

Etätyön vaikutus työntekijän työhyvinvointiin



Tradenomitutkinnon opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus

Syksy 2022

Ville Rahikkala

Tekijä Ville Rahikkala

Vuosi 2022

Työn nimi Etätöön vaikutus työntekijän työhyvinvointiin

Ohjaajat Vesa Tuomela

TIIVISTELMÄ

Vuoden 2019 lopulla alkanut Covid-19 pandemia pakotti yritykset siirtämään työnteon pois toimistoiltaan ja työntekijät tekemään työt kotoa käsin. Digitalisaatio on mahdollistanut tämän siirtymän sujuvasti, mutta työnteon ja vapaa-ajan viettämisen samassa paikassa on vaatinut monilta työntekijöiltä valtavan sopeutumisen.

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Sen tarkoituksena oli selvittää, kuinka etätöskentely on vaikuttanut yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin ja millaisia konkreettisia muutoksia itse työntekijät ovat omassa työhyvinvoinnissaan huomanneet.

Kyselytutkimus toteutettiin koko kohdeyritys X:n henkilöstölle marraskuussa 2022 ja kyselyyn vastasi 81 työntekijää. Kyselyn toteutushetkellä yritys mahdollistaa tietyn rajoittein työntekijöiden itse valita, missä työtään tekee. Keskeisempiä käsitteitä opinnäytetyössä on etätö, työntekijäkokemus sekä työhyvinvointi, ja ne toimivat tässä opinnäytetyössä teorian perustana.

Opinnäytetyön kyselytutkimuksen perusteella saatiin selkeä kuva etätöön tuomista muutoksista työntekijöiden työhyvinvoinnissa. Etätöön koettiin tuoneen haasteita kommunikoinnissa työntekijöiden sekä esihenkilöiden välillä. Yhteisöllisyyden huonontumisesta huolimatta, työssä jaksaminen oli vastaajien mielestä parantunut, sillä työmatkoihin käytettävä aika on vähentynyt sekä yöunien määrä lisääntynyt. Suurimpana haasteena etätöössä koettiin työergonomian huonontuminen ja yksinäisyyden lisääntyminen.

Tutkimuksen tulokset antoivat selkeän kuvan kohdeyrityksen henkilöstön mielipiteestä etätöskentelyyn. Negatiivisten muutosten keskellä positiiviset muutokset koettiin merkittävimiksi, joiden myötä valtaosa kyselyyn vastanneista näki etätöskentelyn jatkumisen positiivisena asiana.

Avainsanat Etätö, työhyvinvointi, työntekijäkokemus

Sivut 32 sivua ja liitteitä 4 sivua

Author Ville Rahikkala

Year 2022

Subject Remote work's effect to employee's well-being at work

Supervisors Vesa Tuomela

ABSTRACT

At the end of the year of 2019 Covid-19 pandemic made companies to force employees to work away from the offices, at their homes. Digitalization has made this transition smoothly possible but working and spending free time at the same place has demand a huge adapting from employees.

This thesis research was implemented as quantitative research. It was meant to find out how remote working has affected to a single employees' well-being at work and what kind of concrete changes these employees have noticed in their own well-being at work.

The questionnaire survey was implemented for target enterprise X's staff in November 2022 and there was 81 employees' who answered to this survey. At the time when the survey was implemented the enterprise has made possible to its staff to choose by their own where they want to work. Central concepts in this thesis are remote work, employee experience and well-being at work. These concepts also work as a base of theory in this thesis.

Questionnaire survey gave clear picture to changes of remote work for this thesis. Remote work was experienced to bring challenges at communication with co-workers and supervisors. Despite to sense of community has going more worse, answerers thought working capacity has gone better because of the time they have spent to commute has gone more less and their night's sleep has increased. Worse occupational ergonomics reproduction of loneliness was seen as the biggest challenge in remote working.

Results of the survey gave a clear picture how target enterprises' staff think about remote working. In the middle of negative changes positive changes was experienced as more significant which made most of the answerers felt pleasant to keep remote working going.

Keywords Remote work, well-being at work, employee experience

Pages 32 pages and appendices 4 pages

Sisälllys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet	1
1.2	Tutkimusongelmat	2
2	Etätyö.....	2
2.1	Etätyön hyödyt	4
2.2	Etätyön haitat.....	5
2.3	Etätyön johtaminen ja johtajuus.....	5
3	Työhyvinvointi	7
3.1	Työntekijäkokemus	8
4	Tutkimuksen suunnittelu ja toteutus	8
4.1	Kyselytutkimuksen kohdeyritys	9
4.2	Tutkimuksen kulku	10
4.3	Kyselytutkimukseen vastaajat.....	12
5	Tutkimustulokset	15
5.1	Työskentelymalli	16
5.2	Vaikutus työhyvinvointiin.....	17
5.3	Vaikutus työyhteisöön	21
5.4	Näkemykset työhyvinvoinnin parantamiseksi	24
6	Yhteenveto	26
6.1	Johtopäätökset.....	26
6.2	Jatkotoimenpiteet	28
6.3	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti.....	29
6.4	Oman oppimisen arviointi.....	30
	Lähteet.....	32

Kuvat, taulukot ja kaavat

Taulukko 1. Vastaajien ikä.

Taulukko 2. Vastaajien sukupuoli.

Taulukko 3. Vastaajien työtehtävä kohdeyrityksessä.

Taulukko 4. Vastaajien etätyöpäivien määrä viikon aikana.

Taulukko 5. Vastaajan mielipide koko yrityksen työskentelymallista.

Taulukko 6. Vastaajan näkemys etätyön vaikutuksesta henkilökohtaiseen hyvinvointiin.

Taulukko 7. Vastaajan näkemys etätyön vaikutuksesta työyhteisöön.

Liitteet

Liite 1	Kyselyn saatekirje
Liite 2	Kyselylomake
Liite 3	Aineistonhallintasuunnitelma

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Aloitin pohdinnan aiheesta opinnäytetyötäni varten omasta työelämästäni. Etätyöskentely (etätyö) ja sen tuomat muutokset työntekijöiden työhyvinvoinnissa sekä heidän henkilökohtaisessa arjessansakin on ollut työpaikallani koko Covid-19 pandemian ajan suurena puheenaiheena, joten päätin nostaa tämän aiheen esille myös opinnäytetyössäni.

Tavoitteenani on selvittää, miten etätyöskentely on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin, kun työpaikoilla on hiljalleen palattu pakotetusta etätyöskentelystä vapaamuotoiseen etätyöskentelyyn. Kohdeyrityksessä X, jossa itsekkin olen työsuhteessa, etätyöskentely tapahtuu opinnäytetyötä kirjoittaessani niin sanottuna hybridimallina, mikä tarkoittaa työntekijöille annettua vapautta valita varsinaisella työpaikalla tehtävien työpäivien määrä kuukauden aikana, kuitenkin vähintään 20 % työpäivistä kuukauden aikana. Päätin myös itse osallistua tutkimukseen vastaamalla kyselyyn neutraalilla ajatuksella, haluamatta vaikuttaa sen tuloksiin.

Toteutin kyselytutkimuksen kvantitatiivisena tutkimuksena kohdeyritykseen X:n henkilöstölle. Koko henkilöstölle teettämässä tutkimuksessa motivaationani oli saada mahdollisimman selkeä kuva, miten etätyöskentely on vaikuttanut juuri tämän yrityksen henkilöstön työhyvinvointiin. Kohdeyrityksen henkilöstö, kenelle kyselytutkimus oli osoitettu, koostui työsuhteisista, edustaja -pohjaisista, esi- sekä johtoryhmään kuuluvista henkilöistä.

Etätyö ja etätyöskentely ovat maailmanlaajuisesti ajankohtainen aihe ja useat yritykset käyvät taistelua työmarkkinoilla tämän asian suhteen. Yritykset, jotka pystyvät tarjoamaan etätyöskentelymahdollisuutta, ovat vahvoilla työnhakijoiden silmissä ja etätyöstä on Covid-19 pandemian myötä tullut hiljalleen uusi normaali.

1.2 Tutkimusongelmat

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, miten Covid-19 pandemian mukana tullut etätyökäytäntö on vaikuttanut kohdeyritys X:n henkilöstön työhyvinvointiin. Aluksi etätyöskentely oli pakotettua, mutta pandemian väistyttyä muuttunut erittäin joustavaksi ja vapaaehtoiseksi. Pääaihe saa tuekseen tarkentavia kysymyksiä kyselytutkimuksen myötä, kuten onko etätyöskentelyllä ollut mielestäsi vaikutuksia (negatiivisia tai positiivisia) työyhteisöön, ja miten koet etätyöskentelyn muuttaneen työyhteisöä verrattuna aikaan ilman etätyötä.

2 Etätyö

Elämme aikaa, jolloin etätyöskentelystä on tullut suurimmalle osalle työikäisistä ihmisistä tuttu termi. Erityisesti joulukuussa 2019 kiinalaisesta Wuhanin pikkukaupungista maailmalle levinneen pandemian, koronaviruspandemian (COVID-19) myötä, useat työpaikat ovat siirtyneet etätyöskentelyn mahdollistavaan työskentelymuotoon. (Fimea, n.d.) Etätyö ja etätyöskentely ovat mielestäni kehittyneet yhä positiivisempaan suuntaan viime vuosina, jonka pohjimmaisena syynä on juuri COVID-19-pandemia, mikä alun perin pakotti yritykset luopumaan varsinaisella työpaikalla työskentelemisestä ja ottamaan ensimmäiset askeleet etätyöskentelyä kohden. Työntekijöiden jäätyä koteihin työskentelemään, he huomasivat työn sekä vapaa-ajan yhdistämisen helppouden, minkä vuoksi useilla työntekijöillä on vielä tänäkin päivänä mieluisampaa työskennellä kotoa käsin. Myös työnantajilla on ollut aihetta pohtia etätyöskentelyn mahdollisuuksia COVID-19-pandemian väistyttyä sivummalle sen rajuimmista ajoista. Erilaiset mahdollisuudet työskennellä muualla, kuin varsinaisella työpaikalla ovat tuoneet työntekijöiden arkeen mahdollisuuksia käyttää aikaansa paremmin hyödyksi. Työpäivän päätteeksi käytettävä aika matkustamiseen työpaikalta kotiin ei vie ylimääräistä aikaa päivästä vaan töiden päättyessä, on mahdollisuus jatkaa päivän seuraavaan tehtävään suoraan.

Etätyöskentelyllä eli etätyöllä tarkoitetaan työskentelytapaa, joka on joustavaa, vapaaehtoisuuteen ja sovittuihin sääntöihin perustuvaa ansiotyötä, jota voidaan tehdä myös muualla, kuin varsinaisella työpaikalla. Työaika voi olla etätyötä joko osittain tai kokonaan. Etätyö terminä ei kuitenkaan varsinaisesti ole tunnettu termi työelämän lainsäädännössä,

mutta siitäkkin huolimatta etätyöskentelyssä perustana toimivat työsopimuslaki, työaikalaki sekä työturvallisuuslaki. (Työsuojelu, 2022)

Etätyö on tuonut mahdollisuuksia työntekijöiden arkeen. Vaikka etätyötä ei terminä vielä tunnetakaan työelämän lainsäädännössä, on sen tunnettavuus työmarkkinoilla kasvattanut samalla myös sen suosiota. Avoimia työpaikkoja selaillessa työnhakijat keskittyvät entistä tarkemmin etätyöskentelyn mahdollisuuteen tässä kyseisessä työpaikassa.

The Network, joka toimii globaalina rekryointisivustona, on julkaissut huhtikuussa 2020 artikkelin, jossa peilataan etätyöskentelyä tulevaisuuden trendinä. Artikkelin otsikko vapaasti suomennettuna ”Etätyö: Työskentelyn tulevaisuus?” kuvastaa selkeästi etätyöskentelyn suosiota, vähintäänkin sen herättäneen keskustelun tasolla. The Networkin kirjoittaa: ”Kun Covid-19 on ohi, halutaanko palata normaaliin, vai halutaanko luoda uusi normaali?”. Tämä kuvastaa nyky maailman ajatustapaa etätyöskentelystä. Samaisessa artikkelissa WordPressin perustajakehittäjä (founding developer) Matt Mullenweg tuo ajatuksensa esille: ”Jotta työntekijät tuntisivat itsensä menestyneiksi ja tyytyväisiksi työssään, ei kyse ole ainoastaan palkasta tai eduista. Työntekijöille tulee antaa mahdollisuus hallintaan, tarkoituksen löytämiseen ja itsenäisyyteen.” (The Network, 2020)

Työntekijät suhtautuvat monin eri näkökulmin etätyöskentelyyn. Useimmat kokevat nykyaikaisen työskentelymallin osittain varsinaisella työpaikalla ja osittain jossain muualla, erityisen mieluisaksi juuri sen joustavuuden vuoksi. Etätyö edellyttää kuitenkin työntekijän, esihenkilön ja työnantajan välistä luottamusta, yhteistä kommunikointia sekä tarvittavan tuen saamista työskentelyn mahdollistamiseksi varsinaisen työpaikan ulkopuolella. (TTL, n.d.)

