

Etätyön vaikutukset henkilöstön työhyvin- vointiin COVID-19 pandemian aikana

LAB-ammattikorkeakoulu

Tradenomi (YAMK), Liiketoiminnan kehittäminen ja johtaminen

2022

Anu Roiha

Tiivistelmä

Tekijä Roiha, Anu	Julkaisun laji Opinnäytetyö, YAMK Sivumäärä 62+8	Valmistumisaika 2022
Työn nimi Etätyön vaikutukset henkilöstön työhyvinvointiin Covid-19 pandemian aikana		
Tutkinto ja koulutusala Tradenomi (YAMK), Liiketoiminnan kehittäminen ja johtaminen		
Toimeksiantajan nimi Stora Enso, Henkilöstöhallinnon palvelukeskus		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö tutkii, miten lisääntynyt ja pitkäaikainen etätyö on vaikuttanut Stora Enson henkilöstöhallinnon palvelukeskuksessa henkilöstön työhyvinvointiin COVID-19 pandemian aikana. Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, jossa palvelukeskuksessa työskentelevien henkilöiden avulla tutkittiin etätyön vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimus toteutettiin haastattelututkimuksena tarkoin valituille henkilöstön jäsenille.</p> <p>Tutkimuksen teoriaosa keskittyy työhyvinvointiin, etä-, lähi- sekä hybridityöhön. Työssä käsitellään myös COVID-19 pandemiaa, jonka seurauksena suuri osa työväestöstä siirtyi nopealla aikataululla etätyöhön keväällä 2020. Toteutettu tutkimus mukaili teoriasta esiin nousseita aiheita.</p> <p>Tutkimuksen tuloksista ilmenee, että etätyö koettiin pääsääntöisesti hyvin positiivisena, mutta hybridityö nousi sitäkin paremmaksi vaihtoehdoksi tulevaisuuden työnteomallina. Etätyön positiivisia vaikutuksia puolsivat muun muassa lisääntynyt työrauha, työajan joustava sovittaminen muihin arjen tehtäviin, työmatkan poisjääminen ja sen myötä lisääntynyt vapaa-aika.</p> <p>Etätyön negatiivisina puolina koettiin sosiaalisuuden väheneminen, riittämätön työn tauotus sekä työn tehokkuuden lisääntymisen mukanaan tuoma työnkuorma.</p>		
Asiasanat etätyö, hybridityö, lähityö, työhyvinvointi, COVID-19		

Abstract

Author (s) Roiha, Anu	Type of Publication Master's thesis	Published 2022
	Number of Pages 62+8 pages	
Title of Publication Effects of remote working on staff well-being during the COVID-19 pandemic		
Degree and field of study Master of Business Administration, Business Development and Leadership		
Name of the client Stora Enso Human Resource Service Center		
Abstract <p>This master's thesis studies how increased and long-term remote working has affected the well-being of employees at Stora Enso's human resources service center during the COVID-19 pandemic. Thesis was a qualitative study, in which people working in a service center were used to investigate the impact of remote work on well-being at work. This study was carried out as an interview survey with carefully selected members of staff.</p> <p>The theoretical part of this thesis focuses on well-being at work, remote work, one-site work, and hybrid work. This work also discusses the COVID-19 pandemic, which resulted in a large part of the working population moving rapidly to remote work in spring 2020. The research carried out reflected the themes that emerged from the theory.</p> <p>The results of this study show that remote work was generally perceived very positively, but hybrid work emerged as an even better option as a future working model. The positive effects of remote work were supported by, among other things, increased peace at work, flexibility in adapting working time to other everyday tasks. Reduction of time used to commute it's affects to increasing free time.</p> <p>The negative aspects of remote work were perceived as a reduction in sociability, insufficient work breaks and the workload that comes with increased work efficiency.</p>		
Keywords remote work, hybrid work, one-site work, well-being at work, COVID-19 pandemic		

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Tutkimuksen taustaa.....	6
1.2	Opinnäytetyön aihe ja tavoitteet.....	7
1.3	Opinnäytetyön viitekehys ja rajaukset.....	7
2	Yrityksen Stora Enso esittely	9
2.1	Henkilöstöhallinnon palvelukeskus	9
2.2	Etätyö henkilöstöhallinnon palvelukeskuksessa.....	9
3	Teoreettinen viitekehys.....	11
3.1	COVID-19 pandemia	11
3.2	Etätyö	11
3.2.1	Etätyön monipuolisuus ja mahdollisuudet	12
3.2.2	Etätyön haasteet.....	14
3.3	Hybridityö	15
3.3.1	Hybridityön tulevaisuus.....	16
3.4	Lähityö.....	16
3.4.1	Lähityön edut.....	16
3.4.2	Lähityön haasteet	17
3.5	Työhyvinvointi.....	17
3.5.1	Maslowin tarvehierarkia	19
3.5.2	Työhyvinvoinnin portaat.....	21
3.5.3	Työhyvinvointi etätyössä.....	23
4	Tutkimusasetelma.....	27
4.1	Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	27
4.2	Tutkimusmenetelmä	28
4.3	Haastatteluaineisto	29
4.4	Haastatteluaineiston litterointi ja analysointi.....	30
4.5	Tutkimuksen luotettavuus	32
4.5.1	Reliabiliteetti	32
4.5.2	Validiteetti.....	33
4.5.3	Eettisyys.....	34
5	Tutkimustulokset.....	36
5.1	Taustatietojen tulokset.....	36
5.2	Työhyvinvointiin liittyvät tulokset	37
5.3	Etätyöhön liittyvät tulokset	45

6	Pohdinta ja johtopäätökset.....	57
6.1	Johtopäätökset	57
6.2	Pohdinta	59
6.3	Jatkotutkimusaiheet.....	60
7	Yhteenveto	62
	Lähteet	63

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen taustaa

Etätyöstä on puhuttu jo aina 1970-luvulta lähtien. Joulukuussa 2019 etätyö koki aivan uudenlaisen käänteeseen, kun Kiinassa Wuhanin maakunnassa todettiin keuhkokuumeetapauksia, joiden aiheuttajaksi todettiin koronavirus, SARS-CoV-2. Tästä alkoi nopeasti matkustajien mukana herkästi leviävä maailmanlaajuinen koronakriisi. Lepakoilta löydetty koronavirus on perimältään läheistä sukua SARS-koronaviruksen ja SARS-CoV-2 kanssa, jonka vuoksi virus nimettiin näiden mukaisesti COVID-19, joka tulee sanoista corona, virus ja disease. Covid-19 viruksen leviämisen ehkäisemiseksi jouduttiin tekemään nopealla aikataululla useita rajoituksia ja sulkuja, joista yhtenä merkittävimmistä yritysten henkilöstöjen etätyöhön siirtäminen. Etätyö onkin yleistynyt voimakkaasti vuoden 2019 jälkeen ja jo vuonna 2020 palkansaajista noin puolet oli tehnyt etätyötä. (Työolobarometri 2020.)

Etätyö oli Suomessa melko yleistä jo ennen koronapandemian puhkeamista. Kriisin myötä organisaatioiden oli hyvin nopealla aikataululla omaksuttava uusia työmenetelmiä, -tapoja ja käytäntöjä, jolloin voidaankin puhua mittavasta digiloikasta. Digitaalinen infrastruktuuri oli Suomessa moniin muihin maihin verrattuna jo ennen pandemiaa hyvässä kunnossa, mikä edesauttoi nopeaa etätyöhön siirtymistä. Maailmalla onkin ihmetelty sitä, kuinka suurin osa suomalaisista palkansaajista onnistui siirtymään niin nopeasti etätyöhön. Asenteet etätyötä kohtaan ovat myös muuttuneet pandemian aikana aikaisempaa myönteisemmiksi. Työbarometrin selvityksen mukaan suurin osa etätyötä tehneistä työntekijöistä oli tyytyväisiä etätyön sujumiseen. Tulevaisuudessa on mielenkiintoista nähdä, kuinka monille työpaikoille etätyöstä syntyy pysyvä toimintamalli perinteisen työpaikkatyöskentelyn vaihtoehdoksi. Paikasta riippumaton työ avaa tulevaisuudessa uusia ovia, kun työ ei enää vaadi välttämättä lainkaan fyysistä läsnäoloa työpaikalla. Tällä voi olla merkittäviä positiivisia vaikutuksia esimerkiksi nykyisiin kohtaanto-ongelmiin sekä oman osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Paikkariippumattomuuden mukanaan tuoma joustavuus voi myös edistää tulevaisuudessa henkilöstön työssä jaksamista ja pidempiä työuria sekä esimerkiksi osatyökykyisten nykyistä parempaa työllistymistä. Työmatkustuksen vähentyminen voi taas osaltaan tuoda parannuksia hiilineutraalimman yhteiskunnan edesauttamiseksi. (Työolobarometri 2020.)

Vaikka suomalaisilla on hyvät valmiudet etätyöskentelyyn, se ei kuitenkaan sovi kaikille tai ole mieluisin työskentelymuoto, vaan henkilöt haluavat työskennellä työyhteisön parissa lähityössä. Etätyön on katsottu vaikuttavan eri tavoin työssäjaksamiseen, työn imuun, työmotivaatioon ja työssä viihtyvyyteen, kuten myös sosiaalisiin suhteisiin. (Blomqvist ym. 2020.) Etätöihin siirtyi pandemian alettua myös sellaisia henkilöitä, joille etätyön tekeminen oli täysin uutta. Työturvallisuuslaki määrittää, että työnantajan tulee huolehtia, ettei työ saa aiheuttaa henkilöille terveyshaittaa. Tämä velvoite koskee myös etätyössä olevia. (Laitinen 2020.) Nykyään useilla suurilla yrityksillä, mukaan lukien

työnantajallani ja opinnäytetyöni tutkimuskohteella Stora Ensolla on jo olemassa omanlaisensa työhyvinvoinninohjelma ja siihen tarvittavat prosessit. Todistettavasti tällaisista ohjelmista on hyötyä, sillä pelkästään ensimmäisen vuoden aikana Stora Ensolla syntyi säästöä lähes 7,8 miljoonaa euroa työhyvinvoinninohjelman ja prosessien käyttöönoton jälkeen. (Talouselämä 2014.) Työbarometrin tutkimuksen mukaan korona-aika on vaikuttanut myönteisesti työkykyyn ja työssäjaksamiseen niillä aloilla, joilla etätöiden tekeminen on pandemian aikana ollut mahdollista. Myös lyhyiden sairaspöissaolojen on huomattu vähentyneen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.) Yritysten taloudellinen kasvu ja menestyvä liiketoiminta ovat yhteydessä muun muassa työikäisten työkykyyn, heidän kehittymismahdollisuuksiinsa sekä heidän työnsä tuottavuuteen, joilla yrityksen menestystä voidaan parantaa. Työhyvinvointi on tärkeää niin henkilön itsensä kannalta kuin taloudellisen kannattavuudenkin näkökulmasta. On huomattu, että taloudellisesti kannattavissa organisaatioissa työskentelevät henkilöt terveistä niin fyysisesti, psyykkisesti kuin henkisesti. (Day ja muut 2014, 4, 27.)

1.2 Opinnäytetyön aihe ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelma oli selvittää, kuinka Stora Enson henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen henkilöstö on kokenut COVID-19 pandemian aikaansaaman etätöiden tekemisen vaikuttaneen heidän työhyvinvointiinsa. Etätöitä on tutkittu vuosien saatossa jo jonkin verran, kuitenkin COVID-19 pandemia laajensi etätöiden tekemistä niin mittavasti ja muutti vanhoja käytäntöjä, että niiden laajuus oli uutta niin työnantajalle kuin työntekijöillekin. Tämän vuoksi onkin nyt tärkeää tutkia, kuinka etätö on vaikuttanut henkilöstön työhyvinvointiin ja työstä suoriutumiseen yli kaksi vuotta jatkuneessa etätöissä.

Opinnäytetyön tavoite on tuottaa selvitys siitä, kuinka tulevaisuudessa henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen henkilöstölle saadaan taattua mahdollisimman hyvin työhyvinvointia tukeva työskentelymalli ja mitkä seikat siihen vaikuttavat. Tavoitteen saavuttamiseksi tulee selvittää, mitkä tekijät etätöissä ovat vaikuttaneet pandemian aikana henkilöstön työhyvinvointiin ja millä tavoin.

1.3 Opinnäytetyön viitekehys ja rajaukset

Opinnäytetyön viitekehystenä ovat työhyvinvointi, etätö, lähityö, hybridityö sekä COVID-19 pandemia. Työturvallisuuskeskus (2022) määrittelee työhyvinvoinnin olevan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ koetaan myös mielekkääksi ja samalla palkitsevaksi ja työ tukee osaltaan elämänhallintaa. Etätöillä tarkoitetaan työtä, jota voitaisiin tehdä normaalisti työpaikalla, mutta työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella sama työ voidaan tuottaa joustavasti myös muissa kuin työnantajan tiloissa. (Vilkman 2016a, 13.) Hybridityöllä tarkoitetaan organisaatiossa samaan aikaan tapahtuvaa lähi- ja etätöskentelyä erikseen määritetyillä säännöillä ja sopimuksilla. Täydestä etätöistä hybridityöhön asteittaista siirtymistä on pidetty pehmeänä vaihtoehtona koronapandemian jälkeisessä

työelämässä. Hybridityö tuo mukanaan joustavuutta valita työntekopaikka työtilanteen tai muiden työntekemiseen vaikuttavien tekijöiden puitteissa. Myös mediassa on käyty viime aikoina laajaa keskustelua siitä, kuinka koronapandemian jälkeen työmuotona voitaisiin käyttää hybridityötä. (Hirvi-vuori 2021, 16.) Joulukuussa 2019 alkoi Kiinassa Wuhanin maakunnassa levitä epidemia, jonka aiheuttajaksi todettiin ihmiselle ennalta tuntematon ja uusi koronavirus. Sen aiheuttama tauti nimettiin virallisesti COVID-19. Taudinaiheuttajavirus on SARS-CoV-2. COVID-19 on herkästi ihmisten välillä pisaratartuntana ja pinnoilta tarttuva virustauti. Lähinnä matkailijoiden mukana levinnyt virus muuttui hyvin pian maailmanlaajuisesti pandemiaksi. Maailman terveysjärjestö WHO julisti koronavirusepidemian pandemiaksi 11.3.2020. (Terveyskirjasto 2022.) Hieman vajaata vuotta myöhemmin WHO julisti 30. tammikuuta 2020 koronavirustaudin kansainvälistä huolta aiheuttavaksi kansanterveystilanteeksi, joka on WHO:n korkein hälytystaso. Kiinan ulkopuolella ilmenneiden tapausten määrän rajua kasvu johti 11. maaliskuuta 2020 WHO:n ilmoittamaan, että virustautia voidaan luonnehtia pandemiaksi. Siihen mennessä jo 114 maassa oli ilmoitettu yli 118 000 koronatapausta ja kuolemia oli kirjattu kaiken kaikkiaan 4 291. (World Health Organization 2020.)

Opinnäytetyön ulkopuolelle rajataan sellaiset Stora Enson henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen henkilöstön jäsenet, jotka eivät ole tehneet etätöitä COVID-19 pandemian aikana, vaan työskennelleet ainoastaan lähityössä työpaikalla. Työssä ei myöskään käsitellä johtamisen tai esimiestyöskentelyn vaikutusta työhyvinvointiin etätöissä.

Opinnäytetyön on tarkoitus tuottaa mahdollisimman kattavasti tietoa siitä, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Lisäksi tutkimuksella selvitetään millä keinoin työhyvinvointia voidaan parantaa etä- tai vaihtoehtoisesti uudessa hybridityömallissa, joka alkoi Stora Enson henkilöstöhallinnon organisaatiossa opinnäytetyö prosessin aikana maaliskuussa 2022.

2 Yrityksen Stora Enso esittely

Stora Enso on pakkaus-, biomateriaali-, puutuote- ja paperiteollisuuden uusiutuvien tuotteiden maailmanlaajuinen toimittaja osana biotaloutta. Stora Enso on myös yksi maailman suurimmista yksityisistä metsänomistajista. (Stora Enso 2022.)

Stora Enso uskoo, että kaikki mikä voidaan tänään valmistaa uusiutumattomista materiaaleista, voidaan tulevaisuudessa valmistaa puusta. Stora Enso on tunnettu kansainvälinen pörssiyhtiö, joka työllistää noin 22 000 henkilöä useissa eri maissa. Vuonna 2021 Stora Enson liikevaihto oli 10,2 miljardia euroa. (Stora Enso 2022.)

2.1 Henkilöstöhallinnon palvelukeskus

Koko Suomen kattava Stora Enson henkilöstöhallinnon palvelukeskus aloitti toimintansa nykyisellä palvelukeskusmallilla vuonna 2011. Toiminta on nykyisin keskitetty Imatran tehtaille sekä neljälle muulle tehdaspaikkakunnalle, joita ovat Oulu, Varkaus, Sunila ja Kemi. Työntekijöitä henkilöstöhallinnossa on noin 30 ja he kaikki työskentelevät eritasoisissa asiantuntijatehtävissä. Henkilöstöhallinnon työt jakautuvat viiteen eri osa-alueeseen, joita ovat palkanlaskenta, palkkakirjanpito, järjestelmän ylläpito-, kehitys- ja pääkäyttäjätehtävät, koulutushallinnointi sekä henkilöstöhallinnon työt, joka sisältävät koko työsuhteen elinkaaren hallinnoinnin, raportointia, ajanhallintaa, tapaturmien ja laskujen käsittelyä sekä muita vaihtuvia työtehtäviä. Henkilöstön vaihtuvuus on ollut vähäistä ja monilla työntekijöillä on takanaan pitkä työura Stora Enson henkilöstöhallinnossa. Näin ollen myös rutinoituneet työskentelytavat ovat pysyneet hyvin samankaltaisina, kun uusien työntekijöiden mahdollisesti mukanaan tuomaa uutta innovaatiota ja näkemyksiä ei ole ollut. Näillä seikoilla voi olla joitain vaikutuksia myös tutkimuksen tuloksiin ja siihen, kuinka etätööhön suhtauduttiin sen alettua ja kuinka se on vaikuttanut henkilöstön työhyvinvointiin. Etätö on uusi työskentelymuoto useille henkilöille työyhteisössä ja näin ollen siihen on liittynyt paljon uudenlaisia haasteita, sekä myös mahdollisuuksia. Muutos on ollut monelle suuri siirryttäessä työskentelemään avokonttorista kotiympäristöön, mikä on tuonut mukanaan niin positiivisia, kuin negatiivisiakin vaikutuksia. Tekemäni opinnäytetyön kaltaista tutkimusta ei ole aiemmin toteutettu henkilöstöhallinnan työyhteisössä ja juuri sen takia tulevaisuuden työskentelymuotoja kehitettäessä etätöön vaikutuksia työhyvinvointiin on tärkeää tutkia.

2.2 Etätö henkilöstöhallinnon palvelukeskuksessa

Konserni linjasi maaliskuussa 2020 vahvan etätösuosituksen kaikille Stora Enson työntekijöille, joille se oli työtehtävien osalta mahdollista. Tuotannossa työskentelevät työntekijät käyttivät kaikkia suosituksen mukaisia suojautumisvälineitä, kuten maskeja ja käsineitä välttääkseen viruksen mahdollisen leviämisen tuotantotiloissa toisiin työntekijöihin. Myös kaikkia työterveyshuollon sekä terveydenhuollon ja viranomaisten valtakunnallisia määräyksiä noudatettiin tarkasti. Toimihenkilöistä

enemmistö siirtyi etätöihin. Etätöiden pitkeyttyessä työnantaja tarjosi mahdollisuuden kaikille etätöitä tekeville kertaluonteisen toimistokorvauksen, jolla jokainen pystyi hankkimaan tarvitsemiaan toimistokalusteita kotikonttoriin oman työergonomian parantamiseksi.

Stora Ensolla noudatetaan alla olevaa joustavan työn ohjeistusta, jota sovelletaan myös etätöissä.

JOUSTAVAN TYÖN OHJEISTUS

1. Ohjeen tarkoitus ja soveltaminen

Tämän ohjeen tarkoituksena on selventää joustavan työn tekemistä ja sitä sovelletaan Stora Enso Oyj:n ja sen tytäryhtiöissä työskentelevien henkilöiden kohdalla Suomen toimipisteissä.

2. Määritelmät

Joustavalla työllä Stora Ensossa tarkoitetaan työskentelytapaa, jossa työntekijä valitsee esimiehen kanssa sopien tarkoituksenmukaisimman ja tehokkaimman työskentelymallin kulloiseenkin työskentelytilanteeseen. Joustavalla työllä ei tarkoiteta Työaikalain (872/2019) 13§ mukaista joustotyötä. Joustavaa työtä voidaan tehdä Stora Enson Oyj:n ja sen tytäryhtiöiden toimipisteissä Suomessa, asiakkaalla tai muussa työntekijän valitsemassa paikassa kotimaassa. Joustavaa työtä voi olla esim. kotona suoritettu etätö. Joustavassa työssä hyödynnetään teknisiä apuvälineitä ja erilaisia tiloja parhaalla mahdollisella tavalla. Joustavassa työssä työntekijä päättää lähtökohtaisesti päivittäisen työskentelyajankohtansa siten, että ajankohta on tarkoituksenmukaisin oman työn ja yhteisen työskentelyn kannalta. Joustavaa työtä käytetään tulosten tekemiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi niissä tehtävissä, joissa se työn luonteen mukaisesti on mahdollista. Joustavan työn käytännöistä sovitaan yksikkö- ja tiimikohtaisesti eikä joustavasta työstä saa aiheutua haittaa yhteiselle työskentelylle eikä työntekijän omalle työlle. (Stora Enso 2020.)

3 Teoreettinen viitekehys

3.1 COVID-19 pandemia

Suomen ensimmäinen koronavirusstartunta vahvistettiin tammikuun lopulla 2020 (Yle Uutiset 29.1.2020.) Koronavirus on maailmanlaajuisesti levinnyt infektioauti, jonka tyypillisimpiä oireita voivat olla kurkkukipu, yskä, hengitysvaikeudet, päänsärky, haju- tai makuaistin häiriöt, nuha, tukkaisuus, väsymys tai voimattomuus, lihaskivut, kuume, pahoinvointi sekä oksentelu ja ripuli. Useilla vakavampia oireita saaneilla on lisäksi ollut jokin perussairaus, kuten vaikea-asteinen sydänsairaus. Riskiryhmään luetaan kuuluviksi myös yli 70-vuotiaat ihmiset. Vakavassa COVID-19-taudissa ihminen voi saada keuhkokuumeen, akuutin hengitysvaikeusoireyhtymän ja/tai muita komplikaatioita, jotka voivat johtaa vakavimmillaan kuolemaan. Perusterveet ihmiset sairastavat koronaviruksen aiheuttaman taudin yleensä lievänä, johon riittää kotihoito. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2021.)

Koronapandemian levitessä ympäri maailmaa Suomen hallitus linjasi (16.3.2020) etätyösuosituksesta, jonka seurauksena monet organisaatiot siirtyivät kokonaan tai osittain etätyöhön niiden töiden osalta, joissa se oli mahdollista. Etätyöhön siirtyminen tuli suurelle osalle suomalaisista yllättäen ja toi mukanaan radikaalin muutoksen aiempaan työskentelytapaan. Ylen Taloustutkimuksella teetettävän kyselyn mukaan yli miljoona suomalaista siirtyi nopealla aikataululla etätöihin koronapandemian alettua, huhtikuun viidenteen päivään mennessä (YLE Uutiset 5.4.2020.) Määrä tarkoittaa hieman yli kolmannesta Suomen työvoimasta. Erilaisia ratkaisuja etätöiden sujumiseen kotiloissa tuli löytää nopealla aikataululla. Myös sellaiset ammattialat, joilla ei ennen ollut tehty etätöitä joutuivat etsimään ratkaisuja, joilla mahdollistaa työskentely etänä. Jo nyt on selvää, että koronapandemia tulee muokkaamaan tulevaisuuden työskentelyä pysyvästi. (Haapakoski & Niemelä & Yrjölä 2020, 13.)

3.2 Etätö

Etätö on työtä, joka ei vaadi sitoutumista kiinteästi työntekopaikkaan tai aikaan. Etätö mahdollistaa teknologiaa hyödyntämällä tehokkaan ja joustavan tavan työskennellä sekä samalla haastaa vanhat johtamistyyliä ja työskentelytavat. (Helle 2004, 3.) Tilastokeskus määrittää etätöiden olevan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi työntekijän kotona, kesäasunnolla tai junamatkalla, niin että siitä on yhteisesti sovittu työnantajan kanssa. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 13.)

Etätöistä on sovittu puitesopimuksessa Eurooppa-tasolla, joka tuli voimaan 2002. Puitesopimus toimii pohjana etätöitä koskeville sopimuksille työnantajien ja työntekijöiden välillä. Puitesopimus syntyi, kun Euroopan työllisyysstrategian yhteydessä Eurooppa-neuvosto koki, että muuttuvan työelämän tueksi tarvitaan sopimuksia. Puitesopimuksella haluttiin varmistaa yritysten kilpailukyky,

joustavuus ja turvallisuus. Puitesopimuksessa on sovittu muun muassa tietoturvasta, yksityisyyden suojasta, työsuojelusta ja työjärjestelyistä. (Bonetti & muut 2002)

3.2.1 Etätöön monipuolisuus ja mahdollisuudet

Yhtenä suurimmista etätöön eduista on pidetty hyvää työrauhaa ja mahdollisuutta keskittyä työntekemiseen ilman keskeytyksiä. Varsinkin tieto- ja ajatustyötä tekevät henkilöt arvostavat keskeyttämättömää työaika, jolloin työtä pystyy edistämään erityisen tehokkaasti. Useissa nykyaikaisissa toimistoissa, joissa suositaan avointa työskentelytilaa, toistuvat keskeytykset hidastavat työtä ja työhön keskittymistä, sekä edes auttavat virheiden syntymistä. On myös huomattu, että etätöössä työskentely on tuottavaa, koska se mahdollistaa keskeyttämättömän työskentelyn ja luo mahdollisuuden keskittyä ja syventyä työntekemiseen. (Fried & Hansson 2014,16.)

