

” SE TYÖ NYT VAAN SUJUU MULLA ETÄTÖISSÄ NIIN
PALJON PAREMMIN”

Uravalmentajan työhyvinvointi hybridityössä

Reinvuo Merja

Opinnäytetyö

Digiajan sosiaalipalveluiden kehittäminen
Sosionomi YAMK

2023

Digiajan sosiaalipalveluiden
kehittäminen
Sosionomi YAMK

Tekijä	Merja Reinvoio	Vuosi	2023
Ohjaaja(t)	Leila Nisula, Leena Viinamäki		
Työn nimi	”SE TYÖ NYT VAAN SUJUU MULLA ETÄTÖISSÄ NIIN PALJON PAREMMIN” Uralmentajan työhyvinvointi hybridityössä		
Sivumäärä	55 + 5		

Työhyvinvointiin kiinnitetään nykyaikana koko ajan enemmän huomiota työorganisaatioissa. Työkulttuuri on muuttunut merkittävästi vuoden 2020 koronapandemian jälkeen ja hybridityö on tullut jäädäkseen. Hybridityöllä nähdään olevan myös erilaisia vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin. Pääasiassa vaikutukset ovat positiivisia ja työntekijän työhyvinvointia tukevia. Uralmentajatkin työskentelivät aiemmin ennen koronapandemiaa toimistopainotteisessa työssä, mutta tänä päivänä työnkuva on muuttunut hybridityöksi.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tarkastella uravalmentajien kokemusta työhyvinvoinnista hybridityössä. Tavoitteena oli tarkastella työhyvinvoinnin kokemuksia hybridityössä verrattuna toimistopainotteiseen työhön. Lisäksi pyrin nostamaan esille, miten työhyvinvointia tulisi kehittää ja ylläpitää hybridityössä.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena. Kohteena opinnäytetyössäni oli ammatillisen kuntoutuksen uravalmennuksia tuottavan yrityksen uravalmentajat. Tutkimusaineisto rakennettiin teemahaastatteluiden ja henkilöstökokemuskyselyn kautta. Aineiston analysointi tehtiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Opinnäytetyöni mukaan hybridityö ylläpitää uravalmentajan työhyvinvointia. Hybridityö mahdollistaa vapauden työskennellä ajasta ja paikasta riippumattomasti työn tuomien raamien sisällä. Lisäksi hybridityö mahdollistaa työelämän joustavan yhdistämisen muuhun elämään ja arkeen. Hybridityö keventää vaativaa asiakastyötä ja luo mahdollisuuksia tehokkaampaan työntekemiseen.

Opinnäytetyöni tuloksia voidaan hyödyntää eri työorganisaatioissa, jos halutaan tarkastella hybridityön vaikutusta työhyvinvointiin ja verrata työhyvinvoinnin kokemusta hybridityössä toimistopainotteiseen työskentelyyn.

Avainsanat Uralmentaja, työhyvinvointi, hybridityö

Degree programme in Social Services
Master of Social Services

Author	Merja Reinvuol	Year	2023
Supervisor(s)	Leila Nisula, Leena Viinamäki		
Title	"WORK GOES BETTER FOR ME WHEN I WORK REMOTELY." Career coach's well-being in hybrid work		
Number of pages	55 + 5		

Nowadays, more and more attention is paid to occupational well-being in work organizations. Work culture has changed significantly since the 2020 corona pandemic and hybrid work is here to stay. Hybrid work is also seen to have different effects on the employee's well-being at work. The effects are mainly positive and support the employee's well-being at work. Before the corona pandemic, career coaches also worked in an office-oriented work, but today the job description has changed to a hybrid work.

The aim of my thesis was to examine career coaches' experience of work well-being in hybrid work. The goal was to examine the experiences of work well-being in hybrid work compared to office-based work. In addition, I aim to highlight how well-being at work should be developed and maintained in hybrid work.

The thesis was implemented as a qualitative case study. The subject of my thesis was the career coaches of a company that produces vocational rehabilitation career coaching. The research material was built through theme interviews and a staff experience survey. The analysis of the data was done with data-oriented content analysis.

According to my thesis, hybrid work maintains the career coach's well-being at work. Hybrid work enables the freedom to work independently of time and place within the framework of work. In addition, hybrid work enables flexible integration of work life with other life and everyday life. Hybrid work lightens demanding customer work and creates opportunities for more efficient work.

The results of my thesis can be used in a different work organization if you want to examine the effect of hybrid work on well-being at work and compare the experience of well-being at work in hybrid work with office-based work.

Keywords career coach, occupational well-being, hybrid work

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN.....	7
2.1 Opinnäytetyön tausta	7
2.2 Taustaorganisaatio	8
2.3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	9
2.4 Laadullinen tapaustutkimus	10
2.5 Opinnäytetyöni tutkimusprosessi	12
2.6 Tutkimusaineiston kerääminen	13
2.7 Tutkimusaineiston analyysi.....	15
2.8 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	17
3 TYÖHYVINVOINTI	19
3.1 Työhyvinvoinnin keskeisiä osatekijöitä	21
3.2 Työkykyjohtamisella työhyvinvointia	25
4 HYBRIDITYÖ	27
4.1 Hybridityön hyödyt	29
4.2 Hybridityön haasteet	33
4.3 Hybridityön vaikutus työhyvinvointiin.....	34
5 TUTKIMUSTULOKSET.....	38
5.1 Työhyvinvoinnin rakentuminen	38
5.2 Työhyvinvoinnin kokemus hybridityössä verrattuna toimistotyöhön	41
5.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpito hybridityössä	42
6 POHDINTA	44
LÄHTEET	47
LIITTEET	55

1 JOHDANTO

Tutkimusten mukaan hybridi- ja etätyöllä on merkittävä vaikutus työhyvinvoinnin kokemukseen. Parhaimmillaan hybridityö parantaa työntekijän työtehokkuutta, tehostaa ajankäyttöä ja mahdollistaa paremman keskittymisen työn tekemiseen. Työntekijälle hybridi- ja etätyö luo mahdollisuuksia joustavuuteen sekä tietynlaiseen vapauteen. Tämän kaltaisessa työssä oma elämä on helpommin soviteltavissa työelämän vaatimuksiin. Kuitenkin etätyö voi myös heikentää työhyvinvoinnin kokemusta, jos työntekijällä on haasteita rajata omaa työn tekemistä tai tauot jäävät pitämättä. Etätyössä palaveriputket voivat tuoda kuormitusta ja aiheuttaa uupumista työntekijälle. Myös yhteisöllisyyden kokemus voi heikentyä ja vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. Näihin seikkoihin tuleekin kiinnittää erityistä huomiota, kun työskennellään hybridi- ja etätyössä. (Kopra 2022; Kuisma & Sauri 2021; Sweco 2021.)

Vuonna 2020 koronapandemian takia astui voimaan vahva etätyösuositus; työorganisaatiot siirtyivät yllättäen työskentelemään kokonaan ”etänä” kotitoimistoille, jos se vain oli työn luonteen puolesta mahdollista. Tapahtui valtava digiloikka sekä merkittävä muutos työkulttuuriin, joka on myös nyt tullut jäädäkseen. Työorganisaatioissa lähdettiin kehittämään erilaisia uusia toimintatapoja työskentelylle sekä rakentamaan toimivia pelisääntöjä hybridityölle.

Ammatillisessa kuntoutuksessa uravalmentajan tehtävänä on auttaa valmennettavaa henkilöä löytämään työkyvylle ja osaamiselle soveltuva työtehtävä. Ennen koronapandemiaa valmennukset toteutettiin pääasiassa lähiohjausmenetelmiä hyödyntäen ja uravalmentajan työ painottui toimistotyöskentelyyn. Pandemian aikana myös uravalmentajat joutuivat siirtymään työskentelemään etätoimistoille ja kehittämään uusia tapoja sekä menetelmiä valmennuksille. Lähdettiin rakentamaan valmennuksia, joita olisi mahdollista toteuttaa myös etäohjausmenetelmin ja näin ollen uravalmentajan työn luonne muuttui toimistotyöstä hybridityöksi.

Sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoon liittyvän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää uravalmentajan työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Lisäksi tarkastelen

eroavaisuuksia työhyvinvoinnin kokemuksesta hybridityössä verrattuna toimistopainotteiseen työskentelytapaan. Tavoite on löytää myös keinoja kehittää ja ylläpitää työhyvinvointia hybridityössä.

Opinnäytetyö on laadullinen tapaustutkimus, jossa tutkimuskohteena uravalmennuksia tuottavan yrityksen uravalmentajat. Aineisto kerätään teemahaastatteluilta sekä henkilöstökokemuskyselystä. Aineiston analyysi toteutetaan aineistolähtoisellä sisällönanalyysillä. Tutkimuksen aihe on varsin ajankohtainen aihe, sillä hybridityö on tullut jäädäkseen. Mielestäni on hyvä tuoda esille hybridityön vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin, sekä miten työhyvinvoinnin kokemus eroaa hybridityössä toimistopainotteiseen työskentelytapaan verrattuna.

2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

2.1 Opinnäytetyön tausta

Digiajan sosiaalipalveluiden kehittäminen, sosionomi YAMK – opintojen opinnäytetyöni on laadullinen tapaustutkimus, jossa tutkin hybridityön merkitystä uravalmentajan työhyvinvointiin. Tarkastelen työhyvinvoinnin kokemuksen muuttumista hybridityön aikana, ja miten työhyvinvointia voitaisiin kehittää hybridityössä. Tutkimuskohteena on ammatillisen kuntoutuksen uravalmennuksen parissa työskentelevät uravalmentajat. Taustaorganisaatio ei antanut lupaa mainita nimeään tässä opinnäytetyössä, joten käytän organisaatiosta peitenimeä ”Urapalvelut”. Taustaorganisaatio on uravalmennuspalveluita tuottava yritys, jonka painopiste on ammatillisen kuntoutuksen valmennuksissa sekä työkykyyn liittyvissä uravalmennuksissa.

Koronapandemia (2020) muutti merkittävästi yhteiskuntamme työkuiltuuria. Yhdessä yössä tapahtui ennen näkemätön digiloikka vahvan etätyösuosituksen kautta ja työorganisaatiot siirtyivät työskentelemään toimistoilta koteihin. Tämän kaltainen työskentelytapa tuli jäädäkseen, vaikka koronapandemia onkin hiipunut pikkuhiljaa. Useissa työorganisaatioissa tehdään nykyään hybridityötä; työntekijällä on mahdollisuus työskennellä päätyöpaikalla, mutta myös joustavasti työpaikan ulkopuolella ”etänä”.

Ennen koronapandemiaa ammatillisen kuntoutuksen uravalmennukset toteutettiin lähivalmennuksina toimisto-olosuhteissa. Uravalmentajien työskentelytapa painottui toimistotyöskentelyyn, etätyöpäiviä oli satunnaisesti ja tällöin työtehtävät keskittyivät kirjallisiin tehtäviin. Vahvan etätyösuosituksen takia siirryttiin kuitenkin työskentelemään etätoimistoille ja oli lähdeittävä rakentamaan uusia tapoja tuottaa uravalmennuksia etäohjausmenetelmin.

Tänä päivänä ”Urapalvelut”-organisaation uravalmentajat työskentelevät hybridityössä. Uravalmennuksia toteutetaan toimisto-olosuhteissa, mutta myös etäohjausmenetelmiä hyödyntäen paikkakuntariippumattomasti etänä.

Uravalmennuksissa hyödynnetään erilaisia etävalmennuksen keinoja ja tapaaminen voidaan toteuttaa esimerkiksi teams-videon kautta.

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen on merkittävässä roolissa uravalmennustyössä. Ammatillisen kuntoutuksen uravalmennusprosessit ovat usein haastavia ja aiheuttavat kuormitusta uravalmentajallekin. Uravalmentajan tulee pitää huolta omasta työhyvinvoinnistaan, jotta on mahdollista tuottaa laadukasta uravalmennusta. Hybridityössä ei kollegan tuki ja apu ole läsnä samankaltaisesti kuin toimisto-olosuhteissa, joten omaan työhyvinvointiin joutuu kiinnittämään vielä vahvemmin huomiota.

2.2 Taustaorganisaatio

”Urapalvelut”-organisaatio on yritys, jonka osaaminen painottuu uravalmennuksiin sekä työkykyyn liittyviin tekijöihin. ”Urapalvelut” tarjoaa yrityksille tukea henkilöstön työkykyhaasteisiin sekä työurien rakentamiseen työkyvylle soveltuvaksi. Yritys toimii koko Suomen alueella tarjoten ammatillisen kuntoutuksen valmennuksia, mutta myös muita uravalmennuksia.

”Urapalvelut”-yrityksen moniammatillinen tiimi rakentuu 18 uravalmentajasta, kuntoutuspsykologista sekä muista asiantuntijoista. Uravalmentajien osaamis- ja koulutus pohja on moninainen sekä laaja-alainen; joukosta löytyy sosiaalialan osaajia, sosionomeja, mutta myös mm. sosiaalipsykologeja, sairaanhoitajia sekä tradenomeja. Lisäksi uravalmentajat ovat vahvistaneet osaamistaan esimerkiksi työvalmentajan erikoisammattitutkinnolla tai työkykykoordinaattorin koulutuksella. Uravalmentajan työnkuva on laaja painottuen kuitenkin erilaisten uravalmennusten tuottamiseen. Uravalmentaja tekee moniammatillista verkostoyhteistyötä eri tahojen kanssa ja ohjaa asiakasta tarvittaessa myös sosiaalipalveluiden piiriin.

”Urapalvelut” on työeläkevakuutusyhtiöiden yhteistyökumppani, joka tarjoaa ammatillisen kuntoutuksen valmennuspalveluita palveluntuottajan roolissa. Tavoitteena on auttaa valmennettavaa löytämään työkyvylle soveltuva työtehtävä ammatillisen kuntoutuksen keinoin ja ehkäistä työkyvyttömyysriskiä.

Uravalmennuksen avulla pyritään löytämään ratkaisuja, joiden avulla valmennettava pystyisi työskentelemään työkyvylle soveltuvassa työtehtävässä pitkäkestoisesti ilman työkyvyn haasteita. Ammatillisen kuntoutuksen uravalmennusten lisäksi ”Urapalvelut” tarjoaa muita uravalmennuksia, joissa pyritään löytämään ratkaisuja työntekijälle työkykyä tukien.

Uravalmentajan tehtävänä on viedä valmennettavan valmennusprosessia aktiivisesti eteenpäin ja löytämään valmennettavalla työkyvylle ja osaamiselle soveltuva työtehtävä. Uravalmentaja suunnittelee yhdessä valmennettavan kanssa uutta urapolkua ja pyrkii löytämään konkreettisia ratkaisuja työhön paluuseen. Työtehtävä vaatii vahvaa ammatillista ohjausosaamista ja taitoa kohdata haastavassa elämäntilanteessa oleva valmennettava. Usein tilanteet ovat hyvin moninaiset ja vaativat uravalmentajalta taitoa hahmottaa kokonaistilanne sekä valmennettavan työkyvyn rajoitteet. Uravalmentajan on tunnettava myös alueellinen työmarkkinatilanne sekä eri alojen koulutusmahdollisuudet. Työtä tehdään moniammatillisesti ja valmennettavan yksilöllinen tilanne huomioiden. (Kelhä 2020.)

2.3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tavoitteena on kuvata hybridityötä tekevien uravalmentajien kokemusta työhyvinvoinnista ja työhyvinvoinnin kehittämistarpeista. Pyrin tarkastelemaan myös uravalmentajan työhyvinvoinnin kokemusta hybridityössä suhteessa toimistopainotteiseen työtapaan.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- Millainen merkitys työhyvinvoinnilla on hybridityössä uravalmentajalle?
- Miten työhyvinvoinnin kokemus eroaa hybridityössä verrattuna toimistopainotteiseen työskentelytapaan?
- Miten työhyvinvointia voitaisiin ylläpitää hybridityössä?

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus (kvalitatiivinen tutkimus).

2.4 Laadullinen tapaustutkimus

Laadullinen tutkimus tarkoittaa ihmistieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntausta, jossa keskitytään tutkittavan ilmiön kokonaisvaltaiseen ymmärtämiseen. Tavoitteena laadullisessa tutkimuksessa on ymmärtää tutkittavan kohteen laatua, ominaisuuksia sekä merkitystä. Laadullisella tutkimuksella voidaan tuottaa tietoa monimutkaisista, mutta myös arkaluonteisistakin asioista syvällisesti. Tarkoituksena ei ole tuottaa yleistettävää tietoa vaan pyritään kuvaamaan ilmiötä ja ymmärtämään sitä laajemmassa kokonaisuudessa. (Eskola & Suoranta 1998; Shuttleworth & Wilson 2022; Trochim 2022; Vilkkä 2021; Vuori 2021.)