Työnantajan tulee tarjota työntekijälleen mahdollisuudet tehokkaaseen työntekoon, jos työ tapahtuu muualla, kuin varsinaisella työpaikalla. Tämän on mielestäni yksi suurimmista haasteista työnantajan näkökulmasta, sillä työntekijän tehokkuus vaatii asianmukaiset työvälineet jokaiselle työntekijälle tasapuolisesti kotioloihin. Onko työnantajalla tällaiseen mahdollisuutta, pitäisi olla. Jokaista työntekijää tulisi kohdella tasapuolisesti, jotta jokaisella

olisi samat edellytykset työskennellä varsinaisen työpaikan ulkopuolella ilman työn tehokkuuden kärsimistä. (TTL, n.d.)

2.1 Etätyön hyödyt

Työpaikoilla käydään paljon keskustelua etätyön tuomista hyödyistä sekä haitoista. Mielipiteet pohjautuvat usein työntekijöiden henkilökohtaiseen kokemukseen, mutta sen lisäksi myös kuultuun näkemykseen. LumApps:n sisältömarkkinoinnin johtaja Milton Herman kertoo kirjoittamassaan artikkelissa, että etätyöskentely voi olla edullinen vaihtoehtona sekä työnantajalle, että työntekijälle. Ajankäytöllisesti työntekijällä on valmiudet suorittaa tehokas työpäivä, minkä jälkeen hänen siirtymänsä työstä vapaa-aikaan tapahtuu hetkessä. Työmatkoihin käytettävä aika poistuu, jonka vuoksi vapaa-ajan aktiviteetteihin jää enemmän aikaa tai jälkikasvun arkeen käytettävä aika kasvaa. Lisäksi rahallisen säästön huomaa työmatkoihin käytettävissä kuluissa. Useimmat työpaikat eivät korvaa työmatkoista aiheutuneita kuluja työntekijöilleen. (Milton Herman, n.d.)

Herman painottaa, ettei etätyöskentely ole pelkästään rahan säästämistä. Se sisältää useita etuja, muun muassa työntekijöiden motivaation kasvamisen, tehokkuuden kasvamisen sekä työntekijöiden sitoutuneisuuden. Hiljainen ja rauhallinen ympäristö omassa kodissa voi olla joillekin mieluisampi paikka tehdä töitä, kuin melua sisältävässä toimistoympäristössä. Yksinäisyys on puolia, jota etätyöskentely on tuonut monille työntekijöille. Yhteydenpito työkavereihin ja esihenkilöihin on päivien aikana vähentynyt, eikä kasvatusten käytyjä keskusteluja käydä samaan tapaan, mitä ennen etätyöhön siirtymistä. Kotona työskennellessä on työntekijällä kuitenkin mahdollisuus työympäristön personointiin ja sen tuomaan viihtyvyyteen, joka on suora etu verrattuna työpaikkojen toimistoilla työskentelyyn. (Milton Herman, n.d.)

Yritysten ja työnantajien näkökulmasta etätyöskentelyn suurin ja merkittävin etu on ajallinen hyöty. Työntekijät voivat tehdä periaatteen tasolla mistä päin maailmaa tahansa, samalla tavalla kuin toimistolla ollessaan. Tämä on mahdollistanut tietyillä aloilla yritysten palvelumahdollisuuden kellon ympäri vuoden jokaisena päivänä. Lisäksi työntekijöiden

hyvinvointi on koettu paremmaksi, mikäli he voivat työskennellä paikassa, missä heidän tehokkuutensa on parhaimmillaan, kuten esimerkiksi kodeissaan. (Milton Herman, n.d.)

2.2 Etätyön haitat

Etätyö pitää sisällään erilaisia haittoja. Proakatemian Value-tiimistä Jenni Peräinen on kirjoittanut artikkelin vuonna 2017 etätyön hyödyistä ja haitoista. Artikkelin on kirjoitettu ennen pandemian alkamista, mutta etätyöskentelyn merkitys Suomessa yritysten keskuudessa on tuolloin rajoittunut vain pieneen osaan. (Peräinen, 2017)

Työntekijän näkökulmasta työnteon tehokkuus voi laskea, henkilön pääseminen tunteeseen, että on töissä, voi olla hankalampaa kotona kuin toimistolla. Kukaan ei ole vieressä tekemässä samaa työtä ja pahimmassa tapauksessa katsomassa, että työt tulee tehdyiksi, voi johtaa tehottomampaan työskentelyyn. Erilaisten häiriötekijöiden, kuten puhelimen, tietokoneen tai sosiaalisen median läsnäolo kotona, ovat isoja riskejä työn tehokkuuden laskulle. Pitkien työtehtävien hoitaminen ilman kunnollisia taukoja laskevat työntekijän työhyvinvointia, ja tähän yhdistettynä huono työergonomia ilman kunnollisia työtuoleja tekevät työntekijän arjesta helposti negatiivisen – työhyvinvoinnin näkökulmasta. (Peräinen, 2017)

Sosiaalinen kanssakäyminen etätyötä tehdessä lisää helposti erakoitumista. Kun sosiaalinen kanssakäyminen tapahtuu puheluiden ja viestien välityksellä, tapaamiset kasvojen helposti unohtuvat, joka pidemmällä aikavälillä vaikuttaa työntekijän sosiaaliseen hyvinvointiin negatiivisella tavalla. Tähän tapaan on helppo jäädä, jonka myötä kotoa poistuminen koetaan päivä päivältä vaikeammaksi. (Peräinen, 2017)

2.3 Etätyön johtaminen ja johtajuus

Työterveyslaitos on nostanut esille aiheen etätyöskentelyn johtamisesta. Työntekijöiden siirryttyä yhä suuremmalta osalta työskentelemään varsinaisen työpaikan ulkopuolella, on myös työn tehokkuuteen jouduttu kiinnittämään enemmän huomiota. Työntekijöiden työskennellessä kodeissaan, vapaa-ajan asunnoillaan taikka jopa ulkomailla, on työnantajan

ja esihenkilöiden pidettävä tarkemmin huolta työntekijöiden hyvinvoinnista sekä työn laadusta. Etätöiden johtamista koskevat saman lainalaisuudet, kuin lähijohtamisessakin. Johtamistyön tulee olla samalla tavalla oikeudenmukaista ja yhdenvertaista, unohtamatta työn merkityksellisyyden ylläpitämistä. Ahkerasta työnteosta tulee palkita vastaavasti kuin lähityöskentelyssäkin, eikä saatavilla oleminen taikka työn hallinnan tunteen tukeminen saa kärsiä sen vuoksi, että esihenkilö ei olekaan kasvotusten saatavilla työntekijälle. (TTL, n.d.)

Johtamiskulttuuri on kokenut etätöskentelyn kasvettua työn organisoinnin suhteen ison muutoksen. Ennen etätömahdollisuutta palaverit ja koulutustilaisuudet täytyi sopia ja järjestää hyvissä ajoin, jotta jokaisella työntekijällä ja tilaisuuksiin osallistuvalla oli riittävä mahdollisuus järjestää poikkeusaikojen tullessa eteen aikaa kyseiselle tilaisuudelle. Jos asiaa tarkastellaan toisesta näkökulmasta, on etätöskentely tuonut paljon positiivisia muutoksia johtamisen kulttuuriin. Tietoteknisten ohjelmien ja laitteiden tultua suuremmalle käytölle, ovat ne mahdollistaneet yhteydenpidon sekä erilaisten tilaisuuksien järjestämisen vaivattomasti etäyhteyksien avulla. Esihenkilön on mahdollista kutsua lähes loputon määrä henkilöstöä paikalle kuuntelemaan tilaisuuden aihetta ilman, että fyysisen tilan puute tai hyvinvointiin liittyvät ongelmat, kuten muun muassa tilaisuuden tilan lämpötila, istumapaikat, ilmanvaihto ja lämpötila, olisivat rajoittamassa osallistuvan henkilöstön määrää. (TTL, n.d.)

Työntekijän ja esihenkilön välinen suhde on useimmilla työpaikoilla ollut koetuksella etätöskentelyn lisääntymisen vuoksi. Tämän vuoksi säännöllinen yhteydenpitäminen, kahdenkeskeisen ajan järjestäminen etäyhteyksin sekä vakituinen työn laadun seuranta ja palautekeskusteluiden aikatauluttaminen ovat todella tärkeässä osassa. Esihenkilön yhtenä tärkeimmistä rooleista on olla yksittäiselle työntekijälle tukena ja läsnä. Työpaikoilla järjestettävät palaute- ja kehityskeskustelut näyttelevät isoa roolia, kun fyysinen läsnäolo on vähentynyt. Esimerkiksi Teams-ohjelman välityksellä järjestettävät tilaisuudet on tehty äärimmäisen yksinkertaisiksi ja helpoiksi järjestää akuutteja palavereja tai kyselytuokioita ajankohtaisista huolista tai työasioista. (TTL, n.d.)

Työterveyslaitos on nostanut esille etätöskentelyssä merkittävänä tekijänä työntekijöiden kontrolloinnin sijaan luottamuksen heitä ja heidän työntekeään kohtaan. Jotta etätö

onnistuisi ja olisi tehokasta, työkuulttuurin ja johtamisen tulisi perustua luottamukseen. (TTL, n.d.)

Työterveyslaitoksen mukaan ongelmien ratkaiseminen on yksi aiheista, joita etätyöskentely on tuonut mukanaan esihenkilöiden arkeen. Esihenkilöiden mahdollisuus nähdä laajaa kokonaisuutta työyhteisössä ja yksittäisen työntekijän arjessa voi isommissa yrityksissä olla hankalaa, jonka vuoksi esihenkilön ja työntekijän välisen yhteydenpidon tulisi olla etätöiden myötä aktiivisempaa kuin ennen. (TTL, n.d.)

Etätyöskentelyn johtaminen on merkittävä tekijä. Esihenkilöiden päivittäinen organisointi sekä oman arjen aikatauluttaminen erilaisine työtehtävineen on tuonut haasteita johtajuuden saralla. Kuten aikaisemmin esille tulleessa The Networkin artikkelissa Wordpressin perustajakehittäjä Matt Mullenweg sanoi, ”tulee työntekijöille antaa mahdollisuus hallintaan, tarkoituksen löytämiseen ja itsenäisyyteen. (The Network, 2020)

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi muodostuu useista eri tekijöistä. Työn täytyy olla mielekästä ja turvallista, jotta työntekijä viihtyy omassa työssään. Näiden lisäksi työn tulee olla itsessään motivoivaa, mutta lisäksi työn johtamisen täytyy motivoida työntekijää, jotta hänen jaksamisensa työssä olisi parhaalla mahdollisella tasolla. Työntekijän ammattitaito, ilmapiiri työyhteisössä sekä itse työ täydentävät nämä asiat, jotka yhdessä muodostavat työhyvinvoinnin. (STM, n.d.)

Työhyvinvointia tulee edistää monin eri tavoin, jotta työnteon mielekkyys säilyisi mahdollisimman pitkään. Työnantajan tulee huolehtia työntekijällä tarpeellisista työkaluista, kuten turvallisuudesta, työntekijöiden välisestä yhdenvertaisuudesta sekä hyvästä johtamiskulttuurista. Työntekijän velvollisuutena on puolestaan huolehtia oman työkykynsä säilyttämisestä itse työssä, mutta myös sen ulkopuolella. Työnantajan sekä työntekijän yhteisesti vastuussa olevina asioina ovat työntekijän riittävän osaamisen varmistaminen erilaisten koulutusten avulla sekä yhteisen työilmapiirin ylläpitäminen. (STM, n.d.)

3.1 Työntekijäkokemus

Työntekijäkokemus vaikuttaa yhtenä merkittävimmistä tekijöistä suoraan asiakaskokemukseen. Tämä on suoraan verrannollinen seikka, miten asiakas puolestaan kokee yrityksen brändin, joka puolestaan vaikuttaa suoraan yrityksen menestymiseen. (Lundström, 2021) Työntekijäkokemukseen on mahdollista vaikuttaa erilaisten varhaisen tuen keskusteluiden sekä sairauspoissaoloista tehtävien tilastojen avulla. Näiden lisäksi yrityksissä käytettävät työhyvinvointikyselyt, ja niiden pohjalta tehtävät muutokset, auttavat työnantajaa tekemään tarvittavia muutoksia yrityksen sisällä työntekijäkokemuksen parantamiseksi. (TTL, 2021)

Työntekijäkokemus koostuu useista eri tekijöistä. Laura Hannolan (n.d.) mukaan Forbes (2018) määrittelee työntekijäkokemuksen sisältävän kaiken työpaikalla tapahtuvan eli esimerkiksi yrityksen kulttuurin, johtamisen, tilat sekä teknologian.

