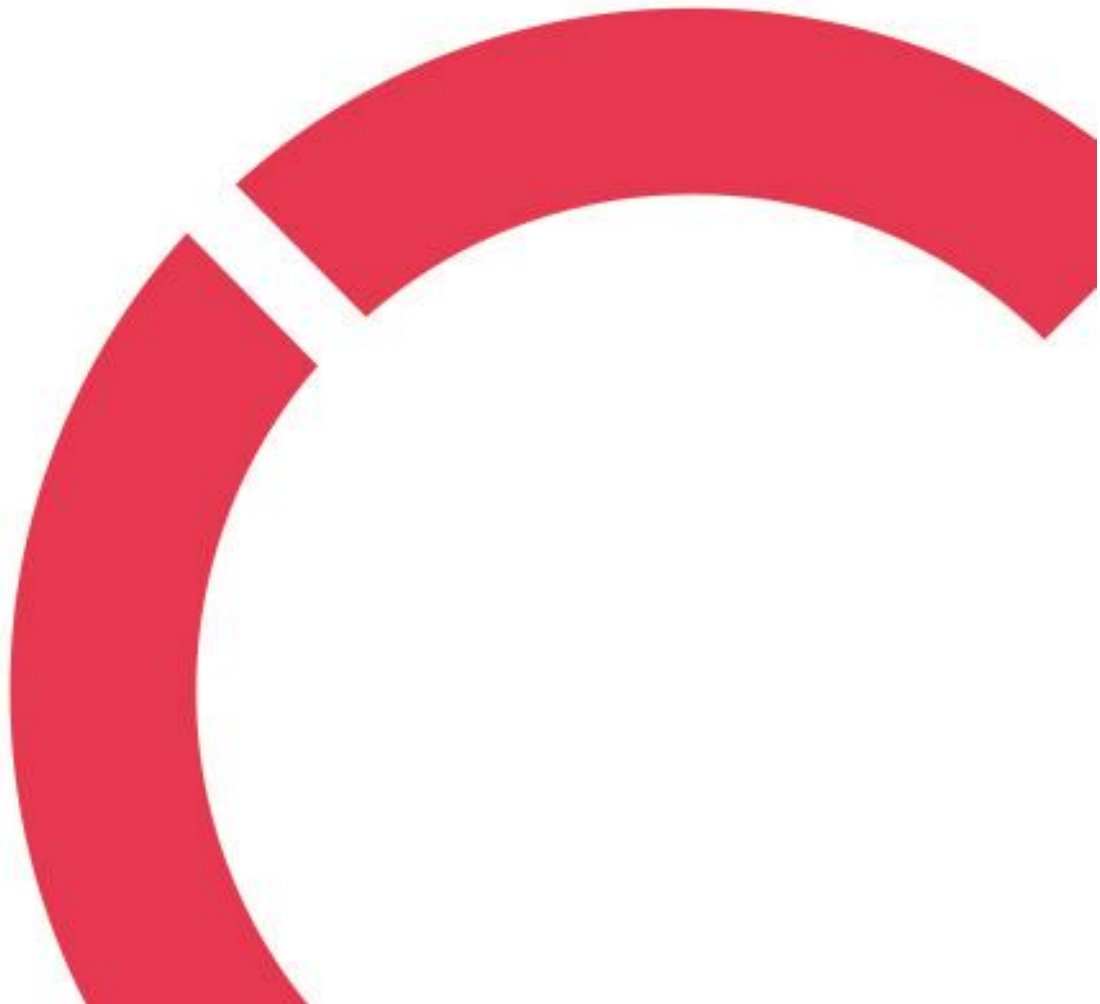


Noora Korhonen ja Marjo Lohvansuu

**HYBRIDITYÖN VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN
FINANSSIALAN YRITYKSESSÄ**

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutus
Marraskuu 2022**



TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Centria-ammattikorkeakoulu | Aika Marraskuu 2022 | Tekijä/tekijät Noora Korhonen ja Marjo Lohvansuu |
| Koulutus Liiketalouden koulutusohjelma | | <input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK |
| Työn nimi HYBRIDITYÖN VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN FINANSSIALAN YRITYKSESSÄ | | |
| Työn ohjaaja Tuija Tolonen-Kytölä | | Sivumäärä 37 +2 |
| Työelämäohjaaja Susanna Heiskanen | | |
| <p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin hybridityön vaikutuksia työhyvinvointiin finanssialan yrityksessä X. Tutkimme hybridityöhön siirtymistä etätyösuosituksen jälkeen. Tavoitteena oli saada tietoa henkilöstön ajatuksista liittyen hybridityöhön ja hybridityön vaikutuksista työhyvinvointiin. Näiden henkilöstön näkemysten pohjalta laadittiin ehdotuksia hybridityön kehittämiseksi toimeksiantajayritykselle jatkoa varten. Toimeksiantajan toiveen mukaisesti yrityksen nimi ei esiinny opinnäytetyössä, joten käytämme työssä yrityksestä nimeä finanssialan yritys X.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperustaosuudessa käsitellään sitä, mitä työhyvinvointi on ja mitkä asiat vaikuttavat siihen, sekä etä- ja hybridityön määritelmiä. Tietoperustaosuuden jälkeen avataan hybridityökyselelyjen toteuttamista ja niiden sisältöä. Sen jälkeen esitellään tutkimusten tuloksia ja analysoidaan niitä. Viimeisenä käydään läpi johtopäätöksiä ja omaa pohdintaa opinnäytetyöprosessiin liittyen.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, joka sisälsi myös kvalitatiivisia osia. Aineisto kerättiin kahdella eri Webropol-kyselyllä henkilöstöltä. Kyselytutkimukset toteutettiin koko finanssialan yrityksen X henkilöstölle. Webropol-kyselyjen tuloksia käsitelimme SPSS-ohjelmiston avulla. Ensimmäiseen kyselyyn vastasi 63 henkilöä ja toiseen kyselyyn 129 henkilöä.</p> <p>Tutkimuksen perusteella suurin osa vastaajista on viihtynyt etätyössä erinomaisesti. Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin koettiin pääasiassa positiivisiksi.</p> <p>Tutkimuksen perusteella kyselyyn vastanneiden työntekijöiden työhyvinvointi etätyössä oli hyvä. Hybridityömallissa 50/50 työhyvinvointi laski. Suurin osa kyselyyn vastanneista halusi muuttaa koikeilussa olleen hybridityön 50/50-mallin 80/20-malliin (80 % etänä, 20 % toimistolla).</p> | | |

Asiasanat

Etätyö, hybridityö, lähityö, työhyvinvoinnin portaat, työhyvinvointi

ABSTRACT

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Centria University of Applied Sciences | Date November 2022 | Author Marjo Lohvansuu and Noora Korhonen |
| Degree programme Business education program | | |
| Name of thesis THE EFFECTS OF HYBRID WORK ON WELL-BEING AT WORK IN THE FINANCIAL SECTOR COMPANY | | |
| Centria supervisor Tuija Tolonen-Kytölä | Pages 37 + 2 | |
| Instructor representing commissioning institution or company Susanna Heiskanen | | |
| <p>This thesis studied the effects of hybrid work on well-being at work in financial company X. We examined the transition to hybrid jobs after the remote work recommendation. The goal was to get information about the staff's thoughts about hybrid work and its effects on well-being at work, as well as possible development ideas based on these.</p> <p>In the theory part, we discuss what well-being at work is and which factors affect it, as well as the definitions of remote and hybrid work. After the theory part, we discuss the hybrid job surveys and their implementation. After this, the results of the study are reviewed and analyzed. Finally, we go through the conclusions and our own reflection on doing the thesis and its results.</p> <p>The study was conducted as a quantitative study. The information was collected using two different Webropol personnel surveys. The surveys were conducted for the entire personnel of company X in the financial sector. We processed the results of the Webropol surveys with SPSS software. A total of 63 people responded to the first survey and 129 people responded to the second survey.</p> <p>Based on the research, most of the respondents have enjoyed working remotely. The effects of remote work on well-being at work were perceived as mostly positive. Based on the research, the employees who responded to the survey had good well-being at work while working remotely. In the hybrid work model, 50/50 well-being at work decreased. The majority of those who responded to the survey wanted to change the 50/50 model of hybrid work being tested to an 80/20 model (80% remote, 20% in the office).</p> | | |

Key words

Distance work, hybrid work, the stairs of well-being, well-being at work, working in an office

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

| | |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 JOHDANTO | 1 |
| 2 TOIMEKSIANTAJA JA TUTKIMUSAINEISTO..... | 3 |
| 2.1 Finanssialan yritys X..... | 3 |
| 2.2 Finanssialan yritys X:n henkilöstö tutkimusaineistona..... | 3 |
| 3 ETÄTYÖ..... | 5 |
| 3.1 Etätyön hyödyt | 5 |
| 3.2 Etätyön riskit | 6 |
| 3.3 Etätyö finanssialan yrityksessä X | 8 |
| 3.4 Hybridityö..... | 9 |
| 3.5 Hybridityö finanssialan yrityksessä X..... | 10 |
| 4 TYÖHYVINVOINTI..... | 12 |
| 4.1 Työhyvinvointi käsitteenä | 13 |
| 4.2 Työhyvinvoinnin portaat | 14 |
| 4.3 Työkykytalo | 16 |
| 4.4 Työhyvinvointi etätyössä | 17 |
| 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS | 19 |
| 5.1 Tutkimusongelmat ja tutkimuksen tavoitteet | 19 |
| 5.2 Menetelmän valinta..... | 19 |
| 5.3 Määrällinen ja laadullinen tutkimusmenetelmä osana tutkimusta..... | 20 |
| 6 KYSELY | 22 |
| 6.1 Kyselyn 1 tulokset | 22 |
| 6.2 Kyselyn 2 tulokset | 28 |
| 6.3 Tulosten yhteenveto ja pohdinta..... | 31 |
| 6.4 Tutkimuksen luotettavuus..... | 32 |
| 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO..... | 34 |
| | |
| LÄHTEET | 36 |
| LIITTEET | |
| | |
| KUVIOT | |
| KUVIO 1. Työhyvinvoinnin tekijät | 14 |
| KUVIO 2. Työhyvinvoinnin portaat | 15 |
| KUVIO 3. Työkykytalo | 17 |
| KUVIO 4. Etätyössä olo viimeisen vuoden aikana..... | 23 |
| KUVIO 5. Viihtyminen etätyössä..... | 24 |
| KUVIO 6. Työhyvinvointi etätyössä | 25 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| KUVIO 7. Arvio etätöiden määrästä jatkossa..... | 26 |
| KUVIO 8. Odotukset hybridityöhön siirtymiseen | 26 |
| KUVIO 9. Työvuodet | 27 |
| KUVIO 10. Etätöiden määrä hybridityön aikana | 28 |
| KUVIO 11. Hybridityössä viihtyminen | 29 |
| KUVIO 12. Hybridityön vaikutukset työhyvinvoinnin näkökulmasta | 30 |
| KUVIO 13. Etätöiden määrä hybridityössä jatkossa | 30 |

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia finanssialan yrityksen X henkilöstön hybridityöhön siirtymistä etätyösuosituksen jälkeen. Tavoitteena oli saada tietoa henkilöstön ajatuksista liittyen hybridityöhön ja hybridityön vaikutuksista työhyvinvointiin sekä saada näiden pohjalta mahdollisia kehitysideoita. Toimeksiantajayrityksen toiveesta ei opinnäytetyössä käytetä yrityksen nimeä. Yritys esiintyy opinnäytetyössä nimellä finanssialan yritys X. Osa tiedoista, jotka liittyvät yritykseen, ovat salattuina.

Koronavirus on ollut viime vuosina maailmanlaajuinen pandemia. Viruksen takia yhteiskunnassa on jouduttu ottamaan käyttöön laaja-alaisia toimenpiteitä, joilla on pyritty estämään viruksen leviäminen niin kotona kuin työpaikoilla. Opinnäytetyön aihe syntyi ajankohtaisesta maailmantilanteesta. Koronapandemialla on ollut suuri vaikutus muutoksiin työelämässä ja työhyvinvoinnissa. Etätyö on mahdollistanut työskentelyn poikkeustilanteessa. Tämä tarkoittaa, että työpaikoilla on jouduttu vauhdittamaan uusien työskentelytapojen käyttöönottoa, ja samalla pohtimaan työntekijöiden hyvinvointia.

Työelämä on ollut vahvassa aaltoliikkeessä ja murroksessa viimeisten vuosien ajan. Monella alalla, jossa aiemmin ei ole työskennelty etänä, on huomattu, että etätyötä on mahdollista tehdä. Monessa organisaatiossa suositaan nyt erityisesti hybridityötä, missä työtä voidaan tehdä osin työpaikan tiloissa ja osin etänä.

Etätyöskentelyllä voi olla myös vaikutuksia työhyvinvointiin. Koronapandemian aikana on tullut paljon uusia tapoja ja käytäntöjä sekä haasteita työelämään, ja sen myötä etätyöstä on voinut tulla monelle uusi normaali työnteonmalli. Korona-ajan työhyvinvointi on myös tärkeä ja ajankohtainen aihe, koska elämme ajassa, jolloin perinteiset työnteonmallit muuttuvat.

Opinnäytetyö aloitetaan tietoperustalla, joka antaa pohjaa tutkimukselle ja aiheelle sekä auttaa lukijaa ymmärtämään työhyvinvointia käsitteenä. Teoriaosuuden jälkeen tutustutaan hybridityökyselyihin, kyselyjen toteutukseen ja tuloksiin. Lopuksi käydään läpi johtopäätöksiä sekä omia pohdintoja opinnäytetyöstä ja sen tuloksista.

Opinnäytetyössä tutkitaan työntekijöiden työhyvinvointia perustuen Päivi Rauramon (2004) Työhyvinvoinnin portaisiin, Manka & Mankan (2016) Työhyvinvoinnin tekijöihin sekä Työterveystalon Työkykytalo. Teoriaosuudessa käsitellään työhyvinvoinnin, etätyön ja hybridityön käsitteitä.

Tutkimus toteutettiin pääasiassa kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Tutkimus sisälsi myös kvalitatiivisia osia. Aineisto kerättiin kahdella eri Webropol-kyselyllä henkilöstöltä. Kyselytutkimukset toteutettiin koko finanssialan yrityksen X henkilöstölle. Webropol-kyselyjen tuloksia käsitelimme SPSS-ohjelmiston avulla. Ensimmäiseen kyselyyn vastasi 63 henkilöä ja toiseen kyselyyn 129 henkilöä.

Tutkimuskysymykset:

Henkilöstön ajatukset hybridityöstä

- Miltä hybridityöhön siirtyminen tuntuu?
- Millaisia ajatuksia hybridityö herättää?

