



Uuden normaalin vaikutus työhyvinvointiin

Johanna Westman

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Myyntityön koulutusohjelma

Amk-opinnäytetyö

2024

Tiivistelmä

Tekijä(t) Johanna Westman
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Uuden normaalin vaikutus työhyvinvointiin
Sivu- ja liitesivumäärä 45 + 5
<p>Tämän tutkimustyyppisen opinnäytetyön tarkoitus on ollut tutkia, miten etätyöskentelyn lisääntyminen on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin yksilötasolla. Tutkija päätyi aiheeseen erityisesti sen ajankohtaisuuden takia ja tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena Webropol-työkalua käyttäen. Kysymykset käsittelevät opinnäytetyön teoriaosuuden kanssa samoja aiheita ja kyselylomake julkaistiin tutkijan henkilökohtaisella LinkedIn-tilillä. Opinnäytetyö toteutettiin aikavälillä elokuu 2023 – maaliskuu 2024 ja kyselylomakkeen vastaukset kerättiin helmikuun 2024 aikana.</p> <p>Teoriaosuudessa avataan ensin käsitettä työhyvinvointi; mitä työhyvinvointi on ja mistä osa-alueista se koostuu. Aihetta havainnollistetaan työhyvinvoinnin ulottuvuuksien mallilla, käydään läpi siihen liittyviä työhyvinvoinnin eri tunnetiloja (työn imua, työtyytyväisyyttä, työuupumusta ja työholismia) ja selitetään mitkä tekijät saavat aikaan näitä tunnetiloja työelämässä. Seuraavaksi käsitellään työhyvinvoinnin tärkeyttä, sekä työn tehokkuuden ja työstressin yhteyttä työhyvinvointiin.</p> <p>Seuraavaksi teoriaosuudessa siirrytään käsittelemään työn vaatimuksia, hallintaa ja voimavaroja. Luvussa avataan, minkälaisesta työstä työntekijä yleensä kuormittuu. Seuraavat luvut käsittelevät työmotivaatiota ja erityisesti sisäisen motivaation tärkeyttä työelämässä, sekä työstä palautumisen tärkeyttä ja erilaisia palautumiskeinoja. Viimeinen luku käsittelee etätyöskentelyä ja sen yleisiä hyötyjä ja haittoja.</p> <p>Tutkimukseen saadut vastaukset olivat enimmäkseen hyvin etätyömyönteisiä. Kuitenkin tutkimuksen lopussa esitetyt avoimet kysymykset vastaajien omista kokemuksista etätyöskentelyyn liittyen keräsivät mielipiteitä laidasta laitaan. Tutkimuksen tuloksista voidaan todeta, että etätyöskentely on vaikuttanut positiivisesti erityisesti työntekijöiden työmotivaatioon ja työssä innostumiseen. Monet vastaajista ovat kokeneet etätyöskentelyllä olevan positiivisia vaikutuksia myös heidän työnsä tehokkuuteen ja työstä palautumiseen. Tutkija on päätenyt tutkimusongelmaansa siihen ratkaisuun, että etätyön lisääntyminen on vaikuttanut positiivisesti nimenomaan etätyöhön sopeutuvien työntekijöiden työhyvinvointiin.</p>
Asiasanat työhyvinvointi, etätyöskentely, hybridityöskentely, tutkimus

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimuksen tavoitteet	1
2	Työhyvinvointi käsitteenä	3
3	Työhyvinvoinnin ulottuvuudet	4
4	Työhyvinvoinnin tunnetilat	5
4.1	Työn imu	5
4.2	Työtyytyväisyys	6
4.3	Työuupumus	6
4.4	Työholismi.....	7
5	Työhyvinvoinnin tärkeys	8
5.1	Työhyvinvoinnin merkitys työn tehokkuuteen.....	8
5.2	Stressin vaikutus työhyvinvointiin	8
6	Työn vaatimukset	10
6.1	Työn voimavarat ja vaatimukset	10
6.2	Työn vaatimukset ja hallinta	11
7	Motivaatio.....	13
8	Työstä palautuminen	14
8.1	Työstä palautumisen tärkeys.....	14
8.2	Keskeiset palautumisen kokemukset.....	15
8.2.1	DRAMMA-malli	16
8.3	Unen merkitys palautumisessa.....	17
9	Etä- ja hybridityöskentely.....	18
9.1	Etätöyön hyödyt ja mahdollisuudet	18
9.2	Etätöyön haasteet ja haitat	19
	Teorian yhteenveto	20
10	Tutkimuksen toteutus	22
10.1	Tutkimuksen vaiheet ja aikataulu.....	22
10.2	Menetelmävalinnat perusteluineen	22
10.3	Aineisto ja käytetyt analyysit.....	23
11	Tutkimuksen tulokset.....	24
11.1	Taustamuuttujat	24
11.2	Tulokset työhyvinvointiin liittyviin väitteisiin.....	25
11.3	Tulokset työskentelytavan mukaan.....	25
11.4	Tulokset päätavoitetta tukevista alakysymyksistä.....	27
11.4.1	Tulokset liittyen työntekijöiden työstressiin ja työstä palautumiseen.....	27

