



Etätyön vaikutus työhyvinvointiin työterveydessä työskentelevillä työterveyshoitajilla

Minni Mutanen

Pia Riivari

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2023

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ylempi tutkinto-ohjelma
Sosiaali- ja terveysalan asiakaslähtöinen kehittäminen

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ylempi tutkinto-ohjelma
Sosiaali- ja terveysalan asiakaslähtöinen kehittäminen

MUTANEN, MINNI & RIIVARI, PIA

Etätyön vaikutus työhyvinvointiin työterveydessä työskentelevillä työterveyshoitajilla
Opinnäytetyö 50 sivua, joista liitteitä 2 sivua
Marraskuu 2023

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää etätyötä tekevien työterveyshoitajien kokemuksia työnsä työhyvinvointia tukevista tekijöistä ja sen psyykkisistä, sosiaalisista sekä fyysisistä kuormitustekijöistä. Tavoitteena oli löytää keinoja, joiden avulla voidaan tukea etätyötä tekevien työterveyshoitajien työhyvinvointia. Tietoja voi jatkossa hyödyntää työyhteisöjen kehittämisessä ja työterveyshoitajien työsäjäksämisen tukena.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, joka perustui opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysia, näin tuloksista saatiin kattava kokonaiskäsitys. Tutkimustulosten perusteella etätyö tuki työterveyshoitajien työhyvinvointia. Toimivan työyhteisön merkitys korostui työhyvinvointia tukevana tekijänä. Etätyön haasteina koettiin puutteellinen työergonomia ja useiden työtehtävien hoitaminen samanaikaisesti.

Jatkotutkimusehdotuksena voi tarkastella eri terveysalan ammattiryhmien kokemuksia etätyön vaikutuksesta työhyvinvointiin ja miten työnantajan tarjoama etätyömahdollisuus vaikuttaa työhön sitoutumiseen.

Asiasanat: etätyö, työhyvinvointi ja työterveys

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master's Degree Programme in Development and Management of Health Care
and Social Services
Client-oriented Development in Social and Health Services

MUTANEN, MINNI & RIIVARI, PIA
The Effect of Remote Work on the Well-Being of Occupational Health Nurses
working in Occupational Health

Bachelor's thesis 50 pages, appendices 2 pages
November 2023

The purpose of this thesis was to investigate the wellbeing of occupational health nurses at remote work. The aim was to produce information on the effects of remote work to the well-being at work of occupational health nurses. The information obtained can be used to develop remote working practices and to support occupational health nurses work well-being.

The data was collected in semi-structured interviews based on qualitative research method. The data were analyzed using qualitative content analysis. According to the study, remote work improved work well-being of occupational health nurses. The importance of a functioning work community was significant. Based on the results of the semi-structured interview Insufficient work ergonomics and managing several work tasks at the same time were challenges related to remote work.

Further research is required on the effect of remote work for different professions in health sector. It could also be investigated whether the remote work option affects commitment to work.

Key words: remote work, work well-being, occupational health

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	7
	2.1 Toimintaympäristön kuvaus	7
	2.2.Tiedonhaku tutkimuksessa	8
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	9
4	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	10
	4.1 Työhyvinvointi	10
	4.1.1 Työhyvinvoinnin merkitys	12
	4.1.2 Työhyvinvoinnin haasteet.....	13
	4.1.3 Työnantajan tapa tukea työhyvinvointia	13
	4.2 Etätyö.....	14
	4.2.1 Etätyön vaikutus työhyvinvointiin.....	16
	4.2.2 Etätyön ergonomia	17
	4.3 Työterveyshuolto.....	17
5	MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT	19
	5.1 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä	19
	5.2 Haastatteluteemat.....	19
	5.3 Aineistonkeruu teemahaastattelulla	20
6	TUTKIMUKSEN ANALYSOINTI	23
	6.1 Laadullinen sisällönanalyysi.....	23
	6.2 Tutkimusaineiston analyysi	24
7	TUTKIMUSTULOKSET	27
	7.1 Etätyön työtehtävät haastateltavilla.....	27
	7.2 Etätyön positiiviset ja työhyvinvointia tukevat tekijät	28
	7.3 Oman työn hallintamahdollisuudet etätyössä.....	29
	7.4 Etätyön tuomat muutokset työn toteutukseen	30
	7.5 Etätyön vaikutukset omaan työhön ja työhyvinvointiin	30
	7.6 Etätyössä koetut haasteet.....	31
	7.7. Työergonomian toteutuminen etätyössä	33
	7.8 Työyhteisön tukea antava merkitys etätyössä	33
	7.9. Etätyön toteutuksen merkitys.....	34
8	POHDINTA	35
	8.1 Eettisyyden tarkastelua.....	36
	8.2 Luotettavuuden tarkastelua.....	36
	8.3 Tulosten tarkastelua.....	37

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET	40
LÄHTEET	42
LIITTEET	49
Liite 1. Haastatteluteemat	49
Liite 2. Suostumuslomake.....	50

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmässä on tapahtunut paljon muutoksia Suomessa 2000-luvun aikana. Sosiaali- ja terveystalouden uudistusta on pyritty toteuttamaan jo usean hallituksen toimesta. On haluttu saada yhdenvertaisuutta tukeva ja hyvinvointi- ja terveyserojen kaventamiseen pyrkivä asiakaslähtöinen palvelujärjestelmä. (Juujärvi ym. 2019.) Työvoimasta on pulaa eniten juuri terveys- ja sosiaalialan ammattilaisten osalta (Valtioneuvosto, työ- ja elinkeinoministeriö 2021). Tämän takia on tärkeä kiinnittää huomiota terveystalouden työntekijöiden työhyvinvointiin.

Mahdollisuus tehdä työssä etätöitä voi olla tekijä, jolla työnantaja voi tulevaisuudessa houkuttaa osaavia työntekijöitä. Etätöillä voi olla vaikutusta siihen, miten työntekijä sovittaa työn ja arkielämän yhteen. (Vilkman 2016,16.) Terveystalouden työpaikoille ja työterveyden toimintaan etätöitä on tullut osaksi työtä, niissä työtehtävissä missä työnkuva sen mahdollistaa. Työterveyden terveystarkastuksia tehdään yhä enemmän etävastaanotoilla ja tapaamisia pidetään etäyhteyksin. Aihe on ajankohtainen ja sillä on merkittävää vaikutusta työelämän näkökulmasta.

Työterveyshuollolla on tärkeä rooli työntekijöiden työkyvyn tukemisessa (Työterveyslaitos n.d.a.). Työhyvinvointi on taas tärkeä tekijä työkyvyn kannalta. Työhyvinvointiin tulee panostaa, jotta työntekijät sitoutuvat työhönsä ja jaksavat työssään.

Tämä opinnäytetyö tehdään, sillä etätöiden vaikutuksesta työhyvinvointiin ja työsäjäksämiseen on tärkeä saada tutkimustietoa työterveyshoitajien näkökulmasta. Yhteistyötahona tässä opinnäytetyössä on ollut yksityinen työterveyden toimija.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tietoa etätyön vaikutuksista työterveydessä työskentelevien työterveyshoitajien työhyvinvointiin liittyen. Opinnäytetyössä on haastateltu etätyötä tekeviä työterveyshoitajia kolmeen tutkimuskysymykseen pohjautuen. Haastatteluissa annettiin mahdollisuus myös avoimeen kommentointiin etätyöstä.

2.1 Toimintaympäristön kuvaus

Opinnäytetyön yhteistyötahona on yksityinen terveystaloyritys. Yksi yrityksen palvelualueista on työterveys. Työterveyspalvelut ovat nykyaikana enenevässä määrin työkykyä tukevia palveluja. Työterveyshoitajat työskentelevät työterveyden työntekijöinä osana moniammatillisista työterveyden tiimiä.

Työterveyshoitaja toimii työterveyden ammattihenkilönä terveyden ja työkyvyn edistäjänä ja ylläpitäjänä niin työntekijöiden kuin työyhteisön osalta. Keskeisiä työtehtäviä ovat terveysneuvonta ja tulee arvioida terveydellisiä olosuhteita työpaikoilla. Työterveyden palveluiden koordinoitavat toteutetaan yhteistyössä työpaikkojen kanssa. Työterveyshoitaja huolehtii siitä, että työterveyshuollon prosessit kuten työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset toteutuvat sovitusti. Työntekijöiden ja työyhteisöjen työkyvyn edistäminen ja seuranta on myös tärkeä työtehtävä. Tätä työterveyshoitaja tekee itsenäisesti ja moniammatillisessa yhteistyössä työterveyslääkärin ja muiden työterveyden asiantuntijoiden kanssa. Työterveyshoitajan työ vaikuttaa taloudellisesta näkökulmasta yhteiskuntaamme. (Mehiläinen n.d.; Terveystalo n.d.; Työterveyshoitajat n.d..) Työterveyshoitaja voi työssään vaikuttaa työntekijöiden ja työyhteisöjen tulevaisuuteen ja hän näkee vaikutukset, mitä yhteiskunnan tason päätöksillä on työelämän muutoksiin. (Työterveyshoitajat n.d.)

Etätyö on lisääntynyt viime vuosina työterveyshoitajien työssä ja näin mahdollistanut oman työn suunnittelun ja toteutuksen entistä itseohjautuvammin. Opinnäytetyön teoriaosuudessa kerrotaan työhyvinvoinnista ja etätyöstä eri näkökulmia hyödyntäen.

2.2.Tiedonhaku tutkimuksessa

Laadunarviointi tarkoittaa, että arvioidaan kriittisesti, miten tutkimus on tehty ja miten tutkimusmenetelmiä on siinä hyödynnetty. Laadunarviointia tehdään silloin, kun tutkimushakuja on tehty ja näistä hakutuloksista on valittuna tutkimukset, jotka otetaan mukaan työhön. (Tampereen Yliopiston kirjasto n.d.) Saatujen tiedonlähteiden luotettavuutta on tarpeen arvioida ja tulee miettiä, onko tieto perusteltua ja pitääkö se paikkansa. Aineiston näkökulmaan ja aiheen käsittelytapaan tulee tutustua. (Tampereen yliopiston kirjasto n.d.)

Tässä opinnäytetyössä molemmat tutkijat keräsivät tahoillaan taustatietoa opinnäytetyön teoriapohjaan tiedonhaun avulla. Sisäänottokriteereinä opinnäytetyön tutkimuksessa olivat tietokannoista hakusanoilla löydetyt tulokset, julkaisun aikaväli oli vuosina 2010-2023. Tiedonhaku rajattiin pääosin lähivuosille, koska teknologia on kehittynyt vauhdilla viime vuosina ja nähtävissä oli selkeää kehitystä etätyöskentelyssä koronaepidemian myötä. Opinnäytetyössä keskityttiin uusimpiin tutkimuksiin aiheesta. Tutkimuksen tiedonhakuun on käytetty pääasiassa tietokantoja Finna, Medic ja Cinahl. Rajauksena oli suomen- ja englanninkielinen julkaisu sekä tekstin saatavuus ilman lisäkuluja. Poissulkukriteereinä olivat ennen vuotta 2010 julkaistut tutkimukset sekä täysin toisen alan etätyöstä tehdyt tutkimukset ja artikkelit. Etätyötä on tutkittu monilla eri aloilla ja opinnäytetyössä on hyödynnetty muun muassa sosiaali- ja kasvatustieteiden aiempia tutkimustuloksia terveysalan lisäksi. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan etätyötä työhyvinvoinnin näkökulmasta ja työterveyden toimialalla.

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää etätyötä tekevien työterveyshoitajien kokemuksia työnsä työhyvinvointia tukevista tekijöistä ja sen psyykkisistä, sosiaalisista sekä fyysisistä kuormitustekijöistä.

Tavoitteena on löytää keinoja, joiden avulla voidaan tukea etätyötä tekevien työterveyshoitajien työhyvinvointia. Tietoja voidaan jatkossa hyödyntää työyhteisöjen kehittämisessä ja työterveyshoitajien työssäjaksamisen tukena.

Tutkimuskysymykset tutkimuksessamme ovat:

1. Miten etätyö vaikuttaa työterveyshoitajan työhyvinvointiin?
2. Mitkä asiat koetaan työhyvinvointia tukevinä tekijöinä työterveyshoitajan tekemässä etätyössä?
3. Mitkä asiat aiheuttavat haasteita työterveyshoitajan tekemässä etätyössä?