Hybridityön vaikutukset työhyvinvointiin

- Miten hybridityö vaikuttaa työhyvinvointiin?

2 TOIMEKSIANTAJA JA TUTKIMUSAINEISTO

Idea yhteiselle opinnäytetyölle syntyi, koska työskentelemme samassa työpaikassa ja aloitimme samaan aikaan opiskelemaan liiketaloutta Centria-ammattikorkeakoulussa. Kun opinnot alkoivat olla loppupuolella, aloimme miettiä, mikä olisi hyvä opinnäytetyön aihe. Silloin tuli ajatus tehdä opinnäytetyö yhdessä, ja halusimme tehdä opinnäytetyön toimeksiantajalle eli oikeaan tarpeeseen. Pian sen jälkeen finanssialan yrityksessä X tuli tieto mahdollisesta hybridityöhön siirtymisestä etätyösuositusten jälkeen. Silloin heräsi ajatus, että tämä voisi olla opinnäytetyömme aihe. Ehdotimme aihetta toimeksiantajalle. Aluksi tarkoituksena oli tehdä se vain yhdelle tiimille ja toteuttaa kyselytutkimus sekä muutamia haastatteluja. Toimeksiantajan puolelta tuli toive toteuttaa tutkimus koko henkilöstölle. Kohderyhmän suurentuessa päätimmekin toteuttaa kaksi kyselytutkimusta. Suunnittelimme ja toteutimme kyselyt toimeksiantajan toiveiden mukaisesti.

2.1 Finanssialan yritys X

Finanssialan yritys X on yritys, joka tarjoaa asiakasneuvontaa ja myynnin tukipalveluita finanssialan yritys X: asiakkaille ja toimipaikoille. Yrityksessä työskentelee noin 200 finanssialan ammattilaista ja sillä on toimipisteet usealla eri paikkakunnalla Suomessa. Finanssialan yritys X koostuu useista eri tiimeistä, joista jokaisella on omat työtehtävänsä ja vastualueensa. Yritys X:ssä palvellaan asiakkaita puhelimesta ja sähköisissä palvelukanavissa. Yritys X:ssä tuetaan asiakaspalvelua ja tuotetaan erilaisia asiantuntijapalveluita asiakirjatuotantoon ja raportointiin liittyen. (Yritys X:n kotisivut 2022.)

2.2 Finanssialan yritys X:n henkilöstö tutkimusaineistona

Finanssialan yrityksessä X oli pitkään vahva etätyösuositus, jonka aikana suurin osa työntekijöistä on työskennellyt etänä. Koronatilanteen helpottaessa ja yleisen THL:n etätyösuosituksen poistuttua aloitettiin hallittu toimistolle paluu. Toimistolle paluussa korona-aikana oli otettava huomioon työntekijöiden turvallisuus, sillä toimistot ovat avokonttoreita. Vähittäinen paluu toimistolle päätettiin toteuttaa siirtymällä hybridityömalliin 50/50, jossa oli mahdollista työskennellä enintään 50 % etänä. Lähityön määrää ei tässä mallissa ollut rajoitettu, joten sitä oli mahdollista tehdä 50–100 %.

Toteutimme yrityksen X henkilöstölle kaksi Webropol-kyselyä. Toinen kyselyistä toteutettiin ennen hybridityöhön siirtymistä, ja toinen, kun yrityksessä oli työskennelty vähän aikaa hybridityössä. Lähetimme kyselyt henkilöstölle työpaikan Teams-ryhmässä. Kyselyiden tavoitteena oli saada tietoa henkilöstön ajatuksista liittyen hybridityöhön sekä sen vaikutuksista työhyvinvointiin ja nostaa kyselyjen tulosten pohjalta mahdollisia kehitysideoita.

3 ETÄTYÖ

Etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen, sääntöihin ja sopimukseen perustuvaa työskentelyä muualla kuin työnantajan tiloissa. Etätyö on luonteeltaan sellaista, että sitä voisi tehdä myös työpaikalla. Olennaisinta etätyössä on sen riippumattomuus ajasta ja paikasta. Etätyöskentelystä tulee aina sopia yhdessä työnantajan kanssa. (Työturvallisuuskeskus 2017.) Etätyöskentelyllä ei tarkoiteta lisätyöskentelyä, jota tehdään varsinaisen työpäivän jälkeen kotona, vaan se on varsinaisella työajalla tehtävää työtä, jota tehdään vaihtoehtoisessa paikassa työpaikalla tehtävän työn sijaan. (Salli 2012, 95.)

Etätyöstä tai etätyöhön siirtymisestä tulee aina sopia yhdessä työntekijän ja työnantajan välillä. Etätyöstä tai siihen siirtymisestä tulisi tehdä aina kirjallinen sopimus. Etätyösopimuksesta voidaan sopia myös suullisesti. Etätyöjärjestelyitä voi kuitenkin olla hyvin erilaisia, joten niistä kannattaa sopia kirjallisesti, jotta sovitut asiat ovat varmasti selkeitä molemmille osapuolille. (Salli 2012, 96.)

Työskentely voi tapahtua yhdessä tai useammassa paikassa ja työskentely voi olla kestoltaan ja säännöllisyydeltään hyvin vaihtelevaa. Työskentely voidaan sopia suoritettavan sellaisessa ympäristössä, missä se on työntekijän, työnantajan ja tehtävän työn kannalta tarkoituksenmukaisinta ja tehokkainta. Tyypillisesti etätyötä tehdään kotona, vapaa-ajan asunnolla, liikkuvana työnä matkoilla tai työnantajan kanssa yhdessä sovitussa etätyöpisteessä. Edellytyksenä etätyölle on toimiva tietotekniikka, tietoturvan varmistaminen sekä työnantajan ja työntekijän välinen luottamus. Etätyöympäristön tulee olla turvallinen, rauhallinen, terveellinen ja työhön sopiva. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Tieto- ja viestintäteknologian kehittyminen on lisännyt mahdollisuuksia työn tekemisen ajan ja paikan valintaan. Nykyisin lähes kaikilla toimialoilla erilaiset tietokoneet, mobiililaitteet ja internet ovat arkipäivää työpaikoilla. Teknologian kehitys muuttaa ympäristöä, jossa työntekijät toimivat. Monella toimialalla työ on ainakin osittain tietotyötä, eikä se ole enää samassa määrin sidottua aikaan, paikkaan ja paikalla oloon kuin ennen. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

3.1 Etätyön hyödyt

Moni on saattanut kokea etätyössä työn imun, työrauhan ja keskittymisen lisääntyneen. Työajan joustavuus ja rytmittäminen omien tarpeiden mukaan on myös parantanut työtyytyväisyyttä ja työn tehoa.

Lisäksi perhe-elämän yhteensovittaminen onnistuu entistä paremmin. (Työterveyslaitos 2021.) Positiivisena etätyössä voidaan kokea myös työmatkoihin kuluvan ajan ja työmatkoista aiheutuvien kustannusten säästyminen. Lisäksi etätyöskentely on ympäristöystävällistä, sillä työmatkojen synnyttämä hiilijalanjälki pienenee huomattavasti. (Vilkman 2016.)

Etätyö edellyttää itsensä johtamisen taitoa. Monet työntekijät ovat kokeneet tehneensä etätyön aikana enemmän itsenäisiä päätöksiä ja oppineensa uusia, entistä parempia työtapoja. Työn tehokkuus ja työssä jaksaminen ovat voineet parantua etätyöjakson aikana. Tämä onkin vaikuttanut osaamisen kehittymiseen positiivisesti. (Harju 2014.)

Etätyössä voi vaikuttaa oman työn järjestelyyn ja sen lisäksi työhyvinvointi, työn imu sekä työn tuottavuus voivat lisääntyä. Hyötyjä voivat olla myös henkilökohtainen vapaus sekä työn, vapaa-ajan ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Kotona työskennellessä voi myös vallita hyvä työrauha ja työntekijöiden ajankäyttö tehostuu. (Työturvallisuuskeskus 2017.) Tutkimuksen mukaan työtehokkuuteen vaikuttaa se, että työpäivän aikana tapahtuvat keskeytykset vähenivät etätyössä. (Kopra 2020.)

Mahdollisuus etätyöskentelyyn houkuttelee yhä enemmän työntekijöitä nykypäivänä, koska se mahdollistaa esimerkiksi työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittamisen yhä paremmin. Työpaikkailmoitusten trendinä on selkeästi sellaisten työtehtävien tarjonta, jotka mahdollistavat työskentelyn etänä. Mahdollisuus etätyöskentelyyn antaa työntekijälle vapauden tunnetta ja oman työnsä hallintaa, joka lisää oman työpaikkansa arvostusta, eikä sitä haluta silloin niin herkästi vaihtaa. Työntekijöiden pysyvyys on taloudellisesti organisaatioille tärkeää, sillä työntekijän irtisanoutuessa työn tuottavuus laskee, ja aikaa kuluu paljon rekrytointiin sekä uuden työntekijän perehdyttämiseen. (Vilkman 2016.)

Etätyömahdollisuuden on myös koettu vähentävän työntekijöiden stressiä. Erään tutkimuksen mukaan etätyöntekijät ovat kokeneet kuormittumista työssään vähemmän ja pystyvät työskentelemään jopa 19 tuntia enemmän viikossa kuormittumatta. Etätyössä olevat työntekijät kokevat olevansa tehokkaampia ja saavansa enemmän aikaan. (Vilkman 2016.)

3.2 Etätyön riskit

Koronakriisissä yhtenä terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavana tekijänä esille on noussut ihmisten kokea yksinäisyys. Tutkimuksen mukaan muihin eurooppalaisiin verrattuna suomalaiset ovat kuitenkin

tunteneet vähiten yksinäisyyttä etätyössä. (Ruohomäki 2020.) Etätyön suurimmat haasteet liittyvät luottamukseen, yhteisöllisyyteen, vuorovaikutukseen ja työskentelytapoihin. Ihmisillä on luontainen tarve kokea yhteenkuuluvuutta ja olla osa yhteisöä. Esimerkiksi tiimien rakentaminen ja yhteistyö on huomattavasti helpompaa lähityössä. Etäjohtamiseen tuo haastetta toimivan yhteistyön ja luottamuksen rakentaminen sen jäsenten välillä. Tiimityöskentelyssä vuorovaikutus on tärkeää ja sitä pitäisi pystyä edistämään myös etätyössä. Nykyajan teknologia onneksi kuitenkin mahdollistaa helpon vuorovaikutuksen ajasta ja paikasta riippumatta esimerkiksi Teamsin tai sähköpostin välityksellä. (Vilkman 2016.)

Etätyön mahdollistava tietotekniikka on suuri apu, mutta välillä myös suuri murheenkryyni. Työn sujuvuuden kannalta on tärkeää, että työntekijä tietää mistä hän voi saada tietoteknistä apua ja tukea sekä miten työnantaja mahdollistaa häiriöttömän ja katkeamattoman tiedon kulun työpaikan ja työntekijöiden kesken. (Pekkola & Uskelin 2007, 12.) Tutkimuksen mukaan moni etätöissä oleva on saattanut kokea työtovereilta ja esihenkilöiltä saadun tuen vähäisempänä ja kokivat tylsistymistä aiempaa useammin. Etätyössä osa työntekijöistä koki olevansa erityksissä muista työntekijöistä ja moni kaipaa kollegoita. Tämä saattaa heikentää henkistä hyvinvointia tilanteen pitkittyessä. (Ruohomäki 2020.)

Etätyö antaa työntekijälle suuria vapauksia, mutta myös aiempaa suurempaa vastuuta omasta työstä ja jaksamisestaan. Suurimmat haasteet liittyvätkin siihen, miten työntekijä saa pidettyä vapaa-aikansa erossa työajasta sekä ajan ja työmäärän hallittua niin, ettei hänelle aiheudu liikaa työperäisiä ongelmia. (Työturvallisuuskeskus 2017.) Teknologia mahdollistaa työntekijän jatkuvan tavoitettavissa olon, joka kuitenkin taas saattaa helposti hämärtää yksityiselämän ja työn rajan. Vaikka vain harvoissa työtehtävissä vaaditaan jatkuvaa saatavilla oloa, voi siitä helposti muodostua lähes itsestäänselvyys. (Manka 2006, 27–30.)

Etäoleminen ja lähioleminen eroavat toisistaan tilallisuuden, muistamisen ja kehollisuuden näkökulmista. Fyysiseen vuorovaikutukseen liittyy paljon sanatonta viestintää ilmeillä, eleillä ja kehon asennoilla. Sanattomien viestien avulla voimme esimerkiksi havaita, milloin keskustelun toinen osapuoli haluaa puhua ja milloin antaa tilaa toiselle. (Kiander & Onnismaa 2021, 263–264.) Etätyössä tätä mahdollisuutta ei ole, jolloin esimerkiksi väärinymmärrysten riski kasvaa.

Dialogi, tapahtui se sitten etänä tai läsnä, sitoo henkilöt yhteen ja luo hetkellisesti yhteisen tilan, johon kuuluu fyysinen, henkinen, emotionaalinen ja ajallinen tila. Etätyössä yhteistä fyysistä tilaa ei ole, ja yhteisen emotionaalisen tilan luomisessa on haasteita, kun vuorovaikutus ei tapahdu kasvokkain. Etänä

emme tiedä, missä toinen konkreettisesti on, joten yhteistä konkreettista tilaa ei muodostu mieleen. Läsä ollessa fyysisessä paikassa on menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. Näemme myös konkreettisesti, ketkä ovat läsnä ja ketkä ovat poissa. Kun mieleen ei jää muistijälkeä paikasta, näyttäytyvät kaikki etätapaamiset mielessä samanlaisena tapahtumien virtana ja asioiden muistaminen on hankalaa. (Kiander & Onnismaa 2021, 264–265.)

3.3 Etätyö finanssialan yrityksessä X

Koronapandemian myötä finanssialan yritys X on seurannut yleisiä THL:n suosituksia etätyöhön liittyen. Kaikki, joiden on ollut mahdollista tehdä etätyötä, ovat suosituksen mukaisesti työskennelleet etänä. Etätyön tekeminen on ollut mahdollista maaliskuusta 2020 alkaen, jolloin ensimmäinen suositus annettiin. Ennen koronapandemian alkua finanssialan yrityksessä X ei juurikaan työskennelty etänä. Vasta koronapandemian ja virallisen etätyösuosituksen alkaessa huomattiin, että ko. työtä on mahdollista tehdä etänä. Sen jälkeen etätyöhön siirtymistä alettiin suunnitella ja toteuttaa nopeaan tahtiin.

