



Riikka Nenonen

Etätyötavan vaikutus työhyvinvointiin

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Joulukuu 2022

Tiivistelmä

Tekijä(t):	Riikka Nenonen
Otsikko:	Etätyötavan vaikutus työhyvinvointiin
Sivumäärä:	32 sivua + 2 liitettä
Aika:	Joulukuu 2022
Tutkinto:	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma:	Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto:	Esimiestyö ja työyhteisöjen kehittäminen
Ohjaaja(t):	Lehtori Jukka Mattila

Tässä opinnäytetyössä tavoitteena oli selvittää, onko etätyötavalla yhteyttä työhyvinvointiin. Työ pohjautui Lena Lid Falkmanin teoriaan, jonka mukaan etätyötä voi tehdä neljällä eri tavalla sen mukaan, missä ja milloin työ tapahtuu. Viitekehyksessä käytettiin Lid Falkmanin teoriaa sekä aiempaa kirjallisuutta etätyöstä ja työhyvinvoinnista.

Tutkimus toteutettiin määrällisellä tutkimusmenetelmällä. Aineisto kerättiin laatimalla sähköinen kysely, jossa kysyttiin henkilön etätyötapaa sekä arviota hänen omasta työhyvinvoinnistaan. Näitä vastauksia verrattiin toisiinsa, ja havaittiin, että parhaimmaksi oman työhyvinvointinsa arvioivat henkilöt, jotka työskentelevät yhtä jaksaisesti ja tietyssä paikassa.

Avainsanat: etätyö, työhyvinvointi

Abstract

Author(s): Riikka Nenonen
Title: Effects of remote work on occupational wellbeing
Number of Pages: 32 pages + 2 appendices
Date: December 2022
Degree: Bachelor of Business Administration
Degree Programme: Economics and Business Administration
Specialisation option: Leadership and Organizational Development
Instructor(s): Jukka Mattila, Senior Lecturer

The purpose of the thesis was to investigate whether there is a connection between the way people do remote work and their occupational wellbeing. The study is based on the theory of Lena Lid Falkman that suggests there are four ways to work remotely depending on where and when the work is done. The theoretical framework is based in Lid Falkman's theory and earlier literature that has been written on remote work and occupational wellbeing.

The study was executed by using a quantitative research method. The material was collected with an electronic survey that asked people questions about their ways of working remotely and their estimation on their occupational wellbeing. These answers were compared, and it was discovered that people who work continuously in the same spot estimated their wellbeing to be the best.

Keywords: remote work, occupational wellbeing

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Aiheen valinta ja rajaus	1
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimusmenetelmä	2
2	Viitekehys	3
2.1	Opinnäytetyön viitekehys	3
2.2	Etätyö ja sen edellytykset	4
2.3	Etätyön hyödyt ja haasteet	6
2.4	Lena Lid Falkmanin teoria	8
2.5	Työhyvinvointi ja etätyö	10
2.6	Etätyö koronapandemian aikana	13
3	Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus	15
3.1	Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä	15
3.2	Tutkimuksen toteutus	17
3.3	Analysointi	19
4	Tulokset	20
5	Johtopäätökset	26
Liitteet		
Liite 1. Lena Lid Falkmanin nelikenttä englanniksi		
Liite 2. Kysely		

1 Johdanto

1.1 Aiheen valinta ja rajaus

Tällä tutkimustyyppisellä opinnäytetyöllä ei ole toimeksiantajaa, vaan valitsin sen aiheen omien kiinnostuksen kohteideni mukaan. Kun mietin aihetta kesällä 2021, koronapandemia oli vielä erittäin voimissaan. Pandemian myötä etätyö oli kasvanut suuresti. Etätyöhön oli siirrytty nopealla aikataululla, ja siksi näin ihmisten kotona hyvin erilaisia etätyöpisteiden viritelmiä. Esimerkiksi ruokapöytä tuntui olevan suosittu paikka työskentelylle.

Tämän havaintoni myötä minulle heräsi ajatus etätyöpisteiden merkityksestä työhyvinvoinnille. Jos tietokone ja muut työvälineet olivat jatkuvasti esillä keskeisellä paikalla kotona, pystyikö työntekijä koskaan täysin vaihtamaan vapaalle? Työhyvinvointi oli ollut opinnäytetyön aiheena mielessäni jo aiemmin, koska se oli itseäni kiinnostava aihe. Työ vie suuren osan elämästä, mutta sen ei pitäisi kuluttaa niin, että muu elämä kärsii. Erilaisten etätyöpisteiden ihmettelystä tuli idea yhdistää työhyvinvointi ja silloin hyvin ajankohtainen etätyö.

Etätyöstä ja työhyvinvoinnista oli kuitenkin tehty jo monia opinnäytetöitä, joten piti keksiä uudenlainen näkökulma aiheeseen. Silloin tulikin sukulaiseltani vinkki eräästä artikkelista. Lena Lid Falkman (2020) oli esittänyt teorian neljästä eri etätyöskentelytavasta, jotka pohjautuivat siihen, missä ja milloin työ tapahtuu. Työtavoilla pyrittiin joko yhdistämään tai erottamaan työ- ja vapaa-aika. Koska olin jo miettinyt saman tapaista aihetta opinnäytetyöhön, Lid Falkmanin teoriasta sain pohjan työn rakentamiselle. Päätin tutkia, voiko etätyöntekijä paremmin työskentelemällä tietyllä työtavalla.

Työhyvinvoinnilla on merkitystä niin työntekijälle kuin työnantajallekin. Jos jokin tietty etätyötapa osoittautuisi muita paremmaksi ja sen avulla työntekijän työhyvinvointi olisi parempaa, voisivat työnantajatkin hyödyntää tietoa. Koronapandemian myötä useammassa työpaikossa siirryttiin tekemään etätyötä. Ihmiset,

ketkä olivat aiemmin tehneet vain lähityötä, pääsivät tekemään etättyötä ja monet haluavat jatkaa sitä myös koronan tuomien etättyösuositusten päättymisen jälkeen (Sutela & Pärnänen 2021, 53). Etättyön kasvettua näin suuresti olisi aika tutkia sen vaikutuksia hyvinvointiin tarkemmin, jotta voidaan ylläpitää työntekijöiden työkykyä. Työnantajat voisivat uudelleen organisoida toimintaansa sopimaan etättyöläisten tarpeisiin, koska työnantajan määräykset ja käytännöt vaikuttavat työntekijän tapaan työskennellä. Työntekijällä saattaa olla esimerkiksi velvoite olla työn äärellä tiettyinä kellonaikoina, mutta ehkä työtä voisikin tehdä eri aikoihin, silloin kun työntekijä tuntee olevansa tehokkaimmillaan. Tutkimalla etättyötapoja, voidaan saada niistä enemmän hyötyä.

Työhyvinvoinnilla on vaikutusta koko yhteiskuntaan, koska hyvinvoiva työntekijä jaksaa paremmin ja näin hän pysyy työkykyisenä pidempään. Jos taas työhyvinvointia laiminlyödään, siitä seuraa erilaisia kustannuksia. Aiheutuu helpommin sairauspoissaoloja ja työtapaturmia, mikä tarkoittaa erilaisia terveyden- ja sairaanhoitokuluja. Myös varhaiseläkkeellä jäävien määrä kasvaa. (Manka & Manka 2016, 38–40.) Tutkimalla työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja jakamalla tuloksia hyvinvoinnin parantamiseksi, voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin laajemminkin kuin oman organisaation sisällä.

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, onko etättyöskentelytavalla yhteyttä työhyvinvointiin. Selvityksessä käytän pohjana Lena Lid Falkmanin nelikenttää etättyötavoista. Hänen mukaansa jokainen etättyöntekijä voidaan asettaa vähintään yhteen näistä työtavoista. Tässä työssä pyrin selvittämään, onko etättyötavoilla eroja työhyvinvoinnin kannalta. Voivatko toisella etättyötavalla työskentelevät paremmin kuin toisella tavalla työskentelevät työhyvinvoinnin kannalta? Jos työntekijä jakaa työpäivänsä osiin, palautuuko hän yhtä hyvin kuin työntekijä, joka tekee työn yhtäjaksoisesti? Pystyykö työpistettä päivän aikana vaihteleva työntekijä keskittymään työhön yhtä hyvin kuin yhdessä työpisteessä työskentelevä?

Tutkimusongelmana on, vaikuttaako etätyötapa työhyvinvointiin. Ongelman selvittämiseksi haen vastauksia myös tutkimuskysymyksiin: Mitä etätyö on? Mitä haasteita se tuo? Miten etätyö aikaisempien tutkimusten mukaan vaikuttaa työhyvinvointiin? Nämä kysymykset auttavat selvittämään etätyön tyypillisiä piirteitä ja vaikutuksia, ja silloin pystyn paremmin rakentamaan oman tutkimukseni sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tutkimuskysymyksiin vastaan luvussa 2, jossa käsitellään etätyötä ja työhyvinvointia erilaisten kirjallisten lähteiden ja tutkimusten pohjalta.

Tutkimusmenetelmänä olen käyttänyt kvantitatiivista tutkimusta, koska selvitän kahden ilmiön eli etätyötavan ja työhyvinvoinnin yhteyttä tilastollisen analyysin avulla. Tämän yhteyden löytämistä varten laadin kyselyn, jossa taustakysymysten jälkeen kysyin vastaajalta, kuinka hän tekee etätyötä. Yhtäjaksoisesti vai osissa päivän aikana, yhdessä työpisteessä vai sitä vaihdellen. Tämän jälkeen vastaaja vastaa muutamaa työhyvinvointiin liittyvään kysymykseen. Näitä vastauksia vertaamalla tilastollisen analyysin avulla, pyrin selvittämään, löytyykö eri etätyötapojen välillä yhtäläisyyksiä tai eroja työhyvinvoinnin kannalta.

2 Viitekehys

2.1 Opinnäytetyön viitekehys

Rakensin opinnäytetyön viitekehysten yhdistämällä aiempia tutkimuksia etätyöstä ja työhyvinvoinnista sekä Lena Lid Falkmanin teorian neljästä eri etätyötavasta. Tässä luvussa käyn läpi mitä etätyö on ja mitä edellytyksiä se vaatii. Tässä käytin kirjallisia lähteitä, jotka esittelevät perinteistä etätyötä ennen koronapandemiaa. Käyn myös läpi etätyön tavallisimpia hyötyjä ja haasteita, jotka usein vaikuttavat myös työntekijän työhyvinvointiin. Lisäksi tuon esiin tarkemmin, mitä työhyvinvointi on ja miten etätyön on tutkittu vaikuttavan siihen. Näin pyrin vastaamaan tutkimuskysymyksiini etätyöstä ja työhyvinvoinnista.

Koska tutkimus tehdään koronapandemian ja etätyösuositusten ollessa voimassa, käyn myös läpi tuoreempia koronapandemian aikana tehtyjä tutkimuksia

etätyöstä, ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Näin tulee esiin etätyöntekijöiden tämänhetkisiä kokemuksia etätyöstä. Käytän myös aiempia tutkimuksia, kun luvussa 3 valitsen kysymyksiä omaa kyselyäni varten.

Opinnäytetyön viitekehyksessä yhdistyy myös Lena Lid Falkmanin teoria neljästä eri etätyötavasta. Hänen teoriastaan muodostuu etätyötapojen nelikenttä, jonka esittelen tarkemmin luvussa 2.4. Artikkelissaan Lid Falkman ei kerro etätyötavoista kovinkaan tarkasti, vaan esittelee ne lyhyesti. Tämän takia käyn luvussa myös läpi, miten olen itse tulkinut tätä nelikenttää tässä opinnäytetyössäni.