4 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Opinnäytetyön teoreettisina lähtökohtina ovat etätyön vaikutukset työhyvinvointiin ja terveysalan työn kuormittavuuteen. Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat etätyö, työhyvinvointi ja työterveys. Käsitteet toimivat opinnäytetyön hakusanoina ja teoreettisina lähtökohtina. Teoriapohjana käytettiin aiempaa tutkimustietoa aiheesta. Laadullinen tutkimus toteutettiin teemahaastattelujen avulla ja teemahaastattelu perustui opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Tutkimusongelmasta tulee ottaa keskeiset teemat tai aiheet teemahaastattelun pohjaksi. Näihin teemoihin vastaamalla pyritään saamaan vastauksia tutkimusongelmiin. (Vilkkä 2021,124.)

4.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on työn ja sen merkityksen, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin muodostama kokonaisuus. Työhyvinvointi koostuu yksilön, yhteisön sekä työympäristön hyvinvoinnista. Yksilö, työyhteisö ja työympäristö toimivat myös esimerkiksi työhyvinvoinnin mittareina. (Rauramo, 2012, 20.) Terveystieteiden tutkimuksessa on keskeytyksiä toistuvasti ja useita samaan aikaan olevia työtehtäviä. Stressitekijät vaikuttavat työn sujuvuuteen ja työhyvinvointiin heikentävästi. (Tehy-verkkolehti 2018.) Työntekijät kuormittuvat työssä, jos työmäärä on liian suuri. Hyvinvoinnista tulee siis huolehtia, koska tällä on vaikutusta myös työn tuottavuuteen. (Kaijala & Tolvanen 2020, 209.) Työhyvinvointia heikentävät työssä myös kateus, juoruilu, syyllistäminen ja virheiden korostaminen. (Paasivirta & Nikkilä 2010, 138–139.)

Terveys on fyysinen ja psyykinen kokonaisuus. Jokainen vastaa itse omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan. Esihenkilölläkin on vastuuta työntekijöiden terveydestä. Työnantaja voi tukea työntekijöitä terveellisempien elintapojen valitsemisessa. Näin voidaan saada myönteisiä vaikutuksia myös työyhteisöihin. (Jabe 2010, 184-187.)

Paasimaa ja Sipiläinen (2020) ovat lähestyneet kandidaatin tutkimuksessaan työhyvinvointia työn voimavarojen ja työn imun kokemisen näkökulmasta (Paasimaa & Sipiläinen 2020). Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen kehittämiseen on luotu välineeksi Työhyvinvoinnin portaat -malli. Malli pohjautuu ihmisen perustarpeisiin, joita ovat psyko-fysiologinen tarve, arvostuksen, turvallisuuden ja liittymisen tarpeet sekä tarve toteuttaa itseään. Kun nämä tarpeet tulevat tyydytetyiksi työssä ja elämässä, niin se antaa tilaa hyvinvoinnille. (Rauramo 2009.)

Työterveyslaitoksen työkykytalo-mallissa taas työkykyä kuvataan talon muodossa. Tässä on neljä kerrosta. Kolmessa alimmassa kerroksessa on yksilön omia voimavaroja. Ylimmässä eli neljännessä kerroksessa kuvataan työtä, johtamista ja työskentelyolosuhteita. Kun kaikkia kerroksia kehitetään koko työelämän ajan, se mahdollistaa työkykytalon pysymisen pystyssä. (Työterveyslaitos n.d.b.)



KUVIO 1. ©Työterveyslaitos Työkykytalo (Työterveyslaitos n.d.b.)

Työssäjaksaminen on kokonaisuus, johon vaikuttaa psyykinen ja fyysinen hyvinvointi sekä oman jaksamisen kokemus. Oman työyhteisön kehittäminen omalla panoksella on osa työhyvinvointia. Oman itsensä ja työyhteisön kehittä-

minen edellyttää vastuullisuutta ja hallintaa omassa työssä. Vuorovaikutus työnantajan kanssa vaatii työyhteisön osallistumista keskusteluun ja päätöksentekoon. (Mäkisalo 2003, 20–21.)

Hakanen ym. (2018) ovat nostaneet tutkimuksestaan kirjoittamassa artikkelissa esille asioita, joissa käsitellään työresurssien vaikutusta työhön sitoutumiseen ja sitouttamiseen. Heidän mukaansa työntekijöiden odotetaan olevan nykyisin työhönsä sitoutuneita, innovatiivisia ja aloitteellisia työssään. Kun positiiviset vahvuudet työelämässä yhdistetään, näillä voidaan vaikuttaa resursseja lisäävästi. Eri resurssien vaikutus hyvinvointiin on tiedostettu laajasti. Motivaatio työssä taas on tärkeä työhyvinvointia edistävä resurssi. Hakanen ym. (2018) ovat artikkelissaan tuoneet esille, että työvoimaan liittyvät resurssit ovat merkittäviä edellytyksiä työntekijän työhön sitoutumiselle. (Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner 2008.)

4.1.1 Työhyvinvoinnin merkitys

Hyvinvointi työyhteisössä on kokonaisvaltainen käsite, jolla on merkitystä organisaation toimintakulttuurin, toimintatapojen, työn sisällön, osaamisen, työympäristön ja työyhteisön kannalta (Pakka & Rätty 2010, 6). Henkiselle hyvinvoinnille on olemassa henkilöstöpoliittisia perusteita. Se on pidemmällä aikavälillä yksi tärkeimmistä edellytyksistä työssäjaksamiselle ja työkyvyn ylläpidolle. Tämä vaikuttaa myös tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Työperäinen pahoinvointi voi heikentää sitä. (Tarkkonen 2013, 35.) Hyväri ja Vuokila-Oikkonen ovat artikkelissaan ottaneet esille sen, miten työn tekemisen rakenteisiin ja toimintatapoihin tulee kiinnittää huomiota. Nopea digitalisoituminen lisää työntekijöillä uusien taitojen omaksumisen vaatimuksia. Nykyisin työntekijän oma vastuu jaksamisesta ja työssä menestymisestä on lisääntynyt. Hyväri & Vuokila-Oikkonen ovat kuvanneet artikkelissaan voimavaralähtöistä ja työhyvinvoinnin kehittämistä ratkaisukeskeisesti. (Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2018, 11-12.) Kaikilla näillä edellä mainituilla asioilla on vaikutusta työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Tässä opinnäytetyössä keskiössä ovat sekä etätöön positiiviset että negatiiviset vaikutukset työhyvinvointiin.

4.1.2 Työhyvinvoinnin haasteet

Työ on muuttunut fyysisesti rasittavasta työstä pääosin asiantuntija- ja asiakaspalvelutyöksi. Tähän ovat vaikuttaneet teollistuminen ja informaatiotekniikan lisääntyneet käyttö. Epätyypilliset työajat ovat lisääntyneet ja yleistyneet globalisaation myötä. Myös työn pysyvyydestä voi olla epävarmuutta. Nämä kaikki ovat vaikuttaneet työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden ja työstä johtuvan stressin lisääntymiseen. Nämä asiat nousevat esille Juvanin (2019) Duodecimin katsauksessa. Tutkimuskatsauksen mukaan työstressi on työperäisten sairauksien ja oireiden merkittävä aiheuttaja. (Juvani 2019, 2057,2063.)

Työntekijät voivat joutua tinkimään omasta palautumisestaan, kun työn haastavuus ja mielenkiinto pidentää työpäivien pituutta tai jos työssä koetaan kiirettä. Sähköpostien lukeminen ennen nukkumaanmenoa voi keskeyttää työstä palautumisen ja vaikuttaa näin unen laatuun. Hyvinvoinnin osalta palautuminen on tärkeää omien voimavarojen ylläpitämisessä. (Koroma ym. 2011, 22.)

Pennonen (2011) on väitöskirjassaan tutkinut psykologisesta näkökulmasta palautumista työkuormituksesta. Hän on nostanut esille nykypäivän työelämän haasteellisuuden, kun tietotyön määrä on lisääntynyt. Tutkimuksessa tuli ilmi, että psykologinen irrottautuminen työstä edistää palautumista. Tutkimuksessa nousi esille, että työssä, joka on aikataulutettua ja paineita aiheuttavaa, rentoutumisen taito suojasi uupumusasteiselta väsymiseltä. Tutkimuksessa korostui palautumisen merkitys hyvän työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. (Pennonen. 2011.)

4.1.3 Työnantajan tapa tukea työhyvinvointia

Onnistunut etätyö perustuu työntekijän, esihenkilön ja työnantajan väliseen luottamukseen, yhdessä sopimiseen, suunnitteluun ja lisäksi itseohjautuvuuteen. Etätyössä psyykkistä hyvinvointia suojelevat johtamisen tavat ovat pääsääntöisesti samat kuin lähijohtamisessakin. (Työterveyslaitos n.d.c.) Esihenkilön tuen

katsotaan olevan merkittävässä asemassa työntekijän motivaation tukemisessa ja työhön sitoutumisessa (Lankinen, Miettinen & Sipola 2004,33).

Työhyvinvointiin vaikuttavat ja sitä lisäävät monet psyykkiset tekijät. Työntekijän kokemus tulla huomioduksi, kuten kuulluksi tuleminen, työn henkisen kuormittavuuden tasaaminen työntekijöiden kesken, sekä työntekijän kokemus oman työn hallinnasta. Työyhteisön tuki, tasa-arvoinen kohtelu ja oikeudenmukaisuus on tärkeää. (Pakka & Rätty 2010 14.) Esihenkilöllä on myös tärkeä rooli työhyvinvoinnin osalta, sillä hän voi luoda työhyvinvointia tukevia käytäntöjä, sekä yhteishenkeä nostavia työtapoja (Työterveyslaitos n.d.d.).

Kun työ muuttuu entistä enemmän virtuaaliseksi, tulee myös johtamiskulttuurin muuttua työajan seuranta ja kontrollia korostavasta johtamiskulttuurista etäjohtamisen suuntaan. Esihenkilön antaessa enemmän vapautta työntekijöille omaan työhönsä ja vähentämällä omaa kontrolliaan, lisää tämä usein sitoutumista ja motivaatiota työtä kohtaan. Selkeiden tavoitteiden määrittäminen työntekijöiden ja esihenkilön välille ja tavoitteiden toteutumisen seuraaminen vaikuttavat onnistumiseen etäjohtamisessa. (Vilkman 2016,144.)

4.2 Etätyö

Etätyössä työntekijä työskentelee muussa valitsemassaan paikassa työnantajan toimitilojen ulkopuolella. Työnantajan ja työntekijän välillä on tehty erillinen sopimus etätyön teosta. (TEPA-termipankki n.d.) Termillä voidaan tarkoittaa vain kotona tehtyä työtä työnantajalle. Tai sitten se voi olla muualla kuin varsinaisella päätyöpaikalla tehtävää työtä. (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011,6.) Etätyö voi olla jatkuvaa, säännöllistä, esimerkiksi jonain päivänä viikossa tehtävää tai sitä voidaan tehdä satunnaisesti. Tietotekniikan käyttö on merkittävä tekijä etätyössä. (Vilkman 2016, 13.) Etätyössä on tärkeä olla sovittuna yleisistä toimintakäytännöistä ja työnantajan kanssa tehdään sopimus, kun aloitetaan etätyön tekeminen (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011,6).

Etätöiden tekeminen on yleistynyt merkittävästi vuoteen 2019 verrattuna. Kaikista palkansaajista lähes puolet oli tehnyt etätöitä vuoden 2020 aikana työolobarometrin (2020) mukaan. Koronapandemian vaikutuksesta etätöiden tekeminen meni harppauksin lähes vuosikymmenen eteenpäin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.) Työterveyshuollon palveluissa digitaaliset palvelut lisääntyivät myös nopeasti koronapandemian myötä ja näin etäpalveluiden käyttö lisääntyi merkittävästi (Työterveyslaitos n.d.e.).

Kun ei ole riippuvainen työnteon toimipaikasta tai tekee töitä monipaikkaisesti, niin se mahdollistaa työn paikasta riippumatta. Tämä voi osaltaan vaikuttaa työllisyyteen myönteisesti. Työssä korostuu myös jatkuvan oppimisen merkitys. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.) Kun tehdään etätöitä tai hybriditöitä, missä yhdistyy toimipaikalla ja etänä tehty työ, lisää tämä tarvetta yhdessä ohjautuvuudelle ja myös yhdessä tekemiselle. Monipaikkainen työ voi osaltaan uudistaa yhteistyön käytäntöjä ja toimivaa johtamista. (Työterveyslaitos n.d.f.)

Jos vuorovaikutus on vähäistä oman työyhteisön tai esihenkilön kanssa, voi etänä työskentelevä kokea, että hän jää työyhteisön ulkopuolelle. Asia voi korostua työyhteisöissä, joissa osa työskentelee hajanaisesti eri paikoissa ja osa työntekijöistä on fyysisesti samassa toimipaikassa. Jokainen kokee joukkoon kuulumisen tunteen eri tavalla. (Vilkman. 2016, 50.)