Työntekijäkokemus on suoraan verrannollinen suhteessa asiakaskokemukseen. Jotta asiakaskokemuksen laatua saa parannettua, tulisi näiden kahden mittaamiseen hyödyntää yhtenäisiä mittaustapoja, joiden pohjalta yhteneväisyydet sekä poikkeavuudet voitaisiin löytää, ja niiden perusteella kehittää yrityksen toimintaa. Ongelmien tunnistaminen ja niiden vuoksi tehtävät toimenpiteet toimivat kasvun moottorina yrityksen liiketoiminnan kasvattamiselle. (Roidu, 2019)

4 Tutkimuksen suunnittelu ja toteutus

Lähdin toteuttamaan tutkimustani kvantitatiivisena tutkimuksena kohdeyritykselle X, jossa myös itse olen työntekijänä. Kiinnostukseni yleisesti ottaen opinnäytetyön aiheita kohtaan alkoi työpaikkani keskustelunaiheista etätöiden vaikutuksista työntekijöiden työhyvinvointiin. Kyselytutkimuksen kohde oli siis selkeä, yrityksen X henkilöstölle suunnattu kysely etätöiden vaikutuksista.

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus oli tässä tapauksessa selkeästi oikea suunta teettää kysely. Kvantitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, jolla kerätään selkeitä,

konkreettisia vastauksia juuri tiettyihin kysymyksiin. Määrällisen tutkimuksen kyselyssä kerätään lukuja ja faktoja, nimenomaisesti suurissa määrin. Esimerkkinä määrällisestä tutkimuksesta voidaan pitää selkeän kysymyksen, selkeän vastauksen ja suuren määrän vastauksia tuottavan kysymyksen, kuten ”pidätkö enemmän kesästä vai talvesta?” (Trustmary, 2022)

Tässä kyseisessä opinnäytetyössä keskeisenä tutkimusongelmana ollut etätyön vaikutuksen selvittäminen yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin oli järkevintä selvittää määrällisen tutkimuksen avulla. Kohdeyritys X:n henkilöstölle teettämässä kyselyssä niin sanottujen ”rasti ruutuun” –vastausten lisäksi otin kyselyyn muutaman avoimen kysymyksen, joihin vastaaja pystyi antamaan oman näkemyksensä vapaasti kirjoittaen.

Tältä pohjalta lähdin suunnittelemaan määrällistä kyselytutkimusta myös kohdeyritys X:n henkilöstölle. Tarkoituksena kyselyssä oli pitää kysymykset mahdollisimman yksinkertaisina ja helposti ymmärrettävinä, joihin on helppo vastata. Apua kyselyn toteutukseen sain yrityksen markkinointipäälliköltä, joka omatoimisesti ehdotti Lyyti –kyselyohjelman käyttöä kyselyn toteuttamiseksi. Tehtäväkseni jäi kyselyn kysymysten pohtiminen ja kirjoittaminen yrityksen markkinointipäällikölle, joka lopuksi kirjoitti kysymykset puhtaiksi Lyyti –ohjelmaan ja antoi minulle kyselyyn sekä vastauksiin verkkolinkit.

Saatuani markkinointipäälliköltä verkkolinkin itse kyselyyn, kirjoitin saatekirjeellä varustetun sähköpostiviestin yrityksen henkilöstölle. Kyselyyn vastaamiselle annoin vastaamisaikaa viikon verran. Kyselyyn vastaamisen aikana lähetin kaksi päivää ennen vastausajan päättymistä muistutusviestin, jolla kehotin vielä niitä, jotka eivät olleet vastanneet kyselyyn, vastaamaan vielä viimeisten päivien aikana kyselyyn, jotta saisin mahdollisimman suuren tutkimusotannon kyselyyn.

4.1 Kyselytutkimuksen kohdeyritys

Toteutin opinnäytetyön kyselytutkimuksen kohdeyritys X:n henkilöstölle, johon kuuluu noin 130 työntekijää. Kohdeyritys on vakuutusyhtiö Varsinais-Suomen alueella, ja sillä on useampia toimipisteitä ympäri Turkuja ja sen lähikuntia. Yrityksen henkilöstö koostuu työsuhteisista

työntekijöistä, yrittäjäpohjalla olevista edustajista, esihenkilöistä sekä yrityksen johtoryhmän henkilöistä.

Tutkimuksen toteutusajankohta oli marraskuussa 2022, jolloin Covid-19 pandemian pakottama etätyöskentely on ollut jo päättyneenä, mutta kohdeyrityksen työskentelymalli on jäänyt etätyön nostaman suosion vuoksi hybridimalliin, jolloin jokainen työntekijä voi itse omien työtehtäviensä salliessa valita, työskenteleekö varsinaisella työpaikalla vai jossain muualla.

Ennen Covid-19 pandemiaa etätyömahdollisuutta kohdeyrityksellä ei ollut, joten pandemian tuoman etätyöpakon myötä henkilöstön kokemukset ovat tuoreessa muistissa. Osalla kohdeyrityksen työntekijöistä ei työnkuvansa vuoksi ollut ollenkaan mahdollisuutta tehdä töitä muualla kuin varsinaisella työpaikalla, joten heidän näkemyksensä tuo erilaisen näkökulman tutkimusongelmaan.

4.2 Tutkimuksen kulku

Osana opinnäytetyötä toteutettiin kyselytutkimus kohdeyritys X:n henkilöstölle. Kyselyyn vastattiin vapaaehtoisesti ja anonymisti, eikä vastausten perusteella ollut mahdollista kohdentaa vastauksia yksittäiseen henkilöön. Kyselytutkimus piti sisällään kahdenlaisia kysymyksiä; monivalintakysymyksiä sekä kirjallisia, avoimia kysymyksiä. Kyselytutkimuksen kysymykset olivat kaikille vastaajille samanlaiset.

Kohdeyrityksen henkilöstömäärä ei ole kovin suuri, joten riski pieneen tutkimusotantaan oli mahdollinen ja tämän minimoimiseksi saatekirjeeseen panostaminen oli mainio keino. Kyselytutkimuksen vastaukset oli mahdollista koota Excel-taulukoksi. Tästä taulukosta oli mahdollista nähdä jokaisen vastaajan yksittäiset vastaukset.

Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden kokemukset etätyöskentelystä oli vaihtelevia johtuen vastaajan työnkuvasta. Osalla yrityksen työntekijöistä oli mahdollisuus, Covid-19 pandemian aikana suurimmalla osalla pakko, tehdä töitä muualla kuin varsinaisella työpaikalla. Pienellä

osalla vastaajista ei kuitenkaan ollut mahdollisuutta tehdä töitä etänä, joten vastausten analysointi oli haastavaa sekä samalla mielekästä.

Kysely alkoi kolmella taustakysymyksellä, joiden tarkoituksena oli luoda pohjaa vastaajan ajatuksiin pääkysymyksistä. Nämä taustakysymykset koskivat vastaajan ikää, sukupuolta sekä työtehtävää yrityksessä. Jokaisessa näistä kysymyksissä vastaajalle jätettiin mahdollisuus olla vastaamatta eksaktisti juuri häntä kuvaavaan vastaukseen, jos vastaaja tämän koki itselleen mieluisammaksi.

Taustakysymysten jälkeen kysely jatkui kahdella välikysymyksellä, jotka koskivat yleisellä tasolla vastaajan omaa ajatusta etätyöskentelyyn sekä etätyön vaikutuksella sisäisesti henkilöstön keskinäisiin suhteisiin, työyhteisön hyvinvointiin. Ensimmäinen edellä mainituista kysymyksistä oli suora kysymys vastaajan tekemistä etätyöpäivistä viikon aikana ja jälkimmäisessä tiedusteltiin vastaajan mielipidettä, onko etätyöskentelyllä ollut vaikutuksia työyhteisöön.

Seuraavaksi kyselyssä tiedusteltiin vastaajan näkemystä, miten etätyöskentely on muuttanut työyhteisöä verrattuna aikaan ilman etätyötä. Tämä kysymys oli avoin kysymys ja vaati vastaajaa kirjoittamaan itse tekstiä. Kysymykseen tuli vastata edellisen kysymyksen pohjalta, miten siihen vastaaja oli vastannut. Jos vastaaja oli nähnyt joko positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia työyhteisöön etätyön vuoksi, tuli hänen vastata millaisia havainnot ovat olleet. Muussa tapauksessa vastaajan tuli siirtyä tämän kysymyksen yli seuraavaan.

Avoimen kysymyksen jälkeen tavoitteenani oli säilyttää vastaajan mielenkiinto kyselyä kohtaa kahdella yksinkertaisemmalla, monivalintakysymyksellä. Näistä kahdesta kysymyksestä ensimmäisessä kysyttiin vastaajan mielipidettä, jos hän saisi päättää yrityksen työskentelymallista, olisiko se täysin etätyötä, totaalisen lähityöskentelyä vaiko hybridimalli työnkuvan sallimissa rajoissa. Jälkimmäisessä kysymyksessä siirryttiin seuraavaksi vastaajan henkilökohtaiseen tilanteeseen etätyön vaikutuksista. Kysymyksessä tiedusteltiin vastaajan kokemusta etätyön vaikutuksista henkilökohtaiseen työhyvinvointiin. Tässä tarkoituksena oli saada vastaajalta selkeä, mutta yksinkertainen vastaus tutkimusongelmaan, joka mahdollisesti toisi seuraavana olevaan avoimeen kysymykseen myös vastauksen kyseiseltä vastaajalta.

Kaksi viimeistä kysymystä olivat avoimia kysymyksiä, jotka vaativat vastaajalta paneutumista vastata omaan kokemukseen etätöön vaikutuksista omaan työhyvinvointiin liittyen.

Ensimmäinen kahdesta viimeisestä kysymyksestä tiedusteli vastaajan näkemystä konkreettisista muutoksista työhyvinvoinnissa. Vastatessa tällaiseen avoimeen kysymykseen vastaajalla oli mahdollisuus kertoa havaintoja sekä positiivisista, että negatiivisista muutoksista omassa työhyvinvoinnissaan. Viimeinen kysymys antoi vastaajalle totaalisen vapauden vastata omista näkemyksistään työhyvinvoinnin parantamiseen etätöskentelyn jatkuessa.

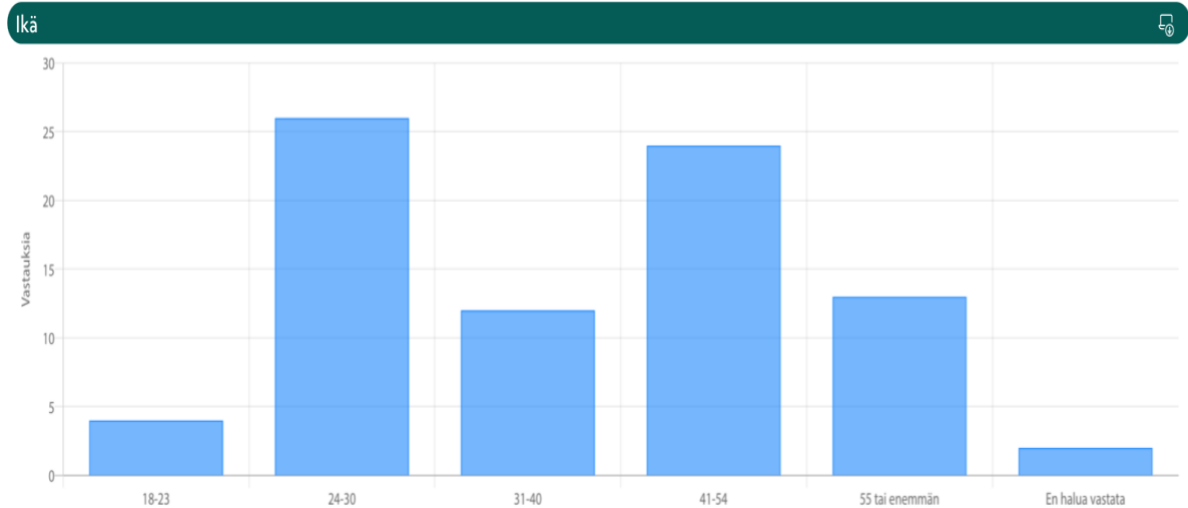
4.3 Kyselytutkimukseen vastaajat

Kyselytutkimus lähetettiin kohdeyritys X:n koko henkilöstölle, 133 työntekijälle (n=81).

Vastausaikaa kyselyyn oli annettu viikko. Vastauksia tämän viikon aikana kyselyyn kertyi 81, joka on yrityksen kokonaishenkilöstömäärästä ja samalla vastausprosenttina noin 61 %.