Yhdysvalloissa toteutetun tutkimuksen mukaan (State of Remote Work 2019, OWLlabs 2019) suurimmat etätöön innoittavat seikat ovat työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, stressitason aleneminen, työmatkoihin kuluvan ajan väheneminen ja selvästi parempi työteho. Paikkariippumattomuus tulee olemaan tulevaisuudessa kasvava trendi työelämässä. Teknologian kehitys mahdollistaa etätöön tekemisen lähes mistä vain useissa ammateissa ja töissä. Etätöön lisääntyminen myös mahdollistaa unelmien työpaikan hakemisen kauempaa, koska enää ei tarvitse tyytyä ainoastaan työpaikkoihin, jotka sijaitsevat fyysisesti lähietäisyydellä omasta asuinpaikasta. Paikkariippumattomuuden yleistyessä ulkomailla työskentely ja oleskelu voi merkittävästi lisääntyä. Työyhteisöjen ja tiimien yhteiset etätöviikot myös mahdollistuvat ulkomailla ja kasvattavat suosiotaan. Yhteisiä etätöviikkoja on toteutettu halusta sitouttaa työntekijöitä ja samalla tarjota näköalaa erilaisille työnteon vaihtoehtoille. Tämä puolestaan parantaa työnantajamielikuvaa, ja kilpailuasemaa työntekijämarkkinoilla. (Vilkman 2020, 16–17.)

Yksi Suomessa vaikuttava trendi on alueellinen eriytyminen asuntojen hinnoissa. Asuntojen hinnat ovat muualla Suomessa selvästi edullisempia kuin pääkaupunkiseudulla. Mikäli etätöön tekeminen on mahdollista, voi asua paikassa, jossa asumiskustannukset ovat matalammat. Tämä puolestaan lisää hyvinvointia, kun rahaa on käytettävissä aiempaa enemmän muihin itselle mieluisiin asioihin. (Haapakoski ym. 2020, 33.) Paikkariippumattomuudesta johtuen mahdollisuudet työnteon tai työpaikan sijainnille ovat lähes rajattomat. Toimiva internet-yhteys voi riittää ainoaksi kriteeriksi paikan valinnalle. Tämä mahdollistaa työskentelyn esimerkiksi kesämökiltä tai ulkomailta. Varsinkin Suomessa pimeänaika talvella vaikuttaa monen mielialaan ja jaksamiseen, joten työnteko etelässä auringosta ja valosta nauttien voi edesauttaa jaksamiseen myös työssä. Työn ja loman yhdistämisestä onkin jo kehitelty oma termi ”workcation”. (Leppänen & Vehviläinen 2021.)

Etätyö mahdollistaa myös oman arjen joustavamman suunnittelun, ilman poissaoloa työstä, joka ei olisi samaan tapaan mahdollista työpaikalla ollessa. Esimerkkinä lapsen sairastuminen, eläinlääkäri tai kotiin tulevan putkimiehen käynti, jotka voidaan joustavasti hoitaa työpäivän aikana kotoa käsin. (Fried & Hansson 2014, 114.)

Etätyön on todettu myös pienentävän yritysten henkilöstön sairauspoissaoloja. Esimerkiksi lievässä flunssassa ei ole suositeltavaa mennä toimistolle töihin, jotta muut työntekijät säästyvät mahdollisilta tartunnoilta. Sen sijaan etätyön tekeminen on mahdollista silloinkin, mikäli terveydentila sen sallii. Töitä ei kuitenkaan tulisi tehdä sairaana, etätyössäkään. Etätyö mahdollistaa myös sen, että vanhempi voi tarvittaessa jäädä kotiin sairaana olevan lapsen kanssa ja hoitaa samalla työtään etänä. (Vilkman 2016a, 18.)

Etätyön onnistumisen edellytykset voidaan jakaa neljään osa-alueeseen, työympäristöön ja välineisiin, johtamiseen, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen sekä etätyöntekijän valmiuksiin (Kuvio 1). Työympäristön tulee olla turvallinen ja työskentelyyn sopiva. Etätyössä esihenkilö toimii pääsääntöisesti virtuaalisesti, jolloin hänen roolissaan korostuvat vahvasti yhteydenpito, sääntöjen ja tavoitteiden asettaminen sekä työntuloksen ja kuormittumisen seuraaminen. Yhteistyön onnistumisen kannalta tulee miettiä esimerkiksi toimivia yhteydenpito- ja palaverikäytäntöjä. Etätyötä tekevältä henkilöltä edellytetään kykyä vastuulliseen itsenäiseen työskentelyyn ja itseohjautuvuuteen sekä työn ja vapaa-ajan erottamiseen. (Työturvallisuuskeskus 2017.)



Kuvio 1. Etätyön edellytykset (Työturvallisuuskeskus 2017)

3.2.2 Etätyön haasteet

Etätyö ei ole kuitenkaan aina täysin haasteetonta sen monista hyvistä puolista huolimatta. Sosiaalisuuden väheneminen, työpaikan yhteisöllisyyden puuttuminen, johtaminen, luottamuspuola sekä viestintä näyttäisivät olevan suurimpia etätyön haasteita. Yhdeksi haasteeksi voi myös muodostua työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan.

Lähes jokainen työntekijä tuntee yhteenkuuluvuuden tarvetta työyhteisöön. Etätyössä onkin tärkeää tukea työntekijöiden yhteenkuuluvaisuuden tunnetta, muutoin yhteisöllisyyttä ei voi ylläpitää. Yhteisöllisyyden puute johtaa helposti kokemukseen eristäytymisestä, mikä puolestaan heikentää yksilön sitoutumista omaan työhön ja työnantajaorganisaatioon. (Vilkman 2016a, 41.) Etätyötä tehdessä korostuu viestinnän merkitys. Työn etenemisen ja loppuun saattamisen kannalta on tärkeää saada kaikki tarvittava tieto, joka koskee tehtävää työtä. Etätyö edellyttääkin tehokkaita keinoja viestinnän toteuttamiseen, jotta etätyöskentely on mahdollisimman sujuvaa. Viestit eivät kulje etätyössä samaan tapaan kuin lähityössä huomaamatta kahvipöytä keskusteluissa. Tiedonkulkuun ja viestintään tuleekin luoda systemaattiset ja toimivat keinot. (Vilkman 2016a, 51–52.)

Etätyön tekeminen lisää riskiä, että työntekijän työn ja vapaa-ajan erottaminen voi olla hankalaa eikä työtä pystytä rajaamaan erilleen vapaa-ajasta. Tässä oleellisessa osassa ovat työntekijän itsensä johtamisen taidot. Työn ja vapaa-ajan rajaaminen vaatii työntekijältä etätyötä tehdessä enemmän itsensä johtamisen taitoa kuin perinteisessä lähityössä. Samalla kuin työntekemisen vapaus lisääntyy, lisääntyy myös työntekijän oma vastuu työn tuloksien saavuttamisesta. Valmiudet itsenäiseen työhön ovat jokaisella työntekijällä erilaiset. Itsenäisen työn valmiudet määrittyvät henkilön työkokemuksen ja osaamisen määrästä sekä tottumiskysymyksistä. Etätyö hankaloittaa esimiehen arviointia siitä, millaisella tasolla työntekijöiden työssä tarvittava osaaminen, työmäärä ja työn kuormitus ovat. Luottamuksen, avoimuuden ja tarvittavan tuen avulla on kuitenkin mahdollista kehittää työntekijöiden valmiuksia itsenäiseen työskentelyyn. (Vilkman 2016a, 51–52, 66.)

Työskentely etänä näyttäisi olevan tehokkaampaa kuin toimistolla, ainakin tiettyyn piteeseen saakka. Jokainen työntekijä haluaa olla tehokas ja aikaansaava, mutta tässäkin piilee vaara. Mitä enemmän saa aikaan, sitä varmemmin saa myös lisää työtä ja tekemisen nälkä kasvaa, mikä puolestaan lisää uupumisen riskiä merkittävästi. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 18.) Sen lisäksi, että työn tekeminen on nykyään joustavampaa, se myös kuormittaa ihmisiä enemmän. Jatkuva muutos työssä, uuden tiedon käsittely ja oppiminen sekä tietoteknisen osaamisen jatkuva kehitys vaatii ihmiseltä paljon kognitiivisia resursseja, jotka pahimmassa tapauksessa voivat kuormittaa työntekijää negatiivisesti. (Kilpelänaho 2019.)

Pandemia-aikana uusien työntekijöiden on ollut hieman vaikeampaa päästä sisään työhön ja työyhteisöön, kuin aiemmin lähityössä toimiessa. Etäperehdytyksessä työntekijällä itsellään onkin suurempi vastuu omasta oppimisestaan, mutta esimieheltä vaaditaan myös enemmän kiinnostusta ja seuranta perehdytykseen ja työntekijän saaman tuen määrään. Ajantasainen perehdytysuunnitelma ja selkeästi saatavilla olevat tiedot helpottavat perehdyttämistä ja perehdytysuunnitelman huolellinen läpikäynti säännöllisin väliajoin on tärkeää. Etäperehdytyksessä spontaani kommunikatio puuttuu lähes kokonaan ja asioiden opettaminen ja oppiminen vie enemmän työaikaa työhön perehdyttäjältä sekä uudelta työntekijältä. Uudelle työntekijälle on hyvä luoda turvallinen ilmapiiri ja matala kynnyks neuvojen kysymiseen ystävällisellä ja ymmärtäväisellä asenteella, jotta hän saa tarvitsemansa tuen tuleviin tehtäviinsä. (Lukka 2020; Rytönen 2020).

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on etätöiden myötä muuttunut työnantajan näkökulmasta haastavammaksi, mutta juridisesti mikään ei ole muuttunut. Vaikka henkilöstö työskentelee etätöissä, on työnantajalla edelleen sama vastuu huolehtia työhyvinvoinnista. Työntekijöiden työkykyä tulee myös säännöllisesti kartoittaa sekä tarvittaessa puuttua ongelmiin. Mikäli työergonomia ei etätöissä toimi, fyysinen hyvinvointi voi tämän seurauksena kärsiä. Henkinen hyvinvointi voi puolestaan heikentyä, mikäli eristäytyään työyhteisöstä ja yksinäisyys lisääntyy. Sairaana työskentely saattaa olla etätöissä lähityötä yleisempää. Lisäksi esihenkilön voi olla haastavaa havaita erinäisiä ongelmia kuten päihteiden käyttöä. (Linkoheimo, 2022.)

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakasen mukaan ilmiö on ollut havaittavissa koko 2000-luvun ajan. Tutkimusten mukaan etenkin nuoret ovat kokeneet etätöiden heikentävän työhyvinvointia. Nuoret odottavat enemmän vuorovaikutusta, toisilta oppimisen kokemusta ja verkostojen luomista. Tutkimuksissa on myös todettu, ettei etätö ole varsinaisesti lisännyt työuupumusta, mutta se on osaltaan lisännyt työhön tylsistymistä, jolloin työn mielekkyyks laskee ja sitä kautta vaikuttaa negatiivisesti työmotivaatioon. Motivaation laskun myötä työhyvinvointi heikkenee. (Linkoheimo, 2022.)

3.3 Hybridityö

Hybridityö tarkoittaa organisaatiossa samanaikaisesti tehtävää lähi- ja etätöskentelyä. Hybridityöhön siirtymistä on pidetty luontaisena jatkumona koronapandemian jälkeisessä työelämässä etätööhön siirtymisen jälkeen. Koronapandemia ajoi suuren osan työntekijöistä etätööhön keväällä 2020. Koronapandemian helpotettua etätösuosituksia on alettu hiljalleen purkaa ja organisaatioissa on ryhdytty pohtimaan, millä mallilla niissä jatketaan työn tekemistä tulevaisuudessa. Palataanko täysin takaisin lähityöskentelyyn vai jääkö etätöskentely organisaatioissa käyttöön pandemian jälkeen ja missä määrin. Mediassa on käyty laajaa keskustelua kesän ja syksyn 2021 aikana siitä, että mahdollisesti koronapandemian jälkeen työmuotona käytettäisiin hybridityötä. (Hirvivuori 2021, 18.) Hybridityö-termillä tarkoitetaan hajautettua työtä, jossa työntekijät ovat hajallaan, osin organisaation eri toimipisteissä, osin tekevät työtä kotoa käsin. Tunnusomaista hybridityölle on se, että sitä tehdään

joko kokonaan tai osin tieto- ja viestintätekniiikan välityksellä. (Vilkman 2016, 13.) Hybridityömallissa työskennellään etänä, toimistolla tai niiden yhdistelmällä. Koronapandemian myötä etätyöskentely sekä hybridityöskentely ovat tulleet osaksi nykypäivän normaalia työskentelymallia. (Leighton, 2021.)

3.3.1 Hybridityön tulevaisuus

Kesälomien jälkeen vuonna 2021 useat organisaatiot lähtivät purkamaan voimassa olleita rajoituksia sekä etätyösuosituksia eikä vanhaan työntekeksen malliin lähityöhön toimisto-oloihin enää uskota täysin palattavan. Moni asiantuntijatyötä tekevä toivoo saavansa jatkaa etätyössä myös jatkossa, ainakin osittain. Tieto- ja asiantuntijatyö, jota Suomessa tehdään laajasti, on mahdollista toteuttaa sujuvasti myös etätyönä työntekopaikasta riippumatta. Suomalainen tieto- ja viestintäinfrastruktuuri tukevat tätä mallia ollessaan edellä monia Euroopan maita, niin että etätyön jatkaminen on myös tulevaisuudessa näiden seikkojen puolesta mahdollista ja hyvin toimivaa. (Sutela 2021.)

Helsingin Sanomien pääkirjoituksessa kerrotaan, kuinka etätyöstä kesälomien jälkeen kaivataan toisten luokse. Moni etätöissä ollut työntekijä on havainnut etäänntyneensä omasta työyhteisöstä. Työ on ollut yksinäistä ja työolot kehnot eikä töihin paluuta enää pidetä riskinä levittää virusta. Samaan aikaan läsnäolon ja sosiaalisuuden tärkeys on kirkastunut. Työyhteisö kaipaa toimiakseen yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemistä. Väki on selvästi alkanut palata toimistoihin, mistä kertoo muun muassa Helsingin keskustan lounasravintoloiden kävijämäärät, joissa on tehty jopa uusia kävijäennätyksiä. Tulevana talvena myös reilusti kohonneet energianhinnat voivat kannustaa työntekijöitä palaamaan toimistoille entistä useammin. Paikkaan, jossa on lämpöä, sähköä ja mahdollisuus käydä tarvittaessa myös suihkussa. (Helsingin Sanomat 21.8.2022).

3.4 Lähityö

Tässä opinnäytetyössä lähityöllä tarkoitetaan työtä, joka tapahtuu työnantajan osoittamissa toimitiloissa. Lähityö-termillä tarkoitetaan etätyön vastakohtaa, määritteenä lähityö on vielä verrattain uusi. Ennen koronapandemiaa suurin osa suomalaisista työskenteli lähityössä ja sitä onkin voitu pitää suosituimpana työtekemuotona suomalaisissa työyhteisöissä. (Kuusi 2020, 39.)

3.4.1 Lähityön edut

Yhtenä lähityön suurimmista eduista pidetään sitä, että henkilöstö työskentelee samassa paikassa, samaan aikaan. Lähityössä koetaan myös enemmän yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvaisuutta kuin etä- tai hybridityötä tehtäessä. Ihmiset kaipaavat työssään fyysisistä kohtaamista, läsnäoloa ja sosiaalisuutta, joka saa puolestaan aikaan tuotteliaan ja tasapainoisen työyhteisön. (Kuusi 2020, 39.) Lähityössä viestintä ja tiedonkulku ovat jokapäiväistä ja se tapahtuu spontaaneissa kohtaamisissa

työnantajan järjestämässä toimitiloissa. Ihmiset ovat tottuneet siihen, että kollegat työskentelevät samoissa tiloissa ja heiltä voi helposti saada apua vain sermin yli kysymällä tai vieraillemalla heidän työpisteissään. Lähityössä voidaan kokoontua tarvittaessa nopeastikin keskustelemaan yhteisen projektin etenemisestä tai muista vastaavista työhön liittyvistä asioista ja töitä päästään jatkamaan jälleen sujuvasti eteenpäin. (Haapakoski, ym 2020, 14.)

Esimiehen on helpompi seurata henkilöstön työskentelyä lähityössä ja myös havaita, milloin työntekijät kaipaavat ohjausta työssään. Myös työn tulosten seuraaminen on selkeämpää. Lähityössä on myös helpompi havaita työntekijöiden työnkuorma ja ohjata työtehtäviä ja niiden määrää sujuvasti. Yhtenä tärkeimpänä lähityön etuna voidaan pitää työajan ja vapaa-ajan selkeää eroa toisistaan. Lähityössä työaika alkaa siitä, kun työntekijä saapuu työntekopaikalle ja vastaavasti työntekijän vapaa-aika alkaa siitä, kun työpaikalta poistutaan työpäivän päätyttyä. (Hirvivuori 2021, 8.)

3.4.2 Lähityön haasteet

Lähityöskentelyssä haasteeksi muodostuu usein tehottomuus. Lähityössä on hankalaa löytää pitkäkestoista ja keskeytyksetöntä työaika, mitä moni työ edellyttää tullakseen hyvin tehdyksi. Toistuvat keskeytykset haittaavat työn tekemistä ja saavat sen tuntumaan ajoittain jopa turhauttavalta ja uuvuttavalta. Jatkuvat keskeytykset voivat aiheuttaa työntekijälle myös epäonnistumisen tunteita. (Fried & Hansson 2014, 17; Vilkmán 2016, 17.) Jatkuvat keskeytykset työpäivän aikana ja mahdollinen työrauhan puute johtavat myös helpommin virheisiin. Työssä tapahtuneet virheet kuormittavat työntekijää, sillä niiden korjaamiseen kuluu ylimääräistä työaika. Lähityön haasteena voidaan pitää myös päivittäisen työajan joustamattomuutta. Mikäli työntekijällä on pakottava tarve hoitaa henkilökohtaisia asioita kesken työpäivän, hän voi joutua ottamaan työstä vapaata koko päiväksi. Lähityön joustamattomuus tulee esiin muun muassa työntekijän lapsen sairastuessa, jolloin työntekijä joutuu olemaan poissa työstä, koska hänen työpaikalleen saapuminen on tämän vuoksi estynyt. Lähityö on myös usein paikkasidonnaista ja organisaation henkilöstö koostuu usein maantieteellisesti vain lähialueen osaajista. Valtaosa työntekijöistä toivoo työmatkojen olevan kohtuullisen mittaisia ja näin ollen työntekijä ja työpaikka sijaitsevat usein verrattain lähellä toisiaan, mikä puolestaan voi vähentää ammattitaitoisen henkilöstön saatavuutta. Suomalaisten työntekijöiden työmatkan kesto oli vuonna 2019 keskimäärin 23 minuuttia (Hirvivuori 2021, 19.)

3.5 Työhyvinvointi

Tutkimusta työhyvinvoinnista on tehty jo yli sadan vuoden ajan. Tutkimuksissa lähdettiin aluksi liikkeelle fysiologisesta stressitutkimuksesta ja lääketieteellisestä näkökulmasta. Myöhemmässä vaiheessa mukaan tutkimukseen liitettiin psykologiseen ja käytökseen vaikuttavat reaktiot sekä työsuojelun näkökulma. Suomessa otettiin 90-luvulla käyttöön malli, jota kutsuttiin tyky-toiminnaksi. Toiminnan ajateltiin olevan pääsääntöisesti virkistys- ja liikuntapainotteista toimintaa. Mallissa puhuttiin

työntekijöiden työkykyä ylläpitävästä toiminnasta, jolla oli tarkoituksena kehittää työntekijöiden toimintakykyä, terveyttä, terveellistä ja turvallista työympäristöä sekä työyhteisöä kokonaisuudessaan. (Manka & Manka 2016, 64–66.)

Henkilön työhyvinvointiin vaikuttavat lähes kaikki työhön liittyvät asiat, kuten työ itsessään, työnte-kopaikka ja koko työyhteisö. Näiden lisäksi henkilön työhyvinvointiin vaikuttavat olennaisesti myös elämäntilanne, terveys ja elintavat. Työntekijän kokiessa elämäntilanteensa olevan tasapainossa, ajoittaiset pienet ristiriidat ja ongelmat eivät useinkaan tunnu niin suurilta ja uuvuttavilta. (Manka & Manka 2016, 74–76; Virolainen 2012, 12.) Työhyvinvoinnin voidaan ajatella pohjautuvan henkilön omiin kokemuksiin ja tuntemuksiin omasta terveyden- ja hyvinvoinnintilastaan. Siihen vaikuttavat kuitenkin myös mitattavissa olevat seikat, joita ovat muun muassa sairauspoissaolot ja työtapaturmat. Henkilöiden kokemukseen työhyvinvoinnista voidaan vaikuttaa vain, kun tiedetään, millaisista useista tekijöistä heidän kokemuksensa koostuu. Työkyky ja työn kuormittavuus ovat muun muassa työhyvinvointiin vaikuttavia osatekijöitä (Viitala 2013, 213.)

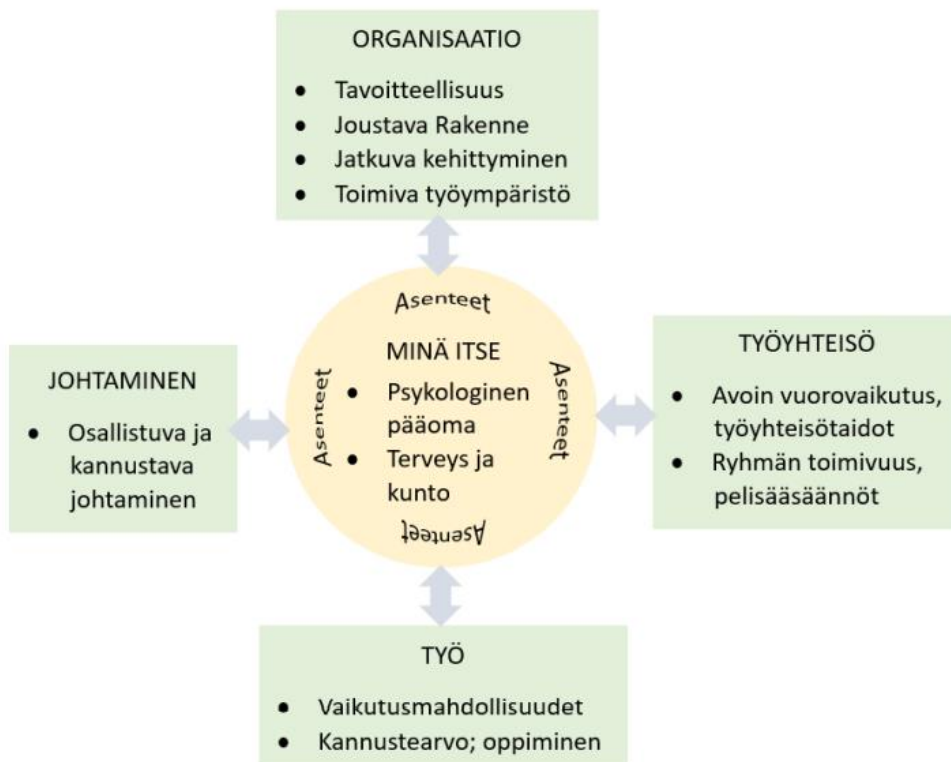
Työhyvinvointi koostuu monista tekijöistä kuten henkilön motivaatiosta ja osaamisesta, työkyvystä, työyhteisöstä ja sen toimivuudesta, työoloista sekä yleisesti sujuvasta työnte-kemisestä. Työhyvinvoinnin strategisessa johtamisessa työhyvinvointia tukevat toimenpiteet heijastuvat koko organisaation yhteisiin tavoitteisiin. Työhyvinvoinnin tukemisen tulisi kuulua osaksi normaalia johtamistyötä niin, että kaikki organisaatiossa johtotyötä tekevät sitoutuvat siihen ja sen toteutumiseen. Työhyvinvoinnille tulisi olla asetettu selkeät tavoitteet sekä määrittää sellaiset toimenpiteet ja resurssit, joilla työhyvinvoinnin tavoitteet voidaan saavuttaa. Onkin tärkeää valita juuri sellaiset mittarit, joilla voidaan selkeästi arvioida tehtyjen toimenpiteiden ja tavoitteiden toteutumista. (Kuntatyönantajat 2020.)

Työhyvinvointi ilmenee hyvänä työstä suoriutumisenä, oppimisena, kehittymisenä, innovatiivisuutena, hyvänä yhteistyönä sekä sitoutumisena. Toisin sanoen hyvinvoiva työntekijä on tuottava työntekijä. Heikko työhyvinvointi sen sijaan näkyy työn ilon hiipumisena, negatiivisuutena, lukuisina poissaoloina ja sitoutumisen vähäisyytenä. Huonosti voiva työntekijä ei välttämättä huomaa kuormittumistaan ennen kuin stressi on pitkällä ja loppuun palaminen lähellä. Työnantajalla on aina velvollisuus huolehtia työntekijän työhyvinvoinnista, mikä ei kuitenkaan poista työntekijän omaa vastuuta asiasta. Työnantajan tuleekin varmistaa, että työtehtävät ja työolosuhteet eivät vaaranna työntekijöiden työkykyä. Kuitenkin työntekijän on ensisijaisen tärkeää myös huolehtia omasta terveydestään esimerkiksi terveellisen ruokavalion, liikunnan ja riittävän unen avulla. Työntekijä voi esimerkiksi toistuvasti nukkua liian vähän ja näin kasvattaa uupuneena riskiä työtapaturmille ja työhyvinvoinnin heikkenemiselle. (Viitala & Jylhä 2019, 242–243.)

Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan palkansaajista 90 prosenttia sanoo kokevansa työn imua viikoittain ja 40 prosenttia päivittäin. Työn imulla tarkoitetaan muun muassa tarmokuutta, omistautumista ja uppoutumista työhön. Sillä on todettu olevan vaikutusta organisaation taloudelliseen

menestykseen, henkilöstön työhön sitoutumiseen ja pidempiin työuriin. Työpaikoilla tulisikin keskittyä työhyvinvoinnin lisäksi työn imun lisäämiseen eli luomaan mahdollisuuksia työntekijän aidon innostuksen synnyttämiseen. Työn imuun panostaminen maksaa itsensä takaisin, kun henkilöstö on paitsi tyytyväistä ja tehokasta sekä täynnä energiaa. Asiantuntijatyössä työn imun vaikutus tulokseen voi olla jopa satakertainen sen mukaan, kokeeko työntekijä työn imua vai onko hän leipääntynyt. (Manka & Manka 2016, 41.)

