eteläisen toimeentulotukiryhmän työhyvinvoinnin tila etätyön ja COVID-19 pandemian aikana, sekä nostaa esille tekijöitä, jotka tukevat etätyön työhyvinvointia ja tekijöitä, jotka vastaavasti heikentävät etätyön työhyvin-

vointia. Kyselylomakkeen perusteellisen suunnittelun ja alustavan testauksen vuoksi tutkimustuloksista pystyttiin samaan vastaukset opinnäytetyön pää- ja alatutkimuskysymyksiin ja täten kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä.

8.4 Jatkotutkimusaiheet

Koska tämä opinnäytetyö käsitteli etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin, olisi tulevaisuudessa mielenkiintoista saada selville, miten monipaikkaisen työn malli vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa pyöriteltiin ajatuksia voisiko työhyvinvoinnin tilaa veratta aikaa ennen koronaviruspandemiaa ja etätyötä, mutta lopulta kyseinen näkökulma rajautui pois. Kelassa ei ole tehty vielä tutkimusta, joka suoraan tutkisi lähityöskentelyn ja etätyön eroja työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Olisi mielenkiintoista nähdä muutaman vuoden päästä onko tutkimuksen tulokset samanlaiset. Suurin osa vastanneista oli työskennellyt Kelassa alle 5-vuotta ja etätöiden jatkuva tekeminen oli monille uutta. Moni haluaisi myös tehdä etätyötä viisi päivää viikossa COVID-19 pandemian helpotuttua. Muutaman vuoden jälkeen mahdollisesti toteutettavasta uudesta tutkimuksesta saisi uusia näkökulmia miten pidempää etätyötä tehneet työntekijät kokevat työhyvinvoinnin tilansa.

9 Yhteenveto

Opinnäytetyön perusteella voitiin todeta, että Kelan eteläisen toimeentulokiryhmän työntekijöiden työhyvinvoinnin tila on hyvä pitkään jatkuneen etätyön ja COVID-19 pandemian aikana. Työntekijät tekevät mielellään etätyötä ja toivovat etätyön tekemisen olevan myös tulevaisuudessa mahdollista viisi päivää viikossa. Etätyön tekeminen on parantanut työntekijöiden työhyvinvointia, lisännyt työn rauhaa, helpottanut työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista sekä tehostaneet työn tehokkuutta.

Pitkään jatkunut etätyö on heikentänyt työyhteisön työilmapiiriä ja yhteisöllisyyttä. Yksinäisyys etätyössä ja vuorovaikutustilanteiden puuttuminen ovat heikentäneet työhyvinvointia. Työntekijät toivoisivat, että tulevaisuudessa etätyössä kiinnitettäisiin enemmän huomiota yhteisöllisyyteen, ergonomiaan sekä työntekijöiden liikunnan lisäämiseen. Etätyön tekeminen tulevaisuudessa nähdään positiivisena asiana, mutta siirtyminen täysin etätyöhön ei ole kaikkien työntekijöiden toiveissa. Jotta etätyön tekeminen saataisiin mahdollisemman tehokkaaksi ja työhyvinvointia tukevaksi, tulisi organisaatiossa yksilöllisesti arvioida etätyön määrä työntekijöiden kohdalla. Työnantajan olisi tärkeä kiinnittää huomioita myös tekijöihin, jotka parantaisivat työntekijöiden työhyvinvointia. Täten tulevaisuudessa etätyön tekeminen voisi vielä paremmin tukea työntekijän yksilöllistä työhyvinvointia.

Lähteet

Agha, R., Aghaf, M., Al-Jabir, A., Alsafi, Z., Kerwan, A., Losifidis, C., Nicola, M. & Sohrabi C. 2020. The Socio-economic implications of the coronavirus pandemic (COVID-19): A review. Viitattu 22.11.2021. Saatavissa <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1743919120303162>

Airaskorpi, A. 2020. Riittävän hyvä selviytymisopas työelämään. Helsinki: S&S. E-kirja.

Anita. 2020. 45 things: how to handle going back to work after COVID-19. Newstex Global Business Blogs. Viitattu 8.12.2021. Saatavissa <https://www.proquest.com/docview/2415282310?accountid=28653>

Armstrong, M. 2020. Armstrong's handbook of strategic human resource management: improve business performance through strategic people management. Kogan Page Limited. New York. E-kirja.

Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P. & Weytjens, J. 2020. The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes. Viitattu 8.12.2021. Saatavissa https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3596696

Bansal, M. 2020. Cardiovascular Disease and COVID-19. Viitattu 21.11.2021. Saatavissa <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1871402120300539>

Bouziri, H., Dab, W., Dascatha, A., Jean K. & Smith, D. 2020. Working from home in the time of covid-19: How to best preserve occupational health? Occupational & Environmental Medicine. Viitattu 14.12.2021. Saatavissa <https://oem.bmj.com/content/oe-med/77/7/509.full.pdf>

Buffer. 2019. State of remote work. Viitattu 9.12.2021. Saatavissa <https://buffer.com/state-of-remote-work-2019>

Castrillon, C. 2020. This is the future of remote work in 2021. Viitattu 23.11.2021. Saatavissa <https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2021/12/27/this-is-the-future-of-remote-work-in-2021/?sh=ea238521e1de>

Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta. 1/2020. Koronapandemian hyvät ja huonot seuraukset lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Viitattu 9.12.2021. Saatavissa https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_1+2020.pdf

Eyl, E. 2020. COVID-19. Maslow's hierarchy, and how to engage employees right now. Viitattu 17.1.2022. Saatavissa <https://medium.com/swlh/covid-19-maslows-hierarchy-and-how-to-engage-employees-right-e696ba01079a>

- Fried, J. & Heinemeier Hansson, D. (2013). Remote: Office Not Required. Englanti: Vermilion.
- Hahto, K. 2022. Hyvinvointia etätyöhön. Helsingin Sanomat. 13.1.2022, C 12 – C 13.
- Hakala, L., Harju, R., Manka, M-L. & Nuutinen, S. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. E-kirja.
- Heiskanen, T., Holi, M., Huttunen, M., Kampman, O., & Tuulari, J. 2017. Masennus. Doudecim. Terveyskirjasto. Viitattu 7.1.2022. Saatavissa <https://www.oppiportti.fi/op/haku#q=masennus>
- Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hydén, C-M. 2022. Ryhmäpäällikkö. Kela. Haastattelu 20.5.2022.
- Jiang, M. 2020. The reason Zoom calls drain your energy. Viitattu: 23.11.2021. Saatavissa <https://www.bbc.com/worklife/article/20200421-why-zoom-video-chats-are-so-exhausting>
- Jonas, Olga B. 2013. Pandemic Risk. World Bank, Washington DC. Viitattu 24.11.2021. Saatavissa: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/16343>
- Juchnowicz, M. & Kinowska, H. 2021. Employee Well-Being and Digital Work during the COVID-19 Pandemic. Viitattu 23.4.2022. Saatavissa <https://www.mdpi.com/2078-2489/12/8/293>
- Jyväskylän yliopisto. 2015. Määrällinen tutkimus. Viitattu 25.9.2021. Saatavissa <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metelmapolkuja/metelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja –sarja.
- Karjula, H., Karjula J. & Westerlund, E. Miten säilyttää yhteisöllisyys etätyöaikana? Viitattu 13.1.2022. Saatavissa <https://halsa.fi/blog/miten-sailyttaa-yhteisollisyys-etatyoaikana/>
- Kela 2019. Suomen sosiaaliturva. Viitattu 20.10.2021. Saatavissa <https://www.kela.fi/suomen-sosiaaliturva>
- Kela 2021a. Kelan strategia. Viitattu 20.10.2021. Saatavissa <https://www.kela.fi/strategia>