11.4.2 Tulokset liittyen työn tehokkuuteen	31
11.4.3 Tulokset liittyen työmotivaatioon	33
11.5 Muita havaintoja	36
11.6 Yhteenveto	38
12 Pohdinta	41
12.1 Tulosten tarkastelu omilla tulkinnoilla	41
12.2 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset	42
12.3 Tutkimuksen luotettavuus	42
12.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	42
Lähteet	44
Liitteet	46
Liite 1. Tutkimuskysely	46
Liite 2. Tutkimus- ja suostumustiedote	50

1 Johdanto

Vuosien varrella työhyvinvoinnista on alettu puhua enemmän sekä organisaatioiden sisällä että mediassa yleisesti. Yrityskulttuuri on muuttunut, eikä se ole enää sama kuin 20 tai 30 vuotta sitten. Muutosten myötä työhyvinvointi koetaan entistä tärkeämpänä ja siihen halutaan panostaa aiempaa enemmän. Työhyvinvointiin panostamalla esimerkiksi työuupumusta voidaan ennaltaehkäistä paremmin, kun siitä puhutaan enemmän ja oireet tunnistetaan ajoissa.

Vuosien ja vuosikymmenien aikana myös yritysten sosiaalisen vastuun merkitys on noussut. Sosiaalinen vastuu käsittää kaiken henkilöstöön, työyhteisöön ja ihmisoikeuksiin liittyvän, ja työhyvinvointi onkin sosiaalisen vastuun tärkein elementti. Sosiaalisesti vastuullinen yritys on sekä työntekijöiden, että asiakkaiden silmissä houkuttelevampi, minkä takia yritysten kannattaa panostaa esimerkiksi juuri työhyvinvointiin. (Elo 2021.)

Tämä opinnäytetyö keskittyy työhyvinvointiin etenkin etätyöskentelyn näkökulmasta. Etätyöskentely yleistyi merkittävästi vuoden 2020 keväällä COVID-19 pandemian seurauksena. Vaikka pandemia on ohi, ei etätyöskentelystä ole haluttu luopua. Etätyöskentelystä onkin tullut arkipäivää monessa yrityksessä ja lähes jokaisessa toimistotyössä onkin tänä päivänä mahdollisuus työskennellä hybridinä eli sekä toimistolla, että etänä. Tämä opinnäytetyö tutkii, mikä vaikutus etätyöskentelyllä ja sen yleistymisellä on ollut työntekijöiden työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tietoperusta ei ole erityisen laaja, sillä ajankohtaista ja laadukasta aineistoa oli saatavilla rajallisesti, onhan aiheesta alettu puhuakin vasta viime vuosien aikana enemmän.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tämä opinnäytetyö on tutkimustyyppinen opinnäytetyö, joka koostuu teoriaosuudesta ja tutkimuksesta, joiden on tarkoitus tukea toisiaan niissä käsiteltävien aihealueiden osalta. Tämän opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, jonka kohderyhmänä olivat henkilöt, jotka tekevät etä- tai hybridityötä.

Tutkimusongelma: Miten etätyöskentelyn yleistymisen on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin?

Varsinaisen tutkimusongelman lisäksi määriteltiin vielä seuraavat alakysymykset tukemaan pääkysymystä. Alakysymykset ovat seuraavat:

- Miten etätyöskentelyn lisääntyminen on vaikuttanut työntekijöiden kokemaan työstressiin ja työstä palautumiseen?
- Miten etätyöskentelyn lisääntyminen on vaikuttanut työn tehokkuuteen?
- Miten etätyöskentelyn lisääntyminen on vaikuttanut työntekijöiden työmotivaatioon?