2.2 Etätyö ja sen edellytykset

Etätyölle ei ole yhtä tiettyä määritelmää vaan niitä on useita. Vakiintuneen yleiskäsityksen mukaan sillä kuitenkin tarkoitetaan, että työntekijä työskentelee kokonaan tai osittain itse valitsemassaan paikassa esimerkiksi kotonaan. Yleinen piirre etätyölle on, että se on ajasta ja paikasta riippumatonta ja siinä käytetään tietotekniikkaa. Usein etätyö onkin tietotyötä eli tekniikan ja tietoliikenteen avulla tapahtuvaa työtä, mutta ei aina. (Helle 2004, 41–42.)

Tyypillisesti tietotyö sopii hyvin tehtäväksi etänä. Sopivia tehtäviä ovat myös suunnittelutyö, kirjoittaminen ja raporttien laatiminen eli usein ylempien toimihenkilöiden työt. Tehtävät joihin etätyö ei sovi ovat usein niitä, jotka vaativat henkilökohtaista kontaktia muiden kuten asiakkaiden kanssa. Kuitenkin esimerkiksi opettajan työ sisältää näitä molempia tehtävätyyppejä, jolloin etätyötä voidaan tehdä ainakin osittain. Työn ei siis tarvitse olla sellaista, että se pitäisi kokonaan pystyä suorittamaan etänä. (Helle 2004, 92–93.)

Etätyöskentelystä sovitaan työnantajan kanssa. Koko työyhteisöä koskevat periaatteet sovitaan työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnassa. Etätyöstä sovitettaessa on hyvä tehdä kirjallinen sopimus, jossa määritellään esimerkiksi etätöiden aikataulu ja muut käytännöt. Etätyöskentely on vapaaehtoista eli työnantaja ei voi työntekijää pakottaa etätöihin eikä työntekijä voi vaatia työskentelyn tapahtuvan etänä. (Rauramo 2017.)

Etätyössä on eri muotoja. Se voi olla epäsäännöllistä esimerkiksi tietyn tehtävän suorittamiseksi erikseen sovittu esihenkilön kanssa. Se voi olla säännöllistä, jolloin on sovittu tietyt päivät tai määrät etätyölle. Jotkut voivat tehdä etätyötä täyspäiväisestikin. Lisäksi se voi olla liikkuvaa, jolloin työtä tehdään organisaation muissa toimipisteissä tai vaikka asiakkaan tiloissa. (Rauramo 2017.)

Etätyö edellyttää luottamusta työntekijöiden ja työnantajan välillä. Etätyöntekijää ei voida valvoa ja johtaa samalla tavalla kuin työpaikalla. Siksi kumpikin osapuoli joutuu osittain vain luottamaan, että toinen tekee osansa. On myös mahdollista, että työyhteisö suhtautuu epäilevästi etätyötä tekevään, ehkä epäillen tämän laiskottelevan, kun kukaan ei ole vahtimassa. Siksi koko organisaatiolta vaaditaan ennakkoluulotonta suhtautumista etätyöhön. Myös läpinäkyvä toiminta etätyön edellytysten ja sen teon suhteen auttavat. (Helle 2004, 90–91.)

Kun työntekijät ovat etänä, heidän työnsä on entistä enemmän riippuvaisia heidän työvälineistään. Työnteko ei onnistu ilman välineitä, joten työnantajan täytyy varmistua, että ne toimivat. (Apgar 2000, 166.) Työntekijällä täytyy olla hyvä verkkoyhteys sekä mahdollisuus päästä työpaikan verkkoon etäältä. Näissä pitää huomioida myös tietoturvasuus. Hänellä täytyy myös olla tarvittavat välineet työn ja sen eri vaiheiden sujumiseksi. Esimerkiksi kokouksia varten täytyy olla tarvittavat kamerat ja mikrofonit käytössä. Kaikkien näiden välineiden käyttäminen voi vaatia työntekijältä enemmän tekniikan osaamista kuin tavallisesti, joten myös se on yksi etätyön edellytys. (Helle 2004, 96–97)

Etätyö ei aseta vaatimuksia ainoastaan työnantajalle vaan myös työntekijälle. Koska etätyö on paljon itsenäisempää, se ei sovi työntekijälle, joka vaatii paljon ohjausta ja tukea. Työntekijältä vaaditaan siis kykyä työskennellä itsenäisesti ja tehdä päätöksiä. Lisäksi vaaditaan kurinalaisuutta ja vastuuntuntoa, että työ tehdään, vaikka kukaan ei olekaan näkemässä työntekoa. Jos työntekijä saa itse päättää työajastaan, vaaditaan häneltä myös hyvää ajanhallintaa, jotta työ tulee tehdyksi ajoissa. (Helle 2004, 94–95.)

Etätyössä työntekijän itsenäisyys ja vapaus lisääntyy, mutta mukana tulee myös lisääntynyt vastuu omasta työstä. Täytyy osata huomioida oman tekemisen vaikutus muuhun tiimiin, koska työt voivat olla riippuvaista muiden tekemisestä. Pitää nähdä oma työ osana kokonaisuutta, vaikka itse työ tehtäisiinkin yksin. (Vilkman 2020, 138–139.)

2.3 Etätyön hyödyt ja haasteet

Etätyöskentelylle voidaan nähdä erilaisia hyötyjä. Se voi esimerkiksi tarjota säästöjä niin työntekijälle kuin työnantajallekin. Kun työntekijä työskentelee etänä, ei hänellä kulu rahaa eikä aikaa työmatkoihin. Kun työ tapahtuu kokonaan tai osittain etänä, työnantajan ei tarvitse käyttää rahaa isojen toimitilojen ylläpitämiseen. Vaikka työ tapahtuisi vain osittain etänä, voidaan työtiloja pienentää käyttämällä yhteisiä työpisteitä. (Paul 2020, 13–14.)

Työtiloissa säästetty raha voi kuitenkin mennä tarvittavien työkalujen hankintaan ja erilaisiin koulutuksiin. Jos työ on osittain etätyötä, saatetaan tarvita kahdetkin työvälineet, yhdet työpaikalle ja yhdet etätyöpaikalle. On kuitenkin hankala laskea etätyön taloudellisia hyötyjä ja haittoja, koska niihin vaikuttaa myös esimerkiksi työntekijöiden tyytyväisyys etänä työskentelyyn ja sen vaikutus tuotavuuteen. Suorien vaikutusten lisäksi on myös tällaisia piilotettuja hyötyjä ja haittoja. (Apgar 2000, 167.)

Haasteena on myös tietoturvan varmistaminen. Tietokoneet ja muut laitteet pitää olla hyvin suojattu katoamisen tai varkauden varalta, kun ne kulkevat työntekijän mukana. Työntekijän pitää myös muistaa huolehtia esimerkiksi työpapereistaan, jotka sisältävät arkaluontoista materiaalia esimerkiksi asiakastietoja. Etänä työskennellessä tarvitaan pääsy yrityksen järjestelmiin ja silloin tarvitaan turvalliset etäyhteydet. (Anttila & Roine 2017, 87–88.)

Etätyö tarjoaa mahdollisuuden heille, jotka eivät välttämättä pysty työskentelemään toimistolla kokoaikaisesti. Esimerkiksi terveys tai elämäntilanne voi olla rajoittava tekijä. Etätyön avulla voidaan näin löytää muutoin piiloon jääviä kyvykkyyksiä. Kun työskentely tapahtuu lähes kokonaan etänä, voi työntekijöitä

hakea jopa eri maasta asti. (Paul 2020, 15–17.) Etätyömahdollisuus voi myös olla rekrytoinnissa huomattava etu, kun se tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden sovittaa vapaa-ajan ja perheen työn kanssa yhteen. (Helle 2004, 24.)

Osalla etätyö lisää tuottavuutta. Lisääntyneen vapaa-ajan lisäksi syynä on vapaus valita ja hallita omaa työtään. Kun saa itse valita missä ja milloin työskentelee, työntekijä tuntee saavansa luottamusta työnantajalta, mikä taas lisää työntekijän itseluottamusta. Kun pystyy itse päättämään työajoistaan, voi ajoittaa sen itselle tuotteliaampiin hetkiin. Se myös auttaa yhdistämään työn ja vapaa-ajan. Tällaisen vapauden myötä sitoutuvuus lisääntyy ja kun taas työtä valvotaan paljon, on sillä päinvastainen vaikutus. (Neelay 2021, 48–52.)

Haasteena on työn valvominen ja turvallisuudesta varmistuminen. Työnantajan on seurattava työn kuormittavuutta ja työolosuhteiden turvallisuutta tehtiin työsitten missä tahansa. Kuitenkin kotona tehtävään työhön osa työturvallisuuslain säännöksistä soveltuvat vain rajoitetuin osin. Haastavaa voi olla toteuttaa valvonta niin, että työnantaja täyttää velvollisuutensa työntekijän yksityisyyttä loukkaamatta. (Rauramo 2017.)

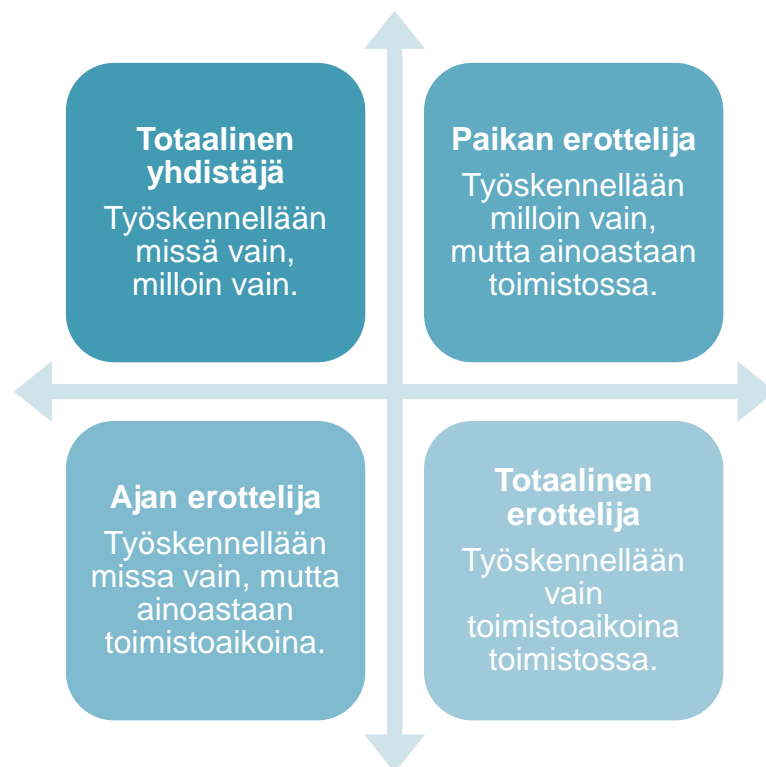
Työpaikoilla esimerkiksi avotoimistoissa on usein häiriötekijöitä, jotka hidastavat työntekoa. Näitä voivat olla esimerkiksi keskeyttävät työkaverit tai yleinen hälinä. Etätyössä nämä häiriöt jäävät pois, jolloin työhön voidaan keskittyä paremmin. Sen takia etätyötä voidaan tehdä pari kertaa viikossa niiden tehtävien parissa, jotka vaativat enemmän työrauhaa. Kun työhön keskittyminen paranee, myös tulokset ovat laadukkaampia ja työmotivaatio paranee. (Helle 2004, 18–22.)

Etätyö hankaloittaa tiedon jakamista työntekijöiden kesken. Kommunikointi voi muutenkin olla niukkaa. Myös tiimityötä vaativat tehtävät voivat olla haastavia toteuttaa etänä, joten joissain tapauksissa kokoaikainen etätyöskentely ei ole mahdollista. Koska etätyö on usein hyvin itsenäistä, voi työntekijä kokea jäävänsä yksin työnsä kanssa. (Helle 2004, 26.)