Työpaikalla sovittiin myös yhteiset etätyön pelisäännöt. Etätyö on varsinaisen työntekopaikan ulkopuolella tapahtuvaa työskentelyä, josta sovitaan aina etukäteen esihenkilön kanssa. Etätyöksi soveltuva työtehtävä on selkeästi määritettävissä ja todennettavissa ja sen tulokset arvioidaan yhdessä esihenkilön kanssa. Etätyö voi kohdistua kokonaiseen päivään tai osaan päivästä. Etätyö perustuu työntekijän ja työnantajan väliseen luottamukseen, avoimuuteen ja vapaaehtoisuuteen. Etätyöskentelyssä on samat työaikasäännöt kuin toimistollakin, esim. liukumarat. Etätyötä tekevän henkilön tulee olla saavutettavissa työaikana (puhelin, sähköposti, Teams) ja pitää kalenterimerkinnät ajan tasalla. Työntekijä sitoutuu noudattamaan etätyötä tehdessään samaa salassapitovelvollisuutta, jota häneltä työssä ollessa normaalistikin edellytetään. Työnantaja on vastuussa etätyöskentelyä tekevän työturvallisuudesta. Etätyöntekijällä on selvitysvelvollisuus tapaturmaan johtaneista olosuhteista. Etätyötä ei ole sallittua tehdä julkisissa tiloissa, eikä ulkomailla. (Yritys X 2022.)

Etätyön aikana konttorilla lähityössä sai olla maksimissaan 10 henkilöä per työskentelytila. Etätyösuosituksen aikana työpaikalla tapahtuva läsnätyö on ollut vapaaehtoista. Halutessaan henkilöstöllä oli siis myös mahdollisuus työskennellä konttorilla, kunhan tuo maksimiprosentti ei ylittynyt. Tärkeintä on ollut varmistaa työntekijöiden turvallisuus. Kaikilla ei välttämättä ole mahdollisuutta etätyöskentelyyn, eikä kaikkia työtehtäviä ole mahdollista tehdä etätyössä.

3.4 Hybridityö

Hybridityötä voidaan pitää lähi- ja etätöiden joustavana välimuotona. Hybridityöstä on tullut monille työpaikoille uusi normi, eikä aikaisempaan sataprosenttiseen lähityömalliin ole enää paluuta. Hybridityössä osa työstä suoritetaan työpaikalla, ja osa etätöinä kotoa käsin. Muutosta vauhditti vuoden 2020 vahva etätösuositus vallitsevan pandemiatilanteen vuoksi, joka oli oivallinen kokeilu työnteon organisoinnille yrityksissä, joissa lähityön normit joutuivat koetukselle. (Vilkman 2016.)

Hybridityössä yhdistyy sekä etätö että päätyöpaikalla läsnä tehtävä työ. Toistaiseksi hybridityön käsite on vielä vakiintumaton. Hybridityö on tapa organisoida työtä ja se voidaan toteuttaa erilaisilla tavoilla. Työntekijä voi esimerkiksi olla osan viikosta tai kuukaudesta etätöissä ja osan työpaikalla. Hybridityö voidaan toteuttaa myös ryhmätasolla niin, että osa työntekijöistä on kokonaan etänä ja osa kokonaan läsnä tai niin, että etätöitä ja läsnätyötä vuorotellaan ryhmittäin. (Työterveyslaitos.)

Hybridityön hyötyjä ovat kustannussäästöt, parantunut työntekijäkokemus ja osaamisstrategian joustavuus. Kustannussäästöjä saadaan, kun toimitilojen tarve muuttuu sekä työmatkakustannukset vähenevät. Työntekijöiden sitoutuvuus ja hyvinvointi lisääntyvät, kun työtä voi tehdä joustavammin ja vapavammin. Osaajia voidaan etsiä laajemmalla alueella. (EY 2022.)

Joustava työ on tullut jäädäkseen. Työntekijät haluavat saada parhaat puolet sekä etä- että lähityöstä. Microsoftin teettämä kyselyn tulosten mukaan yli 70 prosenttia haluaa joustavien etätömahdollisuuksien jatkuvan ja 65 prosenttia haluaa viettää enemmän aikaa työkavereidensa kanssa. Yritysten päättäjäistä 66 prosenttia harkitsee fyysisten tilojen uudelleen suunnittelua hybridimalliin sopivammiksi. Tulosten perusteella on odotettavissa, että pandemian jälkeinen työpaikka on erittäin joustava ja hybridityömalliin kuuluva. (Microsoft 2021.)

Microsoftin kyselyssä nousi ilmi myös työhyvinvointi hybridityössä. Työhyvinvointi ei jakaudu tasaisesti, joten siihen tulisi jatkossa keskittää enemmän huomiota, jotta hybridityöstä saadaan kaikkia palveleva malli. Yritysten päättävissä asemassa olevat henkilöt ovat tutkimuksen mukaan selvinneet pandemian aiheuttamista työelämän muutoksista paremmin kuin työntekijät: 61 prosenttia päättävissä asemassa olevista henkilöistä kokee kukoistavansa, kun taas työntekijöistä vain 38 prosenttia. (Microsoft 2021.)

Vaikka hybridityöstä on tullut uusi normaali, on Microsoftin kyselyn mukaan työnantajien puolelta reagointi työntekijöiden tarpeisiin ollut riittämätöntä: 42 prosenttia kyselyyn vastanneista työntekijöistä kertoo, että heillä puuttuu olennaisia toimistotarvikkeita kotoa ja joka kymmenennellä on ongelmia nettiyhteyden kanssa kotona. Silti yli 46 prosenttia kertoo, ettei työnantaja auta heitä etätyössä aiheutuvien kustannusten kanssa. (Microsoft 2021.)

3.5 Hybridityö finanssialan yrityksessä X

Kun yleinen suositus etätyöstä poistui, finanssialan yrityksessä X siirryttiin hybridityöhön. Hybridimalliin päätettiin siirtyä, koska korona-ajan etätyöstä saatiin erittäin hyviä kokemuksia. Näin ollen henkilöstölle haluttiin mahdollistaa etätyön tekeminen jatkossakin ns. normaaliolosuhteissa. Kuten etätyössä, niin myös hybridityössä pyritään yleisellä tasolla yhteisiin pelisääntöihin. Hybridityön aikana pätevät samat etätyön pelisäännöt. Kuitenkin myös tiimitasolla sovitaan asioista, tiimin tehtävät huomioiden.

Hybridityömallin 50/50 mukaisesti etätyötä pystyi tässä vaiheessa tekemään enimmillään 50 % kuukaudessa. Etätyö oli vapaaehtoista. Läsnä työpaikalla tapahtuvaa työtä ei ollut rajoitettu. Työntekijä sai itse määritellä, paljonko hän halusi tehdä etätyötä tuon 50 % enimmäismäärän puitteissa. Työntekijällä oli siis mahdollisuus työskennellä kokonaan läsnä työpaikalla niin halutessaan tai hänellä oli mahdollisuus työskennellä 50 % kuukaudesta etänä ja 50 % läsnä, tai enemmän läsnä ja vähemmän etänä. Tiedetyt tehtävät edellyttivät edelleen jatkuvaa toimistolla oloa.

Hybridityössä työskentely on joustavaa. Poikkeustarpeista ja -tilanteista sovitaan erikseen, lähtökohdaksi se, että työt sujuvat hyvin. Työpaikalla tehtiin työvuorolistan lisäksi hybridityön seurantakalenteri. Työntekijät saavat itse merkitä kalenteriin päivät, jolloin haluavat työskennellä etänä ja milloin läsnä toimistolla. Kalenterissa on laskuri, joka laskee kaikkien työntekijöiden osalta, että sovittu prosentti toimistolla olosta täyttyy. Tiimikohtaisesti/tehtäväkohtaisesti sovitaan, kuinka paljon etukäteen työpäivät merkitään seurantakalenteriin. Pelisääntöjen mukaan ylityöt eivät vähennä toimistopäiviä. Toimistopäivissä on myös joustavuutta. Jos on esimerkiksi flunssassa (mutta kokee kuitenkin olevansa työkykyinen) tai altistunut koronalle, silloin on parempi jäädä kotiin etätöihin. Tällaisissa tapauksissa näitä päiviä toimistolla ei tarvitse korvata. Hybridityön seurantakalenteriin on myös merkitty toimistopaikat, joista jokainen työntekijä voi valita itselleen vapaana olevan toimistopaikan.

Kotiin korona-aikana lainatut näytöt palautettiin tässä vaiheessa toimistolle. Omakustanteisesti sai hankkia kotiin tarvittavia työvälineitä, esim. kakkosnäyttöjä. Alustavan suunnitelman mukaan kyseistä mallia oli tarkoitus kokeilla 3 kk:n ajan, eli 31.8.22 asti. Kokemuksia mallista kerättiin hybridimallin aikana mm. kyselyin henkilöstöltä sekä esihenkilöiltä. Päätökset mallin mahdollisesta jatkosta tai muunlaisesta mallista tehtiin hyvissä ajoin ennen pilotoinnin loppumista. Asiaa käsiteltiin myös käytännön tasolla tiimipalavereissa.

4 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointiin vaikuttaa moni asia. Kun ihminen voi hyvin, se heijastuu niin kotiin kuin työhönkin. Työntekijän fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista hyötyvät sekä työntekijä että työnantaja. Kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa monin tavoin, ja kaikkien näiden olisi tärkeää olla tasapainossa keskenään. Työnantajan velvollisuutena on huolehtia siitä, että työntekijä saa tehdä työtään turvallisesti, terveellisesti ja hyvin johdettuna, ja ettei ketään jätetä yksin työnsä kanssa. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383, § 1)

Työhyvinvointi ei synny itsestään organisaatioissa, vaan tämä koko kokonaisuus vaatii johdonmukaista ja tarkkaa johtamista, strategista suunnittelua sekä erilaisia toimenpiteitä koko henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi. Samalla organisaatiossa pitäisi muistaa, että työhyvinvointia pitäisi pyrkiä jatkuvasti arvioimaan ja kehittämään, ja sen pitäisi olla osa strategista suunnittelua. (Manka & Manka 2016, 40,48.)

Työhyvinvointia voidaan ajatella investointina, sillä se vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, maineeseen, tuottavuuteen ja asiakastyytyväisyyteen. Se voi vähentää myös työntekijöiden vaihtuvuutta, poissaoloja sekä tapaturmia. Työpaikan tulisi jo pelkän työsuojelulain perusteella tarjota turvallinen työympäristö, joka tukee työntekijän henkistä ja fyysistä hyvinvointia. Esihenkilö voi tukea hyvinvointia asettamalla selkeät työtehtävät, huolehtimalla asianmukaisista työvälineistä sekä tukemalla työntekijöitä mahdollisissa muutostilanteissa. Hyvinvoiva työyhteisö muodostuu hyvästä ja kannustavasta ryhmähengestä sekä avoimesta, luotettavasta ja positiivisesta työilmapiiristä. Palautetta, etenkin myönteistä annetaan rakentavasti. Hyvinvoiva työntekijä on vastuuntuntoinen, motivoitunut, kokee arvostusta ja pääsee sekä hyödyntämään että kehittämään vahvuuksiaan. (Työterveyslaitos 2021.)

Työhyvinvoinnista on nykyisin muodostunut trendi ja siihen kiinnitetään yhä enemmän huomiota. Tuottavuutta halutaan lisätä ja kilpailukykyä yritetään jatkuvasti parantaa. Huonolla johtamisella tuhlaataan resursseja, ja työhyvinvoinnin laiminlyöntien vuoksi tekemättä jäävän työn hinnaksi on arvioitu jopa 24 miljardia euroa vuodessa. Myös huono työilmapiiri, lisääntyvä stressi sekä epäselkeät työtehtävät heikentävät omalta osaltaan työhyvinvointia. Siksi esimies on tärkeä tekijä työpaikan työhyvinvoinnin suunnittelussa ja toteutuksessa. (Manka & Manka 2016, 7.)

4.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvoinnin käsite on syntynyt jo yli sata vuotta sitten 1920-luvulla, jolloin tehtiin ensimmäinen tutkimus, joka oli lääketieteellinen sekä myös fysiologinen stressitutkimus. Silloin ei vielä ollut tutkimuksen kohteena mikään iso yhteisö, vaan siihen aikaan tutkittiin vielä pelkästään yksilöitä. 1920-luvulla ajateltiin kuitenkin, että erilaiset tutkimukset voisivat suojella työntekijän terveyttä, ja tutkimusten avulla pystyttäisiin kartoittamaan niitä vaaroja, joita työntekijä voisi kohdata. (Manka & Manka 2016, 40.)

Työhyvinvointi on laaja käsite. Työhyvinvointi muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, turvallisuudesta, terveydestä sekä hyvinvoinnista. Sitä lisäävät hyvä johtaminen, työntekijöiden ammattitaito sekä hyvä työyhteisön ilmapiiri. Työhyvinvointi tehdään yhdessä työntekijän ja työnantajan kesken. Työntekijä huolehtii omasta ammattitaidostaan ja työkyvystään. Työnantaja huolehtii hyvästä johtamisesta, henkilöstön tasavertaisesta kohtelusta ja työympäristöstä. Työntekijän työhyvinvointia tukevat sosiaaliset suhteet, kuten perhe- ja ystäväsuhteet sekä myös vapaa-aika ja fyysinen kunto. Työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän omat asenteet työstä ja omasta itsestään. Työn tulisi myös vastata työntekijän osaamista ja tavoitteita. Työhyvinvointi vähentää tutkitusti sairauspoissaoloja ja se lisää myös tuottavuutta. Kaikki edellä mainitut osa-alueet muodostavat kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.)

Työterveyshuoltolaissa painotetaan tapaturmien ja sairauksien ennaltaehkäisyä, työkyvyn ylläpitämistä, työn turvallisuutta ja terveyttä, työuran tukemista eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383, § 1). Työhyvinvointi muodostuu hyvästä esihenkilötyöstä ja johtamisesta, työpaikan yhteisistä pelisäännöistä, työtehtävien organisoimisesta, vuorovaikutteisesta kommunikoinnista ja avoimesta yrityskulttuurista (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 7).