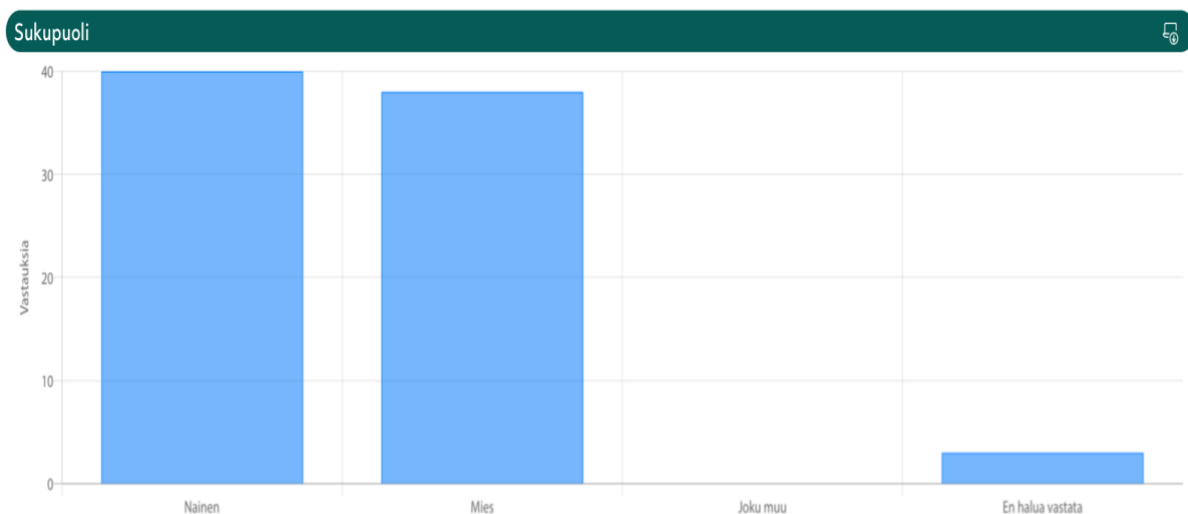
Kyselytutkimus alkoi vastaajien taustojen kartoittamisella. Ensimmäiset kysymykset koskivat vastaajan ikää, sukupuolta sekä työtehtävää kohdeyrityksessä. Ensimmäinen kysymys koski vastaajan ikää (n=81) ja kuten kuvasta 1 on nähtävillä, ikäjakauma on painottunut suurimmalta osin 24–54 ikävuosien välille. Kyselyyn vastanneista kaksi työntekijää eli noin 2,5 % ei halunnut vastata ikäänsä liittyen ja valitsi vastausvaihtoehdoista kohdan ”en halua vastata”. 100 % kyselyyn vastanneista oli antanut ikäänsä koskevaan kysymykseen vastauksen. Vastanneista 18–23-vuotiaita oli noin 5 %, 24–30-vuotiaita noin 32 %, 31–40-vuotiaita noin 15 %, 41–54-vuotiaita noin 29,5 % ja 55-vuotiaita tai vanhempia noin 16 %.

Taulukko 1. Vastaajien ikä (n=81)



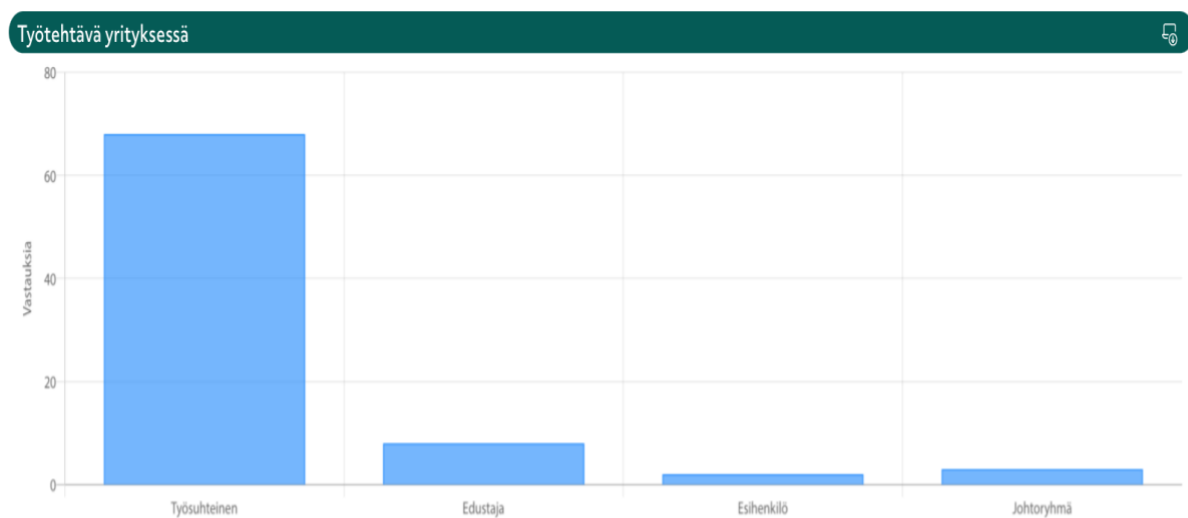
Kyselyn toisena kysymyksenä tiedusteltiin vastaajan sukupuolta (n=81). Kuten kuvan 2 perusteella voimme nähdä, oli kysymykseen vastaajalle annettu vaihtoehtoiksi; mies, nainen, joku muu tai en halua vastata. Myös tähän kysymykseen oli vastannut kaikki kyselyyn osallistuneet 81 henkilöä. Naisia kyselyyn vastasi 40 eli noin 49,5 %. Miesten osuus puolestaan vastanneista oli 38, joka vastasi noin 47 %:n osuutta vastaajista. Kolme henkilöä, noin 4 % vastanneista, ei halunnut vastata kysymykseen ja jättivät vastauksen ”en halua vastata”. Sukupuolta kysyttäessä, yksikään vastaajista ei vastannut ”joku muu”.

Taulukko 2. Vastaajien sukupuoli (n=81)



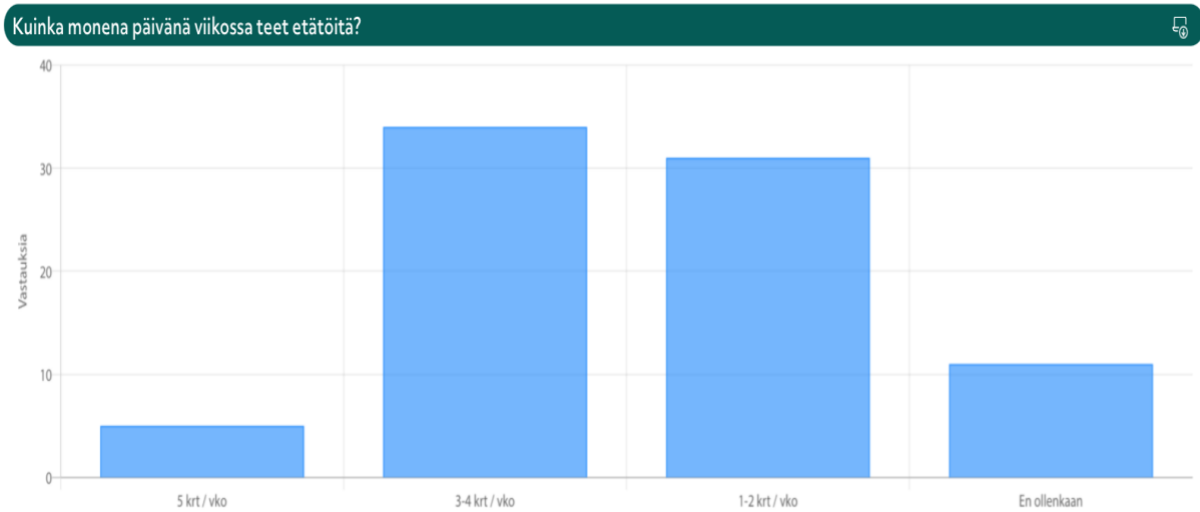
Kyselyn kolmannessa kysymyksessä tiedustelun kohteena oli vastaajan työtehtävä kohdeyritys X:ssä (n=81). Kuvasta 3 on nähtävissä, että jakauma annettujen vaihtoehtojen välillä oli melko pieni, ja suurin osa vastaajista oli yrityksen työsuhteisista työntekijöistä eli noin 84 % mikä tarkoittaa 68 vastaajaa. Noin 10 % vastaajista eli kahdeksan, olivat edustajapohjaisia työntekijöitä. Kohdeyrityksen esihenkilöasemassa olevia kyselyyn vastasi kaksi eli noin 2,5 % ja yrityksen johtoryhmään kuuluvia henkilöitä kyselyyn vastasi kolme, mikä on noin 4 %.

Taulukko 3. Vastaajien työtehtävä kohdeyrityksessä (n=81)



Kyselyn neljännessä kysymyksessä päästiin taustakysymysten parissa itse aiheeseen liittyvään kysymykseen. Kysymyksessä tiedusteltiin vastaajan työskentelytottumuksia eli kuinka monena päivänä viikossa kuluu etätöissä, muualla kuin varsinaisella työpaikalla (n=81). Ensimmäisen, toisen ja kolmannen kysymyksen tapaan, myös tähän vastauksen antoi kaikki 81 kyselyyn vastannutta henkilöä. Etätöiden määrään viikon aikana liittyvässä kysymyksessä on myös kuvasta 3 nähtävissä vastausvaihtoehdot, jotka olivat 5 kertaa viikossa, 3–4 kertaa viikossa, 1–2 kertaa viikossa tai ”en ollenkaan”. Hieman yli 6 % eli viisi kyselyyn vastanneista työntekijöistä kertoivat tekevänsä etätöitä viitenä päivänä viikossa. 3–4 kertaa viikossa etätöitä tekeviä työntekijöitä vastausten perusteella oli 34 eli noin 42 %. 31 vastanneista henkilöistä eli noin 38 % vastasivat tekevänsä 1–2 viikon aikana etätöitä. Viimeinen osa vastaajista, noin 13,5 % eli 11 henkilöä vastasi, etteivät tee ollenkaan etätöitä vaan pelkästään varsinaisella työpaikalla.

Taulukko 4. Vastaajien etätyöpäivien määrä viikon aikana (n=81)



5 Tutkimustulokset

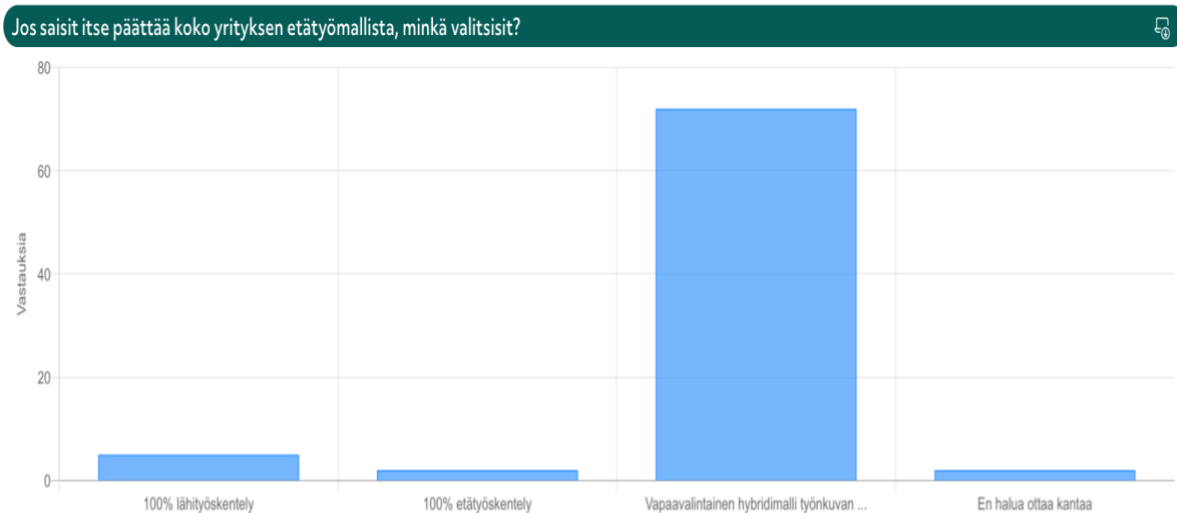
Kohdeyritys X:ssä on työskennelty vuoden 2020 tammikuusta alkaen varsinaisten työpaikkojen ulkopuolella, johtuen Covid-19 pandemiasta. Etätyöskentelyn ehtona tilanteessa oli, ettei liiketoiminta kärsisi pakollista enempää, joten pieni osa työntekijöistä joutui pandemiasta huolimatta työskentelemään ilman etätyömahdollisuutta, jotta asiakkaille voitiin tarjota mahdollisuus asioita yrityksen toimipisteillä.

Tammikuussa 2022 tilanne helpottui pandemian osalta, joten työskentelyä toimistoilla voitiin hiljalleen kasvattaa. Noin kahden vuoden pakotettu etätyöskentely oli kuitenkin tehnyt tehtävänsä ja suurin osa kohdeyrityksen työntekijöistä on oppinut pitämään etätyöskentelystä. Keskustelut etätyön tuomasta helpotuksesta arjen aikatauluttamiseen sekä henkilökohtaisen unen määrän kasvaminen ovat tuoneet mielekkyyttä työntekoon, sillä monilla jopa liian suuren osan päivästä vienyt aika työmatkoihin on poistunut. Tähän mielipiteeseen saa selkeän vahvistuksen kohdeyrityksen henkilöstölle toteutettu kyselytutkimus, jonka yhtenä kysymyksistä tiedusteltiin vastaajien mielipidettä työskentelymalliin yrityksessä, jos he saisivat päättää itse asiasta.