Etätyön hyödyistä ja haasteista on kuitenkin monia mielipiteitä, koska työntekijät ovat erilaisia. Toinen tarvitsee rauhallisen ympäristön keskittyäkseen, toiselle konttorin hälinä voi olla auttava tekijä. Tai sitten hän kaipaa kasvokkain tapahtuvaa kontaktia työkavereiden kanssa. Etätyö ei siis ole ehdoton vaan sen tarkoituksena on tarjota joustavuutta työhön. (Anttila & Roine 2017, 13.)

2.4 Lena Lid Falkmanin teoria

Keväällä 2020 Lena Lid Falkman suoritti haastatteluja ruotsalaisille etätyöntekijöille koronapandemian aikana. Hänen tarkoituksenaan oli tutkia, millainen tulevaisuuden toimisto saattaisi olla. Tutkimuksessa tehtyjen havaintojen pohjalta hän kehitti teorian, jonka mukaan etätyöskentelyssä on neljä päästrategiaa. Niiden avulla pyritään joko yhdistämään tai erottamaan työntekoa ja vapaa-aikaa. Tästä teoriasta syntyneeseen nelikenttään (kuvio 1.) voidaan asettaa kaikki etätyöntekijät. Alkuperäinen englanninkielinen malli on tämän työn lopussa (liite 1.).



Kuvio 1. Lid Falkmanin nelikenttä (mukaillen Lid Falkman 2020).

Etätyöntekijät jakautuvat sen mukaan, missä ja milloin he tekevät työtä. Työntekijä voi olla totaalinen yhdistäjä eli hän ei erottele työ- ja vapaa-aikaa työtavaltaan. Hän työskentelee milloin vain, myös iltaisin ja viikonloppuisin tai jopa lomalla. Hän myös työskentelee missä tahansa, joten hän ei tarvitse kiinteää työpistettä. Työntekijä voi olla myös paikan erottelija. Hän pystyy työskentelemään mihin aikaan tahansa, mutta hänellä on tietty työpiste, jossa työ tapahtuu. Tämän työpisteen ei tarvitse olla perinteinen toimistohuone vaan se voi olla missä vain, keittiössä ruokapöydän äärellä tai sohvalla. Pääasia on, että työpiste on paikallaan. Jos työntekijä on ajan erottelija, on hänen työpisteensä liikkuva, mutta työ tapahtuu vain tiettyyn aikaan. Työskentelyä ei tapahdu tämän ajan ulkopuolella. Viimeisenä mallissa on totaalinen erottelija, joka pitää työn ja vapaa-ajan täysin erillään tekemällä töitä vain tiettyyn aikaan tiettyssä työpisteessä. (Lid Falkman 2020.)

Lid Falkman toteaa, että työtapa voi vaihdella työmäärän, perhe-elämän tai omien mieltymysten mukaan. Työntekijä ei välttämättä noudata vain yhtä työtappaa. Voidaan kuitenkin ajatella, että jokainen pystyisi tunnistamaan itselleen yleisimmän tavan tehdä etätöitä. Kaikki eivät itse pysty vapaasti valitsemaan työtapaansa, vaan esimerkiksi työnantaja tai asiakkaat määrittävät, milloin työ tapahtuu. Työvälineet taas voivat vaikuttaa työpisteen sijaintiin ja liikkuvuuteen, esimerkiksi pöytäkonetta ei pysty siirtämään paikasta toiseen helposti toisin kuin kannettavaa tietokonetta. Työntekijä ei siis välttämättä pysty itse vaikuttamaan työtapaansa lainkaan. (Lid Falkman 2020.)

Usein työaikaan rajaavat erilaiset tekijät, joten tarkennan teorian tulkintaa tässä opinnäytetyössä. Lid Falkmanin teoriassa on kyse vapaa-ajan ja työn yhdistämisestä ja erottamisesta. Työajassa voi olla tiettyjä pakotteita, jotka velvoittavat työntekijän tekemään työtään tiettyyn kellon aikaan. Ratkaisevaa on, tehdäänkö työ yhtäjaksoisesti kerralla vai jakautuuko työnteko pienempiin eriin pitkin päivää. Tällöin työntekijä joko pitää työ- ja vapaa-ajan täysin erillään tai yhdistää ne. Esimerkiksi toimistotyöntekijällä saattaa olla liukuva työaika, hänen täytyy aloittaa työ kello 7.00 ja kello 9.00 välillä. Vaikka hänellä on hieman valinnanvara työajan suhteen, täytyy työ suorittaa kerralla eikä hän voi poistua

normaaleja taukoja pidemmäksi ajaksi. Hän on siis joko ajan erottelija tai totaalinen erottelija.

Työpistettä voivat rajoittaa työn ja sen ominaisuuksien lisäksi työntekijän omat resurssit. Kaikilta ei löydy toimistoksi sopivaa huonetta tai edes pientä nurkkausta, jonne asettaa työpiste. Koska koronapandemian myötä siirtymä toimistolta etätöihin tapahtui varsin nopeasti, on monien työpiste kotona ollut nopeasti kehitetty hätäratkaisu, joka onkin jäänyt pysyväksi pandemian pitkittyessä. Tietyn työpisteen valinneiden välillä voi siis olla suuriakin eroja käytännössä.

2.5 Työhyvinvointi ja etätö

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisen työhyvinvoinnin. Kaikilla näillä osa-alueilla on vaikutus toisiinsa. Toisen osa-alueen puute voi heijastua toisella ja sen takia työhyvinvointia täytyy katsoa kokonaisuutena. Kokemus hyvinvoinnista on myös yksilöllistä. Työpäikan, työnteon ja työyhteisön lisäksi siihen vaikuttavat muun muassa yksilön oma elämätilanne, terveys ja elintavat. (Virolainen 2012, 11–13.)

Ergonomia on osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Ergonomia tutkii ihmisen ja eri toimintajärjestelmien vuorovaikutusta. Fyysinen ergonomia käsittelee ihmiskehoa ja sen reagoitua erilaisiin fyysisiin rasitteisiin. Näitä ovat esimerkiksi työasennot. Kognitiivinen ergonomia taas käsittelee ihmisen psyykkisiä toimintoja kuten muistia ja havaintokykyä ja niiden reagoitua kuormitukseen. Psyykkistä rasitusta voi tulla esimerkiksi työstressistä. (Virolainen 2012, 27–28.)

Tietotyön yleistymisen myötä on myös tullut termi informaatioergonomia. Teknologian kehityksen myötä työntekijä saa jatkuvasti informaatiota ja ärsykeitä eri kanavista. Hänen täytyy osata hahmottaa ja käsitellä suuria tietomääriä, mikä lisää stressiä ja kuormittaa muistia. Tämä kognitiivinen rasitus vaikeuttaa rauhoittumista ja altistaa uupumiselle. (Manka & Manka 2016, 113–114.)

Myös työ itsessään vaikuttaa työhyvinvointiin. Kun työ on innostavaa, viihtyy työntekijä sen parissa paremmin. Tunne työn hallittavuudesta vaikuttaa myös.

Kun työntekijä pystyy itse vaikuttamaan työn tekemiseen, kokee hän hallinnan tunnetta työssä. Jos työntekijä ei pysty vaikuttamaan työhönsä, voi tämä tulla esiin negatiivisilla keinoilla. Kun taas työtä muokataan yksilöllisesti, todennäköisyys työssä uupumiselle vähenee ja innostuneisuus työhön kasvaa. (Manka & Manka 2016, 107–111.)

Vaikka työ tuo välillä paljonkin paineita, pystyy siitä palautumaan. Ihmisellä on palautumismekanismi, joka vie kehon lepotilaan palautumaan stressistä. Palautumista auttaa, kun pystyy sulkemaan työasiat mielestään. Myös taukojen pitäminen työssä auttaa palautumisessa. Hyvä palautuminen palauttaa käytetyt voimavarat. Keho jaksaa taas ja työntekijä kokee olevansa valmis jatkamaan työtään. Palautumisongelmat taas lisäävät työuupumisen riskiä. (Manka & Manka 2016 181–185.)

Sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa työyhteisön jäsenten välistä vuorovaikutusta. Keskustellaan työasioista työkavereiden kanssa ja tutustutaan heihin myös henkilökohtaisemmalla tasolla keskustelemalla työn ulkopuolisista asioista. Kun työntekijöiden välit toimivat, on helpompi lähestyä kollegaa ja myös kysyä apua. Myös esimerkiksi yhteiset kahvihetket ja pikaisesti käytävällä vaihdetut sanat ovat tätä kanssakäymistä, joka luo yhteisöllisyyttä. (Virolainen 2012, 24.)

Yleinen etätyön haaste on sosiaalisten kontaktien puute. Sähköisesti tapahtuva kommunikointi ei korvaa paikan päällä tapahtuvaa kohtaamista. Erityisesti kokoaikaisesti etätyötä tekevällä on vaarana koko työyhteisöstä eristäytyminen. Tämän ehkäisemiseksi olisi työnantajan mietittävä keinoja pitää säännöllisesti yhteyttä etätyötä tekevien työntekijöiden välillä. (Helle 2004, 20.)

Etätyössä ei kulu aikaa enää työmatkoihin ja ruuhkassa stressaamiseen. Näin työntekijät voivat säästää tunteja päivässä tämän takia ja saavat enemmän vapaa-aikaa. Lisäksi yöuni pitenee, kun ei tarvitse herätä niin aikaisin ehtiäkseen toimistolle. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 22–23.)

Etätyössä ongelmana on erilaisten siirtymien puuttuminen. Kun siirrytään kokouksesta toiseen toimisto-oloissa, tulee niiden välille pakostakin tauko, jonka aikana aivot pystytään nollaamaan. Tämä ei kuitenkaan välttämättä toteudu etätyössä, vaan kokoukset saatetaan ajoittaa perätysten käyttäen kaikki työaika hyödyksi. Myös tavanomaiset ihmisten väliset kohtaamiset ja niiden mukana tulleet tauot puuttuvat etätyössä. Kun tauot unohtuvat, rasittaa se niin kehoa kuin mieltä. (Neelay 2021, 63–64.)

Kotona työpisteen rakentaminen ergonomialtaan yhtä hyväksi kuin toimistossa on haastavaa. Huono kotityöpiste voi vahingoittaa kehoa ja tuoda erilaisia kipuja. Tämän tapahtuessa työntekijän hyvinvointi ja työteho kärsii. Työpisteellä pitäisi ottaa huomioon välineiden säädettävyys, jotta ne sopivat kyseiselle työntekijälle ja että työntekijä pystyy vaihtamaan asentoa päivän aikana. (Paul 2020, 23–27.)

Jos työntekijä itse pystyy vaikuttamaan työaikoihinsa, voi se aiheuttaa työn ja vapaa-ajan sekoittumista. Työn koetaan olevan koko ajan läsnä eikä siitä voida irtautua. Voidaan myös kokea painetta osoittaa, että etätyössä tehdään ahkerasti töitä, vaikka se tapahtuukin kotoa käsin ja silloin tehdäänkin enemmän töitä kuin toimistolla ollessa. Näin työntekijä saattaakin täyttää etätyön antaman lisääntyneen vapaa-ajan työllä. (Helle 2004, 20.)

Työnteon ja vapaa-ajan sekoittumiseen voivat vaikuttaa niin työntekijä itse kuin työnantajakin. Työntekijän itse pitää vetää raja työnteon ja vapaa-ajan välillä esimerkiksi tekemällä tiettyjä rituaaleja työpäivän alussa ja lopussa, jolloin ne merkitsevät tätä rajaa. Työnantaja voi vaikuttaa tähän luomalla työkuiluuria, jossa ei ihannoida jatkuvasti töissä ja tavoitettavissa olemista. (Apgar 2000, 185.)

Sairaana työskentely on yleinen vaiva Suomessa. Työntekijä saapuu työpaikalle sairaana ja pyrkii työskentelemään, vaikka ei pystyisikään siihen täydellä teholla. Tämä saattaa johtua työpaikan kulttuurista, jossa sairauslomia ei katsota hyvällä tai työntekijän omasta halusta. (Virolainen 2012, 80–81.) Etätyössä on

mainittu haasteena työnantajan valvomisen toteuttaminen ja se pätee myös siihen, että valvotaan, onko työntekijä terve tekemään työtä.