Työhyvinvointi on käsitteenä laaja-alainen ja monien eri tekijöiden summa ja sen syntymiseen vaikuttavat useat eri tekijät. Manka & Manka, (2016, 76.) ovat koonneet havainnollistavan mallin, jossa kuvataan erilaisia henkilöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tekijät on sijoitettu viideksi eri kokonaisuudeksi kuviossa 2. Joita ovat: organisaatio, työyhteisö, työ, johtaminen ja työntekijä itse. (Manka & Manka 2016, 76.)

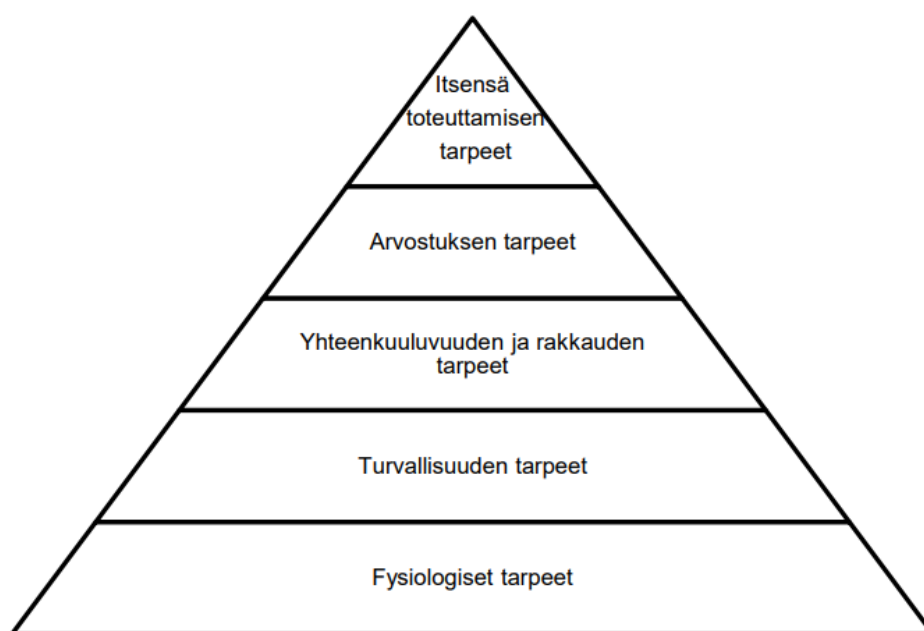


Kuvio 2. Työhyvinvoinnin muodostumiseen vaikuttavat tekijät (mukailen Manka & Manka 2016, 76)

3.5.1 Maslowin tarvehierarkia

Ihmisen kokemaan motivaatioon on useita eri teorioita, ja ne käsittelevät motivaatiota eri näkökulmista. Yksi tunnettu teoria on Maslowin tarvehierarkiateoria, jonka Yhdysvaltalainen Abraham Maslow julkaisi vuonna 1943 tutkimuksessaan A Theory of Human Motivation. Tämä teoria tarkoittaa sitä, että ihmisen perustarpeiden tulee olla tyydytetyt ennen kuin ihminen etsii tyydytystä muille

tarpeilleen. Maslowin tarvehierarkiaa kuvataan pyramidina (kuvio 3). Ensimmäisen tason muodostavat ihmisen fysiologiset tarpeet, kuten nälkä, jano, uni ja muut fyysiset tarpeet. Toisen tason muodostavat turvallisuuden tarpeet, kuten varmuus, suojautuminen fyysisiltä ja psyykkisiltä haitoilta sekä vaaran välttäminen. Kolmannella tasolla ovat yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet, muun muassa hyväksyntä, ystävyys ja rakkaus. Neljännellä tasolla ovat arvostuksen tarpeet kuten itsekunnioitus, itsenäisyys sekä kiitoksen, kunnioituksen ja arvostuksen saaminen muilta ihmisiltä. Ylimpänä kaikista ovat itsensä toteuttamisen tarpeet kuten omat saavutukset, henkinen kehittyminen sekä kasvu. (Sinokki 2016, 73.)

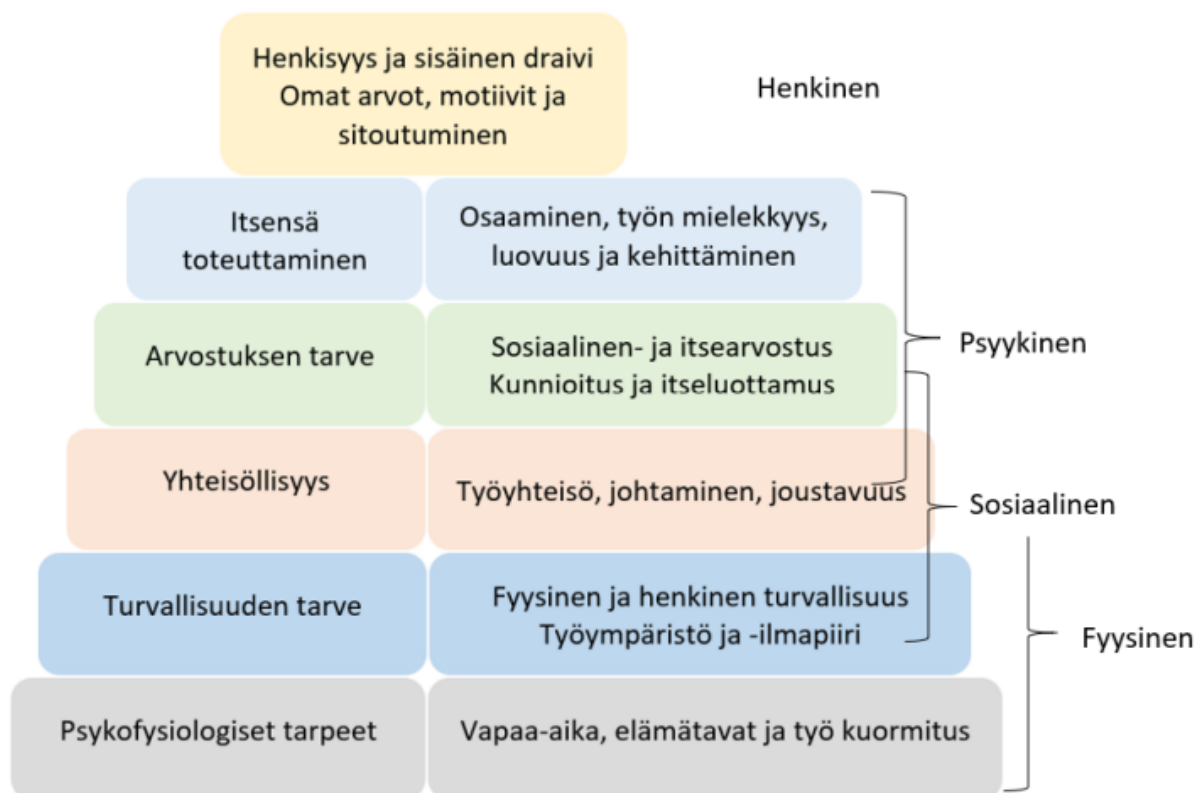


Kuvio 3. Maslowin tarvehierarkia. (mukaillen Sinokki 2016, 74–75; Lehto 2020)

Maslowin tarvehierarkiassa (kuvio 3) motivaatio ja innostus tekemiseen syntyvät aivan hierarkian huipulla, kun kaikki muut tarpeet ovat sitä ennen tyydytetyt. Muiden osa-alueiden ollessa kunnossa itseään on helpompi toteuttaa ja motivaatio tekemiseen on korkealla. Kuitenkin Maslow on itse todennut, ettei tarpeiden tyydytys välttämättä mene aina juuri tässä järjestyksessä. Motivaatio ja innostus voivat syntyä ilmeisesti, että kaikki tasot ovat täytetty ja tarpeet tyydytetyt. Maslowin tarvehierarkian avulla voidaan yrittää ymmärtää työyhteisön motivoitumista tai turhautumista. Maslowin tarvehierarkiaa on kuitenkin kritisoitu, sillä sitä ei pidetä universaalina, koska siinä ei muun muassa huomioida eri kulttuureissa korostuvaa yhteisöllisyyttä. Tarvehierarkia ei myöskään huomioi yksilöitä. Esimerkiksi ikä vaikuttaa yksilön tarpeisiin eikä kaiken ikäisillä tarpeet mene pyramidin osoittamassa järjestyksessä. Maslowin tarvehierarkiasta on olemassa myös nykyaikaisempia versioita, joissa korostetaan sitä, ettei tarpeet välttämättä tyydyty pyramidin mukaisessa järjestyksessä. (Sinokki 2016, 74–75; Lehto 2020.)

3.5.2 Työhyvinvoinnin portaat

Rauramo (2004, 39–40) ja Ojala & Ahonen (2003, 21) kuvaavat työhyvinvointia Abraham Maslowin tunnettuun motivaatioteoriaan pohjautuen työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla. Maslowin teorian mukaan ihmisen tarpeista rakentuu hierarkkinen pyramidi, jossa alimpana ovat fysiologiset perustarpeet ja ylimpänä itsensä toteuttamisen tarve. Teorian mukaan ylempää porrasta ei voi saavuttaa ennen kuin alempien tasojen tavoitteet on saavutettu. Työhyvinvoinnin portaat kuvaavat selkeästi keskeisiä työhyvinvoinnin osatekijöitä sekä havainnollistavat, kuinka työhyvinvointia voidaan kehittää. Malli kuvaa myös työntekijän perustarpeita, joiden tulisi työssä täyttyä, mikä puolestaan vaikuttaa työntekijän motivaatioon. Porrasmalli ei kuitenkaan ainoastaan kuvaa yksilön työhyvinvointia, vaan sen avulla voidaan kehittää ja auttaa niin yksilöä, kuin koko työyhteisöä sekä organisaatiota. Työhyvinvoinnin portaat-mallin askelmia on viisi, joita ovat: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Rauramo (2004, 39–40) ja Ojala & Ahonen (2003, 21) lisäävät vielä ylimmäiseksi, eli kuudenneksi portaaksi henkisuuden ja sisäisen draivin (kuvio 4).



Kuvio 4. Työhyvinvoinnin portaat (mukaillen Rauramo 2004, 40; Ojala & Ahonen 2003, 21)

Ensimmäinen porras kuvaa Maslowin teoriassa perustarpeiden täyttymistä. Työhyvinvoinnin portaat -mallissa perustarpeiksi määritellään psykofysiologiset tarpeet, joita ovat: vapaa-aika, työntekijän elämäntavat, työn kuormitus, terveys, sairauksien ennaltaehkäisy ja työterveyshuolto. (Rauramo 2004, 39.)

Toinen porras kuvaa turvallisuuden tarvetta, joka täytyäkseen edellyttää fyysistä ja henkistä turvallisuutta. Näihin liittyvät turvallinen työympäristö ja -ilmapiiri, riittävä toimeentulo, pysyvyys, toimivat ja ergonomiset työskentely- sekä toimintatavat. Muita merkittäviä tekijöitä ovat tasa-arvoinen työyhteisö ja oikeudenmukaisuus. Jokaiselle työntekijälle tulisi taata oikeus käydä töissä niin, ettei näitä turvallisuuden tarpeita laiminlyödä. Turvattomuuden tunteminen johtaa helposti pelkoon, joka puolestaan voi estää hyvinvoinnin ja kehityksen. (Rauramo 2004, 39; Ojala & Ahonen 2003, 20.)

Kolmas porras kuvaa yhteisöllisyyttä, joka koostuu henkilön halusta kuulua joukkoon, esimerkiksi työyhteisöön. Yhteisöllisyydessä on kyse sosiaalisesta hyvinvoinnista ja työyhteisöstä, joka auttaa sitouttamaan työhön ja lisää työssä jaksamista. Tärkeimpiä osatekijöitä ovat työyhteisö, johtaminen, verkostot ja joustavuus, kehittymismahdollisuudet sekä erilaisuuden hyväksyminen. Yhteisöllisyys tukee yksilön ja koko organisaation yhteistä tavoitetta ja päämäärää. Työyhteisössä tulee vallita luotettava ja avoin ilmapiiri, jossa työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. (Rauramo 2004, 39–40.)

Neljäs porras kuvaa puolestaan arvostuksen tarvetta, joka koostuu kahdesta tarpeesta; sosiaalisesta arvostuksesta ja itsearvostuksesta. Sosiaalinen arvostus koostuu muun muassa huomioinnista ja kunnioituksesta. Itsearvostus puolestaan koostuu itseluottamuksesta, kunnioituksesta ja riippumattomuudesta. Työyhteisön osoittama arvostus eli sosiaalinen arvostus vaikuttaa siihen, millainen henkilön oma arvostus on omaa työtään kohtaan. Arvostus omaa ja muiden tekemää työtä kohtaan on erityisen tärkeää. Neljännellä portaalla ovat myös eettisesti kestävä ja selkeät arvot, mukaan lukien organisaation missio, visio ja strategia, oikeudenmukainen palkkaus, toimiva palkitsemisjärjestelmä sekä mahdollisuus palautteeseen ja kehityskeskusteluihin. (Rauramo 2004, 39–40.)

Viides porras kuvaa henkilön osaamista eli itsensä toteuttamisen tarvetta. Siihen sisältyvät osaaminen, työn hallinnan tunne ja mielekkyys sekä vapaus ja luovuus. Työn tulisi tarjota mahdollisuus omien kykyjen hyödyntämiseen sekä uuden oppimiseen. Viides porras koostuu muun muassa luovuudesta, halusta kehittää itseään ja osaamistaan sekä asetettujen tavoitteiden tavoittelusta ja saavuttamisesta. Tällä portaalla kiinnitetään huomiota myös työoloihin ja viihtyvyyteen. Viidennen portaan tavoitteena on kehittää yksilöä ja hänen osaamistaan kuin työyhteisöä ja organisaatiota, sen visioita ja tavoitteita. Osaaminen edistää myös yksilön ja organisaation kilpailukykyä. (Rauramo 2004, 39–40.)

Otala ja Ahonen (2003, 21–22) ovat muodostaneet näiden viiden portaan lisäksi vielä kuudennen eli ylimmän portaan, johon sisältyvät henkisyys ja sisäinen draivi. Kuudes porrassisältää muun muassa motiivit, arvot ja yksilön oman energian, mitkä puolestaan määrittelevät yksilön sitoutumista erilaisiin asioihin kuten työhön. Lopulta kuitenkin ihminen itse hallitsee omaa hyvinvointiaan ja toteutuakseen, jokaisen tulee myös hyvinvointia itse haluta. Tässä korostuu se, etteivät alemmat portaavat auta, mikäli henkilö ei itse ole valmis vaalimaan omaa hyvinvointiaan. Kuten kuviossa 4 esitetään, työhyvinvoinnin portaavat voidaan jakaa myös fyysiseen-, sosiaaliseen-, psyykkiseen ja henkiseen hyvinvointiin. (Otala & Ahonen 2003, 21.)

3.5.3 Työhyvinvointi etätyössä

Erityisesti etätyössä korostuu työntekijän vastuu omasta työhyvinvoinnistaan. Omaa työtä tulee osata johtaa ja erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan. Omia työskentelytapoja on tarkasteltava kriittisesti, jotta mahdolliset riskit saadaan tunnistettua ja välttyään niiltä. (Työsuojelulaitos 2020.)

Joustavat työolosuhteet ovat parantaneet työntekijöiden hyvinvointia ja terveyttä sekä lisänneet työhön sitoutumista. Etätyön osalta on huomattu positiivisia vaikutuksia työntekijöiden lisääntyneessä sitoutumisena työhönsä, koska on koettu, että kotona on parempi työrauha. Samoin positiivisia vaikutuksia on nähtävissä tehtävien nopeammassa suorittamisessa, suuremmassa tehokkuudessa ja tuottavuudessa. Työntekijöiden on myös helpompi suunnitella työpäiväänsä. (Wontorczyk & Roznowski 2022.)

Ylemmät Toimihenkilöt ry:n tekemän kyselyn mukaan muun muassa vastaajien työnhyvinvointi parantui sekä työ ja vapaa-ajan yhdistäminen helpottui. Tutkimuksesta havaittiin työn tehokkuuden sekä työssä jaksamisen parantuneen etätyöjakson aikana. Saatujen tuloksien mukaan työtehokkuuden vaikutti suuresti vähäiset keskeytykset työpäivän aikana. Kuitenkin osa vastaajista kaipasi takaisin toimistolle eikä pitänyt etätyötä mielekkäänä. (Kopra 2020.) Työturvallisuuskeskus on nostanut esiin, kuinka etätöissä on mahdollisuus vaikuttaa oman työn organisointiin, jonka lisäksi myös työn imu, työhyvinvointi sekä työn tuottavuus voivat lisääntyä. Etätyön hyödyiksi on lueteltu myös henkilökohtainen vapaus sekä työn, vapaa-ajan ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Lisäksi kotona usein vallitsee hyvä työrauha, jolloin työntekijöiden ajankäyttö tehostuu. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Tutkimushankkeessa ”Miten Suomi voi?” -työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana kesään 2021 mennessä on tutkittu suomalaisen väestön sekä erilaisten työntekijäryhmien työhyvinvointia etätyöaikana. Tutkimuksesta käy ilmi, että erityisesti yksin asuvien työn imu olisi laskenut selvästi vuodesta 2019 vuoteen 2020. Kokonaisuutena kuitenkin etätyöntekijöiden työn imu lisääntyi ensin loppuvuodesta 2019, mutta laski vuoden 2020 lopulla melkein samaan, missä se oli ennen nousua. Kuitenkin työn imu oli etätyöntekijöillä korkeammalla verrattuna lähityötä tekeviin työntekijöihin.

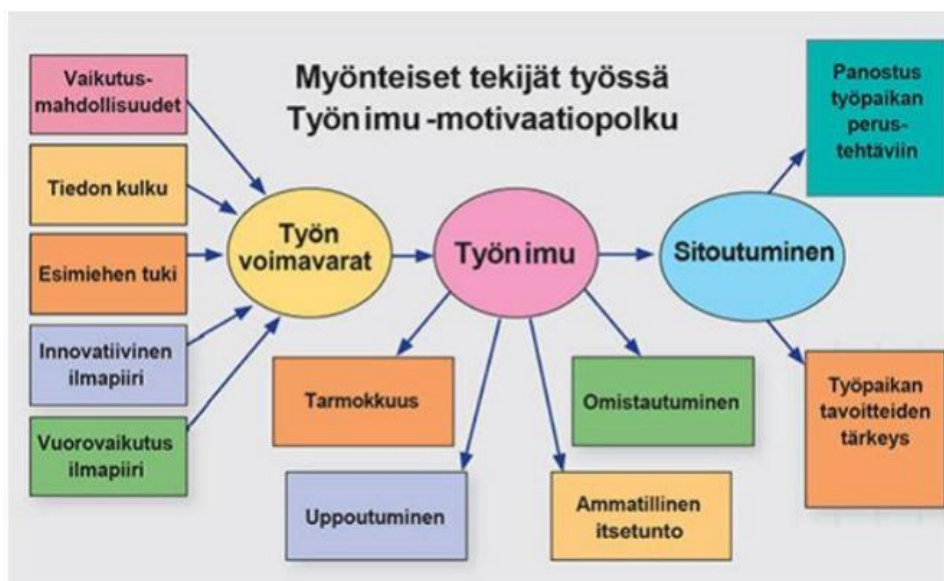
Tutkimushankkeessa on tutkittu samaa kohderyhmää kolmena eri ajanjaksona, minkä avulla on tutkittu työhyvinvointia koronapandemian aikana. Tutkimuksien tulokset on esitetty alla olevassa kuvassa (kuvio 5). Tutkimuksessa tutkittiin työn imua, työuupumista sekä työhön tylsistymistä. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta työn imun hieman nousseen keväällä 2020, kun suurin osa työntekijöistä työskenteli etätöyssä, kuitenkin kesään 2020 mennessä työn imu oli laskenut takaisin tutkimuksen aloitusta edeltäneelle tasolle. Sen sijaan työuupumus ja tylsistyminen ovat olleet kasvussa mitä pidempään koronapandemia on jatkunut. Etenkin alle 36-vuotiaiden on havaittu kokevan enemmän tylsistymistä ja uupumista. Näihin työhyvinvoinnin tekijöihin on vaikuttanut eniten se, ettei etätöyssä koeta oikeudenmukaista kohtelua, yhteenkuuluvuudentunne puuttuu ja epävarmuus tulevastakin on jatkuvasti läsnä. (Kaltiainen & Hakanen 2021)



Kuvio 5. Miten Suomi voi? -tutkimushankkeen työhyvinvointitekijöiden tulokset (mukaillen Kaltiainen & Hakanen 2021)

Mikäli kaikki tai osa henkilökunnasta on etätöyssä, spontaaneja kohtaamisia pyritään korvaamaan yhteisillä palaverilla. Joissakin työyhteisöissä sinänsä hyvä tavoite ajankäytön tehostamisesta on johtanut 15–30 minuutin pikapalaveriin, joita voi yhtäkkiä olla jopa 10–15 päivässä. Koska tapaamiset useasti vaativat onnistuakseen myös valmistautumista, tahti on hengästyttävä. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022. 18.)

Seuraavassa kuviossa (kuvio 6) havainnollistuu kuinka myönteiset tekijät vaikuttavat henkilöiden työn imuun. Kuvaajassa on vasemmalla esitetty ne tekijät, jotka vaikuttavat työn voimavaroihin, kuten vaikutusmahdollisuudet, tiedonkulku, esimiehen tuki, innovatiivinen ilmapiiri ja vuorovaikutusilmapiiri. Myönteisesti koetut asiat vaikuttavat positiivisesti myös työn imuun, joka näkyy tarmokkuutena, omistautumisena, työhön uppoutumisena ja ammatillisena itsetuntona. Työn imu puolestaan sitouttaa henkilöä ja saa aikaan panostusta työpaikan perustehtäviin sekä työpaikan tavoitteiden saavuttamiseen. (Kuntatyönantajat 2020.)



Kuvio 6. Motivaatiopolku (mukaillen Kuntatyönantajat 2020)

Ulla Vilkmán (2020) on listannut viisi tärkeää asiaa, joilla jokaisen on mahdollisuus edesauttaa työhyvinvointia etätyössä.

1. Työntekijän oma vastuu

Työhyvinvointi- ja erityisesti etätyön ergonomiakeskustelussa korostuvat vahvasti työnantajan vastuu. Nämä asiat ovat toki pitkälti työnantajan vastuulla, mutta myös jokaisella työntekijällä on vastuu omasta työhyvinvoinnista ja työkyvystä. Esimiehen onkin tärkeää nostaa säännöllisesti nämä asiat keskusteluun työyhteisön kanssa ja muistuttaa niiden tärkeydestä.

2. Työn rytmitys ja taukojen merkitys

Keskittyminen työhön tekee etätyöstä erityisen palkitsevaa, mutta on myös puolestaan hyvin intensiivistä. Mikäli tähän lisätään vielä nopeat siirtymät tehtävistä ja palavereista toisiin sekä digitaalisten välineiden kautta saapuvien viestien määrän ja pahimmillaan multitaskauksen etäkokousten aikana, niin aivot käyvät melkoisilla kierroksilla työpäivän päätteeksi. Tarvitsemme uudenlaisia tapoja tehdä työtä, johon kuuluu muun muassa työn tauottaminen. Aivot tarvitsevat lepoa noin 60–90 minuutin välein. Mikäli istut työskennellessäsi, on yhtä usein myös hyvä nousta seisomaan. Palaverien välille on myös tärkeää jättää omat taukonsa.

3. Vaihtele työasentoa

Monella etätyön ergonomia on heikko ja moni huomaa, että pian hartioita särkee ja niska on jäykkä. Vaikka sähköpöydät saavuttivat nopeasti suuren suosion toimistoissa, moni ei sellaista kuitenkaan halua tai pysty hankkimaan kotiin. Fysioterapeutit suosittelevat vaihtamaan työasentoa useita kertoja

päivässä. Mikäli kotona ei ole ergonomista työpistettä, suositellaan työn tekemistä päivän aikana eri paikoissa. Kuten keittiönpöydän ääressä sähköposteihin vastaamista tai kirjallista työtä nojatuolissa tai sohvalla ideointia ja suunnittelua. Seisoen etäpalaveria ja niin edelleen.

4. Arkiliikunta ja päivittäiset askeleet

Tärkeää on myös muistaa arkiliikunnan määrä. Etätyössä päivittäinen askelmäärä jää huomamatta helposti pieneksi, kun kaikki normaalisti työhön liittyvät siirtymät jäävät pois. Työpäivän lomassa aamuin, illoin voi tehdä pienen kävelylenkin tai pistäytyä happihyppelyllä lounaan yhteydessä. Osan palaverista voi helposti toteuttaa kävelykokouksina. Mahdollinen työyhteisön yhteinen taukojumppa tuo työhön myös kaivattua sosiaalisuutta.

5. Työstä irtautuminen

Työstä irtautuminen on usealle hankalampaa etätyössä. Kun työstä siirrytään kotona vapaa-ajalle vain poistumalla työpisteeltä, jäävät aivot helposti vielä töihin. Ensimmäiseksi on hyvä sulkea tietokone, jotta palaaminen sen ääreen ”vielä yhden” jutun takia ei käy helposti. Joillekin irtautumiseen voi auttaa kävely ulkona, jooga, meditaatio tai vaikka ruoan valmistaminen. Hyvä tapa päättää työpäivä on myös todeta, että päivän tärkeimmät tehtävät on hoidettu ja saa levollisemman mielen siirtyä vapaalle. (Vilkman 2020.)

Useat organisaatiot ovat myös huomioineet työntekemisen muutoksien vaikutukset henkilöstön psyykkiseen hyvinvointiin. Henkistä hyvinvointia on alettu tukea muun muassa tarjoamalla keskusteluapua ammattilaisten kanssa. Tapaamiset voidaan nykyisin toteuttaa myös virtuaalisesti, joka helpottaa avun saatavuutta sekä madaltaa kynnystä hakea apua. Säännöllisesti toteutetut työpaikkaselvitykset ovat myös hyödyllinen tapa ylläpitää ja seurata henkilöstön työhyvinvointia. Virtuaalimaailman mukanaan tuoma valtava informaation määrä haastaa monen mielen. Mikäli tämän lisäksi aiheutuu myös ongelmia yhteistyössä tai muissa ympäristötekijöissä, voi psyykinen terveys olla koetuksella. Säännöllisesti toteutetuilla työpaikkaselvityksillä päästään nopeasti reagoimaan muuttuneisiin olosuhteisiin ja sitä kautta tukemaan hyvää työkykyä. (Aulankoski, 2016).

