Linda Miettinen

KORONA-AJAN ETÄTYÖSKENTELY JA TYÖHYVINVOINTI KAAKKOIS-SUOMEN TE-TOIMISTOSSA

Opinnäytetyö

Tradenomi (AMK)

Liiketalouden koulutus

2023

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Tutkintonimike	Tradenomi (AMK)
Tekijä	Linda Miettinen
Työn nimi	Korona-ajan etätyöskentely ja työhyvinvointi Kaakkois-Suomen TE-toimistossa
Toimeksiantaja	Kaakkois-Suomen TE-toimisto
Vuosi	2023
Sivut	41 sivua, liitteitä 5 sivua
Työn ohjaaja	Päivi Hurri

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää koronapandemian aikaisen etätyöskentelyn vaikutuksia Kaakkois-Suomen TE-toimiston henkilöstön työhyvinvointiin ja työskentelytapoihin vuosina 2020–2022. Miten työskentelytavat muuttuivat ja miten poikkeusajan etätyö vaikutti työhyvinvointiin? Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voitaisiin tulevaisuudessa mahdollisesti hyödyntää esimerkiksi työolojen ja työhyvinvoinnin kehitystyössä.

Laajamittainen etätyöskentely oli Kaakkois-Suomen TE-toimistossa verraten uusi asia koronapandemian alkaessa, ja nyt vuonna 2023 oli sopiva hetki tutkia sen vaikutuksia henkilöstöön. Tutkimusaineisto kerättiin kvantitatiivisen eli määrällisen menetelmän avulla. Koko henkilöstölle laadittiin verkkokysely, joka lähetettiin sähköpostitse linkkinä 287 henkilölle maaliskuussa 2023. Vastauksia saatiin 132 kappaletta.

Teoriaosuudessa käsitellään työhyvinvointia, stressiä ja työkykyä sekä työergonomiaa sekä fyysiseltä että kognitiiviselta kantilta. Lisäksi paneudutaan työskentelytapoihin eli etätyöskentelyyn, läsnätyöskentelyyn ja hybridimalliin.

Kyselyn tuloksista kävi ilmi, että etätyöskentelymahdollisuutta arvostetaan esimerkiksi työrauhan ja paremman keskittymisen vuoksi. Ajankäyttö ja sen suunnittelu on helpompaa ja joustavampaa. Parhaana vaihtoehtona pidetään hybridimallia, jossa etätyöskentely ja toimistolla työskentely vuorottelevat.

Työhyvinvointi heikkeni etätyömääräyksen alettua, mutta tilanteeseen sopeuduttiin. Työhyvinvoinnin voidaan katsoa parantuneen ajan myötä, kun digiloikkaan ja etätyöskentelyyn totuttiin. Yhteydenpito ja kokoustaminen verkossa osoittautuivat loppujen lopuksi käteväksi ja aikaa säästäväksi tavaksi. Sosiaalisten kontaktien puute oli yksi vaikuttavimmista etätyön huonoista puolista, joita vastaajat toivat esiin.

Asiasanat: etätyö, työhyvinvointi, työkuormitus, ergonomia

South-Eastern Finland University of Applied Sciences

Degree title	Bachelor of Business Administration
Author	Linda Miettinen
Thesis title	Remote working and well-being at work during Covid-19 pandemic at Southeast Finland Employment and Economic Development Office
Commissioned by	Southeast Finland Employment and Economic Development Office
Time	2023
Pages	41 pages, 5 pages of appendices
Supervisor	Päivi Hurri

ABSTRACT

The purpose of the thesis was to study the impact of remote working during Covid-19 pandemic on the well-being and working methods of the employees of the Southeast Finland Employment and Economic Development Office in 2020–2022. The objective was to produce information that could be used in the future in the development of working conditions and promotion of well-being at work.

The extensive scope of remote working at the Southeast Finland Employment and Economic Development Office was an unprecedented phenomenon. In 2023 it was considered to examine its impact on personnel. The data was collected using a quantitative method. An online survey was conducted for the entire staff and sent by e-mail to 287 people in March 2023. In total, 132 replies were received. The theoretical part of the thesis was focused on occupational well-being, stress and working ability, both in physical and cognitive terms. In addition, different methods of work such as remote, non-remote and hybrid models were examined.

The possibility of remote work is appreciated, for example, because of reduces disturbances and enhance concentration. Also, time management was considered easier and more flexible. Of the different working methods, the preferred option was the hybrid model, where remote working and non-remote work alternate.

Based on this study, well-being at work weakened when the remote work period began, but the personnel was eventually able to adapt to the new situation. Over time, well-being at work improved as people became accustomed to the digital means of remote work. In the end, online communication and meetings proved to be a convenient and time-saving way of doing work. On the other hand, the lack of social contacts was considered one of the most significant drawbacks of remote working.

Keywords: remote work, well-being at work, workload, ergonomics

SISÄLLYS

1 JOHDANTO 5

2 KAAKKOIS-SUOMEN TE-TOIMISTO 6

3 AIEMMAT TUTKIMUKSET 7

4 TYÖHYVINVOINTI 9

4.1 Stressi 9

4.2 Työkyky 11

5 TYÖERGONOMIA JA TYÖN KUORMITUS 13

5.1 Työpisteen ergonomia kuntoon 13

5.2 Kognitiivinen ergonomia 15

5.3 Psykososiaalinen kuormittuminen 16

5.4 Eettinen kuormittuminen 17

6 TYÖSKENTELYTAVAT 17

6.1 Etätyö 17

6.2 Läsnätyö ja fyysinen työpaikalla olo 21

6.3 Hybridityö 21

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS 22

7.1 Tutkimusmenetelmä 22

7.2 Tutkimusprosessi 23

8 TULOKSET 24

9 JOHTOPÄÄTÖKSET 39

LÄHTEET 42

LIITTEET

Liite 1. Sähköpostisaate

Liite 2. Kysely

1 JOHDANTO

Vuonna 2020 maailma muuttui. COVID-19 eli koronavirus saavutti myös Suomen, ja pandemian rajoitustoimet aloitettiin toden teolla. Valtioneuvosto (2020) antoi 16.3.2020 tiedotteen, jossa se linjasi ennennäkemättömät toimenpiteet väestön, yhteiskunnan ja talouselämän turvaamiseksi. Oppilaitokset, teatterit, kirjastot, museot ja kaikki muut julkiset tilat suljettiin ja julkiset kokoontumiset rajattiin 10 henkilöön. Sosiaali- ja terveydenhuollon kapasiteettia kasvatettiin ja matkustaja- ja henkilöliikennettä Suomeen rajoitettiin. Kaikki, joiden oli mahdollista siirtyä etätyöhön, määrättiin välittömästi kotitoimistoihin. (Valtioneuvosto 2020.) Paavolan ja Junkalan (s.a.) mukaan vuonna 2018 etätöitä satunnaisesti teki 30 % suomalaisista. Tuomivaara (Paavolan & Junkalan s.a. mukaan) kertoo, että noin 14 % palkansaajista teki etätöitä viikoittain tai useammin. Koronapandemian alettua etätöissä oli yhtäkkiä parhaimmillaan 60 % palkansaajista.

Etätöihin siirryttiin myös Kaakkois-Suomen TE-toimistossa. Ennen koronaviruspandemiaa toimistossa oli tehty etätöitä vain satunnaisesti ja harvakseltaan ja koko etätyö käsitteenä oli hieman etäinen. Nyt muutos tapahtui lähes yhdessä yössä ja oli opeteltava uudet työnteon tavat. Etätyöhön siirtyminen tarkoitti myös digiloikkausta eli lähes kaiken toiminnan siirtymistä verkkoympäristöön ja digitalisaation laaja-alaista käyttöönottoa. Aiemmin toimistolla pidetyt kokoukset ja palaverit siirtyivät Teams-alustalle ja asiakastapaamiset ja -kohtaamiset kasvokkain jäivät pitkälle tauolle. Työkavereita ja kollegoita pystyi näkemään vain tietokoneen näytöltä, ja käytäväkeskustelut ja yhteiset kahvitauot jäivät pois. Näistä syistä oli erittäin kiinnostavaa tutkia, miten etätyöskentely vaikutti esimerkiksi työhyvinvointiin ja miten työtavat muuttuivat. Näitä aiheita ei ole Kaakkois-Suomen TE-toimistossa aiemmin tutkittu. Nyt olikin oivallinen hetki kerätä ja saada tietoa etätyöskentelyn vaikutuksista henkilöstöön ja siihen, miten toimiston toimintatapoja voisi mahdollisesti kehittää.

Opinnäytetyössä avataan työhyvinvoinnin, erilaisten työskentelytapojen ja työergonomian määritelmiä. Keskeiset käsitteet ovat työhyvinvointi, työergonomia ja työn kuormittavuus sekä työskentelytavat. Työhyvinvointi-osio sisältää käsitteet stressi ja työkyky. Työergonomia pitää sisällään sekä fyysisen että

kognitiivisen ergonomian, työn kuormittavuus -osio taas psykososiaalisen ja eettisen kuormittumisen käsitteet. Työskentelytavat-osiossa käsitellään etätyötä, läsnätyötä ja hybridityötä eli etätyön ja läsnätyön yhdistelmää. Nämä käsitteet valittiin, koska ne kietoutuvat ja liittyvät olennaisesti toisiinsa. Etätyöskentely on ollut suurimmalle osalle Kaakkois-Suomen henkilöstöä täysin uusi kokemus, ja työhyvinvoinnin tilannetta on syytä tarkastella viimeistään nyt syvemmin.

Tutkimuskysymyksenä on se, miten äkillinen siirtyminen etätyöhön vaikutti työskentelytapoihin ja mitä vaikutuksia sillä oli työhyvinvointiin Kaakkois-Suomen TE-toimistossa. Tutkimuksen tavoitteena on saada koko henkilöstöltä konkreettista tietoa etätyökäytännöistä, siitä miten etätyö koetaan omalla kohdalla ja siitä, miten se on vaikuttanut työskentelytapoihin ja työhyvinvointiin. Tutkimusaineisto kerättiin keväällä 2023 kyselyn avulla, joka laadittiin Webropol-ohjelmalla.

Henkilöstöltä saatua tietoa voidaan myöhemmin käyttää hyödyksi esimerkiksi kehittämällä työskentelytapoja paremmiksi ja toimivammiksi. Tämä tutkimus voi toivon mukaan toimia pohjana tarkasteltaessa Kaakkois-Suomen TE-toimiston henkilöstön työhyvinvointia suhteessa etätyöhön ja muihin työskentelytapoihin. Hyvinvoivat työntekijät tarkoittavat hyvinvoivaa työpaikkaa.

2 KAAKKOIS-SUOMEN TE-TOIMISTO

Opinnäytetyö toteutettiin Kaakkois-Suomen TE-toimistolle eli työ- ja elinkeinotoimistolle. TE-toimistot toimivat ELY-keskusten eli elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten alaisuudessa. ELY-keskukset ohjaavat TE-toimistoja siten, että ne saavuttavat työ- ja elinkeinoministeriön asettamat tavoitteet. Lisäksi TE-toimistojen tehtäviin kuuluu erilaisten palvelujen kehittäminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.) TE-toimistojen tehtävinä yleisesti on työmarkkinoiden toimivuuden edistäminen, osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen, työmahdollisuuksien tarjoaminen työnhakijoille, uuden yritystoiminnan syntymisen edistäminen sekä yritysten toimintaedellytysten ja työelämän laadun kehittäminen (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916).

Kaakkois-Suomen TE-toimiston toimipaikat sijaitsevat Kouvolassa, Kotkassa, Haminassa, Lappeenrannassa ja Imatralla. Kaakkois-Suomen TE-toimisto tarjoaa työ- ja elinkeinopalveluja työnhakijoille, työnantajille, yrityksille sekä yhteistyökumppaneille ja toimii sekä Etelä-Karjalassa että Kymenlaaksossa. (TE-palvelut 2023.) Kaakkois-Suomen TE-toimistossa työskentelee tällä hetkellä yhteensä noin 290 asiantuntijaa eri ryhmissä.

Asiantuntijaryhmiä Kaakkois-Suomen TE-toimistossa on yhteensä kuusi, seitsemän jos esihenkilöstö ja johto lasketaan yhdeksi ryhmäkseen. Aikuisten palvelut -ryhmä hoitaa yli 30-vuotiaiden ja Nuorten palvelut -ryhmä alle 30-vuotiaiden työnhakija-asiakkaiden työllisyysasioita. Tuetun työllistymisen palvelut -ryhmä hoitaa pitkäaikaistyöttömien ja erityisen tuen tarpeessa olevien hakijoiden työllistymisasioita monialaisesti, eli yhteistyössä Kelan, kuntien ja kuntayhtymien kanssa. Yrityspalvelut-ryhmä on työnantaja- ja yritysasiakkaita varten ja hoitaa esimerkiksi uusien yritysten starttirahahakemuksia, rekrytointiin ja työpaikkailmoituksiin liittyviä asioita sekä palkkatukia. (TE-palvelut 2023.) Yhteiset palvelut -ryhmään puolestaan kuuluvat esimerkiksi TE-toimistojen aulapalveluiden asiantuntijat, virastovahtimestarit sekä koordinaattorit. Johdon tuki -ryhmään kuuluvat toimistoassistentit, tilasto- ja turvallisuusasiantuntijat ja viestintäasiantuntijat.

3 AIEMMAT TUTKIMUKSET

Koronapandemian alkaessa ja etätöihin siirryttäessä on ollut hyvä hetki tutkia etätyöskentelyn vaikutuksia esimerkiksi ihmisten työhyvinvointiin ja työskentelytapoihin. Muun muassa Työterveyslaitos (2022a) toteutti kyselytutkimuksen vuoden 2021 syksyllä seitsemällä eri työpaikalla, joilla oli käytössä erilaisia etätyön hybridimuotoja. Tuolloin oli osan aikaa voimassa valtakunnallinen etätyösuositus. Kyselyn tuloksista kävi ilmi esimerkiksi se, että perheelliset halusivat tehdä mieluummin enemmän lähitöitä toimistolla, kun taas nuoremmat työntekijät työskentelivät enimmäkseen mieluummin etänä kotoa käsin. Lapsiperheillä kotona ei välttämättä ollut tarpeeksi rauhallista, jotta töitä olisi voinut tehdä etänä. (Työterveyslaitos 2022a.)

Miten Suomi voi? -tutkimushankkeessa Työterveyslaitos (2022b) tutki suomalaisen väestön työhyvinvointia koronapandemian aikana ajalla 1.5.2020–

31.12.2022. Tuloksena on syntynyt joukko erilaisia julkaisuja, jotka ovat löydettävissä Työterveyslaitoksen verkkosivuilta. Hankkeen myötä on käynyt ilmi, että esimerkiksi tylsistyminen kasvoi etätöissä ja nuorten työhyvinvointi heikkeni korona-aikana. Kokonaisuutta tarkasteltaessa työhyvinvointi kuitenkin parani vähintään lievästi. Krooninen työväsymys vähentyi ja työn imu kasvoi. Hybridityö eli etätöiden ja läsnätöiden yhdistelmä koettiin parhaaksi ratkaisuksi tulevaisuudessakin. Hybridityössä työhyvinvoinnin on koettu olevan parempi verraten esimerkiksi pelkkään etätyöskentelyyn. (Työterveyslaitos 2022b.)

JLL Finlandin (2022) Pohjoismaissa tekemän tutkimuksen mukaan korona-ajan pitkittyminen on kuitenkin vähentänyt etätyön suosiota. Kyselytutkimuksen mukaan toimistolla työskentely takaa paremman työhyvinvoinnin. Aluksi etätyö lisäsi työn tuottavuutta tauotuksen ja sosiaalisen kanssakäymisen puuttumisen vuoksi, mutta ajan mittaan kyselyyn vastanneet kokivat kyseisten seikkojen puuttumisen hyvin raskaaksi. Myös JLL Finlandin tutkimus kertoo hybridityömallin olevan paras työhyvinvoinnin kannalta. Tärkeää olisi viimeistään tässä vaiheessa alkaa panostaa toimistojen viihtyvyyteen. (JLL Finland 2022.)