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan hyödyntää useita erilaisia näkökulmia ja lähestymistapoja. Ominaista on kuitenkin käytännönläheinen tapa lähestyä tutkittavaa ilmiötä ja löytää vastauksia moninaisin tutkimusottein. Laadullinen tutkimus käy vuoropuhelua olemassa teoreettisen tiedon kanssa ja hyödyntää moniulotteisuutta. Tutkija pyrkii löytämään vastauksia asettamaansa tutkimuskysymykseen tulkinnan kautta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan tulkinnalla on merkitystä tuloksiin. Tutkijan on kuitenkin kyettävä perustella ja kuvata tulkintaansa. Laadullisen tutkimuksen tulosten tulkinta pohjautuu käytettyyn aineistoon ja se nojautuu muihin saman ilmiön tutkimuksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018; Vilkkä 2021; Vuori 2021.)

Laadullinen tutkimus etenee vaihteittain kuten muutkin tieteelliset tutkimukset. Laadullisessa tutkimuksessa on kuitenkin mahdollista käydä vuoropuhelua teorian ja aineiston välillä. Näin ollen aineiston analyysin kautta voi nousta esille teoreettisia huomioita, joita ei suunnitteluvaiheessa ole esiintynyt. Laadullisen tutkimuksen tutkimussuunnitelmaan tulee suhtautua joustavasti. Aineistoa voidaan kerätä laajasti sekä monipuolisesti useampia menetelmiä hyödyntäen. Usein laadullisessa tutkimuksessa aineisto kootaan haastattelun kautta, mutta hyödynnetään myös muita aineiston keruu menetelmiä haastattelun rinnalla. (Günther & Hasanen 2021; Eskola & Suoranta 1998; Shuttleworth & Wilson 2022; Trochim 2022; Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Tapaustutkimus voi olla laadullista tutkimusta, mutta myös määrällistä tutkimusta. Tapaustutkimuksessa tutkittava kohde on esimerkiksi yksittäinen ryhmä, prosessi tai vaikka organisaatio. Näin ollen tutkimuksessa keskitytään rajattuun kokonaisuuteen tai yksittäiseen tapahtumaan, jota pyritään tutkimaan sekä selittämään erilaisia menetelmiä hyödyntäen. Tavoite on kuvata tutkittavaa ilmiötä tarkasti ja totuudenmukaisesti eikä tarkoituksena ole tuottaa yleistettävää yksityiskohtaista tietoa. Tapaustutkimuksen etuna on mahdollisuus keskittyä yksittäiseen kohteeseen ja sen tuottamaan tietoon tutkittavasta ilmiöstä. Se lisää ymmärrystä ilmiöstä ja selittää ilmiön luonnetta syvemmin. Tutkimuksen kautta saatavaa tietoa voidaan hyödyntää laajemmin ja saada uusia näkökulmia tutkittavaan ilmiöön. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Shuttleworth 2022; Vuori 2021.)

Tapaustutkimuksessa tutkija perehtyy laajasti aiheeseen liittyvään teoriaan sekä aiempiin tutkimuksiin ilmiöstä. Tärkeää on rajata riittävästi tutkittavaa aihetta tai ilmiötä sekä muodostaa selkeät tutkimuskysymykset, joihin halutaan löytää vastauksia. Tutkittava tapaus on hyvä määritellä riittävästi ja kohdistaa tutkimus juuri oikeaan tapaukseen tutkittavan ilmiön kannalta. On hyvä huomioida, ettei tapaustutkimus etene useinkaan suoraviivaisesti ja tutkimusmenetelmänä se on monimuotoinen. Tarvittaessa tutkija joutuu palaamaan suunnitelmassaan takaisin ja muuttamaan alkuperäistä suunnitelmaa vaatimusten mukaan. (Eriksson & Koistinen 2005; Vuori 2021.)

Laadullisessa tapaustutkimuksessa hyvät tutkimuskysymykset auttavat keräämään oikeanlaista aineistoa sekä analysoimaan kerättyä aineistoa. Tutkimuskysymys voi kuitenkin muokkaantua kohdistuneemmaksi ja tarkemmaksi tutkimuksen edetessä. Laadullisessa tapaustutkimuksessa monipuolista aineistoa voidaan hyödyntää tutkimustulosten rakentamiseen ja aineiston analyysiin on hyvä käyttää riittävästi aikaa. Aineistoa voidaan peilata tutkimuksen aikana teoriaan ja poimia sitä kautta merkittäviä huomioita. (Günther, Hasanen & Juhila 2021; Eriksson & Koistinen 2005.)

Tapaustutkimuksen aineisto voi koostua useammista erilaisista aineistoista, joita hyödynnetään tutkimustuloksen laatimiseen. Tyypillisesti tapaustutkimuksen

aineisto kerätään esimerkiksi erilaisilla haastatteluilla, tilastoilla, havainnoilla sekä muistiinpanoilla. Näitä kaikkia aineistolähteitä käytetään tutkimuksessa rinnakkain. Tämän kaltaista aineiston kokoamista kutsutaan aineiston triangulaatioksi. Aineistotriangulaatiolla voidaan rakentaa kattava kuva tutkittavasta ilmiöstä ja saada laajempaa näkökulmaa aiheesta. Lisäksi se mahdollistaa tapaustutkimuksen tuloksen luotettavuutta. (Eriksson & Koistinen 2005; Eskola & Suoranta 1998.)

Opinnäytetyöni tutkimuksen kohteena, eli tapauksena on taustaorganisaatio "Urapalvelut"-yrityksessä työskentelevät uravalmentajat. Tutkimuksen kohde valikoitui oman ammatillisen kiinnostukseni pohjalta ja työelämäverkostoni kautta. Halusin selvittää uravalmentajien kokemuksia työhyvinvoinnista hybridityössä ja tarkastella mahdollisia eroavaisuuksia hybridityön merkityksestä työhyvinvointiin verrattuna toimistopainotteiseen työskentelytapaan.

2.5 Opinnäytetyöni tutkimusprosessi

Opinnäytetyöni on laadullinen tapaustutkimus, jossa pyrin hyödyntämään erilaista aineistoa, sillä aineistotriangulaatio mahdollistaa tutkimuskysymysten tarkastelun eri näkökulmista. Tutkimuksen aineiston perustana toimivat teemahaastattelut ja henkilöstökokemuskysely, joka toteutetaan Eleteive-työkalulla. Tutkimuksen kohteena, eli tapauksena on "Urapalvelut"-yrityksessä työskentelevät uravalmentajat.

Kuviossa 1 avaan opinnäytetyöni prosessia sekä prosessin aikataulua tarkemmin. Aloitin opinnäytetyöni prosessin syksyllä 2022 perehtymällä työhyvinvointiin liittyviin tutkimuksiin sekä teoreettiseen viitekehukseen. Kiinnostuksen kohteeksi muodostui työhyvinvoinnin merkitys hybridityössä, sillä "Urapalvelut"-yrityksessä työskentelymuodoksi oli vakiintunut koronapandemian jälkeen hybridityö.



Kuvio 1. Tutkimusprosessin eteneminen

Talvella 2022 lähdin rakentamaan tutkimusasetelmaa laadullisesta tapaustutkimuksesta. Teemahaastattelut (9 haastattelua) toteutin tammi-helmikuussa 2023 ja henkilöstökokemuskyselyt (Eletive-työkalulla) toteutettiin ajanjaksolla 4/2022–3/2023. Aineiston analyysin suoritin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä maaliskuussa 2023. Tutkimuksen johtopäätökset ja yhteenvedon tuotin huhtikuussa 2023.

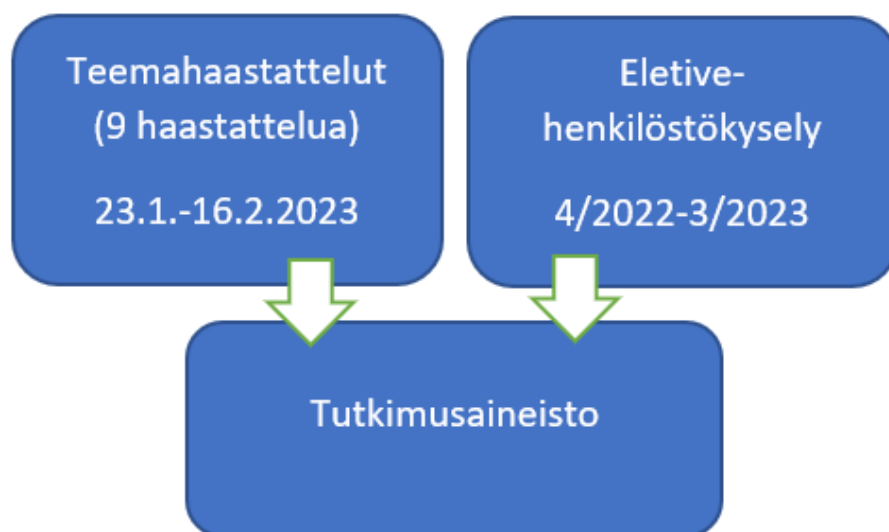
2.6 Tutkimusaineiston kerääminen

Laadullisessa tutkimuksessa on mahdollisuus kerätä aineistoa eri tavoilla. On kuitenkin tärkeä keskittyä laadukkaaseen ja luotettavaan aineistoon, jotta on mahdollisuus löytää vastauksia tutkimuskysymykseen. Aineistoa voidaan lähteä myös analysoimaan jo aineiston keruun aikana. Tämän kaltainen työskentely mahdollistaa tietoperustan rakentamisen aineiston analyysin aikana sekä aineiston ja teorian vuoropuhelun. (Cohen 2007, 181–185.)

Laadullisessa tutkimuksessa aineisto kerätään usein tutkimushaastattelun kautta. Tavoite on tuottaa tietoa, jolla voidaan löytää vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Tavoite on kerätä tietoa ihmisten ajatuksista sekä mielipiteestä suhteessa tutkittavaan ilmiöön. (Eskola & Suoranta 1998; Hyvärinen, Suoninen & Vuori 2021; Vilka 2021.)

Opinnäytetyöni tutkimushaastattelumenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu (liite 1). Opinnäytetyöni teemahaastattelun teemat nousivat esille teoriakirjallisuuden kautta. Teemahaastattelussa määritellään ennakkoon haastattelun teemat tutkimuskysymyksen tai tutkimusongelman pohjalta. Tämän kaltaisessa haastattelussa kysymyksiä ei kuitenkaan määritellä tarkasti ennalta ja haastattelu rakentuu yksilöllisesti haastattelun edetessä kuitenkin huomioiden ennalta määritellyt teemat. Teemahaastattelu mahdollistaa vapaammin haastateltavan oman näkemyksen ja kokemuksen esiin tuomisen. (Eskola & Suoranta 1998; Hyvärinen, Suoninen & Vuori 2021; Vilka 2021.)

Teemahaastattelun lisäksi hyödynnän tutkimusaineistona olemassa olevaa aineistoa. Käytössä on henkilöstökokemuskyselyn tulokset, joka toteutetaan Eleteive-työkalulla (liite 2). Henkilöstökokemuskyselyn tuloksissa hyödynnän tuloksia, jotka koskettavat erityisesti työhyvinvointia. Tällä olemassa olevalla aineistolla voidaan vahvistaa teemahaastattelun aineistoa (kuvi 2).



Kuvio 2. Tutkimusaineiston rakentuminen

Teemahaastattelun haastateltavat valikoituivat tutkimusjoukoksi vapaaehtoisuuden perusteella. Kerroin kirjallisessa vapaamuotoisessa saatekirjeessä (liite 3) lyhyesti opinnäytetyöstäni sekä tutkimuksen aiheesta, lisäksi esitin avoimen pyynnön uravalmentajille osallistua teemahaastatteluuni. Tämän jälkeen haastateltavat ilmoittivat kiinnostuksestaan osallistua opinnäytetyöni haastatteluun ja sovimme teemahaastattelun ajankohdasta.

Henkilöstökokemuskyselyt on toteutettu ajanjaksolla 4/2022–3/2023. Kysely on lähetetty koko ”Urapalvelut”-yrityksen työntekijöille, ja vastausprosentti on ollut uravalmentajien osalta 100 %.

2.7 Tutkimusaineiston analyysi

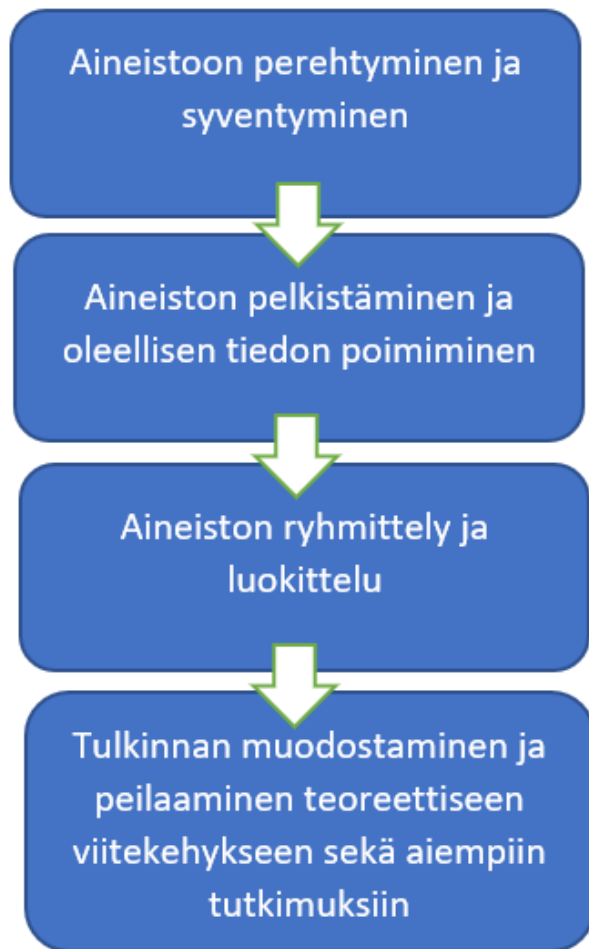
Laadullisen tutkimuksen aineiston analyysi voidaan tehdä useilla eri menetelmillä. Analyysin tavoite on löytää vastauksia tutkimuskysymykseen käsittelemällä aineistoa sellaiseen muotoon, jotta aineistoon on mahdollista syventyä sekä tulkita vastauksia. Aineiston analyysi on prosessi, johon sisältyy useita vaiheita. Aineistoa lähdetään työstämään muodostamalla kokonaiskuva aineistosta. Tämän jälkeen aineistoa käsitellään valitulla menetelmällä. Aineistosta pyritään nostamaan esille tutkimuksen kannalta merkitykselliset seikat ja huomiot, mutta oleellista on pyrkiä löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiin. (Günther, Hasanen & Juhila 2021.)

Olen valinnut opinnäytetyöni laadullisen tapaustutkimuksen aineiston analyysin menetelmäksi aineistolähtöisen sisällönanalyysin. Sisällönanalyysissä aineistosta pyritään rakentamaan kattava kokonaiskuva, joka linkittyy olemassa olevaan tietoperustaan sekä aiempiin tutkimuksiin. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia, jonka tavoitteena on kuvata tutkimusaineistoa sanallisesti sekä tiivistä. Sisällönanalyysi pyrkii nostamaan esille aineistosta merkityssuhteita sekä merkityskokonaisuuksia. Aineistosta rakennetaan kattava kokonaiskuva ja tulkinta, jolla voidaan vastata tutkimuskysymyksiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009; Tuomi & Sarajärvi 2018; Vilkkä 2021, 163.)

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkijan tavoitteena on nostaa esille tutkittavasta aineistosta keskeiset asiat eli tyypilliset yhtenäiset kertomukset tai toiminnan logiikat. Tutkija perehtyy tutkimusaineistoon ja määrittelee ennen aineistolähtöisen sisällönanalyysin tekemistä millaista tyypillistä kertomusta tai toiminnan logiikkaa lähdetään aineistosta etsimään ja nostamaan esille. Tutkija määrittelee analyysiyksiköt, jotka ohjaavat aineiston analyysiä. Aineistoyksikkö voi olla esimerkiksi yksittäinen sana, lause tai ajatuskokonaisuus, joka halutaan aineistosta nostaa esille. Tämän jälkeen aineistoa lähdetään käsittelemään. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi on kolmivaiheinen prosessi. (Tuomi & Sarajärvi 2018; Vilkka 2021, 163–165.)