4 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen toteutusta ja menetelmiä eli tutkimuksen empiiristä osaa. Empiirisessä osassa tarkastellaan pitkäkestoisen etätyön vaikutuksia ja sitä, miten henkilöstön työhyvinvointia voidaan tukea etätyössä sekä kehittää tulevaisuudessa. Aluksi tarkastellaan tutkimusongelmaa ja tutkimuskysymyksiä, tutkimusmenetelmää, sen vahvuuksia ja soveltuvuutta tähän tutkimukseen. Sen jälkeen perehdytään tutkimuksen käytännön toteutukseen kuten tutkimusaineiston keruuseen haastattelututkimuksella ja sen analysointiin. Viimeisenä tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta.

4.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Tällä tutkimuksella halutaan selvittää parasta mahdollista tulevaisuuden työskentelymallia tutkimalla Stora Enson henkilöstöhallinnon henkilöstön kokemuksia vertaamalla etätyötä ja toimistolla työyhteisön parissa tehtävää työtä, sekä niiden hyötyjä ja haittoja.

Tätä tutkimusongelmaa tarkastellaan seuraavan tutkimuskysymyksen avulla: miten Stora Enson henkilöstöhallinnon henkilöstö kokee etätyön vaikuttaneen työhyvinvointiin COVID-19 pandemian aikana. Tutkimuskysymyksen tukena on kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytettäviä apukysymyksiä, jotka tässä tutkimuksessa ovat:

- Mitkä ovat henkilöstön kokemukset etätyöstä?
- Mitkä asiat ovat vaikuttaneet henkilöstön työhyvinvointiin etätyön aikana?
- Mikä on henkilöstön näkemys ja toiveet tulevaisuuden työskentelymallista?

Näiden kysymysten avulla saadaan vastaus tutkimusongelmaan ja tutkimuskysymyksiin.

Opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa tietoa työhyvinvoinnin näkökulmasta Stora Enson henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen esihenkilöille ja ylemmälle johdolle, Imatran tehtaiden työhyvinvoinnista vastaaville henkilöille sekä työntekijöille itselleen. Opinnäytetyön on samalla tarkoitus laajentaa näkemystä myös siitä, kuinka henkilöstön työhyvinvointia voidaan tulevaisuudessa tukea entistä enemmän. Aluksi työn tavoitteena on tutkia erilaisiin lähteisiin, kuten kirjallisuuteen ja muihin tutkimuksiin pohjautuvaa tietoa siitä, mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin, etä- ja lähityöskentelyyn. Sekä siihen millaisia hyötyjä ja haittoja näissä työskentelymalleista on havaittu. Näihin aihealueisiin perehtyminen on tärkeää, jotta haastattelututkimuksessa osataan kysyä oikeita asioita.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Menetelmä valikoitui tutkittavan ilmiön perusteella, koska tutkimusaiheesta haluttiin saada mahdollisimman laaja ja syvä kuva tulevaisuuden toimintamallin rakentamista varten. Laadullisella tutkimuksella pystytään selvittämään kyseistä ilmiötä syvemmin kuin määrällisellä tutkimuksella. Kvalitatiivisella tutkimuksella pyritään saamaan mahdollisimman laaja näkemys yhdestä havaintoyksiköstä ja näin ollen ilmiön käsittely on hyvin laaja-alaista. Tutkimuksella pyritään selvittämään mahdollisimman tarkasti henkilöstön tuntemuksia ja ajatuksia etätyöstä ja sen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Kvalitatiivista tutkimusta tehdessä, kohderyhmäksi tulisi valita juuri ne yksilöt, jotka tietävät tutkittavan aiheen ilmiöstä mahdollisimman laajasti. (Kananen 2014, 97.) Laadullisen tutkimusmenetelmän kohdalla on myös hyvä tiedostaa, ettei täyttä objektiivisuutta ole aina mahdollista saavuttaa, koska tutkijan omat arvot ja ajatukset sekä hankittu teoriatieto muokkaavat helposti toisiaan. (Hirsjärvi ja muut, 2013, s. 161, 164.)

Laadullinen tutkimus aloitetaan aiheen valinnalla sekä tavoitteiden asettamisella. Tämän jälkeen muotoillaan tutkimuskysymys, mahdolliset apukysymykset ja rajataan aihe. Seuraavaksi laaditaan teoreettinen viitekehys. Näiden jälkeen voidaan alkaa suunnitella tutkimusta ja valitaan sekä perustellaan sopiva lähestymistapa. Tämän jälkeen valitaan, kuvaillaan ja perustellaan tutkimusmenetelmä. Kun tutkimusmenetelmä on valittu, aloitetaan aineiston hankinta. Kun aineisto on valmis, se analysoidaan ja tulokset kirjoitetaan ja raportoidaan. Myös tutkimuksen luotettavuus tulee arvioida. (Puusa ym. 2020.)

Tutkimus toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna Teamsin välityksellä. Ominaista teemahaastattelulle on se, että jokin osa haastattelusta on valmiiksi määritelty, muttei kaikkia. Haastatteluun on ennalta päätetty teemat valmiiksi, mutta kysymysten järjestys ja tarkka muoto voivat vaihdella haastattelun edetessä. Teemahaastattelulla pyritään saamaan mahdollisimman tarkasti selville henkilön ajatuksia, näkemyksiä, tulkintoja ja uskomuksia tutkittavasta asiasta. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 47–48; Hirsjärvi ja muut, 2013, s. 208.) Haastattelukysymykset oli määritelty valmiiksi tässä tutkimuksessa, mutta niiden sanamuoto ja järjestys saattoivat vaihtua haastattelun edetessä keskustelun ohessa. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluja. Haastattelun apuna haastattelijalla oli käytössään 28 kysymystä käsittävä kysymyslomake, joka on liitteenä opinnäytetyön lopussa. Haastattelun aikaisten muistiinpanojen lisäksi haastattelu myös nauhoitettiin ja litteroitiin myöhempää analysointia varten.

Haastattelu on yksi yleisimmistä tutkimusten tiedonkeruumenetelmistä, koska sillä saadaan kerättyä ketterästi syvällistä tietoa. Etenkin yksilöä korostaviin tutkimuksiin haastattelut soveltuvat hyvin. (Ojasalo ym. 2015, 106.) Haastattelu on menetelmänä joustava, sillä haastattelun edetessä on mahdollisuus toistaa ja tarkentaa kysymyksiä, oikaista mahdollisia väärinkäsityksiä ja käydä aihepiiristä

keskustelua haastateltavan kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73–74.) Menetelmänä haastattelu voidaan jakaa terapeuttiseen- ja tiedonhankintahaastatteluun, joka voidaan jakaa edelleen tutkimushaastatteluun ja käytännön haastatteluun. Tässä tutkimuksessa käytettiin tutkimushaastattelua, jolla haluttiin saavuttaa mahdollisimman laajaa tiedonhankintaa tarkasti valituilta henkilöiltä. Tutkimushaastattelu tähtää systemaattiseen tiedon keruuseen. (Metsämuuronen 2000, s. 39.) Haastattelu on aina vuorovaikutustilanne, johon huolellinen valmistautuminen on tärkeää. Haastattelussa tutkijan rooli on ohjata keskustelua, ja haastateltava toimii osaltaan tiedonantajana. Tarvittaessa voidaan myös esittää uusia esille nousevia kysymyksiä ja jättää pois ennalta laadittuja kysymyksiä. (Ojasalo ym. 2015, 108.) Haastattelujen avulla pyritään saamaan kokoon sellainen aineisto, jonka pohjalta voidaan tehdä luotettavia päätelmiä ja johtopäätöksiä tutkittavasta aiheesta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 66.)

Haastattelussa tutkimuksen lopputulokseen vaikuttavat tutkijan sananpainot, läsnäolo, asenne ja kokemus. Harjoittelemalla haastattelua ennakkoon, saadaan haastattelusta rennompia ja tutkimustulokset voivat olla kattavampia. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 103–104.) Haastattelun nauhoittaminen auttaa haastattelijaa tarkkailemaan samanaikaisesti haastateltavaa ja jälkeempään on helppo palata kuuntelemaan tallenteita uudelleen. Lisäksi äänitetystä materiaalista voidaan kiinnittämään huomiota esimerkiksi äänen sävyyn ja puhetapaan. Todellisen vastauksen voi kuulla myös ”rivien välistä”. Nauhoittaminen voi olla monelle haastateltavalle vierasta, joten siihen kannattaa valmistautua jo etukäteen. Ennen nauhoitettavaa haastattelua on haastateltavalta pyydettävä lupa tallentamiseen. (Kananen 2017, 134–135.)

Haastattelussa on myös omat ongelmansa; sen onnistuminen edellyttää usein kokemusta ja se on herkkä virheellisille lähteille. Tulee myös muistaa, että haastatteluissa kerätty aineisto on aina subjektiivista, se koostuu haastateltavan henkilön omista mielipiteistä ja hänen henkilökohtaisista kokemuksistaan. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34–41.)

4.3 Haastatteluaineisto

Kohderyhmäksi tutkimuksessa on rajattu toimihenkilötehtävissä työskenteleviä asiantuntijoita, jotka ovat olleet pääasiassa vain etätyössä COVID-19 pandemian alettua keväällä 2020, jolloin Suomen hallitus antoi etätyösuosituksen. Työyhteisöön kuuluu myös jäseniä, jotka ovat työskennelleet myös koko pandemian ajan varsinaisella työpaikalla. Tutkimukseen valitut henkilöt olivat minulle ennestään tuttuja. Lähestyessäni henkilöitä haastattelupyynnöllä, otin huomioon oman suhteeni kyseiseen henkilöön. Pyrin haastattelemaan ihmisiä, jotka tunnen entuudestaan, mutta kuitenkin sellaisia kenen kanssa en ole ollut kovin läheisissä tekemisissä työssä tai vapaa-ajalla. Tällä tavoin pyrin minimoimaan henkilökohtaisen suhteen vaikutusta haastattelusta saatavaan aineistoon, vaikka kyseinen asia on tutkimuksen validiteetin kannalta aina huomioitava. Haastateltavien henkilöiden valintaan

vaikutti myös oma näkemys heidän avoimuudestaan kertoa kokemuksistaan ja reflektoida etätyöskentelykokemuksen parissa.

Haastateltaviksi valikoitui kahdeksan naista ja kaksi miestä. Henkilöt ovat iältään 26 ja 62 ikävuoden välillä. Haastattelut toteutettiin 7.-28.9.2022 välisenä aikana etäyhteydellä yksilohaastatteluina Teams-sovelluksen välityksellä. Aikaa haastatteluun varattiin yksi tunti ja haastattelut tallennettiin ja litteroitiin myöhempää analysointia varten. Haastateltavien ryhmä muodostui tarkoin valitusta kymmenestä toisistaan erilaisesta asiantuntijatyötä tekevästä toimihenkilöstä.

Haastattelulomake oli koottu kolmen aihepiirin ympärille, joita olivat taustatiedot, työhyvinvointiin liittyvät kysymykset sekä etätyöhön liittyvät kysymykset. Kysymyksiä haastattelulomakkeella oli 28 kappaletta. Haastattelujen aikana tehtiin myös muistiinpanoja haastattelulomakkeelle. Kaikki kysymykset käsiteltiin kaikkien haastateltavien kanssa. Kysymyksissä lauseiden esittämisen muoto vaihteli hieman haastattelusta riippuen, mutta kuitenkin niin, ettei kysymysten sisältö tai tarkoitus muuttuneet. Myös kysymysten järjestys vaihteli hieman haastattelun aikana. Muutama haastateltava henkilö sivusi vastauksellaan jonkin toisen kysymyksen aihetta, jolloin oli loogista siirtyä siihen kysymykseen seuraavaksi, vaikka sen aika olisi ollut hieman myöhemmin. Näin haastattelussa säilyi keskustelumainen tunnelma, eivätkä kysymykset ainoastaan seuranneet toinen toisiaan. Nauhoitetta haastattelusta kertyi yhteensä 10 tuntia 25 minuuttia ja litteroitua aineistoa kertyi yhteensä kymmenestä haastattelusta 461 sivua (fontti: Calibri, fonttikoko 11, riviväli 1).

Haastatteluun valituille kerrottiin haastattelun olevan keskustelumainen eikä tarkoituksena ollut edetä sanatarkasti haastattelukysymysten mukaan. Haastattelukysymyksiä ei myöskään annettu haastateltaville ennakoon. Haastateltaville kerrottiin haastattelun tarkoituksista, taustasta ja päämäärästä haastatteluun kutsuttaessa puhelimitse. Samalla heiltä kysyttiin lupaa aineiston keräystä ja nauhoitusta varten. Kutsua esitettäessä valituille haastateltaville kerrottiin, että aineisto kerätään yhteen ja tutkimustulokset esitetään anonymisti, niin ettei haastateltavan henkilöllisyys käy ilmi. Ennen varsinaisia haastatteluja testattiin kysymyslomaketta sekä haastattelun teknisiä ominaisuuksia nauhoituksen ja litteroinnin osalta. Haastattelut veivät aikaa yhteensä 12 tuntia. Haastattelun aikana saatiin keskittyä haastatteluihin ilman erillisiä häiriötekijöitä. Haastattelujen edetessä ilmeni haastateltavilta saatavien vastausten alkavan muistuttaa toisiaan, siitäkin huolimatta, että kysymyksiä esitettiin eri tavoin, jotta tutkimuksen päämäärä saavutettaisiin ja kylläntyminen toteutuisi.

4.4 Haastatteluaineiston litterointi ja analysointi

Haastatteluista kirjoitetaan litterointi, joka voi olla joko sanatarkasti, yleiskielellä tai propositiotasoinen. Sanatarkassa litteroinnissa jokainen äännähdyskin kirjataan ylös. Yleiskielisen litteroinnin teksti muunnetaan kirjakielelle, eli poistetaan murre- ja puhekielen ilmaisut. Kolmantena litterointimenetelmänä voidaan käyttää propositiotason litterointia, jossa kirjataan ylös vain sanoman tai havainnon

ydinsisältö. Litterointi ei ole vielä varsinaista analyysiä, vaan kyse on tuotoksen kirjaamisesta kirjalliseen muotoon. (Kananen 2017, 134–135.) Litteroinnin auki kirjoittaminen riippuu tutkimuksen luonteesta. Mikäli aineiston keräys on pääasia, ei litteroinnin tarvitse olla aivan sanatarkkaa. Mikäli tutkimuskohteena tärkeinä pidetään myös haastateltavan tunnetiloja ja muita puheesta ilmi käyviä seikkoja, litteroinnissa on huomioitava henkilön mielialat, tunnetilat ja käyttäytyminen. Kaiken tämän analysointiin on varattava runsaasti aikaa. (Ojasalo ym. 2015, 107–108.) Litterointi on hyvä lukea useita kertoja teoriayhteyksien löytämiseksi (Ojasalo ym. 2015, 110.) Litteroinnin jälkeen alkuperäinen aineisto pyritään redusoidaan eli pelkistämään, mikä tarkoittaa sitä, että kaikki tutkimukselle epäolennainen poistetaan. Redusoidusta aineistosta etsitään tutkimusta vastaavia ilmaisuja ja ne listataan allekkain sekä erotetaan alkuperäisestä aineistosta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 95.)

Haastattelujen vastaukset analysoitiin käymällä läpi haastattelun aikana tehtyjä muistiinpanoaineistoja, haastattelun litterointia sekä tarvittaessa kuuntelemalla vastaukset uudelleen läpi nauhoitteesta. Tutkimuksen litterointi tehtiin yleiskielelle, joka oli tutkimuksen luonteelle sopivin. Kyseessä on kohtuullisen pieni otantajoukko, joten edellä mainittu analysointitapa oli mahdollinen. Yhteenveto haastatteluista saaduista vastauksista tehtiin Excel-taulukon avulla kysymysten perusteella.

Tämän tutkimuksen aineisto analysointiin sisällön analyysi -menetelmää käyttäen, joka on perusmenetelmä, mitä voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen aineistojen analysoinnissa. Tutkittavasta ilmiöstä pyrittiin saamaan tiivistetty ja yleinen muoto sisällön analyysin avulla. Sisällön analyysin pääkohdat ovat tulkinnassa ja päättelyssä, jossa päämääränä on käsitteellinen näkemys. Haastateltuja henkilöitä pyritään ymmärtämään mahdollisimman hyvin analysoinnin kaikissa vaiheissa, jotta johtopäätöksissä pystytään kuvaamaan, mitä kyseiset asiat merkitsevät tutkittaville. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 121.) Aineiston analysoinnin voidaan ajatella alkavan jo haastattelutilanteissa. Tutkija voi havaita jo haastatteluiden aikana esiin tulevia erilaisia ilmiöitä ja alkaa muodostaa mahdollisia johtopäätöksiä tekemistään havainnoista. Kun tiedetään kysymysten olennaiset asiat, voidaan aineistosta poistaa se, mikä ei ole tärkeää analysoinnin kannalta ja tulosten analysointi helpottuu merkittävästi, kun kaikkea aineistoa ole tarpeen analysoida. Aineiston tiivistämisen jälkeen havaintoja voidaan luokitella ja yhdistellä tarpeen mukaan. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää analysointi vaiheessa etsiä aineistosta yhtäläisyyksiä kuin myös eroavaisuuksia. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136–137.)

Analysoinnin jälkeen siirrytään tulkintavaiheeseen, jossa aiemmin tehtyjen havaintojen pohjalta luodut merkitykset pyritään tulkitsemaan mahdollisimman seikkaperäisesti. Tulkinnassa ei ole ainoastaan kyse lausutun materiaalin tarkastelusta, vaan tutkijan tulisi etsiä piirteitä, jotka ovat ikään kuin luettavissa rivien välistä. Tutkijalle itselleen on myös muodostunut oma näkemys tutkittavasta aiheesta, jolloin hän helposti tulkitsee haastattelun tuloksia siitä näkökulmasta. Aineiston tulkinnassa voidaan käyttää kahdenlaista tapaa, induktiivista tai abduktiivista päättelyä. Tässä tutkimuksessa on

käytetty induktiivista päättelyä. Induktiivisessa päättelyssä pohditaan sitä, millaisia tuloksia aineistosta saadaan ja niistä tehdään johtopäätökset, jotka puolestaan yhdistetään aiheen teoriaan. Tutkimuksen johtopäätökset muodostuvat lopulta haastatteluista tulleista aineistoista, vaikka puolistrukturoidun haastattelun kysymykset pohjautuivat tutkitun aiheen teoriaan. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136–137.)

4.5 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksissa pyritään aina arvioimaan niiden luotettavuutta. Luotettavuus ja pätevyys kuitenkin vaihtelevat, vaikka tutkimuksissa pyritään välttämään virheitä. Luotettavuuteen vaikuttavat muun muassa aineiston keruu ja sen käsittelyn laaduntarkkailu sekä haastatteluaineiston luotettavuus. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella useiden erilaisten tutkimus- ja mittaustapojen avulla, joita ovat tutkimuksen reliaabelius, validius ja eettisyys. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan lisätä kuvaamalla tarkasti, kuinka tutkimus on toteutettu ja millä tavoin tutkimuksessa saadut tulokset on saavutettu. Tutkimusaineiston keruun vaiheet tulee kertoa selkeästi ja rehellisesti. Tutkimuksessa tulisi ilmetä haastattelujen ajankohta, siihen käytetty aika ja paikka. Samalla tuodaan ilmi myös mahdolliset häiriötekijät sekä aineiston virhetulkinnat. Nämä vaatimukset pätevät myös tutkimustulosten tulkinnassa. Tutkimuksessa tulee käydä myös ilmi perusteet tulkintojen esittämiseen ja perusteet päätelmille. Tässä voidaan hyödyntää muun muassa suoria lainauksia haastatteluista ja muita autenttisia dokumentteja. (Hirsjärvi ja muut 2013, 231–233.)

Tutkimustulosten luotettavuuden näkökulmasta oli tärkeää saada näkemystä myös miehiltä, joiden osuus jäi kuitenkin vähäiseksi naisvoittoisen työyhteisön takia. Näin ollen kaikki organisaatiossa etätyötä tehneet miehet haastateltiin, joita oli kaksi kappaletta. Tässä tutkimuksessa miesten ja naisten vastaukset eivät poikenneet merkittävästi toisistaan, joten tämäkin asia puoltaa sitä, että tutkimuksen tuloksia voidaan pitää luotettavina.

Pitkäaikaisesta etätyöstä on tehty jo jonkin verran tutkimuksia, joiden tuloksia on käsitelty tämän tutkimuksen teoriaosassa. Tämän työn tulokset myötäilevät aiemmin tehtyjen tutkimusten tuloksia, joten tutkimusta voidaan pitää luotettavana. Tällä tutkimuksella saavutettiin myös aiempaa perusteellisempi kuva siitä, miten henkilöstön työhyvinvointia etätyössä voitaisiin jatkossa tukea. Tämän tutkimuksen avulla voidaan puuttua lisäksi niihin epäkohtiin, jotka ovat omiaan lisäämään henkilöstön työhyvinvoinnin heikkenemistä. Mielestäni onnistuin olemaan tutkijana objektiivinen ja pystyin myös löytämään hyviä kehityskohteita liittyen työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen etätyössä.

4.5.1 Reliabiliteetti

Tutkimuksen reliaabeliuksella tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta eli sitä, onko tutkimuksen tulos mahdollisuus saavuttaa uudelleen. Reliaabeliudella voidaan varmistaa, että tutkimuksen

tulokset eivät ole sattumanvaraisia. Reliabelius pyrkii tarkastelemaan enemmän tutkijan toimintaa kuin haastateltavan antamia vastauksia. (Hirsjärvi ja muut 2013, 231.) Reliabiliteettia eli luotettavuutta voidaan mitata tutkimuksen toistettavuuden avulla. Toisin sanoen luotettava tutkimus on sellainen, jonka joku toinen tutkija voisi toistaa tutkimuksin ja saada siitä samanlaisia tuloksia. (Toikko & Rantanen 2009, 122.) Tämä tutkimus ei ole toistettavissa täysin samanlaisena toisena ajankohdana, koska koronapandemian alkamisesta on jo kulunut aikaa ja etätyöskentelyyn on alettu tottua. Tehdyn tutkimuksen vaiheet on kuitenkin kuvattu mahdollisimman tarkasti, jotta tarvittaessa ne voitaisiin toistaa samanlaisena. Aineiston analyysin toistettavuutta tukevat tallennettu haastatteluai-neisto sekä litterointi.

Monipuolisten lähteiden käytöllä voidaan varmistaa tutkimuksen luotettavuutta (Kananen 2017, 74.) Tässä opinnäytetyössä pyrittiin vahvistamaan tutkimuksen luotettavuutta ja takaamaan monipuolisten lähteiden käyttö haastatteluilla ja useiden erilaisten teorialähteiden käytöllä. Työn aiheesta oli saatavilla kattavasti teoretietoa ja teoria koostui etätyöskentelystä, hybridityöstä sekä lähityöstä, työhyvinvoinnista ja koronapandemiasta. Tutkimuksen otannan suuruudella ja edustavuudella voidaan mitata tutkimuksen luotettavuutta (Heikkilä 2014, 178). Tutkimuksessa haastateltiin yhteensä 10 henkilöä. Otantaan valittiin sellaiset henkilöt, joilla oli laaja näkemys etätyöskentelystä koko pandemian ajalta. Yhtenä luotettavuuden mittarina voidaan käyttää saturaatiota eli kylläntymistä. Yhdessä havainnointiyksikössä kylläntyminen ei toteudu, koska aineisto ei voi toistaa itseään. (Kananen 2017, 73.) Kuten aiemmassa luvussa 4.3. kuvataan, että haastatteluista kerätty aineisto alkoi toistaa itseään. Tämä viestii siitä, että tutkimusaineistoa saatiin kerättyä riittävä määrä ja uusien haastateltavien lisääminen ei olisi tuottanut uutta tietoa tutkimukseen. Tutkimuksen aikana havaittiin myös mahdolliseen luotettavuuden heikkenemiseen vaikuttavia tekijöitä. Haastateltavan taipumus antaa sosiaalisesti suotuisia vastauksia saattaa heikentää haastattelun luotettavuutta (Hirsjärvi ym. 2013, 206). Haastatteluissa ei voitu varmistaa, ilmaisevatko haastateltavat asiat samoin haastattelutilanteessa kuin jossain muussa tilanteessa tekisivät. Tämän lisäksi tutkijalla ei ollut aiempaa kokemusta haastattelututkimuksen toteuttamisesta, millä voi olla vaikutusta siihen, esitettiinkö kysymykset riittävän ymmärrettävästi ja samalla tavalla kaikille haastateltaville. Haastattelua harjoiteltiin ennen varsinaisten haastattelujen toteuttamista, mikä puolestaan lisäsi tutkimuksen luotettavuutta ja siitä saatujen tulosten tarkkuutta. (Heikkilä 2014, 178.)

4.5.2 Validiteetti

Tutkimuksen validius tutkii sitä, mittaako tutkimus juuri sitä, mitä sillä on tarkoitus saavuttaa. Jokaisella kerralla tutkimusmenetelmät eivät kuitenkaan vastaa sitä, mitä tutkija on ajatellut ja näin ollen tutkija on tutkinut eri asiaa kuin mitä hän oli ajatellut tutkivansa. Validius voi heikentyä myös silloin, jos tutkijalla on oma vahva ajatusmalli asiasta eikä hän ole valmis muuttamaan sitä

tutkimustulostenkaan myötä, vaan käsittelee aineistoa alkuperäisen ajattelumallinsa mukaisesti. (Hirsjärvi ja muut, 2013, s. 131–132.)

Validius mittaa tulosten pätevyyttä. Tulosten pätevyys varmistetaan hyvällä tutkimuksen suunnittelulla ja tiedonkeruulla (Heikkilä 2014, 178). Tutkimusaineistolla saatiin kattavasti kerättyä tietoa tutkimuskysymyksestä, mikä tarkoittaa, että haastattelukysymysten asettelussa onnistuttiin. Tulosten pätevyyttä voi kuitenkin heikentää haastateltavien ja tutkijan näkemyksen, tietoisuuden ja ymmärryksen eroavaisuudet tutkittavasta aiheesta ja sen käsitteistä. Kysymyksiä voitiin tarvittaessa haastattelun aikana tarkentaa ja haastateltavat valittiin siten, että heillä oli omakohtaista kokemusta etätöiden tekemisestä. Tutkimuksen puolueettomuutta voidaan tarkastella tutkijan ymmärryksen ja kuulemisen kautta. Puolueeton tutkimus ei ota kantaa tiedonantajan sukupuoleen, ikään, uskontoon tai poliittiseen asemaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134–136.)