Jabran teettämässä tutkimuksessa (Tietokeskus 2021) viimeistään käy selväksi hybridityön hyvä maine. Teknologiayritys Jabra tutki hybridimallista työskentelyä maailmanlaajuisesti. Peräti 68 % tietotyöläisistä piti hybridityötä parhaana työskentelyn mallina. Hybridityömahdollisuus vaikuttaa merkittävästi myös organisaatioiden houkuttelevuuteen, sillä 77 % tutkimukseen osallistuneista työskentelisi mieluiten työn tekemiseen joustavasti suhtautuvassa yrityksessä. Pahimmillaan yritykset menettävät hyviä osaajia näiden siirtyessä hybridimallia suosiviin työpaikkoihin. (Tietokeskus 2021.)

On hyvä, että näitä asioita on tutkittu, sillä etätöihin siirtyminen pandemian alkaessa vuonna 2020 oli niin nopea. Etätöihin siirtyi valtava määrä työntekijöitä, eikä etätyöskentely sovi kaikille. Vaasan yliopiston hankkeessa (Uutishuone 2023) tutkija Jussi Tanskanen on kartoittanut työyksinäisyyttä etätyössä. Etätyön aiheuttama yksinäisyyden kokemus on yleistynyt. Oireina voi esiintyä esimerkiksi madaltunutta työn imua, heikompaa työtyytyväisyyttä, stressiä ja työuupumusta. Työyksinäisyys vaikuttaa paitsi yksilöön myös koko organisaatioon. Varsinkin uusilla työntekijöillä työyksinäisyyden riski on suuri.

Tärkeää olisi kiinnittää huomiota siihen, miten työntekijä voi. Tämä on sekä yksilön itsensä että esihenkilön ja organisaation vastuulla.

4 TYÖHYVINVOINTI

Terveys, hyvinvointi, työ ja sen mielekkyys sekä turvallisuus muodostavat kokonaisuuden nimeltä työhyvinvointi. Myös hyvä johtaminen on osa työhyvinvoinnin käsitettä. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja sen edistäminen ovat sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. (Kantolahti s.a.)

Tampereen yliopiston ja Tampereen ammattikorkeakoulun työhyvinvoinnin tutkimusryhmä (s.a.) on jaotellut työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät viiteen eri osa-alueeseen: organisaation rakenne ja toiminta, johtamisen tapa, työyhteisön toimivuus, työn organisoinnin tapa ja yksilön vastuu omasta hyvinvoinnistaan. Tutkimusryhmän mukaan myös työntekijän oma kokemus hyvinvoinnistaan sekä havaitut työhyvinvoinnin seuraukset ja vaikutukset ovat isossa osassa. Yksilön omaan kokemukseen positiivisessa mielessä liittyvät työtyytyväisyys, työn imu sekä flow-tila eli virtauksen kokemus. Työhyvinvoinnin kielteisiä ilmentymiä voivat olla uupumus, stressi ja leipääntyminen omaan työhön. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä s.a.)

4.1 Stressi

Kuormittavuus työssä saa ihmisen kokemaan stressiä. Kuormitustekijöistä puhutaan lisää luvussa 5. *Stressi*-sanaa käytetään usein negatiivisissa yhteyksissä, mutta olisi hyvä muistaa, että myös hyvää stressiä on olemassa. (Mannermaa 2022, 311; Mielipalvelut s.a.) Mielipalveluiden (s.a.) mukaan stressi voidaan jakaa kolmeen eri luokkaan. Hyvä stressi eli *eustressi* auttaa saamaan asioita etenemään ja valmiiksi mukavalla tavalla, ja siitä on helppo irtaantua palautumaan ja rentoutumaan. Huono, vahingoittava stressi eli *distressi* puolestaan voi olla joko lyhytkestoista ja hyvin voimakasta tai sitten pidempään jatkunut stressitila. Kolmas luokka on nimeltään *metastressi*, joka liittyy olennaisesti distressiin ja aiheuttaa terveydelle erittäin haitallisen stressin noidankehän. (Mielipalvelut s.a.) Pähkinänkuoressa positiivinen stressi siis auttaa työntekijää tekemään tarvittavia asioita, kun taas negatiivinen stressi on vahingollista terveydelle (Mannermaa 2022, 311).

Vahingolliseksi stressi muuttuu siinä vaiheessa, kun stressaava tilanne pitkittyy ja työstä ei enää palaudu (Ahola 2016, Heleniuksen 2016 mukaan). Pitkään jatkunut stressi voi aiheuttaa työuupumuksen, joka tarkoittaa vakavaa kroonistunutta stressioireyhtymää. Ennen työuupumusta työntekijä on voinut kokea ylikuormitusta, ja jos tilanteeseen ei siinä vaiheessa puututa, työuupumus on seuraava vaihe. Stressin ensioireita ovat esimerkiksi muistivaikeudet ja tilapäiset tunnereaktiot. Ylikuormittumisen oireita voivat olla esimerkiksi tunne asioiden hallitsemattomuudesta ja ylikuormitus häiritsee jo muuta elämää. Työuupumuksen oireita puolestaan ovat esimerkiksi kokonaisvaltainen väsymys, heikentynyt ammatillinen itsetunto ja kyynistyminen. Pitkittyneen stressin on tutkittu aiheuttavan muun muassa masennusta ja diabetesta. (Mannermaa 2022, 311–313.)

Työelämässä stressiä voivat aiheuttaa epäoikeudenmukainen toiminta, epävarmuus ja muutokset sekä omat poikkeavat moraaliset periaatteet (Mannermaa 2022, 314). Myös liiallinen määrä työtehtäviä työaikaan nähden sekä liian nopeasti hutaistut tai liian vaikeat työtehtävät aiheuttavat stressiä (Manka 2016, Heleniuksen 2016 mukaan). On myös otettava huomioon yksilöllinen haitallisen stressin sietokyky. Stressiä koetaan eri tavoin ja elintavat ja elämäntilanne ovat oleellisia tekijöitä siinä, miten stressin kokee. (Ahola 2016, Heleniuksen 2016 mukaan.)

Miten stressiä sitten voi ehkäistä? Mattilan (2022) mukaan stressin ehkäisyyn ja hoitoon löytyy 10 keinoa, joita voi hyödyntää, kun stressi alkaa painaa ja jotka käydään läpi seuraavaksi. Ensimmäisenä Mattila mainitsee *huolien jakamisen*. Asioista ääneen puhuminen esimerkiksi läheisille tai työkavereille voi tuoda edes pienen helpotuksen omaan oloon. Toisena keinona mainitaan *haitallisen vatvomisen välttäminen*. Vuorokaudesta kannattaa irrottaa niin sanottu huolihetki, esimerkiksi puolituntinen, jonka aikana käy läpi kaikki huolet niitä vatvoen. Tänä aikana ei tehdä mitään muuta, vaan vatvotaan keskittyneesti. Näin vatvominen jää tiettyyn hetkeen eikä levittäydy koko vuorokauden ajalle. Kolmantena hoitokeinona on *akkujen lataaminen*. Stressaavina hetkinä itsensä hoitaminen usein unohtuu. Jos vain voi, kannattaa tehdä asioita, joista nauttii ja saa hyvän olon.

Neljäntenä keinona on *liikunta*. Se ehkäisee ahdistusta, masentuneisuutta ja auttaa sietämään stressiä. Vaikka elämässä olisi paljon stressiä ja kaikenlaista kiirettä, liikuntaa ei kannata jättää väliin, päinvastoin. Viides keino on *alkoholin välttäminen*. Alkoholi voi auttaa stressin oireisiin hetkellisesti, mutta koska se vaikuttaa unen laatuun negatiivisesti, kokonaisvaikutus on päinvastainen. Kuudentena keinona mainitaan *ihmissuhteiden hoitaminen*. Ihmissuhteita kannattaa hoitaa ja vahvistaa. *Hyvät teot* on seitsemäntenä keinona listalla. Elämän mielekkyys ja henkinen hyvinvointi vahvistuvat, kun tekee hyviä asioita muille edes silloin tällöin.

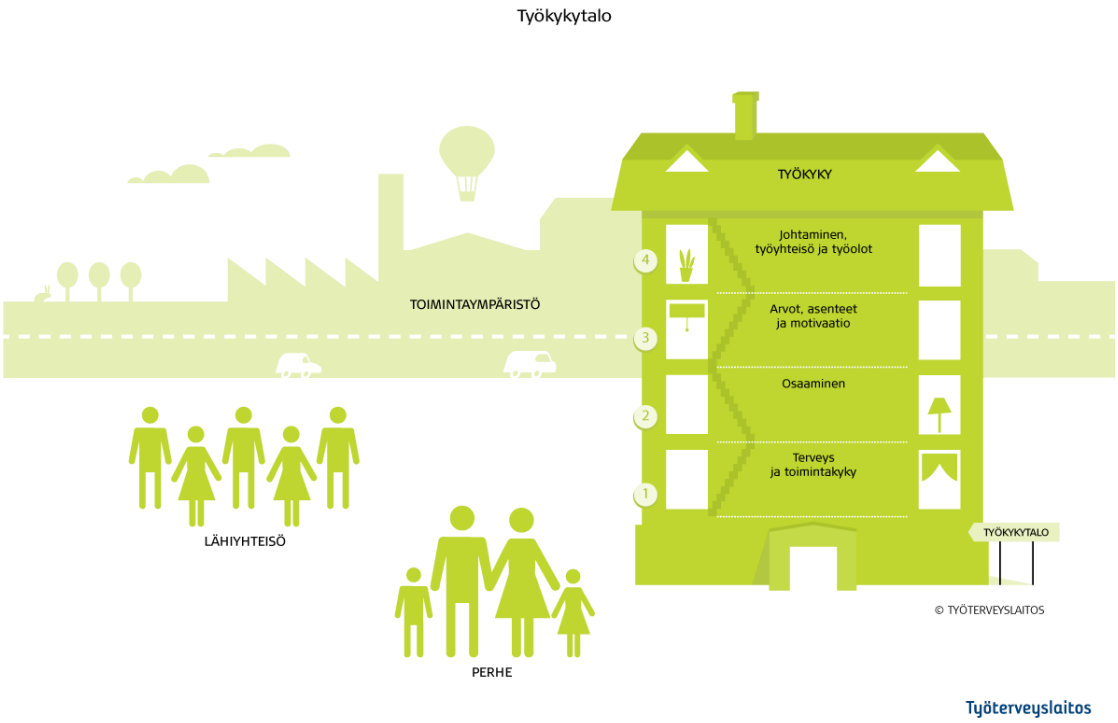
Kahdeksantena keinona Mattila mainitsee *työoloihin puuttumisen*. Selkeä raja työn ja vapaa-ajan välillä on tärkeää. Mikäli työssä alkaa tuntea stressiä, siitä kannattaa puhua omalle esihenkilölle viipymättä. Yhdeksäntenä tulee *huumori*, joka on hyvin tärkeä osa stressin lievittämisessä. Nauraminen muiden kanssa vähentää jännitteitä ja rentouttaa. Kymmenentenä Mattila tuo esiin *optimismin*. Pessimistinen asenne altistaa herkemmin stressille kuin positiivinen. Optimismia voi harjoitella. Edes pieni päivittäinen optimistisesti ajateltu asia voi saada olon paremmaksi.

4.2 Työkyky

Myös työkyky on osa työhyvinvointia. Terveystalon (2021a) mukaan työkyky tarkoittaa ihmisen voimavarojen ja työn välistä tasapainoa. Sen perustana ovat terveys ja ihmisen fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Myös johtamisella on erityinen vaikutus työkykyyn ja työn mielekkyyden kokemukseen. (Terveystalo 2021a.)

Työterveyslaitos (Työkykytalo s.a.) havainnollistaa työkykyä erittäin selkeästi Työkykytalo-kuvalla (ks. s. 12). Perustana on jo yllä mainittu terveys ja toimintakyky. Seuraavaan kerrokseen rakentuu osaaminen, jonka perustana ovat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Elinikäinen oppiminen on nykyisin korostunut uusien työkykyvaatimusten ja osaamisalueiden syntymisen myötä. Työkykytalon kolmas kerros pitää sisällään arvot, asenteet ja motivaation. Oman työn olisi hyvä vastata omia odotuksia, jotta se ylläpitäisi hyvää työkykyä. Oma asenne on ratkaisevassa asemassa työn lisäksi myös muilla elämän osa-alueilla. Neljännessä kerroksessa sijaitsevat johtaminen,

työyhteisö ja työolot. Esihenkilöillä ja johtajilla on suuri vastuu ja velvollisuus pitää huoli siitä, että työpaikan työkyky säilyy hyvänä. On osattava organisoida ja kehittää sitä ylläpitävää toimintaa. (Työkykytalo s.a.)



Kuva 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos s.a.)

Työkykytalon kerrokset tukevat toisiaan ja niistä yhdessä muodostuu työkyky. Kaikkia kerroksia olisi hyvä kehittää jatkuvasti. Usein neljäs kerros kasvaa liian raskaaksi ja se voi painaa muita, alapuolella olevia kerroksia. Olisi hyvä muistaa, että johto on vastuussa työstä ja työoloista ja yksilö omista voimavaroistaan. Kerrosten yhteensovittaminen on turvattava muuttuvassa työelämässä mahdollisimman hyvin ja ajoissa. (Työkykytalo s.a.)

Helsingin Sanomien artikkelissa (Malmberg 2023) mainitaan koronapandemian vaikutus työyhteisöön. Artikkeliin, johon tämä kappale perustuu, on haastateltu mm. Työterveyslaitoksen tutkimusprofessoria Jari Hakasta, joka kertoo työyhteisöistä erkaantumista tapahtuneen paljon jo ennen koronapandemiaa. Etätyöhön siirtyminen lisäsi erkaantumista entisestään ja työntekijällä voi olla aiempaa suurempi kynnys kertoa esihenkilölleen omista ongelmistaan, kuten esimerkiksi työuupumuksesta. Hakanen korostaa johdon ja esihenkilöiden vastuuta alaisistaan, joka on yksi merkittävimmistä kerroksista myös

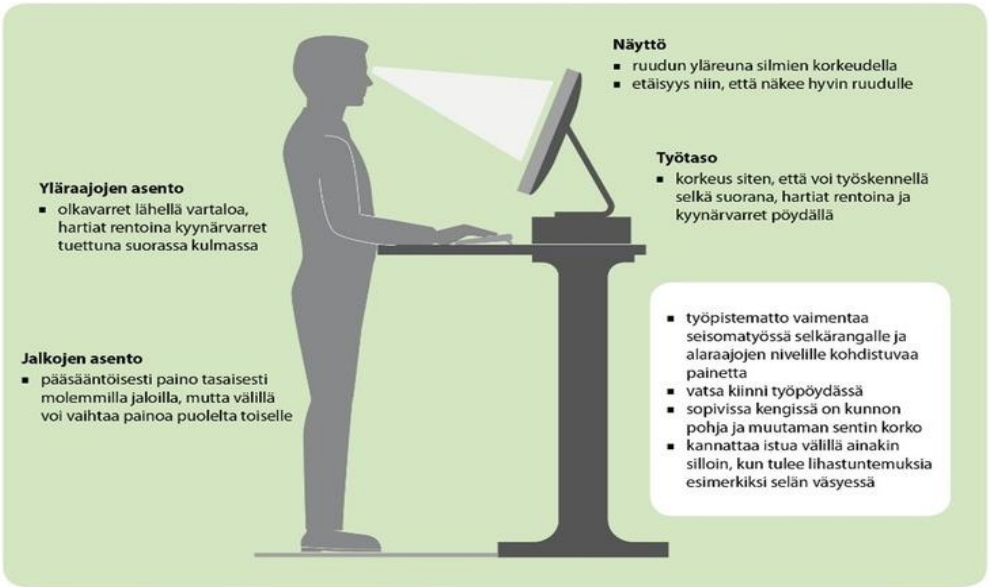
Työterveyslaitoksen Työkykytalossa. Kun työntekijä voi hyvin, on motivoitunut ja viihtyy työpaikallaan, kynnys vaihtaa työpaikkaa on korkea.