Ensimmäisenä aineisto pyritään pelkistämään eli aineistosta karsitaan tutkimuksen kannalta epäolennainen informaatio pois. Tämän jälkeen jäljelle jäänyt aineisto ryhmitellään yhdistelemällä samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet uudeksi johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi sen mukaan mitä tutkimusaineistosta ollaan etsimässä aineistoyksiköiden alle. Lopuksi ryhmittelyn kautta aineistosta muodostuu käsitteitä, luokitteluja tai teoreettinen malli, jonka avulla pyritään rakentamaan merkityskokonaisuus tai tulkinta tutkittavasta aiheesta. Analyysia jatketaan vertaamalla tulkintaa teoreettiseen viitekehykseen tai aiempiin tutkimuksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018; Vilkka 2021, 163–165.)

Opinnäytetyöni analyysiprosessia kuvaan kuviossa 3. Lähdin ensiksi perehtymään aineistoon lukemalla litteroidut teemahaastattelut lävitse kokonaisuudessaan. Tämän jälkeen pelkistin aineiston poistamalla tutkimuksen kannalta epäoleelliset tiedot. Listasin pelkistetyt ilmaisut allekkain ja kiinnitin samalla huomiota aineistosta esille nouseviin toistuviin teemoihin sekä keskeisiin asioihin. Tavoitteena oli tässä kohtaa rakentaa kokonaiskuva aineiston sisällöstä. Listauksen jälkeen lähdin ryhmittelemään pelkistettyjä ilmaisuja aineistosta esille nousevien asiakokonaisuuksien alle.



Kuvio 3. Aineiston analyysiprosessi

Analyysiprosessin jälkeen tutkimusaineistostani nousivat esille seuraavat asiakokonaisuudet; *työhyvinvoinnin rakentuminen, työhyvinvoinnin merkitys hybridityössä* sekä *työhyvinvoinnin kehittäminen hybridityössä*. Näiden analyysiyksiköiden alle ryhmittelin aineistosta esiin nousevia seikkoja, joiden pohjalta olen pyrkinyt rakentamaan tulkinnan tutkittavasta aiheesta sekä vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Lopuksi olen peilannut rakentamaani tulkintaa teoreettiseen viitekehykseen sekä aiempiin tutkimuksiin aiheesta.

2.8 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön tutkimuksessa tulee huomioida kattavasti tutkimuseettiset toimintaperiaatteet. Tutkimuseettinen Neuvottelukunta on laatinut ohjeistuksen, jota myös ammattikorkeakoulut ovat sitoutuneet noudattamaan sekä huomioimaan opinnäytetöissään. Julkaisussa ”Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen

loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa” on luotu periaatteet hyvästä tieteellisestä käytännöstä sekä tutkimuseetiikasta tieteessä ja miten loukkausepäilyjä tulisi käsitellä niiden vaatimalla tavalla. Tavoitteena on edistää tutkimuksissa hyvää tieteellistä käytäntöä sekä ennaltaehkäistä väärinkäytöksiä ja vilpillistä toimintaa. (Tutkimuseettinen Neuvottelukunta 2012.)

Myös Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto, Arene Ry on laatinut ohjeistuksen Tutkimuseettisen Neuvottelukunnan ohjeistuksen rinnalle opinnäytetöiden eettisistä suosituksista. Suosituksilla pyritään vahvistamaan ammattikorkeakouluopiskelijoiden hyvää tutkimuseettistä ymmärrystä sekä käytäntöä. Tämä ohjeistus hyvästä tieteellisestä käytännöstä toimii myös minun oman opinnäytetyöni ohjeistuksena tutkimuseettisistä periaatteista. (Arene Ry 2019.)

Opinnäytetyössä opinnäytetyön tekijän, eli tutkijan tulee olla rehellinen ja avoin. Opinnäytetyöstä laaditaan suunnitelma, jota tutkija noudattaa. On hyvä huomioida kunnioitus muita tutkijoita kohtaa sekä tarvittaessa laatia yhteistyökumppaneiden kanssa vaaditut sopimukset. (Arene Ry 2019.)

Aloitin opinnäytetyöni prosessin keskustelemalla toimeksiantajan kanssa aiheesta sekä siihen liittyvästä näkökulmasta. Ennen tutkimusaineiston keräämistä kävimme lävitse, miten aineistoa kerätään ja käsitellään. Hain myös opinnäytetyölleni tutkimuslupaa toimeksiantajalta.

Teemahaastattelun alussa kävin vielä erikseen lävitse haastateltavien kanssa lyhyesti opinnäytetyötäni sekä aineiston käsittelyyn liittyviä seikkoja. Haastateltavilta on pyydetty lupa nauhoittaa haastattelu ja käyttää haastattelua opinnäytetyöni aineistona. Lisäksi kävin lävitse haastateltavien kanssa tietosuojaseikat sekä aineiston tuhoaminen opinnäytetyöprosessin jälkeen. Aineistoa on pyritty käsittelemään niin, ettei aineistosta voida tunnistaa yksittäistä haastateltavaa.

Opinnäytetyöni raportissa olen pyrkinyt huolellisuuteen sekä tarkkuuteen. Olen pyrkinyt käsittelemään aineistoa avoimesti ja rehellisesti. Tiedostan opinnäytetyön olevan julkinen asiakirja ja olen pyrkinyt sen huomioimaan koko opinnäytetyöprosessin ajan.

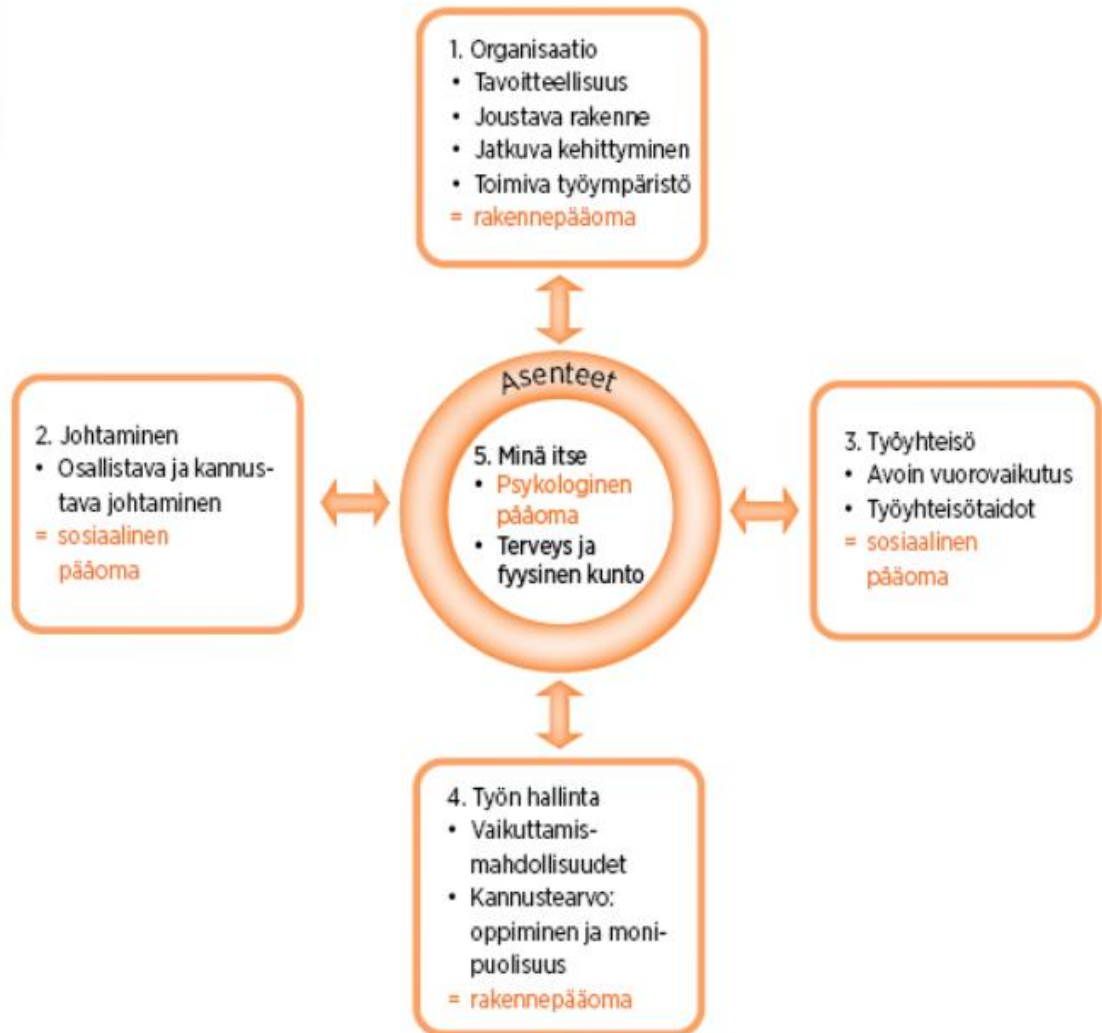
3 TYÖHYVINVOINTI

Käsitteenä työhyvinvointi on laaja ja moniulotteinen kokonaisuus. Työhyvinvointi rakentuu työn mielekkyydestä, turvallisuudesta, työyhteisöstä ja johtamisesta sekä työntekijän terveydestä ja kokonaisyhyvinvoinnista. Työhyvinvointi on työntekijän yksilöllinen kokemus, mutta myös koko työyhteisön kokemus. Työhyvinvoinnin ylläpito ei ole yksinomaan organisaation tai työyhteisön vastuulla, sillä työntekijä vastaa itse pitkälti omasta työhyvinvoinnistaan muiden osatekijöiden kanssa. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten työntekijän sosiaalinen elämä ja lähipiirin tilanne. Hyvinvoiva työntekijä on yrityksen merkittävin voimavara ja työyhteisön työhyvinvointi näkyy yrityksen toiminnassa usealla eri tavalla. Konkreettisimmin se näkyy työntekijöiden hyvässä fiiliksessä sekä työntekemisen hauskuudessa. (Manka & Manka 2016; Sosiaali- ja terveysministeriö 2023; Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2023; Työturvallisuuskeskus 2023.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa näin ollen useat eri osatekijät eikä vain yksittäinen seikka. Lisäksi työntekijän näkökulmasta työhyvinvointiin vaikuttaa osaaminen, motivaatio sekä työkyky. Työ itsessään lisää merkittävästi myös hyvinvointia yksilölle, sillä työssäkäyvät ovat usein työttömiä henkilöitä hyvinvoivempia. Työhyvinvointi rakentuu työntekijään itseensä liittyvistä tekijöistä, kuten fyysisestä, henkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Lisäksi se rakentuu työhön ja työympäristöön kuuluvista osatekijöistä kuten työtehtävästä, johtamisesta ja organisaation työilmapiiristä. (Kallankari 2019; Manka & Manka 2016; Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2023; Viitala 2021, 43.)

Työhyvinvoinnin tekijät muodostavat kokonaisuuden, joka mahdollistaa työssä suoriutumisen tukien työntekijän hyvinvointia sekä organisaation menestystä. Työhyvinvoinnin professori Marja-Liisa Manka kuvaa työhyvinvointia voimavarakeskeisen viitekehyksen kautta (kuvio 4). Tässä viitekehyyksessä esille nousee työhyvinvoinnin muodostuvan organisaation kulttuurista ja toimintatavasta sekä johtamisesta. Työyhteisöllä sekä työn hallinnalla on vaikutusta myös työhyvinvoinnin kokemukseen. Näiden tekijöiden rinnalla

työntekijällä itsellään on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa eri keinoin. (Manka & Manka 2016.)



Kuvio 4. Työhyvinvoinnin tekijät (Lähde: Manka & Manka 2016).

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan työhyvinvointi on alentunut Suomessa koronapandemian aikana eikä työhyvinvoinnin heikentymistä ole saatu pysäytettyä. Etenkin nuoret työntekijät kokevat työhyvinvoinnin alentuneen ja voimavarojen vähentyneen työssään, mutta myös muissa ikäryhmissä työhyvinvointi on laskenut. Työntekijöiden työuupumusoireilu on lisääntynyt tutkimuksen mukaan ja kokemus omasta työkyvystä heikentynyt. Kognitiivinen toimintakyky on alentunut ja kielteinen asenne omaa työtään kohtaan on erityisesti lisääntynyt. Työntekijöiden aloitteellinen oman työn kehittäminen on vähentynyt ja työhön panostetaan aiempaa heikommin. Samassa tutkimuksessa

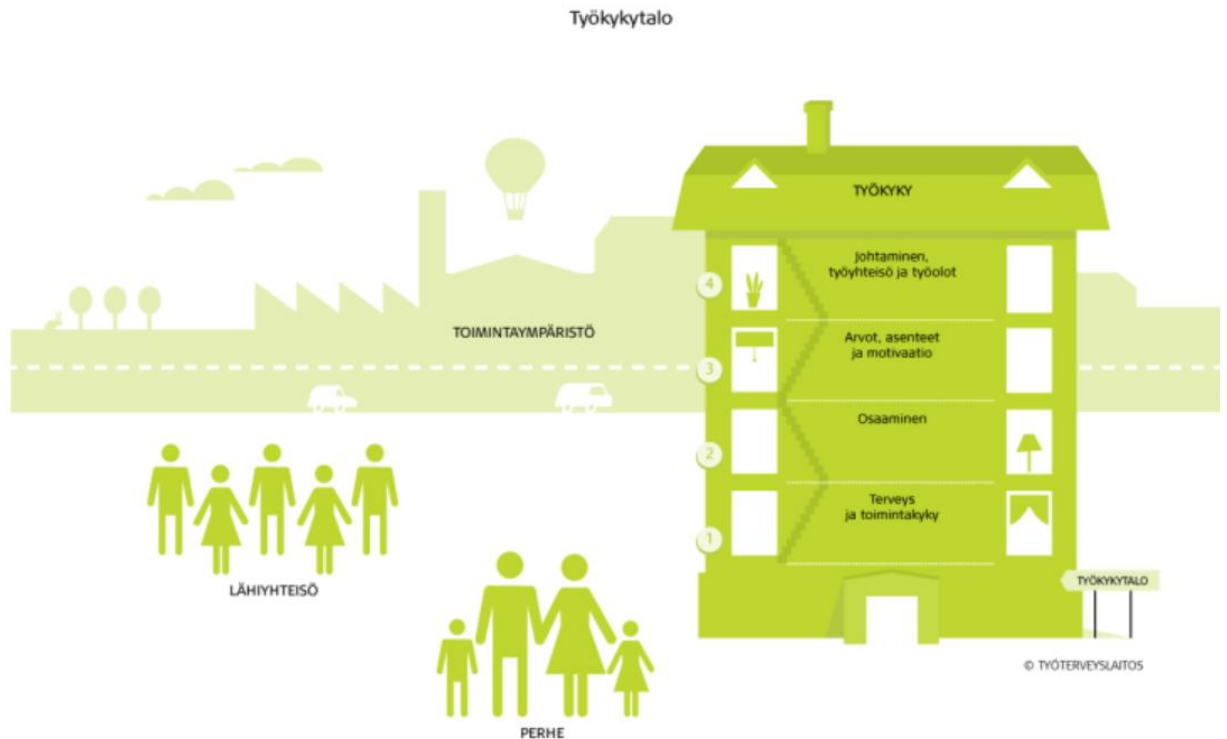
nousee esille myös yleisen elämäntyytyväisyyden heikentyminen ja turvallisuuden tunteen alentuminen. Työhyvinvoinnin heikentyminen voitaisiin saada kohentumaan tutkimuksen mukaan panostamalla työn voimavaroihin tuomalla työntekijöille enemmän tunnustusta ja arvostusta sekä työn tuomaa vastinetta (mm. palkka, yhteisöllisyys ja mahdollisuus oppia uutta). (Työterveyslaitos 2023a.)