5.1 Työskentelymalli

Kuten kuvasta 5 pystymme heti ensisilmäyksellä kertomaan, on vapaavalintainen työskentelymalli etätöön ja varsinaisella työpaikalla työskentelyn välillä ollut vastaajien mielestä kaikista suosituin. Kyseisen kysymyksen vastausvaihtoehtoina olivat 100 % lähityöskentelyn ja etätöskentelyn lisäksi ”en halua ottaa kantaa” sekä juuri edellä mainittu vapaavalintainen hybridimalli työnkuvan sallimissa rajoissa. Tämä viimeksi mainittu edellyttää työntekijän työaseman mahdollistamista työskennellä muualla kuin varsinaisella työpaikalla, ettei hänellä ole tarvetta tavata asiakkaita kasvotusten.

Taulukko 5. Vastaajan mielipide koko yrityksen työskentelymallista (n=81)



Etätöskentelymalliin liittyvään kysymykseen vastasi jokainen kyselyyn vastaamisen aloittanut henkilö (n=81). Taulukon 5 perusteella vastanneiden joukosta 2 henkilöä eli noin 2,5 % eivät halunneet ottaa kantaa työskentelymallista. Saman verran vastanneita olivat sitä mieltä, että jos he saisivat päättää koko yrityksen työskentelymallista, olisi 100 % etätöskentely kaikista mieluisin. 100 % lähityöskentelymalli oli seuraavaksi eniten kannatusta saanut vaihtoehto koko yrityksen työskentelymalliksi. Viisi henkilöä eli noin 6 % vastanneista olivat sitä mieltä, että näistä vastauksista 100 % lähityöskentelyyn tulisi palata. Kaikista suurimman vastausmäärän keräsi vapaavalintainen hybridimalli työnkuvan sallimissa rajoissa, joka mahdollistaa työntekijän henkilökohtaisen valinnan työskennellä joko

työpaikalla tai jossain muualla kuin varsinaisella työpaikalla. Tämä vastausvaihtoehdon valitsi 72 henkilöä eli noin 89 % kaikista vastaajista.

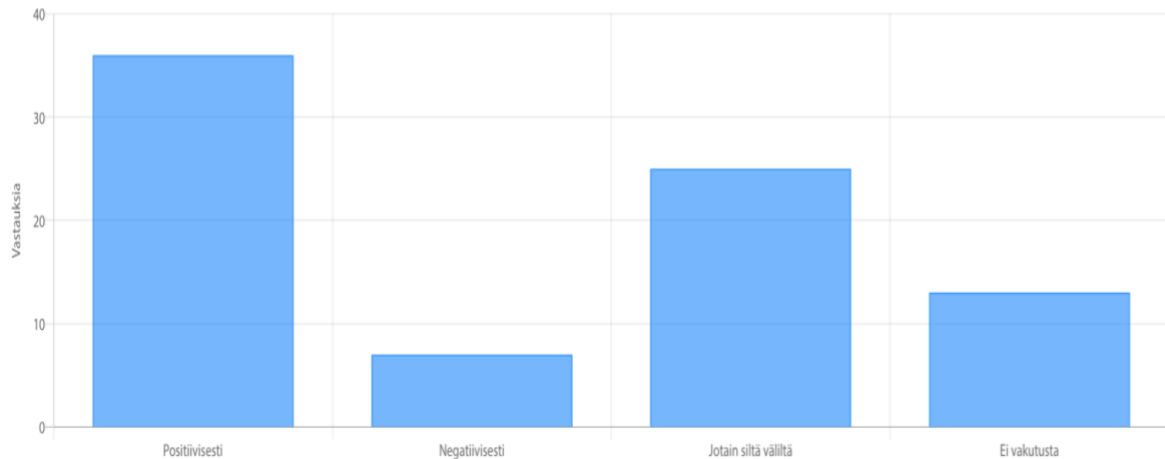
Etätyön vaikutukset yksittäisen työntekijän hyvinvointiin voi vaihdella yksilöllisesti todella huomattavasti. Joku voi kokea etätyön tuomat edut niin merkittävinä, että negatiiviset vaikutukset jäävät täysin positiivisten asioiden varjoon. Työhyvinvointiin vaikuttaa muun muassa ergonomia, sosiaalinen kanssakäyminen kollegoiden kanssa sekä yhteisöllisyys työyhteisön kesken. Näitä asioita on pyritty pohtimaan kohdeyritys X:ssä ja niiden edistämiseksi etätyömallia on hiljalleen vapaamuotoistettu pandemian väistyttyä.

5.2 Vaikutus työhyvinvointiin

Kysyttäessä kohdeyritys X:n henkilöstöltä heidän mielipidettään etätyöskentelyn vaikutuksista heidän henkilökohtaiseen työhyvinvointiinsa (n=81), oli vastausten hajonta vaihtoehtojen välillä tasainen, joka on nähtävissä taulukosta 6. Kysymyksen vaihtoehtoina positiivisen ja negatiivisen vaikutuksen lisäksi oli vastausvaihtoehdot: jotain siltä väliltä sekä ei vaikutusta. Kaikki kyselyyn vastaamisen aloittaneet olivat vastanneet tähän kysymykseen eli tämän kysymyksen kohdalla vastausprosentti vastaajiin nähden oli 100 %. Vastaajista 36 eli noin 44,5 % olivat sitä mieltä, että etätyöskentely on vaikuttanut heidän työhyvinvointiinsa positiivisella tavalla. Vastaajista noin 8,5 % eli seitsemän henkilöä oli kokeneet etätyön vaikuttaneen negatiivisesti työhyvinvointiinsa. 25 vastannutta henkilöä eli noin 31 % oli sitä mieltä, että etätyö ei ole vaikuttanut heidän työhyvinvointiinsa positiivisesti eikä negatiivisesti vaan jotain siltä väliltä. Lopuksi etätyön ei ollut kokenut vaikuttaneen heidän työhyvinvointiinsa 13 vastaajaa, joka tarkoittaa noin 16 % kaikista koko kyselytutkimukseen vastanneista.

Taulukko 6. Vastaajan näkemys etätyön vaikutuksesta henkilökohtaiseen hyvinvointiin (n=81)

Etätyöskentely on vaikuttanut henkilökohtaiseen työhyvinvointiini (jos vastaat kysymykseen "jotain siltä väliltä" tai "ei vaikutusta", hyppää suoraan viimeiseen kysymykseen!)



Edellä olevassa taulukossa nähtiin kyselyyn vastanneiden suorat mielipiteet, onko etätyöskentely heidän mielestään vaikuttanut omaan työhyvinvointiinsa positiivisesti, negatiivisesti tai jollain muulla tavalla. Mikäli vastaaja ei ole nähnyt positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia etätyöskentelyllä omaan työhyvinvointiinsa, heidän tuli siirtyä kyselyssä suoraan viimeiseen kysymykseen. Edellisen kysymyksen mukaan 43 henkilöä eli noin 53 % oli vastanneet huomanneensa joko positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia, joten tämän vastaajamäärän olisi tullut vastata myöskin seuraavaan kysymykseen.

Kyselytutkimuksen seuraava kysymys (n=44) oli avoin kysymys, missä tiedusteltiin huomattuja konkreettisia muutoksia omassa työhyvinvoinnissa. Tähän kysymykseen tuli vastata edellisen kysymyksen pohjalta ja lopulta avoimeen kysymykseen vastasi yksi ylimääräinen henkilö. Avoimessa kysymyksessä annettiin vastaajalle kysymykseen tarkentavaksi ohjeeksi, mitä kyseiset konkreettiset muutokset voisi olla. Näitä muutoksia voisi esimerkiksi olla fyysiset-, psyykkiset-, sosiaaliset muutokset, työn mielekkäisyys tai kommunikointi kollegojen kanssa. Avoimia vastauksia kyseiseen kysymykseen tuli yhteensä 44.

Vastauksista on selkeästi huomattavissa, millä näkökulmalla vastaaja ajattelee etätyöskentelystä. Etätyön mahdollisuuden on nähty monien vastauksien perusteella tuovan lisää energiaa päivään, kun yöunien kesto on kasvanut ja työmatkoihin käytettävä aika on vähentynyt, jopa poistunut. Yleisesti ottaen työssä jaksaminen on ollut vastauksien

yleisimpänä aiheena. Vastauksissa on nostettu energisyyden kasvun lisäksi yleinen tunnelma eli fiilis. Tunnelman on koettu olleen toimistolla työskennellessä parempi, mitä kotona työskennellessä. Tähän suurimpana tekijänä vastauksista nousee esille sosiaaliset kohtaamiset eli työkavereiden tapaaminen kasvotusten.

Etätyön oltua hallitsevana työskentelymuotona jo useamman vuoden ajan, ihmisten sosiaalisuus on ollut koetuksella, sillä juuri sosiaaliset kohtaamiset ovat olleet tietokoneiden varassa ja työn ulkopuolella vapaa-aikana. Ellei henkilöllä vapaa-aikana ole entuudestaan ollut sosiaalisia kohtaamisia riittävästi tai jopa ollenkaan, on niin sanottu erakoituminen ollut useiden kohdalla mahdollista.

Sosiaalisista vaikutuksista puhuttaessa vastauksista nousee esille työkavereiden merkitys myös yleisellä tasolla. Useille vastanneille työkaverit eivät ole vain työkavereita, vaan heidän merkityksensä on saattanut syventyä kaveruudeksi, jopa ystäväydeksi asti. Juuri kavereiden tai ystävien näkemättömyys on tuonut selkeästi vastaajissa negatiivisia ajatuksia pintaan, mikä heijastaa vastauksien tyyliä. Suora lainaus yhdestä vastauksesta; ”työkavereita on välillä ikävä” kuvastaa kanssatyöntekijöiden merkitystä normaalissa arjessa.

Sosiaalisuuden puutteen vuoksi vastauksista on huomattavissa henkilöiden näkemys etätyöskentelyn vaikutuksista kommunikointiin. Vaikka kommunikointi tietokoneiden välityksellä on nopeampaa, kuin monessa tilanteessa fyysisesti hoidettuna, on asioiden selvittäminen ja tiedon jakaminen kanssatyöntekijöille vaikeutunut merkittävästi. Aiheena kommunikointi on nostettu useaan otteeseen esille. Muutamien mielestä kommunikointi on heikentynyt tietotekniikan puutteellisen hallinnan vuoksi, muutaman mielestä taas itse etätyöskentelyn.

Kysymyksen vastauksissa oli yksi aihe, joka jäi huomattavan pienellä huomiolla ja se oli esihenkilöiden apu. Esihenkilöiden rooli on työkultuurissa auttaa ja toimia työntekijöiden tukena. He tiedottavat asioista ja antavat neuvoja ongelmatilanteissa. Tämä aihe oli pienin, mikä nousi esille ja sekin koski esihenkilön huomiota työntekijää kohtaan tehdessä töitä kotona. Esihenkilön tavoitettavuuden ja heiltä tarvittavan avun saaminen ovat tärkeitä asioita työkultuurissa, jonka vuoksi niiden puute on yksi syy psyykkisen työhyvinvoinnin negatiiviselle muutokselle.

Noin 10 % vastaajista nostaa syyksi epäsuorasti esille motivaation puutteen. Etätöitä tehdessä keskittyminen kohdistuu vain omaan työhön ja helposti ajatellaan töitä tehtävän vain itselleen tai ainakin itsekseen. Erään vastaajan kommentti ”koen olevani nykyään yksinäinen soturi” kuvastaa tätä näkökulmaa, sillä etätöiden tuoma työrauha on monien vastaajien mielestä tuonut työn tehokkuuteen huomattavan lisän. Työn tehokkuuden kasvu on työnantajan näkökulmasta positiivinen asia, mutta työntekijän näkökulmasta se voi olla myös negatiivinen muutos. Yksinäisyys on asia, joka voi ilmetä monella tavalla, eikä pitkällä aikavälillä yksin töiden tekeminen ole kenellekään mieleistä eikä hyväksi, vaikka se tietyn aikaa tuntuisikin tehokkuuden kasvun vuoksi positiiviselta.

Kysymyksen vastauksista on huomattavissa sosiaalisten näkökulmien lisäksi työn tehokkuuteen kohdistuvia vastauksia. Useiden vastaajien mielestä työn tehokkuus on ollut etätöiden alkaessa koetuksella, sillä työyhteisö on varsinaisella työpaikalla työskennellessä ollut eräänlainen motivaattori, jonka avulla työntekijä on jaksanut tehdä töitä ajattelematta sen psyykkistä tai henkistä raskautta. Mitä pidemmälle etätöiden työskentelyn parissa on edetty ja etätöistä on tullut ”uusi normaali”, on vastauksista huomattavissa etätöiden tuomat positiiviset näkökulmat. Kotona töitä tehdessä tietynlaiset häiriötekijät eivät ole häiritsemässä työntekoa, eikä kiusaus työn keskeyttämiseen toisen työntekijän kanssa keskustelemisen vuoksi ole samalla tavalla mahdollista, mitä toimistolla työskennellessä olisi. Työtä keskeyttäviä tekijöitä on kotona vähemmän.