5 TYÖERGONOMIA JA TYÖN KUORMITUS

Suomen Ergonomiayhdistyksen (2019) mukaan fyysinen ergonomia tarkoittaa ”fyysisen toiminnan sopeuttamista ihmisen anatomisten ja fysiologisten ominaisuuksien mukaisiksi”. Fyysisen työergonomian on oltava niin hyvä ja optimaalinen, että työntekijän tarpeet täyttyvät. Tämä tarkoittaa sitä, että työ, työvälineet ja työympäristö ovat sellaisia, että työntekijä ei kuormitu työssään liikaa. (Terveystalo 2021b.) Fyysisen ergonomian lisäksi tärkeässä roolissa on kognitiivinen eli tiedollinen ergonomia, johon liittyvät esimerkiksi päättämisen, muistamisen ja havaitsemisen vaatimukset (Työterveyslaitos s.a.). Fyysisen ja kognitiivisen ergonomian lisäksi tässä luvussa käsitellään psykososiaalista ja eettistä kuormittumista.

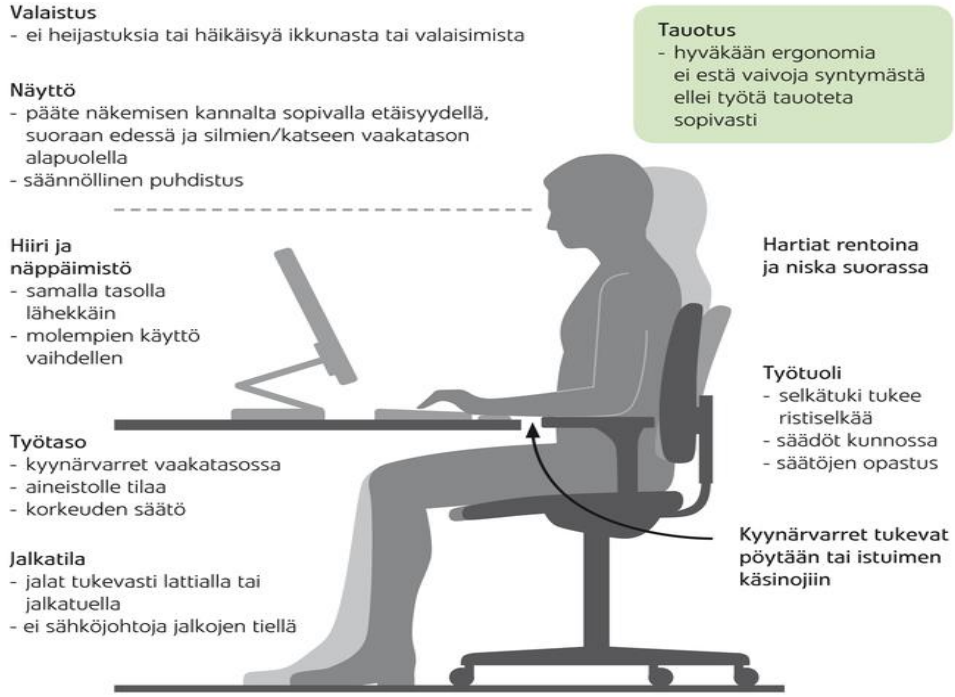
5.1 Työpisteen ergonomia kuntoon

Toimistotyöläisen olisi hyvä työskennellessään kiinnittää huomiota siihen, että seisomista, istumista ja liikkumista olisi päivän aikana tasaisesti. Työntekijän tulisi itse voida säädellä työtapojaan ja asentoaan. (Työturvallisuuskeskus s.a.) Työturvallisuuskeskus (s.a.) havainnollistaa kuvien avulla sopivan työskentelyasennon sekä seisovalle että istuvalle näyttöpäätteellä työskentelevälle työntekijälle (ks. kuva 2 ja 3).



Kuva 2. Hyvä näyttöpäätetyöpiste seisten (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Mannermaan (2022, 170) mukaan kannattaa aina istua, kun mahdollista, mikäli tekee paljon seisomatyötä. Toimistotyössä olisi suosituksena tehdä puolet työajasta seisten ja puolet istuen. Seisomatyössä paino kannattaa pitää molemmilla jaloilla ja liikkua säännöllisesti. Työtason tulee olla sopivalla korkeudella ja kyynärvarsien on suositeltavaa olla tukeutuneina pöytään. Myös vatsan pitäisi voida tukeutua välillä pöytään. Työnantajan tulee varmistaa, että työntekijä osaa säätää oman työpisteensä oikein. (Mannermaa 2022, 170; Työturvallisuuskeskus s.a.)



Kuva 3. Hyvä näyttöpäätetyöpiste istuen (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Istumatyössä jalkojen olisi hyvä olla tukevasti lattiaa vasten ja kyynärvarsien tulisi nojata tuolin käsinojia tai työtasoa vasten, aivan kuten seisomatyössäkin. Näytön olisi hyvä olla suoraan edessä tai hieman alaviistossa. Hartiat pidetään rentoina ja niska suorassa. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Toimistotyössä tehdään runsaasti istumatyötä, vaikka yleisesti tiedetäänkin, että välillä olisi hyvä myös seistä. Jos ihminen istuu yli seitsemän tuntia päivässä, terveysriskit kasvavat (Mannermaa 2022, 170). Toimistotyössä suurimmat haitat tulevatkin fyysisestä kuormituksesta, joka aiheutuu esimerkiksi epäsuotuisista työolosuhteista. Viime vuosina on tutkittu runsaasti istumisen ja liikkumattomuuden vaikutusta sairastavuuteen. (Työsuojelu 2020.) Keho

kuormittuu yksipuolisesti ja pitkä paikallaanolo voi heikentää aineenvaihduntaa ja verenkiertoa ja jäykistää niveliä. Selkävaivat saattavat lisääntyä ja valtimosairauksien ja 2-tyypin diabeteksen riski kasvaa. (Työturvallisuuskeskus s.a.) Jokaisessa toimistossa onkin syytä kiinnittää erittäin paljon huomiota sopiviin työskentelyolosuhteisiin.

5.2 Kognitiivinen ergonomia

Muistiliiton (s.a.) mukaan kognitiivinen ergonomia tarkoittaa ”työn sekä työvälineiden, -ympäristöjen ja -tapojen yhteensovittamista ihmisen tiedonkäsittelykykyjen ja -rajoitusten kanssa”. Jotta kognitiivinen ergonomia on toimivaa, järjestelmät ja käyttöliittymät on sopeutettava vastaamaan ihmisen tiedonkäsittelyn ominaispiirteitä (Suomen Ergonomiayhdistys 2019). Se on myös melko uusi käsite työelämässä. Boijer-Spoof Heikinheimon ja Ilmivallan (2022, 60–61) mukaan kognitiivinen ergonomia saattaa vielä olla monelle melko vieras asia. Fyysinen työergonomia on helppo asettaa oikeanlaiseksi säätöjen ja työasentojen säätämisellä ja viilauksella, mutta kognitiivista ergonomiaa on huomattavasti haasteellisempaa esimerkiksi mitata. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 61.)

Kognitiiviset tarpeet työelämässä ovat myös hyvin henkilökohtaisia. Yksi pystyy keskittymään aivotyöhön kovassakin metelissä, kun taas toinen tarvitsee täydellistä hiljaisuutta pystyäkseen työskentelemään. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 61.) Muistiliitto (s.a.) kirjoittaakin, että toisinaan teknologia ja työvälineet kehittyvät niin nopeasti, että kognitiivisen toimintakyvyn yksilöllisyyttä ei osata ottaa tarpeeksi hyvin huomioon. Kognitiiviseen kuormittumiseen vaikuttavat työn määrän ja ympäristön lisäksi muun muassa yksilön tarpeet, tunteet, yksilölliset ajattelumallit, uniongelmat, ravitsemus ja liikunta (Muistiliitto s.a.).

Myös resilienssi on tärkeä osa kognitiivista ergonomiaa. Resilienssi tarkoittaa muutosjoustavuutta eli sitä, miten yksilö kohtaa stressaavan tilanteen ja palautuu siitä (Kielikeskus s.a., Mannermaan 2022, 317–318 mukaan). Työstä ja työstressistä palautumiseen Mannermaa (2022, 316) kehottaa käyttämään DRAMMA-mallia, joka koostuu kuudesta hyvinvointia edistävästä palautumisen kokemuksesta. Ne ovat työstä irrottautuminen (detachment),

rentoutuminen (relaxation), autonomia eli omaehtoisuus (autonomy), taidon hallinta (mastery), merkityksellisyys (meaning) ja yhteenkuuluvuus (affiliation) (Mannermaa 2022, 316).

5.3 Psykososiaalinen kuormittuminen

Työntekijälle haitallista kuormitusta voivat olla myös psykososiaaliset kuormitustekijät. Ne eivät koskaan ole pelkästään yksilön ongelmia, vaan ne koskevat koko työyhteisöä. Lisäksi mikä tahansa työpaikka on altis psykososiaalisille kuormitustekijöille (Työsuojelu 2022.) Mannermaan (2022, 304) mukaan psykososiaalinen kuormittuneisuus voidaan jakaa kolmeen eri osioon: työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviin tekijöihin, työn ja työtehtävien suunnitteluun, jakamiseen ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimiseen sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin tekijöihin.

Työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyvät kuormitustekijät voivat olla esimerkiksi yksitoikkoinen työ, jatkuvat keskeytykset, työn sirpaleisuus, kohtuuton vastuu ja toistuvat vaikeat asiakaskohtaamiset. Työn ja työtehtävien suunnitteluun, jakamiseen ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimiseen liittyvät tekijät puolestaan voivat olla esimerkiksi liiallinen tai liian vähäinen työn määrä, kohtuuton aikapaine, työajoista johtuvat haittatekijät (vuorotyö, yötyö, liikkuva työ jne.), puutteet työvälineissä tai työskentelyolosuhteissa sekä epäselvät tehtävänkuvat, tavoitteet tai vastuut. Sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät voivat olla esimerkiksi työskentely yksin, sosiaalinen tai fyysinen eristäminen, toimimaton vuorovaikutus, huono tiedonkulku, epäasiallinen tai syrjivä kohtelu sekä esihenkilön tai työtovereiden puutteellinen tuki. (Mannermaa 2022, 304; Työsuojelu 2022.)

Mikäli työpaikalla ilmenee kuormittavuutta, on asioita muutettava. Aivan kuten fyysisiä kuormitustekijöitä myös psykososiaalista kuormittavuutta voi hallita. Kun kuormitustekijät on tunnistettu, ne arvioidaan ja laitetaan tärkeysjärjestykseen. Tämän jälkeen tekijöihin puututaan ja toteutetaan toimet, jotka vähentävät haitallisia riskejä. Sitten seurataan toimien vaikutusta. Mikäli työnantajalla ei ole resursseja tai esimerkiksi riittävää asiantuntemusta edellä mainittuihin prosesseihin, on käytettävä ulkopuolista asiantuntijaa, joka usein on työpaikan työterveyshuolto. (Työsuojelu 2023.)

5.4 Eettinen kuormittuminen

Eettinen kuormitus ja eettinen stressi ovat nousseet viime vuosina keskusteluihin monilla työpaikoilla. Eettistä kuormittumista esiintyy sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijä ei joko tiedä, mikä on oikein tai tarpeeksi laadukasta, tai jos hänellä on liian suuri vastuu työstään. Työssä voi syntyä tilanteita, joissa täytyy päättää oikea toimintatapa mutta kaikki vaihtoehdot ovat huonoja. Tällöin vaihtoehdoista on valittava vähiten huono ja tilanteesta seuraa kuormittumista ja stressiä. Näin voi tapahtua myös tilanteissa, joissa oikea toimintatapa on tiedossa, mutta jostain syystä sitä ei pysty toteuttamaan. Eettisyyteen liittyy olennaisesti organisaation ja työntekijöiden arvot. (Mannermaa 2022, 321; Sarkkinen 2022.)

Eettistä kuormittumista voi olla vaikea tunnistaa, varsinkin kun se on melko uusi käsite. Se on tunnistettu ensin hoiva-aloilla, mutta sitä voi esiintyä kaikissa ammateissa, ja se on tärkeää ottaa huomioon, kun kartoitetaan työpaikan kuormitustekijöitä. Paras lääke eettiseen stressiin on puhuminen työyhteisön tai esihenkilön kanssa. Jos työtahti esimerkiksi kiristyy, on keskusteltava työtehtävien priorisoinnista. On sovittava siitä, miten kuormitusta voidaan hallita. Aivan kuten kaikkea muutakin kuormittavuutta, myös eettistä kuormitusta keventävät selkeä työnkuva ja tavoitteet. Työntekijän on lisäksi punnittava omia arvojaan suhteessa työpaikan arvoihin ja toimintatapoihin. (Mannermaa 2022, 321; Sarkkinen 2022.)

6 TYÖSKENTELYTAVAT

Tässä luvussa käydään läpi kolme erilaista työskentelytapaa, jotka ovat etätyö, läsnätyö tai fyysinen työpaikalla olo ja hybridityö. Käydään läpi käsitteiden merkitys ja se, mitä hyötyjä ja haittoja niistä on.

6.1 Etätyö

Tilastokeskuksen (s.a.) määritelmän mukaan *etätyö* tarkoittaa työn tekemistä jossakin muualla kuin varsinaisella työpaikalla. Se on työtä, jota voisi tehdä myös työpaikalla ja siihen liittyy yleensä tietotekniikan käyttö. Etätyö on ajasta ja paikasta riippumatonta. (Tilastokeskus s.a.) Ahon ym. (2017) mukaan

kaikkea työtä ei voi tehdä etänä. Etätyössä ovat erittäin tärkeinä tekijöinä digitaalisuus ja viestintäteknologia. Oikeanlainen ja toimiva teknologia ja tietoturva on varmistettava etänä työskenneltäessä. Lisäksi luottamus johdon ja alaisten välillä on isossa osassa. (Aho ym. 2017.) Taulukossa 1 on kuvattu etätyön edellytykset.

Taulukko 1. Etätyön edellytykset (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Työympäristön ja työvälineiden on oltava kunnossa etätöissä samalla lailla kuin toimistollakin työskenneltäessä. Usein ergonomia saattaa olla kotitoimistolla hieman hukassa varsinaisella työpaikalla työskentelyyn verraten. Töitä saatetaan tehdä huonossa asennossa olohuoneen sohvalla tai keittiönjakkaralla työtason ääressä. Möllerin (2020) mukaan puutteelliset työolosuhteet alkavat yleensä ensimmäisenä tuntua alaselässä, niska-hartiaseudulla ja hiirikädessä. Hyvään ergonomiaan kannattaa panostaa myös kotona. Työergonomiaan on paneuduttu tarkemmin luvussa 5.