3.1 Työhyvinvoinnin keskeisiä osatekijöitä

Työkyky rakentuu työntekijän psyykkisen, fyysisen, sosiaalisen ja kognitiivisen toimintakyvyn sekä työn välisestä tasapainosta. Työkykyyn vaikuttaa työntekijän osaaminen, motivaatio sekä johtaminen ja organisaatio. Työntekijän terveydentilalla on iso vaikutus työkykyyn ja se onkin perusta työkyvylle. Työntekijä voi kuitenkin olla työkykyinen, vaikka hän ei sairaudestaan johtuen pystyisi työskentelemään kaikissa työtehtävissään. Tällöin työtehtäviä voidaan tarvittaessa muokata vastaamaan työ- ja toimintakykyä. Työkyky vaihtelee työntekijän työuran aikana ja esimerkiksi sairaus voi heikentää hetkellisesti työkykyä. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan työntekijöiden työkyky on heikentynyt 3.5% ajanjaksolla 6/2021–12/2022 (Työterveyslaitos 2023a). Työolobarometrin (2021) mukaan työntekijöistä 35% kokee työkykynsä erittäin hyväksi ja 49% työntekijöistä hyväksi suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin. Työntekijällä itsellään on myös mahdollisuus vaikuttaa omaan työkykyynsä asenteellaan ja motivaatiolla. Työkykyä vahvistaa mielekäs ja osaamista vastaava työ, kun taas pakonomainen työskentely heikentää työkykyä. (STTK 2023; Terveystalo 2021; Työterveyslaitos 2023b; Työturvallisuuskeskus 2018.)

Työterveyslaitos kuvaa työkykyä työkykytalona (kuva 5); työkykytalossa on neljä eri kerrosta ja jokainen vaikuttaa työntekijän työkykyyn yhtäläisesti ja jokaista kerrosta tulee kehittää koko työuran ajan, jotta työkyky säilyy riittävänä. Terveys ja toimintakyky on työkyvyn pohjana ja tukee työkykyä merkittävästi. Osaamisella, motivaatiolla, työntekijän arvoilla sekä asenteella voidaan vaikuttaa työkykyyn ja näitä tulee kehittää sekä ylläpitää koko työuran ajan. Johtaminen, työyhteisö ja työolot vaikuttavat myös työntekijän työkykyyn. Johtajan ja organisaation vastuulla on tarjota työolosuhteet, jolla tuetaan työntekijöiden

työkykyä. Jokaisella näillä osa-alueella on yhtäläinen vaikutus työntekijän työkykyyn ja tukevat toinen toisiaan työkyvyssä. (Työterveyslaitos 2023b.)



Kuva 5. Työkykytalo (Lähde: Työterveyslaitos 2018).

Hyvinvoiva työntekijä kokee työssään työn imua, joka vahvistaa työntekijän sitoutumista työhönsä sekä organisaatioon. Työn imu tarkoittaa positiivista tunnetta ja hyvää motivaatiota omaa työtään kohtaan. Työntekijä, joka kokee työssään työn imua, nauttii omasta työstään ja kokee sen mielekkääksi. Työn imu koostuu kolmesta hyvinvoinnin ulottuvuudesta; tarmokkuudesta, omistautumisesta ja työhön uppoutumisesta. (Hakanen 2011; Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2023; Työterveyslaitos 2023c.)

Työn imulla on työntekijälle vahvistavia vaikutuksia; työn imua tunteva työntekijä kestää paremmin työssään kohtaamia vastoinkäymisiä ja on valmis ponnistelemaan onnistuakseen vielä paremmin työtehtävissään. Tämä lisää myös työntekijän tuottavuutta ja työntekijä on työssään aloitteellisempi sekä valmis kehittämään itseään ja työtään. Työn imua tunteva työntekijä sitoutuu työhönsä ja tekee oman osansa yrityksen taloudellisen tuloksen eteen. Lisäksi työn imua tunteva työntekijä auttaa kollegoitaan ja työyhteisöään omalla

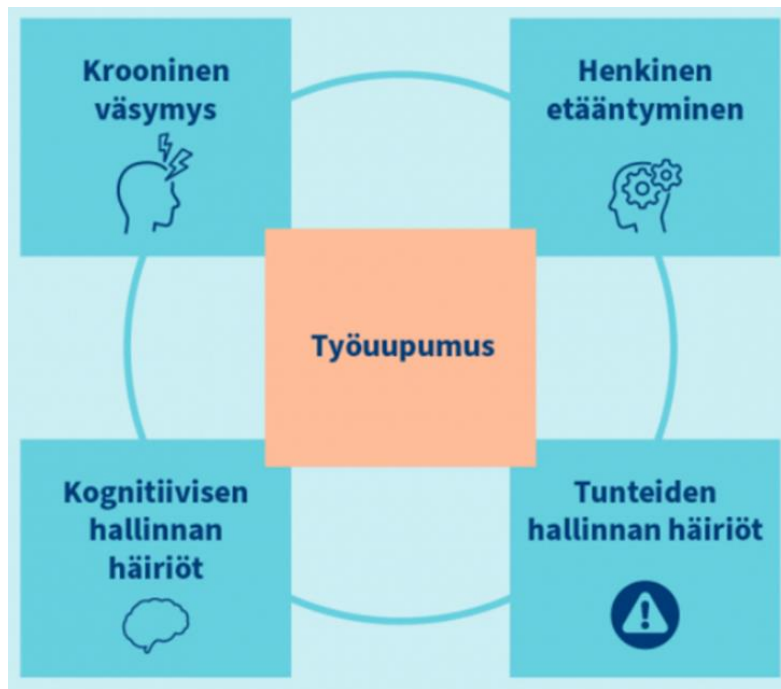
panoksellaan. Työn imun kokemuksella on vaikutusta työntekijän mielenterveyteen, hyvään työsuoritukseen sekä työkykyyn. (Hakanen 2011; Toth 2021; Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2023; Työterveyslaitos 2023c.)

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan työntekijöiden kokemus työn imusta on heikentynyt 2.7% kesän 2021 jälkeen (Työterveyslaitos 2023a). Tietotyöläisen työn imun kokemus on kuitenkin tutkimusten mukaan vahvempi ja se auttaa työntekijää suoriutumaan työssään työn vaatimusten mukaan (Toth 2021). Työn imun kokemuksella on merkittävä rooli työhyvinvoinnissa. Työ imun kokemusta voidaan vahvistaa ja edistää tutkimusten mukaan pienillä teoilla kuten pohtimalla seikkoja, jotka lisäävät työntekijän omaan työniloa ja työn merkityksellisyyttä. Työn imun kokemusta voi vahvistaa myös itsessään työntekeminen ja muun elämän yhdistäminen työhön. (Hakanen 2011; Toth 2021; Työterveyslaitos 2023a & 2023c.)

Työuupumus on seurausta pitkäkestoisesta työstressistä. Sitä ei kuitenkaan luokitella sairaudeksi, mutta se voi altistaa esimerkiksi masennukseen sairastumiseen. Kyseessä on pitkäkestoinen häiriötila, johon liittyy uupumisasteista väsymistä, kognitiivisia vaikeuksia sekä kielteisiä tunteita kuten ärtymystä, huolta ja pelkoa. Työstressi on tila, jossa työntekijä kokee, ettei kykene selviytymään omista työtehtävistään ja työn vaatimuksista. Työstressi muodostuu epätasapainosta työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen suhteen. Pitkittyessä tämän kaltainen stressitila voi johtaa työuupumiseen. Työuupumus vaikuttaa työntekijän työkykyyn ja työssä selviytymiseen. Se lisää riskiä työtapaturmille sekä työkyvyttömyyteen. Toipuminen työuupumuksesta vaatii työntekijän voimavarojen vahvistamista sekä epätasapainon korjaamista. (Hakanen & Kaltiainen 2022; Mieli Ry 2023; Työterveyslaitos 2023d; Uusitalo-Arola, Tuisku & Rossi 2022.)

Työuupumus (kuva 6) oireilee kroonisena väsymyksenä, henkisenä etääntymisenä, kognitiivisten taitojen heikentymisellä sekä alentuneella ammatillisella itsetunnolla. Työuupumuksessa työntekijän voimavarat laskevat vähitellen, kunnes työstä tulee liiallinen raskas taakka eikä työntekijä pysty suoriutumaan tehtävissään. Työntekijä kokee olevansa kuormittunut ja työstä

irtautuminen on haastavaa. Myös kognitiiviset taidot heikentyvät ja tunne-elämässä voi olla hallinnan vaikeutta. Työntekijä ei enää koe iloa työntekemisestä tai työn imua. Työuupumuksen merkkejä voivat olla työntekijän muuttunut käytös tai toistuvat sairauspoissaolot. (Hakanen & Kaltiainen 2022; Mieli Ry 2023; Työterveyslaitos 2023d; Uusitalo-Arola, Tuisku & Rossi 2022.)



Kuva 6. Työuupumusoireilut (Lähde: Työterveyslaitos 2023d).

Tutkimuksen mukaan työuupumus on lisääntynyt Suomessa loppuvuonna 2022 2.3% (Työterveyslaitos 2023a). Työelämän ulkopuolisilla tekijöillä on vaikutusta työntekijän työuupumuksen kokemukseen, mutta yksityiselämän haasteet eivät yksinään aiheuta työuupumusta. Työuupumusoireet vaativat syntyäkseen epätasapainoa työssä ja pitkäkestoista työstressiä. Usein pitkälle edenneessä työuupumuksessa tarvitaan työterveyshuollon toimenpiteitä sekä muutoksia työnkuvaan. (Hakanen & Kaltiainen 2022; Mieli Ry 2023; Työterveyslaitos 2023d; Uusitalo-Arola, Tuisku & Rossi 2022.)

Työuupumista voidaan kuitenkin ennalta ehkäistä kiinnittämällä huomiota työhyvinvointiin, työolosuhteisiin sekä työn epätasapainoon. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijän terveys- ja turvallisuusriskeistä sekä hyvistä työolosuhteista, jolla pystytään ylläpitämään työntekijän työkykyä

sekä ennalta ehkäisemään terveystriskejä (Työturvallisuuslaki 738/2002). Työntekijällä itsellään on myös mahdollisuus ennalta ehkäistä omaa työuupumustaan kiinnittämällä huomiota mm. riittävään palautumiseen, työn muokkaamiseen sekä epäkohtien puheeksi ottamiseen. Mielekäs vapaa-ajanviettotapa tukee työntekijää jaksamaan omassa työssään ja mahdollistaa palautumista. Myös liikunnalla ja riittävällä yöunilla voidaan tukea työntekijän hyvinvointia ja ennalta ehkäistä uupumusoireilua. (Työterveyslaitos 2023d; Uusitalo-Arola, Tuisku & Rossi 2022.)

3.2 Työkykyjohtamisella työhyvinvointia

Työhyvinvoinnilla on yrityksen menestymisessä merkittävä rooli, hyvinvoiva henkilöstö tekee laadukasta ja tuottavaa tulosta sekä panostaa yrityksen tavoitteisiin. Organisaatio, joka voi hyvin on valmis kehittämään toimintaansa, toimii joustavasti ja tarjoaa turvalliset työolosuhteet. Työhyvinvointi vaatii koko organisaatiolta panosta sekä systemaattisia toimia. Työhyvinvoinnin rakentaminen vaatii strategista suunnittelua, konkreettisia toimenpiteitä sekä henkilöstön voimavarojen ylläpitoa sekä huomioimista. Työterveyshuoltolaki edellyttää työnantajaa kiinnittämään huomiota työhyvinvointiin ja työntekijän terveyteen (Työterveyshuoltolaki 1383/2001). Hyvällä työkykyjohtamisella voidaan vaikuttaa organisaation, työntekijöiden ja yksilön työhyvinvointiin. Työkykyjohtaminen on henkilöstön johtamista, joka mahdollistaa työhyvinvointia koskevien toimien tekemisen, työn organisoinnin ja tuloksellisen työn. Työkykyjohtamisella voidaan tukea työntekijöiden työkykyä, terveyttä sekä turvallisuutta työssä. (Elo 2023; Manka & Manka 2016; Viitala 2021, 156–157.)

Työkykyjohtamiseen kuuluu tunnistaa työntekijöiden työhyvinvointia uhkaavat tekijät sekä työhyvinvoinnin kehittäminen. On hyvä tiedostaa mistä työntekijöiden työkyky rakentuu ja millaiset voimavarat henkilöstöllä on. Työkykyjohtamisella pyritään ennalta ehkäisemään epätasapainoa työssä ja huomioimaan erilaiset kuormitustekijät. Työhyvinvointia voidaan kehittää sekä edistää erilaisilla toimilla kuten työn tuunaamisella, työolosuhteisiin vaikuttamalla sekä henkilöstön osaamisen lisäämisellä. Työnantajan tarjoamat liikuntamahdollisuudet, terveystalvet sekä työnohjaus tukee työhyvinvointia. Työyhteisön

yhteisöllisyyteen panostamalla voidaan saada myös työhyvinvointiin merkittävää kohennusta. Työhyvinvoinnin ylläpidon vastuu on yrityksen johdolla, mutta jokainen työntekijä voi myös itse edistää omaa työhyvinvointiaan. (Manka & Manka 2016; Viitala 2021, 156–164.)

4 HYBRIDITYÖ

Etätyö tarkoittaa työntekijälle mahdollisuutta työskennellä joustavasti jossain muualla työpaikan ulkopuolella. Useimmiten tämä tarkoittaa kotona työskentelyä tietokoneen välityksellä yhdessä työnantajan kanssa erikseen sovitusti. Suomen Tilastokeskus määrittelee etätyön seuraavanlaisesti:

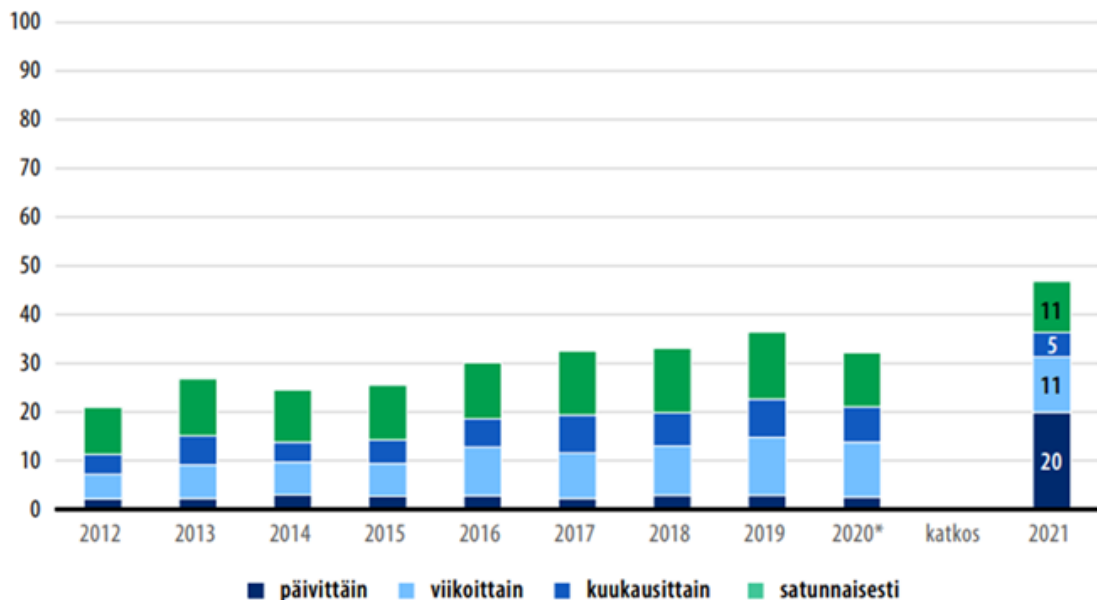
” Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella - esimerkiksi kotona, kesämökillä tai junassa matkustaessa - niin, että siitä on sovitettu työnantajan kanssa. Etätyöhön liittyy yleensä tietotekniikan käyttö. Etätyö on työtä, jota voisi työn luonteen puolesta tehdä myös työpaikalla” (Tilastokeskus 2023).

Etätyössä oleellista on työntekeminen digitaalisuutta ja tietotekniikkaa hyödyntäen. Etätyö on tieto- ja asiantuntijatyötä, jota voitaisiin tehdä työnantajan osoittamassa toimistossa tai sitten sovitusti jossain muualla esimerkiksi kotona. Työn luonne mahdollistaa työskentelyn tietotekniikkaa hyödyntäen ajasta ja paikasta riippumatta. Työnkuva painottuu työntekijän teoreettiseen osaamiseen, tiedon hallintaan ja käsittelyyn sekä tiedon tuottamiseen ja uuden kehittämiseen. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 13; Kuisma & Sauri 2021.)