Sairaana työskentelyyn ja työpäivien venyttämiseen voi liittyä etätyöläisen pelko jäävänsä paitsi urakehityksestä. Koetaan, että kun työnantaja ei ole näkemässä työskentelyä, ei sitä muisteta, kun tulee aika miettiä ylennyksiä. Tämä on toisaalta aiheellinen pelko, jos työtä arvioidaan esimerkiksi työajan ja työntekijän läsnäolon perusteella, eikä varsinaisten tulosten perusteella. Etätyöntekijä voi kokea olevansa huonommassa asemassa kuin työpaikalla työskentelevä. (Helle 2004, 21.) Jos työpaikalla kohdellaan työntekijöitä epätasa-arvoisesti, vaikuttaa se negatiivisesti niin yksilön kuin koko organisaation työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 39.)

2.6 Etätyö koronapandemian aikana

Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2020 Työolobarometrin mukaan vuonna 2020 koronapandemian takia etätyöhön siirtyi noin 24 % palkansaajista, jotka eivät ennen pandemiaa olleet tehneet etätyötä. Kun tähän lisätään jo aiemminkin etätyötä tehneet, noin puolet palkansaajista oli työskennellyt etänä vuonna 2020. Pandemian myötä etätyö kasvoi erityisesti alempien ja ylempien toimihenkilöiden keskuudessa. Selvästi eniten etätyötä tekivät ylemmät toimihenkilöt, joiden keskuudessa etätyö on ollut yleisintä jo ennen pandemiaa. Valtaosa etätyön aloittaneista tai sitä lisänneistä olivat olleet tyytyväisiä etätyöhön koronan aikana. (Keyriläinen 2021, 78–80.)

Vuoden 2021 Työolobarometrin mukaan syksyllä 2021 kolmannes vastaajista teki etätyötä päivittäin tai viikoittain. Kyselyn aikana koronapandemia oli hieman hellittänyt ja rajoituksia helpotettu. Etätyötä tekevät olivat tyytyväisiä etätyöhön ja aikaisempaan verrattuna huomattava osa oli jatkanut etätyötä. Suurimmalla osalla oli käytössä rauhallinen tila etätyössä ja suurin osa pystyi keskittymään paremmin etänä kuin toimistolla. Etätyötä tehtiin yleisimmin kotona tai kesämökillä. (Lyly-Yrjänäinen 2022, 45–47.)

Tilastokeskuksen 2021 toteuttaman kyselyn mukaan noin kahdella viidestä etätyötä tehneestä palkansaajasta oli käytössä erillinen työhuone etätyöskentelyä varten. Lähes yhtä monella oli käytössä pysyvä työpiste kuten työpöytä. Joka neljännellä ei ollut kumpaakaan vaan työ tapahtui myös muuta toimintaa tapahtuvalla paikalla esimerkiksi keittiön ruokapöydällä. Useimmiten oma työhuone oli käytössä iäkkäämmillä palkansaajilla. (Sutela & Pärnänen 2021, 45–46.)

Haasteena työntekijöillä on ollut kommunikointi sekä luottamuksen rakentaminen tiimin sisällä. Luottamus rakentuu yleensä ajan kanssa erilaisten kohtaamisten kautta, mutta etänä työskennellessä ollaan harvemmin yhteydessä muihin eikä etänä kommunikointi ole niin luontevaa kuin kasvokkain tapahtuva. Jos työntekijä on aloittanut työpaikassa kaikkien ollessa etänä, on voinut hankala luoda yhteyttä ja luottamusta omaan tiimiin. (Neelay 2021, 20–21)

Etätyötä tekevien keskuudessa yhteisöllisuuden tunne on heikentynyt. Organisaatiot ovat yrittäneet pitää sitä yllä esimerkiksi yhteisillä etänä pidettävillä kahvihetkillä, mutta niissä ei välttämättä kehity luonnollista jutustelua. Etätyöntekijöiden on myös ollut hankala arvioida tyytyväisyyttään työpaikan sosiaalisiin suhteisiin. Syynä voi olla, että kasvokkain tapahtuva kommunikointi on rajoittunut sähköposteihin ja etäpalavereihin. (Sutela & Pärnänen 2021, 61–79.)

Verrattuna vuoteen 2018, työpäivän venyttäminen on vähentynyt etätyöläisten keskuudessa. Tässä voi olla syynä tehokkuuden parantuminen, koska etänä keskeytyksiä ei tule samalla tavalla kuin toimistolla. Pystytään keskittymään paremmin ja tekemään työtä tehokkaammin. Toinen syy voi olla etätyöntekijöiden määrän kasvaminen muidenkin kuin ylempien toimihenkilöiden keskuudessa. Tällä joukolla ei ole samanlaisia aikatauluja ja paineita, joiden takia työpäivää pitäisi venyttää. Kuitenkin etätyöläiset tekivät ylitöitä lähityöläisiä useammin. (Sutela & Pärnänen 2021, 95–98.)

Etätyöntekijät arvoivat terveydentilansa hyväksi useammin kuin lähityöläiset. Etätyössä nukutaan enemmän ja myös ruokailutottumukset ovat voineet parantua, kun on pystynyt kotona tekemään itselleen ruokaa. Työmatkojen jäätyä

pois on jäänyt enemmän vapaa-aikaa, mutta toisaalta arkiliikunta on voinut jäädä myös. Koronapandemian takia erilaisia harrastuksia on ollut tauolla, mikä myös on vähentänyt liikunnan harrastamista. (Sutela & Pärnänen 2021, 123–124.)

Vaikka työhön keskittyminen oli etätyössä parantunut, oli kotiasioiden häiritsevyyttä kasvanut. Erityisesti sen koettiin kasvaneen lapsiperheissä. Päiväkotien ja koulujen ollessa kiinni tai etänä ovat työntekijät joutuneet tasapainoilemaan työn ja perheen välillä. Kuitenkaan työn ja vapaa-ajan rajan häilyvyys ei ollut kasvanut. Tässäkin voi yhtenä syynä olla etätyöläisten määrän kasvaminen muissakin kuin ylemmissä toimihenkilöammateissa. (Sutela & Pärnänen 2021, 149–154.)

Koronapandemian pitkittyessä on työhyvinvointiin etätyössä ehditty alkaa kiinnittämään huomiota. Työhyvinvointi pandemian alussa koheni etätyöhön siirtäessä, mutta se ei ole sopinut kaikille. Viestintä sähköpostein ja pikaviestein on erilaista verrattuna kasvokkain tapahtuviin kohtaamiseen, ja ne vaativat toisinaan enemmän aikaa. Taukojen pitäminen unohtuu ja ihmiset kokevat irtaantuvansa työyhteisöstään. (Mäentausta 2021.)

Etätyössä on useita hyviä puolia, mutta pitkittynyt etätyöpakko pandemian takia heikentää niiden vaikutusta työhyvinvointiin. Erityisesti vähäinen kontakti työtovereihin on pandemian aikana noussut ongelmaksi. (Sutela & Pärnänen 2021, 139.) Kuitenkin noin 90 % keväällä 2021 etätyötä tekevästä haluaisi jatkaa etätyöskentelyä myös pandemian jälkeen. Usein haluttaisiin tehdä työtä hybridimallissa, jossa saataisiin sekä etätyön että lähityön hyödyt. (Sutela & Pärnänen 2021, 53.)

3 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus

3.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen lähtökohdaksi on tutkimusongelma, johon haetaan vastausta. Tutkimusmenetelmät ovat keino saada tuo vastaus. Siksi tutkimusongelma

määrittää, millaisia aineistoja tarvitaan ja miten niitä analysoidaan. Pitää kuitenkin ottaa huomioon, millaisia aineistoja ja analyysikeinoja on tarjolla. Käytettävissä oleva aineisto rajaa menetelmien valintaa. (Uusitalo 1991, 50.)

Tutkimuksen toteuttamistapaa valittaessa on otettava huomioon itse tutkittava ilmiö. Onko tarvittava tieto ja valmiiksi saatavissa vai pitääkö asiaa tutkia havainnoimalla tai haastatteleamalla. Teoreettinen lähtökohta sisältää usein oletuksia siitä, minkälaista tietoa tarvitaan, tai millaisesta tiedosta ollaan kiinnostuneita. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 18.)

Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää sitä, että tutkittavan ilmiön piirteet ovat systemaattisesti mitattavissa, tai tutkittavasta ilmiöstä voidaan eristää mitattavia osia. Lisäksi tarvitaan laajempaa ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä, jotta saatuja tuloksia pystytään ymmärtämään ja tulkitsemaan. Kvantitatiivisen mittauksen tuloksia voidaan analysoida tilastollisin menetelmin, kun havaintoaineisto on muutettu numeeriseen muotoon. Näin voidaan kuvata asioiden suuruusluokkia sekä tutkittujen asioiden välisiä riippuvuuksia. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 20–21.)

Kvantitatiivisen tutkimuksen aineistoksi kelpaa periaatteessa kaikki havaintoihin perustava informaatio, joka on mittauksen avulla pystytty muuttamaan numeeriseen muotoon tavalla tai toisella. Tällöin tietoa pitää tiivistää niin, että tutkimusongelman kannalta olennainen informaatio saadaan esille. Tällöin myös pitää rajata ilmiötä eikä sen kaikkia erityispiirteitä voida ottaa huomioon. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 45.)

Yksi kvantitatiivisen tutkimuksen aineiston keruutapa on kyselytutkimus. Valitaan ensiksi jotakin perusjoukkoa edustava otos, jolta hankitaan tietoa kyselymällä tai haastatteleamalla. Vastaaja itse täyttää lomakkeen. Kyselytutkimuksia voidaan käyttää, kun kerätään faktoihin perustuvaa tietoa, mutta myös silloin kun halutaan selvittää vastaajien tietämystä, mielipiteitä tai asenteita. Ei siis selvitetä asian oikeellisuutta vaan vastaajan omaa kokemusta siitä. Tuloksia on

tulkittava aina kysymyksenasettelua vasten, tuloksia ei voi irrottaa kysymystavasta. (Uusitalo 1991 90–93.)

Ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa osallistuneiden määrä liittyy olennaisesti tutkimuksen laatuun kuten yleistettävyyteen. Tilastoja varten suositellaan, että aineiston koon pitäisi olla 30 tai enemmän. Tilastollisia päätelmiä voidaan tehdä myös pienemmistä aineistoista, mutta niiden edustavuus ja yleistettävyys ovat ongelmallisia. (Tuomi 2007, 141.)

Tilastollisen mittauksen luotettavuutta arvioidaan käsitteillä validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetilla tarkoitetaan, miten on onnistettu mittaamaan sitä mitä haluttiin mitata. Esimerkiksi kyselyn kohdalla mietitään, ovatko kysymykset olleet onnistuneet eli onko niillä saatu ratkaisu tutkimusongelmaan. Reliabiliteetilla taas tarkoitetaan tulosten pysyvyyttä ja toistettavuutta. Jos tutkimus toistettaisiin ja tulokset olisivat mahdollisimman samoja, olisi reliabiliteetti korkea. Näin tulokset eivät olisi vain sattumanvaraisia. (Tuomi 2007, 149–150.)

Tässä opinnäytetyössä pyrin selvittämään, onko etätyötavalla yhteyttä työhyvinvointiin. Tätä varten tarvitsin tietoa siitä, mikä on työntekijän etätyötapa ja miten hän kokee oman työhyvinvointinsa. Molempia pystyi mittaamaan, ja koska halusin kerätä laajan aineiston, jotta saisin vastauksia kaikkiin etätyötapakategorioihin, päätin käyttää kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Käytin aineiston keräämiseen sähköistä kyselyä, koska se oli helppo toteuttaa ja sillä pystyi tavoittamaan suuren joukon ihmisiä.