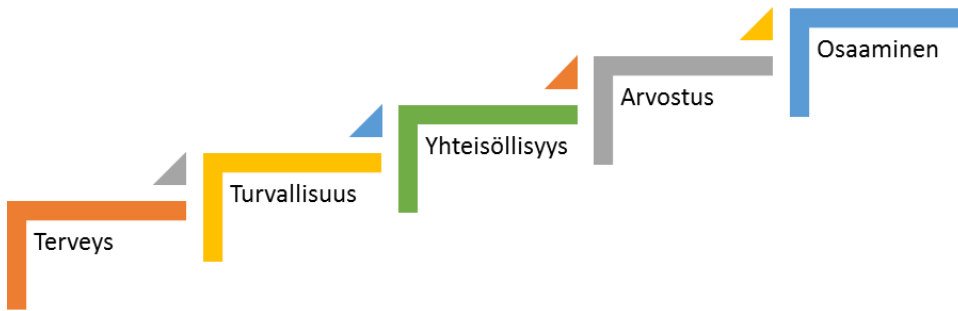
Työhyvinvointi koostuu siis useasta eri osa-alueesta, joihin työntekijä ja työnantaja yhdessä voivat vaikuttaa. Kuviossa 1 on työhyvinvointimalli, jossa on kuvattu viisi työhyvinvointiin vaikuttavaa osa-alueita. Kuvion osa-alueet ovat yksilö, organisaatio, työyhteisö, työ ja johtaminen. Nämä viisi osa-alueita elävät vuorovaikutuksessa keskenään.



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka & Manka mukailleen 2016)

4.2 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvointia voidaan kuvailla Päivi Rauramon (2004) luoman työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla. Portaikkomalli perustuu Marslowin tarvehierarkiaan sekä aiempien työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työhyvinvoinnin edistämisen malleihin. Sen mukaan kaikkien osa-alueiden tulisi olla kunnossa, jotta voisi päästä ylimmälle tasolle. Eli mitä huonommassa kunnossa alempien portaiden asiat ovat, sitä vaikeampi on kehittyä ja edetä ylemmille portaille. Ylimmälle portaalle ei teoriassa pääse koskaan, jos alempien portaiden tarpeet eivät toteudu. (Rauramo 2004, 40.)



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo mukailleen 2004, 40)

Portaikkomallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja niiden vaikutuksesta motivaatioon. Sen avulla on tarkoitus kehittää yksilön omaa, työyhteisön sekä organisaation työhyvinvointia porrastettuna portaalta. Jokaiselle portaalle on määritetty keskeisiä tekijöitä, joita parantamalla voi kehittää työhyvinvointia.

Portaiden ensimmäinen askel muodostuu psyykkisistä ja fyysisistä tarpeista. Kaiken pohjana on siis ihmisen oman kehon hyvinvointi. Perustarpeita ovat uni, lepo, ravinto ja terveelliset elämäntavat. Kun psyykkiset ja fyysiset tarpeet ovat kunnossa, voidaan siirtyä seuraavalle askelmalle. (Rauramo 2004, 15, 40). Toinen porras on turvallisuus. Turvallisuuden tarpeeseen sisältyvät fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden tunne niin yksityis- kuin työelämässäkin. Psyykkiseen turvallisuuteen kuuluu esimerkiksi pysyvyyden tunne ja toimeentulon jatkuvuus työpaikalla.

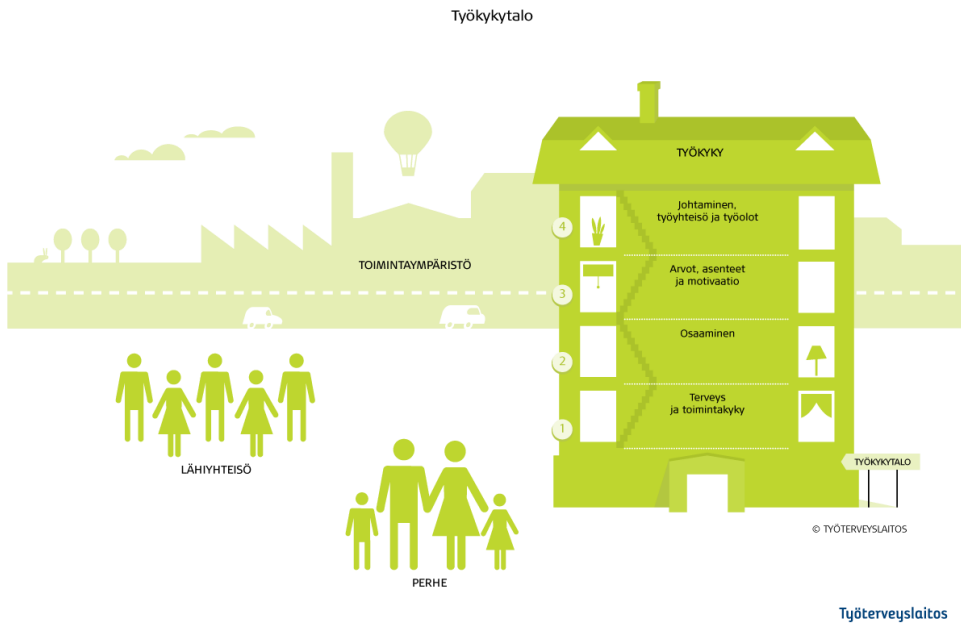
Kolmas porras on yhteisöllisyys, joka kattaa ihmisen sosiaaliset tarpeet. Ihmisen perustarpeena on tuntea kuuluvansa johonkin ja tulla hyväksytyksi omana itsenään. Ihminen kaipaa sosiaalista kanssakäymistä myös työpaikalla. Hyvä työyhteisö vaikuttaa työhyvinvointiin ja yhteishenkeen. Usein yhteistyökykyinen työyhteisö on myös motivoituneempi ja kykenee tuloksettaampaan työhön. Neljäs porras on arvostus. Tavoitteena on, että arjessa näkyisi ja tuntuisi arvostus omaa ja toisten työtä kohtaan. Arvostuksen tunnetta, sekä samalla työhyvinvointia ja tuloksellisuutta tukee yhteinen strategia ja päämäärä työyhteisössä. Viides ja ylin porras on osaaminen ja itsensä toteuttamisen tarve. Osaamisen kehittäminen tukee sekä yksilön osaamista, että organisaation visiota ja tavoitteita. Jos alempana olevat portaat

ovat kunnossa, voi ihminen toteuttaa itseään, kehittää omaa osaamistaan ja myös edetä työurallansa. (Rauramo 2004, 42.)

4.3 Työkykytalo

Työkykytalo on työterveyslaitoksen professorin Juhani Ilmarisen kehittämä työhyvinvoinnin malli, jossa kuvataan työkykyä työn vaatimusten ja ihmisen voimavarojen välisessä tasapainossa. Työkykytaloissa on neljä kerrosta, jotka ovat: terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio sekä johtaminen, työyhteisö ja työolot. Työkykytalon ensimmäinen kerros toimii kaiken perustana. Siihen sisältyy fyysisen toimintakyky, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys. Toisessa kerroksessa on osaaminen, ja sen perustana ovat peruskoulutus ja ammatilliset tiedot ja taidot. Näiden jatkuva päivittäminen, niin sanottu elinikäinen oppiminen, on erityisesti nykypäivänä merkittävässä roolissa. Kaikilla toimialoilla syntyy jatkuvasti uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita. (Työterveyslaitos c.)

Kolmannessa kerroksessa on arvot, asenteet ja motivaatio. Siinä työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Omat asenteet vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Jos työn kokee mielekkääksi ja sopivan haasteelliseksi, se vahvistaa työkykyä. Jos taas kokee työn vain pakolliseksi osaksi elämää, eikä se vastaa omia odotuksia, se heikentää työkykyä. Neljännessä kerroksessa ovat johtaminen, työyhteisö sekä työolot. Se kuvaa työpaikkaa konkreettisesti ja myös esihenkilötyö ja johtaminen ovat keskeinen osa kerroksen toimintaa. Esihenkilöillä on vastuu ja velvollisuus kehittää ja organisoida työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa. (Työterveyslaitos c.)



©Työterveyslaitos

KUVIO 3. Työkykytalo (Työterveyslaitos)

Työkykytalon alimmat kolme kerrosta siis kuvaavat ihmisen henkilökohtaisia voimavaroja, ja neljäs kerros kuvaa työtä, työoloja ja johtamista. Työkykytaloissa kaikkien kerrosten täytyy olla tasapainossa keskenään ja niitä tulee kehittää läpi työelämän. Ihmisen työkykyyn voi vaikuttaa myös yhteiskunnan rakenteet sekä säännöt, perhe ja lähipiiri. Vastuu henkilön työkyvystä kuuluu työntekijälle itselleen, mutta myös yritykselle ja yhteiskunnalle (Työterveyslaitos c.)

4.4 Työhyvinvointi etätyössä

Etätyö antaa vapauden työntekijälle päättää omasta fyysisestä sijainnistaan sekä osittain työajoista. Etätyö hyödyttää suuresti työntekijöitä, kun rahaa säästyy työmatkoista ja sitä kautta liikenteestä aiheutuvia päästöjä sekä kustannuksia saadaan alennettua. Etätyöskentely vähentää myös syrjintää työelämässä, kun vajaakuntoiset voivat osallistua kotoa käsin työhön. (Työterveyslaitos 2021.) Etenkin vajaakuntoiset ovat saaneet uusia tilaisuuksia työelämässä, kun etätyöskentely laajeni koskemaan miltei kaikkia toimialoja.

Lähtökohtana etätyössä on, että työ on mielekästä ja tuottavaa. Mahdollisuus tehdä etätyötä yhdistää parhaimmillaan sopivassa suhteessa työrauhan, mutta myös läsnäolon työyhteisössä. Etätyö saattaa

helpottaa elämän hallintaa, mutta samalla se voi myös hämärtää yksityiselämän ja työajan rajaa. Se voikin aiheuttaa ylikuormittumista töissä ja haitallisia vaikutuksia yksityiselämään. Muita haasteita etätyössä voivat olla työntekijän tuntema eristyneisyys, yhteisöllisyyden vaarantuminen ja työn sujuvuuden heikentyminen. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Työhyvinvoinnin haasteita toimistotyössä voivat olla sen yksipuolinen fyysinen kuormittavuus ja päivän aikana saatu tietoturva. Toimistotyö ei ole ruumiillisesti raskasta, mutta se voi kuitenkin aiheuttaa fyysisiä oireita. Silmien väsymistä ja kutinaa, selkä-, niska- ja hartiaseudun vaivoja, jotka vaivaavat erityisesti toimistotyötä tekeviä. (Rauramo 2020, 4.) Avokonttoreissa, kuten myös etätyössä, haasteena voi usein olla taustamelu. Ihmiset reagoivat eri tavoin erilaiseen meluun, ja se voi vaikuttaa työtehoon. Mitä vähemmän melua on työympäristössä, sitä tyytyväisempiä työntekijät usein ovat. (Rauramo 2020, 39.)

Työpaikkaa saatetaan vaihtaa usein työuupumuksen tai stressin vuoksi. Etätyöskentelyssä tapahtuneesta työuupumuksesta ei ole vielä varsinaisia tutkimustuloksia saatavilla, mutta monet organisaatiot eivät ole huomanneet uupumusten määrän lisääntyneen etätyöskentelyssä. Tutkimuksista kuitenkin ilmenee, että etätyötä tekevät ovat kokeneet kuormittuvansa paljon vähemmän etätyössä kuin lähityötä tehdessään. (Vilkman 2016.)

Etätyöskentelyn katsotaan myös vähentävän sairauspoissaoloja, sillä hieman flunssaisena työntekijä jäisi lähityössä mieluummin kotiin sairastamaan, mutta etätyössä voi silti mahdollisuuksien mukaan työskennellä kotona hieman flunssaisena. Etätyössä perheellisten on myös mahdollisesti helpompi yhdistää sairaan lapsen hoitoa ja työntekoa kotona. (Vilkman 2016.)

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tutkimus tehtiin kertakäyttöisillä kyselylomakkeilla, jotka luotiin Webropolia hyödyntäen. Kyselyt lähetettiin henkilöstölle Teamsissa. Hybridityötutkimus laadittiin perustuen Päivi Rauramon (2004) Työhyvinvoinnin portaat- malliin, joka pohjautuu Maslowin tarvehierarkiaan. Portaikkomallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja niiden vaikutuksesta motivaatioon. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa finanssialan yrityksen X henkilöstön mielipiteitä tulevasta hybridityöstä ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Esimerkkiyritys voi halutessaan hyödyntää tutkimuksen tuloksia henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisessä ja strategian suunnittelussa.

5.1 Tutkimusongelmat ja tutkimuksen tavoitteet

Hybridityön ollessa täysin uusi toimintamalli toimeksiantajayrityksessä, opinnäytetyössä pyrimme selvittämään työntekijöiden ennakko-odotukset ja kokemukset hybridityöstä. Tarkastelemme asiaa erityisesti työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää finanssialan yrityksen X henkilöstön mielipiteitä tulevasta hybridityöstä ja hybridityön vaikutuksia työhyvinvointiin finanssialan yrityksessä X.

Tutkimuskysymykset:

- Miltä hybridityöhön siirtyminen tuntuu?
- Millaisia ajatuksia hybridityö herättää?
- Miten hybridityö vaikuttaa työhyvinvointiin?

5.2 Menetelmän valinta

Toteutimme kaksi kyselytutkimusta Webropolin avulla. Kyselytutkimukset toteutettiin koko finanssialan yrityksen X henkilöstölle. Kyselyt lähetettiin henkilöstölle Teamsissa. Kyselyt toteutettiin Webropolissa, joten analysointi voitiin myös toteuttaa Webropolin avulla. Webropol tarjoaa raportoinnin kyselyiden tuloksista. Raportoinnissa näkyy pääosin vastausten prosentuaaliset jakaumat. Webropolin analytiikka näyttää myös vastausten keskiarvot. Tuloksia oli tarkoitus analysoida käyttämällä vastausten prosenttijakaumia. Webropolista siirsimme kyselyiden tulokset SPSS-ohjelmistoon, jonka

avulla loimme erilaisia kuvioita tulosten tarkastelun helpottamiseksi. Lopuksi taulukot siirrettiin Wordiin, jonka avulla tuloksia voitiin analysoida tarkemmin.

Kun aloimme miettimään opinnäytetyötä, päätimme että haluamme tehdä opinnäytetyön työnantajalle, eli oikeaan tarpeeseen. Hybridityö valikoitui aiheeksi sen ajankohtaisuuden vuoksi. Aluksi tarkoituksena oli toteuttaa yksi laadullinen kyselytutkimus yhdelle tiimille ja lisäksi haastatella muutamaa henkilöä. Johdon toiveena oli kuitenkin, että kysely toteutettaisiin koko finanssialan yrityksen X henkilöstölle. Näin ollen kohderyhmä kasvoi parista kymmenestä yli 200 henkilöön. Meille esitettiin myös toive siitä, että toteuttaisimme kaksi eri kyselyä. Toisen ennen hybridityöhön siirtymistä ja toisen kun yrityksessä on työskennelty hetken aikaa hybridimallissa. Siinä kohtaa päätimme tehdä kaksi määrällistä kyselytutkimusta ja luopua haastatteluista. Olemme tyytyväisiä menetelmän valintaan ja opinnäytetyötä on ollut mukava toteuttaa.