Johtaminen on tärkeä tekijä etätyön edellytyksistä puhuttaessa. Tehtävänantojen ja tavoitteiden on oltava jopa selkeämpiä etätyössä ja johtajan on varmistettava, että näin myös on. On varmistuttava työntekijän oikeanlaisesta ja oikea-aikaisesta palautumisesta, toki tämä asia on myös työntekijän itsensä vastuulla. Palaute ja ohjaus on tärkeää etänäkin. Mäenpään (2020) mukaan tärkeimpiä seikkoja etäjohtamisessa ovat luottamus, odotusten ja tavoitteiden selkeys, esimerkillä johtaminen, positiivisuus ja avoin mieli. Työntekijöihin on

luotettava, jotta työn tekeminen sujuu sekä johtajalla että työntekijöillä. Uudet työtavat onnistuvat parhaiten, kun ne otetaan käyttöön avoimella asenteella. (Mäenpää 2020.)

Yhteistyö ja vuorovaikutus saattavat olla haastavia etätyössä, joka korostui erityisesti koronapandemian alkaessa, kun etätöihin siirtyminen tapahtui niin valtavalla vauhdilla ja äkisti. Etätyöskentely tuli monelle aivan uutena asiana. Saattoi tuntua siltä, että työkaverit ja kollegat etääntyvät, kun tietokoneen näytöllä näkyivät vain kuvakkeet ilmaisemassa muiden läsnäoloa Teams-palavereissa. Etätyön hyvinvointioppaan (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022) mukaan digitaalinen vuorovaikutus onkin kaksiulotteista. Toimiminen ja hyvä vuorovaikutus ovat haastavia toteuttaa, koska ihmisen aivot on kalibroitu kasvokkaiseen viestintään. Silloin on luontaista tulkita ilmeitä ja eleitä ja tehdä niistä johtopäätöksiä. Ruudun välityksellä vuorovaikuttaessa ihminen joutuu pinnistelemään, koska reaktioiden tunnistaminen ja tulkitseminen on erittäin haastavaa. Väärinkäsityksiä syntyy helpommin ja tulkitseminen voi mennä todella pahasti pieleen. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 20–21.)

Työntekijän valmiudet etätyöhön ovat oma lukunsa. Joillekin etätyö sopii loistavasti ja etänä voisi olla jatkuvasti. Toisille etätyö on kauhistus ja toimistolle palaaminen on saattanut olla valtaisa helpotus koronarajoitusten helpotettua. Itsensä johtaminen ja vastuun ottaminen omasta työstä korostuvat etätyössä. On osattava pitää tauot ajallaan ja erotettava työ ja vapaa-aika toisistaan selkeästi. Terveyspalveluita tarjoava yhtiö Heltti (2022) tilastoi sairauspoissaoloja ja kertoi, että vuonna 2020 ensimmäistä kertaa koskaan sairauslomalle jäätiin psyykkisistä syistä useammin kuin muista syistä. Artikkelin mukaan mielen ongelmat ja jaksamishaasteet lisääntyivät etätyömääräysten alettua, mutta jäivät tuolloin helpommin piiloon esimerkiksi esihenkilöiltä. Vuonna 2021 kaikista kirjatuista sairauslomista peräti 59 % johtui psyykkisistä syistä. (Heltti 2022.)

Etätyöllä on kuitenkin erittäin paljon hyötyjä. Kuisman ja Saurin (2021, 34) mukaan etätyön etuja työntekijälle ovat mm. työajan joustavuus ja rytmittäminen omien tarpeiden mukaan, lisääntynyt työrauha ja keskittyminen, työtyytyväisyyden ja työtehon paraneminen, työn ja perhe-elämän helpompi yhdistäminen sekä ajan ja rahan säästöt työmatkoissa. Myös osatyökykyisen mahdollisuus osallistua työelämään ja työskentelyn mahdollisuus poikkeustilanteessa,

kuten huono sää tai liikenne-esteet, ovat hyviä esimerkkejä etätyön positiivisista vaikutuksista (Kuisma & Sauri 2021, 34). Työterveyslaitoksen (Etätyö… s.a.) mukaan yksi iso etu on myös mahdollisuus valita asuinpaikka muilla perusteilla kuin työn sijaintipaikan perusteella. Esimerkiksi asiantuntijatyö on tänä päivänä lisääntynyt merkittävästi ja se sisältää paljon tietotyötä, tiedon käsittelyä ja esimerkiksi luovuutta ja ongelmanratkaisua. Tällaista työtä voi yleensä tehdä missä vain. Digitalisaatio on mahdollistanut nykyiset työnteon tavat, vaikka se onkin tehnyt osan työtehtävistä tarpeettomiksi. Tilalle on kuitenkin tullut paljon uusia tehtäviä. (Etätyö… s.a.)

Etätyön etuja työnantajalle ovat Kuisman ja Saurin (2021, 34) mukaan mm. säästäminen toimitilojen kustannuksissa, työn tuottavuuden paraneminen, työuran piteneminen paremman jaksamisen ansiosta ja työpaikan houkuttelevuuden lisääntyminen rekrytointivalttina. Myös suuremmat edut globaalissa mittakaavassa on hyvä mainita: työmatkaliikenteen väheneminen pienentää päästöjä ja näin edistetään ilmastopolitiikan tavoitteiden toteutumista. Työnantajien ympäristövastuullisuus paranee. (Kuisma & Sauri 2021, 34.)

Etätyön haittoja ovat Kuisman ja Saurin (2021, 34) mukaan jo aiemmin mainittu työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, työajan venyminen ja vaikeudet irrottautua työstä. Myös työrauha voi olla haastava saavuttaa asuinkumppanien vuoksi. Kotona ei myöskään välttämättä ole työskentelyyn sopivia tiloja ja kustannuksia voi tulla runsaastikin työpistettä muokattaessa. Voi tulla yksinäisyyden tunteita ja työyhteisöstä eristyneisyyden kokemuksia. Työntekijällä saattaa olla huolia urakehityksestään ja asemastaan organisaatiossa ja esihenkilöt ja johto saattavat tuntua etäisiltä. (Kuisma & Sauri 2021, 34–35.)

Society for Human Resource Managementin vuonna 2012 toteuttaman kyselytutkimuksen mukaan (Haapakosken ym. 2020, 117 mukaan) kaikkein hankalimmaksi asiaksi etä- ja virtuaalityöskentelyssä koettiin luottamuksen vakiinnuttaminen ja erilaisten ristiriitojen ratkaiseminen. Kaikenlaisten konfliktien selvittäminen on haastavampaa silloin, kun työskennellään etänä eikä olla kasvokkain toimistolla. Esiin nousee jo aiemmin mainittu ihmisten välinen vuorovaikutus. Se on vaikeaa, ja etätyössä sen eteen on tehtävä moninkertaisesti enemmän työtä kuin läsnätyössä. (SHRM 2012, Haapakosken ym. 2020, 117 mukaan.)

6.2 Läsnätyö ja fyysinen työpaikalla olo

Läsnätyö tarkoittaa Makkonen-Craigin (2021) mukaan etätyön vastakohtaa. Läsnätyössä ollaan sananmukaisesti fyysisesti läsnä työpaikalla. Läsnätyö on sanana täsmällisempi kuin esimerkiksi lähityö. *Lähityöllä* voidaan tarkoittaa työpaikalla tehtävän työn lisäksi myös jotakin muuta kuin etätyön vastakohtaa. Toimialasta riippuen se voi tarkoittaa esimerkiksi aktiivista ja ammatillista vuorovaikutusta vankien kanssa vankiloissa. Lähityö voi tarkoittaa myös etsivää lähityötä, jolloin työntekijä menee tekemään lähityötä esimerkiksi ostoskeskuksiin, kaduille tai muihin julkisiin tiloihin. Lähityö saa siis toisenlaisen merkityksen sosiaali- ja terveysalalla tai rikosseuraamustyössä. (Makkonen-Craig, 2021.)

Monessa yrityksessä on Ylen uutisen (Sullström & Uusitalo 2021) mukaan haluttu pitkän etätyökauden jälkeen pitää kiinni läsnäkokouksista, joissa kaikki osallistujat ovat fyysisesti paikalla. On pidetty hankalana sitä, että osa on etänä ja osa paikan päällä. Kun osallistujat ovat kaikki läsnä paikan päällä, kokousten tehokkuuden koetaan olevan parhaimmillaan. Artikkelin mukaan työntekijät kokevat työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden pysyvän parempana, kun ainakin ajoittain voi käydä työpaikalla etätyöskentelyn lisäksi. (Sullström & Uusitalo 2021.)

Toimistolla työskentelyn huono puoli voi monen mielestä olla avokonttori ja niiden hälyisyys. Terve.fi-sivuston (Stressaako… 2015) mukaan avotilojen hyvä puoli on helpompi vuorovaikutus kollegojen kesken. Avun pyytäminen ja sosiaalinen kanssakäyminen käy vaivattomasti. Huonoja puolia onkin sitten enemmän. Meluisuus, hälinä ja työrauhan puute häiritsevät keskittymistä ja nykyisin onkin panostettu enemmän monitilatoimistoihin. Tällaisissa toimistoissa erilaisille työtehtäville on vaihtoehtoisia työtiloja, esimerkiksi täysin hiljaisia tiloja, puhelinkoppeja tai neuvottelutiloja. (Stressaako… 2015.)

6.3 Hybridityö

Työterveyslaitoksen (Joustava työaika s.a.) mukaan *hybridityö* on käsitteenä vielä toistaiseksi vakiintumaton. Se tarkoittaa etätyön ja läsnätyön yhdistämistä ja sen toteutus voi olla erilaista eri työpaikoilla. Osa työntekijöistä voi

työskennellä kokonaan etänä ja osa kokonaan läsnä, kun taas joillain työpaikoilla koko henkilöstö saattaa työskennellä osan viikosta etänä ja osan läsnä toimistolla. (Joustava työaika s.a.) Hybridityöhön saattaa kuulua myös työn tekeminen joustavasti ajankäytön suhteen (Sarpo 2022).

Kuten muillakin edellä mainituilla työskentelytavoilla myös hybridityöllä on hyötynsä ja haasteensa. Inkisen (2022) mukaan hybridityön hyötyjä voivat olla muun muassa joustavuus ja sen myötä työntekijän motivaation ja sitoutumisen parantuminen. Myös työtyytyväisyys voi parantua ja työ ja vapaa-aika on helpompi tasapainottaa. Työmatka-autoilu vähenee, joten hybridityöskentelykin säästää luontoa. (Inkinen 2022.)

Hybridityön haasteita puolestaan voivat olla esimerkiksi huono tiedonkulku, hektisyyden tunne kokous- ja viestitulvassa, vuorovaikutuksen vähyys kollegoiden kanssa sekä vahvan ja yhdenmukaisen organisaatiokulttuurin ylläpitämisen haastavuus. (Inkinen 2022.)

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen kohteena oli Kaakkois-Suomen TE-toimiston koko henkilökunta. Tutkimuksen lähestymistavaksi valittiin kvantitatiivinen menetelmä ja kyselytutkimus toteutettiin Webropol-kyselyohjelmalla. Linkki kyselyyn lähetettiin kaikille henkilökunnan jäsenille sähköpostitse 287 osoitteeseen.

7.1 Tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus tunnetaan myös tilastollisena tutkimuksena. Tavallisesti tätä tutkimustapaa käytettäessä aineiston keruussa hyödynnetään esimerkiksi valmiita verkossa täytettäviä kyselylomakkeita, joista kyselyyn vastaaja valitsee sopivan vaihtoehdon jokaisen kysymyksen kohdalla. Saatuja tuloksia pyritään analysoimaan siten, että niitä yleistetään tilastollisen päättelyn avulla. (Heikkilä 2014.) Kysely voi sisältää myös avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja voi kirjoittaa vastauksensa omin sanoin.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, miten koronapandemia ja etätyö vaikuttivat henkilöstön työhyvinvointiin ja työskentelytapoihin. Määrälliseen tutkimukseen päädyttiin, koska sen avulla tietoa saadaan tehokkaasti ja henkilöstö on

tottunut vastaamaan erilaisiin kyselyihin. Näin tietoa saatiinkin paljon ja sitä oli helppo analysoida. Kyselylomake oli standardoitu eli vakioitu, mikä tarkoittaa sitä, että kaikille vastaajille oli sama asiasisältö (Vilkka 2021). Tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena, koska perusjoukko oli suhteellisen pieni. Heikkilän (2014) mukaan perusjoukko on tutkimuksen kohteena oleva joukko, josta tietoa kerätään tai halutaan.

Kyselytutkimuksen vaarana voi olla alhainen vastausprosentti (Vilkka 2021). Tässä tutkimuksessa niin ei käynyt, sillä vastauksia saatiin 132 kappaletta. Vastausprosentti oli siis 46 %, eli lähes puolet kyselylinkin saaneista vastasi kyselyyn. Tämä oli erittäin hyvä lopputulos, sillä tavoitteena oli 30 % vastausprosentti. Kysely haluttiin pitää ytimekkäänä ja helposti vastattavana. Lisäksi kyselyn aihe ja käsitteet olivat odotetusti sellaisia, joista kaikilla on mielipide. Etätyö ja työhyvinvointi koskettavat kaikkia Kaakkois-Suomen TE-toimistossa työskenteleviä. Kyselyissä on aina se etu, että vastaaja jää anonyymiksi (Vilkka 2021). Todennäköisesti myös tämä seikka rohkaisi henkilöstön jäseniä vastaamaan kyselyyn.

Kysely lähetettiin henkilöstölle 16.3.2023, ja vastausaikaa oli 29.3.2023 saakka. 27.3.2023 lähetettiin muistutusviesti, jossa kehotettiin vastaamaan kyselyyn, mikäli sitä ei ollut vielä tehnyt. Jatkoaikaa vastaamiselle ei ollut tarpeen asettaa, koska vastauksia oli tullut määräaikaan mennessä niin suuri määrä.

7.2 Tutkimusprosessi

Tutkimuksen lähtökohta sai alkunsa oikeastaan jo tradenomiopintojen ensimmäisenä vuonna, keväällä 2020. Tuolloin koronapandemia alkoi ja valtakunnalliset rajoitukset saivat aikaan laajan etätöihin siirtymisen. Etätyö käsitteenä alkoi kiinnostaa jo silloin, ja viestinnän opintojakson esitelmän aiheeksikin valikoitui etätyö. Etätyön hyödyt ja haitat tulivat tutuiksi omakohtaisesti töiden alkaessa Kaakkois-Suomen TE-toimistossa toukokuussa 2020. Nyt muutamaa vuotta myöhemmin tuli ajankohtaiseksi tutkia kollegoiden ajatuksia ja kokemuksia etätyöhön ja työhyvinvointiin liittyen ja ajatus opinnäytetyön aiheesta alkoi muotoutua toden teolla vuoden 2022 aikana.

Työpaikallakin innostuttiin opinnäytetyön aihe-ehdotelmasta ja aihe hyväksyttiin myös koulun puolesta. Seuraavaksi oli vuorossa opinnäytetyösuunnitelma, aikataulun laatiminen ja teoriaosion suunnittelu. Lopulliseen muotoonsa teoriaosuus asettui sitä kirjoittaessa. Alusta lähtien oli melko selvää, että tutkimusaineisto kerätään kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän keinoin. Kyselyn laatiminen alkoikin ajatustasolla lähes samaan aikaan kuin teorian suunnittelu ja kirjoittaminen.

Kysymyksiä tuli kyselyyn yhteensä 14 (liite 2). Kyselyn alkuun sijoitettiin yksinkertaiset taustakysymykset vastaajan iästä, sukupuolesta, ryhmästä ja virkapaikasta. Pääkysymykset liittyivät etätyön tekemiseen ennen poikkeusolojen alkamista ja sen aikana sekä työhyvinvointiin nyt ja vuosina 2020–2022. Viimeinen kysymys oli avoin tekstilaatikko, vapaa sana, johon vastaaja sai kirjoittaa vapaasti ajatuksiaan ja kokemuksiaan esimerkiksi etätyöstä ja työhyvinvoinnista. Kaikissa muissa kysymyksissä oli valmiit vastausvaihtoehdot. Kolmessa kysymyksessä oli näiden lisäksi mahdollisuus kirjoittaa myös oma vastaus tekstinä. Tämä oli tärkeää, jotta asioille saatiin taustoja tai syitä, ei pelkästään numeerista tietoa ja tilastoja.