Hybridityö eroaa kokonaan tehtävästä etätyöstä sillä, että hybridityöhön kuuluu osittainen työskentely päätyöpaikalla tai muussa työnantajan osoittamassa paikassa. Kyse on monipaikkaisesta työstä, joka vuorottelee työn tekemistä päätyöpaikan ja etätyön välillä. Hybridityöhön kuuluu usein työskentely päätyöpaikalla muutamana päivänä viikossa. Hybridityössä työn tekemistä voidaan organisoida joustavasti ja se helpottaa arjen sekä muun elämän yhdistämistä työelämään. Hybridityö mahdollistaa työn tekemisen tehokkaasti sieltä mikä soveltuu parhaiten työntekijälle, työnantajalle ja työn luonteelle. Hybridityötä voidaan tehdä satunnaisesti tai säännöllisesti yhdessä pelisäännöistä työnantajan kanssa sopien. (Akava Ry 2019; Kuisma & Sauri 2021; Työterveyslaitos 2023.)

Hybridityö soveltuu sen kaltaisiin asiantuntijatehtäviin, jossa työn luonne ei vaadi yksinomaan työskentelyä päätyöpaikalla. Työntekeminen etänä mahdollistuu digitaalisesti hyödyntäen erilaisia teknologisia ratkaisuja. Kommunikaatio esihenkilön ja kollegoiden välillä tapahtuu sähköpostilla, pikaviestimellä tai onlinekokoustyökaluilla. (Akava Ry 2019; Ruohomäki 2021.)

Etätyö lisääntyi merkittävästi vuonna 2020 koronapandemian myötä. Valtioneuvosto antoi ensimmäisen kerran vahvan etätyösuosituksen maaliskuussa 2020 koronapandemian levitessä maailman laajuisesti, jonka myötä useissa organisaatioissa siirryttiin tekemään hetkellisesti kokonaan etätyötä. Tämän jälkeen etätyöstä on tullut yleinen työskentelymuoto, jonka mahdollistaa digitaalisuus ja teknologiset ratkaisut. Tutkimusten mukaan etätyö on lisääntynyt vuoden 2019 jälkeen merkittävästi ja Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman Työolobarometrin mukaan lähes 50% työntekijöistä työskenteli ajoittain etänä vuonna 2021 (kuvio 7). Päivittäin etätyötä tekevien työntekijöiden määrä on kasvanut merkittävästi vuodesta 2019, jolloin päivittäin etätyötä teki vain vajaa 5% työntekijöistä. Vuonna 2021 päivittäin etätyötä teki 20% työntekijöistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021; Valtioneuvosto 2020.)



Kuvio 7. Työolobarometri: Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2021 (%). (Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö 2021).

Suomen Yrittäjien tekemän työelämägallupin mukaan jopa 70% työntekijöistä haluaisi myös jatkossa tehdä etätöitä ainakin osittain. Saman suuntaisia tuloksia on ollut nähtävissä myös muissa kansainvälisissä tutkimuksissa. Etä- ja hybridityö on tullut jäädäkseen ja vakiintuneeksi tavaksi työskennellä erilaisissa organisaatioissa. Työntekijät eivät halua luopua etä- ja hybridityön tuomista eduista ja hyödyistä, kuten ei myöskään työnantajat. (Gap Gemini Research Institute 2023; Koskenranta 2021; Työ- ja elinkeinoministeriö 2021; Valtioneuvosto 2020.)

4.1 Hybridityön hyödyt

Hybridityö mahdollistaa työntekijälle joustoa työntekeymiseen sekä arjen yhteensovittamiseen, mutta myös tuo mukanaan erilaisia haasteita. Vuonna 2020 koronapandemian yhteydessä siirryttiin lähes yhden yön aikana etätöihin Valtioneuvoston asettaman vahvan etätösuosituksen myötä. Samalla organisaatiot, joissa etätö ei ollut vielä työmuotona, joutuivat luomaan omat käytänteet etätöihin yllättäen. Organisaatiot joutuivat puntaroimaan myös etätöiden ja hybridityön hyötyjä sekä haasteita. Tänä päivänä hybridityö on jo pitkälti vakiintunut työskentelytapa ja organisaatioilla on laadittu selkeät pelisäännöt tämän kaltaiseen työskentelyyn. Tutkimusten mukaan etä- ja hybridityötä tekevät työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä sekä näkevät tämän kaltaisessa työskentelyssä paljon positiivisia tekijöitä. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020; Koskenranta 2021; Sosiaali- ja Terveysministeriö 2022; Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.)

Työterveyslaitos on laatinut kattavan listan etä- ja hybridityön eduista ja haitoista (taulukko 1). Listauksesta nousee esille hybridityön lisäävän mm. työtyytyväisyyttä ja työtehoa. Myös työrauha on lisääntynyt sekä työn joustavuus. Haasteeksi on noussut työajan rajaaminen sekä vaikeus irrottautua työstä. Myös Työsuojeluhallinto on nostanut esille näitä samoja seikkoja. (Työsuojelu.fi 2022; Työterveyslaitos 2023.)

Taulukko 1. Hybridityön hyödyt ja haasteet

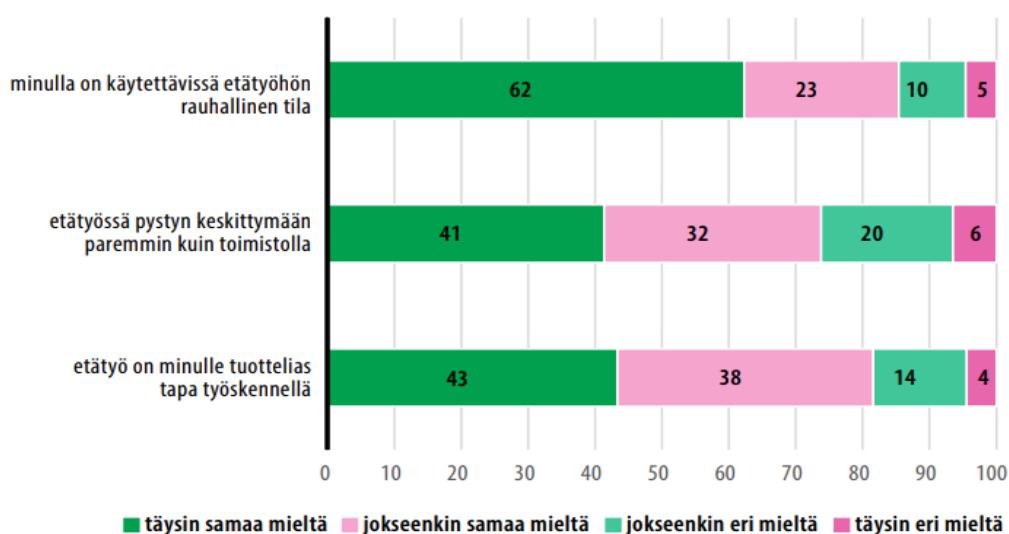
HYBRIDITYÖN HYÖDYT	HYBRIDITYÖN HAASTEET
<ul style="list-style-type: none"> • Työajan joustavuus ja muokkaaminen työntekijän tarpeita vastaavaksi • Työn yhteensovittaminen muuhun elämään joustavampaa • Lisääntynyt työrauha ja mahdollisuus keskittyä työntekemiseen • Työtyytyväisyyden ja työtehon lisääntyminen • Ajan ja rahan säästö työmatkoissa • Mahdollistaa joustavammin asuinpaikan valinnan 	<ul style="list-style-type: none"> • Työajan rajaaminen voi olla haastavaa • Vaikeuksia irrottautua työstä • Työn tauottaminen voi olla haastavaa • Epäergonomiset työolot • Työyksinäisyyden kokeminen ja työyhteisöstä eriytyminen • Tieturvahaasteet • Etäjohtamisen haasteet

Hybridityötä koskee samat lainsäädännöt kuin muunkaltaistakin työtä. Lainsäädännöllisenä perustana toimii työsopimuslaki, työaikalaki sekä työturvallisuuslaki. Organisaatiot sopivat kuitenkin usein kirjallisesti yhteisistä pelisääntöistä hybridi- sekä etätyössä. Pelisääntöihin kirjataan pääsääntöisesti seuraavia seikkoja: työaika, työturvallisuus, työn tavoitteet ja tulosten seuranta, sairauspoissaolokäytännöt ja tietoturvasäädökset. (Työsuojelu.fi 2022; Työterveyslaitos 2023.)

Hybridi- ja etätyön etuihin kuuluu työntekemisen joustavuus sekä muun elämän yhteensovittaminen työelämään. Hybridityö tuo mukanaan vapautta sekä mahdollisuuksia rakentaa työelämä vastaamaan paremmin oman arjen vaatimuksia. Työaika on usein joustavampi ja työpäivän aikana kotitoimistolla on mahdollisuus esimerkiksi suorittaa pieniä kotitöitä tai työpäivän jälkeen siirtyä saumattomammin harrastuksiin. Myös perhe-elämän yhdistäminen työelämään

on helpompaa etä- ja hybridityössä. (Kuisma & Sauri 2021; Työterveyslaitos 2023.)

Tutkimuksen mukaan työskentely etänä kotitoimistolta mahdollistaa myös keskittymisen työn tekemiseen eri tavalla kuin toimistolla ja erilaisia häiriötekijöitä esiintyy vähemmän (kuvio 8). Etä- ja hybridityö tarjoaa paremmin keskeytyksetöntä työaikaa ja lisääntyntä työrauhaa. Työolobarometrin mukaan 62% etä- ja hybridityötä tekevällä työntekijällä on kotona käytössään rauhallinen työtila, jossa työskennellä. Saman tutkimuksen mukaan 41% työntekijöistä koki mahdollisuutta keskittyä työhön paremmin kotitoimistolla kuin työpaikalla. Myös muiden tutkimusten tulokset ovat olleet samankaltaisia ja esille on noussut työrauhan lisääntyneen etätyössä. (Kopra 202; Kuisma & Sauri 2021; Työ- ja elinkeinoministeriö 2021; Työterveyslaitos 2023.)



Kuvio 8. Työolobarometri; Etätyön tilat, keskittyminen ja tuotteliaisuus 2021 (%). (Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö 2021).

Työterveyslaitoksen mukaan etä- ja hybridityö lisäävät myös työtyytyväisyyttä sekä työtehon lisääntymistä. Etä- ja hybridityö mahdollistaa oman työn hallinnan paremmin sekä tukee työntekijän tehokkuutta sekä motivaatiota. Tutkimusten mukaan työntekijät kokevat etä- ja hybridityössä aikaansaamisen kokemuksen lisääntyneen sekä vapaa-ajan lisääntyneen. Jopa 45% työntekijöistä koki aikaansaamisen tunteen lisääntyneen etätyössä vuonna 2021. Vastaavasti toimistolla työskentelevien kokemus aikaansaamisen tunteen lisääntymisestä oli

21% työntekijöistä vuonna 2021. (Kopra 2022; Kuisma & Sauri 2021; Sweco 2021; Työterveyslaitos 2023.)

Paikkakuntariippumaton etä- ja hybridityö mahdollistaa työntekijälle asuinpaikan valinnan muulla perusteella kuin työpaikan sijainnin perusteella (Työterveyslaitos 2023). Etä- ja hybridityö tuovat työntekijälle myös taloudellista säästöä työmatkakuluihin ja minimoi ylimääräistä matkustamista. Suomen Yrittäjien tutkimuksen mukaan etätyöntekijät säästävät työmatkoissa noin 50 minuuttia aikaa vuorokaudessa (Koskenranta 2021). Tämä mahdollistaa lisääntyneen vapaa-ajan sekä lisää omalta osaltaan myös työtyytyväisyyttä, sillä useamman työntekijän mielestä työmatkoihin käytetty aika ei ole ollut mielekäästä. Työmatkoista vapautunutta aikaa hyödynnetään perheen ja omaan hyvinvointiin. Työmatkaliikenteen vähenemisellä on myös myönteisiä ympäristövaikutuksia ja se on jonkin verran vähentänyt päästöjä. (Kopra 2020; Kuisma & Sauri 2021; Sweco 2021.)

Hybridi- ja etätyö tuo mukanaan etuja myös yrityksille, ei ainoastaan työntekijälle. Tämän kaltainen työmuoto mahdollistaa toimitilojen muuttamisen monitoimitiloiksi, jolloin yritys ei välttämättä tarvitse enää niin suurta kiinteistöä toimistokäyttöön. Tämä tuo mukanaan toimitiloihin liittyviä kustannussäästöjä. Tutkimuksen mukaan kuitenkin arvioidaan, ettei toimistot tule tulevaisuudessa kokonaan poistumaan vaan tulevat muuttamaan muotoaan vastaamaan paremmin yrityksen ja työntekijän tarpeita etenkin hybridityön näkökulmasta. Jatkossa toimitiloilta ja toimistoilta toivotaan kykyä muuntautua eri toimintojen tarpeen mukaan ja mahdollistamaan joustava työskentely sekä tukemaan työntekijöiden yhteisöllisyyttä. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 31; Kuisma & Sauri 2021; Sweco 2021; Työterveyslaitos 2023.)

Hybridi- ja etätyö on tutkimusten mukaan vaikuttanut myös työntekijöiden sairauspoissaoloihin vähentävästi kuten myös suunnittelemattomiin poissaoloihin. Toisaalta työntekijät työskentelevät etätyön myötä herkemmin sairaana, joten tutkimusten mukaan sairastaminen ei kuitenkaan ole vähentynyt merkittävästi. Etä- ja hybridityöntekijöille on tyypillistä työskennellä kotitoimistolla sairaana ja sairauslomalle jääminen on tästä syystä vähentynyt. Tällä on

kuitenkin ollut taloudellisesti yrityksille positiivisia vaikutuksia. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 31; Suomen Tietotoimisto 2020; Sutela 2020.)

4.2 Hybridityön haasteet

Hybridi- ja etätöiden haasteena on työajan ja työn tekemisen rajaaminen. Työstä voi olla vaikeampi irtaantua ja tämä voi lisätä työntekijälle kuormittumista. Myös työn riittävä tauottaminen on tutkimusten mukaan vaikeampaa. Työntekijälle ei tule työn lomassa luontevia taukoja tai muita keskeytyksiä samalla tavalla kuin työskennellessä toimistolla, taukojen pitäminen vaatii työntekijältä näin ollen itseohjautuvuutta sekä tietoista valintaa tauottamiseen. Työntekijältä vaaditaan taitoa rajata ja rytmittää omaa työn tekemistä riittävästi. Osalle työntekijöistä toimistolla tehtävä työ näyttäytykin mielekkäämpänä ja paremmin soveltuvampana kuin etätö. Etä- ja hybridityössä myös lounastaukojen pitäminen voi unohtua herkemmin, sillä lounastauot eivät ole samalla tavalla sosiaalisia tilanteita kuin toimistolla. Työntekijä saattaa syödä lounaan tietokoneen äärellä samalla töitä tehden. Myös staattinen istuminen etätöissä voi olla pitempi kestoista ilman pakollisia keskeytyksiä. (Kuisma & Sauri 2021; Sweco 2021; Työterveyslaitos 2023.)

Etätö voi luoda työntekijälle Työterveyslaitoksen mukaan myös yksinäisyyttä ja työyhteisöstä eriytymistä. Etätöiden koetaan olevan jossain määrin yksinäisempää työn tekemistä ja työstä voi puuttua sosiaalinen vuorovaikutus muiden työntekijöiden kesken. Etenkin pelkästään etätöitä tekevien työntekijöiden kokemuksesi on noussut työyhteisön puutteellinen yhteisöllisyys ja sosiaalinen yhteen kuulumattomuuden tunne. Tällä on ollut vaikutusta myös työntekijän työmotivaatioon heikentävästi. Toisaalta tätä samaa haastetta ei ole tutkimusten mukaan noussut niin vahvasti esille hybridityössä, jossa työntekijät tapaavat kasvokkain toisiaan toimistolla edes satunnaisesti. (Sweco 2021; Tanskanen yms. 2022; Työterveyslaitos 2023.)

Hybridi- ja etätöissä haasteena voi olla myös esihenkilön ja organisaation puutteellinen tuki ja ohjaus työn tekemiselle. Tämän kaltainen työ vaatii työntekijältä itseohjautuvuutta sekä taitoa hallinnoida omaa työtään riittävästi.

Työkulttuurin ja johtamisen tulee pohjautua molemmin puoliseen luottamukseen ja avoimuuteen. Esihenkilön roolilla on merkittävä osa siihen, miten hybridi- ja etätyö pystytään rakentamaan työntekijän tarpeita tukevaksi. Esihenkilön tulee olla tarvittaessa tavoitettavissa ja aktiivisesti mukana työntekijän työn tekemisessä. (Koskenranta 2021; Kuisma & Sauri 2021; Sweco 2021; Työterveyslaitos 2023.)