3.2 Tutkimuksen toteutus

Kyselyn pituus kannattaa pitää kohtuullisena, koska liian pitkä kysely saattaa karkottaa vastaajia. Myös ulkoasun pitää olla selkeä ja kysymysten erottua toisistaan. Kysymyksiä laadittaessa kannattaa pyrkiä yksinkertaisuuteen ja täsmällisyyteen, jotta jokainen vastaaja tulkitsee kysymykset samalla tavalla. Kysymyksissä voi olla valmiit vastausvaihtoehdot tai ne voivat olla avoimia kysymyksiä. (Tietoarkisto 2022.)

Halusin pitää kyselyn lyhyenä ja selkeänä vastaamisen helpottamiseksi. Kyselyssä pyysin muutaman taustakysymyksen jälkeen tunnistamaan itselleen tavallisin etätyötapa. Alun perin annoin vastaajalle neljä eri työtappaa, joista valita. Jokaiseen työtapaan oli liitetty lyhyt kuvaus, mitä se tarkoittaa. Koska halusin, että vastaajan on helppo vastata tähän kysymykseen, johon koko selvitys perustuu, käytin sitä muutamalla testivastaajalla. Heidän mielestään kysymys oli liian pitkä, joten valitsin toisen tavan kysyä asiasta. Jaoin kysymyksen kahteen osaan, ensin kysyen, missä työ tapahtuu ja sen jälkeen, milloin työ tapahtuu. Testaajat kokivat tämän selkeyttävän kysymystä ja helpottavan vastaamista.

Kysymykset työhyvinvointiin liittyen valitsin etätyön tyypillisimmistä piirteistä ja sen haasteista. Koitin myös valita kysymyksiä, joihin saattaisi vaikuttaa työaika ja työpiste. Ensimmäisenä kysyin, miten hyvin vastaaja kokee palautuvansa etätyöpäivän jälkeen. Palautuminen voi olla vaikeaa, jos työstä ei pysty irrottautumaan tai se sekoittuu vapaa-aikaan. Työ voi olla koko ajan läsnä. (Helle 2004, 20.)

Seuraavaksi kysyin, venyykö etätyöpäivä. Vaikka etätyö voi tuoda lisää vapaa-aikaa työmatkojen jäädessä pois, saattaa se luoda painetta tehdä töitä lisää. Silloin venytetään työpäivää ja käytetään vapautunut aika töihin. Tämän takia työpäivän venyminen on yksi haaste etätyössä. (Helle 2004, 20–21.)

Kolmantena kysyin, miten vastaaja pystyy keskittymään työntekoon etätyöpäivän aikana. Etätyössä keskittyminen voi parantua, kun ei olla toimiston hälinässä, jossa on useita häiriötekijöitä (Helle 2004, 18–22). Toisaalta etätyössä kotiasiat saattavat aiheuttaa häiriötä (Sutela & Pärnänen 2021, 149–154).

Sen jälkeen kysyin, onko vastaaja tarpeeksi yhteydessä työyhteisöönsä etätyöpäivän aikana. Etänä työskennellessä kasvokkain tapahtuvaa kommunikointia ei ole. Jos yhteydenpito työyhteisöön tarkoittaa vain sähköposteja ja etäpalaveria, voi yhteisöllisuuden tunne voi kärsiä. Luonnollisesti jutustelu jää silloin pois. (Sutela & Pärnänen 2021, 61–79.)

Viimeisenä kysyin, kokeeko vastaaja jaksavansa hyvin etätyöpäivän aikana. Etätyöpäivästä puuttuvat luonnolliset tauot kuten siirtyminen työtiloista toiseen ja kokoukset saattavat alkaa saman tien toisen päätyttyä. Työntekijä rasittuu helpommin. (Neelay 2021, 63–64.) Toisaalta, jos työntekijä pystyy itse vaikuttamaan työhönsä ja miten sitä tekee, todennäköisyys uupumiselle vähenee (Manka & Manka 2016, 107–111).

Toteutin kyselyn (liite 2.) Metropolian e-lomakkeella verkossa helmikuussa 2022, kun olin saanut koululta tutkimusluvan. Kysely julkaistiin Metropolian sisäisessä verkossa avoimeksi kaikille vastaajille. Ainoa vaatimus vastaajille oli, että he työskentelevät ainakin jossain määrin etänä. Kyselyyn vastattiin anonyymisti. Taustatietoina kysyttiin ikää ja kuinka paljon vastaaja tekee etätyötä.

Haasteena selvityksessä oli saada tarpeeksi suuri otanta, jotta vastauksia saadaan jokaisesta työskentelytapakategoriasta. Jos jokin kategoria ei saisi vastauksia tai saisi niitä liian vähän, eivät tulokset ole vertailukelpoisia ainakaan kyseisen kategorian osalta. Kysely oli auki kolme viikkoa ja siihen vastasi 80 henkilöä.

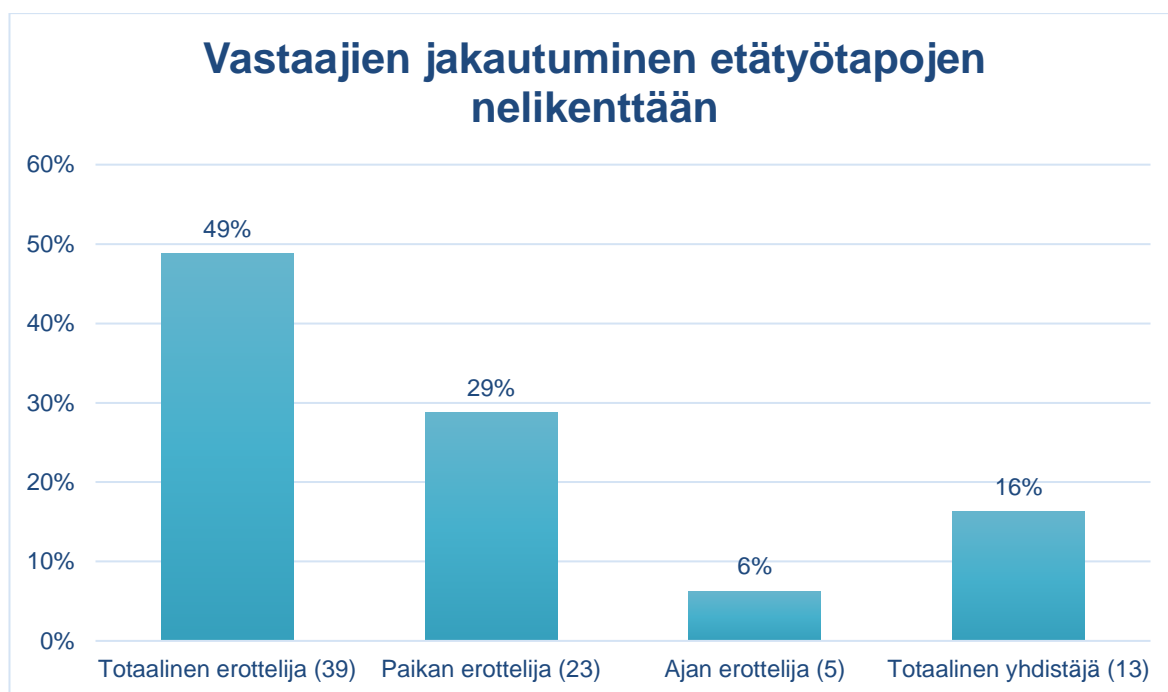
3.3 Analysointi

Vastausten analysoinnissa käytin SPSS-ohjelmaa ja siinä ristiintaulukointia sekä vastausten keskiarvoja. Tulosten analysoinnissa yhdistin aluksi vastaukset kysymyksiin työpisteestä ja työajasta. Vastausten pohjalta sijoitin jokaisen vastaajan Lid Falkmanin nelikenttään neljästä eri etätyötavasta. Tämän jälkeen vertasin etätyötapojen jakaumaa taustakysymyksiin vastaajan iästä ja etätyön määrästä. Näin selvisi, miten etätyötavat jakautuvat iän ja etätyömäärän mukaan.

Työhyvinvointiin liittyvien vastausten analysoinnissa käytin vastausten keskiarvoa eli mikä oli eri etätyötapojen keskiarvo kussakin kysymyksessä. Vertasin, miten eri etätyötapojen keskiarvoiset vastaukset eroavat toisistaan. Lopuksi tein seuraavassa luvussa olevat taulukot, koska tulokset olivat visuaalisesti helpompi esitellä niiden avulla.

4 Tulokset

Kyselyssä pyydettiin ensiksi vastaamaan taustakysymyksiin eli mikä on vastaajan ikä ja kuinka paljon hän tekee etätyötä. Tämän jälkeen pyydettiin valitsemaan itselleen sopivin etätyötapa koskien työnteon aikaa ja paikkaa. Näiden vastausten pohjalta jaoin vastaajat Lid Falkmanin nelikenttään (kuvio 2.).

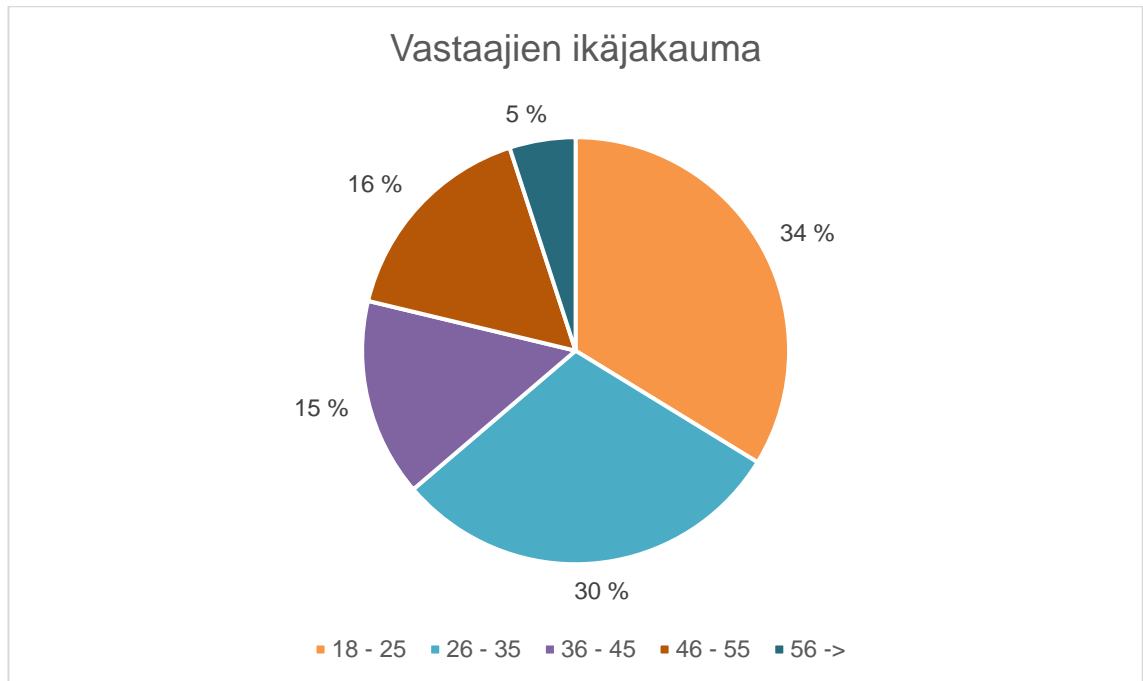


Kuvio 2. Vastaajien jakautuminen Lid Falkmanin nelikenttään.