5.3 Määrällinen ja laadullinen tutkimusmenetelmä osana tutkimusta

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus selvittää prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivisen tutkimuksen ominaispiirteitä ovat suuri otos ja kyselylomake, jonka vastausvaihtoehdot on valmiiksi laadittu. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla ilmiöstä saadaan numeerista tietoa. Kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä pystytään selvittämään olemassa oleva tila, mutta ei kattavasti tilaan johtaneita syitä. Syiden selvittämiseksi on käytettävä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. (Heikkilä 2014, 8.)

Kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta voidaan hyödyntää esimerkiksi silloin, jos olemassa olevaa ilmiötä ei tunneta, ilmiöstä halutaan saada syvällisempi ymmärrys tai halutaan luoda uusia teorioita. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään selvittämään, mistä ilmiössä oikein on kyse. Tutkimuksessa ei pyritä yleistämään vaan siinä tutkitaan yksittäistapausta. Tutkimuksen lähestymistapa päättyy yleensä teoriaan tai hypoteeseihin. Perinteisiä laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä ovat lomake-, yksilölliset ja ryhmähaastattelut. (Heikkilä 2014, 15-16.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulee olla selvillä, mitä tutkitaan ja miksi tutkitaan.

Tutkimus toteutettiin pääasiassa kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Tutkimus sisälsi myös kvalitatiivisia eli laadullisia osia. Aineisto kerättiin kahdella eri Webropol-kyselyllä henkilöstöltä. Hyödyntämällä kyselyissä kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän lisäksi myös kvalitatiivista analyysia

saimme syvällisempää tietoa tutkimusongelmasta, koska vastaajat toivat kyselyissä esille omia mielipiteitään sen sijaan, että kyselyt olisivat koostuneet kokonaan pelkistä monivalintakysymyksistä. Kyselyissä valmiit vastausvaihtoehdot sisältävät monivalintakysymykset olivat kvantitatiivisia. Kvalitatiivisia osia ovat vapaat vastauskentät, joissa kysyimme mielipiteitä ja ajatuksia hybridityöhön liittyen.

6 KYSELY

Ensimmäinen sähköinen kysely saatekirjeineen (LIITE 1) lähetettiin 22.3.2022 finanssialan yrityksen X henkilöstölle Teamsissa. Viestistä ilmeni kyselyn olevan anonyymi, luottamuksellinen ja että tutkimuksella kerätään tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja kehityskohteista, kuten työympäristöstä, osaamisesta ja työyhteisöstä. Vastausaikaa oli 23.2.2022 asti. Toinen kysely saatekirjeineen (LIITE 2) lähetettiin 30.6.2022. Vastausaikaa oli 2.8.2022 saakka.

Ensimmäinen kysely toteutettiin maaliskuussa 2022, kun etätyössä oli työskennelty 2 vuotta. Työntekijöille oli julkistettu tieto tulevasta hybridityömallista. Henkilöstöstä 31,5 prosenttia vastasi koko henkilöstölle lähetettyyn kyselyyn, Kyselyn avasi 88 henkilöä, joista kyselyyn vastasi 63 henkilöä. Kyselyyn vastattiin anonyymisti.

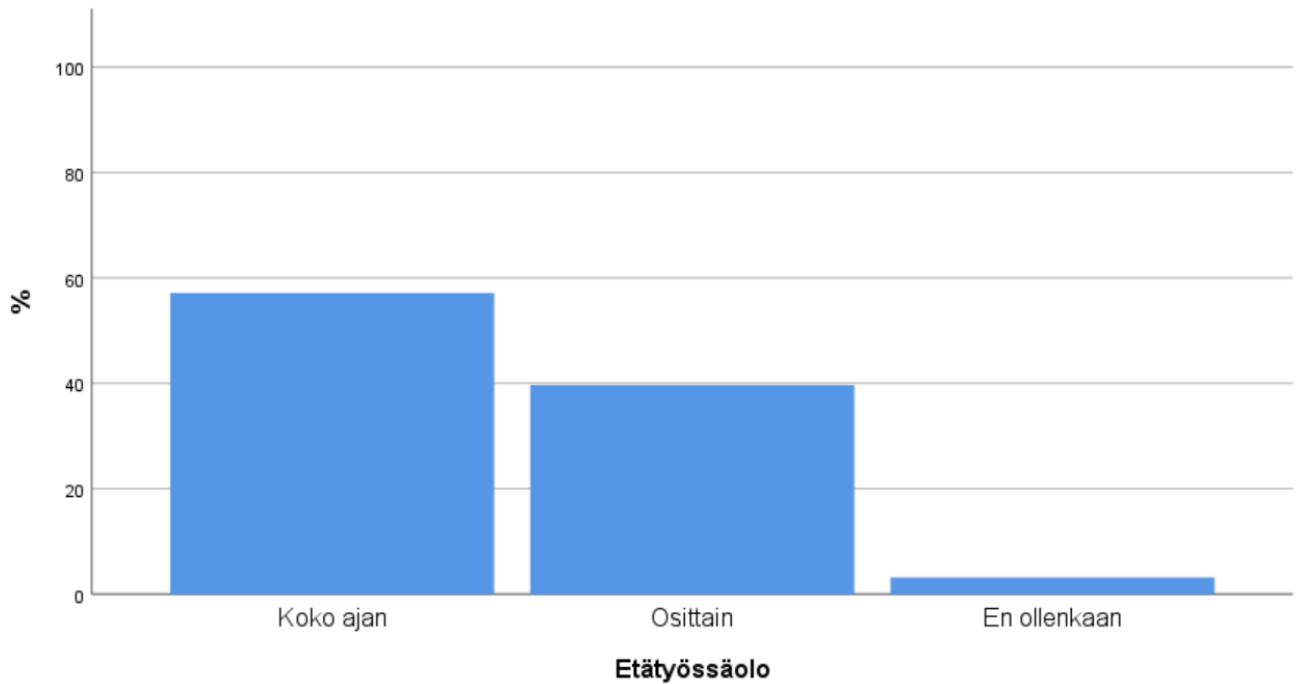
Toinen kysely toteutettiin heinä-elokuun 2022 aikana, kun olimme työskennelleet hybridityössä noin 1,5 kuukautta. Myös toinen kysely lähetettiin koko henkilöstölle ja siihen oli mahdollista vastata anonyymisti. Toiseen kyselyyn vastasi 64,5 prosenttia henkilöstöstä. Kyselyn avasi 163 henkilöä, joista kyselyyn vastasi 129 henkilöä.

Alaluvuissa 6.1 ja 6.2 käydään läpi tutkimusten tuloksia kyselyjen perusteella. Tulosten läpikäynti aloitetaan vastaajien taustatiedoilla (ikä, sukupuoli ja työvuodet). Taustatietojen jälkeen siirrytään tarkempiin syventäviin kysymyksiin itse työhyvinvoinnista.

6.1 Kyselyn 1 tulokset

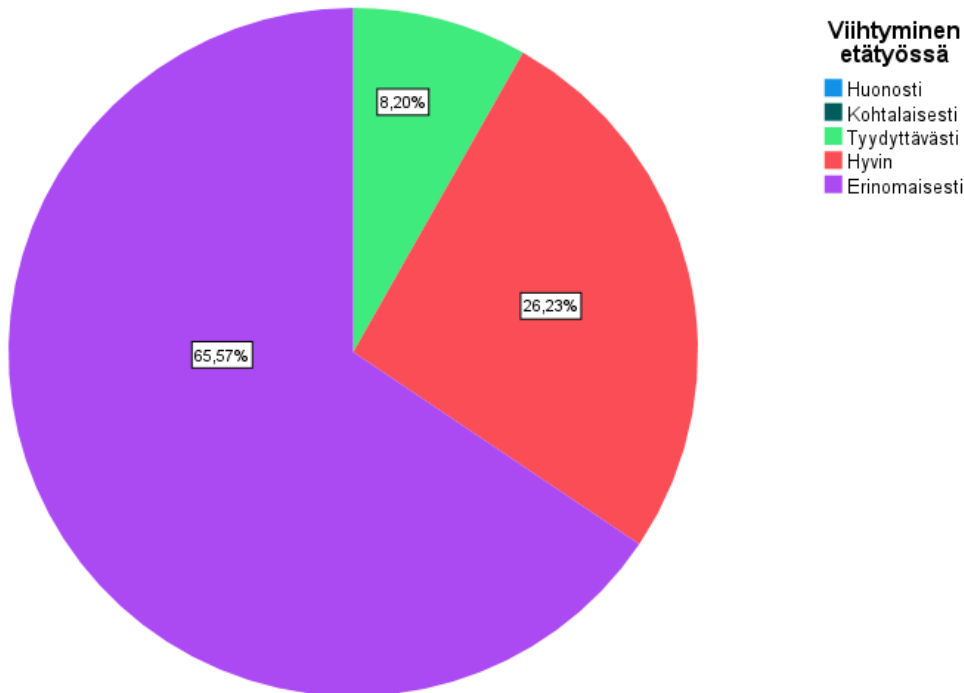
Kyselyyn 1 vastasi 63 henkilöä. Vastausvaihtoehdot 6 ja 7 rajattiin pois vastaajilta, jotka vastasivat kysymykseen 5, etteivät olleet tehneet etätyötä viimeisen vuoden aikana (LIITE 1). Kyselyyn vastanneista 63 henkilöstä 92 prosenttia oli naisia ja 6 prosenttia miehiä, sekä muita 2 prosenttia. Ikäluokittain vastaajat jakautuivat seuraavasti: 20–29- vuotiaita 33 prosenttia, 30–39-vuotiaita 35 prosenttia, 40–49-vuotiaita 16 prosenttia, 50–59-vuotiaita 13 prosenttia ja yli 60-vuotiaita 3 prosenttia. Alle 20-vuotiaita ei ollut ollenkaan. Työvuosia vastaajista 14 prosentilla oli alle vuosi, 18 prosentilla 1–2-vuotta, 46 prosentilla 2–5-vuotta, 17 prosentilla 5–10 vuotta, 3 prosentilla 10–15 ja 2 prosentilla yli 15 vuotta.

Kuten KUVIO 4 osoittaa, kyselyyn vastanneista suurin osa (59 %) on työskennellyt pelkästään etätöissä viimeisen vuoden aikana. 38 % kyselyyn vastanneista on työskennellyt etätöissä osittain viimeisen vuoden aikana. Hyvin pieni osa (3 %) kyselyyn vastanneista ei ole työskennellyt etätöissä lainkaan viimeisen vuoden aikana.



KUVIO 4. Etätöissä olo viimeisen vuoden aikana

KUVIO 5 kuvaa kyselyyn vastanneiden viihtymistä etätöissä. Suurin osa vastaajista (65,6 %), on viihtynyt etätöissä erinomaisesti. Etätöissä hyvin kokee viihtyneensä 26,2 % ja kohtalaisesti 8,2 %. Kuukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehtoja kohtalaisesti tai huonosti.



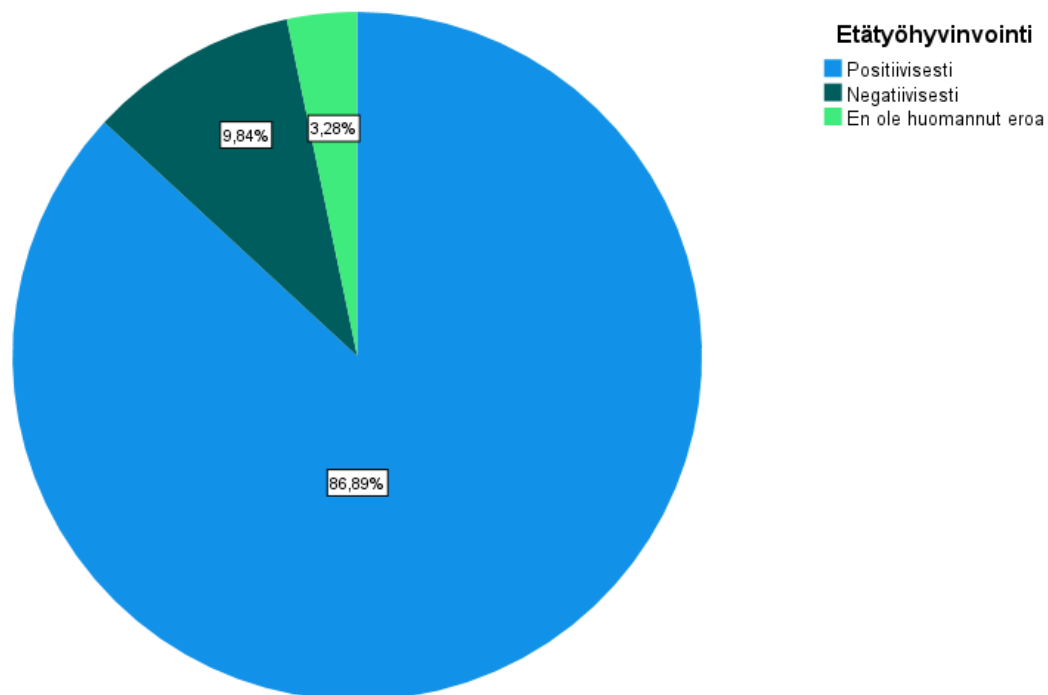
KUVIO 5. Viihtyminen etätyössä

Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin koettiin pääasiassa positiivisiksi (KUVIO 6), ja vastaajista 86,9 % valitsin sen vaihtoehdon. 9,8 % vastaajista koki etätyön vaikuttaneen työhyvinvointiin negatiivisesti. 3,3 % vastaajista ei ollut huomannut eroa työhyvinvoinnissaan etätyön aikana.

Vastaajien oli mahdollista perustella omaa valintaansa vielä sanallisesti. Etätyön positiiviseksi kokevien vastauksissa nousi esille häiriötön työympäristö: ”Olen saanut keskittyä työtehtäviini täydellisesti ilman avokonttorin hälinää”, työmatkojen pois jääminen: ”Työmatkat jääneet pois, ajankäyttö joustavampaa” ja vapaa-ajan lisääntyminen: ”Enemmän aikaa perheelle ja lisää vapaa-aikaa”. Usean vastaajan mielestä kotona on helpompaa keskittyä töihin, kuin konttorilla. Konttorilla on enemmän häiriötekijöitä ja sosiaalista kuormitusta. Kotona voi myös säätää työolosuhteet, kuten lämpötilan ja valon oman mielen mukaisiksi. Työmatkojen pois jääminen on näkynyt sekä rahallisena säästönä että lisääntyneenä vapaa-aikana. Lisääntynyt vapaa-aika on tuonut lisää aikaa harrastamiseen, perheen kanssa olemiseen ja nukkumiseen.