Työergonomia ei aina vastaa vaatimuksia, kun työskennellään etänä. Työntekijällä ei esimerkiksi ole mahdollisuutta rakentaa kotiin toimivaa ja ergonomista työpistettä työskentelyyn. Työasento voi olla virheellinen ja aiheuttaa staattista kuormitusta etenkin niska- ja hartiaseudulle. Tämä vaikuttaa työntekijän fyysiseen jaksamiseen hybridi- ja etätyössä. Työntekijä työskentelee usein pelkän kannettavan tietokoneen varassa, eikä käytössä ole näyttöpäätettä tai ergonomista näppäimistöä. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 22; Möller 2020; Työterveyslaitos 2023.)

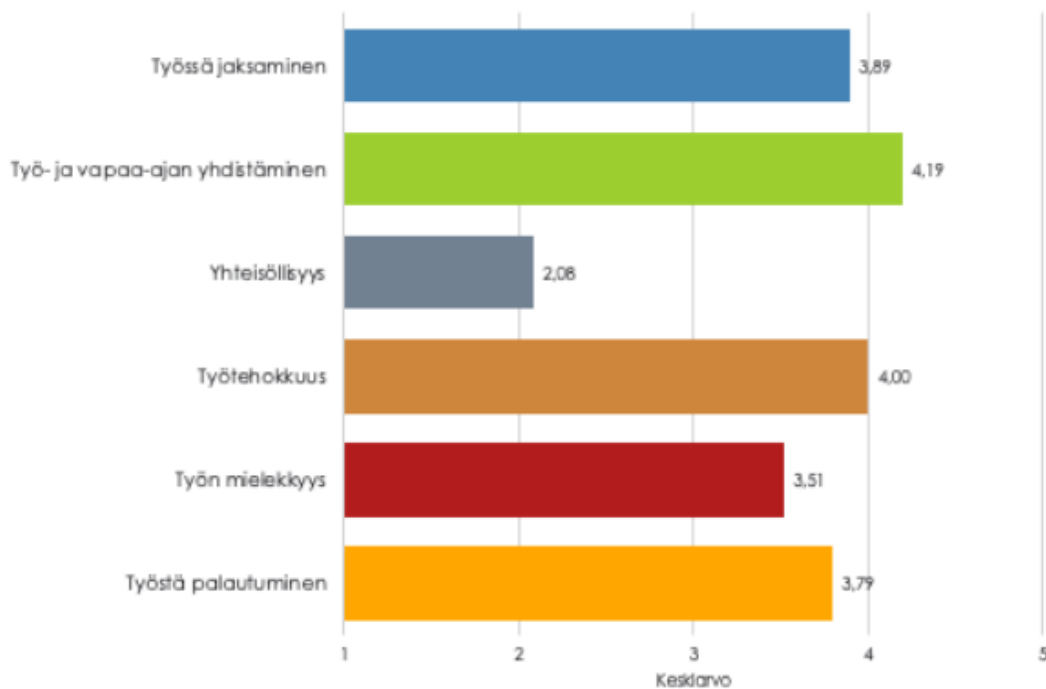
Hybridi- ja etätyö vaatii lisäksi toimivaa tietotekniikkaa sekä tietoturvallisuuden huomioimista. Työtä on mahdoton tehdä ilman toimivaa nettiyhteyttä, sillä lähes kaikki työtehtävät hoidetaan tietokoneen kautta netissä. Työntekijällä tulee olla myös riittävät valmiudet sekä osaaminen käyttää sähköisiä työvälineitä työssään. Työntekijän tulee huomioida tietoturvallisuus ja asioiden salassapitovelvollisuus samalla tavalla kuin toimistollakin. (Kuisma & Sauri 2021; Työsuojelu.fi 2022; Työterveyslaitos 2023.)

4.3 Hybridityön vaikutus työhyvinvointiin

Hybridityöllä on laajasti erilaisia vaikutuksia työntekijän työn tekemiseen sekä työhyvinvointiin (kuvio 9). Työn mielekkyyden kokemus on kohentunut ja työssä jaksaminen parantunut. Useimmiten työntekijät ovat kokeneet hybridityön mielekkääksi työskentelymuodoksi, ja sillä on paljon työhyvinvointia parantavia seikkoja. Tutkimusten mukaan hybridityö parantaa työhyvinvointia ja auttaa työntekijää paremmin suoriutumaan työtehtävässään. Työhyvinvointia parantavaksi tekijäksi etä- ja hybridityössä tutkimuksissa on noussut etenkin työn ja vapaa-ajan yhdistämismahdollisuudet sekä työtehokkuuden lisääntyminen.

Työstä palautuminen on koettu helpommaksi etä- ja hybridityössä kuin toimistopainotteisessa työtehtävässä. Lisäksi työrauhan lisääntyminen on tuonut työntekijälle työhyvinvointia ja auttanut keskittymään työtehtäviin pitkäkestoisemmin. Tämä on lisännyt työn mielekkyyttä ja sitoutumista työhön. (Kopra 2020; Sweco 2021.)

Etätyön vaikutus työhyvinvointiin



Kuvio 9. Etätyön vaikutus työhyvinvointiin (Lähde: Kopra 2020).

Esihenkilön rooli näyttäytyy merkittävänä tekijänä työntekijän työhyvinvoinnissa etä- ja hybridityössä. Hyvällä johtamisella voidaan tukea työntekijän työhyvinvointia etä- ja hybridityössä sekä tukea organisaation yhteisöllisyyttä. Organisaation yhteenkuuluvuuden tunteella voidaan vaikuttaa työntekijän kokemukseen työhyvinvoinnista ja tähän on tärkeää panostaa etenkin silloin, kun työskennellään etätyössä. Hybridityö mahdollistaa useimmiten kollegoiden sosiaaliset vuorovaikutukset kasvokkain satunnaisesti toimistolla, jolloin yhteenkuuluvuuden tunne voi rakentua luontevammin. Etätyössä tämä taas vaatii tutkimusten mukaan esihenkilöltä aktiivista otetta ja panostusta. Esihenkilön riittävä tuki työntekijälle tukee työssä suoriutumista etä- ja hybridityössä sekä

vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemukseen. Esihenkilöltä odotetaan erityisesti mahdollisuuksia kahdenkeskisiin keskusteluihin sekä yksilöllistä tukea. Työntekijän työkuorman huomioiminen esihenkilön toimesta auttaa myös työhyvinvoinnin tukemiseen etä- ja hybridityössä. (Conteras, Baykal & Adib 2020; Kopra 2020; Spagnoli, Manuti, Buono & Ghislieri 2021; Sweco 2021.)

Etätyö voi luoda työntekijälle Työterveyslaitoksen mukaan yksinäisyyttä ja työyhteisöstä eriytymistä. Tällä on merkitys työntekijän kokemukseen työnhyvinvoinnista. Työyksinäisyys onkin lisääntynyt vahvasti etä- ja hybridityön lisääntymisen myötä. Jopa 30 % työntekijöistä kokee työyksinäisyyttä ja sillä voi olla vaikutusta työntekijän kuormittumiseen sekä työssä uupumiseen. Työyksinäisyys vaikuttaa työntekijässä myös tehokkuuteen ja työskentelymotivaatioon. Etä- ja hybridityö vähentää merkittävästi työntekijöiden keskinäistä sosiaalista kanssakäymistä eikä sähköinen kommunikointi pysty paikkaamaan tätä vajetta riittävästi. Etenkin pelkästään etätyötä tekevien työntekijöiden kokemuksen mukaan sosiaalinen ulottuvuus työssä on vähentynyt huomattavasti ja näin ollen yksinäisyyden kokemus lisääntynyt. Tutkimusten mukaan yksinäisyyden kokemuksella on vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin, mutta myös työssä viihtymiseen sekä organisaatioon sitoutumiseen. Työyksinäisyyteen tulisi kiinnittääkin huomattavasti enemmän huomiota organisaatioissa, jotta sen haitallisia vaikutuksia voitaisiin ennalta ehkäistä. (Sweco 2021; Tanskanen yms. 2022; Työterveyslaitos 2023.)

Etä- ja hybridityö vaatii työntekijältä vahvaa itseohjautuvuutta sekä työn organisointia. Puutteellinen kyky toimia itseohjautuvasti etä- ja hybridityössä vaikuttaa vahvasti työntekijän työhyvinvointiin ja voi aiheuttaa jopa työuupumusta. Etä- ja hybridityötä tekevän tietotyöläisen työpäivä voi olla hyvin pirstaleinen ja psyykkiseltä kuormitukselta vaihteleva (Heikkonen 2021). Tämä haastaa työntekijän kognitiivisia taitoja ja työn organisointia. Itseohjautuvuuden taidoilla nähdään tutkimusten mukaan olevan selvä yhteys työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen (Sjöblom, Juutinen & Mäkikangas 2022). Työn organisointi vaatii kykyä suunnitella oma työpäivä työhyvinvointia tukevaksi ja suunnittelematon työpäivä voi olla hallitsematon ja kuormitusta merkittävästi lisäävä. Etä- ja hybridityössä suunnittelemattomassa työpäivässä tauot voivat

jäädä pitämättä ja työn rajaaminen voi olla mahdotonta. Tämä lisää työuupumusta ja työpahoinvointia. Työhyvinvointia voidaan kohentaa merkittävästi tukemalla työntekijän itseohjautuvuutta organisaatiossa sekä mahdollistamalla näiden taitojen kehittyminen. (Heikkonen 2021; Moisala 2020; Sjöblom, Juutinen & Mäkikangas 2022.)

Kaiken kaikkiaan kuitenkin etenkin hybridityöllä nähdään useiden tutkimusten mukaan olevan työhyvinvointia merkittävästi parantavia seikkoja. Työntekijät ovat tyytyväisempiä hybridityössä ja se tuo mahdollisuuksia yhdistää joustavasti työ sekä vapaa-aika. Työtyytyväisyys on lisääntynyt hybridityön kautta ja se mahdollistaa työntekijälle hyvinvointia lisäävä vapautta sekä joustavuutta. Useiden tutkimusten mukaan työntekijät eivät ole enää valmiita siirtymään toimistopainotteiseen työhön ja kokevat toimistopainotteisen työn heikentävän työhyvinvointia sekä lisäävän kuormitusta. Työhyvinvointi on taas merkittävä tekijä työn tuloksellisuuteen ja laatuun, joten tutkimusten mukaan hybridityötä tekevät työntekijät ovat tyytyväisinpä omaan työelämäänsä.

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Työhyvinvoinnin rakentuminen

Opinnäytetyöni haastattelujen vastausten perusteella uravalmentajan työhyvinvointi rakentuu useista eri osatekijöistä, mutta mahdollisuus hybridityöhön vahvistaa työhyvinvoinnin kokemusta. Uravalmentajat kuvailivat työhyvinvoinnin rakentuvan vastuusta ja vapaudesta sekä joustavuudesta yhdistää työelämä mutkattomasti muuhun elämään. Tämä mahdollistuu vastausten mukaan nimenomaan hybridityöllä.

”Mä saan hybridityössä hyvin pitkälle määrittää oman aikataulun, niin se on jo henkisesti vapauttavaa ja voimaannuttavaa.”

”Jos hybridityötä ei olisi tullut niin liekkö enää tätä työtä jaksaisin tehdä.”

Vastausten perusteella useimmat uravalmentajat kokivat työhyvinvoinnin ja työkyvyn hyväksi, vaikka henkilöstökokemuskyselystä nousikin esille terveydentilan heikentyneen jonkin verran ajanjaksolla 4/2022-3/2023 (kuva 10).



Kuva 10. Uravalmentajan terveys henkilöstökokemuskyselyssä 4/2022-3/2023

Uravalmentajan työhyvinvoinnin nähtiin rakentuvan turvallisesta työyhteisöstä, työyhteisön kulttuurista sekä kollegoiden tuesta ja ”yhteen hiileen puhaltamisesta”. Uravalmentajien keskinäinen sosiaalinen vuorovaikutus ja yhdessä tekeminen ilman esihenkilöiden läsnäoloa koettiin työhyvinvointi parantavaksi tekijäksi.

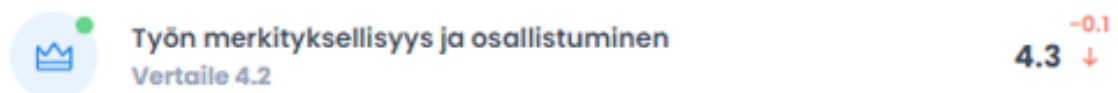
” Sellaisia rentoja hetkiä, joissa on vain kollegoja: tätä kaivataan erityisesti, ja vapaata keskustelua ilman esihenkilöitä. Tällä iso merkitys työhyvinvointiin, ehkä jopa kärjessä.”

Hyvät suhteet esihenkilöön sekä esihenkilön tuki ja ohjaus vaikuttivat työhyvinvointiin vastausten perusteella. Useat uravalmentajat kokivat suhteen esihenkilöön olevan hyvä ja avoin. Suhde esihenkilöön oli pystynyt samankaltaisena henkilöstökokemuskyselyn vastausten mukaan ajanjaksolla 4/2022-3/2023 (kuva 11). Esille nostettiin myös organisaation luottamus, kannustus ja hyvä työilmapiiri. Tasapuolinen kohtelu ja oikeuden mukaisuus tukivat työhyvinvoinnin tunnetta. Myös itsensä johtamisen taidoilla koettiin olevan vaikutusta työhyvinvoinnin kokemukseen.



Kuva 11. Uravalmentajan kokemus suhteesta esihenkilöön henkilöstökokemuskyselyssä (4.3/5) ajanjaksolla 4/2022-3/2023

Uravalmentajat kokivat työhyvinvointiin vaikuttavan työtehtävien selkeys ja mahdollisuus saavuttaa asetetut tavoitteet. Työn merkityksellisyys vaikutti työhyvinvointiin ja useat kokivat tekevänsä tärkeää sekä merkityksellistä työtä. Tämä seikka tuli esille teemahaastatteluissa, mutta myös henkilöstökokemuskyselyissä (kuva 12).



Kuva 12. Uravalmentajan kokemus työn merkityksellisyydestä ja osallistumisen kokemus (4.3/5)

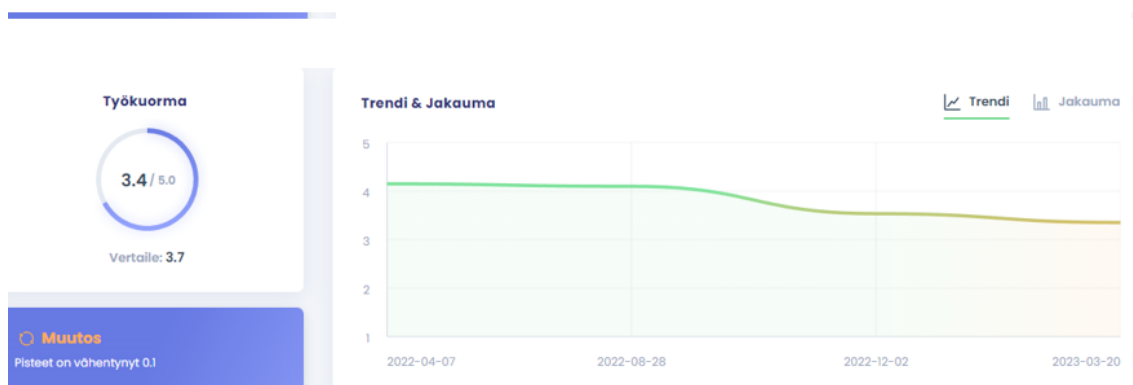
Työhyvinvointiin vaikuttaa uravalmentajien näkemysten mukaan työergonomia, joka kuitenkin useilla oli puutteellinen ”kotitoimistolla”. Harvalla oli käytössään

sähköistä säädettävää työpöytää tai ergonomista työtuolia. Useat työskentelivät keittiöpöydän äärellä tai sohvalla kannettavalla tietokoneella. Lisäksi toimivat työvälitteet (tietokone ja puhelin) ja sähköiset työkalut (esim. Onenote, Teams, sähköposti) vaikuttivat työhyvinvoinnin kokemukseen.

Työterveyshuollon eri palveluiden käyttömahdollisuus nähtiin kohentavan työhyvinvoinnin kokemusta. Useat uravalmentajat nostivat esille myös työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä mahdollisuuden liikkua työpäivän aikana ja osallistua työyhteisön yhteisiin joogaohjauksiin tai yhteisille etäkahveille.