Tieteellisessä tutkimuksessa on asetettu neljä kohtaa, jotka tulee toteutua. Näitä voidaan kutsua myös ideologismetodisiksi normeiksi. Ensimmäinen on universaalisuus, jonka mukaan tutkimuksen väitteiden tieteellistä totuusarvoa täytyy voida punnita, tutkijan henkilökohtaisia arvoja ja uskomuksia siihen sekoittamatta. Toinen on yhteisöllisyys, joka tarkoittaa tieteellisen tiedon saatavuutta kaikille. Kolmas on puolueettomuus, jonka mukaan tieteellistä tietoa tulee etsiä ja esittää riippumatta tutkijan omasta urasta tai arvomaailmasta. Neljäs ja viimeinen kohta on järjestelmällisen epäilyn periaate. Sen mukaan tieteellisten tuloksien tulee olla avoimia kriittiselle tarkastelulle tiedeyhteisössä. (Hirsjärvi ja muut 2013, 21.)

Tämän opinnäytetyön menetelmiä voidaan pitää luotettavina. Haastattelun perusjoukko oli kattava ja riittävä. Mikäli sama kysely tehtäisiin uudestaan, tulokset eivät poikkeaisi merkittävästi saaduista tuloksista, sillä haastatteluun osallistuneiden vastaukset mukailevat viitekehysissäkin ilmenneitä teorioita ja tutkimuksia. Haastattelulomake oli laadittu huolellisesti, jotta sillä voitiin saavuttaa oleellisia kysymyksiä tutkimusongelman selvittämiseksi. Kysymykset oli laadittu opinnäytetyössä käytettävien teorioiden pohjalta. Haastatteluun oli myös helppo vastata, koska kysymykset olivat helposti ymmärrettäviä, eikä kyselyyn vastaaminen vienyt määrättömästi aikaa. Nämä tekijät lisäävät tutkimuksen validiteettia.

4.5.3 Eettisyys

Suomessa erilaiset julkiset elimet ohjaavat ja valvovat tutkimusten toteutumista eettisten käytäntöjen mukaisesti. Tutkimuksen eettisyyteen liittyy monia asioita, jotka tutkijan tulee huomioida tutkimusta tehdessä. Eettisesti toteutettu tutkimus vaatii, että koko tutkimuksen toteutuksen aikana on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä, jossa kaikkea epärehellisyyttä tulee välttää kaikissa tutkimuksen vaiheissa. (Hirsjärvi ja muut 2013, 23–25.)

Tämä tutkimus on toteutettu tieteelliselle tutkimukselle määritettyjen asetusten mukaisesti. Tässä tutkimuksessa on myös noudatettu opinnäytetyölle asetettuja LAB-ammattikorkeakoulun (2022) eettisiä periaatteita ja hyvän tieteellisen tutkimuksen käytäntöjä. Aineistosta ei käy ilmi vastaajien henkilöllisyys. Tässä tutkimuksessa tutkija pysyi puolueettomana eikä antanut tutkittavien taustojen vaikutta haastatteluaineiston analysointiin. Tutkimuksen eettisyyden takaamiseksi haastateltaville kerrottiin ennen haastattelua tutkimuksen tavoitteista sekä mihin ja miten haastatteluissa kerättyjä tietoja hyödynnetään. Haastatteluista saatujen tietojen säilyttämisestä ja käyttöoikeuksista on sovittu kaikkien osapuolten hyväksymällä tavalla. Tutkija oli tietoinen siitä, että opinnäytetyö tullaan tarkastamaan plagiaatintunnistusjärjestelmässä ja ymmärsi, että opinnäytetyö on tulevaisuudessa julkinen asiakirja. Tutkimuksen objektiivisuutta tarkasteltaessa tulee huomioida, että tutkimusraportti kirjoitetaan mahdollisimman puolueettomasti. Tutkimusraporttia kirjoittaessa tulee kiinnittää huomiota siihen, ettei tutkija vaikuta tai yritä manipuloida omalla käytöksellään saatuihin tutkimustuloksiin. Teoria-aineistojen ja aiempien tutkimusten tarkastelussa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä. Tämän tutkimuksen aikana tutkimukset etätyöskentelystä lisääntyivät merkittävästi eikä kaikkia aiheeseen liittyviä tutkimuksia ole käytetty tämän tutkimuksen tukena.

5 Tutkimustulokset

Tässä kappaleessa esitetään tutkimuksen tulokset. Analyysin aineisto koostuu puolistrukturoiduista teemahaastatteluista, joissa haastateltiin Stora Enson henkilöstöhallinnon palvelukeskuksessa asi-
antuntijatyössä työskenteleviä toimihenkilöitä. Haastateltavista kahdeksan oli naisia ja kaksi miehiä. Tuloksista on nostettu esiin vastauksista ilmenneitä eroja ja yhtäläisyyksiä sekä hyviä huomionarvoisia asioita tutkimusaiheeseen liittyen. Tutkimustuloksien analysoinnissa käytetään apuna suoria lainauksia vastauksista, jotka tunnistetaan tekstissä kursivoinnista. Lainauksissa käytettyjä henkilöitä ei ole yksilöity, jotta anonyymiteetti säilytetään.

Tutkimuksen tulokset tullaan esittämään joulukuussa 2022 Stora Enson henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen esihenkilöille ja ylemmälle johdolle sekä Imatran tehtailla työhyvinvoinnista vastaaville henkilöille. Esitys toteutetaan PowerPoint-esityksenä virtuaalisesti Teams-sovelluksen välityksellä.

5.1 Taustatietojen tulokset

Kysymyksissä 1–5 kysyttiin vastaajien taustatietoja kuten ikää, sukupuolta, perhetaustaa, toimenkuvaa sekä työsuhteen kestoa nykyisessä organisaatiossa.

Haastatteluista käy ilmi, että etätöön ajateltiin yleisesti sopivan lähes kaikille, mutta poikkeuksiakin löytyy, mikä johtuu useasti siitä, ettei kaikilla ole tasavertaisia lähtökohtia etätöskentelyyn. Etätöskentelyn edellytykset riippuvat muun muassa perhesuhteista, asunnon koosta, työmatkasta ja tietoliikenneyhteyksien toimivuudesta. Kokemukset etätöystä olivat kuitenkin henkilöstön ennako-
odotuksista huolimatta hyvin positiivisia ja todennäköisesti ilman koronapandemiaa, etätö ei olisi koskaan tullut näin yleiseksi työskentelymuodoksi kaikilla niilläkin toimialoilla, joille sen ei uskottu sopivan.

Vastaajien ikä vaihteli 26–62 vuoden välillä. Vastaajista 26–40-vuotiaita oli 20 %, 40–50-vuotiaita oli 50 % ja yli 50-vuotiaita oli 30 %. Vastauksista selvisi, ettei ikä juurikaan vaikuttanut siihen, miten etätöön koettiin vaikuttaneen työhyvinvointiin. Tuloksista ei ollut löydettävissä eroavaisuuksia etätöön kokemiseen iän perusteella.

Vastaajista naisia oli kahdeksan ja miehiä kaksi. Myöskään sukupuolella ei ollut vaikutusta tutkimustuloksiin. Molempien sukupuolten edustajilla oli samankaltaisia kokemuksia etätöön vaikutuksista, tosin miesten osuus työyhteisössä on niin vähäinen, että heidän vastausprosenttinsa jäi kohtalaisen pieneksi.

Vastaajista asui yksin 30 %, puolison kanssa 40 %, perheen kanssa 10 % ja kaksin kouluikäisen lapsen kanssa 20 %. Perhetaustalla sen sijaan oli hieman merkitystä saatuihin tuloksiin. Yksin asuvat henkilöt kokivat enemmän yksinäisyyttä ja kaipasivat työyhteisön tarjoamaa sosiaalisuutta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteivätkö perheen tai puolison kanssa asuvat kaipaisi myös työyhteisöä

ja kanssakäymistä heidän kanssaan. Sen sijaan perheen tai samoissa tiloissa etätyöskentelevän toisen aikuisen läsnäolo saattoi ajoittain tuottaa haasteita työrauhan ja työhön keskittymisen suhteen. Yksin asuvilla samaa ongelmaa ei ilmennyt vaan työrauhaa kiiteltiin.

Kaikki haastatellut henkilöt olivat asiantuntijatyössä toimivia toimihenkilöitä. Henkilöiden toimenkuva vaikutti hieman siihen, kuinka etätyö oli koettu. Joissakin tiimeissä yhteydenpito ja yhteistyön merkitys korostuivat enemmän kuin toisissa tehtävissä toimivilla, joille itsenäinen työskentely oli normaalia jo ennen etätyöhön siirtymistä. Varsinkin tiimit, joissa asiantuntijat työskentelivät ympäri Suomea, yhteydenpito virtuaalisesti oli jo ennestään tuttua eikä etätyö tuonut siihen muutosta.

Vastaaajista henkilöstöhallinnon organisaatiossa oli työskennellyt 1–5 vuotta 20 %, 5–10 vuotta 30%, 10–15 vuotta 50 %. Työuran pituus ei myöskään näyttänyt vaikuttavan työhyvinvoinnin kokemiseen. Ainoastaan vähiten aikaa organisaatiossa työskennelleet nostivat esiin perehdytykseen liittyvät ongelmat. Tukea kyllä saatiin kollegoilta, mutta sitä ei koettu samalla tavalla kuin aiemmin lähityössä ollessa, jolloin avun saanti tuntui olevan nopeampaa ja selkeämpää.

5.2 Työhyvinvointiin liittyvät tulokset

Tutkimuksen ensimmäisenä tavoitteena oli selvittää, miten Stora Enson henkilöstöhallinnon henkilöstö kokee etätyön vaikuttaneen työhyvinvointiin COVID-19 pandemian aikana. Tähän kysymykseen haettiin vastausta kysymyksillä 6–15.

Kysymys 6. Oletko kokenut etätyön vaikuttaneen työhyvinvointiisi, jos niin millä tavoin?

Tutkimuksesta ilmenee, että etätyö oli lisännyt työhyvinvoinnin kokemusta jokaisessa tämän tutkimuksen ikäryhmässä, sukupuolesta riippumatta. Näin ollen hyväksi havaittuja etätyökäytäntöjä kannattaisi jatkaa vielä pandemian päättymisen jälkeenkin. Oman työhyvinvoinnin kokemus lisääntyi lähes kaikkien vastaajien kesken, takaisin kokoaikaiseen lähityöhön toivoo pääsevänsä vain 10 % vastaajista. Vastaaajista 20 % toivoi, että saisi myös jatkossa tehdä töitä 100 prosenttisesti kotona.

Vastauksia tarkastellessa itseohjautuvuus, työrauha ja toimiva kommunikaatio etätyössä saivat kiitosta vastaajilta. Vastauksista kävi myös ilmi, että joillakin vastaajista yöuni oli pidentynyt, mikä puolestaan lisäsi työpäivän vireystilaa. Vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen sai useissa vastauksissa kiitosta, minkä koettiin osaltaan vaikuttavan työhyvinvoinnin kokemukseen. Vastauksissa mainittiin yhtenä etätyössä työhyvinvointia lisäävänä tekijänä myös kaiken turhan negatiivisen ja energiaa vievän informaation ja asioiden paisuttelun jääneen pois. Vastaaajissa oli myös henkilöitä, jotka kärsivät fyysisistä selkäongelmista. He kokivat vaivojen helpottuneen tai jopa kokonaan parantuneen etätyössä, kun päivittäinen pitkä työmatka ja autossa istuminen jäivät pois.

Turha negatiivisten asioiden paisuttelu ja pyörittely on jäänyt pois. Jaksaminen on parempaa. Vireystila on parempi.

Selkäkipu on poissa, kun vältän myös nuo pitkät autossa istumiset päivittäin.

Keskittyminen on ollut lähityöhön verrattuna parempaa ja keskeytykset aiempaa vähäisempiä, jolloin myös tuottavuus on noussut. Nämä seikat lisäävät positiivisuuden kierrettä, jolloin henkilöiden on helpompi päästä flow-tilaan ja kokea voimakasta työn imua. Kääntöpuolena nämä seikat ovat aiheuttaneet myös haasteita niin, että osalla henkilöistä on ollut vaikeuksia tauottaa työtään riittävästi ja päättää työnteko työpäivän rajoissa. Varsinkin kokoaikaisen etätönnön alussa muutamilla henkilöillä ilmeni liiallisesta tehokkuudesta ja sen myötä lisääntyneestä työmäärästä ajautuminen lähelle uupumustilaa.

Tuli käytyä ensin aika pohjalla. Tykkäsin etätönnöstä, mutta kopsahti omaan nilkkaan liika ahkeruus.

Etätönnön negatiivisena puolena muutama vastaajista koki myös riittävän monipuolisen ravinnon jääneen puuttumaan ilman lounasravintolan tarjontaa, jota etätönnössä ei ollut käytettävissä. Etätönnössä tuleekin kiinnittää huomiota riittävään tauotuksen lisäksi myös päivittäiseen liikuntaan ja säännölliseen ruokailurytmiin. Vastauksissa nousi myös esiin omaan ulkonäköön liittyvä huoli, kun ei tarvinnut enää siirtyä toimistolle niin asia oli helppo laiminlyödä. Varsinkin pandemian alkuaikoina kampaajakäynnit olivat harventuneet ja kosmetiikka päässyt vanhenemaan kaappeihin, ja henkilöillä oli herännyt huoli omasta ulkoisesta habituksen rapistumisesta.

No ainakin, että olet tietyllä tavalla virkeämpi. Se varmaan tulee just siitä, että nukkuu ehkä enemmän ja vapaa-aikaa on enemmän sekä mahdollisuus liikkua vapaa-ajalla enemmän.

Saan nukkua pidempään eli yöunet ovat pidempiä, jolloin olen sitten todennäköisesti virkeämpi päivällä.

Olen vähemmän väsynyt, pirteämpi, aikaa on enemmän aamussa, työrauha on hyvä, helppo keskittyä.

Olen virkeämpi, nukun enemmän, vapaa-aikaa enemmän, harrastan enemmän. Kombinaatio on hyvä.

Laiminlyön itseni kotona, en mm. syö kunnolla enkä kiinnitä huomiota ulkonäköön. Mökkihöperöidyn.

Kysymys 7. Onko etätönnö vaikuttanut yöuniin tai niiden pituuteen?

Uni on tärkeässä osassa päivittäisen jaksamisen kannalta ja unen laadun paraneminen onkin suorassa yhteydessä muun muassa stressin vähenemiseen. Haastatelluista muutamit kertoivat

nukkuvansa aamulla hieman pidempään, kun työmatka ja töihin valmistautuminen eivät enää vie neet aikaa.

Pidentänyt yöunia, kun ei tarvitse varata aikaa lähtöön ja matkaan.

Kun ei tarvitse lähteä niin aikaisin aamulla töihin, voin nukkua pidemmät yöunet.

Kääntöpuolena oli huomattu, että myös nukkumaan mentiin hieman myöhemmin, joten vaikutusta unen pituuteen ei ollut. Yksi vastaajista kertoi, ettei käytä enää laisinkaan herätyskelloa, vaan aloittaa työt joustoajan puitteissa hieman päivästä riippuen, poikkeuksena kuitenkin aamut, jolloin on aikaisia palaverieja. Valtaosa vastaajista kertoi kuitenkin nukkuvansa samaan tapaan kuin lähityössä ollessa, niin ajallisesti kuin unenlaadunkin suhteen.

Uniaika on pidempi tai sitä on mahdollista pidentää

Kyllä, aamulla voi herätä ilman kellonsoittoa.

Nukun enemmän, en tarvitse herätyskelloa, herään luonnollisesti. Perjantaisin en ole niin väsynyt kuin normaalisti.

Kysymys 8. Eroavatko päivittäiset ruokailutottumuksesi verraten etä- ja lähityötä?

80 % vastaajista kertoi syövänsä säännöllisesti lähes päivittäin, mikä kertookin hyvästä elämänhallinnasta myös etätyössä. 20 % vastaajista oli asiasta eri mieltä. Heillä ruokailu etätyössä oli todennäköisesti hieman vaatimattomampaa verrattuna lounasruokalan tarjoamiin monipuolisiin salaattipöytiin ja lounas valikoimaan.

Kyllä. Kotona ruokailu aivan retuperällä. Töissä syön päivittäin monipuolisen lounaan.

Tehdasruokala on hyvä. Monesti tulee kiireessä syötyä mitä sattuu.

Lounaan sisältö oli monipuolisempi, kun oli toimistolla ja valinnanvaraa oli enemmän valita missä ja mitä haluaa syödä. Ruoan jatkuva valmistaminen kotona tuntuu raskaalle.

Jatkuva ruoan valmistaminen kotona koettiin myös kuormittavaksi. Säännölliseen ruokailuun tulisikin kiinnittää huomiota työhyvinvoinnin näkökulmasta, mikä linkittyy samalla myös työn tauottamiseen. Vastauksissa nousi esiin myös ennen pandemiaa olleiden yhteisten lounas ja kahvihetkien sosiaalinen kanssakäyminen, jota kaivattiin. Positiivisena asiana kotona ruokailussa pidettiin sitä, että lounastauon sai aikatauluttaa itselleen sopivaksi, eikä se ollut sidoksissa tiettyyn kellonaikaan. Tämä lisäsi osaltaan työpäivän joustavuuden tunnetta.

Syön kotona fiksummin kuin ravintolassa tai ruokalassa. Voin syödä koska haluan.

Kysymys 9. Teetkö töitä etätyössä myös sairaana ollessasi?

70 % vastaajista kertoi tekevänsä töitä myös sairaana kuten flunssassa. Kuumeessa ollessaan henkilöt pääsääntöisesti pitivät työkoneet kiinni ja lepäsivät. Myöskään lasten sairastaessa poissaololle ei enää koettu tarvetta, ainakaan kokopäiväisesti. Sairauspäivät olivat kuitenkin selvästi vähentyneet, työntekijät olivat olleet terveempiä etätyössä kuin aiemmin lähityössä. Vähentynyt sairastaminen on todennäköisesti seurausta siitä, ettei enää liikuta toimistolla sairaana, jolloin myöskään muilla ei ole tartuntavaaraa. 30 % vastaajista kertoi pitävänsä työkoneen kiinni, mikäli ovat sairaana tavalla, jolloin eivät olisi saapuneet työpaikallekaan.

Minulla on semmoinen taipumus, että jos minulla on vähänkään kuumetta tai edes lämpöä, niin silloin en tee yhtään mitään.

Pääsääntöisesti en tee kyllä töitä kipeänä.

Minun mielestäni esimiestenkään ei pitäisi tehdä kipeänä töitä, se ei anna kauhean hyvää esimerkkiä kenellekään.

En ole ollut sairaana, varmaan tulisi tehtyä.

Jotta sairauspoissaolot eivät lähtisi nousuun, kun palataan etätyöstä konttoreille, tulisi jatkossa vaatia, että lähityöhön tullaan ainoastaan täysin terveenä. Henkilöstön entistä parempi terveydentila ja vähäisemmät sairauspoissaolot vaikuttavat osaltaan myös työn tuottavuuden nousuun.

Kysymys 10. Koetko vapaa-aikasi lisääntyneen etätyön myötä, jos niin kuinka olet ajan käyttänyt?

Vastaajista 20 % kertoi, ettei vapaa-aika ollut heidän mielestään juurikaan lisääntynyt. Tähän vaikutti muun muassa lyhyt aiempi työmatka tai töitä tehtiin hieman enemmän ja pidempään etätyössä kuin lähityössä ollessa. 80 % vastaajista koki vapaa-ajan lisääntyneen jonkin verran ja muutamat henkilöt merkittävästi. Pitkä työmatka ja töihin valmistautuminen veivät aiemmin enemmän aikaa, kun piti lähteä toimistolle. Etätyössä nämä asiat jäivät puuttumaan. Useimmat vastaajista käyttivät lisääntyneen vapaa-ajan muun muassa työhyvinvointia tukevien aktiviteettien parissa kuten ulkoilun, liikunnan, rentoutumisen ja lukemisen merkeissä sekä viettivät enemmän aikaa läheisten kanssa. Nämä asiat tutkitusti lisäävät henkilöiden hyvinvointia, joka puolestaan tukee etätyön positiivisia vaikutuksia ja yleistä työssäjaksamista.

Mä olen alkanut lukea tämän etätyön aikana ihan tosi paljon.

On enemmän aikaa harrastaa liikuntaa.

Menoja on helpompi sopia joustavasti. Etätyöt onnistuvat myös muualta kuin kotoa, voi lähteä vaikka reissuun aiemmin.

On lisääntynyt. Olen käyttänyt ajan ulkoiluun ja rentoutumiseen. Myös enemmän lasten ja lastenlasten kanssa ajan viettoa. Elämä on aktiivisempaa kuin aikaisemmin

En oikeastaan. Työmatkani on muutoinkin lyhyt.

Kysymys 11. Onko etätyöympäristösi toimiva (työergonomia, työrauha ja tietoliikenneyhteydet)?

Etätyöntekijän kannattaa aktiivisesti edistää työergonomiaa kotona. Vaikka työnantaja on vastuussa työergonomiasta myös etätyössä, on henkilöllä kuitenkin päävastuu omasta hyvinvoinnistaan. Vastaaajista 70 % oli suhteellisen tyytyväisiä työympäristönsä toimivuuteen. Sen sijaan 30 % kaipasi parannuksia, jotka lähinnä koskivat työergonomiaa ja työrauhaa. Työnantajan tarjoamia virtuaalisia taukojumppia kiiteltiin ja niistä toivottiin säännöllisempää muistuttelua, koska niiden oli huomattu edistävän työhyvinvointia. Vastaaajista 50 % kertoi työskentelevänsä kotona omassa työhuoneessa, joka tarjosi häiriöttömän työskentelytilan myös muun perheen kotona läsnä ollessa. Perheen läsnäolo koettiin joidenkin vastaajien mielestä myös negatiivisena, varsinkin mikäli omaa erillistä työhuonetta ei ollut käytettävissä.

Lapsi tulee koulusta, niin välillä työrauha keskeytyy, mutta lapsi jo tottunut siihen.

Työtila voisi olla rauhallisempi, perhe elää samassa tilassa omaa elämää.

Työnantajan tarjoama työvälinekorvaus työvälineiden hankintaan etätoimistolle on parantanut lähes kaikkien vastaajien työergonomiaa. Etuutta oli käytetty enimmäkseen sähköisen työpöydän, työtuo-
lin sekä valaistuksen hankintaan. Hyvän työergonomian avulla voidaan vaikuttaa sekä työhyvinvointiin että tehokkaampaan työntekoon. (Reiman & Suokko 2020.) Tietoliikenneyhteydet olivat pääsääntöisesti kaikkien vastaajien mielestä kunnossa myös etätyössä. Ainoastaan yksi vastaajista kertoi tietoliikenneyhteyksien toimivan paremmin työpaikalla kuin etätyössä.

Tietoliikenne voi vähän pätkiä, mutta niillä pärjää. Sitä voisi päivittää. Taukojummat ovat tosi hyvä juttu.

Kyllä toimii. Työvälineet kunnossa. Nettiyhteys toimii. Työrauha keskeytyksiä vähemmän ja keskittyminen parempaa.

Sähköpöytä löytyy, näytöt, siis täysi toimisto. Mutta muun muassa tuoli puuttuu, joka parantaisi ergonomiaa. Kotona on rauhallisempaa kuin konttorilla.

Konttorilla toimii paremmin yhteydet, ainakin Teams. Oma työhuone, niin työrauha toimii.

Kysymys 12. Kuinka etätöön tekeminen on muuttunut kevään 2020 jälkeen kun vertaat sitä nykyhetkeen?

Alun vallitseva koronatilanne vaikutti laajasti paljon muuhunkin kuin työntekoon. Sosiaalisen kanssakäymisen väheneminen aiheutti yksinäisyyden tunnetta ja epävarmuutta pandemian kestosta ja vaikutuksista. Työergonomian kerrotaan kohentuneen etätöskentelyn alun jälkeen, kun työnantaja myönsi työntekijöille toimistokorvauksen työpisteisiin hankittaville kalusteille, jota monet olivat hyvin hyödyntäneet. Myöskin päivittäinen tauotus ja ravitsemus olivat kohentuneet ajan saatossa. Alkuinnostuksen jälkeen virtuaalinen taukoliikunta oli kuitenkin kärsinyt inflaation ja unohtunut valtaosalta kokonaan. Osa henkilöistä oli puolestaan siirtynyt tauoilla työpisteiltä lyhyen ulkoliikunnan pariin. Alussa useiden vastaajien mielessä kävi, että luotetaanko heidän tekevän samalla tavoin työtä myös kotona kuin toimistolla, pidetäänkö heitä silmällä? Tuli tarve kontrolloida oman aktiivisuuden näkymistä sähköisten työvälineiden kuten Teamsin aktiivisuuden ylläpitämisenä, ettei kenelläkään heräisi epäily muusta kuin työn tekemisestä kotona. Tämä heijastui jopa taukojen väliin jättämisenä tai lounaan nauttimisena työkoneen äärellä. Kun pandemian alusta ja etätööhön siirtymisestä on nyt kulunut jo yli kaksi vuotta, hyväksi havaitut rutiinit etätöössä ovat vakiintuneet ja lisänneet osaltaan työhyvinvointia sekä vähentäneet stressiä.

Nykyään jämpästä heti aamulla kaikki kuntoon, kuten tukka järjestykseen ja päivän vaatteet päälle. Alkuun oli enemmän sellaista, että ehkä saattoi vähän lipsua ja vielä joskus 10.00 voi olla yöpuku päällä, mutta sehän ei siihen itse työntekoon millään tavalla vaikuta.

Alkuun oli epäily, että luotetaanko siihen, että minä varmasti teen niitä töitä siellä kotona. pysyykö Teams pallukka vihreällä, seuraako sitä joku?

On muuttunut paljonkin, kun etätö oli niin uutta itselle. Tauotukset ja työpäivien pituuden säätely parantunut. Työpiste on myös parantunut ergonomisemmaksi. Yhteyden pitäminen on parantunut ja järkevöitynyt alun jälkeen.

Työn tekeminen rutinoitunut, sähköiset välineet helpottavat työskentelyä.

On muuttunut, rennommaksi ja vapaammaksi. Uskaltaa käyttää hyödyksi joustoajan.

Ei varmaankaan. Ehkä vaatteiden vaihto ja peiliin katsominen on voinut vähän jäädä. Kellon käyttäminen ja vihreänä pysyminen. Luotetaanko minuun, että teen töitä kotona?

Kysymys 13. Oletko pystynyt erottamaan etätöössä työn ja vapaa-ajan?