Etätöntekijälle on erityisen tärkeää, että hänellä on itsensä johtamisen taitoja. Työntekijän tulee asettaa itselle vaatimuksia ja seurata itse oman työnsä edistymistä. Jo se on tärkeä määrittää, miten itse työskentelee. Työtä tehdään itsenäisemmin ja etätö mahdollistaa vastuun lisääntymisen työssä. Työntekijöillä on kuitenkin aina yksilöllisiä eroja. Toiset tekevät mieluummin töitä itsenäisesti, kun taas osa voi kokea tarvitsevansa työhön ohjausta enemmän. Esihenkilön tulee seurata, etteivät työntekijät jää yksin työtehtäviensä ja haasteidensa kanssa. (Vilkman. 2016. 51, 52.) Tietotyössä suurin osa työstä tehdään näyttöpäätteellä ja työntekijöiden mielessä, joten esihenkilön rooli työmäärän seuraamisen ja arvioinnin osalta voi olla haasteellista. Jos työntekijän on vaikeampi hallita oman työnsä tekemistä ja työtapojaan, voi se lisätä työn kuormittavuuden kokemusta. (Vilkman 2016, 52.)

4.2.1 Etätyön vaikutus työhyvinvointiin

Saari ja Villman tutkivat työssään korkeakoulussa työssä olevien työntekijöiden kokemuksia etätyön aikaisesta hyvinvoinnista. He saivat tutkimuksellaan uutta tietoa työn imusta etätyöhön liittyen. Työn imua etätyöaikana edistivät etätyövalmiuksien kokeminen työssä, sosiaalinen tuki esihenkilöiltä ja muilta työntekijöiltä ja työntekijän omaehtoinen työn kehittäminen. (Saari & Villman 2022, 18.) Ajan käyttö voi tehostua etätyössä, kun etäkokoukset ja etänä tehtävä työ eivät vaadi matkustamista työpäivän aikana (Työterveyslaitos n.d.c.).

Tauotuksen vähäisyys, pitkään näyttöpäätteen äärellä istuminen ja arkiliikunnan vähentyminen voivat olla haasteita etätyön osalta. Työpaikalla onkin tärkeä sopia yhteisistä käytännöistä niin, että työstä palautumiselle annetaan tilaa. Yhteisöllisyys on tärkeä osa työkuultuuria ja etätyössä voi aiheutua myös eristäytyneisyyden kokemusta. Kasvokkain tapaamisen mahdollistaminen taas voi tukea työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Työterveyslaitos n.d.c.) Työhön voi keskittyä etätyössä myös niin, että työntekijä unohtaa riittävän tauotuksen ja ruokailun. Työpäivät voivat myös pidentyä ja työn ja vapaa-ajan rajaaminen voi olla vaikeampaa. (Vilkman 2016, 119.)

Vuorovaikutus tietotekniikan kautta toimivien laitteiden välityksellä on välittyntä vuorovaikutusta. Silloin kun yhteistyötä tehdään tietoteknisten laitteiden, kuten kannettavien tietokoneiden avulla, tulee myös työhyvinvoinnin kannalta arvioida, miten laitteet soveltuvat työtehtäviin. On tärkeää arvioida, hallitseeko työntekijä laitteiden käyttöä riittävästi. Kun tekniikka on toimivaa, tämä vaikuttaa myös työhyvinvointiin ja työn tuloksiin edistävästi. Kuormitustekijöitä voivat olla muun muassa virtuaalisen työskentelyn psykososiaaliset tekijät, kuten yhteisöllisyyden kokeminen ja läsnäoloon ja työpaikkaan kuulumiseen liittyvät tekijät. (Koroma ym. 2011, 16.)

4.2.2 Etätöön ergonomia

Työympäristön merkitys on tärkeä työssä, tämä tukee keskittymistä ja yhteistyön toimivuutta. Etätöissä tulee kiinnittää huomiota omaan työergonomiaan ja työvälineiden, kuten työtuolin ja työpöydän ergonomisiin tekijöihin samoin kuin muutenkin työssä. Jos etätöitä tehdään ergonomian osalta puutteellisilla työvälineillä pitkäkestoisesti, voi tämä johtaa tuki- ja liikuntaelinoireisiin. Työntekijä voi itse vaikuttaa omilla toimillaan työn ergonomiatekijöihin ja sen kautta työn fyysiseen kuormittavuuteen. Työnantajan tulee myös työturvallisuuslain mukaan huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisesta työskentelystä työssä, ja tähän tulee kiinnittää huomiota myös etätöissä. (Kaijala & Tolvanen 2020,211; Työterveyslaitos n.d.g.)

4.3 Työterveyshuolto

Työkyvyn tukemiseen työterveyshuollolla on erikoisosaamista ja sen rooli on keskeinen työllisyyden vahvistamisessa. Koko yhteiskuntaa voi hyödyttää suuntaus siihen, että työterveyshuolto otetaan tiiviimmin mukaan muuhun Sote-järjestelmään. (Työterveyslaitos n.d.a.) Työterveyden on tärkeä painottua ennaltaehkäisevään työterveyshuollon toimintaan. Työnantajan on järjestettävä ennaltaehkäisevä työterveyshuolto työntekijöille ja tämä koskee kaikkia työnantajia, joilla on yksikin työntekijä työssä. Työterveyshuolto on työntekijöiden ja työyhteisöjen hyvinvointitekijöissä taho, jolla on laajaa moniammatillista asiantuntijuutta. (Uitti 2014,10, 182.) Työterveydessä on tärkeää huomioida muun muassa digitalisaation ja muuttuvan työelämän vaikutukset työhön. Työterveyshuolto on osallisena noin kahden miljoonan suomalaisen terveydenhuollon järjestämiseen tällä hetkellä. Sillä on ainoana terveydenhuollon toimijana suora yhteys työpaikkoihin ja sen tärkeimpiä tehtäviä on työntekijöiden työkyvyn tukeminen. (Työterveyslaitos n.d.a.)

Koski on selvittänyt pro gradu -tutkimuksessaan työterveyshoitajien ammatillista osaamista, kun työelämän haasteet muuttuvat. Hän on ottanut työhönsä myös

kestävän kehityksen näkökulman. Tutkimus toteutettiin laadullisin teemahaastatteluin toteutettuna tutkimuksena ja siinä kartoitettiin osaamisen vahvuustekijöitä ja haasteita ja kehittämistarpeita osaamisen tueksi. Asiantuntijuus nousi Kosken (2012) tutkimuksessa vahvuustekijäksi ja käytännön esimerkkien kautta oppiminen ja ryhmässä keskusteleminen toimivat keskeisinä oppimiskeinoina työterveyshoitajien työssä. Yhdessä oppiminen koettiin tärkeimmäksi asiaksi oman työn kehittämisessä. (Koski 2012.) Tässä opinnäytetyössä keskitytään etätöitä tekevien työterveyshoitajien työhyvinvointiin. Työterveyshoitajien työssä näkyy digitalisaation kehitys ja etätö on osa työterveyshoitajien työnkuvaa.

5 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT

Tässä opinnäytetyössä laadullinen tutkimusmenetelmä sopi työhön parhaiten, sillä tarkoituksena oli tutkia haastateltavien kokemuksia ja näkemyksiä etätyön tekemisestä ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Opinnäytetyön yksi keskeisimmistä vahvuuksista oli sen kohdentuminen työelämän tarpeisiin. Tavoitteena oli löytää keinoja, joiden avulla voidaan tukea etätyötä tekevien työterveyshoitajien työhyvinvointia

5.1 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä

Laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita kokemuksista, ajatuksista ja tunteista, joita tutkimuksen kohteena olevilla henkilöillä on tutkittavasta ilmiöstä ja minkä merkityksen he asialle antavat. Luonnollisessa ympäristössä toimivilta ihmisiltä pyritään hankkimaan tätä tietoa. (Puusa & Juuti 2020, 9,11.) Kun tutkimusta toteutetaan laadullisen tutkimusmenetelmän avulla, tutkimusaineistossa tärkeintä ei ole määrä vaan tutkimusaineiston laatu. Tutkimusaineisto toimii tutkittavan ilmiön ymmärtämisen apuvälineenä. (Vilkkä 2021, 150.) Opinnäytetyössä käytettiin laadullista sisällönanalyysimenetelmää.

5.2 Haastatteluteemat

Tutkimusongelmasta eritellään teemahaastattelussa keskeiset aihealueet, joita tutkimushaastattelussa jatkossa käsitellään, jotta saataisiin vastaukset tutkimusongelmaan. (Vilkkä 2021,124.) Kysymykset ja tematisoinnit asetetaan tutkijan oman ymmärryksen ja kokemuksen näkökulmasta käsin, joten tutkittavan kokemukset asiasta eivät tule näin täysin ymmärretyksi. Tutkimukseen liittyy tämän vuoksi tulkintahaasteita. (Vilkkä 2021, 118,119.)

Tutkittavaa ilmiötä on hyvä lähestyä useasta näkökulmasta ja näin voidaan edistää innovatiivista työskentelyä omassa tutkimuksessa (Vilkkä 2021, 119). Haastattelussa voi teemoja käsitellä myös eri järjestyksessä, kunhan ne käsitellään luontevasti vastaajan kannalta ja jokainen teema käydään läpi. (Vilkkä 2021, 124.) Opinnäytetyön teemahaastattelun rungossa oli keskeisessä osassa kolme pääteemaa: työhyvinvointi etätyössä, työhyvinvointia tukevat tekijät sekä työhyvinvointia vähentävät tekijät ja haasteet etätyössä. Pääteemojen alle oli koostettu apukysymyksiä tukemaan haastattelua. Näitä kaikkia ei käyty haastattelussa systemaattisesti läpi, jos haastateltava jo kertoi kyseisestä asiasta aiemmin.

Haastattelussa on Tuomen & Sarajärven (2018) mukaan joustavuutta siinä, että kysymysten esittämisen järjestyksellä ei ole merkitystä tutkimuksen kannalta. Tärkein asia on saada halutusta aiheesta tietoa niin paljon kuin mahdollista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85.) Opinnäytetyön haastattelun lopussa oli myös mahdollisuus kertoa muita huomioita etätyöhön liittyen. Näin haastateltavalle annettiin mahdollisuus kertoa vielä, jos jokin asia etätyöhön liittyen ei noussut aiemmin esille. Haastatteluteemat pohjautuivat opinnäytetyön tutkimuskysymyksille.

5.3 Aineistonkeruu teemahaastattelulla

Tässä opinnäytetyössä haastateltiin työterveydessä työskenteleviä työterveyshoitajia, joilla työhön sisältyy etätyötä. Tarkoituksena oli saada tutkimuksella tietoa työterveyshoitajien kokemuksista ja etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin sekä työtä kuormittaviin tekijöihin. Haastattelu toteutettiin teemahaastattelun avulla (LIITE 1) keväällä 2023.

Opinnäytetyön tutkimuksesta informoitiin työterveyden työntekijöitä sähköpostitse lähetetyllä saatekirjeellä. Opinnäytetyötutkimuksesta kiinnostuneista työterveyshoitajista oli tarkoituksena valita kymmenen ensimmäiseksi ilmoittautunutta mukaan haastatteluun. Tavoitteena oli toteuttaa kahdeksasta kymmeneen haastattelua. Opinnäytetyön tutkimuksen haastatteluihin osallistujia informoitiin tutkimuksen tarkoituksesta, tavoitteista, sen toteuttamisesta ja aikataulusta lyhyen informointikirjeen avulla. Haastateltaville kerrottiin, että henkilöllisyys ei tule esille

tutkimustuloksissa. Haastateltavat valikoituivat työterveyshoitajista, jotka tekevät asiakastyötä ja joiden työnkuvaan kuului myös etätyötä.

Aineistonkeruu toteutettiin teemahaastattelujen avulla. Näin oli mahdollista saada haastateltavien näkemys tutkittavaan asiaan paremmin esille. Teemahaastattelussa on olennaista, että vastaamisen vapaus antaa tilaa haastateltavien puheelle. (Kallinen & Kinnunen n.d.a.) Siinä keskitytään asioihin, aiheisiin ja teemoihin, mistä aineisto välittää tietoa. (Kallinen & Kinnunen n.d.a)

Esihaastattelu tehtiin ennen tutkimushaastattelujen aloittamista. Näin pystyttiin arvioimaan haastatteluajan kestoa, kysymysten selkeyttä ja ymmärrettävyyttä. Haastattelun tallentamista oli myös tärkeä esitellä ennen haastattelutilanteita. Haastattelukysymykset voivat olla joko avoimia tai suljettuja. Suljetuissa kysymyksissä on Kanasen (2015) mukaan valmiita vaihtoehtoja ja niihin voidaan vastata lyhyemmin. Avoimien kysymysten osalta vastaaminen ei onnistu yksittäisin sanoin ja vastaamiseen tarvitaan asian selittämistä. Kysymyssanoina käytetään usein mitä, miksi ja kuinka. (Kananen 2015, 151.) Tämän opinnäytetyön haastatteluissa keskityttiin avoimiin kysymyksiin.