Lomaketta testasi kolme henkilöä. Haluttiin välttää mahdolliset kirjoitus- ja tekniset virheet, ja tässä kohtaa oli vielä mahdollisuus tehdä muutoksia kyselyn muotoon ja rakenteeseen. Kaikki kysymykset asetettiin pakollisiksi, paitsi viimeinen, *Vapaa sana* -kohta, jonka vastaaja sai halutessaan jättää tyhjäksi.

Saatteessa (liite 1) pyydettiin vastaamaan kyselyyn määräajassa. Muistutusviesti lähetettiin saatteen kera 27.3., jonka myötä tavoitettiin vielä runsaasti vastaajia. Kyselylinkki sulkeutui 29.3. klo 23.59.

8 TULOKSET

Kyselyn tuloksia tarkasteltiin perusteellisesti. Seuraavaksi tulokset käydään läpi sanallisesti. Osassa pääkysymyksiä on tehty lisäksi ristiintaulukointia henkilöstöryhmien mukaan.

132 henkilöä vastasi kyselyyn. Lukumäärä on seuraavassa laitettu sulkeisiin. Valtaosa vastaajista oli naisia, 83 % (110 henkilöä, taulukko 2). Miehiä

vastaajista oli vain 13 % (17). Vastaajista 4 % (5) ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Valtaosa Kaakkois-Suomen TE-toimiston henkilöstöstä on naisia, joten nämä vastausprosentit ovat loogisia.

Taulukko 2. Sukupuolijakauma

	n	Prosentti
Nainen	110	83,3 %
Mies	17	12,9 %
Muu	0	0,0 %
En halua kertoa	5	3,8 %

Taustatiedoissa kysyttiin myös ikäryhmää (taulukko 3). Suurin osa vastaajista kuului 41–50-vuotiaiden ikäryhmään, heitä oli 37 % (49 henkilöä) vastaajista. Toiseksi suurin ikäryhmä olivat 31–40-vuotiaat, joita oli 23 % (30). Kolmanneksi suurin ryhmä olivat 51–60-vuotiaat, 22 % (28). 10 % (13) vastaajista kuului 20–30-vuotiaiden ikäryhmään ja 9 % (12) vastaajista yli 60-vuotiaiden ikäryhmään.

Taulukko 3. Ikäjakauma

	n	Prosentti
20–30	13	9,9 %
31–40	30	22,7 %
41–50	49	37,1 %
51–60	28	21,2 %
60+	12	9,1 %

Vastaajista 36 % (48 henkilöä, taulukko 4) ilmoitti Kouvolan virkapaikakseen. Lappeenrannasta vastaajia oli 26 % (34), Kotkasta 21 % (28), Imatralta 14 % (19) ja Haminasta 2 % (3) vastaajista. Nämä vastausprosentit korreloivat hyvin toimipaikkojen kokoon, sillä esimerkiksi Hamina on henkilöstömäärältään Kaakkois-Suomen TE-toimiston pienin toimipaikka ja Kouvola suurin.

Taulukko 4. Virkapaikkajakauma

	n	Prosentti
Hamina	3	2,3 %
Imatra	19	14,4 %
Kotka	28	21,2 %
Kouvola	48	36,4 %
Lappeenranta	34	25,7 %

Valtaosa vastaajista kuului Aikuisten palvelut -henkilöstöryhmään, 36 % vastaajista (47 henkilöä, taulukko 5). Toiseksi eniten vastaajia, 20 % (26) oli Tuetun työllistymisen palvelut -ryhmästä. Nuorten palvelut -ryhmästä vastaajia oli 17 % (22) ja Yrityspalvelut-ryhmästä 14 % (19). Esihenkilöt, päälliköt ja johtajat -ryhmästä kyselyyn vastasi ainoastaan kaksi henkilöä vastausprosentin ollessa vain 1,5 %.

Taulukko 5. Henkilöstöryhmien jakauma

	n	Prosentti
Aikuisten palvelut	47	35,6 %
Esihenkilöt, päälliköt ja johtajat	2	1,5 %
Johdon tuki	3	2,3 %
Nuorten palvelut	22	16,7 %
Tuetun työllistymisen palvelut	26	19,7 %
Yhteiset palvelut	13	9,8 %
Yrityspalvelut	19	14,4 %

Seuraavaksi kysyttiin, oliko vastaaja työskennellyt etänä ennen vuotta 2020, jolloin koronapandemia ja poikkeusolot alkoivat (kuva 4). Vastaajista 2 % (3 henkilöä) ei osannut sanoa, 14 % (18) oli työskennellyt etänä säännöllisesti ja 21 % (28) satunnaisesti. Suurin osa vastaajista, 63 % (83) ei ollut työskennellyt etänä koskaan ennen poikkeusoloja. Etätyöskentely oli toisin sanoen Kaakkois-Suomen TE-toimiston henkilöstölle suurimmaksi osaksi vierasta ennen poikkeusoloja. Vertailtaessa eri henkilöstöryhmiä kävi ilmi, että eniten etätyöskentelijöitä oli Yrityspalvelut-ryhmässä, jossa 16 % (3) vastaajista oli

työskennellyt satunnaisesti etänä ja 31 % (6) vastaajista säännöllisesti etänä ennen pandemiaa.

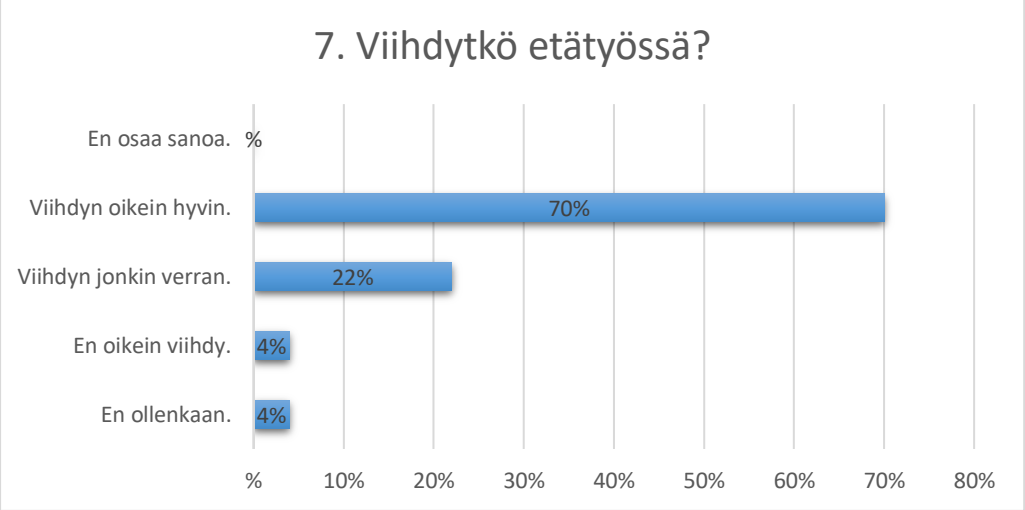
Kuva 4. Etätyöskentely ennen koronapandemiaa

Koronapandemian ja poikkeusolojen aikana vuosina 2020–2022 etänä suurimman osan ajasta työskenteli 61 % (80 henkilöä, kuva 5) vastaajista. Koko poikkeusajan pelkästään etänä työskenteli 12 % (16). Satunnaisesti etänä työskenteli 27 % (36). Loppujen lopuksi kokoaikaisesti etänä työskennelleitä oli hyvin pieni määrä. Tämä seikka voi selittyä sillä, että suurin osa henkilöstöstä kävi satunnaisesti toimistolla esimerkiksi tulostamassa jotakin ja olivat tällöin koko työpäivän toimistolla käytännön syistä.

Kuva 5. Etätyöskentely poikkeusaikana

Aulapalvelun asiantuntijoiden tauotus ja turvallisuus olivat myös sellaisia asioita, jotka tuli ottaa huomioon: taustatiloissa oli aina oltava henkilöstöä, koska aulapalvelu oli kokonaan suljettuna vain silloin tällöin. Tämä nouseekin esille henkilöstöryhmien vertailussa, sillä Yhteiset palvelut -ryhmässä, johon aulapalvelun asiantuntijat kuuluvat, etänä vain satunnaisesti kertoi työskennelleensä 46 % (6) vastaajista. Aulapalvelussa kävi poikkeusaikanakin esimerkiksi työnhakijoita paikan päällä, ja aula pyrittiin pitämään auki asiakkaille aina, kun se vain erilaisten rajoitusten puitteissa oli mahdollista.

Seuraavaksi kysyttiin etätyössä viihtymisestä (kuva 6). Valtaosa, 70 % (92 henkilöä), vastasi viihtyvänsä etätyössä oikein hyvin. Viihdyn jonkin verran -vastauksen antoi 22 % (29) vastaajista. Etätöissä ei oikein viihtynyt 5 % (6) ja ei ollenkaan -vastauksen antoi 4 % (5) vastaajista. En osaa sanoa -vastausvaihtoehtoa ei valinnut yksikään vastaajista. Kaakkois-Suomen TE-toimistossa siis viihdytään etätyössä oikein hyvin myös pahimpien poikkeusolojen jälkeen.



Kuva 6. Etätyössä viihtyminen

Henkilöstöryhmien vertailussa eniten hajontaa oli Nuoret-ryhmässä. 50 % (11) vastaajista kertoi viihtyvänsä etätöissä oikein hyvin, jonkin verran viihtyi 23 % (5), En oikein viihdy -vastauksen antoi 18 % (4) ja En ollenkaan 9 % (2). Parhaiten etätyössä viihtyi Tuettu-ryhmä. 85 % (22) ryhmän vastaajista vastasi viihtyvänsä etätyössä oikein hyvin, ja jonkin verran viihtyi 15 % (4) vastaajista.

Sen perusteella, mitä vastaaja valitsi edellisessä kysymyksessä, kysely ohjautui joko kysymykseen numero 8, kysymykseen numero 9 tai kysymykseen

numero 10. Jos valitsi vastauksen *Viihdyn oikein hyvin* tai *Viihdyn jonkin verran*, seuraava kysymys oli numero 8: *Mikä on mielestäsi parasta etätyössä*, joka oli monivalintakysymys (kuva 7). Aiemmat kysymykset olivat sellaisia, joissa pystyi valitsemaan ainoastaan yhden vaihtoehdon. Valmiiksi vaihtoehdoiksi oli annettu kahdeksan vaihtoehtoa. Yhtenä vaihtoehtona oli vielä *Muu syy*, *mikä*?, ja tähän kohtaan oli annettava kirjallinen vastaus.

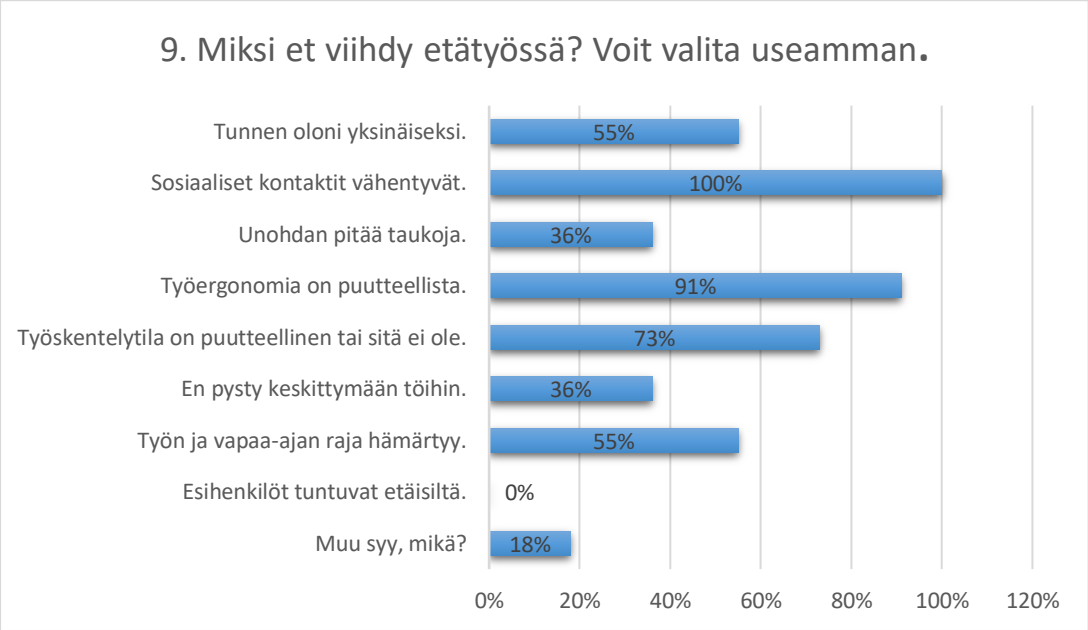
Vastaajia monivalintakysymykseen numero 8 päätyi edellisen kysymyksen vastauksen perusteella 121 henkilöä ja valittuja vastauksia annettiin 558 kappaletta. *Ajansäästö* oli vastaajien mielestä paras asia etänä työskenneltäessä (92 %, 111 valintaa). Toiseksi paras asia etätyössä oli *Työrauha* (79 %, 95 valintaa) ja kolmanneksi paras *Parempi keskittyminen työhön* (75 %, 90 valintaa). 65 % arvosti myös *Työn ja muun elämän joustavampaa yhdistämistä* (79 valintaa). Seuraavaksi paras asia oli *Omien aikataulujen sujuvampi suunnittelu* (61 %, 74 valintaa) ja sen jälkeen *Ekologisuus* (35 %, 42 valintaa). Kolmanneksi vähiten valintoja sai vaihtoehto *Vapauden tunne* (29 %, 35 valintaa) ja toiseksi vähiten *Digitaalisten työvälineiden tehokkaampi käyttö* (15 %, 18 valintaa). *Muu syy, mikä?* keräsi yhteensä 14 tekstivastausta.

Kuva 7. Parasta etätyössä

Tekstivastauksista nousi esiin aamuinen laittautuminen, joka jäi pois etänä työskenneltäessä. Vastaajat kokivat siten saaneensa esimerkiksi lisää aikaa aamuihin. Vastauksissa tuotiin esiin myös työteho, joka parani omassa rauhassa työskenneltäessä avotilojen sijaan. Vastauksista voi päätellä, että suurimmalla osalla vastaajista etätyöstä on helppo löytää hyviä puolia huonoja enemmän. Positiivisia vaikutuksia on helpompaa luetella nyt, kun pahimmista poikkeusoloista on kulunut jo jonkin aikaa. Tilanteeseen on sopeuduttu, ja nykyinen työskentelytapa on niin sanottu ”uusi normaali”.

Jos kysymyksessä numero 7 (*Viihdytkö etätyössä*?) valitsi vastauksen *En oikein viihdy* tai *En ollenkaan*, vastaaja ohjautui kysymykseen numero 9: *Miksi et viihdy etätyössä* (kuva 8, ks. s. 31). Tämä kysymys oli myös monivalintakysymys, kuten kysymys numero 8. Vastaajia tähän kysymykseen ohjautui huomattavasti vähemmän kuin kysymykseen 8, vain 11 henkilöä. Valittuja vastauksia annettiin 51. Suurin syy siihen, ettei etätyössä viihdytä, oli *Sosiaalisten kontaktien vähentyminen* (100 %, 11 valintaa). Myös *Työergonomian puutteellisuus* koettiin vastausten perusteella suureksi syyksi viihtymättömyyteen (91 %, 10 valintaa). *Työskentelytilan puutteellisuus tai puuttuminen* oli kolmanneksi suurin syy (73 %, 8 valintaa).