”Voin vaikka käydä kesken työpäivän kävelyllä tai sitten muuten liikkua. Se auttaa jaksamaan työssä.”

Työhyvinvointia heikensi vastausten mukaan liiallinen työkuorma ja työpaineet. Uravalmentajien mukaan työkuormaa ei aina otettu riittävästi huomioon työn tekemisessä ja henkilöstökokemuskyselyssä työkuorman paino oli lisääntynyt ajanjaksolla 3/2022-4/2023 (kuva 13). Myös haastavat asiakasprosessit heikensivät työssä jaksamista ja työhyvinvoinnin kokemusta. Puutteelliset tai vähäiset tauot työpäivän aikana vaikuttivat myös uravalmentajan työhyvinvointiin. Muutamat uravalmentajat tunnistivat pitävänsä liian vähän taukoja työpäivän aikana ja kuvailivat sen vaikuttavan omaan palautumiseen heikentävästi.



Kuva 13. Uravalmentajan kokemus työkuormasta henkilöstökokemuskyselyssä ajanjaksolla 4/2022-3/2023

Työhyvinvoinnin nähtiin olevan kaiken kaikkiin avainasemassa laadukkaaseen työskentelyyn ja hyvään valmennustyöhön. Uravalmentajat tiedostivat, ettei

jokainen työpäivä ole aina hyvä, mutta kuvailivat ”riittävän hyvän riittävän”. Hyvät ja innostavat asiakastapaamiset lisäsivät työhyvinvointia sekä antoivat työniloa.

5.2 Työhyvinvoinnin kokemus hybridityössä verrattuna toimistotyöhön

Opinnäytetyössäni selvitin myös, miten työhyvinvoinnin kokemus eroaa hybridityössä verrattuna toimistopainotteiseen työskentelytapaan. Vastausten perusteella esille nousi hybridityön olevan yksinäisempää ja muutama uravalmentaja koki työssään myös jossain määrin työyksinäisyyttä.

Toimistolla koettiin olevan enemmän sosiaalista vuorovaikutusta kollegoiden kanssa, joka toi työn tekemiseen aktiivisuutta sekä vireyttä. Etänä tapahtuvan vuorovaikutuksen koettiin olevan ajoittain haastavaa, mutta myös kuormittavaa ja turruttavaakin.

”Toimistolla, kun tapaa ihmisiä niin olo on virkeämpi ja semmoinen aktiivisempi.”

Selkeänä eroavaisuutena vastauksissa esille tuli toimistossa työn tauottamisen olevan helpompaa ja luontevampaa kuin etänä työskennellessä. Useat uravalmentajat kuvailivat taukoja olevan enemmän toimistolla ja lounastauosta pidettiin tiukemmin kiinni yhdessä kollegoiden kanssa. Myös työergonomia oli toimistolla huomattavasti parempi kuin ”kotitoimistolla”, sillä toimistolla käytössä on säädettävät sähköiset työpöydät sekä tietokoneen näyttö näppäimistöineen.

”Niitä lounastaukoja tulee pidettyä säännöllisemmin toimistolla.”

Toisaalta kokoaikaisen toimistotyön kuvailtiin aiheuttavan väsymistä hybridityötä enemmän ja näin vaikuttavan myös työhyvinvoinnin kokemukseen. Lisäksi toimistossa työhön keskittymisen nähtiin olevan vaikeampaa ja kuormittavampaa erilaisten häiriötekijöiden takia.

”Työnteko oli siis ihan kaoottista siellä toimistolla ja vei voimavaroja. Kulutti omaa työhyvinvointia jo sillä, että koskaan ei saanut sitä määrää työtä tehtyä aikaiseksi mitä oli tavoitellut, koska näitä häiriötekijöitä oli niin paljon.”

Useampi uravalmentaja toi haastattelussa esille työparin tai kollegan puuttumisen siitä huolimatta, että työskenteli toimistolla parina päivänä viikossa. Kollegan läsnäolo vaikutti merkittävästi työhyvinvointiin, mutta jos toimistolla ei ollut kuitenkaan kollegoita, ei toimistolla työskentely auttanut tässä suhteessa työhyvinvoinnin kokemukseen.

”Tässä meidän omalla toimistolla, ei siellä ole käytännössä enää ketään tai sitä työyhteisöä. Sillä omalla työyhteisöllä oli kyllä iso merkitys, kun näki kasvokkain.”

Hybridityön nähtiin opinnäytetyössäni tukevan työhyvinvointia toimistotyötä paremmin, sillä hybridityö mahdollistaa työn aikatauluttamisen paremmin yhteen muun elämän kanssa. Lisäksi hybridityö säästi uravalmentajien kokemusten mukaan aikaa, sillä fyysiset työmatkat vähenivät.

”Kun tää on ollut niin helppoa tämä etätyö, niin sitten mun mielestä kulkemiseen tuhraantuu ihan hirveästi turhaa aikaa.”

Uravalmentajat kuvailivat hybridityön mahdollistavan vastuun ja vapauden tehdä työtä omalla tavalla ja omassa aikataulussa. Hybridityön koettiin olevan kaiken kaikkiaan helpompaa ja joustavampaa; muun elämän yhdistäminen työelämään oli sujuvampaa ja se mahdollisti nopeat siirtymät työpäivästä harrastusten pariin. Uravalmentajat kokivat myös hybridityön keventävän haastavia asiakasvalmennuksia, etävalmennuksissa asiakassuhde jäi etäisemmäksi.

5.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpito hybridityössä

Uravalmentajien mukaan työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpito oli hyvällä tasolla ”Urapalvelut”-organisaatiossa, selviää opinnäytetyössäni. Usean uravalmentajan vastauksista ilmeni tyytyväisyys erilaisiin toimiin, jolla voitiin tukea ja edistää työhyvinvointia hybridityössä. Esille nostettiin erilaiset yhteiset etäkahvit sekä mahdollisuudet käydä työasioita lävitse myös etänä teams-tapaamisia hyödyntäen. Näillä nähtiin olevan työhyvinvointia tukeva vaikutus. Organisaatio tarjosi työntekijöille myös muita yhteisiä työhyvinvointia tukevia toimia kuten joogaa etäohjauksella. Toivottiin kuitenkin myös muuta yhteistä liikuntaa etänä joogan lisäksi.

Kehittämissuositukseksi tuotiin uravalmentajilta säännölliset mahdollisuudet työnohjaukseen, sillä työn koettiin olevan verrattain kuormittavaa asiakasohjaustyötä. Tässä hetkessä työnohjausta oli tarjolla noin 2-3 kertaa vuodessa ennalta sovitun työnohjaajan tarjoamana, mutta tämän ei koettu olevan riittävä määrä.

”Mä kokisin, että kun yksin paljon työtä tekee, eikä kuitenkaan halua kollegaa rasittaa puhumalla työasioista, niin säännöllinen työnohjaus olisi hirveän tärkeä.”

Muutama uravalmentaja toivoi kotitoimistolle mahdollisuutta ergonomiselle työasennolle esimerkiksi säädettävän sähköpöydän tai näytön avulla. Tämän koettiin olevan yksi mahdollinen kehittämistarve, johon toivottiin organisaatiolta ohjausta tai tukea.

”Olisi hyvä, jos olisi näyttö ja näppäimistö. Mä saisin sen ergonomisen asennon, koska tuolla läppärillä on tosi huono tehdä ja näyttö on liian pieni ja silmiin sattuu.”

Lisäksi vastauksissa esiintyi useamman uravalmentajan ajatuksena sekä kehittämistavoitteena työn paineistamisen vähentäminen. Näiden seikkojen lisäksi toivottiin vieläkin avoimempaa keskustelua työn kuormitus- ja uupumistekijöistä.

Uravalmentajat toivoivat jatkossakin mahdollisuuksia tavata kollegoita säännöllisesti kasvokkain useamman kerran vuodessa, sillä sen koettiin tukevan työhyvinvointia ja työssä jaksamista merkittävästi. Useat uravalmentajat toivat esille, etteivät tapaa kollegoita viikoittain kasvokkain toimistolla, josta syystä he toivoivat säännöllisiä yhteisiä tapaamisia oman tiimin kesken. Tämän koettiin myös tukevan organisaation yhteisöllisyyttä ja kulttuuria.

6 POHDINTA

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tutkia uravalmentajan kokemusta työhyvinvoinnista hybridityössä. Tarkoituksena oli nostaa esille myös työhyvinvoinnin kokemuksen eroavaisuuksia hybridityössä verrattuna toimistopainotteiseen työskentelyyn. Lisäksi tavoite oli selvittää mahdollisia kehittämistarpeita työhyvinvointiin liittyen silloin, kun työskennellään hybridityössä.

Opinnäytetyöni mukaan hybridityö parantaa uravalmentajan työhyvinvoinnin kokemusta. Saman kaltaisiin tuloksiin on päästy useissa muissa tutkimuksissakin (Kopra 2020; Sweco 2021). Opinnäytetyössäni selvisi, ettei uravalmentajat ole valmiita enää palamaan toimistotyöhön painottuvaan työskentelyyn ja kokivat työskentelyn toimistolla olevan osittain jopa kuormittavaakin. Hybridityön koettiin mahdollistavan vapauden työskennellä joustavammin ja muun arjen yhdistäminen työelämään oli helpompaa. Tällä tavalla voitiin keventää myös omaa kuormitusta haastavista asiakasprosesseista.

Opinnäytetyöni mukaan uravalmentajan työhyvinvointiin vaikuttaa useat tekijät, mutta vapaus ja vastuu tehdä työtä omalla tavallaan oli merkittävässä roolissa. Työhyvinvointia tuki hyvä työyhteisö ja kollegoiden tuki työn tekemiseen. Sosiaalinen vuorovaikutus kollegoiden kanssa ja ”yhdessä tekemisen”-tunne nousi vahvasti esiin opinnäytetyössäni. Kokoaikaisen etätyön koettiin kuitenkin olevan yksinäisempää ja lisäävän työyksiinäisyyden tunnetta. Työyksiinäisyyden tunteen kasvaminen koronapandemian aikana on noussut esiin myös muissa uusissa tutkimuksissa (Tanskanen yms. 2022). Tästä syystä koettiin mahdollisuudet työskennellä halutessa myös toimistolla tai muutoin yhdessä fyysisesti kollegoiden kanssa tukevan työhyvinvointia.

Esihenkilön rooli vaikutti uravalmentajan kokemukseen työhyvinvoinnista ja edisti työssä viihtymistä. Esihenkilön riittävä tuki, ohjaus ja mahdollisuus keskustella työasioista paransi työhyvinvointia. Myös muissa tutkimuksissa esille on noussut esihenkilön roolin olevan merkityksellinen työhyvinvoinnin kokemukseen työntekijälle etenkin silloin, kun työskennellään fyysisesti eri paikoissa etänä (Sweco 2021).

Hybridityö toi työntekijälle lisää mielekkyyden kokemusta työhön sekä tehokkuutta työn tekemiseen. Työrauha ja mahdollisuus keskittyä työhön koettiin hybridityössä paremmaksi kuin toimistotyöskentelyssä. Työn tauottaminen oli kuitenkin haastavampaa etänä, sillä toimistolla työhön tuli luontaisia keskeytyksiä ja yhteisiä lounastaukoja.

Etänä työskennellessä työergonomia ei tutkimuksen mukaan vastannut vaatimuksia. Uravalmentajilla ei ollut välttämättä kotona käytössään säädettävää tai muutoin ergonomista työpöytää eikä tietokoneen näyttöä näppäimistöineen. Useat työskentelivät vain pelkän kannettavan tietokoneen varassa sohvalla tai keittiönpöydällä, mutta kaipasivat tietokoneen näyttöä käyttöönsä sekä säädettävää työpöytää. Toimistolla kuitenkin oli mahdollisuus käyttää ergonomisia työvälineitä. Ergonomian huomioiminen etänä nostettiin esille myös yhdeksi kehittämistarpeeksi.

Toiseksi kehittämistarpeeksi opinnäytetyössäni nousi esille tarve säännöllisille työnohjauksille, sillä työn koettiin olevan verrattain kuormittavaa ja paineistettua työtä. Työnohjauksella voisi haastattelun vastausten mukaan parantaa uravalmentajien työhyvinvointia.

Opinnäytetyössäni vahvasti esille kuitenkin nousi hybridityön parantavan uravalmentajan työhyvinvoinnin kokemusta. Hybridityön nähtiin tukevan laadukkaan valmennustyön tuottamista ja työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Hybridityöstä ei haluttu enää luopua ja ajatus paluusta toimistopainotteiseen työskentelytapaan ei motivoinut. Hybridityön nähtiin tuovan työntekemiseen enemmän hyötyä kuin haittaa. Se mahdollisti uravalmentajille vapauden työskennellä omaa hyvinvointia tukien.

Opinnäytetyöni tulokset tuovat esille vahvasti samankaltaisia huomioita, mitä muutkin vastaavan aihepiirin tutkimukset ovat esittäneet. Näin ollen koen tutkimustulosten olevan luotettavia ja todenmukaisia. Useat keskustelut eri työntekijöiden kanssa opinnäytetyöprosessini ulkopuolella on vahvistanut myös minun omaa ajatustani hybridityön vaikuttavuudesta työhyvinvointiin. Lähes jokainen on nostanut esille työhyvinvoinnin parantuneen hybridityömahdollisuuden kautta. Työntekijät eivät enää toivo organisaatioiden painottavan toimistotyypiseen työskentelyyn.

Opinnäytetyön tekeminen oli kiinnostava matka, jossa perehdyin lukuisiin aihepiiriin eri tutkimuksiin sekä teorian tietoon. Oli innostavaa lukea tuoreita tutkimuksia työhyvinvoinnista ja hybridityöstä. Teoriatietoa olikin saatavilla hyvin, sillä aihe on varsin ajankohtainen ja useita tahoja kiinnostava. Kirjallisuuden kautta sain vahvistusta omille ajatuksilleni aiheeseen liittyen. Esille nousi myös hybridityön tuomia negatiivisia puolia, jotka osittain on jopa saattanut jäädä positiivisten huomioiden taustalle. Työyksiäisyyden kokemus on lisääntynyt merkittävästi viimeisen parin vuoden aikana, eikä kaikki viihdy etätöissä kaikesta huolimatta. Jopa muunkaltainen sosiaalinen pahoinvointi on lisääntynyt ja yhteisöllisyys vähentynyt. Tämä voisikin olla yksi kiinnosta jatkotutkimuksen aihe.

Teemahaastatteluiden pitäminen ja aineiston keruu oli todella antoisaa. Haastateltavat ilmoittautuivat innokkaasti vapaaehtoisesti mukaan haastatteluun ja siitä iso kiitos heille. Keskustelut olivat hyvin syvällisiä ja ajankohtaisesti teemaan liittyviä. Esille nousi paljon myös muita huomioita työhyvinvointiin liittyen ja keskustelujen aikana teemassa pysyminen oli välillä rönsyilevää. Koen kuitenkin onnistuneeni poimimaan tutkimuskysymysten kannalta oleellisen tiedon käyttööni.

Opinnäytetyöprosessi eteni asettamani aikataulun ja suunnitelman mukaan. Talvella 2022 tein päätöksen opintovapaasta, jotta opinnäytetyön tekeminen mahdollistuisi ilman liiallista kiirettä. Sainkin opinnäytetyöni valmiiksi sen myötä tavoiteaikataulua nopeammin. Loppuvaiheessa opinnäytetyöprosessia haasteeksi nousi valitettavasti taustaorganisaation toiveet yrityksen nimen salaamisesta. Tämä seikka kuitenkin ratkaistiin lopulta peitenimen avulla.

Toivoisin opinnäytetyöni auttavan eri organisaatioita ymmärtämään hybridityön merkitystä työhyvinvointiin. Mahdollisuudella joustavaan työntekemiseen, joka ei ole sidottu tiukasti aikaan ja paikkaan, voidaan vahvistaa työntekijöiden työssä viihtymistä, työmotivaatiota, työn tehokkuutta ja kokonaistyöhyvinvointia.

LÄHTEET

Arene Ry 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 3.12.2022 https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382.

Akava Ry 2019. Etätyö. Viitattu 13.1.2023 <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/>.

Boijer-Spoof Heikinheimo, K. & Ilmivalta, R. 2021. Etätyön hyvinvointiopas. Bazar Kustannus.