- Kela 2021b. Tulosityksiköt. Viitattu 20.10.2021. Saatavissa <https://www.kela.fi/tulosityksikot>
- Klemelä, R. 2006. Suomen mielenterveysseura. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Yhteinen etu. Lieto: Painoprisma OY. Viitattu 14.12.2021. Saatavissa http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen_hyvinvointi_tyc3b6paikalla.pdf
- Koroma, J., Hyrkkänen, U. & Rauramo, P. 2011. Mobiili työ: työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä. Työturvallisuuskeskus TTK: Palveluryhmä & Työterveyslaitos.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006. Viitattu 11.4.2022. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>
- Launis, M. & Lehtelä, J. 2011. Ergonomia. Työterveyslaitos. Viitattu 14.12.2021. Saatavissa https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136841/978-952-261-059-1_Ergonomia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lievens, D. 2021. How the Pandemic Exacerbated Burnout. Viitattu 9.12.2021. Saatavissa <https://hbr.org/2021/02/how-the-pandemic-exacerbated-burnou>
- Manka, M-L. 2015. Stressikirja: mistä virtaa. Helsinki: Talentum. E-kirja.
- Manka, M & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Maslow, A. H. 2012. A Theory of Human Motivation. Star Publishing LLC.
- Maukonen M. 2020. Toimivan etäkulttuurin pelisäännöt. HR viesti. Viitattu 11.11.2021. Saatavissa <https://www.hrviesti.fi/natiivi/2465/toimivan-etatyokulttuurin-pelisaannot>
- McLeod, S. 2018. Maslow's Hierarchy of Needs. Viitattu 19.8.2021. <https://canadacollege.edu/dreamers/docs/Maslows-Hierarchy-of-Needs.pdf>
- Mielenterveystalo. 2021. Mistä yleistyneessä ahdistuksessa on kyse? Viitattu 9.12.2021. Saatavissa https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/itsehoito/ahdistuksen_omahoito/Pages/osio1.aspx
- Molla, R. 2019. How remote work is quietly remaking our lives. Viitattu 9.12.2021. Saatavissa <https://www.vox.com/recode/2019/10/9/20885699/remote-work-from-anywhere-change-coworking-office-real-estate>
- Moss, J. 2021. Beyond burned out. Viitattu 8.12.2021. Saatavissa <https://hbr.org/2021/02/what-covid-19-has-done-to-our-well-being-in-12-charts?ab=series-nav-bigidea>

- Nyssönen 2003. Inhimillisten perustarpeiden strategia. Www-dokumentti. Viitattu 11.11.2021. Saatavissa www.merkitys.org/perustarpeet.html#2
- Paul, G. 2020. Etätyökirja. Alkuperäisteos. The ultimate Guide to Working from Home. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Aula & Co.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Richardson, C. 2021. The Hierarchy of Needs For Remote Work in 2021. Viitattu 20.1.2022. Saatavissa <https://www.crecruits.com/blog/2021/5/5/the-hierarchy-of-needs-for-remote-work-in-2021>
- Roine, J. & Anttila, J. 2016. Työ ei ole paikka – Kokemuksia tuottavasta etätyöstä. Helsinki: Jussi Roine.
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2011, Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Rosenberg, V. Kiinaseura 2019. Miten koronavirus levisi Kiinassa. Viitattu 13.9.2021. Saatavissa <https://kiinaseura.fi/miten-koronavirus-levisi-kiinassa/>
- Roy, B. 2021. Maslow's Hierarchy of Needs in Employee Engagement (Pre and Post Covid-19). Viitattu 17.1.2022. Saatavissa <https://blog.vantagecircle.com/maslows-hierarchy-of-needs-in-employee-engagement/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020a. Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. Viitattu 4.1.2022. Saatavissa <https://stm.fi/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020b. Varautuminen koronavirukseen. Viitattu 4.1.2022. Saatavissa <https://stm.fi/varautuminen-koronavirukseen>
- Tavares, A.I. 2017. Telework and health effects review. International Journal of Healthcare Volv 3. No. 2. Viitattu 8.11.2021. Saatavissa <http://www.sciedupress.com/journal/index.php/ijh/article/view/11308>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021. Koronavirus COVID-19. Viitattu 24.11.2021. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/taudit-ja-taudinaiheuttajat-a-o/koronavirus-covid-19>

The Lane Report. 2020. Covid-19 Workplace safety issues. Viitattu 1.12.2021. Saatavissa <https://www.lanereport.com/126445/2020/05/how-covid-19-has-changed-the-human-resources-landscape/>

Tilastokeskus. Tietoa tilastoista. Käsitteet. Etätyö. Viitattu 15.9.2021. Saatavissa <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>

Torvinen, P. 2022. Tiimi on tärkeä. Helsingin Sanomat. 16.1.2022, B 8.