Neljännen sijan jakoivat vastaukset *Tunnen oloni yksinäiseksi* ja *Työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy* (55 %, 6 valintaa). Seuraavan sijan jakoivat vastaukset *Unohdan pitää taukoja* ja *En pysty keskittymään töihin* (36 %, 4 valintaa). Positiivista oli se, että kukaan ei valinnut vastausvaihtoehtoa *Esihenkilöt tuntuvat etäisiltä.* Kohtaan *Muu syy, mikä?* annettiin kaksi tekstivastausta, joissa tuotiin esille perheen kotona oleminen ja avunpyytämisen hankaluus etänä työskenneltäessä.



Kuva 8. Miksi etätyössä ei viihdytä

Vastausten perusteella voi päätellä sen, että henkilöt, jotka eivät viihdy etätyössä, viihtyvät hyvin työyhteisössään ja kokevat yksinäisyyttä etätyössä. Työergonomian puutteellisuuden voisi ratkaista sillä, että työantaja tarjoaisi esimerkiksi enemmän helpotusta työvälineiden hankintaan kotitoimistolle.

Mikäli kysymyksessä numero 7 valitsi vastauksen *En osaa sanoa,* siirtyi suoraan kysymykseen numero 10. Kysymyksessä kysyttiin, kokiko vastaaja korona- ja poikkeusajan etätyöskentelyn vuosina 2020–2022 vaikuttaneen työhyvinvointiinsa jollain lailla (kuva 9). 60 % (79 henkilöä) vastasi *Kyllä.* Vastaajista 24 % (32) koki, että kyseinen aika ei ollut vaikuttanut työhyvinvointiin. 16 % (21) ei osannut sanoa. Kukaan (0 %) ei vastannut, ettei halua kertoa.

Kuva 9. Korona-ajan vaikutus työhyvinvointiin

Kyllä-vastaus velvoitti kertomaan avoimessa tekstikentässä, miten poikkeusajat vaikuttivat työhyvinvointiin. 28 tekstivastausta on tulkittavissa negatiiviseksi eli poikkeusajan etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin negatiivisella tavalla. Seitsemässä vastauksessa oli kerrottu sekä hyviä että huonoja puolia etätyöskentelyajasta. 44 vastausta on tulkittavissa positiiviseksi, eli poikkeusajan etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin positiivisella tavalla.

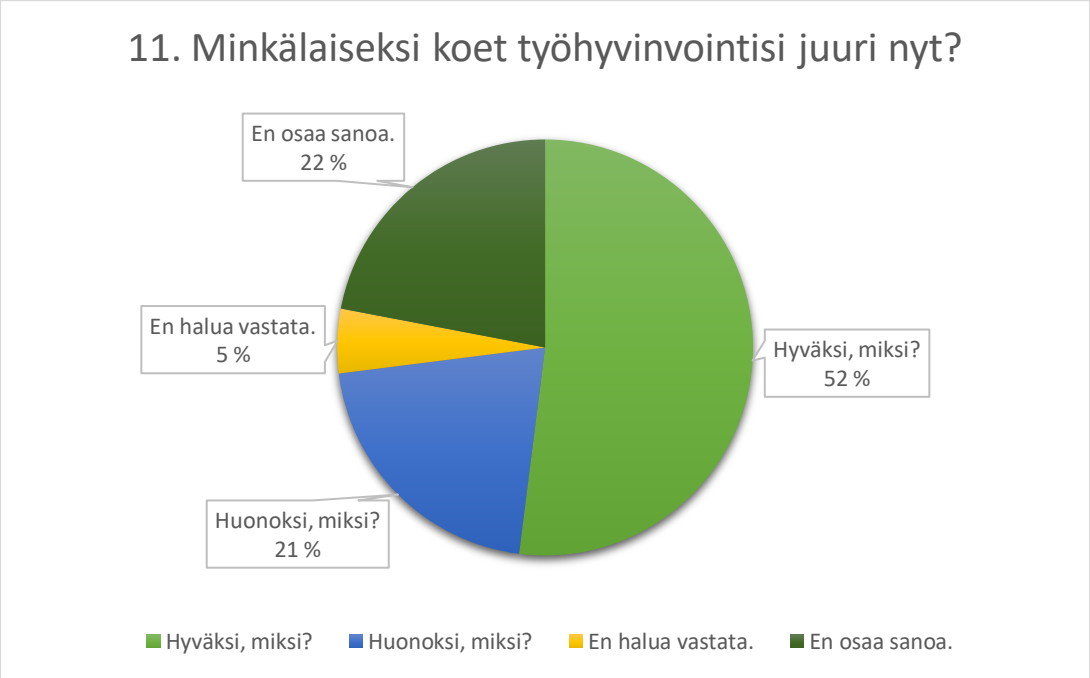
Negatiiviseksi koetuista syistä suurin osa, 10 vastausta, koski yksinäisyyden tunteita, eristäytyneisyyttä ja etääntymistä työyhteisöstä, yhteisöllisyyden puuttumista ja sitä, että uusi työntekijä ei päässyt kiinnittymään työyhteisöön ja tutustumaan uusiin kollegoihin kunnolla. Neljässä vastauksessa mainittiin etäperehtyminen, joka toi uusille työntekijöille haasteita. Työn oppiminen koettiin haastavammaksi ja hitaammaksi konkreettisen vieriperehdytyksen puuttuessa. Kolmessa tekstivastauksessa tuotiin ilmi kotitoimiston huono työergonomia. Lisäksi tekstivastauksissa mainittiin muun muassa keskittymiskyvyn ja työtehon heikkeneminen, työmotivaation ja työhyvinvoinnin lasku, työn kuormittavuuden nousu ja ”pakottaminen” etätyöhön.

Positiivisiksi koetuista syistä oli haastavampaa tehdä samankaltaista jaottelua kuin negatiivisista syistä. Valtaosa vastauksista, 19 kappaletta, koski rauhallisempaa arkea ja työrauhaa. Vastauksissa mainittiin työn ja arjen helpompi yhdistäminen, pidemmät yöunet sekä parempi jaksaminen työssä ja kotona. Vaivattomampi keskittyminen, keskeytysten pois jääminen ja jo mainittu työrauha tuotiin monessa vastauksessa esille. 14 vastauksessa mainittiin työhyvinvoinnin paraneminen yleisellä tasolla. Vastaajien työssä jaksaminen parani huimasti. Vapaa-ajan koettiin lisääntyneen työmatkojen jäädessä pois. Tekstivastauksissa tuotiin esille myös terveydelliset hyödyt; kotona työskenneltäessä ei altistunut koronavirukselle. Muita positiivisia syitä olivat myös etäpalavereiden ja etätyön käyttöönotto ja niiden jääminen pysyväksi käytännöksi, taloudellinen vaikutus työmatkojen poisjäännistä, liikunnan lisääntyminen ja yksinolemiseen tottuminen.

Seitsemässä tekstivastauksessa kerrottiin sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia. Huono työergonomia nousi esiin monessa vastauksessa. Myös yhteisöllisyyden puuttuminen, yksin jääminen ja taukojen poisjääminen

mainittiin. Positiivisia syitä olivat näissäkin vastauksissa helpompi arjen ja työelämän yhteensovittaminen, työrauha ja ajankäytön tehostuminen.

Kysymyksessä numero 11 kysyttiin, minkälaiseksi vastaaja kokee oman työhyvinvointinsa juuri nyt (kuva 10). Yli puolet, 52 % (69 henkilöä) vastasi kokevansa työhyvinvointinsa hyväksi ja 21 % (28) huonoksi. 22 % (29 henkilöä) ei osannut sanoa ja 5 % (6) ei halunnut vastata. *Hyväksi*- ja *Huonoksi*-vastaukset velvoittivat kertomaan syyn tekstikentässä.



Kuva 10. Työhyvinvoinnin tila tällä hetkellä

Syitä tämänhetkiseen hyvään työhyvinvointiin olivat 29 vastauksessa etätyön hybridimalli, jossa etä- ja läsnätyö vuorottelevat, esimerkiksi kaksi päivää etätyötä ja kolme päivää läsnätyötä viikon aikana. Yhteensä 16 vastausta käsitteli työn sujuvuutta ja työkuormaa, jotka tuntuvat monella vastaajalla olevan nyt hyvässä tasapainossa. Työnteko on mielekästä ja sopivat rutiinit ovat löytyneet. Kahdeksassa vastauksessa kerrottiin asioiden olevan hyvin, elämäntilanne on hyvä eikä ole mitään valittamista. Muissa tekstivastauksissa tuotiin esiin muun muassa työn mielekkyys, hyvät työolot, hyvä työergonomia toimistolla ja stressin vähentyminen.

Työhyvinvointinsa huonoksi tällä hetkellä kokevat vastaajat toivat tekstivastauksissa esiin jatkuvat muutokset toimistolla, työyhteisössä ja toimitiloissa.

Lisäksi avokonttori ja suuri työmäärä aiheuttavat työhyvinvoinnin huonontumista. Osassa vastauksia mainittiin uusi palvelumalli, joka aiheuttaa ylimääräistä stressiä. Riittämättömyyden tunne, kollegoiden ja esihenkilöiden poissaolot, sisäilmaongelmat, liian suuri asiakasmäärä ja arvostuksen puute olivat myös työhyvinvointia alentavia seikkoja, jotka vastauksissa mainittiin.

Kysymyksessä numero 12 pyydettiin miettimään, miten korona-ajan etätyöskentely vaikutti mainittuihin seikkoihin (taulukko 6, ks. s. 35). Näitä seikkoja olivat *Työn fyysinen kuormittavuus*, *Työn psyykkinen kuormittavuus*, *Digitaaliset taidot*, *Työssä jaksaminen*, *Sairauspoissaolot*, *Työmotivaatio*, *Työtyytyväisyys*, *Työn hallinnan tunne*, *Esihenkilön tuki* ja *Työyhteisön tuki*. Matriisi-kysymyksen asteikkona käytettiin vastauksia *Vaikutti erittäin negatiivisesti*, *Vaikutti melko negatiivisesti*, *Pysyi ennallaan*, *En osaa sanoa*, *Vaikutti melko positiivisesti* sekä *Vaikutti erittäin positiivisesti*.

Seuraavaksi käydään läpi vastaajien kolme yleisintä vastausta ja niiden prosenttiosuudet. Vastaajista 52 %:n mukaan *Työn fyysinen kuormittavuus* pysyi ennallaan. 21 % vastasi korona-ajan etätyöskentelyn vaikuttaneen siihen melko positiivisesti ja 11 % erittäin positiivisesti. *Työn psyykkisen kuormittavuuden* koettiin pysyneen ennallaan 36 %:lla vastaajista. 26 % koki etätyöskentelyn vaikuttaneen siihen melko positiivisesti, kun taas 19 % vastaajista koki ajanjakson vaikuttaneen siihen melko negatiivisesti. *Digitaaliset taidot* ja niiden kehittyminen oli 44 %:n mielestä melko positiivista ja 18 %:n mielestä erittäin positiivista. 27 % koki niiden pysyneen ennallaan. *Työssä jaksamiseen* korona-ajan etätyöskentelyn koettiin vaikuttaneen melko positiivisesti (39 %) tai pysyneen ennallaan (23 %). 19 % koki ajanjakson vaikuttaneen erittäin positiivisesti. *Sairauspoissaolojen* koettiin pysyneen ennallaan (46 %). 23 % koki vaikutuksen olleen melko positiivinen ja 22 % erittäin positiivinen.

Työmotivaation koettiin pysyneen ennallaan (39 %) tai sitten vaikutus oli joko melko positiivinen (30 %) tai erittäin positiivinen (14 %). *Työtyytyväisyyteen* korona-ajan etätyöskentelyn vaikutus koettiin enimmäkseen melko positiivisena (40 %). 24 % vastaajista koki sen pysyneen ennallaan. 15 % vastasi vaikutuksen olleen erittäin positiivinen. *Työn hallinnan tunteeseen* 37 % ei kokenut etätyöllä olleen mitään vaikutusta eli se pysyi ennallaan. 26 % vastasi vaikutuksen olleen melko positiivinen ja 17 % erittäin positiivinen. *Esihenkilön*

tuen koettiin pysyneen ennallaan korona-ajasta ja etätyöskentelystä huolimatta (49 %). 17 % vastaajista koki ajanjakson vaikutuksen melko negatiivisena, kun taas 14 % oli sitä mieltä, että vaikutus oli melko positiivinen. 33 % koki *Työyhteisön tuen* pysyneen ennallaan korona-ajan etätyöskentelyn aikana. 27 % koki vaikutuksen melko negatiivisena ja 21 % melko positiivisena.

Taulukko 6. Korona-ajan etätyöskentelyn vaikutukset omassa työssä

	Vaikutti erittäin negatiivisesti	Vaikutti melko negatiivisesti	Pysyi ennallaan	En osaa sanoa	Vaikutti melko positiivisesti	Vaikutti erittäin positiivisesti
Työn fyysinen kuormittavuus	1,5 %	9,8 %	51,5 %	5,3 %	20,5 %	11,4 %
Työn psyykkinen kuormittavuus	4,5 %	18,9 %	36,4 %	3,8 %	25,8 %	10,6 %
Digitaaliset taidot	0,0 %	1,5 %	27,3 %	9,1 %	43,9 %	18,2 %
Työssä jaksaminen	3,8 %	11,4 %	22,7 %	3,8 %	39,4 %	18,9 %
Sairauspoissaolot	1,5 %	2,3 %	46,2 %	5,3 %	22,7 %	22,0 %
Työmotivaatio	2,3 %	6,8 %	38,6 %	7,6 %	30,3 %	14,4 %
Työtyytyväisyys	3,0 %	11,4 %	24,2 %	6,1 %	40,1 %	15,2 %
Työn hallinnan tunne	3,8 %	8,3 %	37,1 %	7,6 %	25,8 %	17,4 %
Esihenkilön tuki	2,3 %	16,7 %	49,2 %	12,1 %	14,4 %	5,3 %
Työyhteisön tuki	3,8 %	26,5 %	33,4 %	6,8 %	21,2 %	8,3 %

Työn fyysinen kuormittavuus pysyi vastausten perusteella suurimmalla osalla ennallaan ja 20,5 % koki korona-ajan etätyöskentelyn vaikuttaneen siihen jopa positiivisesti. Kotitoimistolla voisi siis päätellä olevan esimerkiksi aktiivisempaa tauotusta joillakin vastaajilla. Työn psyykkinen kuormittavuus pysyi myös ennallaan suurimmalla osalla vastaajista ja 25,8 % koki etätyöskentelyn vaikuttaneen siihen positiivisesti. Tämä selittynee sillä, että kotona on rauhallisempaa ja helpompaa keskittyä, kun toimiston hälinä ja keskeytykset jäävät pois. Voisi ehkä myös päätellä, että joidenkin asiantuntijoiden psyykkinen kuormittavuus työssä väheni, kun asiakkaita ei tavattu kasvotusten. Tällöin esimerkiksi tartuntariski oli huomattavasti pienempi.

Digitaalisten taitojen katsottiin parantuneen huomattavalla osalla vastaajista koronapandemian aikaisen etätyöskentelyn myötä. Kaakkois-Suomen TE-toimistossa, kuten monella muullakin työpaikalla, tapahtui koronapandemian alkaessa digiloikka, joten digitaaliset taidotkin kehittyivät. Aiempien kasvokkain tapahtuvien tapaamisten ja kokousten sijaan oli otettava käyttöön erilaisia sovelluksia ja uusia ohjelmia, kuten Microsoft Teams -yhteisösovellus. Jokaisen oli opeteltava esitystekniikan käyttöä ja virtuaalikokousten järjestämistä, ja niitä opiskeltiinkin yhdessä. Näin digitaaliset taidot kehittyivät väkisinkin.