Työntekijän voimavarat tulisi jakaa tasapainoisesti työn ja vapaa-ajan välille, jotta ne tukisivat toisiaan ja antaisivat vastavuoroisesti energiaa toisilleen (Pennonen 2021, 41.) Työn ja vapaa-ajan hämärtyminen ja itsensä johtamisen puutteelliset taidot voivat lisätä työuupumuksen riskiä. Riski

uupumukselle on etätyössä suurempi, koska muiden työyhteisön jäsenten ja esihenkilöiden on haastavampaa havaita työntekijän työuupumusta etätyötä tehtäessä. Uupumuksen tai muiden ongelmien havainnointia voi vaikeuttaa myös näiden asioiden piilottelu ja salailu, mikä on etätyössä helpompaa kuin lähityössä. Merkittävä haaste työhyvinvoinnille etätyössä on työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen.

Vastaajista 80 % onnistui pitämään vapaa-ajan ja työn erillään toisistaan ja työskentelemään vain työajan puitteissa. Vastauksista kävi ilmi, ettei työvälaineitä ollut tarvetta ottaa esiin enää työpäivän päätyttyä, viikonloppuisin tai loma-aikoina. Erillisen työhuoneen merkitys korostui myös tässä asiassa, kun työvälaineet voi helposti sulkea oven taakse ja pois näkyvistä. Organisaation työkuultuuri tukee myös osaltaan käytäntöä eikä työntekijöiden oleteta tekevän työtä vapaa-ajallaan tai muutoin työajan ulkopuolella. Kuitenkin vastaajista 20 % kertoi joutuvansa satunnaisesti tekemään toimenkuvastaan johtuen joitakin pieniä töitä iltaisin, kuitenkin niin, ettei niistä havaittu olevan haittaa työhyvinvoinnille.

Varmaan siihen auttaa se, että on oma erillinen työhuone.

Harvoin tulee uniin. Välillä jotain asioita voi tulla mieleen, varsinkin stressaavina ajankohtina.

Olen saanut, huonona aikana saatoin olla koneella myöhään iltaan. Palavereiden aikana voi tehdä pieniä kotitöitä, joka vapauttaa aikaa vapaa-ajalle.

Siitä ei ole ollut ongelmaa koskaan.

Aika hyvin. Joitakin poikkeavia kohtia. Joskus asiat jäävät pyörimään mieleen, oli sitten kontorilla tai kotona.

On saanut. En lue sähköpostia tai muuta sellaista, kuten avaa konetta vapaa-ajalla.

Kysymys 14. Koetko pitäväsi riittävästi taukoja etätyöpäivinä?

Taukojen vähäisyys tai jopa olemattomuus näytti etätyöhön siirtymisen alussa vaivaavan monien työntekijöiden työpäivää. Haastatteluista kävi ilmi työntekijöiden ylitunnollisuus ja -tehokkuus eli työtä tehtiin mahdollisesti liian vähäisellä tauottamisella, kun etätyössä ei ole luonnollisia keskeytyksiä kuten toimistoympäristössä. Muutamit vastaajista toivat esiin positiivisena asiana työnantajan tarjoamat virtuaaliset taukojummat.

60 % vastaajista koki pitävänsä taukoja riittävästi. 30 % kertoi, että tauotusta on pitänyt opetella. 10 % vastaajista kertoi lipsuvansa taukojen pitämisestä tai ne saattoivat ajoittain unohtua kokonaan. Esimiesten tulisikin enemmän kannustaa henkilöstöään pitämään säännöllisesti taukoja työpäivän aikana esimerkiksi ruokailun, venyttelyn, taukojumpan tai pienen ulkoilun merkeissä. Useimmat

vastaajat kokivat ulkoilun kesken työpäivän tuovan energiaa työpäiviin. Ulkoilua oli myös kokeiltu palaverien aikana, jolloin ei tarvinnut itse esiintyä tai palaveri ei vaatinut esitysmateriaalien näkemistä.

Jos koira on tässä meillä hoidossa, niin käyn ruokatunnilla kiertämässä pienen lenkin sen kanssa. Sitten kun on käynyt kävelemässä raittiissa ilmassa, niin jaksaa taas paljon paremmin iltapäivän.

Virtuaalipalaverien välille myös toivottiin enemmän mahdollisuutta pitää taukoja, koska päivät täytyivät lähes minuutilleen ja olivat hyvin uuvuttavia. Mikäli työpäivän aikana palautumista tapahtuu riittävästi se puolestaan vähentää työpäivän jälkeen tarvittavaa palautumisaikaa. Työpäivän aikana tulisikin huolehtia taukojen pitämisestä sekä riittävästä ja monipuolisesta ravinnon saamisesta. Lähityössä mikrotauot toteutuvat lähes huomaamatta. Ja ne kestävät muutamasta sekunnista muutama minuuttiin. Etätyössä mikrotauojen pitäminen ei ole aivan yhtä luonnollista kuin lähityössä, joten niiden pitämiseen tulisi kiinnittää huomiota joka päivä ja tietoisesti lähteä liikkeelle ja esimerkiksi venytellä ja jaloitella. (Pennonen 2021, 38–40, 43.)

Saatan joskus mennä terassille pyörittelemään käsiä ja heilumaan tai sitten vaikka laittaa pyykit koneeseen, kaikkea sellaista pientä.

Pidän taukoja, jumppaan, varsinkin palaverien aikaan venyttelen. Poistun koneelta taukojen aikana. Tuuletan tarvittaessa. Aamiainen ja kahvit ulkona, kun mahdollista.

Pidä pallo vihreänä-syndrooma. Pääsääntöisesti kyllä. Taukojen paikat eivät ole niin orjalliset.

Nykyisin kyllä, rytmitys välillä sekaisin palavereiden takia. Voisi olla palavereja vähemmän ja vain tiettyinä päivinä.

Siihen on pitänyt opetella, alkuun tauot jäivät ja lounaan söin koneella. Nyt tauot kunnossa. Käyn myös ulkona. Tietyinlaista itsekkyyttä pitänyt opetella.

Kysymys 15. Teetkö etätyössä enemmän tai vähemmän ylitöitä kuin lähityössä ollessasi?

60 % vastaajista kertoi, ettei tee etätyössä enempää ylityötä kuin aiemmin lähityössä. Sen sijaan 30 % kertoi työpäivien helposti venyvän ja heidän tekevän hieman enemmän ylitöitä etätyössä. 10 % vastaajista kertoi saaneensa lisää töitä oman työn tekemisen tehostuttua, sillä oli kuitenkin ollut erittäin negatiivisia seurauksia ja se oli aiheuttanut työssä uupumista. Pitkäkestoisella ylitöiden tekemisellä on todettu olevan vaikutusta työhyvinvointiin ja työstä palautumiseen, minkä vuoksi sitä tulisi välttää.

Ainakin minusta tuntuu siltä ja on semmoinen muistikuva ja tuntuma, että en tee yhtään sen enempää ylitöitä kuin ennenkään.

Ei ole lisännyt ylitöitä. Siis se normi arjessa niin ei ole ennen niin niin joo.

Ylityöt kausittaisia. Samalla tavalla kuin aiemmin.

Ylitöiden määrä ei ole kasvanut, mutta työnteko tehostui merkittäväksi.

Kotona ei välttämättä tiedosta helposti kelloa ja päivä välillä venyy ihan tiedostamatta.

5.3 Etätyöhön liittyvät tulokset

Tutkimuksen apukysymyksiin, jotka on esitelty luvussa 4.1 haettiin vastausta kysymysten 16–28 avulla. Kysymykset koskevat etätyöskentelyä ja siihen liittyviä seikkoja, jotka osaltaan vaikuttavat työhyvinvointiin.

Kysymys 16. Kuinka kauan olet ollut etätyössä?

Vastanneista 80 % oli aloittanut etätyöskentelyn heti koronapandemian aiheuttaman etätyösuosituksen voimaantulon jälkeen maaliskuussa 2020. 10 % vastaajista vuoden 2022 alussa ja 10 % vastaajista oli työskennellyt etä- ja lähityössä kevään 2020 jälkeen eri pituisia jaksoja ja lopulta päätynt tekemään ensimmäisen vuoden jälkeen täysin lähityötä etätyössä ilmenneiden haasteiden seurauksena. Haastatteluhetkellä 80 % vastanneista oli työskennellyt 2,5 vuotta etätyössä, 10 % noin vuoden koronapandemian puhkeamisen jälkeen ja 10 % viimeiset yhdeksän kuukautta.

Kysymys 17. Kuinka monta päivää viikossa keskimäärin työskentelet etätyössä?

Etätyössä työskenteli 5 päivää viikossa 30 % vastanneista, 4 päivää viikossa 60 % ja 1–2 päivää viikossa 10 %. Suurin osa vastaajista työskenteli etätyössä neljä päivää viikossa, vastaajista vain yksi oli siirtynyt työskentelemään toimistolle kokoaikaisesti. Vastaajat, jotka olivat tottuneet tekemään neljä päivää viikossa töitä etänä, halusivat jatkaa samoin myös tulevaisuudessa ja mieluiten määrittää toimistopäivän itsenäisesti tai yhdessä sopien oman tiimin ja esihenkilön kanssa. Viisi päivää viikossa etätyössä työskentelevistä 10 % haluaisi tulevaisuudessakin työskennellä täysin etänä ja 90 % olisi valmis siirtymään hybridityöhön, jossa etätyötä voisi tehdä vähintään 60 % viikoittaisesta työajasta.

Kysymys 18. Onko työsi päivittäinen aloitus- ja lopetusaika pysyneet samanlaisina kuin lähityössä ollessa?

40 % vastaajista kertoi työpäivän aloitus- ja lopetusaikan pysyneen samanlaisena kuin lähityössä ollessa. Puolestaan 30 % vastaajista kertoi aloittavansa työt kotona aiemmin ja myös lopettavansa

työpäivän aiemmin kuin työpaikalla ollessa. 30 % kertoi aloittavansa työpäivän hieman myöhemmin ja työskentelevänsä hieman myöhempään kuin työpaikalla. Lähes kaikki vastaajat kiittelivät työpäivien joustavuutta etätyössä, jolloin oman työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on helpompaa.

Etätyössä on mahdollisuus aloittaa aikaisemmin, toki myös myöhemmin kuin toimistolla ollessa.

Etätyössä rytmi vaihtelee, n.90 % samalla tavalla kuin lähityössä. Hyödynnän aloitus ja lopetusaikaa.

Ei ole muuttunut. Päivä on pidennyt, nykyään lopetus hieman myöhemmin. Toimistolta oli enemmän kiire kotiin. Töitäkin on nyt hieman enemmän kuin ennen. Siirtymät muun muassa syömään puuttuvat ja työaika on enemmän.

Alkuun päivät venyivät pidemmiksi, mutta nykyään päivät ovat normaalin pituisia. Työpäivän aloitus on siirtynyt hieman myöhäisemmäksi.

Kysymys 19. Miten koet yhteydenpidon toimivan esihenkilösi ja kollegoihisi etätyössä?

Vastaajista 90 % koki yhteydenpidon toimivan hyvin esihenkilön ja kollegoiden kanssa. 10 % ei aivan yhtä hyvin kuin aiemmin lähityössä ollessa. Vastauksista kävi ilmi oman aktiivisuuden merkitys yhteydenpidossa, mikä oli selvästi kasvanut etätyön myötä. Kollegoihin ja esihenkilöön pidettiin jopa enemmän yhteyttä ja yhteydenpito oli enemmän asiapitoista ja tiivistetympää kuin lähityössä kasvokkain käytyt keskustelut.

Esihenkilö soittaa enemmän kuin ennen etätyöhön siirtymistä.

Soitellaan paljon. Koetetaan olla samana päivänä toimistolla eli fyysisiä kohtaamisia, silloin keskustellaan enemmän.

Haapakoski ym. (2020, 172) suosittelevat pitämään säännöllisesti yhteyttä työyhteisöön, mikäli työ vaatisi yhteydenpitoa lähityössä ollessakin. Kun työtovereiden kohtaaminen ei fyysisesti etätyössä ole aina mahdollista, virtuaalipalaverit, -tauot ja yhteydenpito puhelimitse helpottavat yhteistyötä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Etätyössä jokainen henkilö on samalla tavalla vastuussa työyhteisön hyvinvoinnista ja kommunikoinnin ylläpitämisestä kuin lähityöyhteisössäkin. Suunnitelmallisen kommunikoinnin merkitys korostuu entisestään etätyössä, koska kohtaamisia kollegoiden kanssa ei tapahdu samalla tavalla kuin parhaimmillaan lähityöyhteisössä (Grace 2020, 71.) Yhteyttä pidettiin eniten Teams-sovelluksen avulla, joka mahdollistaa kirjoitetut viestit sekä puhelut, jossa myös videokuvan käyttö puhelujen ja kokousten aikana on mahdollista. Yhteydenpitoa on tulevaisuudessa suunniteltu parannettavan ainakin tiimitasoisilla yhteisillä työpäivillä, jolloin kaikki saapuvat sovitusti työpaikalle samana päivänä.

Etätyössä esihenkilön tulisi mahdollistaa tilanteita, joissa henkilöstön jäsenet pääsevät keskustelemaan yhdessä avoimesti ja epävirallisesti, aivan kuten lähityössä tapahtuisi esimerkiksi kahvitauoilla. Erityisesti koronapandemian aikana pitkään jatkuneessa etätyössä, päivittäisten, lyhyiden yhteisten kokoontumisten koettiin parantavan keskittymistä ja sitoutumista etänä työskentelyyn. Epävirallisten keskusteluiden laajentaminen organisaatiossa voi olla tarpeen pidempiaikaisessa etätyössä, kattaen koko työyhteisön. (Edwards 2020; Sull, ym. 2020.) Kritiikkiä haastatteluissa sai esihenkilöiden tiukat päivittäiset aikataulut, joiden vuoksi heitä oli ajoittain hankala tavoittaa ja joskus kiireelliset asiat joutuivat odottamaan turhan kauan ja päätöksiä jouduttiin viivyttämään.

Yhteydenpito toimii, koska kaikki ovat aina Teamsin äärellä tai heidät saa kännykällä kiinni ja sitten kun on tottunut toimimaan jo aikaisemmin tiimissä, missä osa on muilla paikkakunnilla.

En ole missään vaiheessa kokenut yhteydenpitoa mitenkään hankalaksi tai hankalammaksi kuin toimistolla työskennellessä.

Toimii hyvin, asiat kysytään aina heti tarvittaessa.

Esihenkilöitä on vähän hankala saada kiinni, kun kalenterit ovat niin täysiä.

Kysymys 20. Koetko saavasi etätyössä riittävästi informaatiota ja ohjeita, kuten lähityössä ollessasi?

Vastaajista 40 % koki, että heidän tarvitsemansa informaatio tavoitti heidät hyvin ja oli kattavaa myös etätyössä ollessa. Puolestaan 60 % tunsi jääneensä joidenkin asioiden ulkopuolelle, mistä toimistoympäristössä olisi todennäköisesti helposti kuullut esimerkiksi käytävä- tai kahvipöytäkeskusteluissa. Hybridityön tulevaisuutta puoltavat myös juuri nämä seikat tiedonkulussa. Mikäli henkilöstö viettäisi enemmän aikaa yhteisesti toimistolla, myös tietoa jaettaisiin todennäköisesti enemmän kuin virtuaalisesti etätyössä. Säännöllisiä yhteisiä palavereja pidettiin ensiarvoisen tärkeinä informaationkulun kannalta. 10 % vastaajista koki, että informaatiota tulee jopa enemmän etätyössä kuin aiemmin lähityössä ollessa.

Tulevaisuudessa toivottiin ajankäytöllisistä syistä informaation kohdistamiseen enemmän tarkkuutta niin että kutsuttuina palavereihin olisivat he, joiden työtä asia koskee, ei koko organisaatio. Samaa toivottiin myös sähköposteista ja muusta sähköisestä informaatiosta, jota kaikki vastaajat kokivat saavansa runsaasti ja kertoivat joutuvansa suodattamaan vain itseään koskevaa informaatiota jatkuvasta tietotulvasta.

Tieto kulkee myöhässä. Jälkeenpäin kuulee asioita, mitä olisi ollut kiva kuulla jo aiemmin.

On eroa viestinnässä. Mikä vaikuttaa omaan työhön se tulee, mutta kaikki muu yleinen jää kuulematta.

En keksi mistä voisin jäädä paitsi. En ehkä kuule kuumimpia juoruja tai muuta sellaista mikä ei ehkä ole niin tärkeää.

Etänä pitää olla itse enemmän aktiivisempi.

Tietyistä asioista. Herkemmin kuulee asioita, kun ollaan kaikki paikalla.

Kysymys 21. Koetko saavasi riittävästi palautetta työstäsi?

Palautteen määrää, tukea ja kiittämistä voisi lisätä organisaatiossa niin alas kuin ylöspäinkin. Lisäystä toivottiin myös tiimitasolla kollegoiden kesken, sillä vain 30 % vastaajista koki saavansa riittävästi työstään palautetta. Vastaavasti 70 % kertoi palautteen olleen aiemminkin vähäistä ja toivoisivat enemmän palautetta, niin positiivista kuin myös kehitettävää. Vastauksista nousi esiin huomiot omasta käyttäytymisestä ja useat vastaajista kertoivat, että jatkossa heidän tulisi enemmän kiinnittää huomiota myös siihen, että itsekkin voisi antaa enemmän palautetta kollegoille ja esihenkilöille. Palautteen saaminen ja antaminen tukevat myös osaltaan työhyvinvointia ja lisäävät työmotivaation määrää sekä kehittymishalua.

Esimiehelle olen aina sanonut, että haluan kuulla myös rakentavaa palautetta. En halua aina kuulla vaan kiitti, kiitti, hyvää, hienoa, mahtavaa. Minä haluan kuulla sitten myös niinku sellaista, että hei XXX tää meni ihan tosi hyvin, mutta jatkossa sinä voisit vielä miettiä näitä juttuja, et oisko nää voinut tehdä ehkä näin tai näin siis jotain tämmöistä.

Palautteen saanti on ollut aina hyvin vähäistä. Kun palautetta ei tule, niin kaikki menee oletettavasti hyvin.

Eihän sitä saa koskaan riittävästi. One to one keskustelut lisäsivät palautteen määrää. Keskusteluissa pystyi kertomaan enemmän henkilökohtaisesta elämästä ja esimies pysyi paremmin kartalla.

Etätyö ei ole vaikuttanut siihen. Viralliset välit esimieheen aina, ei suurempaa palautetta koskaan.

Ylipäättään annetaan hyvin vähän palautetta, jos niin korjaavia toimenpiteitä. Tiimikavereilta saa helpommin palautetta kuin esihenkilöltä, positiiviseen sävyyn.

Kysymys 22. Etätyön myötä lähes kaikki palaverit ovat siirtyneet Teamsiin, kuinka olet sen kokenut toimivan?

Kaikki haastatellut henkilöt (100 %) olivat sitä mieltä, että Teams on toimiva työkalu palavereiden toteuttamiseen ja yhteyden pitämiseen kollegoihin sekä esihenkilöihin. Joidenkin vastaajien mielestä palaverit virtuaalisesti toimivat jopa paremmin kuin neuvotteluhuoneessa järjestetyt. Teams kokouksissa kaikki osallistujat ovat samassa asemassa näkemisen, kuulemisen ja keskustelun kannalta. Kukaan ei istu kenenkään toisen osallistujan takana näkemättä mahdollista esitystä. Äänenvoimakkuutta voi tarvittaessa säätää eikä kukaan häiriinny toisten osallistujien keskinäisestä keskustelusta, mikä virtuaalipalavereista jää puuttumaan.

Se on parempi kuin se, että 20 ihmistä on sulloutunut neukkariin, jossa heijastetaan seinälle jotakin, josta taaimmaisat ei näe juuri mitään, saatikka kuule. Mutta sitten siinä oli just tämä haittapuoli, ettei tule sitä vuorovaikutusta niin paljon.

Muutamilla vastaajista oli oman työnkuvan vuoksi paljon palavereja päivittäin, joiden tunnistettiin kuormittavan, varsinkin mikäli taukoja ei jää riittävästi niiden välille. Palaverien sisältöä myös toivottiin tarkennettavan ja kohdennettavan niin, että kaikki osallistuisivat vain juuri heitä koskeviin palavereihin, koska tietyillä henkilöillä palaverien määrä voi nousta kohtuuttomaksi.

Paljon palavereja ja siirtymäajat lyhyitä, tauot voisi olla pidemmät palavereiden välillä. Pieni huoli jatkuvasta kuulokkeiden käytön terveysvaikutuksista.

Aivomme on kalibroitu viestimään kasvokkain, tulkitsemaan nanosekunneissa muiden eleitä, äänensävyä ja sanavalintoja. Digitaalinen vuorovaikutus on huomattavasti kaksiulotteisempaa. Virtuaal kokousten venähtäneet monologit, kiusalliset hiljaisuudet ja tahattomat päälle puhumiset turhauttavat. Pelkän äänen tai videokuvankin perusteella viestin tulkinta voi mennä pahasti pieleen. Jos taas kamerat ovat pois päältä ja puhumme pelkille kuvakkeille, joudumme pinnistelemaan vastapuolten reaktioiden tunnistamiseksi ja tulkitsemiseksi vain puheesta tai hiljaisuudesta. Erityisen raskasta tämä on perehdytyksen, koulutuksen, tiedotustilaisuuden tai muun yksisuuntaisemman vuorovaikutuksen vetäjille. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 20–21.)

Videoyhteyttä myös toivottiin käytettävän, varsinkin palavereissa, joissa osallistujamäärä on kohtuullinen. Tällä tavoin palavereihin saadaan enemmän vuorovaikutusta, kun voidaan havainnoida myös muiden osallistujien ilmeet ja eleet, yhteenkuuluvaisuuden tunne lisääntyy. Yhteisöllisyyden tunnetta kannattaa tukea etätyössä lisäämällä epävirallisten keskustelujen määrää toimivien palaverikäytäntöjen ohella. Näitä voisivat olla esimerkiksi puhelinkeskustelut ja epävirallisemmat virtuaalipalaverit, jossa pidetään kamerat päällä. Viestintä koetaan vaikuttavammaksi, kun nähdään ihmisen ilmeet ja eleet, jonka vuoksi on suositeltavaa käyttää viestinnässä myös kuvaa, mikäli se on mahdollista. (Sull ym. 2020.)

Se on vaikeampaa, kun et näe niitä ihmisiä ja heidän kasvojen ilmeitä, eikä tule sitä semmoista välitöntä palautetta. Jos minä aukaisen suuni ja sanoin jotakin, niin totta kai mie vähän haluaisin nähdä, että miten ihmiset reagoivat siihen, niin sitä ei kyllä tuolta näe.

Toki siinä on tietysti aina haittapuolia, kuten se, et sä et yhtään tiedä, mitä ne kaverit duunailvat siellä sitten, että katsooko ne sitä esitystä edes.

Videokäytänne voisi olla parempi, näkisi onko kaikki täysillä mukana palaverissa.

Kysymys 23. Millaisia ongelmia olet kohdannut etätyössä?

Vastausten perusteella etätyön negatiivisin puoli oli sosiaalisten kontaktien vähäisyys ja erillisyyden tunne työyhteisöstä. Sosiaalisten suhteiden vähäisyys ja yksinäisyys eivät välttämättä nouse näin merkittävästi näkyviin, jos työntekijät pääsevät työpaikalle säännöllisesti ja vapaa-ajalla ei sosiaalisia suhteita tarvitse rajoittaa. Nämä asiat ovat samankaltaisia, joita kansainvälisissä tutkimuksissakin on noussut aiemmin esille. Tästä voidaan päätellä, että etätyön vaikutuksia tutkiessa samoja seikkoja nousee esille myös ilman mitään erityistä pandemiaa. Etätyön vaikutuksista hyvinvointiin on jo tehty jonkin verran tutkimusta COVID-19-pandemian puhkeamisen jälkeen. Tutkimustuloksista ilmenee useita positiivisia vaikutuksia, mutta kielteisten havaintojen joukkoon on noussut erityisesti se, että etätyössä olevat kokevat eristyneisyyttä ja ulkopuolisuuden tunnetta työyhteisöönsä. Syy linkittyy usein vähäiseen vuorovaikutukseen ja pitkällä aikavälillä sillä voi olla hyvin negatiivinen vaikutus yksilön hyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. (Ruohomäki 2021.)

Muutamissa vastauksissa ilmeni puutteita työergonomiassa, jotka aiheuttivat fyysisiä ongelmia ja työkyvyn heikkenemistä. Tähän oli kuitenkin löytynyt myöhemmin ratkaisu työnantajan tarjoamasta toimistokorvauksesta, jonka avulla työntekovälineet uudistettiin työergonomiaa tukeviksi. Työtä kuormittavaksi tekijäksi vastaajista 20 % mainitsi myös perheen ja työn yhteensovittamisen samoissa tiloissa, mikäli omaa työhuonetta ei ollut käytettävissä. Perheen läsnäolo häiritsi työhön keskittymistä ja sai aikaan stressin tuntemuksia.

Alkuun kaikki oli uutta ja omituista. Työpisteen kasaaminen tuotti pientä haastetta alkuun ergonomisesti.

Keskittymisvaikeudet johtuen työtilan ja perheen arjen yhteensovittamisessa.

Vastauksista nousi esiin yhtenä teemana luottamuksen tärkeys etätyössä. Vastaajista 40 % oli kokenut miettivänsä varsinkin etätyöhön siirtymisen alussa, luotetaanko heidän tekevän töitä kotona, seuraako joku, että pysyykö Teams aktiivisena tai kuinka kauan sitten on poistuttu aktiivisesta tilasta. Osa syy taukojen vähäisyyteen tai jopa niiden laistamiseen syntyi tästä epävarmuudesta. Henkilöiden erilaiset tavat toimia esimerkiksi kommunikaation ja pelisääntöjen suhteen voivat aiheuttaa

herkästi väärinkäsityksiä ja virheellisiä oletuksia. Erityisesti erilaiset kulttuuritaustat aiheuttavat helposti epäselviä tilanteita toimintatapojen, arvojen ja odotusten suhteen. Tämän vuoksi henkilöstön johtamisella sekä hyvillä kommunikointi- ja yhteistyötaidoilla on merkittävä asema niiden onnistumisessa. (Davidavičienė ym. 2020, 3–4.)

Ongelmaksi voisi ehkä muodostua se, että piirit ovat aika pienet missä pyörii, et kun ei tule enää niitä työmatkoja ja konttori käyntejä niin paljon.