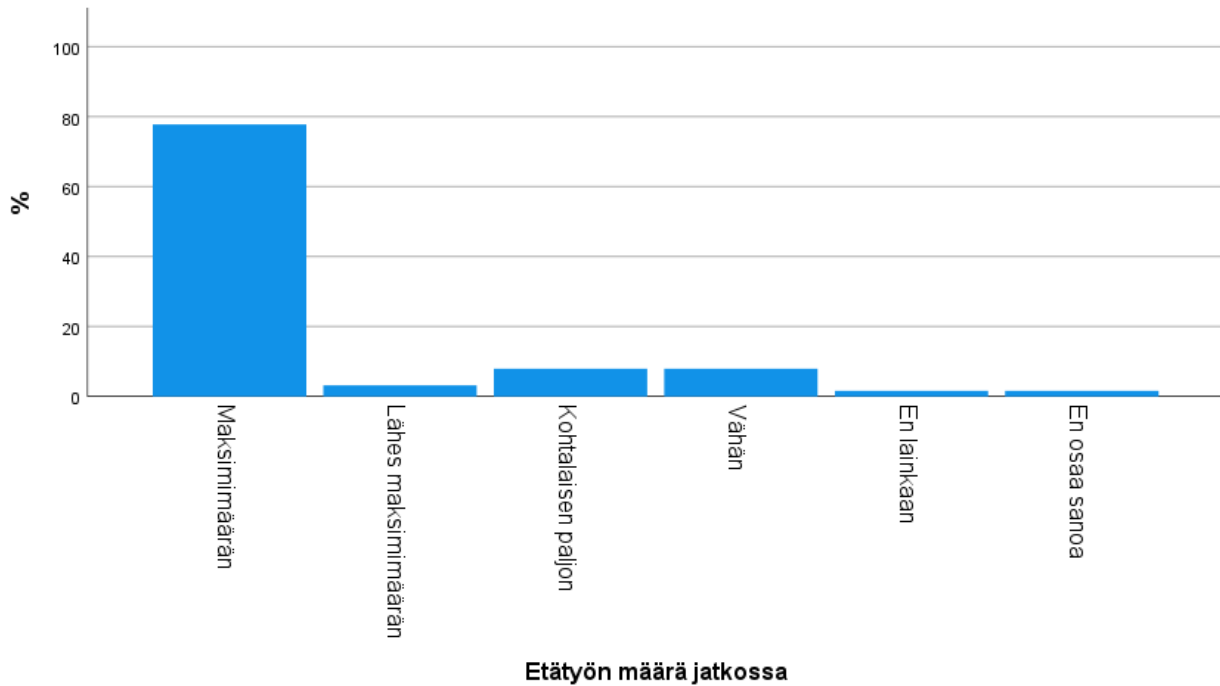
Etätyön negatiivisiksi puoliksi mainittiin työergonomia, yksinäisyys ja kodin ilmapiirin kärsiminen. Kotona työpöydät ja tuolit eivät ole yhtä hyviä kuin toimistolla: ”Kotiloissa työergonomia ei ole yhtä hyvä kuin työpaikalla. Esim. työpöydän ja työtuolin säätömahdollisuuksia ei ole, mikä on aiheuttanut

kipuilua selkään ja niskaan.” Moni myös kaipasi työkavereitaan: ”Töiden teko yksin ilman että työkaverit ovat fyysisesti lähellä alkaa käymään raskaaksi.” ”En halua tehdä työtä yksin kotonani.” Osa vastaajista koki, ettei koti tunnu enää kodilta, kun se on myös työpaikka: ”Koti ei tunnu niin kodilta kun työ- ja opiskelupaikka on siellä myös.” En ole huomannut eroa vastanneet arvostivat lisääntyntä vapaa-aikaa, mutta toisaalta tunsivat yksinäisyyttä ja kaipasivat työkavereita: ”Aikaa jää enemmän vapaa-aikaan, toki välillä kaippaa työyhteisöä.”



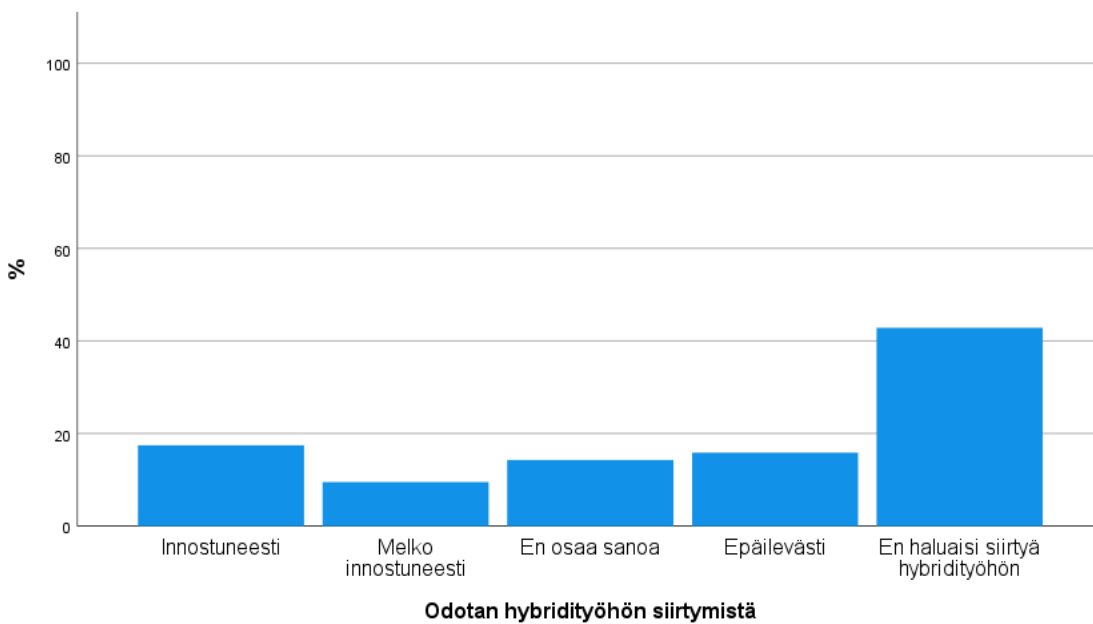
KUVIO 6. Työhyvinvointi etätyössä

Jatkossa kyselyyn vastanneista suurin osa (77,8 %) aikoo työskennellä maksimimäärän etätyössä (KUVIO 7). Vastaajista 3,2 % aikoo työskennellä lähes maksimimäärän, 7,9 % kohtalaisen paljon ja 7,9 % vähän. Pieni osa vastaajista, 1,6 % vastaajista ei aio työskennellä lainkaan etätyössä ja 1,6 % ei osannut sanoa, paljonko aikoo tehdä etätyötä jatkossa.



KUVIO 7. Arvio etätyön määrästä jatkossa

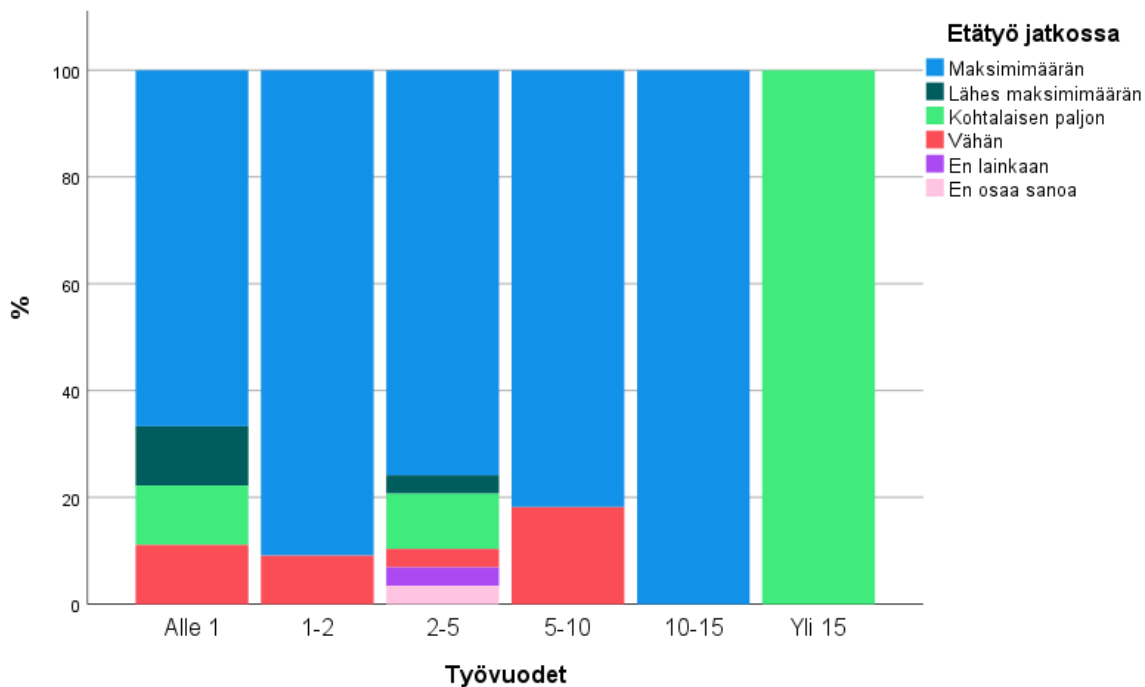
Kyselyyn vastanneista 42,8 % ei haluaisi siirtyä hybridityöhön (KUVIO 8). Toisaalta 17,5 % odottaa hybridityöhön siirtymistä innostuneesti. Vastaajista 15,9 % suhtautuu hybridityöhön siirtymiseen epäilevästi. 14,3 % vastaajista ei osannut sanoa ja 9,5 % odottaa siirtymistä melko innostuneesti.



KUVIO 8. Odotukset hybridityöhön siirtymiseen

Kyselylomakkeen lopussa oli avoin kenttä, jossa kysyimme vastaajien ajatuksia hybridityöstä ja koe- taanko siihen siirtyminen mielekkäänä. Suurin osa ei kokenut hybridityöhön siirtymistä mielekkääksi. Negatiivisina asioina pidettiin koronan/muiden sairauksien leviämistä lähityössä ”Ajatuksia herättää suuressa määrin edelleen korkeat koronatartuntojen määrät ja se että työpaikalla ei voida taata turval- lista työskentelyä”, melua ”Konttorille joutuminen aiheuttaa henkisen hyvinvoinnin kuormittuvuuden, koska konttorilla on aina hälinää ja meteliä” sekä työmatkoihin kuluva-aikaa ”En koe sitä mielek- käänä, nyt jää aikaa joka päivä liikkua sekä ulkoilla (myös aamusta), kun ei mene työmatkoihin kahta tuntia päivässä”. Osa vastaajista koki hybridityöhön siirtymisen mielekkäänä. He ovat maininneet po- sitiivisina asioina lisääntyvät sosiaaliset kontaktit työkavereiden kanssa ”Kyllä. Työpaikalla käynti ja työkavereiden näkeminen on varmasti mukavaa vaihtelua.” sekä yleisesti viihtymisen toimistolla ”Koen mielekkäänä, että pääsee toimistolle töihin.”.

Se, kuinka kauan vastaajat ovat työskennelleet yrityksessä, ei juurikaan vaikuttanut mielipiteeseen etä- työn mielekkyydestä (KUVIO 9). Suurin osa, työskentelyajasta riippumatta oli sitä mieltä, että haluaa työskennellä jatkossa etätöissä maksimimäärän. Yli 15 vuotta yrityksessä työskennelleet henkilöt eroavat hieman ja ovat vastanneet aikovansa työskennellä jatkossa kohtalaisen paljon etätöissä.

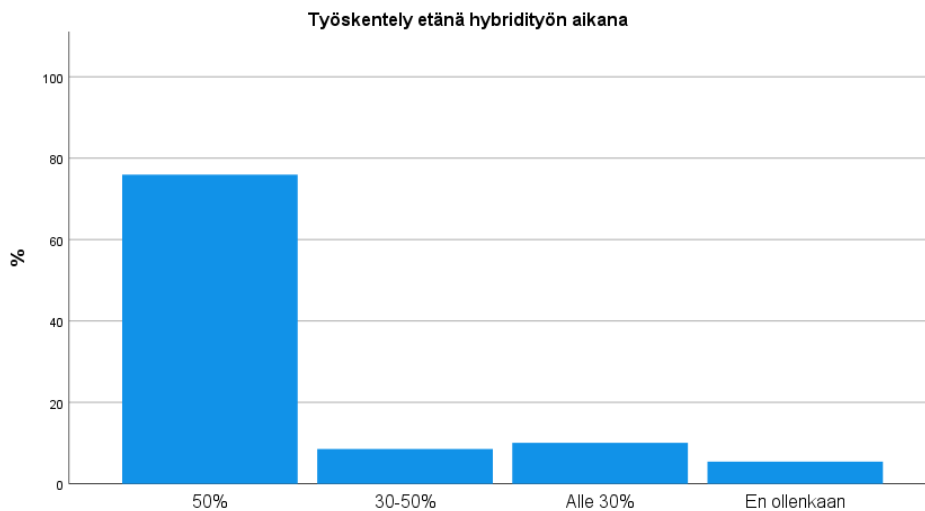


KUVIO 9 Työvuodet

6.2 Kyselyn 2 tulokset

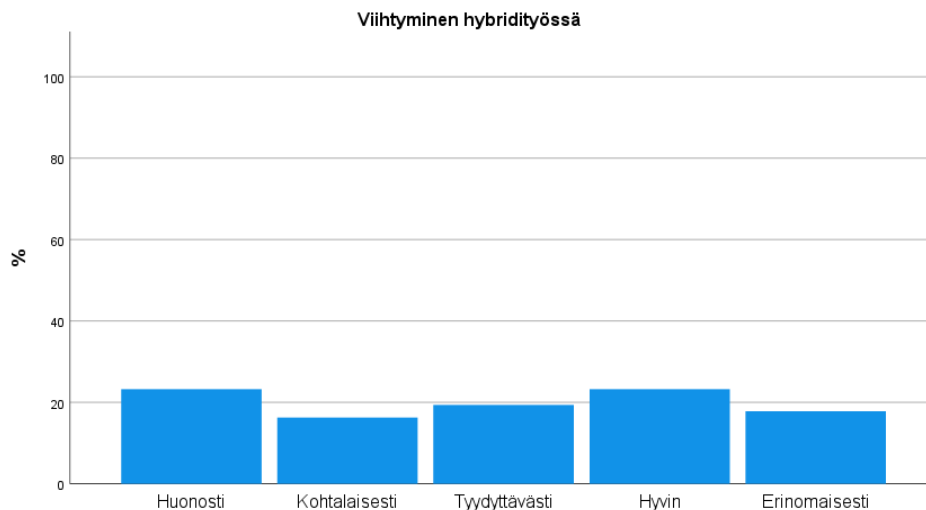
Toiseen kyselyyn vastanneista 129 henkilöstä 92 prosenttia oli naisia ja 8 prosenttia miehiä. Vastausvaihtoehtoa muu ei ollut kukaan valinnut. Ikäluokittain vastaajat jakoutuivat seuraavasti: 20–29-vuotiaita 29 prosenttia, 30–39-vuotiaita 36 prosenttia, 40–49-vuotiaita 15 prosenttia, 50–59-vuotiaita 16 prosenttia ja yli 60-vuotiaita 4 prosenttia. Alle 20-vuotiaita ei ollut ollenkaan. Työvuosia vastaajista 6 prosentilla oli alle vuosi, 20 prosentilla 1–2-vuotta, 50 prosentilla 2–5-vuotta, 15 prosentilla 5–10 vuotta, 8 prosentilla 10–15 ja 1 prosentilla yli 15 vuotta.