Opinnäytetyössä oli tavoitteena toteuttaa teemahaastattelut huhti-toukokuun 2023 aikana. Haastattelut päästiin aloittamaan hieman myöhemmin, kuin etukäteen oli ajateltu. Ne saatiin toteutettua kuitenkin toukokuun 2023 loppuun mennessä. Haastatteluihin osallistui seitsemän (n= 7) työterveyshoitajaa. He tekivät osan työajastaan etätyönä. Etätyön osuus vaihteli vastaajilla, mutta suurin osa teki etätyöpäiviä yksi tai kaksi kertaa viikossa. Etätyötä tehtiin pääasiassa kotona. Syyinä tähän olivat joko vapaiden työtilojen puute tai oma toive etätyöstä. Haastateltavat olivat työskennelleet työtehtävässään yhden ja kymmenen vuoden välillä.

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Näin haastattelun kohteena on vain yksi haastateltava kerrallaan. (Kananen 2015, 148.) Haastateltaville annettiin mahdollisuus sekä lähihaastattelulle että Teams-yhteyden kautta tehtävälle etähaastattelulle. Kaikki haastattelut toteutettiin tässä opinnäytetyössä Teams-videotoimintoa käyttäen, sillä tämä oli haastateltavien mielestä miellyttävämpi ja

helpompi tapa toteuttaa haastattelu työpäivän ohessa. Haastatteluissa oli käytössä videovälitteinen kuvayhteys haastateltavan kanssa. Haastattelujen alussa haastateltaville esitettiin suostumuslomake (LIITE 2) ja pyydettiin vielä varmistus haastattelumateriaalin tallentamiseen ja käyttämiseen opinnäytetyötutkimuksen tekoon.

Haastattelut tallennettiin Teamsin nauhoitustoiminnon avulla ja lisäksi puhelimen ääninauhuria käyttäen. Näin varmistettiin, että haastatteluiden tallentaminen onnistui suunnitelmien mukaan. Haastattelut suoritettiin haastateltavien työnantajan mahdollistamalla työajalla. Lähes kaikissa haastatteluissa molemmat opinnäytetyön tekijöistä olivat mukana. Näin toinen pystyi seuramaan haastattelun kulkua ja tallennuksen toimivuutta, kun toinen opinnäytetyön tekijöistä toimi haastattelijana. Ennen haastattelua oli sovittu, kumpi toimii haastattelijan roolissa.

Haastattelu on aina vuorovaikutusta haastattelijan ja haastateltavan välillä. Haastatteluja voidaan toteuttaa myös videovälitteisesti perinteisen lähihaastattelun rinnalla. (Kananen 2015, 145.) Tämän opinnäytetyön haastattelut toteutettiin videovälitteisesti. Haastattelun kesto oli keskimäärin 20- 30 minuuttia. Haastattelujen sopimiseen ja aikataulutukseen kului aikaa, mutta ne saatiin hyvin järjestettyä suunnitelmien mukaisesti. Haastatteluissa annettiin myös mahdollisuus toteutukselle lähihaastatteluun. Kaikki haastateltavat kokivat etähaastattelun aikatauluun sopivammaksi vaihtoehdoksi. Näin saatiin haastattelut paremmin yhteensovitettua myös haastattelijoiden näkökulmasta.

Haastattelussa on mahdollistettu joustava toimiminen. Haastattelijalla voi toistaa kysymyksiä, selventää sanamuotoja ilmauksissa ja haastateltavan kanssa voi käydä keskustelua ja huomioida, ettei haastattelussa tule väärinkäsityksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85.) Haastattelun aikana haastattelijalla voi myös havainnoida haastateltavaa. Tässä on tärkeä huomioida sanojen sisällön lisäksi myös, miten haastateltava asiat tuo esille. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 86.) Opinnäytetyöhaastatteluissa toinen opinnäytetyön tekijöistä toimi haastattelijana ja toinen toimi havainnoitsijana. Näin toimimalla saatiin haastattelut toteutettua mahdollisimman hyvin.

6 TUTKIMUKSEN ANALYSOINTI

Tässä tutkimuksen analysointiosiossa kuvataan opinnäytetyön tutkimuksen sisällönanalyysiprosessia. Haastatteluvastaukset kerättiin ensin analyysitaulukkoon. Näin toimimalla tuloksista saatiin mahdollisimman kattava kokonaiskuva. Opinnäytetyön tulokset kerrotaan rehellisesti ja kaunistelematta analyysitulosten perusteella.

6.1 Laadullinen sisällönanalyysi

Laadullisen sisällönanalyysin menetelmässä on keskeisessä asemassa keskittyminen teemoihin, aiheisiin ja asioihin, mitä aineistosta ja haastateltavien puheesta tulee esille. Sitä voidaan käyttää muun muassa haastattelujen, nauhoitetun puheen ja tekstiaineiston analyysiin. Aineisto tulee analyysissa jäsentää tiiviiksi ja selkeäksi niin, ettei aineiston tuoma informaatio katoa. (Kallinen & Kinnunen n.d.b.) Menetelmässä voidaan käyttää myös hyödyksi tapaa, missä ollaan lähellä haastateltavien puhetta koko analyysiprosessin ajan. Sisällönanalyysin pohjana toimii koodaus. Koodauksen on tärkeä olla systemaattisesti toteutettua. Yleisimmät johtopäätökset haetaan aineistosta sisäisen vertailun avulla. Näin ei keskitytä liikaa yksityiskohtiin. (Kallinen & Kinnunen n.d.b.) Sisällönanalyysillä on pyrkimys saada kuvattua sanalliseen muotoon dokumenttien sisältö (Tuomi & Sarajärvi 2018, 119). Sisällönanalyysissä edellytetään hyväksymään tietyt rajoitteet, vaikka se myös osaltaan antaa mahdollisuuden tietyille käsitteellisille liikkumavauksille. Tutkittavasta ilmiöstä on tarkoituksena saada selkeästi ja sanallisesti kerrottu kuvaus analyysin keinoin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 121, 122.) Tässä opinnäytetyössä analyysimenetelmäksi valikoitui aineistolähtöinen sisällönanalyysi.

Tutkimusaineisto tulee muuttaa tutkittavaan muotoon, kun aineisto on kerätty. Tässä opinnäytetyössä tutkimusaineisto muutettiin litteroimalla luettavampaan muotoon. Litterointi tarkoittaa haastatteluaineiston muuttamista kirjalliseen muotoon. Sen avulla tutkija voi käydä vuoropuhelua oman tutkimusaineistonsa

kanssa. Se helpottaa tutkimusaineiston analyysivaiheessa aineiston läpikäymistä, ryhmittelyä ja luokittelua, kun haastattelut on litteroitu. (Vilkkä 2021, 137.) Haastatteluista saatu aineisto litteroitiin huolellisesti kuuntelemalla haastattelulenteet ja käyttämällä apuna myös Wordin litterointityökalua.

Aineiston riittävyttä voidaan arvioida saturaation avulla. Kun aineisto alkaa toistaa itseään ja tutkimusongelmaan ei saada enää uutta tietoa, niin tätä kutsutaan saturaatioksi. Tulee olla tutkijoille selvää, mitä aineistosta haetaan, jotta voi saavuttaa aineiston kylläntymistä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99,100.) Tavoite haastateltavien lukumäärästä ei täysin toteutunut, mutta seitsemän haastateltavan osallistuminen tutkimukseen oli tässä opinnäytetyössä riittävä määrä. Saturatiota alkoi jo esiintyä haastateltavien vastauksissa.

Yksinkertaisin keino järjestää aineistoa on luokitella sitä. Teemoittelussa taas painotetaan asioita, mitä teemoista kerrotaan. Se on luokituksen kaltaista toimintaa. Joka tapauksessa laadullinen aineisto tulee pilkkoa osiin ja sen jälkeen ryhmitellä aihepiireittäin. Näin pystytään myös vertailemaan joidenkin teemojen esiintyvyyttä aineistossa. Aineistosta etsitään kuvaavia näkemyksiä tiettyä teemaa koskien. (Tuomi & Sarajärvi 2018,105,107.)

6.2 Tutkimusaineiston analyysi

Aineiston redusoinnista puhuessa tarkoitetaan asian pilkkomista ja aineiston pelkistämistä. Tekstistä otetaan epäolennaiset asiat pois ja kiteytetään pelkkä aineisto. (Silvastin 2014, 37.) Alkuperäistekstistä nostetut luokitukset kirjataan ylös, jonka jälkeen niitä työstetään lopulliseen muotoon (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109). Haastatteluaineisto tuli muokata ensin pelkistettyyn muotoon.

Pelkistäminen aloitettiin värjäämällä kommentteista alkuperäisilmauksia värikoodein. Tämä selkeytti työvaihetta. Alkuperäisten ilmauksien värikoodauksien jälkeen aloitettiin pelkistettyjen ilmauksien muodostaminen. Pelkistykset saatiin muodostettua keskittymällä alkuperäisilmaisun sisältöön, joka pelkistettiin vastaamaan asiaa. Tämän jälkeen pelkistetyt ilmaukset kirjattiin alkuperäisilmauksen

perään taulukkoon ja myös erilliselle tiedostolle tietokoneelle. Pelkistettyjä ilmauksia muodostettiin ensin itsenäisesti ja niitä pohdittiin vielä yhdessä. Näin saatiin yhteinen näkemys pelkistysten osalta.

Aineiston klusteroinnilla tarkoitetaan, että käydään läpi alkuperäisaineistoa, josta etsitään eroja ja yhtäläisyyksiä kuvaavia asioita. Luokittelun avulla voidaan järjestää alkuperäistä aineistoa ryhmiin tai kategorioihin, joilla on yhteisiä ominaisuuksia tai piirteitä. Nämä luokat voidaan nimetä kuvaamaan niiden sisältöä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110.) Ensin analyysin teossa tutkittiin haastatteluvastauksien pelkistyyksiä ja selvitettiin niiden yhteisiä tekijöitä ja samankaltaisuuksia. Tämän jälkeen ilmaukset ryhmiteltiin sisällöllisesti ja niitä kuvaavien otsikoiden alle. Alaluokkaotsikot muodostuivat vastaamaan pelkistyyksien sisältöä. Tuloksena saatiin näin alaluokkia. Aineiston abstrahoinnilla tarkoitetaan yleiskäsitteiden muodostamista. Abstrahoinnissa on alaluokista muodostettu yläluokkia ja tämän jälkeen yläluokista on muodostunut hyvin pelkistetty pääluokka. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 111.) Esimerkkejä opinnäytetyötutkimuksen sisällönanalyysiprosessista on esitetty jatkossa.

Esimerkki 1. ALKUPERÄINEN ILMAISU: ”*Sillä, että kello 16.00 pyrin laittamaan koneen kiinni ja mä oon niin varannut sen ajan, milloin mä istun tässä koneen ääressä ja sitten päivisin.*” PELKISTYS ”*Varaa ajan, jonka on koneella, työskentelee tarkkaan kellon mukaan.*” Alaluokaksi muodostui esimerkissä työajan hallinta. Siitä muodostettiin yläluokka Työtehtävien laadun ja määrän hallinta. Pääluokaksi muodostui Oman työn hallintamahdollisuudet etätyössä.

Esimerkki 2. ALKUPERÄINEN ILMAISU: ”*Turvallisuuden tunteesta siellä töissä ja siitä, että kuuluu tavallaan osaksi työyhteisöä ja että tietää mitä odotetaan ja että ne on niin kun linjassa ne asiat mitä odotetaan.*” PELKISTYS ”*Kun kuuluu osaksi työyhteisöä ja tietää mitä sinulta odotetaan, tulee siitä turvallinen olo.*” Alaluokaksi muodostui esimerkissä tyytyväisyyttä tuova työilmapiiri. Siitä muodostettiin yläluokka toimiva työyhteisö. Pääluokaksi muodostui Työyhteisön tukea antava merkitys etätyössä.

Esimerkki 3. ALKUPERÄINEN ILMAISU: “Se on haaste, kun mulla on koira täällä ja sitten lapset saattaa tulla koulusta.” PELKISTYS “Haasteita voi aiheuttaa taustahäly kotona lasten ja koiran osalta.” Alaluokaksi muodostui esimerkissä taustahäly etätyössä. Siitä muodostettiin yläluokka Häiriötekijät etätyössä. Pääluokaksi muodostui Etätyössä koetut haasteet. Alla oleva taulukko (KUVIO 2) kuvaa tutkimuksen sisällönanalyysiprosessia.