Työssä jaksaminen kehittyi melko positiiviseen suuntaan koronapandemian aikana huomattavalla osalla vastaajista. Tämän seikan voi päätellä johtuvan siitä, että etänä työskentely toi työrauhan ja esimerkiksi vapaa-ajan ja työn yhdistäminen oli helpompaa, kuten kyselyn aiemmissa vastauksissa kerrottiin. Sairauspoissaoloihin taas ei tullut sen suurempaa muutosta, vaan ne pysyivät ennallaan. Todennäköisesti etätyöskentely ja kotona pysyminen ehkäisivät esimerkiksi tartuntatautien leviämistä eikä näin ollen sairauspoissaolojakaan syntynyt tavallista enempää.

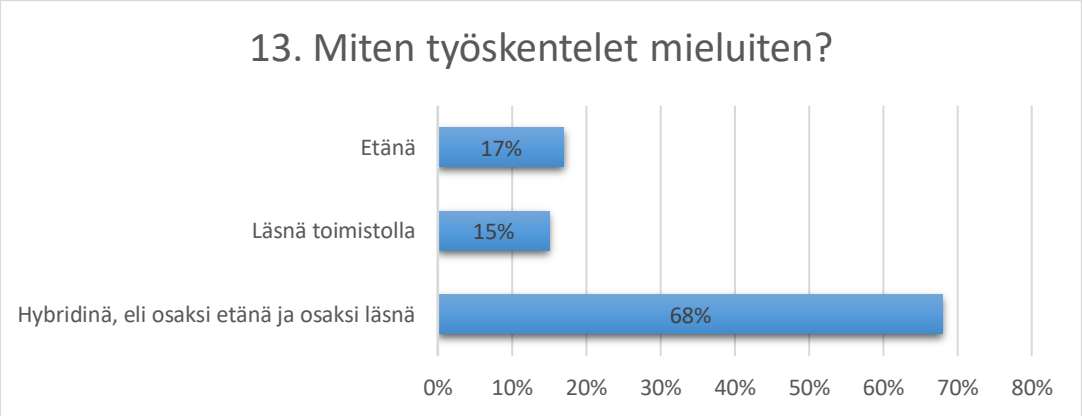
Korona-ajan etätyöskentely vaikutti henkilöstön työmotivaatioon melko positiivisesti. Suurimmalla osalla vastaajista se pysyi ennallaan. Poikkeusolot eivät siis vaikuttaneet työmotivaatioon ainakaan kovinkaan negatiivisesti, päinvastoin. Tähänkin varmasti vaikutti työrauha ja se, että työhön sai keskittyä kunnolla. Digiloikka saattoi myös vaikuttaa työmotivaatioon; haluttiin puhaltaa yhteen hiileen poikkeuksellisessa maailmantilanteessa.

Työtyytyväisyys parani huomattavasti, sillä 40 % vastasi poikkeusolojen etätyöskentelyn vaikuttaneen siihen melko positiivisesti. Kaikkien edellä mainittujen seikkojen (kuten työrauha, keskittyminen ja parempi jaksaminen) voi päätellä kuuluvan työtyytyväisyyden kokonaisuuteen, joten positiivinen vaikutus on hyvin ymmärrettävä tulos.

Poikkeusolojen etätyöskentely ei vaikuttanut mitenkään merkittävästi työn hallinnan tunteeseen. Lähes 40 % kertoi hallinnan tunteen pysyneen ennallaan. Vastaajista 25 % kertoi vaikutuksen olleen melko positiivinen. Omassa rauhassa työskentely ja parempi keskittyminen on varmasti ollut suuri syy siihen, että oma työ tuntuu olevan hallinnassa. Ympärillä ei välttämättä ole ylimääräistä hälinää, eikä työtä keskeytetä.

Esihenkilön tuki pysyi vastaajien (49 %) mielestä ennallaan eikä poikkeusajan etätyöskentelyllä ollut siihen merkittävää vaikutusta. Tästä voi päätellä, että henkilöstö löysi digitaaliset yhteydenpitoväylät hyvin myös esihenkilöidensä suuntaan. Yhteisiä virtuaalikahvitteluja järjestettiin, ja esihenkilöiden kanssa pystyi soittamaan esimerkiksi Teams-puhelun. Toisaalta taas työyhteisön tuen koettiin hieman huonontuneen poikkeusolojen aikana. 26 % vastaajista kertoi poikkeusajan etätyöskentelyn vaikuttaneen siihen melko negatiivisesti. Tästä voi päätellä, että virtuaalinen ja digitaalinen yhteydenpito ei korvaa kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta tarpeeksi hyvin. Esimerkiksi asioiden kysymiselle voi olla korkeampi kynnys, jos kollegalle joutuu soittamaan, eikä voi vain kävellä toisen pöydän ääreen kysymään. Kuitenkin yli 33 % vastaajista koki työyhteisön tuen pysyneen ennallaan poikkeusajan etätyöskentelystä huolimatta. Yhteydenpito kollegoiden välillä onnistui alun vaikeuksien jälkeen helposti, ja niin sanotusta Teams-elämästä tuli normaalia.

Kysymyksessä numero 13 kysyttiin vastaajan mieluisinta työskentelytapaa (kuva 11, ks. s. 38). Vastausvaihtoehtoja oli kolme: *Etänä*, *Läsnä toimistolla* ja *Hybridinä, eli osaksi etänä ja osaksi läsnä.* Valtaosa vastaajista, 68 % (90 vastaajaa) koki mieluisimmaksi työskentelytavaksi hybridimallin. 17 % (22) työskentelisi mieluiten etänä ja 15 % (20) läsnä toimistolla.



Kuva 11. Mieluisin työskentelytapa

Vertailtaessa henkilöstöryhmiä Tuettu-ryhmässä kannatettiin eniten hybridimallia. Ryhmän vastaajista 85 % (22) työskentelisi mieluiten hybridimallin mukaisesti. Muissa ryhmissä hybridimallin kannatus ei ollut yhtä suurta, mutta se sai valtaosan kannatuksesta myös muilta ryhmiltä. Nuoret-ryhmässä oli ryhmävertailussa eniten toivetta läsnätyöhön, 36 % (8), joka voi selittyä sillä, että nuoret asiakkaat tavataan mieluiten kasvokkain. Myös Yhteiset palvelut -ryhmässä oli isompi kannatus läsnätyöhön muihin ryhmiin verrattuna, 31 % (4). Aulapalvelut kuuluvat Yhteiset palvelut -ryhmään, ja on ymmärrettävää, että aulan asiantuntijat ottavat asiakkaat mieluiten vastaan kasvokkain.

Kyselyn viimeisenä kohtana oli *Vapaa sana*. Avoimeen tekstikenttään sai kirjoittaa vapaasti omia mietteitä ja kokemuksia liittyen etätyöhön ja työhyvinvointiin vuosina 2020–2022. Tekstivastauksia kirjoitettiin yhteensä 58 kappaletta. 45 % vastauksista käsittelee hybridimallin toimivuutta. Mallin suotaisiin olevan käytössä jatkossakin. Monessa vastauksessa tuotiin esille etätyön hyvät puolet, mutta vastapainoksi kaivataan työkavereiden näkemistä toimistolla. Toivottiin myös vapaampaa etätyön ja läsnätyön vuorottelua niin, että jokainen saisi itse päättää milloin on etänä ja milloin toimistolla. Seuraavaksi muutamia anonyymeja vastauksia, jotka kokoavat hyvin yhteen kaikkien hybridimalliin liittyvien vastausten sisältöä.

> *”Positiivisten vaikutusten lisäksi täytyy mainita, että eihän mikään korvaa livekohtaamista työtovereiden kanssa! Ihana on käydä välillä toimistolla ja nähdä työkavereita. Eli etätyössä työkavereiden livenäkemisen puute on ainakin omalla kohdallani ainut negatiivinen asia työhyvinvointia ajatellen. Mielestäni työtehtävien salliessa, työntekijällä tulisi olla vapaus valita, kuinka paljon on toimistolla. Erityisesti kun on kyse avotoimistosta, mikäli kotona on*

parempi työrauha ja kokee sen edistävän työhyvinvointiaan, olisi etätyö suotava mielestäni kaikille halukkaille.”

”Pidemmällä aikavälillä etätyöskentely oli raskasta sekä fyysisesti että psyykkisesti. Aloitin työni pandemian alettua, joten en päässyt tutustumaan työkavereihin samalla tavalla, kun kuuluisi. Raskainta oli ehkä se, että ei tiennyt, kauan mahdollinen etätyösuositus vielä jatkuu, mutta kun tietoon tuli, että pääsee taas toimistolle niin se piristi, vaikka kokonaan etätyöstä en haluaisikaan enää luopua.”

”Työpäivän jälkeen oli energiaa harrastustoimintaan ja perheelle. Ei tarvinnut käyttää iltaa nukkumiseen. Hallinnan tunne kasvoi ja työnkuormittavuus väheni huomattavasti.”

”Kaikista parasta olisi, jos voisi itse määrittää etä- ja lähipäivien määrän ja sijoittumisen viikkoon tilanteen mukaan. Etätyöllä ainakin omalla kohdallani on suuri merkitys työssä jaksamiseen ja ison osan mieluiten tekisinkin etänä. Mutta ajoittain on työtehtäviä, jotka on helpompi hoitaa toimistolla.”

Muutamissa vastauksissa nousivat jälleen esiin yhteisöllisyyden haasteet ja uusien työntekijöiden kiinnittyminen työyhteisöön. Pelkästään etänä työskenneltäessä on haastavampaa tutustua uusiin työkavereihin. Digiloikka ja työvälineiden sujuva käyttö ja kehittyminen koettiin positiivisiksi asioiksi alun haasteiden jälkeen vuonna 2020. Virtuaalikahvit työkavereiden kanssa koettiin erittäin hyväksi asiaksi ja niiden toivottiin jatkuvan tulevaisuudessakin, mikäli etätyöskentely tulee jatkumaan.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tuloksista on pääteltävissä, että etätyömahdollisuus on Kaakkois-Suomen TE-toimiston henkilöstölle tärkeä asia. Parhaana vaihtoehtona pidetään etätyön hybridimallia, jossa etätyöskentely ja läsnätyöskentely vuorottelevat. Moni toivoo voivansa itse vaikuttaa etätyöpäivien määrään ja ajankohtaan. Kaakkois-Suomen TE-toimistossa oli etätyömahdollisuus jo ennen Covid-19-pandemiaa, mutta sitä hyödynsi vain pieni osa henkilöstöstä.

Kaikkien työskentelytavat muuttuivat maaliskuussa 2020, kun koko henkilöstö määrättiin etätyöhön. Toimistolla oli koko poikkeusolojen ajan pieni joukko henkilöstöä, mutta jokainen asiantuntija on ollut jossakin vaiheessa vähintään joitakin satunnaisia päiviä etänä. Yhtenä tutkimuskysymyksenä oli ”Miten äkillinen siirtyminen etätyöhön vaikutti työskentelytapoihin.” Vastauksena voidaan

todeta, että kaikkien työskentelytavat muuttuivat siten, että digitaaliset välineet ja erilaiset sovellukset otettiin laajasti päivittäiseen käyttöön ja niistä tuli aiemmasta poiketen tavallisia työvälineitä. Teams-sovelluksen avulla järjestetyt kokoukset ja tapaamiset arkipäiväistyivät, ja kasvokkain tapahtuvat kohtaamiset muuttuivat harvinaisemmiksi. Henkilöstö sopeutui tilanteeseen kukin tavallaan, ja digitaalisuudesta tuli iso ja tärkeä osa työntekoa, jota se ei niinkään ollut ennen vuotta 2020.

Toisena tutkimuskysymyksenä oli ”Mitä vaikutuksia äkillisellä siirtymisellä etätyöhön oli henkilöstön työhyvinvointiin”. Kyselyn vastauksista on havaittavissa, että koronapandemian alussa työhyvinvointi heikkeni jonkin verran. Tähän vaikuttivat eniten yleinen epävarmuus ja uusi, pelottavakin tilanne, jota ei meidän elinaikanamme ole aiemmin tullut vastaan. Etätyömääräys tuli nopeasti, ja jokainen joutui yhtäkkiä yksin kotiin opettelemaan uusia työskentelytapoja. Työkavereilta ja esihenkilöiltä sai tukea vain verkon välityksellä, ja sosiaaliset kontaktit vähenivät merkittävästi. Kaikki tämä edellä mainittu alensi työhyvinvointia, kunnes tilanteeseen totuttiin. Alettiin esimerkiksi järjestää virtuaalisia kahvitteluhetkiä ja etäkokouksia pidettiin useammin, kun digitaalisista työvälineistä tuli merkittävä osa omaa työtä. Moni huomasikin viihtyvänsä etätyössä, ja työhyvinvointi parani merkittävästi. Työskentelytavat muuttuivat ketterämmiksi, ja etätyöskentelyn edut ajoivat haittojen edelle.

Vaikka etätyömahdollisuutta arvostetaan, kaikki eivät kuitenkaan halua työskennellä etänä. Boijer-Spoof Heikinheimon ja Ilmivallan (2022, 54) mukaan etätyön sosiaaliset vaikutukset ovatkin yksilöllisiä: joillekin sopii yksin työskentely ja toiset taas kärsivät tapaamisten puutteesta. Tämä seikka peilautuukin hyvin kyselyn tuloksiin. Hybridimallin toivotaan jatkuvan tulevaisuudessa.

Tuloksista nousi esiin huoli uusista työntekijöistä ja heidän perehtymisestään uusiin työtehtäviin. Etätyöaikana uuteen työyhteisöön tutustuminen koettiin haastavana. Myös vaativien asiantuntijatehtävien omaksuminen voisi helpottua, kun asioista voisi kysyä heti vieressä olevalta työkaverilta. Viestillä tai puhelimitse kysyminen nostaa kynnystä kysyä. Tulevaisuudessa uusien työntekijöiden olisikin parasta olla läsnä toimistolla ainakin koko perehdytysjakson ajan.

Vastausten perusteella tämänhetkinen henkilöstön työhyvinvointi on kokonaisuudessaan hyvällä tolalla. Yli puolet vastaajista kertoi voivansa hyvin, ja valtaosa kertoi syyksi juuri hybridimallin. Lisäksi omasta työstä pidetään ja se koetaan antoisaksi. Työhyvinvointinsa huonoksi kokevat kertoivat syyksi liian suuren työmäärän tai jatkuvat muutokset organisaatiossa ja työtiloissa. Tulevaisuus huolettaa ja työn kuormitus aiheuttaa stressiä. Jatkossa näihin työhyvinvoinnin heikkenemisen syihin olisikin syytä paneutua syvemmin, ja esimerkiksi jatkuvien muutosten sijaan tilannetta voisi koettaa rauhoittaa. Se on toki helpommin sanottu kuin tehty, mutta osaavien asiantuntijoiden tyytyväisyys ja pienempi stressi parantaisivat työtyytyväisyyttä ja sitä kautta työhyvinvointia.

LÄHTEET

Aho, T., Höykinpuro, T, Kähärä, E., Lehtoranta, T, Sipilä, R. & Rauramo, P. 2017. Etätyössä turvallisesti. Työturvallisuuskeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/ [viitattu 18.1.2023].

Boijer-Spoof Heikinheimo, K. & Ilmivalta, R. 2022. Etätyön hyvinvointiopas. Helsinki: Bazar Kustannus.

Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ s.a. Työterveyslaitos. Verkkosivu. Saatavissa: https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo [viitattu 13.2.2023].

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

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. E-kirja. Edita Publishing Oy. Saatavissa: https://kaakkuri.finna.fi/ [viitattu 2.4.2023].