Brinkmann, S. & Svale, S. 2018. Doing interviews. Sage. E-kirja.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. 2007. Research Methods in Education. Lontoo: Routledge. Ebook Central. E-kirja.

Conteras, F., Baykal, E. & Adib, G. 2020. E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. Frontiers in Psychology 11. Viitattu 10.2.2023 <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.590271/full>.

Gaggemimi Research Institute 2023. The Future of work. From remote to hybrid. Viitattu 10.2.2023 <https://www.capgemini.com/fi-en/wp-content/uploads/sites/27/2020/12/Report-The-Future-of-Work.pdf>.

Günther, K. & Hasanen, K. 2021. Laadullisen tutkimuksen prosessi. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 25.11.2022 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/>.

Elo 2023. Mitä on työkykyjohtaminen? Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo. Viitattu 16.3.2023 <https://www.elo.fi/fi-fi/tyonantaja/tyokykyjohtamisen-palvelut>.

Eskola, J. & Suoranta J., 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Osuuskunta Vastapaino. E-kirja.

Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsä etänä – Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki: Alma Talent. E-kirja.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Julkaisu. Tampere: Tammerprint Oy. Viitattu 11.3.2023
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Hakanen, J. & Kaltiainen, J. 2022. Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmällä. Työterveyslaitos. Julkaisu. Viitattu 16.3.2023
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145527/TTL_978-952-391-050-8.pdf?sequence=6&isAllowed=y.

Heikkonen, S. 2021. Tietotyö kuormittaa aivoja ja haastaa työhyvinvointia. LAB Pro. Viitattu 11.2.2023 <https://www.labopen.fi/lab-pro/tietotyö-kuormittaa-aivoja-ja-haastaa-työhyvinvointia/>.

Hyvärinen, M., Suoninen, E. & Vuori, J. 2021. Haastattelut. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 2.12.2022
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>.

Kallankari, S. 2019. Muutoksen johtaminen arjessa: opas sosiaali- ja terveydenhuoltoon. Kustannus Oy Duodecim 2019. E-kirja.

Kelhä, S. 2020. Kattava palveluverkosto ja uravalmentajat kuntoutujan tukena. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Viitattu 16.2.2023
<https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2020/uravalmentajat-kuntoutujan-tukena/>.

Kopra, J. 2020. Etätyö paransi työhyvinvointia kaupan alalla. Ylemmät toimihenkilöt YTN. Viitattu 3.2.2023 <https://ytn.fi/ajankohtaista/etatyo-paransi-työhyvinvointia-kaupan-alalla/>.

Koskenranta, R. 2021. Tutkimus: Yli 70 prosenttia haluaa tehdä etätöitä – Mainostoimistossa lisääntyneen etätyön vaikutukset pelkästään positiivisia.

Viitattu 2.2.2023 <https://www.yrittajat.fi/uutiset/tutkimus-yli-70-prosenttia-haluaa-tehda-etatoita-mainostoimistossa-lisaantyneen-etatyon-vaikutukset-pelkastaan-positiivisia/#880cb757>.

Kuisma, J. & Sauri, P. 2021. Etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa. Kunnallisan kehittämissäätiön Polemia-sarjan julkaisu nro 121. Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu 2021. Viitattu 24.11.2022 <https://kaks.fi/wp-content/uploads/2021/11/polemia-121.pdf>.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. E-kirja.

Mieli, Suomen mielenterveys Ry 2023. Työuupumus. Viitattu 16.3.2023 <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/tyopaikan-kriisit-ja-muutokset2/tyouupumus/>.

Moisala, M. 2020. Korona-ajan ja etätöiden vaikutukset aivoihin. Heltti. Viitattu 11.2.2023 <https://heltti.fi/blogi/mona-moisala-korona-ajan-ja-etatoiden-vaikutukset-aivoihin/>.

Möller, S. 2020. Monessa kotikonttorissa ergonomia tökkii ja askeleet jäävät vähiin – "Etätyö nosti pintaan vaivoja, joista päästiin jo 2000-luvulla". Yle. Uutinen. Viitattu 5.2.2023 <https://yle.fi/a/3-11583696>.

Ruohomäki, V. 2021. Hyödynnä koronavuoden opit etätyöstä. HybridiSuomi. Blogiteksti. Viitattu 13.1.2023 <https://hybridisuomi.fi/blogit/hyodynnä-koronavuoden-opit-etatyosta/>.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 28.12.2022 https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_5.html.

Shuttleworth, M. 2022. Case Study Research Design. Viitattu 25.11.2022 <https://explorable.com/case-study-research-design?gid=1582>.

Shuttleworth, M. & Wilson, L. T. 2022. Qualitative Research Design. Viitattu 25.11.2022 <https://explorable.com/qualitative-research-design>.

Sjöblom, K., Juutinen, S. & Mäkikangas, A. 2022. The Importance of Self-Leadership Strategies and Psychological Safety for Well-Being in the Context of Enforced Remote Work. MDPI. Viitattu 11.2.2023 <https://www.mdpi.com/2078-1547/13/1/14>.

Spagnoli, P., Manuti, A., Buono, C. & Ghislieri, C. 2021. The Good, the Bad and the Blend: The Strategic Role of the “Middle Leadership” in Work-Family/Life Dynamics during Remote Working. Behavior Science 11. Viitattu 10.2.2023 <https://www.mdpi.com/2076-328X/11/8/112>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Työhyvinvointi. Viitattu 17.2.2023 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Etä- ja läsnätyön yhdistäminen. Viitattu 21.1.2023 <https://stm.fi/etatyot-koronavirustilanteessa>.

STTK Ry 2023. Työkyky. Viitattu 4.3.2023 <https://www.sttk.fi/aihe/tyokyky/>.

Sutela, H. 2020. Etätyö vähentää sairaus-poissaoloja – mutta lisää sairaana työskentelyä. Blogi. Tilastokeskus. Viitattu 4.2.2023 <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/etatyo-vahentaa-sairauspoissaoloja-mutta-lisaa-sairaana-tyoskentelya/#:~:text=Et%C3%A4ty%C3%B6n%20uutisoitu%20v%C3%A4hent%C3%A4neen%20sairauspoissaoloja.%20Valtiovarainministeri%C3%B6n%20ja%20sosiaali-,ainakin%2030%20prosenttia%20ja%20valtiolla%20%C3%A4hes%2050%20prosenttia>.

Suomen Tietotoimisto, 2020. Valtiolla sairauspoissaolot vähentyneet lähes 50 prosentilla – tällaisia vaikutuksia laajalla etätyösuosituksella on ollut. Uutinen. Yle. Viitattu 4.2.2023 <https://yle.fi/a/3-11611749>.

Sweco 2021. Tulevaisuuden hybridityö. Mitä tapahtuu asiantuntijatyölle pandemian jälkeen? Viitattu 3.2.2023 <https://www.sweco.fi/wp-content/uploads/sites/7/2021/06/Sweco-Tulevaisuuden-tyo-raportti-2021.pdf>.

Tanskanen, J., Siiriäinen, A., Kemppinen, S., Mäkelä, L. & Urrila, L. 2022. Yhdessä etä- ja hybridityössä! Tutkimus työyksinäisyydestä ja ennaltaehkäisevän ja korjaavan toimintamallin kehittäminen. Vaasan Yliopisto. Viitattu 5.2.2023 <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/15130/978-952-395-065-8.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

Terveystalo 2021. Työkyky, työkykyarvio ja työkykyneuvottelu käytännössä. Tietopaketti. Viitattu 4.3.2023 <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketit/tyokyky-tyokykyarvio-ja-tyokykyneuvottelu/#Ty%c3%b6kyky>.

Tilastokeskus 2023. Etätyö. Käsitteet. Viitattu 21.1.2023 <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>.

Toth, I. 2021. Thriving in modern knowledge work. Personal resources and challenging job demands as drivers for engagement at work. Väitöskirja. Lappeenranta: LUT-Yliopisto. Viitattu 11.3.2023 https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/163371/Ilona%20Toth_A4.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Trochim, W. M. 2022. Qualitative Measures. Viitattu 25.11.2022 <https://conjointly.com/kb/qualitative-measures/>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. E-kirja.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 3.12.2021 https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Työolobarometri 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Viitattu 2.2.2023 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164237/TEM_2022_46.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2023. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Tampereen Yliopisto & Tampereen Ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.2.2023 <https://www.tyohyvinvointi.fi/>.

Työsuojelu.fi 2022. Etätyö. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 21.1.2023 <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Finlex. Viitattu 16.3.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>.

Työterveyslaitos 2023a. Miten Suomi voi? – tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoteen 2022 mennessä. Viitattu 10.3.2023 <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyohyvinvoinnin-heikentymista-ei-ole-saatu-pysaytettya>.

Työterveyslaitos 2023b. Työkyky. Viitattu 4.3.2023 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>.

Työterveyslaitos 2023c. Työn imu. Viitattu 11.3.2023 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>.

Työterveyslaitos 2023d. Stressi ja työuupumus. Viitattu 16.3.2023 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>.

Työterveyslaitos 2022. Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Viitattu 24.11.2022 <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>.

Työterveyslaitos 2018. Osatyökykyisyys työyhteisössä. Viitattu 4.3.2023 <https://ttk.fi/julkaisu/osatyokykyisyys-tyoyhteisossa/>.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex. Viitattu 16.3.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Työturvallisuuskeskus 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 17.2.2023 <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>.

Työturvallisuuskeskus 2012. Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. Viitattu 18.11.2022 <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/08/Tyokyky-on-tyohyvinvoinnin-perusta.pdf>.

Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K. & Rossi, H. 2022. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim.

Valtioneuvosto 2020. Tiedote. Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. Viitattu 2.2.2023 <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi>.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Pdf. Viitattu 25.11.2022 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0099-9>.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja.

Vuori, J. 2021. Mitä on laadullinen tutkimus? Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 25.11.2022 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/johdatus-laadulliseen-tutkimukseen-ja-verkkokasikirjaan/>.

Vuori, J. 2021. Tapaustutkimus. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 25.11.2022 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/tapaustutkimus/>.

Vuori, J. 2021. Laadullisen tutkimuksen aineistot. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 2.12.2022

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/aineistojen-monimuotoisuus/>.

LIITTEET

- Liite 1. Teemahaastattelu; teemat ja runko
- Liite 2. Henkilöstökokemuskyselyn kysymykset (Eletive-työkalu)
- Liite 3. Saatekirje teemahaastattelukutsusta

LIITE 1: Teemahaastattelu; teemat ja runko

TEEMA 1: Työhyvinvointi

- Mitä sinulle tarkoittaa työhyvinvointi?
- Miten työhyvinvointi vaikuttaa sinuun valmentajana ja millainen merkitys sillä on sinun valmennustyöhösi?

TEEMA 2: Työhyvinvointiin liittyvät erot toimisto- ja hybridityön välillä

- Miten työhyvinvointi eroaa hybridityöskentelyssä verrattuna aiempaan toimistotyöhön painottuvaan työskentelytapaan? Oletko huomannut eroja? Millaisia?

TEEMA 3: Työhyvinvoinnin kehittäminen ja tukeminen

- Millä tavalla huolehdit omasta työhyvinvoinnista hybridityöskentelyn aikana?
- Millä tavalla organisaatio huolehtii työhyvinvoinnista hybridityöskentelyssä?
- Miten mielestäsi työhyvinvointiin voitaisiin vaikuttaa hybridityöskentelyssä?

LIITE 2: Henkilöstökokemuskyselyn kysymykset (Eletive-työkalu)**Työn itsenäisyys**

Voin vaikuttaa työtahtiini omat tarpeeni huomioiden

Minulla on riittävästi vaikutusvaltaa työhöni liittyvissä päätöksissä

Voin riittävästi vaikuttaa siihen, miten teen työni

Työn merkityksellisyys ja osallistuminen

Joku työpaikallani välittää minusta ihmisenä

Mielipiteillääni on väliä työpaikallani

Antamani työpanos on arvokas

Minua ei kiusata tai kohdella epäasiallisesti työpaikallani

Työyhteisössäni suhtaudutaan positiivisesti uusiin ideoihin ja eriäviin mielipiteisiin

Työkuorma

Ehdin hyvin tehdä vastuullani olevat tehtävät annetussa aikataulussa

Hallitsen työtehtäväni

Työhöni kohdistuvat vaatimukset ovat kohtuulliset

Työni ei ole liian stressaavaa.

Terveys

Olen tyytyväinen siihen, kuinka paljon nukun

Tunnen voivani työssäni ja työpaikallani hyvin

Tauotan työtäni työpäivän aikana riittävästi.

Viimeisen kuukauden aikana fiilikseni töissä on ollut pääosin hyvä

Työpaikka ja työvälineet

Työympäristössäni ei ole häiriötekijöitä, jotka merkittävästi vaikeuttaisivat työkykyäni

Työpaikallani on huomioitu ergonomia

Minulla on työni tekemiseen vaadittavat työvälineet

Oppiminen ja kehitys

Teen töissä päivittäin jotain, missä olen hyvä

Keskustelen säännöllisesti omasta kehittymisestääni esihenkilöni tai HR:n kanssa

Minulla on mahdollisuus oppia ja kehittyä

Työni on kiinnostavaa

Tunnen, että osaamiseni ja taitoni ovat riittäviä tehtävieni suorittamiseen.

Tavoitteet ja tavoitteiden saavuttaminen

Minulle asetetut tavoitteet ovat selkeät, realistiset ja sopivan haastavat.

Tiedän, mitä minun tulee tehdä, jotta saavutan tavoitteeni työssäni

Ymmärrän tiimini tavoitteet

Teemme tiimissäni päättämämme tehtävät loppuun

Koen työssäni säännöllisesti onnistumisen iloa

Suhde esihenkilöni

Esihenkilöni on selkeästi viestinyt minulle odotuksensa

Esihenkilöni välittää hyvinvoinnistani

Esihenkilöni välittää mielipiteistäni

Saan tukea esihenkilöltäni, kun tarvitsen sitä

Minulla on luottamuksellinen suhde esihenkilöni kanssa

Esihenkilöni toimii oikeudenmukaisesti.

Voin vapaasti esittää mielipiteeni esihenkilölleni, vaikka olenkin hänen kanssaan eri mieltä.

Suhteet kollegojen kanssa

Saan tukea kollegoiltani, kun tarvitsen sitä

Meillä on hyvä yhteishenki työtovereiden kanssa

Luotamme kollegojen välillä toisiimme

Ratkaisemme konfliktitilanteet tehokkaasti kollegojen kesken

Kollegani ottavat vastuuta ja tekevät laadukasta työtä

Minulla on hyviä työkavereita töissä

Monimuotoisuus, oikeudenmukaisuus ja osallisuus

Saan olla oma itseni työyhteisössämme.

Työyhteisössäni minua arvostetaan yksilönä.

Minua ei syrjitä työyhteisössäni.

Koen, että työyhteisöni hyväksyy erilaisuutta ja erilaiset ihmiset.

Työyhteisössämme kaikilla ihmisillä on samat mahdollisuudet lähtökohdistaan huolimatta.

Yrityksemme edistää monimuotoisuutta, oikeudenmukaisuutta ja osallisuutta (sisällyttämistä)

LIITE 3: Saatekirje teemahaastattelukutsusta

Hei uravalmentajat,

Opiskelen Lapin Ammattikorkeakoulussa sosionomi YAMK-tutkintoa. Olen tekemässä opinnäytetyötäni uravalmentajan työhyvinvoinnista hybridityössä.

Tutkimuskysymykset ovat:

- Millainen merkitys työhyvinvoinnilla on hybridityössä uravalmentajalle?
- Miten työhyvinvoinnin kokemus eroaa hybridityössä verrattuna toimistopainotteiseen työskentelytapaan?
- Miten työhyvinvointia voitaisiin ylläpitää hybridityössä?

Kyseessä on laadullinen tapaustutkimus, jossa aineisto kerätään teemahaastattelun kautta. Tavoite on saada aineisto kasaan tammikuun loppuun mennessä. Haastattelu nauhoitetaan, mutta aineistoa käsitellään anonymisti. Näin ollen haastateltavien henkilöllisyys tulee vain minun tietoisuuteen, ja vain minä tulen käsittelemään aineistoa. Tutkimuksen jälkeen aineisto hävitetään asianmukaisesti.

Olisitko sinä kiinnostunut osallistumaan teemahaastatteluuni? Haastattelu voidaan toteuttaa työajalla ja arvion mukaan siihen menisi noin tunti aikaa. Toivoisin, että laittaisit minulle viestiä, jos saan haastatella sinua tutkimustani varten

Terveisin Merja