Alkuperäisilmaisu	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Sillä, että kello 16.00 pyrin laittamaan koneen kiinni ja <u>mä oon</u> niin varannut sen ajan milloin <u>mä</u> istun tässä koneen ääressä ja sitten päivisin	• Varaa <u>ajan</u> jonka on koneella. Työskentelee tarkkaan kellon mukaan.	Työajan hallinta	Työtehtävien laadun ja määrän hallinta	Oman työn hallintamahdollisuudet etätyössä
Turvallisuuden tunteesta siellä töissä ja siitä, että kuuluu tavallaan osaksi työyhteisöä ja tietää mitä odotetaan ja että ne <u>on linjassa</u> asiat mitä odotetaan.	Kun kuuluu osaksi työyhteisöä ja <u>tiedä</u> mitä sinulta <u>odotetaan</u> on turvallinen olo.	Tyytyväisyyttä tuova työilmapiiri	Toimiva työyhteisö	Työyhteisön tukea antava merkitys etätyössä
Se on se <u>haaste</u> kun mulla on koira täällä ja sitten lapset saattaa tulla koulusta	Haasteita voi aiheuttaa taustahäly kotona lasten ja koiran osalta	Taustahäly etätyössä	Häiriötekijät etätyössä	Etätyössä koetut haasteet

KUVIO 2. Esimerkkejä tutkimusaineiston sisällönanalyysiprosessista

Kun opinnäytetyössä oli kaksi tutkijaa, niin yhteisten aikataulujen sovittaminen on ajoittain ollut haasteellista. Sisällönanalyysiprosessi oli opinnäytetyössä haastavin vaihe. Prosessi eteni vaihe kerrallaan ja opinnäytetyötä tehtiin ja koostettiin yhdessä etäyhteyden kautta säännöllisesti koko opinnäytetyöprosessin ajan.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Teemahaastatteluihin osallistui seitsemän työterveyshoitajaa. Suurella osalla heistä etätyö oli osa työn kokonaisuutta ja etätyötä tehtiin säännöllisesti. Haastatelluilla työterveyshoitajilla oli työkokemusta niin etä- kuin lähityöskentelystä työterveyshoitajan työssä.

7.1 Etätyön työtehtävät haastateltavilla

Haastatteluteemoissa oli yhtenä aihealueena ja apukysymyksenä, kuvaile tekemääsi etätyötä. Näin saatiin näkemys haastateltavien etätyöpäivien sisällöstä. Haastateltavat toivat esille, että työterveyshoitajan työssä etätyönä tehtiin muun muassa videoneuvotteluja, etäterveystarkastuksia, yritysten sairauspoissaolo-seuranta ja erilaisia kirjallisia työtehtäviä virtuaalisten tietoverkkokanavien kautta. Vastaajilta kysyttiin heidän työnkuvastaan etätyöpäivinä ja opinnäytetyötutkimuksen haastatteluun osallistuneilla oli kaikilla hyvin toisiaan vastaavat työtehtävät. Asiakkuudenhoitoa, yhteydenottoja asiakkaisiin ja työpaikkaselvityskäyntien valmistelua.

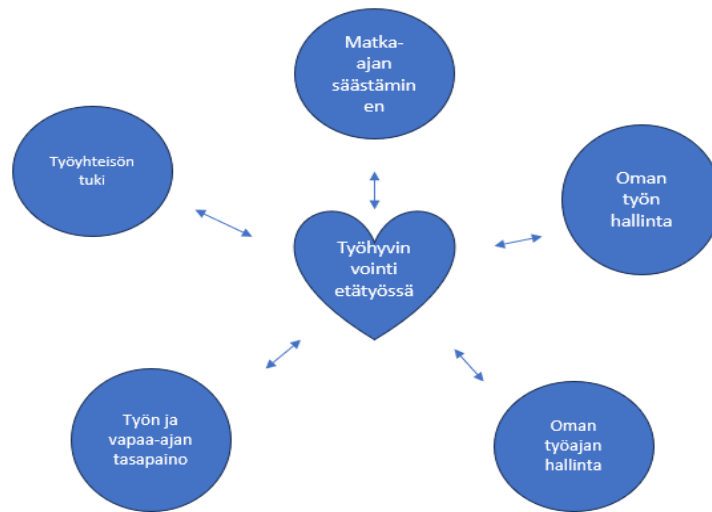
Työpaikkaselvitys tehdään työpaikalle työterveyshuollon ammattihenkilön toimesta ja siinä arvioidaan työolojen merkitystä työkyvylle ja terveydelle. (Kela n.d.) Etätyö sisälsi myös terveystarkastusten sekä erilaisten aikataulujen suunnittelua. Puhelu- ja videovastaanottoja teki etätyössä suurin osa vastaajista. Osalla vastaajista oli henkilökohtaisia haasteita näiden tekemiseen etänä, joten silloin kyseiset työtehtävät tehtiin työpaikalla fyysisesti työskennellessä.

Työn osaamisen vaatimuksia kartoitettiin myös opinnäytetyön haastatteluissa. Itsensä johtamisen taito nousi esille useissa haastatteluista. Kaikki haastatellut työterveyshoitajat kokivat, että työnantaja tukee työntekijöitä riittävästi etätyössä.

7.2 Etätöyön positiiviset ja työhyvinvointia tukevat tekijät

Haastatteluissa kaikilla työterveyshoitajilla yhteisenä positiivisena asiana etätöyössä oli työmatka-ajan säästäminen joko vapaa-ajaksi tai työaikana käytettäväksi. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen koettiin myös etätöyössä paremmaksi ja näin työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi. Haastatellut työterveyshoitajat kertoivat, että työajan erottaminen vapaa- ajasta ei aiheuttanut heille haasteita. Työaika hallittiin aikatauluttamalla omaa työpäivää. Matkakulujen ja matka-ajan säästö koettiin myös helpotuksena työpäivään.

Työhön siirtymän helppous mainittiin monesti yhtenä etätöyön hyvistä puolista. Työmatkojen pois jääminen aamulla koettiin hyväksi asiaksi. Useampi vastaajista painotti, että työskentely kotona oli mukavaa ja helppoa. Muutamissa vastauksissa nousi esille, että etätöyö antoi vapauden tehdä työtä missä vain. Moni haastatteluun osallistuneista myös mielellään aloitti työpäivänsä hieman myöhemmin ja teki työtä vastaavasti pidempään. Etätöyöskentelyn päättämistä ei koettu haastateltujen keskuudessa vaikeana. Toki haastatteluissa nousi esille, että etätöyötä aloittaessa työpäivän päättämisessä oli voinut olla ensin haastetta. Työnteko päättyi kaikilla haastatteluista viimeistään silloin, kun muu perhe palasi koulusta tai töistä ja muut arki- askareet alkoivat. Työhyvinvointia etätöyössä tukevia tekijöitä on esitetty (KUVIOSSA 3.)



KUVIO 3 Työhyvinvointia tukevat tekijät työterveyshoitajan tekemässä etätyössä.

7.3 Oman työn hallintamahdollisuudet etätyössä

Oman työn hallintamahdollisuuksiin haastateltujen mukaan vaikutti se, että sai vapautta suunnitella omat etätyöpäivänsä itselle sopiviksi. Suurin osa haastatelluista koki, että työpäivään oli helpompi valmistautua, kun työmatka jäi pois. Koettiin myös vapautta työpäivän aloittamiseen itselle sopivasti. Työtehtävien suunnittelu ja esimerkiksi keskittyminen kirjallisiin töihin koettiin helpompana ja keskeytsettömänä etätyöpäivinä. Moni työterveyshoitajista jakoi työtehtävät niin, että lähipäivinä tehtiin asiakasvastaanottoja ja muita työtehtäviä, joihin sisältyi fyysisen läsnäolon tarve toimipaikalla. Etätyöpäivinä taas pystyi paremmin työskentelemään ilman keskeytyksiä. Silloin kukaan ei tullut keskeyttämään ja kysymään neuvoa työhuoneen ovelle.

Osassa haastatteluja nousi esille, että omaan jaksamiseen vaikutti edistävästi, kun sai nukkua aamulla pidempään työmatkan jäädessä pois. Työmatkakustannusten pois jääminen etätyöpäivinä mainittiin myös etätyön positiivisissa vaikutuksissa. Huonon sään aiheuttamien matkustusolosuhteiden pois jääminen koettiin myös myönteiseksi asiaksi etätyössä.

Opinnäytetyön tutkimuksessa yhdeksi pääluokaksi muodostui oman työajan rajaaminen etätyössä. Työajan rajaamiseen vaikuttivat haastatteluun osallistuneilla muun muassa perheen arkiaskareihin siirtyminen ja selkeät rutiinit työpäivän lopettamiseen. Haastatteluista nousi esille myös se, että etätyötä aloittaessa työpäivän selkeä rajaaminen oli ollut haasteellisempaa ja työsähköposteja tuli luetua aluksi myös työajan ulkopuolella. Vuosien varrella toiminta on muuttunut ja työtehtäviä tehdään nyt vain työaikana. Toki osassa haastatteluja tuli esille, että työpäivän rajaaminen etätyössä oli tuonut myös haasteita. Usealla haastatteluun vastanneista oli työpäivän päättymisen lähestyessä mielessä ajatus, että jos vielä tämän yhden asian tekisin ja sitten lopetan työnteon. Kokeneemmat etätyöntekijät osasivat rajata työajan paremmin, silloin työtehtävien lopettaminen ei tuottanut haasteita.

7.4 Etätyön tuomat muutokset työn toteutukseen

Yhdeksi pääluokista muodostui etätyön tuomat muutokset työn toteuttamiseen. Haastatellut työterveyshoitajat kokivat etätyön tuoneen muutosta työn toteutukseen ja sen myötä uuden työtavan omaksumiseen. Videovastaanotot toivat muutosta aiempaan vastaanottotyöhön. Muuten itse työ koettiin pääasiassa samantyyppisenä kuin aiemmin. Useat haastatelluista kertoivat, että työssä oli aina ollut osa etätyötä. Näin ollen muutoksen huomaaminen omassa työssä ei ollut niin selkeää. Osa myös koki, ettei muutosta omassa työssä ollut juurikaan tullut osittaisen etätyön myötä. Työterveyshoitajan työ koetaan muutenkin itsenäiseksi työkseen, joten etätyö ei tuonut muutosta tältä osin. Osa haastatelluista koki, että etäpäiviin tuli suunniteltua paljon enemmän kirjallisia töitä ja vastaavasti tämä lisäsi asiakasvastaanottotyötä lähipäiville. Haastateltujen työterveyshoitajien työssä tarjottiin melko paljon mahdollisuutta oman työn suunnitteluun, sekä työmuodon valintaan. Tämä koettiin myönteiseksi asiaksi omassa työssä.

7.5 Etätyön vaikutukset omaan työhön ja työhyvinvointiin

Haastatteluissa kävi ilmi, että etätyö on suurelta osin keventänyt työterveyshoitajien kokemaa työkuormitusta ja etätyön koettiin tukevan omaa työhyvinvointia merkittävästi. Haastatellut työterveyshoitajat kokivat osittaisen etätyön sopivan itselle hyvin. Moni kuitenkin nosti esille, että juuri osa-aikainen etätyö oli itselle sopiva työtapa. Vapaus etätyöpäivän suunnittelussa osoittautui haastatteluissa merkittäväksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi.

Oman työn hallintamahdollisuuksiin liittyi haastateltavilla itsenäinen oman työn aikatauluttaminen ja organisointi. Vapaus etätyöpäivän suunnittelussa tuki oman työn hallittavuutta. Etätyössä rauhallinen työympäristö tuki työskentelyä. Työterveyshoitajat pystyivät suunnittelemaan etätyötään joustavasti. He pystyivät pidentämään työpäivää tarvittaessa ja työajan lyhennykset onnistuivat myös etätyöpäivinä helpommin. Juuri työpäivän joustavuus koettiin työhyvinvointia lisäävänä tekijänä etätyössä. Osa haastatelluista kävi ruokatauolla pienellä kävelylenkillä työpäivää tauottaakseen. Haastatteluista nousi esille, että koettiin työnantajan taholta luottamusta siihen, että työtehtävät tulivat hoidettua etätyössä. Taukoliikunta koettiin luontevammaksi etätyössä kuin toimipaikassa työskennellessä opinnäytetyötutkimuksen mukaan. Taukoliikunnalla oli myös vaikutusta omaan työhyvinvointiin ja palautumiseen.