Työn tehokkuudesta muualla kuin varsinaisella työpaikalla, yleisesti ottaen kotona työskennellessä, on esitetty vastauksissa myös negatiivisia näkökulmia. ”Ei tiedä keneltä kysyy ongelmassa apua” on kommentti, jonka voisi sanoa tiivistävän kyseisen näkökulman. Etätöissä vastausten perusteella jäädytään helpommin ihmettelemään ongelmien tullessa eteen, eikä olla varmoja miten seuraavaksi tulisi asian kanssa edetä. Kommunikointi, työkavereiden tuki arjen työssä sekä yksinäisyys ovat asioita, jotka nousevat useammassa vastauksissa esille puhuttaessa kotona työskentelystä. Yksinäisyys on asia, jonka monet vastaajat ovat nostaneet esille. Vaikka yksinäisyys on nostettu vastauksissa esille useaan kertaan, on sen merkitys silti huomattava, sillä se ollut jo pelkästään mainitsemisen arvoinen asia.

Etätyöskentely on tuonut mukanaan myös fyysiset vaikutukset työntekijöiden työhyvinvointiin. 44 vastaajasta 12 henkilön vastaus toi esille muutokset ergonomiassa. Noin puolet näistä aiheen nostaneista ovat kokeneet heidän ergonomiansa parantuneen etätyöskentelyn myötä. Työtuolien ja työpöytien paremmuus ovat se syy, jonka vuoksi ergonomian koetaan olevan parempi kotona kuin toimistolla. Ergonomian esille nostaneista toinen puolisko oli puolestaan sitä mieltä, että työergonomia on selkeästi huonompi kotona, kuin varsinaisella työpaikalla. Työpaikka tarjoaa työntekijöilleen perinteiset toimistotuolit sekä sähköpöydät, joihin kaikilla ei ole kotona työskennellessä mahdollisuutta.

Vaihtelu – aihe, joka on 81 vastauksesta noussut esille 35 vastauksen kohdalla. Etätyö on tuonut sekä positiivisia, että negatiivisia puolia työntekoon. Työkavereiden puute ja näkemättömyys, avun pyytämisen hankaloituminen, työmatkoissa ajan ja rahan säästäminen sekä yöunien lisääntymisen tuomat edut ovat erilaisia muutoksia kaikille. Kukin henkilö kokee muutokset hyvinä tai huonoina. Jos kaikki 44 vastausta tiivistäisi yhdeksi lauseeksi, kuvailisi sana ”vaihtelu” niitä paremmin kuin hyvin. Etätyöskentelyn tuomat positiiviset muutokset ovat hyviä ja negatiiviset ei niin hyviä. Vaihtelun on koettu tuovan arkeen mielekkyyttä ja lisää energiaa. Se, että työkaveria ei näe kasvojen joka päivä, on korjattavissa tietokoneiden välityksellä. Useammassa vastauksessa yhteydenpito koettiin helpoksi, kun soittaminen työkaverille onnistuu mutkattomasti. Kotona työskentely on joillekin ollut välillä todella yksinäistä, mutta samaan aikaan äärimmäisen tehokasta verrattuna varsinaisella työpaikalla työskentelyyn muiden työntekijöiden aiheuttaessa häiriötekijöitä omalle työlle.

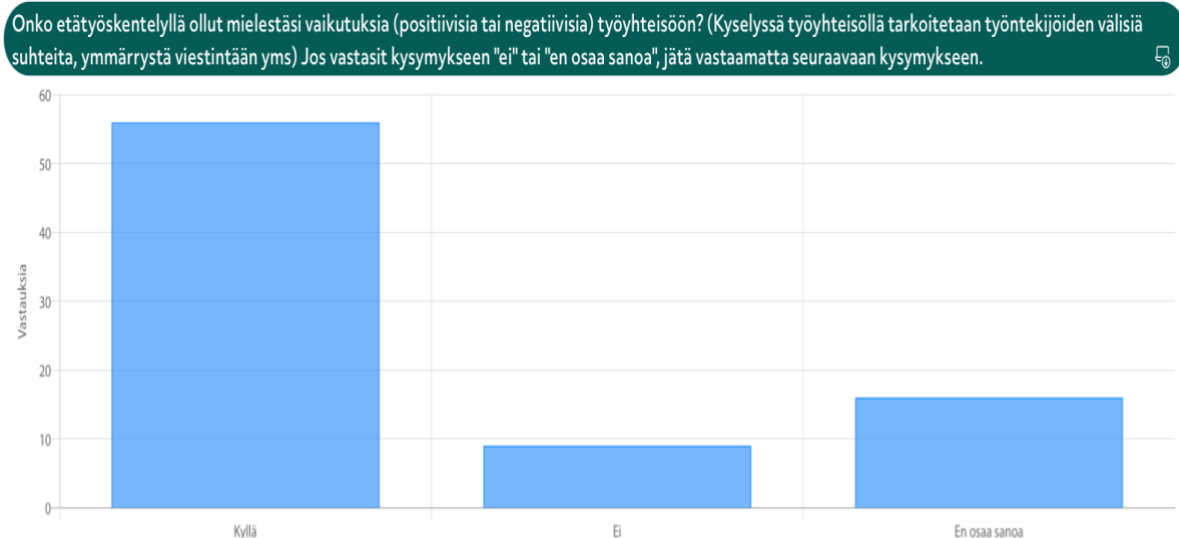
5.3 Vaikutus työyhteisöön

Työyhteisön vaikutus yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin on yksi merkittävimmistä tekijöistä työssä viihtymiselle. Jokaisen yrityksen työyhteisössä on huomattu etätyöskentelyn tuoneen sekä positiivisia, että negatiivisia vaikutuksia. Työntekijöiden välinen kommunikointi on vaihtunut kasvojen käydyistä keskusteluista tietoteknisten ohjelmien välityksellä käytäviin keskusteluihin ilman fyysistä läsnäoloa. Kommunikaation lisäksi haasteet asioiden ymmärtämisessä ovat lisääntyneet tietoteknisten ohjelmien välityksellä käytävien keskustelujen myötä, joka on omiaan lisäämään epämieluisia tilanteita työntekijöiden, erityisesti sukupuolten tai –polvien välillä.

Tutkimuskyselyn viimeisenä monivalintakysymyksenä (n=81) tiedusteltiin etätyön vaikutuksista työyhteisöön. Kysymystä oli tarkennettu vastaajille antamalla esimerkkejä, mitä kysymykseen vastaamisella haluttiin saada selville. Kysymyksessä työyhteisöllä tarkoitettiin työntekijöiden välisiä suhteita yleisellä tasolla, ymmärrystä työntekijöiden välisessä viestinnässä sekä yksittäisen työntekijän yleistä tunnetilaa osana työyhteisöä. Vastausvaihtoehtoina kysymyksessä oli, että etätyöskentely on vaikuttanut työyhteisöön joko positiivisesti, negatiivisesti tai vastaaja ei ole osannut sanoa näkemystään.

Alla olevan taulukon 7 mukaisesti tähän kysymykseen vastanneista suurimmalla osalla on ollut samanlainen näkemys etätyöskentelyn vaikutuksesta työyhteisöön. Suurin osa, noin 69 % vastanneista koki etätyöskentelyn vaikuttaneen työyhteisöön positiivisesti. Näin asian näkeviä oli yhteensä 56 henkilöä. Yhdeksän vastaajaa eli noin 11 % näki työyhteisön kokeneen negatiivisia vaikutuksia etätyöskentelystä. Noin 20 % vastanneista eli 16 henkilöä ei osannut sanoa näkemystään, onko etätyöskentely vaikuttanut tavalla tai toisella työyhteisöön.

Taulukko 7. Vastaajan näkemys etätyön vaikutuksesta työyhteisöön (n=81)



Kysymys etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin jatkui monivalintakysymysten jälkeen avoimen kysymyksen muodossa (n=81). Mikäli kyselyyn vastannut vastasi ”ei” tai ”en osaa sanoa” monivalintakysymyksen kohdalla, tuli hänen jättää seuraavaan kysymykseen

vastaamatta. Kaikista 81 kyselyyn vastanneesta 56 henkilöä eli noin 69 % vastasi, että on huomannut etätyöskentelyn vaikuttaneen työyhteisöön. Tämän avoimen kysymyksen kohdalla vastaajia oli juuri sen verran, joiden kysymykseen täytyikin edellisen kysymyksen perusteella vastata.

Kysymys tiedusteli vastaajalta hänen näkemystään, miten etätyöskentelyn on koettu muuttaneen työyhteisöä verrattuna aikaan ilman etätyötä. Pääkysymystä tukevana jatkokysymyksenä vastaajalle tarkennettiin, mitä konkreettisia positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia etätyöskentelyllä on ollut työyhteisöön.

Tarkastellessa vastauksia, eritoten positiivisiksi koettuja vaikutuksia työyhteisöön, nousi esille mielenkiintoisia näkökulmia. Pieni osa muutoksia näkevistä vastaajista ajatteli, että työskennellessä kotoa käsin, työntekijöiden innokkuus palata silloin tällöin toimistolle näkemään työkavereita tekee lähityöskentelypäivistä positiivisella tavalla erityisempiä, kuin aikaisemmin. Käänteisellä tavalla heidän mielestään tämä on lisännyt työyhteisön työhyvinvointia.

Lähes 97 % vastaajista oli loppujen lopuksi sitä mieltä, että etätyöskentely on vaikuttanut työyhteisöön negatiivisesti. Yksittäisen työntekijän huonontunut työergonomia kotona ja sen tuoman psyykkisen hyvinvoinnin huonontuminen ovat saaneet yksittäisenä huomiona vastaajien mielestä sen aikaan, että työkavereille ollaan negatiivisemmalla tuulella.

Tietotekniikan välityksellä keskusteleminen, viestein ja puheluin, sanoman ymmärtäminen on vaikeampaa ja väärinymmärryksiä mahdollisuus on todennäköisempää, mitä kasvotusten keskustellessa. Yhteydenpito työkavereihin ja esihenkilöihin on monimutkaistunut etätyöskentelyn myötä. Viestien välittäminen oikealle kohderyhmälle on tarkemman viestinnän kohteena eli oikeiden henkilöiden tavoittaminen tärkeiden viestien kohdalla on koettu hankalammaksi. Tähän lisättynä vastauksista lainattu termi ”viestitulva”, joka saattaa sekoittaa työntekijän viestikanavat, jolloin yksittäinen tärkeä viesti saattaa jäädä helpommin huomaamatta.

Kohdeyritys X:ssä on vuoden 2022 aikana ollut useita rekrytointeja, jonka vuoksi uuden henkilöstön saapuminen taloon on ollut moninaista. Useat vastaajat ovat nostaneet esille

uusien henkilöiden jäämisen tuntemattomiksi, sillä useat uusien työntekijöiden perehdytykset, varsinkin pakotettuna pandemia-aikana järjestettiin etänä. Vastauksissa onkin nostettu esille se, miten yrityksen sisällä koetaan olevan paljon työntekijöitä, keitä ei tunneta ollenkaan. Uusien kasvojen tullessa toimistoilla vastaan, ensiajatus on, että kuka tämä uusi työntekijä on. Tarkemman tutustumisen jälkeen huomataan, että kyseinen ”uusi” työntekijä onkin ollut samassa työpaikassa jo pidemmän aikaa ja nimikin on tuttu viestintävälineiden kautta – tuntemattoman työntekijän kasvot eivät vain ole tulleet tutuksi ilman tapaamista kasvotusten.

Työyhteisön tiiveyden huonontuminen on nähty etätöiden tuomana vaikutuksena. Ennen etätöskentelyyn siirtymistä uusien työntekijöiden oli helpompaa tutustua uusiin henkilöihin. Koulutusten, palavereiden ja työnteon siirryttyä eri tietoteknisten kanavien alle, uuden työntekijän koetaan jäävän helpommin työyhteisön ulkopuolelle. ”Taloon tulleiden uusien henkilöiden on ollut vaikeampi päästä työyhteisöön sisälle” on useiden vastanneiden ydinsanoma eri muodoissa. Toimistoilla pidettävien kahvihetkien tai lounastaukojen merkitys on koettu merkittävänä, jonka vuoksi niiden puuttuminen arjesta on huonontanut usean vastaajan mielestä työyhteisöllisyyttä.

Negatiiviset vaikutukset nousivat vahvasti esille kysymyksen vastanneiden näkemyksistä. Negatiivisten vaikutusten määrä verrattuna positiivisiin oli ylivoimainen, mutta positiivisia vaikutuksia oli kokenut etätöiden tuoneen työyhteisöön kuitenkin muutama henkilö.