Helenius, A. 2016. Työstressi on hälytyskello, jota ei kannata väkisin hiljentää. Savon Sanomat. Verkkoartikkeli. Päivitetty 22.2.2016. Saatavissa: https://www.savonsanomat.fi/paikalliset/3055887 [viitattu 27.2.2023].

Heltti. 2022. Heltti julkaisi vuoden 2021 ajatustyön ilmiöitä: 59 % ajatustyöläisten työterveydessä kirjoitetuista sairauspoissaoloista mielenterveysperusteisia. Verkkoartikkeli. Saatavissa: https://heltti.fi/blogi/heltti-julkaisi-vuoden-2021-ajatustyon-ilmioita/ [viitattu 9.2.2023].

Inkinen, H. 2022. Hybridityö on työskentelyn uusi musta - miten tuottavuutta ja hyvinvointia johdetaan hybridinä? Kjarkur HR Consulting. Verkkoartikkeli. Saatavissa: https://www.kjarkur.fi/blog/hybridityo-on-uusi-musta-miten-tuotta-vuutta-ja-hyvinvointia-johdetaan-hybridina/?cookie-state-change=1681128775215 [viitattu 10.4.2023].

JLL Finland. 2022. Tutkimus: Etätyön suosio laskenut, toimistot tyhjänä - “Murtumispiste nähtävissä”. Verkkoartikkeli. Saatavissa: https://www.sttinfo.fi/tiedote/tutkimus-etatyon-suosio-laskenut-toimistot-tyhjana---murtumispiste-nahtavissa?publisherId=69817595&releaseId=69930375 [viitattu 7.3.2023].

Joustava työaika s.a. Työterveyslaitos. Verkkosivu. Saatavissa: https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/joustava-tyoaika [viitattu 9.2.2023].

Kantolahti, T. s.a. Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://stm.fi/tyohyvinvointi [viitattu 18.1.2023].

Kuisma, J. & Sauri, P. 2021. Etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916.2012. Finlex. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916#L1P2 [viitattu 16.4.2023].

Makkonen-Craig, H. 2021. Etätyö, lähityö ja läsnätyö. Kielikello. Verkkoartikkeli. Saatavissa: https://www.kielikello.fi/-/etätyö-lähityö-ja-läsnätyö [viitattu 13.2.2023].

Malmberg, K. 2023. Inhimilliset kontaktit työ-paikoilla ovat vähentyneet, ja sillä voi olla vakavia seurauksia – Asiantuntija muistuttaa työnantajan velvollisuudesta. Helsingin Sanomat. Verkkoartikkeli. Päivitetty 13.1.2023. Saatavissa: https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000009321929.html [viitattu 5.2.2023].

Mannermaa, K. 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Mattila, A. 2022. Stressi. Duodecim Terveyskirjasto. Verkkosivu. Saatavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976 (viitattu 10.4.2023].

Mielipalvelut s.a. Stressi ja palautuminen. Verkkoartikkeli. Saatavissa: https://mielipalvelut.fi/tieto/stressi-ja-palautuminen/ [viitattu 27.2.2023].

Muistiliitto s.a. Hyvä työ aivoille – kognitiivinen ergonomia työhyvinvoinnin tukena. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.muistiliitto.fi/application/files/1314/8666/3698/KognErgHuoneentaulu_esite_WEB.pdf [viitattu 25.2.2023].

Mäenpää, P. 2020. Mitkä ovat kolme tärkeintä tekijää etätyön johtamisessa? Kauppalehti. Verkkoartikkeli. Saatavissa: https://www.kauppalehti.fi/kumppanisisaltoa/studiovieras/mitka-ovat-kolme-tarkeinta-tekijaa-etatyon-johtamisessa/9ec9d442-2d8d-5e55-bf11-dfa73b0abd8f [viitattu 10.4.2023].

Möller, S. 2020. Monessa kotikonttorissa ergonomia tökkii ja askeleet jäävät vähiin – "Etätyö nosti pintaan vaivoja, joista päästiin jo 2000-luvulla". Yle Uutiset. Verkkoartikkeli. Päivitetty 16.10.2020. Saatavissa: https://yle.fi/a/3-11583696 [viitattu 10.4.2023].

Paavola, J. & Junkala, J. s.a. Korona opetti etätyön edut ja haitat. Toimihenkilöliitto ERTO ry. Verkkoartikkeli. Saatavissa: https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/4417-korona-opetti-etaetyoen-edut-ja-haitat [viitattu 9.2.2023].

Sarkkinen, M. 2022. Eettinen kuormitus työssä – kymmenen kysymystä ja vastausta. Työterveyslaitos. Verkkoartikkeli. Saatavissa: https://www.ttl.fi/tyopiste/eettinen-kuormitus-tyossa-kymmenen-kysymysta-ja-vastausta [viitattu 27.2.2023].

Sarpo, J. 2022. Hybridityö ravistelee työelämää: 5 faktaa johtajalle. Great Place to Work. Verkkoartikkeli. Saatavissa: https://greatplacetowork.fi/artikkelit/hybridityo-5-faktaa-johtajalle/ [viitattu 13.2.2023].

Stressaako työ avokonttorissa. 2015. Terve.fi-sivusto. Verkkoartikkeli. Saatavissa: https://www.terve.fi/artikkelit/83215-stressaako-tyo-avokonttorissa [viitattu 10.4.2023].

Sullström, H. & Uusitalo, K. 2021. Etätyö toi tietotyöläisen arkeen joustoa, eikä siitä haluta luopua – moni työnantaja hakee nyt mallia etätyön ja läsnäolon

yhdistämiseen. Yle Uutiset. Verkkoartikkeli. Saatavissa: https://yle.fi/a/3-12133518 [viitattu 13.2.2023].

Suomen Ergonomiayhdistys. 2019. Mitä on ergonomia? Verkkosivu. Päivitetty 7.8.2019. Saatavissa: https://www.ergonomiayhdistys.fi/ergonomia/mita-ergonomia-on/ [viitattu 24.2.2023].

TE-palvelut. 2023. Kaakkois-Suomen TE-toimisto. Verkkosivu. Saatavissa: https://toimistot.te-palvelut.fi/kaakkois-suomi [viitattu 5.2.2023].

Terveystalo. 2021a. Työkyky, työkykyarvio ja työkykyneuvottelu käytännössä. Verkkosivu. Päivitetty 16.11.2021. Saatavissa: https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketit/tyokyky-tyokykyarvio-ja-tyokykyneuvottelu/#Ty%c3%b6kyky [viitattu 5.2.2023].

Terveystalo. 2021b. Työergonomia optimoi työskentelyolosuhteet ja turvallisuuden. Verkkosivu. Päivitetty 16.11.2021. Saatavissa: https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketit/ergonomia-ja-tyoergonomia [viitattu 24.2.2023].

Tietokeskus. 2021. Tutkimus: työntekijät haluavat siirtyä hybridimalliseen työskentelyyn, organisaatiot nikottelevat perässä. Blogi. Saatavissa: https://www.tietokeskus.fi/blogi/tutkimus-tyontekijat-haluavat-siirtya-hybridimalliseen-tyoskentelyyn-organisaatiot-nikottelevat-perassa/ [viitattu 7.3.2023].

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä s.a. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Tampereen yliopisto ja Tampereen ammattikorkeakoulu. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.tyohyvinvointi.fi/ [viitattu 18.1.2023].

Työ- ja elinkeinoministeriö s.a. TE-palvelut tukevat työllisyyttä ja kasvua. Verkkosivu. Saatavissa: https://tem.fi/julkiset-tyovoima-ja-yrityspalvelut [viitattu 16.4.2023].

Työsuojelu. 2020. Näyttöpäätetyö. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Verkkosivu. Päivitetty 19.10.2020. Saatavissa: https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus/nayttopaatetyo [viitattu 25.2.2023].

Työsuojelu. 2022. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Verkkosivu. Päivitetty 17.8.2022. Saatavissa: https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat [viitattu 26.2.2023].

Työsuojelu. 2023. Psykososiaalinen kuormitus. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Verkkosivu. Päivitetty 27.1.2023. Saatavissa: https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus [viitattu 26.2.2023].

Työkykytalo s.a. Työterveyslaitos. Verkkosivu. Saatavissa: https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky [viitattu 5.2.2023].

Työterveyslaitos s.a. Aivotyötä tehdään yhdessä. Verkkosivu. Saatavissa: https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/aivotyo-sujuvaksi/aivotyota-tehdaan-yhdessa [viitattu 25.2.2023].

Työterveyslaitos. 2022a. Kuormitus ajaa etätyöhön – hyvä johtaminen ja yhteenkuuluvuus vetävät työpaikalle. Mediatiedote. Saatavissa: https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/kuormitus-ajaa-etatyohon-hyva-johtaminen-ja-yhteenkuuluvuus-vetavat-tyopaikalle [viitattu 7.3.2023].

Työterveyslaitos. 2022b. Miten Suomi voi? Tutkimushanke. Verkkosivu. Saatavissa: https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi [viitattu 7.3.2023].

Työturvallisuuskeskus s.a. Fyysinen kuormittuminen ja työergonomia. Verkkosivu. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/asiantuntija-ja-toimistotyo/fyysinen-kuormittuminen-ja-tyoergonomia-2/ [viitattu 24.2.2023].

Uutishuone. 2023. Riskinä työyksinäisyys? Verkkoartikkeli. Saatavissa: https://www.uwasa.fi/fi/uutishuone/uutiset/riskina-tyoyksinaisyys [viitattu 7.3.2023]

Valtioneuvosto. 2020. Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. Verkkosivu. Saatavissa: https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi [viitattu 5.2.2023].

Vilkka, H. 2021. Tutki ja kehitä. E-kirja. PS-kustannus. Saatavissa: https://kaakkuri.finna.fi/ [viitattu 2.4.2023]

Liite 1

Hei!

Olen Linda Miettinen ja työskentelen Kouvolan toimistolla yrityspalveluissa.
Opiskelen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa digitaalista liiketoimintaa
ja tarkoitukseni olisi valmistua tradenomiksi kesän alussa. Nyt teen opinnäytetyötä
aiheena ”Korona-ajan etätyöskentely ja työhyvinvointi Kaakkois-Suomen TE-toimistossa”.

Olisin erittäin kiitollinen ja iloinen, jos voisit käyttää hieman aikaasi ja vastata lyhyeen
kyselyyni liittyen vuosien 2020-2022 aikaiseen etätyöskentelyyn ja työhyvinvointiin.
Tämä tutkimus antaa käyttökelpoista ja erittäin kiinnostavaa tietoa koronavuosien vaikutuksista työhömme.
Lisäksi autat minua valmistumisen tiellä!

Kyselyyn vastaamiseen menee arviolta n. 10 minuuttia. Vastausaikaa on **29.3.2023 saakka**,
mutta vastaathan kuitenkin mahdollisimman pian. Mikäli et ole työskennellyt Kaakkois-Suomen TE-toimistossa vuosina 2020-2022,
sinun ei tarvitse vastata kyselyyn. Vastaaminen on täysin anonyymia eikä vastaajaa voi missään vaiheessa yhdistää antamiinsa vastauksiin.

Linkki kyselyyn: https://link.webropolsurveys.com/S/390C82F37A4D2F41

Liitteenä tietosuojailmoitus.

Ystävällisin terveisin
Linda Miettinen

TE-palvelut
AN-tjänster | TE services

Korona-ajan etätyöskentely ja työhyvinvointi

☐ Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Virkapaikkasi *

- ○ Hamina
- ○ Imatra
- ○ Kotka
- ○ Kouvola
- ○ Lappeenranta

2. Ryhmäsi *

- ○ Aikuisten palvelut
- ○ Esihenkilöt, päälliköt ja johtajat
- ○ Johdon tuki
- ○ Nuorten palvelut
- ○ Tuetun työllistymisen palvelut
- ○ Yhteiset palvelut
- ○ Yrityspalvelut

3. Ikäsi *

- ○ 20–30
- ○ 31–40
- ○ 41–50
- ○ 51–60
- ○ 60+

4. Sukupuolesi *

- ○ Nainen
- ○ Mies
- ○ Muu
- ○ En halua kertoa

5. Työskentelitkö etänä ennen koronapandemiaa ja poikkeusoloja? *

- ○ En.
- ○ Kyllä, satunnaisesti.
- ○ Kyllä, säännöllisesti.
- ○ En osaa sanoa.

6. Oletko työskennellyt etänä korona- ja poikkeusolojen aikana vuosina 2020–2022? *

- ○ Koko ajan.
- ○ Suurimman osan ajasta.
- ○ Satunnaisesti.

7. Viihdytkö etätyössä? *

- ○ En ollenkaan.
- ○ En oikein viihdy.
- ○ Viihdyn jonkin verran.
- ○ Viihdyn oikein hyvin.
- ○ En osaa sanoa.

8. Mikä on mielestäsi parasta etätyössä? Voit valita useamman. *

- ☐ Työrauha
- ☐ Parempi keskittyminen työhön
- ☐ Ajansäästö (esim. työmatkoihin käytetty aika)
- ☐ Vapauden tunne
- ☐ Työn ja muun elämän joustavampi yhdistäminen
- ☐ Omien aikataulujen sujuvampi suunnittelu
- ☐ Ekologisuus (esim. työmatka-autoilun jäädessä pois)
- ☐ Digitaalisten työvälineiden tehokkaampi käyttö
- ☐ Muu syy, mikä?

_____

9. Miksi et viihdy etätyössä? Voit valita useamman. *

- [ ] Tunnen oloni yksinäiseksi.
- [ ] Sosiaaliset kontaktit vähentyvät.
- [ ] Unohdan pitää taukoja.
- [ ] Työergonomia on puutteellista.
- [ ] Työskentelytila on puutteellinen tai sitä ei ole.
- [ ] En pysty keskittymään töihin.
- [ ] Työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy.
- [ ] Esihenkilöt tuntuvat etäisiltä.
- [ ] Muu syy, mikä?

_____

10. Koetko, että korona- ja poikkeusajan etätyö vaikutti jollakin lailla työhyvinvointiisi vuosina 2020–2022?

- ○ Kyllä, miten?

_____

- ○ En.
- ○ En halua kertoa.
- ○ En osaa sanoa.

11. Minkälaiseksi koet työhyvinvointisi juuri nyt? *

- ○ Hyväksi, miksi?

_____

- ○ Huonoksi, miksi?

_____

- ○ En halua vastata.
- ○ En osaa sanoa.

12. Miten koet korona-ajan etätyöskentelyn vaikuttaneen alla oleviin tekijöihin omassa työssäsi vuosina 2020-2022? *

	Vaikutti erittäin negatiivisesti	Vaikutti melko negatiivisesti	Pysyi ennallaan	En osaa sanoa	Vaikutti melko positiivisesti	Vaikutti erittäin positiivisesti
Työn fyysinen kuormittavuus	○	○	○	○	○	○
Työn psyykkinen kuormittavuus	○	○	○	○	○	○
Digitaaliset taidot	○	○	○	○	○	○
Työssä jaksaminen	○	○	○	○	○	○
Sairauspoissaolot	○	○	○	○	○	○
Työmotivaatio	○	○	○	○	○	○
Työtyytyväisyys	○	○	○	○	○	○
Työn hallinnan tunne	○	○	○	○	○	○
Esihenkilön tuki	○	○	○	○	○	○
Työyhteisön tuki	○	○	○	○	○	○

13. Miten työskentelet mieluiten? *

- ○ Etänä
- ○ Läsnä toimistolla
- ○ Hybridinä, eli osaksi etänä ja osaksi läsnä

14. Lopuksi vapaa sana. Tähän voit kirjoittaa vapaasti ja anonyymisti esimerkiksi mietteitäsi ja kokemuksiasi liittyen etätyöhön ja työhyvinvointiin vuosina 2020–2022.