Kuten KUVIO 10 osoittaa, suurin osa vastaajista 76 % on tehnyt hybridityön aikana maksimimäärän 50 % etätyötä. 9 % vastaajista on tehnyt etätyötä lähes maksimimäärän (30–50 %). Vastaajista 10 % on tehnyt etätyötä alle 30 %. 5 % ei ole tehnyt etätyötä lainkaan hybridityön aikana.



KUVIO 10. Etätyön määrä hybridityön aikana

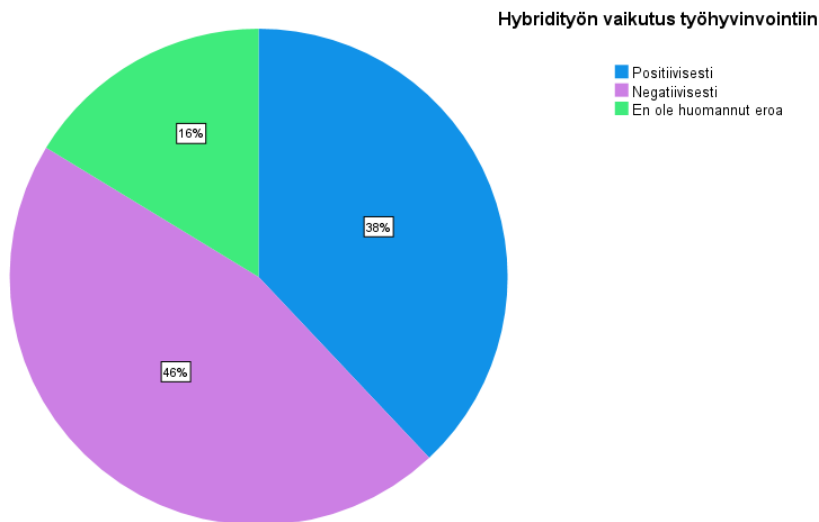
Viihtyminen hybridityössä on koettu monella eri tavalla (KUVIO 11). 23 % on kokenut viihtyvänsä hybridityössä huonosti ja 16 % kohtalaisesti. 20 % on viihtynyt hybridityössä tyydyttävästi. Hyvin on viihtynyt 23 % ja erinomaisesti 18 % vastaajista.



KUVIO 11. Hybridityössä viihtyminen

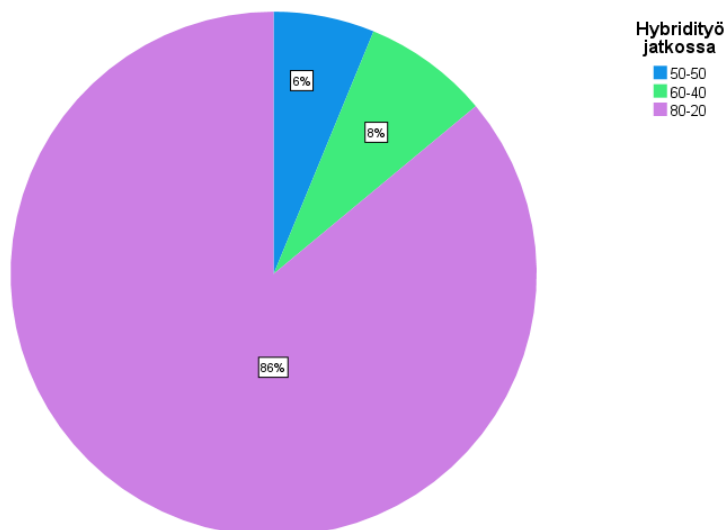
Kuten KUVIO 12 osoittaa, suurin osa 46 % vastaajista on kokenut hybridityön vaikuttavan omaan työhyvinvointiinsa negatiivisesti. 38 % vastaajista on kokenut vaikutuksen työhyvinvointiin positiivisena. 16 % vastaajista ei ole huomannut ollenkaan eroa työhyvinvoinnissaan.

Valintaa oli mahdollista perustella myös vastaamalla tekstikenttään. Negatiivisesti työhyvinvoinnin kokeneet ovat perustelleet valintaa työmatkojen kestolla ja kuluilla ja keskittymisen vaikeutena: ” Matkoihin menee turhaa aikaa ” ja ” Keskittyminen huonoa, huono ilma konttorilla, liikaa porukkaa huoneessa.” Toisaalta positiiviseksi kokeneet ovat perustelleet toimiston työergonomiaa paremmaksi ja sosiaalisia kanssakäymisiä työkavereiden kanssa: ”Mukava olla sosiaalisessa kontaktissa muiden kanssa välillä.” ja ” Ergonomia yms. parempi konttorissa”. Ne, jotka eivät ole huomanneet eroa, ovat perustelleet valintaa ”en huomaa erityistä vaikutusta, koska kotona on esimerkiksi sähköpöytä ja taukojumppaan välineitä” ja ” Molemmissa on omat hyvät ja huonot puolet.”



KUVIO 12. Hybridityön vaikutukset työhyvinvoinnin näkökulmasta

Hybridityö 2 -kyselyn kysymyksessä X kysyttiin, millaisessa suhteessa vastaajat haluaisivat mieluiten tehdä hybridityötä jatkossa (LIITE 2). Huomattavan suuri osa (86 %) vastaajista valitsi vaihtoehdon 80 % etätyötä ja 20 % läsnätyötä. 8 % vastaajista valitsi vaihtoehdon 60/40, eli 60 % etätyötä ja 40 % läsnätyötä. Muutama vastanneista (6 %) valitsi nykyisen mallin mukaisen vaihtoehdon 50/50, jossa 50 % on etätyötä ja 50 % läsnätyötä.



KUVIO 13. Etätyön määrä hybridityössä jatkossa

Kyselyn kysymyksiin 9 ja 10 sai vastata sanallisesti. Kysymyksessä 9 tiedustelimme, miten hybridityö oli koettu. Hybridityön negatiivisina puolina vastauksissa toistuivat työolosuhteisiin ja työmatkoihin

liittyvät asiat. Epämieleisiksi oli koettu toimistolla työskennellessä melu ” Keskittyminen toimistolla vaikeaa. Monta ihmistä samassa tilassa eri palavereissa tuo hälinää.”, työpisteen vaihtuvuus: ” Hankalana. Työpiste vaihtuu joka kerta kun olet toimistolla, huono työergonomia, koska pöytien, tuolien ja näyttöjen säätöön menee turhaa aikaa ja joka kerta sama juttu, kun tulet toimistolle” ja huono ilma: ”Huono ilma toimistolla”. Myös sairauksien leviäminen mainittiin useammassa vastauksessa: ” Joillekin edelleen terveysturvallisuus on tärkeä, on riskiryhmäläisiä, jotka haluavat suojautua edelleen koronalta.” Osa vastaajista oli kokenut raskaaksi suunnittelun, milloin tulee toimistolle ja milloin työskentelee etänä: ” Hybridityö on todella raskas malli. Muisti ja ajatukset kuormittuvat, kun yritän suunnitella ja muistaa työpäiviäni, milloin olen kotona ja milloin toimistolla.” Työmatkoihin kuluva aika ja kustannukset koettiin negatiivisena: ” Työmatkakustannukset ovat suuret + ympäristön kuormitus työmatkoista ja vähentynyt vapaa-aika.” Positiivisena puolena hybridityössä vastaajat mainitsivat työkalvereiden kohtaamisen: ” Todella mukavaa on ollut nähdä työkalvereita.”

Kysymyksessä 10 sai antaa kehitysehdotuksia, kuinka hybridityötä voisi kehittää paremmaksi. Hybridimalliin toivottiin lisää joustoa: ”Jokainen saisi valita vapaasti missä työnsä tekee, jos se on työtehtävien puolesta mahdollista”, enemmän etätyötä: ”Vähemmän lähipäiviä, enemmän etäpäiviä.” ja tiimi-kohtaisten erojen huomiointia: ” Tiimit, esimies saisi päättää tiimilleen parhaan tavan toimia”. Moni halusi käydä silloin tällöin toimistolla, jotta näkee työkalvereita. Vastaajien mukaan riittävä määrä olisi 1-3vrk kuukaudessa: ” Riittäisi, että konttorilla oloa olisi vaikka pari päivää kuukaudessa niin näkisi välillä työkalvereita.” Myös mallia 80/20, jossa etätyötä olisi 80 %, toivottiin: ” Ehdottomasti hybridityön jatko 80–20-mallin mukaan.”

6.3 Tulosten yhteenveto ja pohdinta

Kyselyjen tuloksia tarkasteltaessa on selvää, että finanssialan yrityksen X henkilöstön kokemukset etätyöstä ovat pääasiassa positiivisia ja etätyössä on viihdytty hyvin. Tutkimuksen perusteella suurin osa kyselyyn vastanneista on kokenut työhyvinvoinnin parantuneen etätyössä. Tätä tulosta voidaan pitää yhdenmukaisena Päivi Rauramon havainnon kanssa. Työturvallisuuskeskuksen oppaassa hän toteaa, että työntekijöiden haasteena avokonttoreissa voi olla esimerkiksi taustamelu, mikä vaikuttaa keskittymiseen ja työtehoon. Tätä asiaa on käsitelty tarkemmin luvussa 4.4. sivulla 18.

Kyselyjen tulokset tukevat samaa teoriaa, ja moni on kokenut esimerkiksi työrauhan ja keskittymisen parantuneen etätyössä. Positiiviseksi on koettu myös se, että työmatkoihin ei mene niin paljon aikaa,

jolloin aikaa jää enemmän vapaa-aikaan ja perheelle. Etätyön etuna pidettiin myös työmatkojen poisjäämisestä säästyviä kustannuksia, kuten myös Ulla Vilkmán mainitsee etäjohtamisen kirjassaan (teoriaosuus sivu 6, luku 3.1).

Kyselyn vastauksista ilmenee, että 46 % vastaajista kokee hybridityön vaikuttaneen työhyvinvointiin negatiivisesti, kun taas 38 % vastaajista kokee sen vaikuttaneen positiivisesti. Vastaajista 16 % ei ole huomannut eroa. Positiiviseksi on koettu mm. se, että on ollut mukava nähdä työkavereita toimistolla ja työergonomia on koettu paremmaksi toimistolla. Negatiiviseksi on koettu se, että toimistolla on koettu keskittymisen olevan vaikeampaa, työmatkoihin menee aikaa ja kustannukset nousevat.

Kyselyiden tuloksista kävi ilmi, että kokeilussa olleeseen hybridityön malliin 50/50 ei oltu tyytyväisiä. Enemmistö kyselyyn vastanneista (86 %) oli sitä mieltä, että 80/20-malli (80 % etänä, 20 % toimistolla) olisi paras hybridityön malli. Moni työntekijöistä haluaisi itse määrittää, minkä verran työskentelee etänä ja minkä verran toimistolla. Positiivisena koettiin myös se, että saa itse päättää päivät, milloin käy toimistolla.

Ensimmäisen kyselyn ennako-odotukset hybridityöstä toteutuivat suurilta osin, sillä toisen kyselyn vastauksissa toistui paljon samoja asioita. Etätyötä, joka oli koettu mielekkääksi ennen hybridityön alkua, pidettiin edelleen mielekkäänä hybridityö-kokeilun jälkeen ja suurin osa vastaajista toivoi etätyön määrän lisäämistä. Koska mallissa 80/20 ei ole ylärajaa sille, kuinka paljon voi halutessaan työskennellä toimistolla, antaa se työntekijöille enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa etänä tai toimistolla tehtävän työn määrään. Kuten myös teoriaosuudessa esitellyn Microsoftin teettämän hybridityön kyselyn tulokset osoittavat (teoriaosuus, sivu 9, luku 3.4), työntekijät arvostavat joustavuutta ja mahdollisuutta työskennellä sekä etä- että lähityössä oman mielen mukaisesti: nykyajan työntekijä haluaa kokea molempien työmuotojen parhaat puolet. Jokainen työntekijä on yksilö ja vapaus valita antaa jokaiselle mahdollisuuden toteuttaa itselleen paras työelämäkokemus.

6.4 Tutkimuksen luotettavuus

Kyselyjen tulosten luotettavuutta puoltaa niiden korkea vastausprosentti ja edustava, riittävän suuri otos, sillä vastauksia saatiin jokaisesta tiimistä. Tutkimuksen avulla saatiin tietoa siitä, mistä oli tarkoitus eli henkilöstön ajatuksista ja mielipiteistä koskien (tulevaa) hybridityötä. Tutkimuksen luotettavuutta alentavana tekijänä voidaan pitää kysymysten 7 jälkeisiä avoimia vastauskenttiä (LIITE 2/2 ja

LIITE 3/3), joissa sai perustella etätyön/hybridityön vaikutuksia työhyvinvointiin. Työhyvinvointi käsite on hyvin laaja, ja sitä ei ollut erikseen kyselyssä avattu, joten vastauksetkin ovat hyvin laajoja. Kyselyjen lopussa olevat avoimet kysymykset, joissa kysyttiin mielipiteitä hybridityöstä, antoivat hyvin paljon samoja vastauksia, jolloin mielipiteet ja työhyvinvointiin liittyvät asiat sekoittuivat vastauksissa toisiinsa. Emme avanneet työhyvinvointikäsitettä tarkemmin, koska emme halunneet johdatella vastaajaa liikaa. Toisaalta työhyvinvointi sekä henkilöstön mielipiteet ja kokemukset liittyvät vahvasti toisiinsa ja samankaltaiset vastaukset niissä vahvistavat toisiaan.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Molempiin kyselyihin saimme hyvin vastauksia. Kuitenkin toiseen kyselyyn saimme yli puolet enemmän vastauksia, kuin ensimmäiseen kyselyyn. Ensimmäinen kysely koski pääasiassa etätyötä ja odotuksia tulevan hybridityön suhteen. Kun ensimmäinen kysely julkaistiin, oli etätyössä oltu jo pidemmän aikaa, joten se ei enää ollut uusi toimintamalli. Toinen kysely koski pelkästään hybridityötä ja hybridityö vastaavasti oli kaikille uusi toimintamalli. Moni varmasti myös koki toiseen kyselyyn vastaamisen hyödyllisempänä, koska hybridityön ensimmäinen pilottimalli oli tulossa päätökseensä, ja uutta mallia oltiin suunnittelemassa.