5.4 Näkemykset työhyvinvoinnin parantamiseksi

Kohdeyritys X:lle kohdennetussa kyselytutkimuksessa viimeinen kysymys (n=57) tiedusteli suoraan ja ytimekkäästi vastaajan näkemystä, kuinka työntekijöiden työhyvinvointia voisi parantaa etätöskentelyn jatkuessa. Kaikkien kyselytutkimuksen aloittaneiden vastaajien oli tarkoituksena vastata viimeiseen kysymykseen. Kyselyyn vastaamisen aloitti 81 henkilö, joista 57 eli noin 70,5 % olivat lopulta antaneet vastauksensa viimeiseen kysymykseen koskien keinoja työntekijän työhyvinvoinnin parantamiseksi etätöskentelyn jatkuessa.

Kuten aikaisempienkin avoimien kysymysten vastauksista on käynyt ilmi, on työergonomiaan panostaminen noussut yhtenä eniten nostoja saaneista aiheista esille. Vastaajien mielestä

kotitoimistoilla puitteet hyvän ergonomian hallitsemiseen on todella puutteelliset ja niiden parantaminen lisää huomattavasti työhyvinvointia yksittäisen työntekijän kohdalla. Säännöllisten taukojen pitäminen työpäivien aikana liittyy osittain ergonomiaan, sillä istumatyötä tehdessä ihmisen keho kokee negatiivisia vaikutuksia, joiden avuksi tulisi taukojen pitäminen, jolloin esimerkiksi seisomaan nouseminen, pienen kävelyn tekeminen tai edes kevyt venyttely parantaisi työergonomiaa. Työnantajan suuntaan on annettu näkemyksiä, jotta työergonomia parantuisi ja työ olisi jatkossakin yhtä tehokasta, tulisi työnantajan panostaa työntekijöidensä työvälineisiin myös heidän kodeissaan. Ajatuksena nostettu sähköpöytien ja kunnollisten työtuolien kustantaminen työnantajan laskuun.

Lähityöskentelyn osittainen pakollisuus on nostettu tavalla tai toisella esille noin 33 % vastauksista. Tällä hetkellä yrityksen sisällä koetaan, kun etätyö on pakottanut erilaisten keskusteluiden, palaverien ja koulutusten pitämisen viestintävälineiden välityksen varaan, on työyhteisön yhteishenki kokenut negatiivisia muutoksia. Näiden siirtäminen edes osittain pakolliseksi järjestää toimistoilla kasvotusten koko henkilöstön, yksittäisen ryhmän tai esihenkilön ja työntekijän välisen osalta parantuisi työhyvinvointi huomattavasti. Vuorovaikutus ja sen merkitys yrityksen sisällä on koettu yhdeksi merkittävimmistä seikoista. Tämän vuoksi näkemykset työajan ulkopuolisista aktiviteeteista työkavereiden kesken oli noussut esille useammassa vastauksessa.

Parannusehdotuksena työhyvinvointia kohtaan oli noussut neljän vastaajan näkemyksessä esille palaaminen takaisin vanhoihin työskentelytapoihin. Ajatuksena näissä vastauksissa oli tiivistetysti siirtyminen takaisin aikaan, jolloin pandemia ei ollut vaikuttanut työskentelytapoihin vaan suurin osa yrityksen työntekijöistä teki töitä toimistoilla ja työkavereiden näkeminen, palaverien järjestäminen tapahtui kasvotusten.

Vastauksista vaikeimmin tulkittavana nousi esille noin kymmenen vastaajan näkemys yhteydenpidon pakottamisesta. Mikäli vastauksen voi tulkita oikein, on nykyinen vapaavalintainen työskentelymalli heille mieleinen, mutta yhteydenpidon tavalla tai toisella on oltava säännöllisesti pakollista.

6 Yhteenveto

Opinnäytetyössä tutkimusongelmana oli selvittää, miten etätyö on vaikuttanut yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin. Opinnäytetyö sisälsi kyselytutkimuksen, joka kohdennettiin yritys X:n henkilöstölle, johon lukeutui 133 työntekijää kaikki työtehtävät mukaan lukien. Kysymys työyhteisön työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavia tekijöitä etätyön johdosta toimit päätutkimusongelmaa tukevana alakysymyksenä. Kyselytutkimuksesta saatuja vastauksia voidaan tulevaisuudessa hyödyntää yritysten sisällä työntekijöiden hyvinvoinnin parantamiseksi.

6.1 Johtopäätökset

Tutkimusta toteutettaessa etätyöskentely on ollut kohdeyrityksessä jo melkein vuoden ajan suurimmaksi osaksi vapaavalintaista. Työntekijöiden työskentelymäärää varsinaisella työpaikalla on vapaamuotoistettu tietyin edellytyksin. Työtehtävästä riippuen, työntekijät voivat työskennellä kotoa käsin etänä, mutta heidän tulee tehdä kuukauden työpäivistä vähintään 20 prosenttia lähityöpäivinä.

Toteutetun kyselyn perusteella voidaan päätellä, että siihen vastanneet kohdeyrityksen työntekijät ovat kokeneet pandemian vuoksi etätyöskentelyyn siirtymisen pääasiallisesti työhyvinvointia positiivisesti parantavana asiana. Työrauha kotona työskennellessä on ollut suurin aihe, joka vastauksista on löydettävissä monien mielestä positiivisena puolena. Kotona häiriötekijöiden määrä on vähäisempää, eikä taustalla muut työtänsä tekevät työkaverit häiritse omaa keskittymistä, jonka vuoksi oman työskentelyn tehokkuuden on koettu kasvaneen. Kääntöpuolena kotona työskentelyn on koettu tuoneen myös negatiivisia vaikutteita. Yksinäinen työnteko päivästä ja viikosta toiseen tekevät siitä yksinäistä ja pidemmän päälle työnteko tuntuu erittäin yksinäiseltä.

Sosiaalisuus ja yhteisöllisyys on monien vastaajien mielestä kärsinyt etätyön myötä työyhteisössä. Yhteydenpito on toisaalta ollut erittäin helppoa ja vaivatonta, sillä modernit tietotekniset välineet mahdollistavat vaivattoman yhteydenpidon kanssatyöntekijöihin. Ikäluokkien väliset taidot tietotekniikan kanssa kuitenkin ovat tehneet kommunikoinnista hankalampaa, sillä nuoremman ikäluokan käyttämä tyyli kommunikoida tekstimuodossa on

enemmän tunteita esille tuovaa kuin vanhemmilla sukupolvilla. Väärinymmärrysten määrä on viestien välityksellä kommunikoiden ollut suurempaa, mitä kasvotusten keskustellen. Työntekoon uppoutuessa taukojen pitäminen ja työkavereiden kanssa keskusteleminen kuitenkin monesti pääsee unohtumaan, jolloin yksinäisyys ja yhteisöllisyys kärsivät työyhteisössä. Lisäksi esihenkilöiden kanssa kommunikointi on koettu vähentyneen ja henkilökohtaisen palautteen saaminen tehdystä työstä jäänyt suurimmalta osin pois. Toimistoilla työskennellessä esihenkilöiden kanssa päivittäin näkeminen ja ohimennen asioiden selvittäminen on jäänyt pois ja niiden hoitamiseen on etätöitä tehdessä erikseen varattava niille oma aikansa.

Työergonomian suhteen kyselytutkimuksen tulokset olivat moninaisia, sillä sekä negatiiviset, että positiiviset muutokset saivat perusteluita osakseen. Työpaikoilla työskennellessä on pidetty siitä, että työtuolien ja sähköpöytien olemassa parantaa työntekijän ergonomiaa. Monet työntekijöistä tarvitsevat työssään kaksi erillistä tietokoneen näyttöä. Erinomaiseksi asiaksi on koettu se, että kahden näytön kanssa työskentelyyn on tarjottu mahdollisuus. Erillisten näyttöjen saaminen kuitenkin kotiin on hankalaa, jonka vuoksi monet joutuvat tekemään töitä pelkän kannettavan tietokoneen varassa, eikä useammalle näytölle ole mahdollisuutta. Lisäksi kotona olevan huonon työtuolin vuoksi on koettu, että ergonomia on kärsinyt kotoa käsin työskennellessä. Kyselyyn vastanneiden joukossa oli myös heitäkin, jotka kokivat ergonomian parantuneen kotona työskentelyn myötä. Heillä on kotonaan omat työtuolinsa, jotka on koettu olevan jopa parempia, mitä työpaikalla yrityksen tarjoamat työtuolit.

Etätöiden on kyselyn perusteella koettu lopulta tuoneen enemmän positiivista kuin negatiivista muutosta henkilökohtaiseen työhyvinvointiin. Työajan lyheneminen työmatkojen jäädessä vähemmälle, rauhallinen työympäristö omassa kodissa ja parempi yleinen vireystila pidentyneiden yöunien myötä ovat lisänneet työhyvinvointia suurimman osan vastanneiden mielestä. (Taulukko 6.) Vaikka yhteisöllisyyden koetaan kokeneen negatiivisia vaikutuksia ja työnteko on aika-ajoin tuntunut yksinäiseltä, on kokonaiskuvassa huomattu henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kokeneen positiivisia muutoksia etätöskentelyn ansiosta.

Mikäli vastaajat itse saisivat päättää yrityksen työskentelymallista, olisi suurimman osan vastaajista mielestä vapaavalintainen malli etä- ja lähityöskentelyn välillä kaikista mieluisin. Tällä tavoin työntekijä itse saisi kontrollin oman työhyvinvointinsa ylläpitämiseksi, jolloin huonoja asioita huomatessaan hän voisi muuttaa työskentelytapojaan. Etätyöskentelyn mahdollisuuden toivotaan tulevaisuudessa jatkuvan, vaikka se on tuonut positiivisten muutosten lisäksi negatiivisiakin muutoksia yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin.

6.2 Jatkotoimenpiteet

Etätyö on ollut Suomessa vasta noin kolmen vuoden ajan läsnä jokapäiväisessä työelämässämme. Tietyt yritykset ovat luopuneet täysin lähityöskentelystä ja suurimmassa osassa yrityksistä etätyöskentelystä on tullut vapaavalintainen, ellei jopa suositeltu työskentelymuoto. Pandemian pakotettua yritykset äkillisesti siirtymään etätyöskentelyn pariin, on vaikuttanut jokaisen työssäkäyvän arkeen aluksi hämmäntäen, mutta etätyöskentelyn muututtua normaaliksi, on työntekijät oppineet hyödyntämään sen tuomia etuja.

Tulevaisuudessa yritysten tulisi ottaa selvää etätyöskentelystä tehtyjen tutkimuksien tuloksia sekä haastatella oman henkilöstönsä näkemyksiä ja kokemuksia etätyöstä. Mikäli mahdollista, olisi yritysten suotavaa toteuttaa suoranainen mielipidekysely henkilöstölleen, jotta yrityksiä johtavat päätäntäelimet voisivat tarpeen mukaan tehdä tarvittavia toimenpiteitä työntekijöidensä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Olisi suotavaa, että opinnäytetyöni kohdeyrityksessä toteutettaisiin vastaavanlainen kysely esimerkiksi muutaman vuoden kuluttua, jotta saataisiin tietoa, miten erilaiset toimenpiteet työhyvinvoinnin lisäämiseksi ovat vaikuttaneet työntekijöiden mielipiteisiin ja kokemuksiin.

Erilaiset työskentelymuodot tulevat olemaan tulevaisuudessa työnhakijoilla merkittävässä roolissa työpaikkoja hakiessa. Mikäli yritykset kykenevät vastaamaan etätyön tuomien haasteiden korjaamiseen, ovat ne vahvoilla valittaessa sitä työpaikkaa, jolla on tarjota parhaat resurssit sujuvaan etätyöskentelyyn. Tutkittua tietoa on varmasti tällä hetkellä jo paljon, mutta koskaan sitä ei voi olla liikaa. Siksi etätyötä ja sen vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointeihin tulisi tutkia enemmän ja kohdentaa niitä nimenomaisesti yrityksiin, joissa etätyöskentelyä tehdään eniten.

6.3 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksen validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tulee mitata sitä mitä oli tarkoituskin, se ei pidä sisällään systemaattisia virheitä sekä antaa keskimäärin oikeita tuloksia. Tutkimusta tehdessä on varmistettava, että sen suunnittelu on ollut huolellista ja tiedonkeruu on tarkoin harkittua. Tiedonkeruun tulee mitata oikeita asioita, yksiselitteisillä ja kattavilla kysymyksillä, jotka koskevat suoraan tutkimusongelmaa. (Heikkilä, 2014, s. 11–12)

Luotettavuudella eli reliabiliteetilla puolestaan tarkoitetaan, että tutkimuksen antamat vastaukset ovat tarkkoja sekä ei-sattumanvaraisia. Reliaabeli tutkimus on tämän lisäksi toistettavissa samanlaisin tuloksin. Luotettavat tulokset saadaan tarpeeksi suurella otoksella sekä varmistamalla, että tiedonkeruu, tulosten syöttö ja niiden käsittely tehdään huolellisesti sekä virheettömästi. (Heikkilä, 2014, s. 11–12)

Opinnäytetyön sisältäneen kyselytutkimuksen kysymyksistä laadittiin kyselylomake. Lomakkeen kysymykset käytiin yhdessä ohjaajan kanssa läpi, jotta kyselyyn vastaajilla ei olisi mahdollisuuksia väärynymmärryksiin. Kysymyksiä tarkennettiin, jotta vastaajan on helpompaa ymmärtää, mitä kysymyksellä tarkoitetaan ja millaisia asioita vastauksissa tulisi mahdollisesti vastata.