Pitkällinen etätyö tekee vähän erakoksi. On tosi kiva jutella kollegoiden kanssa, kun käy toimistolla.

Tauot voivat siirtyä ”väärään” aikaan tai voivat jäädä myös kokonaan pitämättä.

Etätyössä tuntui alkuun, ettei olekaan riittävästi töitä, joita sitten sain lisää ja sitten työtä olikin jo liikaa.

Antisosiaalisuus pilkistää.

Kysymys 24. Millaisia positiivisia vaikutuksia olet kokenut etätyön myötä?

Etätyö koettiin tutkimuksessa selkeästi positiivisena asiana. Haastatellut kokivat etätyön mahdollistavan muun elämän järjestämisen helpommaksi, kun työpäivän ohessa saattoi hoitaa pieniä kotitöitä. Ja vapaa-aikaa jäi enemmän, kun työmatkoihin aiemmin kulunut aika oli muutoin käytettävissä. Lähes 80 % haastatelluista koki, että kotona työhön keskittyminen on helpompaa. Tulevaisuudessa työyhteisöjen kannalta onkin riskinä se, että toimistolle palaaminen pitkäaikaisen etätyön jälkeen voi johtaa lisääntyneisiin keskittymisvaikeuksiin, sairauspoissaoloihin ja tuottavuuden laskuun. Etätyöaikana omaksuttuja tehokkaita työtapoja ja muutoksia omassa toiminnassa kannattaakin jatkaa myös tulevaisuudessa. Näitä vastaajien mukaan ovat muun muassa tehokkaampi palaverikäytäntö virtuaalisia kokoustyökaluja käyttäen, työmatkoihin käytetyn ajan väheneminen sekä etätyön mahdollistamat joustot työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi. Näiden lisäksi mainittiin myös lisääntynyt ajankäyttö liikuntaan ja ulkoiluun niin työpäivän aikana kuin sen jälkeenkin.

Ehdottomasti vapaa-ajan lisääntyminen sitä kautta, kun työmatkan ja valmistautumisen aika jää pois.

Ei ole silleen paikkasidonnaista, kun voit vaikka mökiltä tehdä töitä tai eri paikkakunnalta.

Työskentelyn vapaus ja pystyy itse enemmän suunnittelemaan päiväänsä.

Samoin nukkumiselle koettiin jääneen enemmän aikaa kuin lähityössä ollessa. Työelämän ja vapaa-ajan joustavuus helpottavat työntekijän elämän eri osa-alueiden helpompaa yhteensovittamista. Ajoittain työ saattaa vaatia pidempiä päiviä, mutta vastaavasti työntekijä pystyy tarvittaessa

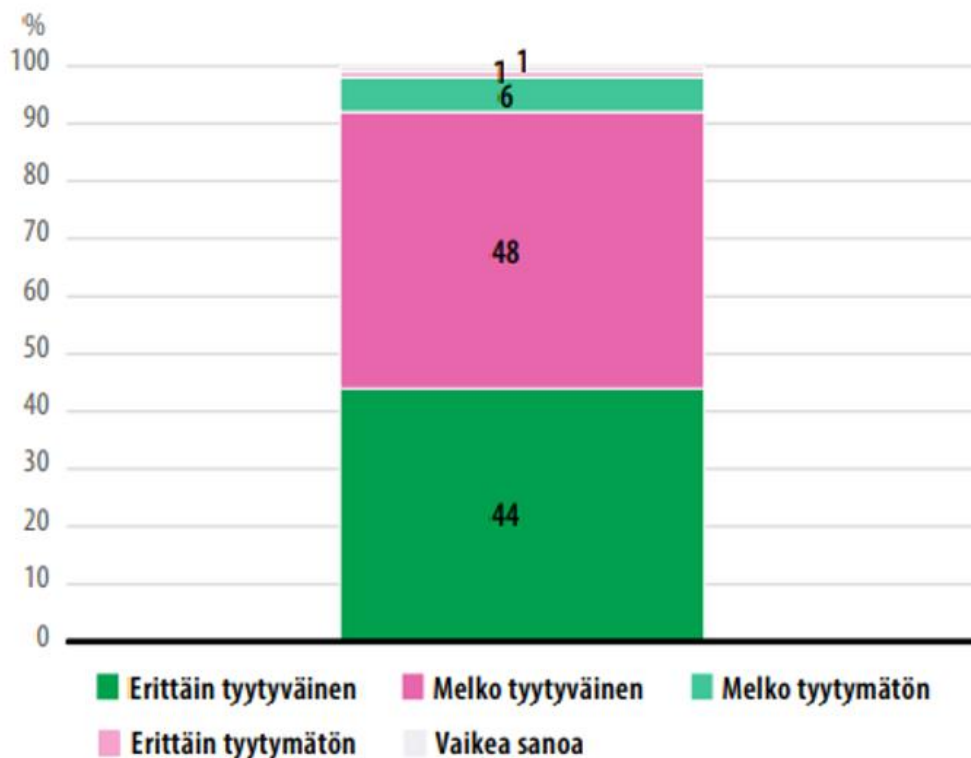
saamaan joustoa myös vapaa-ajan tarpeisiin, esimerkiksi perheen tai harrastusten vuoksi. Etätyö tarjoaa mahdollisuuden työn ja vapaa-ajan joustavampaan yhteensovittamiseen. (Pennonen 2021, 42.)

No en mä tiedä onko se tehokkuutta vai mitä, mutta kyllä töihin pystyy keskittymään ihan eri tavalla ja on hirmuinen ero avokonttoriin, missä on ihmisten hälinään koko ajan ympärillä.

Kotona on se oma rauha ja hiljaisuus.

Ylimääräinen negatiivisten asioiden pyörittely ja paisuttelu on jäänyt pois, mitä helposti tapahtuu toimistolla.

Työolobarometrin tutkimuksen mukaan eri ryhmien välillä havaittiin yllättävän vähän eroavaisuuksia. Naisista erittäin tyytyväisiä etätyöhön oli 47 prosenttia ja miehistä 41 prosenttia. Alemmat toimihenkilöt 48 % olivat hieman muita tyytyväisempiä kuin työntekijät, joista 40 % ja ylemmistä toimihenkilöistä 42 % olivat tyytyväisiä. Yksityisen sektorin palkansaajat olivat tyytyväisempiä kuin julkisen sektorin palkansaajat (teollisuus 50 %, yksityiset palvelut 45 %, kunnat 35 %, valtio 44 %). Organisaation koolla ei ollut vaikutusta yleiseen tyytyväisyyteen. (Työolobarometri 2020.)



Kuvio 7. Yleinen tyytyväisyys etätyön sujumiseen koronatilanteen aikana (Mukaihen työolobarometri 2020)

Kysymys 25. Haluaisitko jatkaa etätyössä vielä pandemian jälkeen?

90 % vastaajista haluaisi jatkossa tehdä työtä hybridimallilla. Pelkkä etätyö tai lähityö eivät ole enää suosiossa. Lähityöpäivien määrä ja ajankohta haluttaisiin valita itsenäisesti henkilökohtaisen työtilanteen mukaan. Etätyön lisääntyminen oli lähes yksiselitteisesti lisännyt työhyvinvoinnin kokemusta jokaisessa tämän tutkimuksen vastaajassa (90 %). Tämän tuloksen perusteella hyväksi havaittuja etätyökäytäntöjä kannattaa jatkaa tulevaisuudessakin, kun lähityö jälleen lisääntyy. Kokemus omasta työhyvinvoinnista lisääntyi keskimäärin kaikkien vastaajien kesken ja paluuta takaisin jatkuvaan lähityöhön odottaa vain 10 % vastaajista.

Niin kuin sanottu, kaikilla on tosi paljon kaikkia palavereita ja se on minun mielestäni silloin ihan sama, istuuko kotona vai toimistolla lasiovi kiinni?

Ainakin silloin tällöin käydä toimistolla, vaikka tiimin kanssa yhtä aikaa ihan jo niin kuin tiimityöskentelyn ja yhteistyön kannalta. Itse en koe välttämättömäksi, että pitäisi käydä joka viikko toimistolla.

Kyllä. Jatkossa voisi olla koko tiimi samaan aikaan toimistolla.

Kyllä. Tulen jatkamaan etätyötä yli 50 % jos mahdollista.

Hyvä kun saadaan itse vaikuttaa, kuinka paljon tehdään työtä kotona tai konttorilla. 1–2 päivää viikossa voisi olla sopiva määrä toimistolla.

Ehdottomasti, hybridimallilla. Joustavasti etä- ja lähipäiviä. 1pv viikossa. Ei tilastoja varten.

Kysymys 26. Mitä asioita kaipaat eniten lähityöstä?

Yhteisöllisyys antaa meille voimaa erityisesti silloin, kun maailmalla myllertää. Monien tutkimusten mukaan hyvä työilmapiiri on tärkein työn ilon lähde. Se syntyy hyvästä johtamisesta, mutta jokainen työyhteisön jäsen voi myös vaikuttaa työilmapiiriin omalla käyttäytymisellään. Yhteisöllisyys tarjoaa myös puskurin stressin negatiivisia vaikutuksia vastaan. Työyhteisön hyvä ilmapiiri on osoittautunut myös selvästi eniten työssä jaksamista edistäväksi tekijäksi. Yhteisöllisyys lisää hyvää mieltä, mikä puolestaan antaa ihmisille henkisiä resursseja muun muassa stressinhallintaan. Näiden lisäksi vastavuoroisuus, luottamus, yhteiset arvot ja toiminta kaikkien yhteiseksi hyväksi lisäävät yhteenkuuluvaisuutta ja sosiaalista pääomaa. (Manka 2015, 144–145.) Kuten Manka edellä kertoo, samoja tuloksia oli havaittavissa myös haastateltujen vastauksissa. Eniten lähityöstä kaivattiin yhteisöllisyyttä ja sosiaalisia kontakteja, yhteisiä kahvi- lounashetkiä sekä työpaikkaruokalan monipuolista lounasta.

Keskusruokalaa. Silloin minä tiedän, että puoli 12 saan valmista ruokaa eteeni.

Aavistuksen verran tietysti joskus kaipaa semmoista kahviseuraa.

Työstä toimistolla en sinällään kaipaa yhtään mitään, mutta kyllä semmoiset yhteiset ruoka- ja kahvihetket olisivat joskus ihan kivoja.

Yhteisöllisyyttä, kahvitauko rupattelua ja käytävä keskustelua, toisten ihmisten seuraa. Mieliälä on parempi töistä palatessa, kun on ollut enemmän sosiaalisuutta, huomattavasti pirteämpi.

Yksinäisyyden ja eristäytyneisyyden kokemukset ovat lisääntyneet varsinkin korona-aikana. Yksinäisyys aiheuttaa useiden muiden vakavien terveysongelmien lisäksi myös alisuoriutumista työssä, luovuuden vähenemistä sekä huonoja päätöksiä. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 42.) Spontaaneilla kohtaamisilla on paljon muutakin merkitystä kuin tiedon jakaminen tai oppimisen mahdollistaminen. Olemme mitä suuremmassa määrin sosiaalisia olentoja ja haluamme tulla muiden lauman jäsenten näkemiksi ja kuulemiksi. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 51.) Vastauksista nousi esiin myös tarvittavan tuen helppous, jota oli saatavilla nopeastikin, silloin kun kaikki olivat samaan aikaan toimistolla.

Työt jäivät varmasti konttorille, kun työvälit olivat siellä, eivätkä kotona muistuttamassa.

Työkaverit ja sosiaalinen ympäristö. Aloittavana työntekijänä helpompi olla konttorilla, kun apu lähellä.

Kysymys 27. Mitä mieltä olet hybridityöstä?

Keväällä 2022 oltiin jälleen uudessa ajanjaksossa, kun peräti kaksi vuotta kestänyttä etätyösuositusta alettiin purkaa ja siirtyä askel kerrallaan kohti uutta normaalia, hybridityötä. Maaliskuussa 2022 Stora Enson henkilöstöhallinnon palvelukeskuksessa siirryttiin myös noudattamaan hybridityömallia. Henkilöstöhallinnon palvelukeskuksessa linjattiin työskentelymalliksi vähintään yksi päivä viikossa työpaikalla, muutoin työskentely etätyössä oli sallittua. Tiettyä viikonpäivää ei haluttu rajata, vaan jokainen voi omien työtehtävien mukaan joustavasti valita itselleen sopivimman päivän, jolloin työskentelee toimistolla. Hybridityöstä Stora Ensolla on linjattu seuraavasti.

Hybridityöllä Stora Ensossa tarkoitetaan työskentelytapaa, jossa tarkoituksenmukaisin ja tehokkain työskentelymalli sovitaan yksikkö-/tiimikohtaisesti keskustelujen pohjalta. Lopullisen päätöksen hybridityössä noudatettavista käytänteistä tekee kuitenkin esihenkilö. Hybridityö koostuu Stora Enson Oyj:n ja sen tytäryhtiöiden toimipisteissä tai asiakkaalla tehtävästä lähityöstä sekä työntekijän valitsemassa paikassa Suomessa tehtävästä etätyöstä. (Stora Enso 2022.)

Saatujen vastausten perusteella voidaan päätellä, että hybridimalli etätyön ja lähityön välillä olisi tulevaisuudessa työtehon ja työhyvinvoinnin kannalta ihanteellisin vaihtoehto. Tulevaisuudelta toivottiin, että etätyön osuus työajasta olisi mieluiten yli 70 %. Vaikka etätyötä pidettiin varsin

positiivisena ja toimivana työntekomallina, hybridityö nousi haastatteluissa toivotuimmaksi tulevaisuuden työskentelymalliksi. Hybridityötä tekevien työhyvinvoinnin on havaittu olevan parempi kuin pelkästään etä- tai lähityötä tekeillä. Hybridimallissa voidaan hyödyntää etätöiden mukanaan tuomia hyviä puolia ja hallita havaittuja negatiivisia vaikutuksia. Yleisesti etätö on parantanut kokemusta työelämästä, mutta se on myös luonut uudenlaisia kuormitustekijöitä, konflikteja ja lisääntyneestä työnkuormasta on jo havaittu selkeitä merkkejä. (Raita-aho 2021.)

Hybridityötä vastaajista kannatti 70 %. 10 % ei halunnut työskennellä hybridimallilla, vaan täysin etätöissä. 10 % halusi työskennellä ainoastaan lähityössä ja 10 %:lla ei ollut kokemusta hybridimallista.

Haluan olla koko ajan toimistolla.

Parempi kuin täysi etätö, olen tykännyt sen aikaa mitä sitä on ollut. Alkuun toimistolle meno aiheutti ahdistusta.

En näe sen hyviä puolia. Voi olla sellaisia viikkoja, jotka ovat tosi kiireisiä ja työmatka vie tosi paljon aikaa, minkä voisi sen sijaan käyttää työntekoon kotona.

1-2pv viikossa on juuri hyvä, vielä kun sen saisi itse määrittää kummin haluaa. Joustavaa työn ja vapa-ajan yhteensovittamista.

Jokainen voisi olla toimistolla silloin kun oikeasti tarve, eikä pakosta. Vapaus on kuitenkin hyvin säilynyt, että päivän saa päättää.

Kysymys 28. Mitä asioita toivoisit tulevaisuudessa kehitettävän etätöissä, miten?

Tulevaisuudessa toivottiin, mikäli lähityöhön palataan entistä enemmän, että keskeytyksetön työrauha, johon etätöissä on totuttu, voidaan taata myös toimistolla ja etenkin avokonttorissa. Muita tulevaisuuden kehityskohteita haastatelluilta saatiin seuraavasti.

Videoyhteyden lisäämistä palavereihin niin, että pidettäisiin kameraa auki. Se lisäisi just tätä tällaista yhteenkuuluvaisuuden tunnetta. Tuntuu, että se on aika monille jotenkin semmoinen hirveä asia, jos joutuu laittaa kameran päälle. No onhan se, jos on tukka pystyssä ja yöpaita päällä.

No meidän työssämme on tietysti se, että kun saataisiin enemmän materiaalia tuonne sähköiseen muotoon, niin jäisi kokonaan se paperin pyörittely pois.

Sähköinen allekirjoitus laajemmin käyttöön.

Yhteisiä vapaamuotoisia kahvitaukoja lisää. Parempaa huolehtimista tauotuksesta. Työvälineet tulee olla kunnossa kotona.

Tarkennuksia hybridityö linjaukseen. Näkemistä joko fyysisesti tai edes videon välityksellä.

Enemmän voisi olla palavereja videoyhteydellä kamerat päällä. Olisi kiva nähdä toisten kasvot. Siitä voisi tehdä rutiinia. Miten voidaan pitää huoli, ettei kukaan syrjäydy etätyössä ollessaan. Esimiehen tulisi olla aktiivinen yhteydenpidossa ja tarjota mahdollisuutta tavata. Voisiko yhteinen toimistopäivä olla ratkaisu tähän tai tiimipäivä toimistolla?

Palaverikäytännöt, jotain rajoja oltava. Onko kaikkien tarpeen olla kaikissa.

Työntekijöiden vapaus valita miten työnsä tekee, täysin etänä tai vaikka kokonaan toimistolla.

Yhteisiä tapaamisia, ei välttämättä työtä.

6 Pohdinta ja johtopäätökset

6.1 Johtopäätökset

Haastatteluista saaduista tuloksista käy ilmi, että etätyöllä on vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin, mikä oli tämän opinnäytetyön tutkimusongelma. Etätyö ei kuitenkaan yksistään aiheuta muutoksia työhyvinvoinnin kokemisessa, vaan työhyvinvoinnin kokemiseen liittyvät monet muut asiat, joihin henkilön omat valinnat ja käyttäytyminen myös vaikuttavat. Teemahaastattelun avulla selvisi, mitkä tekijät vaikuttavat ihmisten työhyvinvointiin ja millaisia toiveita heillä on tulevaisuuden työskentelymallista. Kuten kappaleessa 3.5.3 kerrottiin tutkimushankkeen ”Miten Suomi voi?” tuloksista, joista käy ilmi, että muun muassa työn imu oli etätyöntekijöillä korkeammalla verrattuna lähityötä tekeviin työntekijöihin. Ajatus työhyvinvoinnista ja sen kokemisesta ovat hyvin yksilöllistä. Näin ollen myös etätyön tekeminen vaikuttaa yksilöllisesti työhyvinvoinnin kokemiseen. Kappaleessa 3.5 Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan palkansaajista 90 prosenttia sanoo kokevansa työn imua viikoittain ja 40 prosenttia päivittäin. Tällä on merkittävä vaikutus myös henkilön työhyvinvointiin. Mikä onkin tärkeää, koska tutkimuksen mukaan asiantuntijatyössä työn imun vaikutus tulokseen voi olla jopa satakertainen riippuen siitä, kokeeko henkilö työn imua vai onko hän leipääntynyt työhönsä.

Joillekin etätyöskentely sopii paremmin kuin toisille, eivätkä kaikki koe samalla tavalla koronapandemian aiheuttamia muutoksia työntekoon tai henkilökohtaiseen elämään. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten etätyö on vaikuttanut henkilöstön työhyvinvointiin COVID-19 pandemian aikana. Tutkimuksen tulokset ja niistä tehdyt analyysit vastaavat tähän kysymykseen hyvin ja tuloksia voidaan hyödyntää muun muassa tulevaisuuden työntekomallin valinnan apuna. Sikäli kun tässä onnistutaan ja työntekijät pääsevät vaikuttamaan heille parhaiten sopivaan ja joustavaan työntekotapaan, heidän työmotivaationsa, työn imu ja kyvykkyys parempiin tuloksiin kasvaa merkittävästi.

Työhyvinvointia tukevat yksilön työnkuvan sopivuus etätöihin ja hyvät valmiudet etätyöskentelyyn esimerkiksi työergonomian, tietoliikenneyhteyksien, toimivien järjestelmien ja työyhteisön tiedonkulun toimivuuden kautta. Suuressa roolissa ovat myös henkilön kyky itsenäiseen työskentelyyn ja itsensä johtamiseen, sekä työ- ja vapaa-ajan erottamiseen. Kuten kappaleessa 3.2.1 kerrotaan Yhdysvalloissa toteutetusta tutkimuksesta (State of Remote Work 2019, OWLlabs 2019) jonka mukaan suurimmat etätöitä puoltavat seikat ovat työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, stressitason aleneminen, työmatkoihin kuluvan ajan väheneminen sekä selvästi parempi työteho. Työhyvinvoinnin paranemista selittävät myös edellä mainittujen tekijöiden lisäksi työnkuva, jossa täysipäiväinen etätyö on entistä toimivampi ratkaisu muun muassa pitkien työmatkojen ja paremman työskentelyrauhan osalta. Työmatkojen ja työhön valmistautumisen poisjäännin koettiin lisäävän vapaa-aikaa, riippuen työmatkan pituudesta ja töihin valmistautumisen rutiineista. Joustavuus työn ja arjen yhteensovittamisessa koettiin myös yhdeksi keskeisistä positiivisista etätyön mukaan tuomista

vaikutuksista. Etätyö nähdään positiivisena asiana ja lähes kaikki haastatellut haluavatkin jatkaa osittaisessa etätyössä vielä koronapandemian jälkeen. Mikäli etätyöskentelyn määrän saisi päättää jokainen joustavasti itse, tulisivat etätyön suurimmat hyödyt esiin, josta hyötyvät niin työntekijät kuin työnantajatkin. Toimiakseen etätyö perustuu pitkälti työntekijän ja työnantajan väliseen luottamukseen, jota koronapandemia aikainen etätyö onkin pakottanut kehittämään. Tulevaisuuden työelämässä menestyvät parhaiten sellaiset työyhteisöt, jotka kykenevät synnyttämään työntekijöissään sisäistä motivaatiota. Näin ollen työntekijät eivät tylsisty työssään niin helposti, vaan ovat innostuneita työtehtävistään, haluavat tehdä parhaansa ja luoda uutta. Organisaation tulisikin pyrkiä vahvistamaan sisäiseen motivaatioon vaikuttavia tekijöitä kuten vapaaehtoisuutta, kyvykkyyttä, yhteenkuuluvuutta ja hyvän tekemistä. (Jarenko, Martela & Järvillehto 2020).

Teoriaosuudessa etätyön negatiivisina puolina mainitaan muun muassa työn ja vapaa-ajan erottamisen ajoittainen vaikeus. Kuitenkaan tutkimukseen haastatellut työntekijät eivät juurikaan kokeneet etätyön häiritsevän työn ja vapaa-ajan toisistaan erottamista. Sen sijaan kolmannes vastaajista oli työskennellyt myös ollessaan sairaana tai lapsen sairastaessa, vaikka sairauslomaan olisi ollut oikeus. Tämä kuitenkin viestii hieman siitä, että ongelmia työstä irrottautumisessa olisi ainakin sairastamisen osalta. Kappaleessa 3.2.2 Linkoheimo (2022) kirjoittaa, kuinka työhyvinvoinnista huolehtiminen on etätöiden myötä muuttunut työnantajan kannalta hieman haastavammaksi, vaikka juridisesti mikään ei ole muuttunut. Henkilöstön työkykyä tulee edelleen säännöllisesti kartoittaa sekä tarvittaessa puuttua havaittuihin ongelmiin. Sairaana työskentely saattaa myös olla etätyössä lähityötä yleisempää.

Suurin osa vastaajista koki myös, että heidän on helppo tauottaa työpäiväänsä myös kotona. Yhtenä etätyön positiivisista puolista olikin mainittu, että kotona työnlomassa on helpompi pitää tauko esimerkiksi ulkona tai hoitaa tauon aikana pieniä kotiaskareita. Kuitenkin tauotuksen muistaminen mainittiin myös etätyön negatiivisena puolena, varsinkin etätyön alkuaikoina se oli muodostunut muutamille hyvinkin haastavaksi.

Useat vastaajista kertoivat havainneensa muutoksen työhyvinvoinnissaan ja kokivat sen olevan parempi kuin lähityössä ollessa on. He olivat virkeämpiä niin työssä kuin työpäivän jälkeenkin, mikä lisäsi puolestaan työhyvinvoinnin kohenemista. He myös nukkuivat hieman enemmän. Työterveyslaitoksen Etätyö ja työkyky –hankeen kyselyssä unen muutoksessa oli havaittavissa sama suunta kuin opinnäytetyön tuloksissa. Työterveyslaitoksen kyselyssä vastaajista uni oli parantunut 40 %:lla ja uni oli pysynyt ennallaan 51 %:lla etätyöhön siirryttäessä (Laitinen & Kaila-Kangas 2021.)

Koronapandemiaaika on muuttanut asenteita yleisesti positiivisemmaksi etätyötä kohtaan, joka onkin tullut jäädäkseen. Etätyön rinnalle on noussut hyvänä ja lisääntyneenä työskentely vaihtoehtona myös hybridityö. Hybridityön oletetaan tulevaisuudessa yleistyvän ja muuttumaan valtaosalla pääasialliseksi työskentelytavaksi. Näin voidaan lisätä henkilöstön yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta,

jota monet pitivät ongelmallisena etätyössä ja kokivat jonkinlaista erkaantumista työyhteisöstä. Vaikka tutkimuksessa etätyö koettiin hyvin positiivisena, toimistopäivät ja yhteiset tapaamiset lisäävät kaivattua sosiaalisuutta. Hybridityön puolesta puhuvat myös aiemmin tehdyt tutkimukset, muun muassa Tilastokeskuksen työpaperin 1/2021 mukaan vähintäänkin 90 % etätyötä keväällä 2021 tehneistä henkilöistä halusi jatkaa etätyössä myös pandemian jälkeen. Tutkimuksessa useilla oli kuitenkin toiveena hybridityö, jossa yhdistyisivät niin etätyön kuin lähityönkin parhaat puolet (Sutela & Pärnänen 2021). Miten Suomi voi? –tutkimuksen tulosten mukaan hybridityössä saatetaan kokea työhyvinvointi parempana kuin muissa työntekemisen muodoissa (Kaltainen & Hakanen 2021). Opinnäytetyön tutkimushaastatteluun vastanneista suurin osa työskenteli tällä hetkellä hybridityössä ja täysin etätöitä teki vain yksi vastaajista. Tutkimuksen kohteena olevassa organisaatiossa on myös työntekijöitä, jotka tekevät ainoastaan lähityötä, eivätkä he osallistuneet tehtyyn tutkimukseen.