Myös kyselyjen markkinoinnissa oli eroja, jotka ovat saattaneet vaikuttaa vastausasteeseen. Molempiin kyselyihin pääsi vastaamaan työpaikan Teams-ryhmän julkaisujen kautta. Ensimmäinen julkaisu, jossa oli linkki ensimmäiseen kyselyyn, oli huomaamattomampi, ja on voinut helpommin jäädä huomaamatta uutisvirrassa. Toinen julkaisu, jossa oli linkki toiseen kyselyyn, erottui selkeämmin, ja sen otsikko ”Odotettu hybridityökysely” kutsui jo vastaamaan.

Kyselyt antoivat vastauksia tutkimuskysymyksiin, joita olivat: miltä hybridityöhön siirtyminen tuntuu, millaisia ajatuksia hybridityö herättää ja miten hybridityö vaikuttaa työhyvinvointiin. Toinen kysely tuki ensimmäisen kyselyn vastauksia. Halusimme tehdä toisesta kyselystä mahdollisimman paljon ensimmäisen kanssa samassa linjassa olevan, jotta vastaukset olisivat helposti vertailtavissa. Perustelut etätyön/hybridityön vaikutuksista työhyvinvointiin (kysymys 7, liite 2/2 ja liite 3/3) sekä avointen kysymysten vastaukset olivat molemmissa kyselyissä hyvin samansisältöisiä, joten molemmissa kyselyissä avoimet kysymykset kyselyn lopussa olisivat riittäneet.

Kyselyjen ja tietoperustan perusteella voidaan todeta, että työntekijät arvostavat työssä joustavuutta ja yksilöllisten tarpeiden huomiointia. Etätyö koetaan pääasiassa mielekkäänä, ja sen suurimpia hyötyjä ovat kustannussäästöt sekä lisääntynyt vapaa-aika. Etätyön kääntöpuolena on lisääntynyt yksinäisyys ja puutteelliset työvälineet kotona, mikä näkyy työergonomian huonontumisena.

Yrityksen johto pyysi saada kyselyiden tulokset luettavaksi ja neuvotteluita käytiin niiden pohjalta. Henkilöstön mielipiteet otettiin huomioon päätöksenteossa. Loppujen lopuksi 50/50 kokeilusta päätettiin luopua, ja finanssialan yrityksessä X siirryttiin 80/20 malliin. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimuk-

semme jälkeen yrityksen X henkilöstö voi työskennellä 80 % työajasta etänä ja 20 % toimistolla. Kyselyjen tuloksia on siis jo hyödynnetty. Kyselyjen tuloksia voidaan jatkossakin hyödyntää, jos esimerkiksi tehdään uusi kysely, kun uudessa 80/20 mallissa on työskennelty jonkin aikaa. Kyselyissä nousi myös yksittäisiä asioita/ilmiöitä vahvastikin esille, joihin olisi mahdollista syventyä tarkemmin, ja tutkia niitä. Esimerkiksi työpaikan olosuhteiden kehittäminen paremmiksi, jotta lähityön vetovoimaa saataisiin lisättyä.

Opinnäytetyö on prosessi, joka alkoi oikeastaan jo opintojen alussa, kun opettajat siitä ensimmäisen kerran kertoivat. Silloin ajatus opinnäytetyön tekemisestä tuntui hiukan pelottavalta ja aiheen valitseminen oli vaikeaa. Kuitenkin sopivan aiheen löydyttyä, koko projekti sujui kuin itsestään. Opinnäytetyöprosessi oli pitkä, sillä kävimme samaan aikaan viimeisen, kolmannen vuoden kurseja kokopäivätyön ohella. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön tekeminen on ollut laaja ja mielenkiintoinen oppimisprosessi. Koemme, että olemme voineet syventää osaamistamme meille mielenkiintoisen aiheen parissa. Olemme tyytyväisiä aiheen valintaan ja opinnäytetyön toteutukseen. Hybridityö aiheena on kiinnostava ja ajankohtainen. Opinnäytetyön mielekkyyttä on lisännyt se, että olemme saaneet toteuttaa sen oikeaan tarpeeseen.

LÄHTEET

- EY. 2022. *Mitä tulee hybridityön jälkeen*. Saatavissa: <https://www.kauppalehti.fi/kumppanisial-lot/ernst-young/mita-tulee-hybridityon-jalkeen/>. Viitattu 31.3.2022.
- Harju, L 2014. Työterveyslaitos. *Etätyö ja itsensä johtaminen*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/blogi/etatyo-ja-itsensa-johtaminen/> Viitattu 20.3.2022
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9., uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Kiander, T. & Onnismaa, J. 2021. *Missä olemme ja mitä muistamme, kun olemme etänä?* Aikuiskasvatus 41(3), 263–267. Saatavissa: <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/111584/65513>. Viitattu 31.3.2022.
- Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. *Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille*. Tampere: Tammerprint. Saatavissa: https://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf Viitattu 19.3.2022
- Manka, M. & Manka, M. 2016. *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Media.
- Microsoft. 2021. *The Work Trend Index. The Next Great Disruption Is Hybrid Work—Are We Ready?* Saatavissa: <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>. Viitattu 31.7.2022.
- Pekkola, J & Uskelin, L. 2007. *Etätyöopas työnantajille*. Saatavilla: https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyopas_tyonantajille.pdf Viitattu: 20.3.2022.
- Rauramo, P. 2020. Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. 2. uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Saatavissa: https://ttk.fi/opaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/tyosuojelu_ja_tyohyvinvointi_asiantuntija- ja_toimistotyossa#41bc2211 Viitattu 20.3.2022.
- Ruohomäki, V. 2020. Työterveyslaitos. *Katsaus: Korona-ajan etätyö sujunut pääsääntöisesti hyvin*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/katsaus-korona-ajan-etatyo-sujunut-paasaantoisesti-hyvin/> Viitattu 20.3.2022.
- Salli, M. 2012. *Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti*. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy. Saatavissa: [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.centria.fi/ammattikirjasto/teos/epatyypilliset-tyosuhteet-kaytannonlaheisesti-2012#kohta:Ep\(\(e4\)\)tyypilliset\(\(20\)\)ty\(\(f6\)\)suh-teet\(\(20\)\)k\(\(e4\)\)yt\(\(e4\)\)nn\(\(f6\)\)nl\(\(e4\)\)heisesti](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.centria.fi/ammattikirjasto/teos/epatyypilliset-tyosuhteet-kaytannonlaheisesti-2012#kohta:Ep((e4))tyypilliset((20))ty((f6))suh-teet((20))k((e4))yt((e4))nn((f6))nl((e4))heisesti). Viitattu 31.3.2022.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. *Työhyvinvointi*. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> Viitattu 20.3.2022.
- Yritys X Kotisivut 2022.
- Tilastokeskus. *Etätyö*. Saatavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>. Viitattu 31.3.2022.

Työterveyshuoltolaki. 21.12.2001/1383. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383> Viitattu 19.3.2022

Työterveyslaitos. *Etättyö, hybridityö ja monipaikkainen työ*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>. Viitattu 31.3.2022.

Työterveyslaitos. 2021. *Joustava työaika*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/> Viitattu: 20.3.2022.

Työterveyslaitos 2021. *Työhyvinvointi on yhteinen asia*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/perehdytysty-ohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>. Viitattu 22.3.2022

Työterveyslaitos 2022. *Työkyky*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky> Viitattu 22.5.2022

Työturvallisuuskeskus. 2017. *Etättyössä turvallisesti*. Työturvallisuuskeskuksen digijulkaisu. Saatavissa: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti Viitattu: 20.3.2022.

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

Kyselyn 1 saatekirje

Hei!

Olemme kolmannen vuoden tradenomiopiskelijoita Centria-ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä hybridityöstä ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin finanssialan yritys X:ssä.

Toteutamme tämän kevään aikana kaksi kyselyä, toisen ennen hybridityöhön siirtymistä ja toisen, kun olemme hetken olleet hybridityössä. Tämä ensimmäinen kysely koskee ennako-odotuksiasi ja ajatuksiasi hybridityöhön siirtymisestä.

Vastausaikaa 31.03.2022 saakka. Kyselyyn voit vastata anonyymisti.

Kiitos ajastasi, jokainen vastaus on meille arvokas! Keväisin terveisin tradenomiopiskelijat

Marjo Lohvansuu & Noora Korhonen

Centria-Ammattikorkeakoulu

Hybridityö yritys X:ssä

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Tiimi *

Valitse alla olevista vaihtoehdoista se tiimi, jossa pääasiallisesti työskentelet.

- a. xxx
- b. xxx
- c. xxx

2. Sukupuoli *

- a. Nainen
- b. Mies
- c. Muu

3. Ikä *

- a. Alle 20-vuotta
- b. 20–29-vuotta
- c. 30–39-vuotta
- d. 40–49-vuotta
- e. 50–59-vuotta
- f. Yli 60-vuotta

4. Olen työskennellyt yritys X:ssä *

- a. Alle vuoden
- b. 1–2 vuotta
- c. 2–5-vuotta
- d. 5–10-vuotta
- e. 10–15-vuotta
- f. Yli 15 vuotta

5. Olen tehnyt etätöitä viimeisen vuoden aikana *

Valitse seuraavista vaihtoehdoista tilannettasi parhaiten kuvaava vaihtoehto. Mikäli valitset vaihtoehdon

En ollenkaan siirry suoraan kohtaan 8

- a. Koko ajan
- b. Osittain
- c. En ollenkaan

6. Olen viihtynyt etätöissä

Mikäli olet työskennellyt etätöissä viimeisen vuoden aikana, valitse seuraavista vaihtoehdoista sopivin kuvaamaan omaa viihtymistäsi etätöissä. 1 = Huonosti 2 = Kohtalaisesti 3 = Tyydyttävästi 4 = Hyvin 5 = Erinomaisesti

1. Huonosti
2. Kohtalaisesti
3. Tyydyttävästi
4. Hyvin
5. Erinomaisesti

7. Etätö on vaikuttanut työhyvinvointiini

Mikäli olet työskennellyt etätöissä viimeisen vuoden aikana, valitse mieluisin vaihtoehto ja perustele vastauksesi avautuvaan tekstikenttään (max. 500 merkkiä).

- a. Positiivisesti
- b. Negatiivisesti
- c. En ole huomannut eroa

8. Kuinka paljon aiot työskennellä jatkossa etätöissä? *

Hybridityömallin mukaisesti on mahdollista työskennellä max. 50 % etänä. Valitse seuraavista vaihtoehdoista itsellesi mieluisin vaihtoehto.

- a. Maksimimäärän (50 %)
- b. Lähes maksimimäärän (30–50 %)
- c. Kohtalaisen paljon (5–30 %)
- d. Vähän (Alle 5 %)
- e. En lainkaan
- f. En osaa sanoa

9. Odotan hybridityöhön siirtymistä *

Valitse seuraavista itsellesi mieluisin vaihtoehto 1 = Innostuneesti 2 = Melko innostuneesti 3 = En osaa sanoa 4 = Epäilevästi 5 = En haluaisi siirtyä hybridityöhön

1. Innostuneesti
2. Melko innostuneesti
3. En osaa sanoa
4. Epäilevästi
5. En haluaisi siirtyä hybridityöhön

10. Millaisia ajatuksia sinulla on hybridityöstä? Koetko hybridityöhön siirtymisen mielekkäänä?

Kysely 2 saatekirje

Hei!

Olemme kolmannen vuoden tradenomiopiskelijoita Centria-ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä hybridityöstä ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin finanssialan yritys X:lle.

Toteutimme aiemmin keväällä kyselyn ennakoajatuksista hybridityöhön liittyen ja nyt toteutamme toisen kyselyn koskien ajatuksia hybridityöstä. Voit vastata tähän toiseen kyselyyn riippumatta siitä, oletko vastannut ensimmäiseen kyselyyn.

Vastausaikaa 2.8.2022 saakka. Kyselyyn voit vastata anonyymisti.

Kiitos ajastasi, jokainen vastaus on meille arvokas!

Kesäterveisin tradenomiopiskelijat

Marjo Lohvansuu & Noora Korhonen

Centria-Ammattikorkeakoulu

Hybridityökysely 2

1. Tiimi

- a. xxx
- b. xxx
- c. xxx

2. Sukupuoli

- a. Nainen
- b. Mies
- c. Muu

3. Ikä

- a. Alle 20-vuotta
- b. 20–29-vuotta
- c. 30–39-vuotta
- d. 40–49-vuotta
- e. 50–59-vuotta
- f. Yli 60-vuotta

4. Olen työskennellyt yritys X:ssä

- a. Alle vuoden
- b. 1–2 vuotta
- c. 2–5 vuotta
- d. 5–10 vuotta
- e. 10–15 vuotta
- f. Yli 15 vuotta

5. Olen työskennellyt hybridityön aikana kotona (etätyössä)

- a. 50 %
- b. 30–50 %
- c. Alle 30 % (6 pv tai vähemmän / kk)
- d. En ollenkaan

6. Olen viihtynyt hybridityössä

- a. Huonosti
- b. Kohtalaisesti
- c. Tyydyttävästi
- d. Hyvin
- e. Erinomaisesti

7. Hybridityö on vaikuttanut työhyvinvointiini

- a. Positiivisesti _____
- b. Negatiivisesti _____
- c. En ole huomannut eroa _____

8. Mieluiten haluaisin työskennellä

- a. Hybridimalli 50–50 (50 etänä, 50 toimistolla)
- b. Hybridimalli 60–40 (60 etänä, 40 toimistolla)
- c. Hybridimalli 80–20 (80 etänä, 20 toimistolla)

9. Miten olet kokenut hybridityön?

10. Miten kehittäisit hybridityötä jatkossa?