Työterveyslaitos. 2020. Turvallinen paluu työpaikalle alkaa riskien arvioinnin päivittämisestä. Viitattu 9.12.2021. Saatavissa <https://www.ttl.fi/turvallinen-paluu-tyopaikalle-alkaa-riskien-arvioinnin-paivittamisesta/>

Työterveyslaitos. 2021a. Korona ja työ. Ohje etätyön tekemisen tueksi. Viitattu 15.9.2021. Saatavissa <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon>

Työterveyslaitos. 2021b. Työhyvinvointi. Viitattu 25.11.2021. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus. 2017. Etätyössä turvallisesti. Viitattu 8.12.2021. Saatavissa https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti

Työturvallisuuslaki 738/2022. Viitattu 11.4.2022. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Uusitalo-Arola, L. 2019. Uuvuksissa kirja sinulle, joka tahdot voimasi takaisin. Jyväskylä: Tuuma-kustannus. Äänikirja.

Valtioneuvosto 2020. Rajoitukset ja suositukset koronaepidemian aikana. Viitattu 13.9.2021. Saatavissa <https://valtioneuvosto.fi/tietoa-koronaviruksesta/rajoitukset-ja-suositukset>

Valtioneuvosto 2022. Tietoa ja neuvontaa koronaviruksesta. Poikkeusolot. Viitattu 20.4.2022. Saatavissa <https://valtioneuvosto.fi/tietoa-koronaviruksesta/poikkeusolot>

Valtiovarainministeriö. 2020. Etätyön periaatteet ja palvelussuhteen ehdot. Viitattu 8.12.2021. Saatavissa [https://vm.fi/documents/10623/1115054/Et%C3%A4ty%C3%B6n+periaatteet+ja+palvelussuhteen+ehdot,+ohje+5.11.2020+\(nettisivut\).pdf/16da0125-aadf-58d1-baa1-462e477f2aff/Et%C3%A4ty%C3%B6n+periaatteet+ja+palvelussuhteen+ehdot,+ohje+5.11.2020+\(nettisivut\).pdf?t=1604661818819](https://vm.fi/documents/10623/1115054/Et%C3%A4ty%C3%B6n+periaatteet+ja+palvelussuhteen+ehdot,+ohje+5.11.2020+(nettisivut).pdf/16da0125-aadf-58d1-baa1-462e477f2aff/Et%C3%A4ty%C3%B6n+periaatteet+ja+palvelussuhteen+ehdot,+ohje+5.11.2020+(nettisivut).pdf?t=1604661818819)

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Oy.

- Vilkka, H. 2014. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.
- Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen. Tulosta joustamalla työllä. Helsinki: Balto Print.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand
- Wang, B., Qian, Y. & K. Parker, S. 2020. Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. Viitattu 22.4.2022. Saatavissa <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/apps.12290>
- Wright, T., Emich, K. & Klotz, D. 2017. The many 'faces' of wellbeing. Teoksessa Burke, R. & Page, K. (toim.). Research Handbook on Work and Wellbeing. Edward Elgar Publishing Limited. United Kingdom.
- Yle. 2020a. Ylen kysely: Enemmistö tyytyväisiä etätyöhön, mutta työkavereiden seuraa on ikävä. Viitattu 22.11.2021. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-11342625>
- Yle. 2020b. Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana – heistä puolet haluaa jatkaa etänä koronakriisin jälkeen. Viitattu 15.9.2021. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>
- Ziemann, M. 2017. Pendelöinnillä on turhan huono maine- pitkä työmatka voi olla ihmiselle myös hyväksi. Yle. Viitattu 9.12.2021. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-9779724>

Liite 1. Kyselylomake

Kysely työhyvinvoinnista etätyön aikana

Taustatiedot

1) Ikä

- Alle 30 vuotta
- 30–39 vuotta
- 40–49 vuotta
- 50–65 vuotta
- Yli 65 vuotta

2) Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua kertoa

3) Työsuhteesi kesto Kelassa

- Alle 1 vuosi
- 1–5 vuotta
- 6–15 vuotta
- 16–30 vuotta
- Yli 30 vuotta

4) Perhetilanne

- Asun yksin
- Asun puolison kanssa
- Asun puolison ja lasten kanssa
- Asun lapsien kanssa
- Muu perhetilanne

Etätyön tekoon liittyvät kysymykset

5) Monta päivää viikossa teit keskimäärin etätöitä ennen COVID-19 pandemiaa?