Tulevaisuudessa työelämään siirtyvät vastavalmistuneet näkevät pelkän lähityön tekemisen todennäköisesti historiaan jääneenä vanhanaikaisena työtapana. Toki on olemassa edelleen myös sellaisia työtehtäviä, joissa etätyön tekeminen ei ole mahdollista ja työskentely toteutuu näissä organisaatioissa lähityönä tulevaisuudessakin. Tutkimustulosten perusteella uskallan väittää, että hybridityöstä tulee tulevaisuudessa työn tekemisen uusi normaali. Kuten tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että etätyö on lisännyt henkilöstön työhyvinvointia, niin tulevaisuudessa työnantajien kannattaisi lisätä muun muassa rekrytointitilanteissa työn houkuttelevuutta tarjoamalla etä- ja hybridityömahdollisuutta yhtenä työsuhte-etuna. Tämän myötä tulevaisuuden työntekijöiltä, kuten opiskelijoilta toivotaan tulevaisuudessa hyviä itseohjautumis- ja etätyötaitoja, joihin tulisi kiinnittää huomiota jo opiskelun aikana. Stora Ensolla onkin tulevaisuudessa erinomaiset mahdollisuudet tarjota tuleville työntekijöilleen vaihtoehtoja lähityön rinnalle. Yhtiössä on olemassa etä- ja hybridityöstä kokemuksia usean vuoden ajalta sekä nyt myös tutkimustuloksia, jotka puoltavat näitä työskentelymalleja myös työhyvinvoinnin näkökulmasta.

6.2 Pohdinta

Opinnäytetyöni aihe oli mielenkiintoinen ja ajankohtainen, sillä koko opintojeni ja opinnäytetyön kirjoittamisen aikana työskentelin itse täysin etänä. Koin, että henkilökohtainen kokemus auttoi muun muassa haastattelukysymysten laadinnassa, sillä osasin huomioida etätyöhön olennaisesti liittyviä asioita. Aiempi kiinnostus teoreettisen viitekehyksen aiheita kohtaan helpotti tiedonhakua ja teoriaosan materiaalien keräämistä. Opinnäytetyön tekijälle karttui myös tutkimuksen myötä laajat ja syvälliset tiedot työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä sekä sen kehittämistä etätyössä. Lisäksi tutkimuksella saatiin syvälinen kuva tulevaisuuden toiveista työntekemisen muodoille, joista hybridityö nousi suosituimmaksi vaihtoehto, etä- ja lähityön rinnalle.

Opinnäytetyötä voidaan pitää onnistuneena, sillä selvityksen tuloksista käy ilmi vastaukset tutkimusongelmaan ja tutkimuskysymyksiin. Opinnäytetyön varsinainen kirjoittaminen, haastattelut ja

aineiston analysointi ajoittuivat opintojeni loppuun, elo-marraskuulle 2022, joista olin kokopäiväisellä opintovapaalla palkkatyöstäni kahden kuukauden ajan, syys- ja lokakuun. Aikataulu oli melko tiukka, mutta se piti hyvin koko opinnäytetyöprosessin ajan. Haastattelut onnistuivat odotetusti, eikä niihin liittynyt ongelmia, jotka olisivat tuoneet aikataulullisia tai muitakaan haasteita. Saimme sovittua haastatteluajankohdat haastateltavien kanssa riittävän ajoissa ja näin ollen tulosten analysoinnille jäi hyvin aikaa. Haastatteluvastausten läpikäyntiin ja analyysivaiheelle oli varattu riittävästi aikaa, joka mahdollisti myös aikataulussa pysymisen. Koin, että tällaisella toteutustavalla ja aikataululla opinnäytetyön valmiiksi saattaminen oli toimiva ratkaisu, mikäli se vain on tekijälle mahdollista. Näin toimiessa, kirjoituskertojen välissä ei tarvitse pitää pitkiä taukoja, ja aihe pysyy koko prosessin ajan kirkkaana mielessä eikä kirjoitusta jatkaessa tarvitse aina käydä kovin syvällisesti läpi, mihin edellisellä kerralla on jäänyt.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin opinnäytetyön eettisiä ohjeita noudattaen. Haastattelun muistiinpanot, litterointi ja tallenne hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Haastatteluun osallistuminen on ollut kaikille valituille henkilöille vapaaehtoista ja osallistujilla on ollut mahdollisuus keskeyttää osallistuminen tutkimukseen niin halutessaan. Haastateltaville kerrottiin, millaista aineistoa kerätään ja mihin tietoja tullaan hyödyntämään. Haastatteluaineisto on kerätty anonymisti ja vastaukset on analysoitu opinnäytetyössä siten, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Opinnäytetyö on toteutettu niin, ettei siitä aiheudu tutkittaville henkilöille minkäänlaisia riskejä, vahinkoja tai haittoja. Opinnäytetyötä toteutettaessa ei käsitelty haastateltavien henkilötietoja. Haastateltavan henkilön kanssa oli erikseen sovittu, miten hänen haastatteluaan hyödynnetään opinnäytetyössä. Ennen haastattelua sovittiin, ettei haastateltavasta henkilöstä käytetä opinnäytetyössä hänen nimeään tai muitakaan tunnistettavissa olevia seikkoja.

Opinnäytetyö toteutettiin hyviä tieteellisiä käytäntöjä noudattaen ja tutkimustyö sekä tutkimuksen ja tulosten arviointi on tehty tarkkaavaisesti, huolellisesti ja rehellisesti. Opinnäytetyössä esitettyjä tietoja ja tuloksia ei ole vääristelty. Opinnäytetyössä viitataan asianmukaisesti lähteisiin sekä opinnäytetyö on toteutettu ja raportoitu tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten tavoin. Opinnäytetyötä voidaan pitää luotettavana, sillä tietoa on haettu monipuolisesti useista eri lähteistä ja lähteiden valinnassa on käytetty lähdekritiikkiä. Opinnäytetyöhön valitut tutkimusmenetelmät soveltuivat hyvin tutkittavaan aiheeseen ja niiden avulla saatuja tuloksia voidaan pitää luotettavina. Lopputuloksena oli laadukas ja monipuolinen selvitys etätyön vaikutuksista henkilöstön työhyvinvointiin.

6.3 Jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyötä tehdessä koronapandemia ja sen myötä etätyöhön siirtyminen olivat verrattain uusi asia. Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista tutkia, millaisia muutoksia pitkäkestoisella etätyöllä tulee olemaan vallitsevaan työkulttuuriin ja työhyvinvointiin pidemmällä tähtäimellä. Tutkimuksen kohteena olleessa organisaatiossa alettiin tehdä hybridityötä opinnäytetyöprosessin aikana ja olisikin

kiinnostavaa tietää, lisääntyykö vai väheneekö etätyön määrä tulevaisuudessa, kun pandemian helpotettua työntekijät saavat ehkä vapaammin päättää, kuinka paljon tekevät etätyötä.

Jatkotutkimusta toivoisin tehtävän ainakin siitä, kuinka työntekijöiden vakiintunut etätyö muuttaa työelämää koronapandemian jälkeen. Myös tutkimukset hybridityön toimivuudesta sekä vaikutuksista rekrytointiin ja kaupungistumisen megatrendiin. Tutkimuksessa kävi ilmi, että organisaatiossa informaation määrä ja palaverikäytännöt ovat olleet etätyössä hieman haasteellisia, joten näiden toimivuutta voisi kehittää entisestään sekä luoda näiden avuksi erilaisia malleja, menetelmiä ja työkaluja. Perehdytyksen toimivuutta etätyössä olisi myös hyvä selvittää. Olisi myös mielenkiintoista tutkia, miten etätyö on vaikuttanut yrityksen tuottavuuteen ja taloudellisiin tunnuslukuihin vai onko sillä ollut lainkaan merkitystä. Työntekijöiden kokemukset omasta työhyvinvoinnista sekä omasta tehokkuudesta ovat nousseet ja työn keskeytykset ovat olleet vähäisempiä kuin lähityössä, mikä puolestaan ruokkii positiivista kehityssuuntaa ja sen tulisi mahdollisesti myös näkyä yrityksen taloudellisissa tunnusluvuissa. Jatkotutkimusta suosittelisin myös kysymykseen, oletko työskennellyt sairaana. Kolmannes kysymykseen vastanneista kertoi työskennelleensä myös sairaana, jolloin olisi hyvä tutkia, onko kyseessä ollut esimerkiksi flunssa vai oikea työkyvyttömyys. Mikäli kyseessä olisi työkyvyttömyys, tulisi tutkia yrityskulttuuria ja muita ilmiöitä, mikä ihmiset saa työskentelemään sairaana eivätkä he pidä oikeutettua sairaslomaa.

Tulevaisuudessa voisi myös tutkia, nouseeko esihenkilöiden tietoon työntekijöiden työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ja pystyykö esihenkilö etänä esimerkiksi havaitsemaan työntekijöiden uupumusta tai mahdollisia päihdeongelmia. Positiivisena piirteenä kuitenkin Työterveyslaitoksen kyselyn mukaan alkoholin käyttö on joko pysynyt ennallaan tai vähentynyt etätyöhön siirtymisen jälkeen (Laitinen & Kaila-Kangas 2021).

7 Yhteenveto

Pidin tutkimuksen toteutuksen aikana erityisesti haastattelujen tekemisestä, vaikka se ei ollut minulle ennalta tuttua. Tekeminen tuntui kuitenkin hyvin luontevalta. Teoriaosan työstämisen yhteydessä, löysin paljon mielenkiintoisia lähteitä, jotka tarjosivat runsaasti uutta tietoa tutkimuksen aihepiiristä. Haastattelujen purun yhteydessä ymmärsin, että tutor opettajani oli jo aihetta ja sen toteutusta valitessa oikeassa siinä, ettei kannata tehdä liian laajaa kyselyä, sillä tulosten purku ja analysointi on suuresta aineistosta hyvin haastavaa. Pääosin tutkimusaineiston purku sujui hyvin, mutta joidenkin kysymysten kohdalla mietin, olivatko ne tutkimuksen kannalta kuitenkaan oleellisia tai tuottivatko ne sille lisäarvoa. Lopulta tutkimus toi tarpeellista ja uutta tietoa siitä, mitkä asiat koetaan etätyön eduksi ja haitoiksi sekä siitä, kuinka työnantaja voisi parhaiten tukea työntekijöiden työhyvinvointia ja edesauttaa työssäjaksamista myös tulevaisuudessa. Tämän lisäksi tutkimus sivusi lähi- ja hybridityötä, joista saatiin hyvä näkemys, millaisia tulevaisuuden toiveita henkilöstöllä on olemassa ja kuinka he ovat kokeneet uuden hybridityöskentelymallin. Tämä tutkimus havainnollistaa hyvin myös sitä kuinka erilaisia persoonia työyhteisössä työskentelee ja kuinka erilaisissa elämäntilanteissa he ovat sekä sitä, kuinka nämä seikat vaikuttavat heidän kokemuksiinsa etätyöstä ja työhyvinvoinnista. Joku kokee saavansa valtavasti energiaa, työrauhaa ja arjen vapautta etätyössä, kun joku toinen taas kokee ahdistusta yksinäisyydestä ja kokee suurta erillisyyttä omasta työyhteisöstä sekä sosiaalisen kanssakäymisen puutteesta. Ennen kaikkea opinnäytetyön tekeminen oli erinomainen harjoitus projektityöskentelystä, sen aikatauluttamisesta ja loppuunsaattamisesta. Päätäväisellä ja määrätietoisella asenteella on oleellinen ja tärkeä merkitys tämän kaltaisen tutkimuksen loppuunsaattamisessa.

Lähteet

Aulankoski, S. 2016. Törmäyksistä työniloon - Työterveyshuolto tukena työn ristiriidoissa. Riika: Kustannus Oy Duodecim.

Blomqvist, K. & Henttonen, K. & Olsson, T. & Ropponen, A. & Sivunen, A. & Van Zoonen, W. & Vartiainen, M. 2020. Remote work in Finland during the -19 pandemic. Results of a longitudinal study. CoCoDigi. Viitattu 26.9.2022. Saatavissa

https://cocodigiresearch.files.wordpress.com/2020/05/remote-work-survey-covid-19_en.pdf

Boijer-Spoof Heikinheimo, K. & Ilmivalta, R. 2022 Etätöön hyvinvointiopas. EU: Bazar kustannus

Bonetti, A. & Gabaglio, E. & Jacobs, R. & Plassman, R. 2002. Etätöitä koskeva puitesopimus.

Akava. Viitattu 17.10.2022. Saatavissa [https://www.sttk.fi/wp-](https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/sites/2/2002/07/etatyon_puitesopimus.pdf)

[content/uploads/sites/2/2002/07/etatyon_puitesopimus.pdf](https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/sites/2/2002/07/etatyon_puitesopimus.pdf)

Davidavičienė, V., Al Majzoub, K. & Meidute-Kavaliauskiene, I. 2020. Factors Affecting Knowledge Sharing in Virtual Teams. Viitattu 15.10.2022. Saatavissa

https://www.researchgate.net/publication/343862562_Factors_Affecting_Knowledge_Sharing_in_Virtual_Teams

Day, A., Kelloway E.K., & Hurrell, J.J. (2014). Workplace well-being: How to build physically healthy workplaces. Chichester, West Sussex, UK: Wiley Blackwell. Viitattu 15.10.2022.

Saatavissa <https://content.e-bookshelf.de/media/reading/L-2441338-8eb84db269.pdf>

Edwards, S. 2020. How to encourage collaboration and break down silos in remote teams? Viitattu 10.10.2022. Saatavissa

<https://www.ingentaconnect.com/content/mcb/shr/2020/00000019/00000004/art00004> [How to encourage collaboration and break down silos in remote tea...: Ingenta Connect](#)

Fried, J. & Hansson, D.H. 2014. Etänä – toimistoa ei tarvita. Helsinki: Kauppakamari.

Grace, P. 2020. Etätöyökirja. Suunnittele. Sovi. Tee. Suom. Haavisto, Laura. Heiskanen, Sakari (toim.). Helsinki: Aula & Co.

Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsnä etänä. Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki: Alma Talent.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Helle, M. 2004. Etätöyö. Helsinki: Edita Prima Oy.

Helsingin Sanomat. 2022. Artikkelit: Tarvitsemme toisiamme, töissäkin. 21.8.2022. Pääkirjoitus.

Viitattu 25.9.2022. Saatavissa <https://www.hs.fi/paakirjoitukset/art-2000009009918.html>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otava.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18. painos. Helsinki: Tammi.

Hirvivuori, L. 2021. Hybridijohtamisen malli Seinäjoen koulutus kuntayhtymä Sedussa. YAMK-opinnäytetyö. Karelia-ammattikorkeakoulu, liiketalous. Joensuu. Viitattu 26.9.2022. Saatavissa https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/511724/Hirvivuori_Laura.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Jarenko, K.; Martela, F.; & Järvillehto, L. 2020. Draivi – Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Alma Talent. Äänikirja.

Kaltainen, J. & Hakanen J. 2021. Miten Suomi voi? -tutkimus: työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana kesään 2021 mennessä. Työterveyslaitos.

Kaltainen, J. & Hakanen, J. 2021. Miten Suomi voi? -tutkimus: Etätyössä tylsistyminen kasvaa. Työterveyslaitos.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: JAMK.

Kananen, J. 2017. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Kehittämistutkimus interventiotutkimuksen muotona. Opas opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittajille. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kilpelänaho, N. 2019. Kuormittava tietotyö vie monen yöunet, ja kustannukset työnantajalle voivat olla merkittävät. Kauppalehti. 2.6.2019. B 2.

Kopra, J. 2020. Etätyö paransi työhyvinvointia kaupan alalla. Verkkojulkaisu. Viitattu 20.10.2022. Saatavissa <https://ytn.fi/ajankohtaista/etatyo-paransi-tyohyvinvointia-kaupan-alalla/>

Kuntatyönantajat 2020. Työhyvinvoinnin johtaminen on osa strategista henkilöstöjohtamista.

Viitattu 3.10.2022. Saatavissa <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/tyosuojelu/tyohyvinvointi>

Kuntatyönantajat, 2020. Raportti etätyöstä ja sen hyödyntämisestä kunta-alalla. Viitattu 20.10.2022. Saatavissa <https://www.kt.fi/julkaisut-ja-opaat/2020/raportti-etatyosta-ja-sen-hyodyntamisesta-kunta-alalla>

Kuusi, O. 2020. Suuren etätyölaboratorion synty ja mitä siitä opimme. Teoksessa Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. Läsä etänä. Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki. Alma Talent.

- LAB-ammattikorkeakoulu. 2022. Opinnäytetyön ohje. Viitattu. 10.11.2022. Saatavissa https://elab.lab.fi/sites/default/files/category-page/2022-08/LAB_opinn%C3%A4ytety%C3%B6_ohje_YAMK_170822.pdf
- Laitinen, J. 2020. Tehdään etätystä terveyttä edistävää. Työterveyslaitos. Viitattu 1.8.2022. Saatavissa <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/tehdään-etatyöstä-terveyttä-edistävää>
- Laitinen, J. & Kaila-Kangas, L. 2021. Etätöissä uni on parempaa ja alkoholia kuluu vähemmän. Työterveyslaitos. Viitattu 1.10.2022. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/etatoissa-uni-parempaa-ja-alkoholia-kuluu-vahemman>
- Lehto, Petra 2020. Maslow´n tarvehierarkia 2.0 – Ajattele tikkaita, unohda pyramidi ja muista kuudes taso. Evermind. Viitattu 20.10.2022. saatavissa <https://www.evermind.fi/maslown-tarvehierarkia-2-0/>
- Leighton N. 2021. Is the Hybrid work model worth it? Or is it all hype? Forbes. Viitattu 4.10.2022. Saatavissa <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2021/08/25/is-the-hybrid-work-model-worth-it-or-is-it-all-hype/>
- Leppänen, Mikko & Vehviläinen, Jenna 2021. Ei koskaan enää konttorille. Yle. Viitattu 20.10.2022. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-11748032>.
- Linkoheimo, E. 2022. Työ ja raha. Me Naiset. 20.1.2022. Viitattu 6.10.2022. Saatavissa <https://www.is.fi/menaiset/tyo-ja-raha/art-2000008551539.html>
- Lukka, L. 2020. Etäperehdytys digitaalisten työkalujen avulla - uhka vai mahdollisuus? HRviesti. 1.9.2020. Viitattu 25.10.2020. Saatavissa <https://www.hrviesti.fi/natiivi/2475/etaperehdytysdigitaalisten-tyokalujen-avulla-uhka-vai-mahdollisuus>
- Manka, M. 2015. Stressikirja: Mistä virtaa? BALTO print: Latvia.
- Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media.
- Metsämuuronen, J. 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Methelp.
- Moilanen, S. & Mäkinen, P. 2022. Työhyvinvointi. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 1.10.2022. Saatavissa <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>
- Ojasalo, K., Moilanen, T., Ritakoski, J. 2015 Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.
- Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. 1. painos. Helsinki: Duodecim.

- Puusa, A.; Juuti, P. & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.
- Raita-aho, S. 2021. Tutkimus: Valtaosa suomalaisista haluaisi tehdä etätöitä tulevaisuudessakin, mutta vain harva päivittäin. Viitattu 20.10.2022. Saatavissa <http://www.hs.fi/kotimaa/art-2000008016894.html>
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.
- Reiman, A. & Suokko, T. 2020. Mihin ergonomia on kadonnut yritysten kehittämisessä? Työelämän tutkimus, 2020-05-25, Vol.18 (2). Viitattu 1.9.2022. Saatavissa <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/90736>
- Ruohomäki, V. 2021. Hyödynnä koronavuoden opit etätöistä. 16.3.2021 Viitattu 10.10.2022 Saatavissa <https://hybridisuomi.fi/blogit/hyodynnä-koronavuoden-opit-etatyosta/>
- Rytkönen, A-P. 2020. Uuden työntekijän perehdyttäminen vaatii etänä kärsivällisyyttä ja aikaa – 5 vinkkiä työn aloitukseen. 11.5.2020. Yle. Viitattu 25.10.2022 Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-11340459>
- Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio. Helsinki: Tietosanoma.
- Stora Enso. Hybridityömalli. 2022. Sisäinen lähde. Viitattu
- Stora Enso. 2022. Tietoa Stora Ensosta. Sisäinen lähde. Viitattu
- Stora Enso. 2022. Toimintaohje: Joustavan työn ohjeistus. Sisäinen lähde. Viitattu
- Sutela, H. 2021. Uusi normaali kutsuu – vanhaan ei ole paluuta, jos työntekijöiltä kysytään. Viitattu 12.9.2022. Saatavissa <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2021/uusi-normaali-kutsuu-vanhaan-ei-ole-paluuta-jos-tyontekijoilta-kysytaan/>
- Sutela, H. & Pärnänen, A. 2021. Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Työpaperi 1/2021. Tilastokeskus. Viitattu 1.10.2022. Saatavissa: https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ywrrp1_202100_2021_25870_net.pdf
- Sull, D., Sull, C. & Bersin J. 2020. Five Ways Leaders Can Support Remote Work. MIT Sloan management review, 2020-07-01, Vol.61 (4), p.1–10. Viitattu 17.10.2022. Saatavissa <https://www.proquest.com/docview/2427314594?accountid=202350&parentSessionId=z9bIK%2Fw3JDmGGas457mAtj1qOLIHxhQgkidGJ1oH8Wk%3D&pqorigsite=primo>
- Talouselämä. 2014. Työhyvinvointi säästää miljardeja. 6.5.2014. Viitattu 11.10.2022. Saatavissa <https://www.talouselama.fi/kumppaniblogit/accenturen-blogi/tyohyvinvointi-saastaa-miljardeja/ff740a58-4ad8-3251-b2e6-9e3c16e63ce6>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2021. Koronavirus COVID-19. Viitattu 7.9.2022. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/taudit-ja-taudinaiheuttajat-a-o/koronavirus-covid-19>

Terveyden - ja hyvinvoinnin laitos. 2021a. Oireet ja hoito koronavirus. Viitattu 3.10.2022. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/oireet-ja-hoito-koronavirus>.

Terveyskirjasto. 2022. Koronavirus (SARS-CoV-2, COVID-19). Viitattu 5.9.2022. Saatavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01257>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämissuunnitelmaan, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. 3. korjattu painos. Tampere University Press. Viitattu 3.10.2022. Saatavissa [Mihin ergonomia on kadonnut yritysten kehittämisessä? | Työelämän tutkimus \(journal.fi\)](#)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työolobarometri. 2020. Ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 26.9.2022. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162955/TEM_2021_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Työolobarometri 2020: Korona-aika vaikutti myönteisesti työkykyyn niillä, joille etätyö oli mahdollista. Valtioneuvosto. Viitattu 1.8.2022. Saatavissa <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tyoolobarometri-2020-korona-aika-vaikutti-myonteisesti-tyokykyyn-niilla-joille-etatyo-oli-mahdollista>

Työsuojelulaitos. 2020. Etätyö. Viitattu 26.9.2022. Saatavissa <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>

Työturvallisuuskeskus.2017. Digijulkaisut: Etätyössä turvallisesti. Viitattu 1.8.2022. Saatavissa <https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/>

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

Viitala, R. & Jylhä, E. 2019. Johtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita.

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

Vilkman, U. 2020. Etätyö ulkomailla. Unelmasta todeksi. Helsinki: Basam Books,

Vilkman, U. 2020a. Työhyvinvoinnin ja jaksamisen varmistaminen etätyössä. Viitattu 20.10.2022. Saatavissa <https://timanttia.fi/tyohyvinvoinnin-ja-jaksamisen-varmistaminen-etatyossa/>

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD (Books of Dem).

Wontorczyk, A. & Roznowski, B. 2022. Remote, hybrid, and On-Site Work during the SARS-CoV-2 Pandemic and the Consequences for Stress and Work Engagement. International journal of environmental research and public health, 2022-02-19, Vol.19 (4), p.2400. Viitattu 20.10.2022. Saatavissa <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8872161/>

World Health Organization. 2020b. Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. Viitattu 3.10.2022. Saatavissa <https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov>.

YLE Uutiset 5.4.2020. Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana – heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin. Viitattu 21.9.2022. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>

YLE Uutiset 29.1.2020. Koronavirus: Suomen ensimmäinen koronavirustartunta varmistui, THL: Tapaus valitettava, mutta ei odottamaton. Viitattu 7.9.2022. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-11181717>

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Taustatiedot

1. Minkä ikäinen olet?
2. Sukupuoli, (mies/nainen/muu)?
3. Asutko yksin vai toisen henkilön/henkilöiden kanssa (kaveri, puoliso, lapset tms.)?
4. Toimenkuva yrityksessä?
5. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt Stora Enson henkilöstöhallinnossa?

Työhyvinvointiin liittyvät kysymykset

6. Oletko kokenut etätöön vaikuttaneen työhyvinvointiisi, jos, niin millä tavoin?
7. Onko etätöo vaikuttanut yöuniisi tai niiden pituuteen?
8. Eroavatko päivittäiset ruokailutottumuksesi verraten etä- ja lähityötä?
9. Teetkö töitä etätöössä myös sairaana ollessasi?
10. Koetko vapaa-aikasi lisääntyneen etätöön myötä, jos niin kuinka olet ajan käyttänyt?
11. Onko etätöoympäristösi toimiva, (työergonomia, työrauha, tietoliikenneyhteydet)?
12. Kuinka etätöön tekeminen on muuttunut kevään 2020 jälkeen kun vertaat sitä nykyhetkeen?
13. Oletko pystynyt erottamaan etätöössä työ ja vapaa-ajan?
14. Koetko pitäväsi riittävästi taukoja etätööpäivinä?
15. Teetkö etätöössä enemmän/vähemmän ylitöitä kuin aiemmin lähityössä?

Etätööhön liittyvät kysymykset

16. Kuinka kauan olet ollut etätöössä?
17. Kuinka monta päivää viikossa keskimäärin työskentelet etänä?
18. Onko työsi päivittäinen aloitus ja lopetusaika pysyneet samanlaisina kuin lähityössä ollessasi?
19. Miten koet yhteydenpidon toimivan esihenkilöosi ja kollegoihisi etätöössä?
20. Koetko saavasi etätöössä riittävästi informaatiota ja ohjeita, kuten lähityössä ollessasi?
21. Koetko saavasi riittävästi palautetta työstäsi?
22. Etätöön myötä lähes kaikki palaverit ovat siirtyneet Teamsiin. Kuinka olet sen kokenut toimivan?
23. Millaisia ongelmia olet kohdannut etätöössä?
24. Millaisia positiivisia vaikutuksia olet kokenut etätöön myötä?
25. Haluaisitko jatkaa etätöössä vielä pandemian jälkeen?
26. Mitä asioita kaipaat eniten lähityöstä?

27. Mitä mieltä olet hybridityöstä?

28. Mitä asioita toivoisit tulevaisuudessa etätyössä kehitettävän, miten?