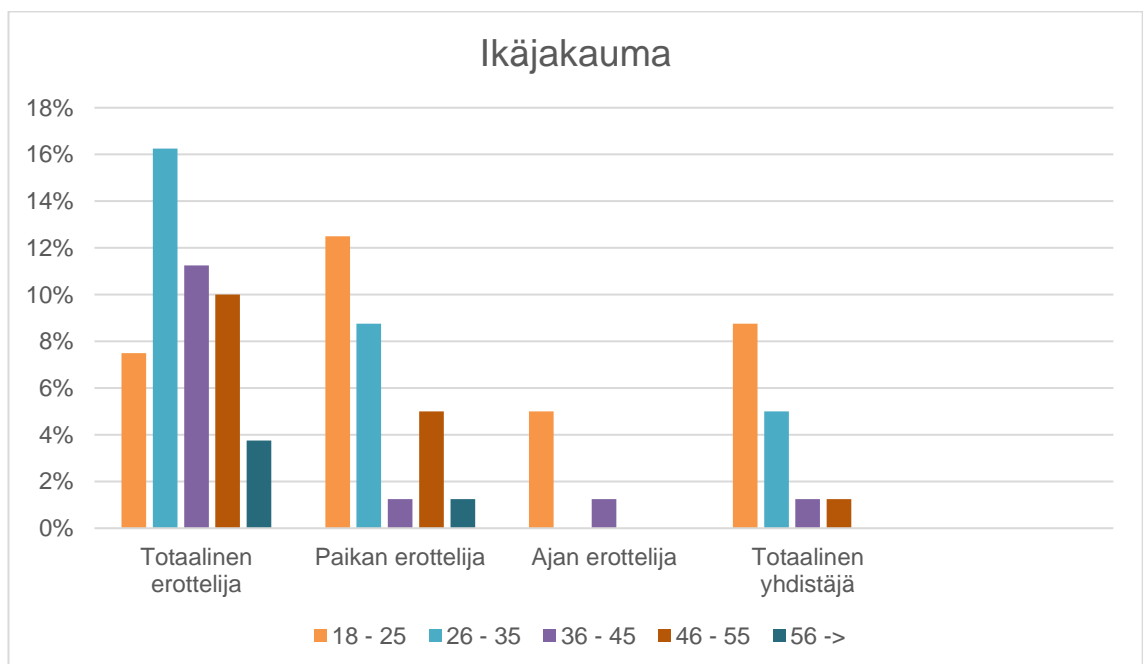
Lähes puolet vastaajista oli totaalisia erottelijoita eli he tekevät työn tietyssä aikana yhtäjaksoisesti yhdessä paikassa. Paikan erottelijoita oli vastaajista 29 %, he siis tekevät työtä tietyssä paikassa mutta eivät yhtäjaksoisesti. Totaalisia yhdistäjiä oli 16 %, he tekevät työtä milloin vain ja missä vain. Vähiten oli ajan erottelijoita, eli heitä ketkä tekevät työtä missä vain mutta vain tietyssä aikana.

Kun tarkastellaan vastaajien ikäjakaumaa (kuvio 3.), nähdään, että 64 % vastaajista oli alle 36-vuotiaita. Vähiten vastaajissa oli 56-vuotiaita tai sitä vanhempia. Sijoittaessa ikäjakauma Lid Falkmanin nelikenttään (kuvio 4.) nähdään, että totaalisia erottelijoita on lähes kaikissa ikäryhmissä eniten. Nuorimpien vastaajien joukossa eniten on paikan erottelijoita. Se on muiden ikäryhmien toiseksi

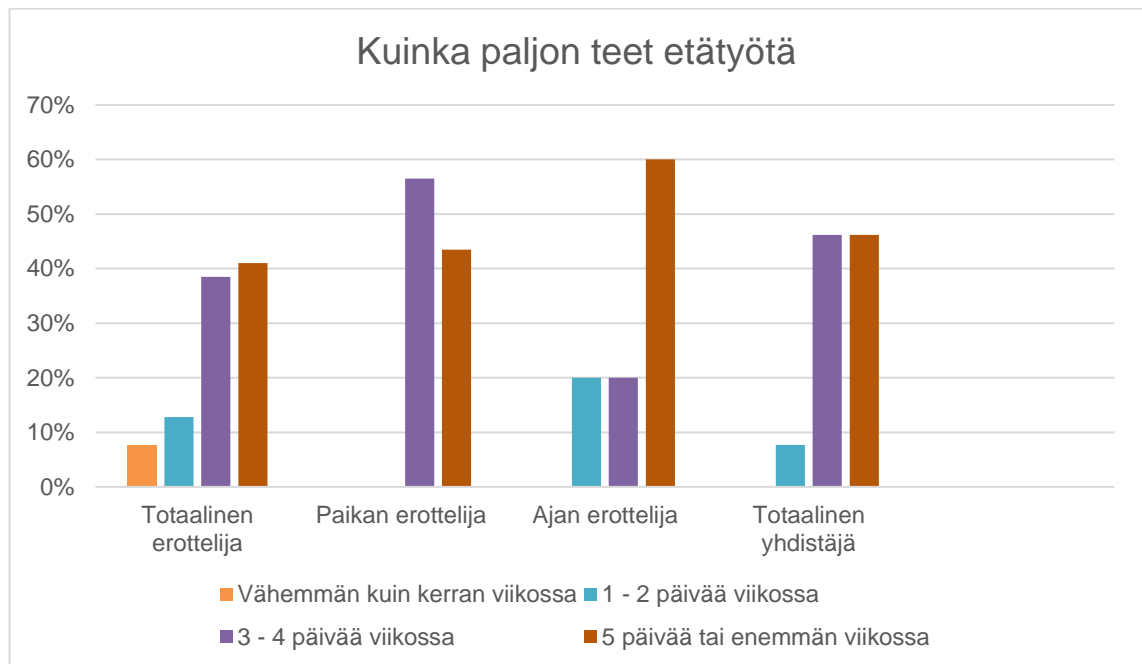
suosituin vaihtoehto. Joka ikäluokasta paitsi 56-vuotiaiden ja vanhempien joukosta löytyi vähintään yksi totaalinen yhdistäjä. Sen sijaan ajan erottelijaksi ei löytynyt kuin kahdesta ikäryhmästä. Kysyttäessä etätyöpäivien määrää ilmeni, että vastaajien joukossa tehdään etätyötä useimmiten viikossa 3 päivää tai enemmän (Kuvio 5.).



Kuvio 3. Vastaajien ikäjakauma.

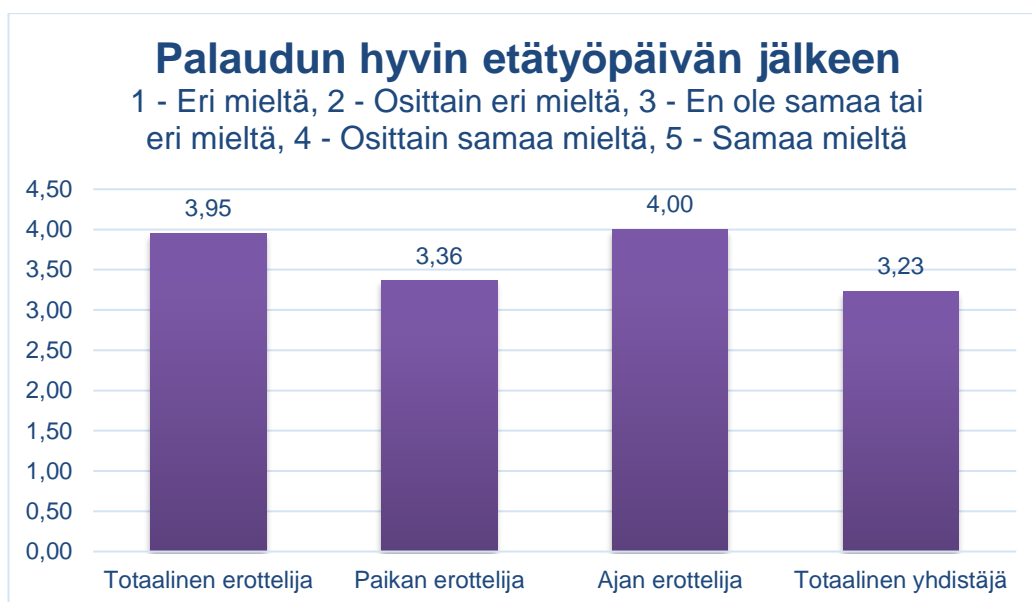


Kuvio 4. Ikäjakauma Lid Falkmanin nelikentän sisällä.



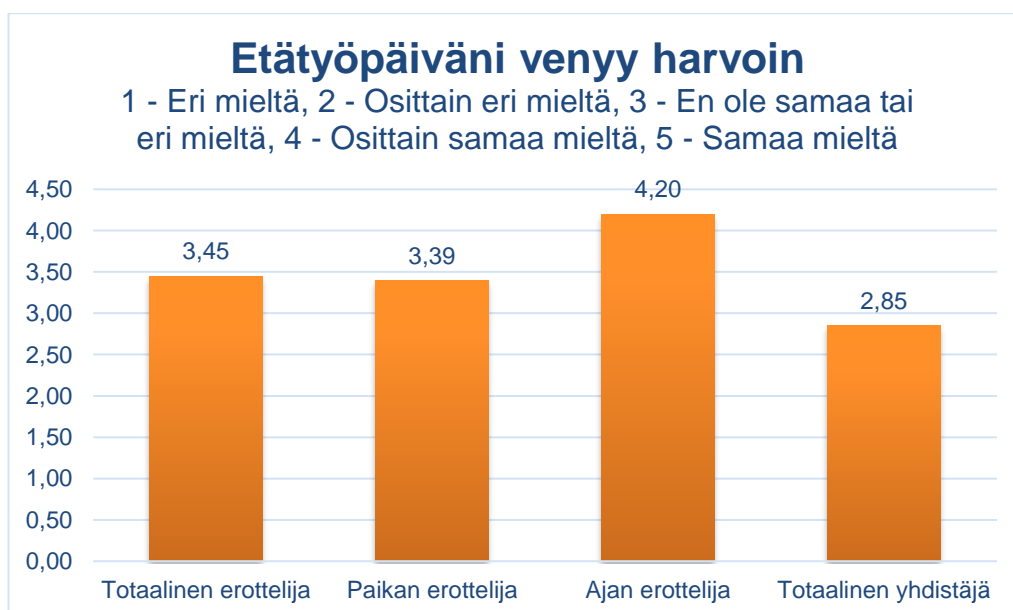
Kuvio 5. Kuinka paljon vastaajat tekevät etätyötä etätyötavan mukaan eroteltuna.

Työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä pyydettiin arvioimaan, onko vastaaja samaa mieltä väitteen kanssa. Sen pohjalta laskettiin keskiarvo jokaisen työtapatyypin kohdalla. Ensimmäisenä kysyttiin palautumista etätyöpäivän jälkeen (kuvio 6.). Parhaiten tunsivat palautuvansa ajan erottelijat ja lähes yhtä paljon samaa mieltä olivat myös totaaliset erottelijat. Huonoimmaksi arvioivat omaa palautumistaan totaaliset yhdistäjät, mutta ero paikan erottelijoihin ei ollut suuri. Kaikkien työtapojen keskiarvo näyttää, että etätyöpäivästä palaudutaan useimmiten hyvin.