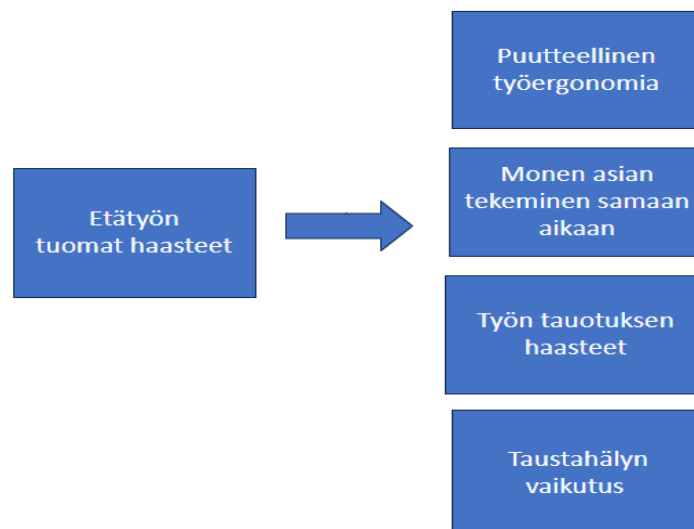
Itsensä johtamisen taidon koettiin korostuvan etätyössä vielä enemmän kuin lähityössä. Sitä tarvitaan muutenkin työterveyshoitajan työnkuvassa haastattelujen perusteella. Myös omaa työhön keskittymisen taitoa tuli etätyössä ylläpitää suunnitelmallisesti. Tämän kuvailtiin vaikuttavan edistävästi oman työn hallintaan.

7.6 Etätyössä koetut haasteet

Haastatteluista nousi esille, että muun perheen saapuminen kotiin koulupäivän tai työpäivän jälkeen keskeytti usein etätyön ja häiritsi näin keskittymistä. Myös monen asian hoitaminen samanaikaisesti koettiin haasteena etätyössä. Tähän pystyi itse vaikuttamaan sillä, että pyrkii keskittymään yhteen asiaan kerrallaan ja työskentelee järjestelmällisesti.

Useampi haastateltava koki, että etätyössä taukojen pitäminen usein unohtui. Haastatellut selittivät tätä työtoverien puutteella, sekä tunteella että ei tekisi työtä tarpeeksi. Yhteenvedona voi todeta, että haastatelluilla työterveyshoitajilla oli mahdollisuus työajan rajoissa työn ja vapaa-ajan erottamiseen. Pääosin työajan alkamisen ja päättämisen rajaaminen sujui ilman haasteita.

Haastatellut työterveyshoitajat kertoivat teknologiassa olevan joskus harmillisia häiriöitä, joihin itse ei voinut vaikuttaa. Tämä koettiin ajoittain haasteena etäyhteyksin tehtävässä työssä. Useilla työterveyshoitajista oli kokemus useampien työtehtävien tekemisestä yhtäaikaaisesti ja tämä koettiin kuormittavana tekijänä työssä. Vastauksissa nousi kuormittavana tekijänä myös työtehtävien jatkaminen toisessa työskentelypisteessä etätyöpäivien jälkeen. Kuormitusta lisäsivät muun muassa erilaiset toimistotyöt, kuten todistusten tulostaminen ja postittaminen. Haastatteluissa ei selvinnyt, oliko tekijä kuormittava muistamisen vuoksi vai kun tehtävää tuli jatkaa myöhemmin. Etätyössä koetut haasteet työterveyshoitajien työssä on esitetty (KUVIOSSA 4).



KUVIO 4. Etätyössä koetut haasteet työterveyshoitajilla.

7.7. Työergonomian toteutuminen etätyössä

Haastateltujen työterveyshoitajien keskuudessa heidän etätyöskentelypisteensä vaihtelivat. Osa haastatelluista työterveyshoitajista pyrki erottamaan työn ja vapaa-ajan työskentelemällä erillisessä työhuoneessa. Pienempi osa työterveyshoitajista oli perustanut työpisteensä vakituisesti asunnon yhteisiin tiloihin, kuten kodinhoitohuoneeseen tai keittiöön. Työergonomian kannalta erilaisilla työtiloilla voi olla vaikutusta työhyvinvoinnin kokemiseen. Etätyön tekemiseen tarvitaan työpöydän ja työtuolin lisäksi näyttöpäätte ja tarvittavat tietoliikenneyhteydet. Etätyön onnistumisen kannalta ovat itsenäinen työn suunnittelu sekä rauhallinen työympäristö oleellisia tekijöitä. (Melin, Turja & Krutova 2020.) Nämä asiat nousivat esille myös tässä opinnäytetyössä.

Opinnäytetyön haastatteluissa nousi esiin, että usealla haastateltavalla oli ollut ongelmia oman työergonomian toteutuksessa kotona etäyhteyksin työskennellessä. Haasteeksi etätyössä nousivat liian pienet näyttöpäätteen kuvaruudut ja ergonomian kannalta puutteelliset työtuolit ja työpöydät. Osa haastatelluista työterveyshoitajista oli sitä mieltä, että työnantajan ei tarvitse osallistua kustannuksiin, sillä etätyön tekeminen kotona oli itse valittua. Osa haastatteluun osallistuneista taas koki tarvetta, että työnantaja osallistuisi etätyöpisteen työergonomian parantamisen kustannuksiin, kun työnantajalla oli työtilojen puute ja ei ollut osoitettua toista työskentelytilaa etätyöpäiville.

7.8 Työyhteisön tukea antava merkitys etätyössä

Toimivan työyhteisön merkitys koettiin tärkeänä työhyvinvointia tukevana tekijänä etätyössä. Työyhteisön tukea antava merkitys etätyössä muodostui yhdeksi opinnäytetyön tutkimuksen pääluokista. Suurin osa haastatelluista kertoi, että etäyhteyden kautta yhteys työyhteisöön loi turvallisuuden tunnetta omaan työhön. Yhteisöllisyys etätyössä koettiin tärkeäksi voimavaraksi. Esimerkkinä tähän haastatteluista nousivat virtuaaliset kahvitauot ja työyhteisön säännölliset etätapaamiset, sekä erilaiset chat-keskustelumahdollisuudet, joita oli kehitetty tukemaan etätyötä. Työyhteisöillä oli käytössään myös Teams-kanava ja sähköposti, joiden

avulla työtovereihin pidettiin yhteyttä. Näiden yhteydenpitokanavien avulla sai tukea ja apua työtovereilta ja yhteyden sai usein nopeasti ja saman päivän aikana.

Opinnäytetyön tutkimuksessa nousi esille, että uusien työntekijöiden kohdalla perehdytykseen on tärkeä kiinnittää huomiota ja tulee käydä läpi etätyön toimintakäytäntöjä ja siihen soveltuvia työtehtäviä ennen etätyössä aloittamista. Työyhteisön uusien työntekijöiden perehdytystä olisikin hyvä toteuttaa pääosin lähi työssä haastattelujen mukaan. Näin toimimalla valmiudet etätyössä työskentelelyyn paranevat.

7.9. Etätyön toteutuksen merkitys

Itseohjautuvuus työterveyshoitajan työssä nousi esille keskustelussa lähes kaikilla haastatteluun osallistuneilla. Haastatteluvastauksissa toistui se, että omaa työtä tulee osata suunnitella ja aikatauluttaa. Oman työn organisointi nousi merkittäväksi tekijäksi etätyön osalta. Työterveyshoitajien digiosaaminen koettiin myös laaja-alaisena kokonaisuutena, joka on osa työterveyshoitajan tekemää työtä. Suurin osa haastateltavista toi esille, että uusien tietojärjestelmien omaksuminen ei ollut tuottanut erityisiä haasteita. Toki uuden oppiminen työssä vei ensin aikaa.

Työterveyslaitoksen mukaan työterveyden työssä digitaaliset palvelut ja etäpalveluiden käyttö on lisääntynyt merkittävästi (Työterveyslaitos n.d.e.). Digiosaimista tuleekin työssä kehittää koko ajan muun ammatillisen osaamisen rinnalla. Tietojärjestelmissä koettiin joskus haasteita teknisten asioiden vuoksi haastattelujen perusteella ja näiden edelleen kehittämistä moni haastatteluun osallistuneista työterveyshoitajista toivoi jatkossa.

8 POHDINTA

Suomen sosiaali- ja terveysjärjestelmä oli samaan aikaan murroksen keskellä, kun aloitimme opinnäytetyöprosessin syksyllä 2022. Prosessi eteni kohdallamme kahdella eri hyvinvointialueella uusien hyvinvointialueiden käynnistymisen aikaan. Opinnäytetyön aihe valikoitui molempien opinnäytetyön tekijöiden mielenkiinnon kohteen perusteella ja muotoutui lopulliseen muotoonsa yhteisen pohdinnan jälkeen. Koimme tärkeäksi tutkia etätyön työhyvinvointia muuttuvassa työelämässä, jossa työskentelemme. Tavoitteena opinnäytetyössä oli löytää keinoja etätyötä tekevien työterveyshoitajien työhyvinvoinnin tukemiseen. Teemahaastattelujen avulla saimme kerättyä tietoa, miten etätyö vaikuttaa työterveyshoitajien työhyvinvointiin.

Työterveyden työssä ja työterveyshoitajien työnkuvassa etätyön osuus on lisääntynyt merkittävästi viime vuosien aikana digitalisaation kehityksen myötä. Koronapandemia vauhditti etätyöhön siirtymistä myös työterveyden työssä, ja osittainen etätyö on jäänyt osaksi työterveyshoitajien työnkuvaa tämän jälkeen. Digitalisaation murros vaikuttaa terveydenhuollon palveluihin ja työntekijöiden tulee osata hyödyntää ja omaksua teknologiaa työssään. (Kaivo-Oja 2016, 73,76.)

Terveysalalla on tällä hetkellä myös pulaa työntekijöistä. Voisiko etätyö työmuotona lisätä työhyvinvointia terveysalalla, josta työntekijöitä on siirtynyt samaan aikaan toisille toimialoille työhön. Työ- ja elinkeinoministeriön (2021) mukaan etätyö voi vaikuttaa työllisyyteen myönteisesti. Ajankohtaisuutensa vuoksi työhyvinvointi etätyöhön liittyen on tärkeä aihe. Mielestämme onnistuimme saamaan opinnäytetyössä esille tekijöitä, joilla työterveyshoitajien työhyvinvointia voidaan tukea. Kehitettäessä uusia työtapoja onkin tärkeä kuunnella jo työtä tekeviä työterveyshoitajia, näin saadaan niistä paras hyöty.

8.1 Eettisyyden tarkastelua

Eettiset kysymykset ovat osa laadullista tutkimusta tutkimuksen kaikissa vaiheissa alkaen aiheenvalinnasta ja liittyvät niin tutkimustulosten julkaisuun kuin siihen, miten aineistot arkistoidaan (Kallinen & Kinnunen n.d.). Opinnäytetyön aihe oli ajankohtainen ja tärkeä. Teemahaastattelu valittiin tutkimusmenetelmäksi, sillä haluttiin saada esille haastateltavien näkemyksiä aiheesta. Opinnäytetyön haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista ja haastattelun alussa haastateltavalle kerrottiin vielä mahdollisuudesta kieltäytyä tai lopettaa haastattelu milloin tahansa.

Eettisyys huomioitiin työssä noudattamalla tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimaa hyvää tieteellistä käytäntöä koko opinnäytetyöprosessin ajan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta n.d.) Tutkimussuunnitelman ja sopivan tutkimusasetelman laadusta ja raportin tekemisestä on tärkeä huolehtia, jotta tutkimus olisi laadukas ja eettisesti luotettava (Tuomi & Sarajärvi 2018, 149) Tutkimuksessa eettisiin ratkaisuihin voivat vaikuttaa tutkimuksessa saadut tulokset. Myös eettinen näkökanta vaikuttaa ratkaisuihin, joita tutkija tekee omassa tutkimustyössään. Tutkimuksen ja etiikan yhteyttä kutsutaankin tieteen etiikaksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 147.)

Empiirisesti tehdyssä tutkimuksessa tulee tutkijan huolehtia, että haastateltavia ei pystytä tunnistamaan. Analyysissa aineistosta häivytetään tunnistettavuus tiedonantajien eli haastateltavien osalta. Tämä on tärkeää eettisyyden kannalta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 27.) Aineiston käsittelyssä huomioitiin tietosuojan toteutuminen. Aineiston analyysissä tuotiin esille haastateltujen näkemykset ja kokemukset, niin kuin ne haastattelussa kerrottiin. Haastateltujen henkilöllisyys ei tule esille opinnäytetyöraportissa, sillä aineistot on anonymisoitu.