- En työskennellyt Kelalla ennen pandemiaa
- En tehnyt etätyötä ollenkaan
- 1-2 päivää viikossa
- 3-4 päivää viikossa
- 5 päivää viikossa

6) Monta päivää viikossa olet keskimäärin tehnyt etätyötä COVID-19 pandemian aikana?

- En työskentele etänä ollenkaan
- 0-2 päivää viikossa
- 3-4 päivää viikossa
- 5 päivää viikossa

7) Kuinka usein haluaisit tehdä etätyötä COVID-19 pandemian helpotettua?

- En halua tehdä enää etätyötä
- 0-2 päivää viikossa
- 3-4 päivää viikossa
- 5 päivää viikossa

14) * Toivoisitko tukea työhyvinvoinnin edistämiseen etätyössä?

En

Kyllä

15) Jos vastasit Kyllä, niin mitä?

0/255

16) Haluisitko kommentoida jotain muuta koskien työhyvinvointia ja etätyötä?

0/4000

Liite 2. Saatekirje



Kysely työhyvinvoinnista etätyön aikana

Hei,

opiskelen LAB-ammattikorkeakoulussa Liiketalouden johtamisen ja kehittämisen Trade-nomi YAMK-tutkintoa. Teen opinnäytetyön Kelalle, jonka aiheena on etätyön vaikutukset työhyvinvointiin koronaviruspandemian aikana.

Opinnäytetyössäni tutkin pitkään kestäneen etätyön vaikutusta työhyvinvointiin koronaviruspandemian aikana. Oletko sinä tehnyt etätyötä koronaviruspandemian aikana suurimman osan työajastasi? Miten olet kokenut jatkuvan etätyön vaikuttavan työhyvinvointiisi? Vastaamalla kyselyyn autat selvittämään, miten pitkään jatkunut etätyö on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin.

Kyselystä saatua aineistoa käytetään vain tässä opinnäytetyössä. Kyselyyn vastataan nimettömänä eikä vastaajan henkilöllisyys paljastu missään vaiheessa. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Kelan Digitaalisen tiedonkeruun palvelu toteuttaa kyselyn tiedonkeruun ja vastaa siitä, että vastaaminen on turvallista, luotettavaa ja tietoja käsitellään tietosuoja huomioiden.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 10 minuuttia. Vastaaminen tulee suorittaa omalla ajalla. Vastaathan kyselyyn viipymättä, viimeistään 22.2.2022 mennessä.

Suuri kiitos osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin

Miisa Misukka-Kinnunen

miisa.misukka-kinnunen@student.lab.fi

LAB-ammattikorkeakoulu

Liite 3. Muistutuskirje



Kysely työhyvinvoinnista etätyön aikana – muistathan vastata

Sinulle on lähetetty 8.2.2022 sähköinen kyselylomake, jonka avulla selvitan etätyön vaikutusta työhyvinvointiin koronaviruspandemian aikana. Jos et ole vielä ehtinyt vastaamaan kyselyyn, aikaa vastaamiselle on 22.2.2022 saakka.

Jokaisen vastauksen saaminen on tärkeää, jotta opinnäytetyön tutkimustuloksista saadaan mahdollisimman luotettavat. Vastaamalla kyselyyn autat selvittämään, miten koronapandemian aikana tehty etätyö on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin.

Kyselystä saatua aineistoa käytetään vain tässä opinnäytetyössä. Kyselyyn vastataan nimettömänä eikä vastaajan henkilöllisyys paljastu missään vaiheessa. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Kelan Digitaalisen tiedonkeruun palvelu toteuttaa kyselyn tiedonkeruun ja vastaa siitä, että vastaaminen on turvallista, luotettavaa ja tietoja käsitellään tietosuoja huomioiden.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 10 minuuttia. Vastaaminen tulee suorittaa omalla ajalla.

Suuri kiitos osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin

Miisa Misukka-Kinnunen

miisa.misukka-kinnunen@student.lab.fi

LAB-ammattikorkeakoulu