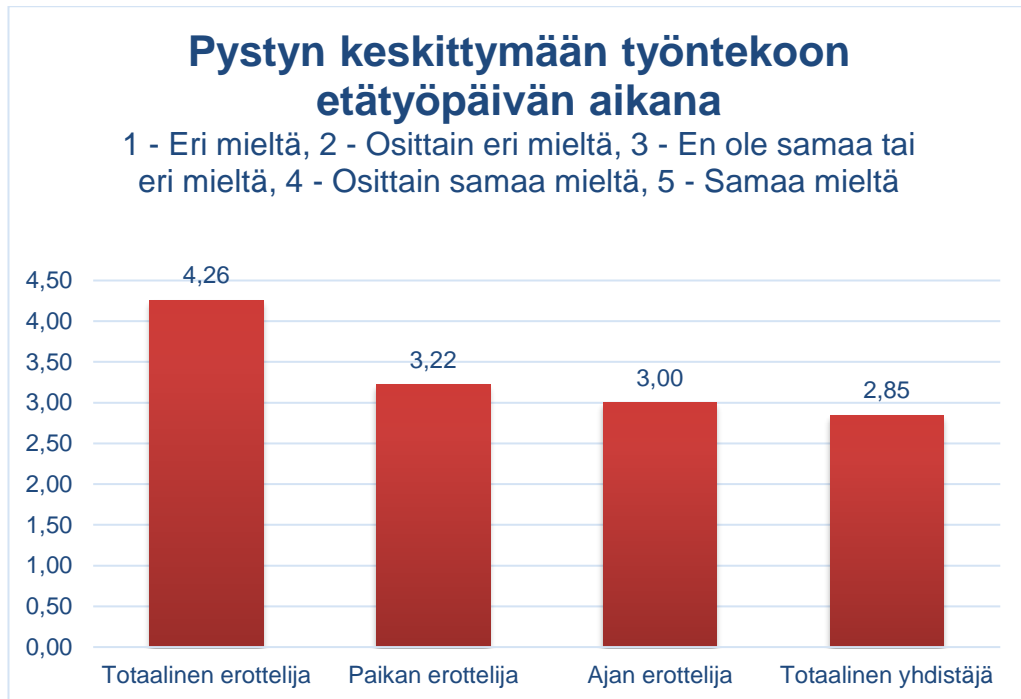
Kuvio 6. Vastausten keskiarvo väitteeseen Palaudun hyvin etätyöpäivän jälkeen.

Seuraavaksi kysyttiin etätyöpäivän venymisestä (kuvio 7.). Tässä erot etätyötapojen välillä oli suuremmat. Etätyöpäivä venyi harvimminkin ajan erottelijoilla, kun taas totaalisilla yhdistelijöillä venyminen oli yleisintä. Totaaliset erottelijat ja paikan erottelijat olivat lähes samassa tasossa, työpäivän venymisen tapahtuvan kuitenkin yleensä harvemmin.



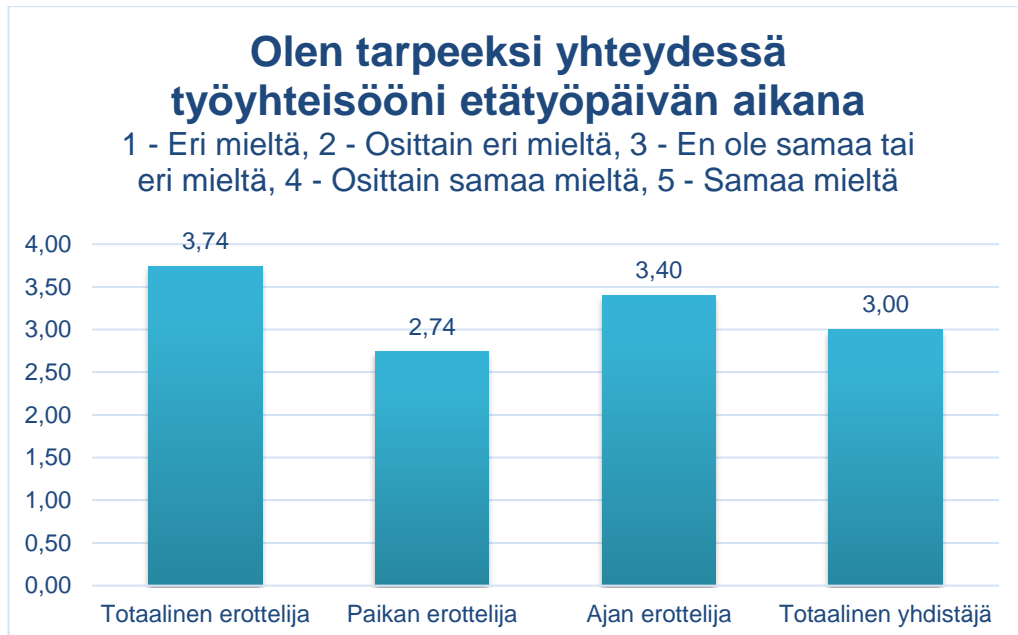
Kuvio 7. Vastausten keskiarvo väitteeseen Etätyöpäiväni venyy harvoin.

Seuraavaksi esitettiin väite työhön keskittymisestä etätyöpäivän aikana (kuvio8.). Parhaiten pystyivät keskittymään totaaliset erottelijat, joiden ero muihin oli suuri. Huonoiten pystyivät keskittymään totaaliset erottelijat, joiden vastaukset kallistuivat enemmän erimielisyyden puolelle. Keskitasolla olivat paikan erottelijat ja ajan erottelijat lähes samoilla keskiarvoilla.



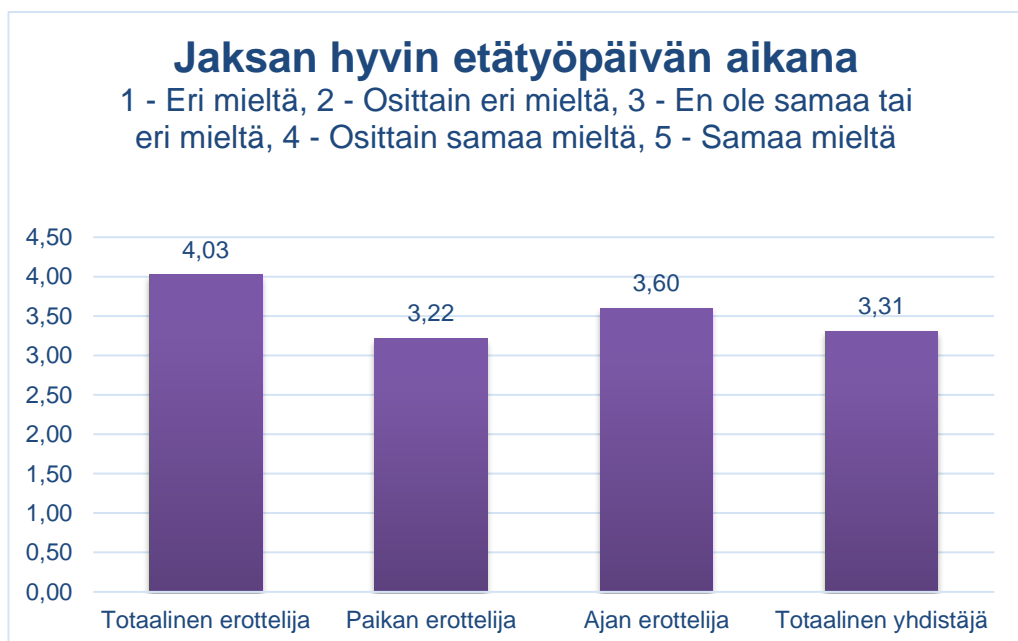
Kuvio 8. Vastausten keskiarvo väitteeseen Pystyn keskittymään työntekoon etätyöpäivän aikana.

Sitten kysyttiin yhteydestä työyhteisöön etätyöpäivän aikana (kuvio 9.). Tässä kaikki työtavat olivat vähiten samaa mieltä väitteen kanssa. Eniten koki olevansa tarpeeksi yhteydessä työyhteisöönsä totaaliset erottelijat, vähiten taas paikan erottelijat.



Kuvio 9. Vastausten keskiarvo väitteeseen Olen tarpeeksi yhteydessä työyhteisöni etätyöpäivän aikana.

Viimeisenä oli väite jaksamisesta etätyöpäivän aikana (kuvio 10.). Tässä eniten samaa mieltä olivat totaaliset erottelijat eli he kokivat jaksavansa parhaiten. Huonoiten jaksivat paikan erottelijat, mutta ero totaalsiin yhdistäjiin oli hyvin pieni.



Kuvio 10. Vastausten keskiarvo väitteeseen Jaksan hyvin etätyöpäivän aikana.

Tutkimuksen luotettavuuden mittaamisessa käytetään validiteettia ja reliabiliteettia. Validiteetilla tarkoitetaan, onko saatu mitattua sitä mitä haluttiinkin. Mielestäni tässä onnistuin tutkimuksessa. Halusin tietää, mitä etätyötapoja vastaajat käyttävät sekä miten he kokevat työhyvinvointinsa. Kysymyksiä työhyvinvoinnista olisi voinut olla lisää, mutta valitsin tutkimuksen kannalta ja aiempaan kirjallisuuteen pohjautuen oleelliset kysymykset.

Reliabiliteetti taas ei ole niin korkea kuin haluaisin. Tämä johtuu siitä, että en ollut määritellyt perusjoukkoa, josta otoksen otin. Sen sijaan kysely oli auki koko Metropolian henkilöstölle ja opiskelijoille. Jos tutkimus uusittaisiin voisi vastaukset olla aivan erilaiset.

5 Johtopäätökset

Eniten vastaajia oli totaalisissa erottelijoissa eli työnteko tapahtuu yhdessä paikkaa tiettyyn aikaan. Tätä voi rajoittaa työnantajan määräykset sekä työ itsessään. Työntekijä ei itse välttämättä pysty vaikuttamaan työskentelyn aikaan ja paikkaan. Monissa työpaikoissa vaaditaan läsnäoloa tiettyinä aikoina, joten työ on pakko tehdä yhtäjaksoisesti. Tällöin usein ei jää aikaa vaihdella työpisteen paikkaa, joten ehkä tämän takia ajan erottelijoita oli vähiten vastaajissa.

Toiseksi eniten vastaajia oli paikan erottelijoissa, joilla työ tapahtuu tietyssä työpisteessä eri aikoina. Tämä voisi olla tyypillisintä toimihenkilöillä ja asiantuntijoilla, jotka pystyvät enemmän päättämään omista työajoistaan. Ollakseen totaalinen yhdistäjä vaaditaan myös vapautta, jota ei välttämättä rivityöläinen saa. Koska työhyvinvointiin vaikuttaa mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, olisi kyselyyn voinut lisätä kysymyksen, voiko työntekijä itse vaikuttaa työtapaansa. Näin olisi tullut esiin, onko jokin työtapa yleisin, jos työntekijät saavat siitä päätää.

Kuitenkin kun katsotaan ikäjakaumaa nelikentän sisällä, paikan erottelijat ja totaaliset yhdistelijät ovat yleisimpiä nuorimpien vastaajien keskuudessa. Voisi

olettaa, nuoremmat ikäryhmät eivät todennäköisesti vielä työskentele toimihenkilöinä tai asiantuntijoina, joten siksi vastaus hieman yllättää. Voi olla, että koronan myötä on opittu joustamaan työajoissa myös alemman tason töissä tai kenties on kehittynyt uusia toimia, jotka voidaan toteuttaa useammassa jaksossa päivän aikana. Toisaalta nuorten töissä on voitu tehdä järjestelyjä, jotta työt joustavat esimerkiksi koulun kanssa.

Muissa ikäryhmissä yleisintä oli olla totaalinen erottelija. Työvälineet vaikuttavat tietysti työtavan valintaan. Nuoremmat vastaajat saattavat olla tottuneempia käyttämään erilaisia digitaalisia ratkaisuja ja hyödyntävät esimerkiksi puhelinta enemmän työssä, jolloin työpisteen ei tarvitsekaan olla yksi tietty paikka. Tässäkin nousee esiin, että kyselyyn olisi pitänyt lisätä kysymykseksi, voiko työntekijä itse vaikuttaa työaikaan tai paikkaan. Näin olisi voitu erotella, miten valinnanvapaus vaikuttaa työhyvinvointiin.

Etätyötä tehdään kaikissa työtyypeissä vähintään kolme päivää viikossa. Kyselyä toteuttaessa valtakunnallinen etätyösuositus oli vielä voimassa. Tämän takia todennäköisesti etätyötä tehtiin enemmän etänä kuin työpaikalla. Koronapandemian päätyttyä samat vastaajat saattaisivat tehdä etätyötä vähemmän.