8.2 Luotettavuuden tarkastelua

Luotettavuuden kannalta on tärkeää, että otetaan kantaa myös satunnaisvirheisiin, mitä tutkimuksessa voi esiintyä. Näitä voi tulla esimerkiksi silloin, kun tutkija

ja tutkimukseen vastaaja ymmärtävät jonkin asian eri tavoin. Myös tietojen tallentamisessa voi tapahtua virheitä. Nämä tekijät voivat osaltaan heikentää tutkimuksen luotettavuutta. (Vilkkä 2021, 194.)

Opinnäytetyössä oli kaksi tutkimuksen tekijää. Työtä tehtiin niin, että välillä molemmat tekivät sitä itsenäisesti tahoillaan ja välillä opinnäytetyötä tehtiin yhdessä. Molemmat ovat lukeneet toistensa kirjoittamia tekstejä ja näitä on myös yhdessä käyty läpi. Tutkimuksen tekijöillä ja tutkimusryhmän johtajalla on vastuu siitä, että noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä ja tutkimus on toteutettu rehellisesti ja vilpittömästi. Opinnäytetyön opettajalla on myös vastuuta tutkimuksen eettisiin kysymyksiin liittyvistä ratkaisuista, joita oppilaat tekevät. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 151.) Opinnäytetyöhön on saatu ohjeita ohjaavalta opettajalta, opinnäytetyön opponenteilta ja myös opiskelutovereilta koko prosessin ajan. Opinnäytetyöstä ja sen etenemisestä on ollut keskustelua opintotunneilla ja opinnäytetyöseminaarissa. Opinnäytetyössä on käyty läpi tutkimuksen etenemisen prosessia ja sitä on pyritty kuvaamaan luotettavasti. Aineiston keruu on toteutettu huolellisesti ja haastateltavien vastaukset on työssä kerrottu rehellisesti.

8.3 Tulosten tarkastelua

Opinnäytetyössämme oli tarkoitus ensin kartoittaa ja tuottaa tietoa etätyön vaikutuksista työterveydessä työskentelevien työterveyshoitajien ja sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Tutkimukseen osallistuneet olivat kuitenkin kaikki työterveyshoitajia, joten jätimme tämän vuoksi sairaanhoitajien osuuden pois opinnäytetyöstä. Olisi ollut mielenkiintoista verrata, miten etätyön vaikutus työhyvinvointiin on näkynyt terveysalan eri ammattiryhmillä.

Etätyöstä löytyi aiempaa tutkimustietoa koronapandemian aikana ja eri toimialojen etätyöhön liittyen. Kakriainen & Petäjä (2022) olivat selvittäneet opinnäytetyössään työterveyshoitajien kokemuksia etätyöstä koronapandemian aikana. Heidän tutkimuksessaan nousi esille, että etätyön toivottiin jäävän työterveyshoitajien työhön jatkossakin, sillä se oli vaikuttanut positiivisesti opinnäytetyön kyse-

lyyn vastanneiden hyvinvointiin. (Kakriainen & Petäjä 2022.) Etätöiden työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä korona-ajan jälkeen ei löytynyt samoin tutkimuksia. Opinnäytetyömme uutuusarvona näkisimme juuri tämän teknologian kehittymisen vaikutuksen työelämään ja myös työterveyshoitajien työhön. Työterveyshoitajat työskentelevät työssään monipuolisten työtehtävien parissa, sekä heillä on myös opinnäytetyötutkimuksemme mukaan kykyä lähteä kehittämään etätöihin toimivia työtapoja.

Haastattelimamme työterveyshoitajat tekivät keskimäärin yksi tai kaksi päivää viikossa etätöitä. Etätö koettiin voimavarana työterveyshoitajien tämän hetken työtilanteessa opinnäytetyötutkimuksemme mukaan. Lähes kaikkien työterveyshoitajien vastauksissa näkyi, että etätöiden koettiin edistävän omaa työhyvinvointia. Etätöpäivinä koettiin, että työtä pystyi tekemään joustavammin ja moni haastateltavista nosti esille juuri vapauden oman työn suunnittelussa. Myös Koivisto, Koroma ja Ruusuvoori (2019) ovat tutkimuksessaan tuoneet esille, että työterveyshoitajien ja työterveyslääkärien etäyhteyksin tehtävässä työssä oli hyötyinä työn sujuvuus, mikä näkyi muun muassa etäpalavereiden järjestämisessä. Heidän tutkimuksessaan korostui myös etätöiden jaksamista tukeva vaikutus ja positiiviset hyödyt työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. (Koivisto, Koroma & Ruusuvoori 2019,188.)

Työhyvinvoinnin lisääntyminen ja työkuormituksen vähentyminen koettiin etätöissä omaa hyvinvointia tukevana tekijänä. Opinnäytetyötutkimuksemme tuloksista nousi esille, että työntekijät kokivat etätöiden tuomat vapaudet tauotuksessa ja työnteon rytmittämisessä helpottavan työkuormitusta. Työhyvinvoinnin kannalta onkin tärkeää, että omaan työhön on mahdollista itse vaikuttaa ja se lisää myös motivaatiota työhön (Mayor & Risku 2015, 164.) Koroman ym. (2011) mukaan palautuminen on tärkeää omien voimavarojen ylläpitämisessä ja hyvinvoinnin tukena (Koroma ym. 2011, 22). Opinnäytetyön tuloksissa nousi esille, että etätö sujuvoitti työn ja vapaa-ajan yhdistämistä ja oman työn hallinnan koettiin sen myötä lisääntyvän.

Tutkimukseen osallistuneiden työterveyshoitajien mukaan etätö toi myös haasteita. Työergonomiaan liittyvät haasteet etätöissä nousivat esille. Ergonomisen

työtuolin tai lisänäytön puuttuminen vaikutti omaan työergonomiaan heikentävästi. Oman työn tauottamisessa osa koki haasteita etätyössä. Työtä pystyi tekemään ilman keskeytyksiä, jolloin tauotus saattoi unohtua. Moni haastatelluista koki suunnitelleensa niin paljon työtehtäviä etäpäivälle, että sen vuoksi taukoja jäi pitämättä. Työn tauotuksen vähäisyys ja pitkään näyttöpäätteen äärellä istuminen aiheuttivat myös Työterveyslaitoksen mukaan haasteita etätyössä (Työterveyslaitos n.d.).

Opinnäytetyötutkimuksessa nousi esille, että yhteisöllisyys on tärkeä voimavara-tekijä etätyössä. Etäyhteyden kautta yhteys omiin työtovereihin antoi turvallisuuden tunnetta työssä ja näin ei jäänyt työasioiden kanssa yksin. Työyhteisön toimintakäytäntöjä kehittämällä voidaan vaikuttaa työhyvinvointia edistävästi etätyössä. Saari & Villman (2022) toivat tutkimuksessaan esille, että etätyöaikana työn imua työssä edistivät sosiaalinen tuki esihenkilöiltä ja muilta työntekijöiltä. Työntekijän omaehtoisella työn kehittämällä oli myös vaikutusta. (Saari & Villman 2022,18.)

Vilkman (2016) toi esille, että etätyössä työskentelevä voi kokea jäävänsä ulkopuolelle työyhteisöstään, jos vuorovaikutus muihin työyhteisön jäseniin ei ole riittävää (Vilkman. 2016, 50). Etätyössä työtovereiden kanssa yhteisten lounas- ja kahvitaukojen poisjääminen vaikutti etätyöpäivien sosiaalisiin kontakteihin. Koroman ym. (2011) mukaan työssä kuormittavia tekijöitä voivat olla juuri virtuaalisen työskentelyn psykososiaaliset tekijät kuten yhteisöllisyyden kokemus ja läsnäoloon ja työpaikkaan kuulumiseen liittyvät tekijät (Koroma ym. 2011, 16). Näin työyhteisön toimivuudella ja riittävällä tuella on ollut vaikutusta etätyön työhyvinvointiin myös aiempien tutkimustulosten mukaan.

Haastateltavien vastauksissa nousi esille myös digitalisaation lisääntyminen ja sen vaikutus työhön työterveyden toimialalla. Etätyön koettiin hyvin sopivan osaksi työterveyshoitajien työtä. Opinnäytetyössä saatuja tuloksia voidaan jatkossa hyödyntää työyhteisön kehittämisessä ja työterveyshoitajien työssäjaksamisen tukena.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin peilaten voidaan todeta, että etätöiden koetaan opinnäytetyön tutkimuksemme perusteella lisäävän työhyvinvointia työterveyshoitajien työssä. Sillä on ollut positiivisia vaikutuksia työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen. Lisäksi haastatellut työntekijät kokivat pystyvänsä hyvin vaikuttamaan omaan työhönsä ja sen suunnitteluun etätöissä ja kokivat saavansa tukea työyhteisöltä riittävästi. Työyhteisöissä on kehitetty erilaisia työtapoja yhteydenpitoon muihin työtovereihin etätöpäivinä, mikä tuki työhyvinvointia. Haastatellut työterveyshoitajat kokevat, että heitä on kuunneltu oman työn aikatauluttamisessa ja he ovat saaneet vapautta oman työn suunnitteluun etätöissä. Työajan ja vapaa-ajan yhteensovittaminen etätöissä koetaan pääosin toimivaksi. Osa haastatelluista on tuonut kuitenkin esille ajoittaisia haasteita työajan rajaamisessa.

Opinnäytetyön tutkimukseen pohjautuen työyhteisön riittävä tuki ja toimivat yhteydenpitokanavat nousivat tärkeiksi tekijöiksi. Näitä onkin tärkeä jatkuvasti kehittää työyhteisöissä vastaamaan työntekijöiden tarpeita. Tässä opinnäytetyössä nousee esille, että on tärkeä kiinnittää huomiota itsensä johtamisen taitoihin, sillä nämä korostuvat juuri etätöissä. Etätöissä korostuu taito itsensä johtamiseen myös Viikmanin (2016) mukaan. Siinä osa johtamiseen kuuluvista asioista on siirtynyt työntekijälle. Työntekijän vastuulla on tavoitteellinen työtapo ja oman työnsä edistymisen seuraaminen. Työ on näin itsenäisempää ja itseohjautuvampaa. (Viikman 2016, 51.) Työn itsenäinen suunnittelu ja oman työn hallinta ovat nousseet keskeisiksi myönteisiksi tekijöiksi työterveyshoitajien tekemässä etätöissä.

Haastatellut työterveyshoitajat tekevät osan työajastaan etätöinä. Etätöiden mahdollistaminen työterveyshoitajan työssä on koettu positiivisena asiana. Opinnäytetyön tutkimuksessa on noussut esille, että osittaista etätöitä ja etäpalvelukanavien käyttöä työssä ovat lisänneet ensin koronatilanteen tuomat muutokset. Haastateltuja työterveyshoitajia yhdistää tahtotila jatkaa etätöiden tekemistä jatkosakin ja nykyiset etätöikäytännöt koetaan pääosin toimiviksi.

Opinnäytetyön tutkimuksessa on saatu esille etätyötä tekevien työterveyshoitajien työergonomiassa sekä positiivisia että negatiivisia tekijöitä. Työnantajan taholta koettu tuki etätyöhön on koettu pääosin riittäväksi. Osa haastatelluista toivoi työnantajalta työergonomiasioissa tukea esimerkiksi työvälineiden, kuten lisänäytön osalta. Haastateltavien mukaan työpisteen ergonomiatekijät korostuvat vielä enemmän etätyön määrän lisääntyessä.

Opinnäytetyön jatkotutkimusehdotuksena voisi olla, miten eri terveysalan ammattiryhmien välillä etätyön vaikutus työhyvinvointiin näkyy tai onko tässä eroavaisuuksia. Jatkossa voisi tutkia myös sitä, lisääkö työnantajan tarjoama etätyömahdollisuus työhön sitoutumista terveysalan työssä. Tällä on suuri merkitys koko terveysalalla, missä on jatkuva tarve osaavista työntekijöistä. Mielenkiintoisena jatkotutkimusaiheena ja kiinnostavana näkökulmana näkisimme myös sen, muuttuuko työntekijöiden sairauspoissaolokäyttäytyminen etätyötä tehdessä.

Työelämässä painotetaan nykyaikana paljon eri toimien ja palveluiden kustannusvaikuttavuutta. Kustannuskysymyksiin liittyen voisi tutkia, onko etätyön tekeminen organisaatioille edullisempaa vai kalliimpaa työvoiman osalta. Etätyön kustannusten vertailu tavallisiin lähipäiviin voisi olla kiinnostava tutkimusnäkökulma. Näemme jatkotutkimusten mahdollisuudet varsin laajana etätyöhön liittyen. Etätyöstä lisääntyvän kokemuksen myötä pystytään tutkimaan vielä laajemmin etätyön vaikutuksia työelämään ja sen eri osa-alueisiin.