Kysymysten viimeistelyn jälkeen olin yhteydessä kohdeyritykseni markkinointipäällikköön, kenen avulla toteutin kyselytutkimuksen yrityksen henkilöstölle. Kohderyhmänä kyselyssä oli koko yrityksen henkilöstö, 133 työntekijää. Kyselyyn vastasi 81 henkilöä, joten lopulliseksi vastausprosentiksi saatiin 60,9 prosenttia. Vastausprosentti on suhteellisen korkea, joten kyselystä saatua tulosta voidaan pitää luotettavana. Kyselyyn oli aikaa vastata viikon ajan, joten pidemmällä vastausajalla vastaajamäärä olisi voinut olla suurempi.

Kyselyn saatekirjeessä vastaajille annettiin tiedoksi, että tuloksia tullaan hyödyntämään opinnäytetyön tekemisessä. Kyselyyn vastattiin anonyymisti, eikä yksittäistä vastaajaa ollut tunnistettavissa, minkä avulla vastaajien suuntaan haluttiin luoda luottamusta kyselyn luotettavuudesta. Kyselyn tulosten läpikäymisen ja niiden raportoimisen jälkeen kyselyn

vastaukset tullaan hävittämään asianmukaisesti, huolehtien yksityisyydensuojasta. Kyselyn ja sen vastausten luotettavuutta lisää fakta, että tutkimus olisi mahdollista toteuttaa samalle kohderyhmälle, samoin kysymyksiin.

6.4 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyön aloittaminen oli itselleni äärettömän vaikea ja pitkä prosessi. Kun lopulta sain päätettyä opinnäytetyön aiheen, oli sen työstämiseen ryhtyminen mielekästä, jokseenkin vaikeaa. Aiheena etätö ja sen vaikutukset työntekijän työhyvinvointiin on ollut läsnä omalla työuralla, josta sainkin valmista tietoa sekä kokemuksia omasta takaa. Työpaikallani on useita kertoja nostettu kyseinen aihe esille ja siitä on lukuisat kerrat käyty keskusteluja, miten etätö on vaikuttanut meihin työntekijöihin ja miten työssä jaksamista voisi etätöskentelyn jatkuessa parantaa.

Aikaisempaa kokemusta minulla ei ollut näin kattavan kirjallisen työn tekemisestä, joten aluksi ajatukset olivat hieman kauhistuneet, mutta odottavaiset. Kokopäiväisesti työssäkäyvänä ajallinen käyttö opinnäytetyöhön oli haasteita tuovaa, mutta työpäivien päätteeksi oli vain tartuttava kiinni opinnäytetyön tekemiseen. Lähes kaiken vapaa-ajan käytin opinnäytetyön työn parissa, joten sen valmiiksi saaminen pudotti suhteellisen suuren taakan hartioiltani. Valitettavasti olin jättänyt opinnäytetyön tekemisen hyvin myöhäiseen ajankohtaan, joten työn tekemiselle ei ollut jäänyt niin paljoa aikaa.

Haastavimpana asiana prosessin aikana oli mielestäni teoreettisen tekstin kirjoittaminen. Tietoperustaa oli suhteellisen vaivatonta etsiä ja löytää, mutta lähteisiin perustuvan tekstin kirjoittaminen on ollut aina minulla haasteellista, ja niin se oli myös tälläkin kertaa.

Mielenkiintoisimpana osana opinnäytetyön teossa koin kyselytutkimuksen prosessin kaikki vaiheet. Samalla hetkellä, kun olin päättänyt tutkittavan aiheen työlleni, tiesin tekeväni kyselyn yritykseen, jossa myös itse työskentelen. Kyselyn työstäminen ja sen julkaiseminen oman työpaikan henkilöstölle lisäsi motivaatiota saada opinnäytetyö valmiiksi aikataulun puitteissa.

Matkani opinnäytetyön aloittamisesta sen loppuun saattamiselle oli pitkä ja hieman kivinen. Mielestäni tämä vahvisti omaa osaamistani erityisesti tiedonhaun kohdalla, mutta opin myös kirjoittamisen taitoa sekä huomioon otettavia asioita sen saralla. Luotettavien ja mielenkiintoisten lähteiden etsiminen on ollut aikaisemmin haastavaa, mutta opinnäytetyötä kirjoittaessa olen oppinut lähdekritiikistä merkittävästi asioita, joiden vuoksi uskon saaneeni siinä ison kehityksen.

Lähteet

- Fimea. (n.d.). *Pandemia*. <https://www.fimea.fi/ammattilaiset/influenssa/pandemia>.
- Hannola, L. (n.d.). Työntekijäkokemuksen määritelmä ja kriittiset hetket jotka tulee huomioida. *Fambition*.
<https://www.fambition.fi/blogi/tyontekijakokemus/tyontekijakokemuksen-maaritelma>.
- Heikkilä, T. (2014). *Kvantitatiivinen tutkimus*.
<http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>. Luettu: 27.11.2022.
- Laitinen, J. & Sipponen, J. (20.5.2021). Työntekijäkokemuksen muotoilu edellyttää laajaa tietopohjaa. *Työterveyslaitos*. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/tyontekijakokemuksen-muotoilu-edellyttaa-laajaa-tietopohjaa>.
- Lundström, A. (6.7.2021). Työntekijäkokemus – miksi, mitä ja miten?. *Humbol*.
<https://www.humbol.app/tyontekijakokemus-miksi-mita-miten/>.
- Milton Herman. (n.d.). *20 Advantages of Remote Working for Employees and Employers*. LumApps. <https://www.lumapps.com/digital-workplace/benefits-of-working-remotely/>.
- Peräinen. (16.11.2017). *Etätöön hyödyt ja haitat*. Proakatemia.
<https://essee pankki.proakatemia.fi/etatyon-hyodyt-ja-haitat/>.
- Roidu. (13.8.2019). *Työntekijäkokemus on yhtä tärkeä kuin asiakaskokemus*.
<https://roidu.com/blogi/tyontekijakokemus-on-yhta-tarkea-kuin-asiakaskokemus/>.
- STM. (n.d.). *Työhyvinvointi*. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.
- The Network. (23.4.2020). *Remote: The Future of Work?*. <https://www.the-network.com/remote-the-future-of-work/>.
- Trustmary. (11.1.2022). *Miten kyselytutkimuksia voi hyödyntää asiakastyytyväisyyden kehittämisessä?*. <https://trustmary.com/fi/asiakaskokemus/miten-kyselytutkimuksia-voi-hyodyntaa-asiakastytyvaisyyden-kehittamisessa/>. Luettu: 29.11.2022.
- TTL. (n.d.). *Etätö, hybridityö ja monipaikkainen työ*. Työterveyslaitos.
<https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>.
- TTL. (n.d.). *Etätöön johtaminen*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/joustava-tyoaika/etatyon-johtaminen>.
- Työsuojelu. (2022). *Etätö*. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>. Luettu: 29.11.2022.

Liite 1: Kyselyn saatekirje

Moi !

Olen tekemässä opinnäytetyötä tradenomitutkintoani varten ja ajattelin teettää henkilöstölle kohdistetun kyselyn. Kysely on tarkoitettu koko henkilöstölle, jokainen työtehtävä mukaan lukien.

Tämä kysely toteutetaan osana opinnäytetyötä, missä tutkittavana aiheena on **etätöön vaikutus työntekijän työhyvinvointiin**. Kyselyyn vastataan täysin anonyymisti ja vastaaminen on vapaaehtoista. Vastaaminen kestää noin 5–10 minuuttia. Toivomuksena on, että jokainen vastaaja pyrkii tuomaan esille rehellisen näkemyksensä etätöskentelyn vaikutuksista henkilökohtaiseen työhyvinvointiinsa. Kyselyn tuloksia hyödynnetään ainoastaan edellä mainitussa opinnäytetyössä ja vastausten analysoinnin jälkeen ne hävitetään asianmukaisesti. Yksittäinen kyselyyn vastaaja ei ole tunnistettavissa vastausten perusteella.

Toivottavasti mahdollisimman monella löytyisi aikaa vastata kyselyyn, jotta otannasta saataisiin laaja ☺

Kyselyyn pääset vastaamaan alla olevasta linkistä:

<https://www.lyyti.fi/>

Vastaathan kyselyyn mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään tiistaihin 15.11.2022 mennessä !

- Ville

Liite 2: Kyselylomake

Etätyön vaikutus työntekijän hyvinvointiin -kysely / Ville Rahikkala

- Ikä *
- 18-23
 - 24-30
 - 31-40
 - 41-54
 - 55 tai enemmän
 - En halua vastata

- Sukupuoli *
- Nainen
 - Mies
 - Joku muu
 - En halua vastata

- Työtehtävä yrityksessä *
- Työsuhteinen
 - Edustaja
 - Esihenkilö
 - Johtoryhmä

- Kuinka monena päivänä viikossa teet etätöitä? *
- 5 krt / vko
 - 3-4 krt / vko
 - 1-2 krt / vko
 - En ollenkaan

- Onko etätyöskentelyllä ollut mielestäsi vaikutuksia (positiivisia tai negatiivisia) työyhteisöön? (Kyselyssä työyhteisöllä tarkoitetaan työntekijöiden välisiä suhteita, ymmärrystä viestintään yms) Jos vastasit kysymykseen "ei" tai "en osaa sanoa", jätä vastaamatta seuraavaan kysymykseen. *
- Kyllä
 - Ei
 - En osaa sanoa

Miten koet etätyöskentelyn muuttaneen työyhteisöä verrattuna aikaan ilman etätyötä? Mitä positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia etätyöskentelyllä on ollut?

Jos saisit itse päättää koko yrityksen etätyömallista, minkä valitsisit? *

- 100% lähityöskentely
- 100% etätyöskentely
- Vapaavalintainen hybridimalli työnkuvan sallimissa rajoissa
- En halua ottaa kantaa

Etätyöskentely on vaikuttanut henkilökohtaiseen työhyvinvointiini (jos vastaat kysymykseen "jotain siltä väliltä" tai "ei vaikutusta", hyppää suoraan viimeiseen kysymykseen!) *

- Positiivisesti
- Negatiivisesti
- Jotain siltä väliltä
- Ei vaikutusta

Mitä konkreettisia muutoksia olet huomannut omassa työhyvinvoinnissasi? (Fyysinen-, psyykinen-, sosiaalinen hyvinvointi/mielekkyyys, kommunikointi kollegojen kanssa ...) Vastaa tähän edellisen kysymyksen vastauksesi pohjalta.

Miten työntekijöiden työhyvinvointia voisi mielestäsi parantaa etätyöskentelyn jatkuessa?

LÄHETÄ VASTAUKSET

Liite 3: Aineistonhallintasuunnitelma

1. Tutkimusaineiston tallennus ja säilytys

Tutkimusaineistona tulen hyödyntämään kyselyä. Kyselyn toteutus tapahtuu Lyyti -ohjelman avulla ja kysely tallentuu verkkoon. Kyselyn käsittely tapahtuu niin ikään Lyyti -ohjelmassa verkossa ja sen hävittäminen toteutuu kyselyn tulosten analysoinnin jälkeen kyseisen ohjelman avulla.

Aineisto on nähtävillä ainoastaan minulla itselläni sekä opinnäytetyöohjaajallani. Kysely toteutetaan anonymisti, joten vastausten perusteella yksittäistä vastaajaa ei pystytä tunnistamaan. Opinnäytetyöni kysely ei sisällä luottamuksellista aineistoa.

2. Henkilötietojen ja arkaluonteisten tietojen käsittely

En tule opinnäytetyössäni tai sen tutkimuskyselyssä käsittelemään henkilötietoja, arkaluonteisia henkilötietoja tai salassa pidettävää tietoa. Tutkimuskysely toteutetaan anonyminä, joten yksittäisen vastaajan henkilöllisyyttä on mahdotonta tunnistaa.

3. Opinnäytetyöaineiston omistajuus

Opinnäytetyöaineiston omistajuus on itse opinnäytetyön tekijällä (Ville Rahikkala). Tekijä omistaa oikeudet opinnäytetyön aineistoon ja tutkimuskyselyn tuloksiin.

4. Opinnäytetyöaineiston jatkokäyttö työn valmistumisen jälkeen

Opinnäytetyön tutkimusaineistoa (data) ei tulla jatkohyödyntämään opinnäytetyön valmistuttua. Tutkimusaineisto säilytetään tietoturvallisesti vuoden ajan opinnäytetyön hyväksymispäivästä, jotta opinnäytetyön tulokset voidaan tarvittaessa varmistaa ja tämän jälkeen hävitetään asianmukaisesti.