Kysyttäessä etätyöpäivän jälkeisestä palautumisesta, parhaiten työstä palautuivat ajan erottelijat ja heidän jälkeensä totaaliset erottelijat. Tämä käy oletukseen, että palautumista auttaa työajan ja vapaa-ajan erottaminen. Työasiat jäävät tiettyyn hetkeen, minkä jälkeen voidaan rentoutua muissa puuhissa harrastusten tai perheen ja ystävien parissa.

Toisaalta pitämällä pidempiä taukoja työnteosta voidaan myös parantaa palautumista. Työ ei rasita yhtä pitkäjaksoisesti, joten myös palautuminen voi olla helpompaa. Tästä voi johtua, että myös paikan erottelijat ja totaaliset yhdistäjät kokevat palautuvansa suhteellisen hyvin, eikä tässä kysymyksessä erot työtapojen välillä olleet suuria.

Etätyöpäivän venyminen on yksi etätyön tavallisimpia haasteita. Selkeästi harvimmin se venyi ajan erottelijoilla. Tämä voi johtua siitä, että työ tehdään

yhtäjaksoisesti ja ajalla nimenomaan erotetaan työ ja vapaa-aika. Tällöin voi olla helpompi myös hallita omaa ajankäyttöä ja pystyä lopettamaan ajallaan.

Kuitenkin totaaliset erottelijat ja paikan erottelijat vastasivat lähes samalla tavalla eli toisaalta työajan jakaminen päivälle ei vaikuta niin paljoa työpäivän venymiseen. Sen sijaan totaalisilla yhdistelijöillä venymistä tapahtuu eniten. Ehkä siis työnluonne vaikuttaa tähän? Jos totaalisia yhdistäjiä on esimerkiksi eniten toimihenkilöissä, on heillä tyypillisesti yleisintä työpäivän venyminen.

Etätyössä keskittyminen voi olla parempaa kuin toimistolla, mutta toisaalta esimerkiksi kotona voi olla muunlaisia häiriötekijöitä. Selkeästi parhaiten etätyöpäivän aikana pystyivät keskittymään totaaliset erottelijat. Heillä työympäristö pysyy samana ja työ tehdään yhtäjaksoisesti, joten ehkä myös ajatukset pysyvät työssä helpommin.

Paikan erottelijat pystyivät keskittymään toiseksi parhaiten, joskin ero totaalsiin erottelijoihin oli suuri. Tässä voi olla, että mielletään tietty työpiste työpaikaksi ja silloin pystytään paremmin keskittymään työhön. Huonoiten pystyivät keskittymään totaaliset yhdistäjät. Juuri paikan vaihtelu ja työajan katkonaisuus voivat vaikuttaa myös keskittymisen keskeytymiseen.

Sosiaalinen kontakti työyhteisöön on yleisesti haasteita etätyössä. Siksi ei yllättänyt, että siitä kysyttäessä saatiin heikoimmat tulokset etätyötavasta riippumatta. Eniten koki tarpeeksi olevansa yhteydessä työyhteisöön totaaliset erottelijat ja seuraavana ajan erottelijat. Tähän voi vaikuttaa se, että miten muut työyhteisössä tekevät työtä. Jos työaika on määritelty työnantajan puolelta, ovat kaikki todennäköisesti töissä samaan aikaan ja silloin on helpompi olla yhteyksissä.

Paikan erottelijat kokivat vähiten, että he olisivat tarpeeksi yhteydessä työyhteisöön etätyöpäivän aikana. Tähän voi vaikuttaa juuri tämä eri aikataulut muun työyhteisön kanssa. Muutoin voi olla vaikea löytää, miten työpisteen vaihtelu vaikuttaa yhteydenpitoa muihin. Kuitenkin totaaliset yhdistelijät kokivat yhteyden

pidon paremmaksi kuin paikan erottelijat. Jos työyhteisö koostuu samalla lailla työskentelevistä, voi yhteydenpito olla paremmin siihen työtyyliin sopeutunutta.

Jaksaminen työpäivän aikana on parhainta totaalisilla erottelijoilla ja heidän jälkeensä ajan erottelijoilla. Tässä voi olla syynä työajan ja vapaa-ajan pitäminen erillään. Toisaalta ero ajan erottelijoilla, totaalisilla yhdistelijöillä ja paikan erottelijoilla ei ole suuri.

Voikin olla että, jaksamiseen vaikuttaa eniten yksilön oma rytmi ja elämäntapa. Varsinkin jos työntekijä saa itse päättää omista työajoistaan, pystytään valitsemaan itselle tehokkaimmat työajat pitkin päivää. Toiset ovat virkeimmillään aamulla, toiset illalla. Jos vastaajat ovat voineet valita itselleen parhaimman ajankohdan tehdä työtä, pienet erot vastausten välillä voisivat selittyä.

Jos katsotaan tuloksien kokonaisuutta, totaaliset erottelijat näyttäisivät voivan parhaiten. He olivat kaikissa kysymyksissä eniten tai toiseksi eniten samaa mieltä väitteen kanssa. Sen sijaan muissa oli enemmän vaihtelua, mutta toiseksi parhaiten voivat ajan erottelijat. Heitä oli kuitenkin vastaamassa vain 5 vastaajaa, joten vastaukset eivät ole aivan yhtä vertailukelpoisia. Paikan erottelijat ja totaaliset yhdistäjät ovat vastauksissa hyvin samalla tasolla keskenään.

Tästä voitaisiin päätellä, että työajan erottaminen vapaa-ajasta nimenomaan ajan avulla on merkittävä tekijä työhyvinvoinnille. Tekemällä yhtäjaksoisesti työtä pystytään pitämään työ erillään vapaa-ajasta. Keskittyminen on parempaa ja myös palautuminen. Yhteydenpito työyhteisöön on parempaa, vaikkakin se näyttäisi olevan haaste etätyötavasta riippumatta.

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelmana oli, vaikuttaako etätyötapa työhyvinvointiin. Kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että viitteitä siihen näyttäisi olevan. Tarvittaisiin kuitenkin laajempaa selvitystä asian varmistamiseksi. Selvitys voitaisiin toteuttaa tietyn ammattiryhmän sisällä, jotta työnluonne olisi mahdollisimman samanlainen kaikilla. Näin pystyttäisiin erottamaan työstä johtuvat työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Voitaisiin myös tehdä selvitystä keskittyen etätyöoloihin, kaikilla vastaajilla voisi esimerkiksi olla mahdollisuus omaan

työhuoneeseen tai vastaavasti kaikki vastaajat voisivat olla yksiössä asuvia. Näin varsinaiset työolot olisivat mahdollisimman samanlaiset.

Työssä oli haastavaa kyselyn tekeminen. Ensiksi piti kysyä etätyötavoista niin, että vastaajan on helppo valita itselleen sopivin etätyötapa. Tässä minua auttoi testiryhmäni, joka pyysi yksinkertaisempaa tapaa esittää asia. Toiseksi piti valita työhyvinvointiin liittyvät kysymykset. Työhyvinvointi pitää sisällään monia eri alueita ja siksi tutkimuksissa käytetään paljon erilaisia kysymyksiä siihen liittyen. Koska halusin pitää kyselyn lyhyenä, minun piti päättää, mitkä kysymykset olivat omalle tutkimukselleni tarpeellisia. Lopulta päädyin kysymyksiin, jotka liittyivät etätyössä esiin nouseviin ominaisuuksiin ja haasteisiin, ja joiden koin etätyön aikaan ja paikkaan. Kyselyssä käytetyt kysymykset olisivat kuitenkin voineet olla erilaisia.

Olisin voinut myös rajata kohderyhmän niin, että vastaajien työ olisi ollut mahdollisimman samanlaista toisiinsa verrattuna. Näin pystyisi paremmin arvioimaan nimenomaan työtavan vaikutusta työhyvinvointiin. Toisaalta silloin ei välttämättä olisi tullut vastaajia jokaiseen etätyötaparyhmään.

Koska käytin kvantitatiivista tutkimustapaa ja tilastollista analyysiä, pystyin esittämään tulokset helposti SPSS-ohjelman avulla. Jos olisin käyttänyt esimerkiksi haastatteluja, jotka olisi pitänyt käsin litteroida, olisi tämä vaihe ollut työläämpi. Toisaalta jos kyselyn lisäksi olisi tehty haastatteluja, pystyisin ehkä paremmin avaamaan syitä tulosten taustalla. Nyt en pysty sanomaan, johtuvatko tulokset etätyötavasta vai onko takana jokin muu syy, esimerkiksi työntekijän henkilökohtainen elämäntilanne.

Tämä selvitys on tehty koronapandemian ja sen tuomien rajoitusten ja ohjeistusten ollessa vielä voimassa. Kaksi vuotta kestänyt pandemia on vaikuttanut ihmisten elämään ja myös hyvinvointiin. Se on myös antanut monille mahdollisuuden tehdä etätyötä ensimmäistä kertaa. Etätyön uskotaan jatkossa jäävän pysyväksi osaksi työelämää, joten sen vaikutusta työhyvinvointiin tulisi jatkossakin tutkia.

Lähteet

Alkula, Tapani & Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. WSOY, Porvoo.

Anttila, Juha & Roine, Jussi 2017. Työ ei ole paikka. Kokemuksia tuottavasta etätyöstä. Kustannuspaikka tuntematon.

Apgar, Mahlon IV 2000. The Alternative Workplace: Changing Where and How People Work. Teoksessa Harvard Business Review on Work and Life Balance. Harvard Business School Press, Boston, 155 – 196.

Arrasvuori, Juha & Pyykkönen, Matti 1995. Etätyö. Uuden ympäristön mahdollisuudet. Tammi, Helsinki.

Boijer-Spoof Heikinheimo, Kati & Ilmivalta, Riikka 2022. Etätyön hyvinvointi-
tiopas. Bazar, Helsinki.

Helle, Minna 2004. Etätyö. Edita, Helsinki.

Kane, Chris 2020 Where is my office? Reimagining the Workplace for the 21st Century. Bloomsbury, Lontoo.

Keyriläinen, Marianne 2021. Työolobarometri 2020 – ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:18. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162955/TEM_2021_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 23.04.2022.

Lid Falkman, Lena 2020. COVID-19 and activity based workplaces. <https://www.hhs.se/en/research/sweden-through-the-crisis/covid-19-and-activity-based-workplaces/>. Viitattu 25.10.2021.

Lyly-Yrjänäinen, Maija 2022. Työolobarometri 2021 – ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:23. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163948/TEM_2022_23.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 23.4.2022.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi 2016. Talentum Pro, Helsinki.

Mäentausta, Riina 2021. Etätyön yksinäisyys nakertaa jaksamista ja haastaa johtamisen. Yle. Päivitetty 24.5.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11925619>. Viitattu 10.4.2022.

Neeley, Tsedal 2021. Remote work revolution. Succeeding from anywhere. 1. painos. Harper Business, New York.

Paul, Grace 2020. Etätyökirja. Suom. Haavisto, Laura. Toim. Heiskanen, Sakari. Aula & Co, Helsinki.

Rauramo, Päivi 2017. Etätyössä turvallisesti. Päivitetty 6.9.2017. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti. Viitattu 6.2.2022.

Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna 2021. Koronakriisin vaikutus palkansaajien työlöihin. Tilastokeskus. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ywrrp1_202100_2021_25870_net.pdf. Viitattu 24.4.2022.

Tietoarkisto 2022. Tutkimusmenetelmien verkkokäsikirja. Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Kyselylomakkeen laatiminen. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>. Viitattu 9.9.2022.

Tuomi, Jouni 2007. Tutki ja lue. Tammi, Helsinki.

Uusitalo, Hannu 1991. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. WSOY, Porvoo.

Vilkman, Ulla. 2020. Etätyö ulkomailla. Unelmasta todeksi. Basam Books, Helsinki.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD – Books on Demand, Helsinki.

Lena Lid Falkmanin nelikenttä englanniksi