LÄHTEET

Hakanen, J., Perhoniemi, R., Toppinen-Tanner, S. 2018. Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior* 73 (2008) 78–9. Verkkosivu. Viitattu 20.3.2023. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879108000110>

Hyväri, S. & Vuokila-Oikkonen, P. 2018. Voimavaralähtöinen työhyvinvointi ja sen kehittäminen. Teoksessa Tuomi, J. & Tarnanen P. (toim.) *Työtä työhyvinvoinnin edistämiseksi: Kuusi tulokulmaa*. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 11-26. Viitattu 11.10.2023 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/153968/Hyvari_Vuokila_Oikkonen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jabe, M. 2010. *Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle*. Vantaa: Yrityskirjat Oy.

Juujärvi, S., Sinervo, T., Laulainen, S., Niiranen, V., Kujala, S., Heponiemi, T. & Keskimäki, I. 2019. *Sote-ammattilaisten yhteinen osaaminen sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksessa*. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Toteuttajat: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, Aalto-yliopisto, Laurea-ammattikorkeakoulu ja Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 29.11.2022 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/171277/Juujarvi_Sinervo_Laulainen_Niiranen_Kujala_Heponiemi_Keskimaki.pdf?sequence=1

Juvani, A. 2019. Työstressin vaikutus työuuriin. *Lääketeollinen aikakauskirja Duodecim* 2019;135(21):2057-64. Viitattu 23.1.2023. [duo15224.pdf \(duodecim-lehti.fi\)](#)

Kaivo-Oja, J. 2016. Teknologinen murros terveydenhuollossa. Teoksessa *Hoito-työn vuosikirja 2016. Teknologia sosiaali- ja terveydenhuollossa*. Suomen sairaanhoitajaliitto ry julkaisu. Helsinki: Fioca Oy. 73-90.

Kaijala, M. & Tolvanen, R. 2020. Henkilöstö- strateginen investointi ?. Kauppakamari.

Kakriainen, H. & Petäjä, S. 2022. Työterveyshoitajien kokemuksia etätyöstä koronapandemian aikana. Terveiden edistämisen koulutusohjelma. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 2.10.2023. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/744003/Kakriainen_Helena_Petaja_Sari.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Kallinen, T. & Kinnunen, T. n.d.a. Etnografia. Haastattelut. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Viitattu 13.11.2022. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>>.

Kallinen, T. & Kinnunen, T. n.d.b. Etnografia. Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Viitattu 13.3.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/>

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja.

Kela. n.d. Ehkäisevä työterveyshuolto. Verkkosivu. Viitattu 14.9.2023. <https://www.kela.fi/tyonantajat-ehkaiseva-tyoterveyshuolto>

Koivisto, T., Koroma, J. & Ruusuvaara, J. 2019. Teknologian hyödyntäminen ja etäpalvelut työterveyshuollossa-ammattilaisten näkökulma. Finnish journal of Ehealth and Ewelfare, 11(3), 183-197. Viitattu 20.9.2023. https://www.researchgate.net/publication/332914015_Teknologian_hyodyntaminen_ja_etapalvelut_tyoterveyshuollossa_-_ammattilaisten_nakokulma

Koroma, J., Hyrkkänen, U. & Rauramo, P. 2011. Mobiili työ, Työhyvinvointi liikuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä. Tampere: Työturvallisuuskeskus TTK.

Koski, M. 2012. Työterveyshoitajan ammatillinen osaaminen työn muutoksessa. Terveystieteiden tiedekunta. Lääketieteen laitos. Itä-Suomen yliopisto. Pro Gradu. Viitattu 10.3.2023.

[urn_nbn.fi_uef-20130107.pdf](https://nbn.fi/urn:nbn:fi:uef-20130107.pdf)

Lankinen, P., Miettinen, A. & Sipola, V. 2004. Kehitä osaamista-Hyödynnä kokemusta. Helsinki: Talentum Media Oy.

Laurikainen, L. 2019. Työntekijöiden antamia merkityksiä työhyvinvoinnin käsitteelle. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. Pro gradu. Viitattu 2.4.2023.

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305306/Laurikainen_Lotta_Pro_Gradu_2019.pdf

Mayor, P. & Risku, M. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin- 16 perustarvetta johtamisen apuna. Helsinki: Talentum.

Mehiläinen. n.d. Työntekijän hyvinvointi. Verkkosivu. Viitattu 26.5.2023.

<https://www.mehilainen.fi/yrityksille/yksilolle/tyontekijan-hyvinvointi>

Melin, H., Turja, T. & Krutova, O. 2020. Työelämän uusi normaali? Työpoliittinen aikakauskirja 63(3), 28-36. Helsinki:

Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme – Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Helsinki: Tammi.

Paasimaa, S. & Sipiläinen, R. 2020. ” Etätyö on yksi tärkeimmistä voimavaroista arjessani” Työn imun ja työn voimavarojen kokemukset etätyössä. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. Tampereen yliopisto. Kandidaatin tutkielma. Viitattu 27.11.2022.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/119974/PaasimaaSipilainen.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Paasivirta, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työturvallisuuskeskus. 1. painos. Työstä hyvinvointia. Viitattu 20.2.2023. Saatavissa

[https:// Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](https:// Työturvallisuuskeskus (ttk.fi))

Pennohen, M. 2011. Recovery from Work Stress - Antecedents, Processes and Outcomes. Academic dissertation. University of Tampere. School of Social Sciences and Humanities. Viitattu 16.5.2023.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66816/978-951-44-8602-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Puusa, A. & Juuti, P.(toim.) 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus.

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat-Työkirja.

Työturvallisuuskeskus TTK,1.Viitattu 1.12.2022.

<https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Työhyvinvoinnin-portaat-työkirja-taytetava.pdf>

Rauas-Huhtanen, S. 2013. Työterveyslaitos – Terveys. Viitattu 26.11.2022. [www.työterveyslaitos.](http://www.työterveyslaitos)

Saari, L.& Villman, M. 2022. Työn imun selittäjät etätyön aikana. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Tampereen yliopisto. Pro gradu tutkielma. Viitattu 29.11.2022.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/140866/SaariVillman.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Tampereen Yliopiston kirjasto n.d. Systemaattinen tiedonhaku: Laadunarviointi. Verkkosivu. Viitattu 23.3.2023

<https://libguides.tuni.fi/systemaattinen-tiedonhaku/Laadunarviointi>

Tarkkonen, J. 2013. Toimielin ja henkilöstön työhyvinvointi. Unipress.

Tehylehti. Verkkosivu. Viitattu 26.11.2022.

[Hoitajan työ on aivotyötä | Tehy-lehti \(tehy-lehti.fi\)](https://tehy-lehti.tehy-lehti.fi)

TEPA-termipankki. n.d. Erikoisalojen ja sanastojen ja sanakirjojen kokoelma-Sanastokeskus. Verkkosivu. Viitattu 26.11.2022.

<https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/et%C3%A4ty%C3%B6>

Terveystalo. n.d. Verkkosivu. Viitattu 8.1.2023.

<https://www.terveystalo.com/fi/palvelut/tyoterveyshoitaja>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10. painos. Helsinki: Tammi.

Silvasti, T. 2014. Sisällönanalyysi. Teoksessa Massa, I. (Toim.). Polkuja yhteiskuntatieteelliseen ympäristötutkimukseen. Helsinki: Gaudeamus Oy. 33 -48.

Tirkkonen, M. & Kinnunen, U. 2013. Palautumisen tehostaminen kasvattaa työhyvinvointia. Psykologia, 3, 196- 208.

Tuomi, J.& Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. (uudistettu laitos) Ensipainos 2002. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Työolobarometri 2020: Koronapandemia toi etätöön tekemiseen lähes vuosikymmenen harppauksen. Verkkosivu. Viitattu 27.11.2022.

<https://tem.fi/-/tyoolobarometri-2020-koronapandemia-toi-etatyon-tekemiseen-kymmenen-vuoden-harppauksen-vuodessa->

Työterveyshoitajat .n.d. Työterveyshoitajan työ. Verkkosivu.Viitattu 24.5.2023.

[Työterveyshoitajan työ – Suomen Työterveyshoitajaliitto ry \(tyoterveyshoitajat.fi\)](https://tyoterveyshoitajat.fi)

Työterveyslaitos. n.d.a. Faktaa työterveyshuollosta-rooli ja mahdollisuudet sotessa. Verkkosivu. Viitattu 28.11.2022 ja 8.1.2023.

[Faktaa työterveyshuollosta – rooli ja mahdollisuudet sotessa | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://tyoterveyslaitos.fi)

Työterveyslaitos. n.d.b. Työkyky. Verkkosivu. Viitattu 28.11.2022.

[Työkyky | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://tyoterveyslaitos.fi)

Työterveyslaitos. .n.d.c. Terveyden ja palautumisen edistäminen etätyössä. Verkkosivu. Viitattu 29.11.2022. [Palautumisen edistäminen etätyössä | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työterveyslaitos. n.d.d. Miten hyvinvointialueesta tehdään myös työhyvinvointialue? Verkkosivu. Viitattu 14.11.2022.

[Miten hyvinvointialueesta tehdään myös työhyvinvointialue? | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työterveyslaitos. n.d.e. Työterveyshuollon digitalisaatio. Verkkosivu. Viitattu 31.5.2023. [Työterveyshuollon digitalisaatio | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työterveyslaitos. n.d.f. Etätyön ja hybridityön johtamisen palvelut. Verkkosivu. Viitattu 28.11.2022. [Etätyön ja hybridityön johtamisen palvelut | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työterveyslaitos. n.d.g. Tuki- ja liikuntaelinterveyden edistäminen työssä. Verkkosivu. Viitattu 11.5.2023.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tuki-ja-liikuntaelimiston-terveys-ja-tyokyky/tuki-ja-liikuntaelinterveyden-edistaminen-tyossa>

Työterveyslaitos. n.d. Joustava työaika. Viitattu 28.11.2022 [Joustava työaika | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Verkkosivu. Viitattu 5.1.2023:

[Hyvä tieteellinen käytäntö \(HTK\) | Tutkimuseettinen neuvottelukunta \(tenk.fi\)](#)

Uitti, J. (toim.) 2014. 3.-5. painos. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Helsinki: Työterveyslaitos

Valtioneuvosto n.d. työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Kohdantoon liittyvät haasteet esillä syksyn TEM-analyyseissä ja Ammattibarometrissa. Verkkosivu. Viitattu 26.11.2022.

<https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/kohtaantoon-liittyvat-haasteet-nousevat-esiintem-n-syksyn-analyyseissa-ja-ammattibarometrissa>

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

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

LIITTEET

Liite 1. Haastatteluteemat

Haastatteluteema pohjautuu opinnäytetyön tutkimuskysymyksille:

Työhyvinvointi työterveyshoitajantelemässä etätyössä

Mistä työhyvinvointi sinulle muodostuu?

- Kuvaile tekemääsi etätyötä
- Millaisia muutoksia etätyö on tuonut työnkuvaasi?
- Miten erotat työn ja vapaa-ajan etätyössä?

Työhyvinvointia tukevat tekijät työterveyshoitajan tekemässä etätyössä

Mikä vaikuttaa työhyvinvointiisi etätyössä positiivisesti?

- Minkälaisia hyötyjä on ollut etätyöstä?
- Miten voit tukea työhyvinvointia itse etätyössä?
- Miten työnantaja voi tukea työhyvinvointiasia?

Työhyvinvointia vähentävät tekijät/haasteet työterveyshoitajan tekemässä etätyössä

- Koetko haasteita etätyössä? Jos koet, niin minkälaisia?
- Miten etätyö on vaikuttanut työn kuormittavuuteen?
- Mihin tekijöihin voit itse vaikuttaa?
- Mihin tarvitse työnantajan tukea?
- Miten olet kokenut osaamisvaatimusten toteutumisen etätyössä?

Mitä muuta huomioitavaa etätyöhön liittyen

Liite 2. Suostumuslomake

SUOSTUMUSLOMAKE

Tutkimuksen nimi

Etätöön vaikutus työhyvinvointiin työterveydessä työskentelevillä työterveys-
hoitajilla

Suostumus tutkimukseen osallistumiseksi

Minua on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tieteelliseen tutkimukseen ja olen saanut kirjallista tietoa tutkimuksesta ja mahdollisuuden esittää siitä tutkijalla (-joille) kysymyksiä.

Ymmärrän, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja että minulla on oikeus kieltäytyä siitä sekä peruuttaa suostumus ja keskeyttää tutkimus väliaikaisesti syytä ilmoittamatta. Ymmärrän myös, että tiedot käsitellään luotamuksellisina.

Annan suostumukseni tutkimukseen.

Paikka ja päivämäärä

Allekirjoitus

Nimenselvennys

Puhelinnumero

sähköpostiosoite