2 Työhyvinvointi käsitteenä

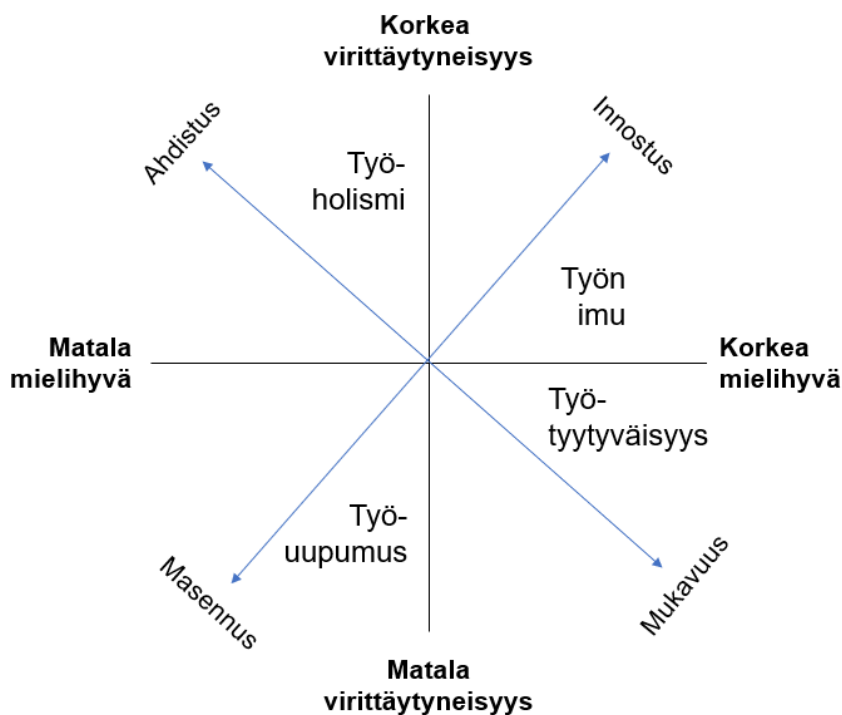
Jos työhyvinvointi pitäisi kiteyttää yhteen lauseeseen, tarkoittaisi se sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa, ja se tapahtuu terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa turvallisessa työyhteisössä ja -ympäristössä. Arkikielessä työhyvinvoinnilla usein tarkoitetaan työssä viihtymistä ja jaksamista, esimerkiksi työntekijä voi tarkoittaa työhyvinvoinnilla omia kokemuksiaan työilmapiiristä. Työlainsäädännössä työhyvinvoinnilla puolestaan tarkoitetaan turvallisen työn tekemistä asianmukaisissa olosuhteissa. Työhyvinvointi on kuitenkin paljon laajempi käsite, sillä se koostuu niin monesta eri osa-alueesta. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, luku 2.1; Hellström & Kauhanen 2016, 29; Kehusmaa 2011, 110–111 & 116.)

Työhyvinvointi koostuu reilusta johtamisesta, hyvistä työolosuhteista, sekä tukevasta, kannustavasta ja palkitsevasta työyhteisöstä. Hyvinvoivassa työyhteisössä uskalletaan pyytää apua ja annetaan rakentavaa palautetta. Hyvä työyhteisö on tasa-arvoinen ja talon sisäinen viestintä on selkeää. Tietoja ja taitoja jaetaan avoimesti, minkä seurauksena oppiminen ja innovointi on laajempaa. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, luku 2.1; Hellström & Kauhanen 2016, 29.)

Hyvässä työyhteisössä ihmiset ovat myös sitoutuneempia, työntekijöiden vaihtuvuus on pieni, töihin on mukava tulla ja yhdessä tekeminen on luontevaa. Myös poissaoloja on vähän. Yhteisöllisessä työyhteisössä jokaisen rooli ymmärretään osana kokonaisuutta ja kaikkien osaamista hyödynnetään monipuolisesti yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työyhteisö toimii oikeudenmukaisesti, jokaista työntekijää arvostetaan ja kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa. Hyvinvoivassa organisaatiossa työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi, työ on palkitsevaa ja se tukee jokaisen elämäntähtäilyä. Työhyvinvointi on yksilöiden ja yhteisön jatkuvaa kehittämistä, jotta jokaisella olisi mahdollisuus työn aikaansaamaan iloon ja onnistumisiin. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, luku 2.1; Hellström & Kauhanen 2016, 29; Kehusmaa 2011, 110–111 & 116.)

3 Työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Tunneperäisen työhyvinvoinnin kokemukset voidaan jäsentellä niiden aikaansaaman mielihyvän ja virittäytyneisyyden mukaan. Mielihyvän ja virittäytyneisyyden pohjalta voidaan edelleen havaita neljä työhyvinvoinnin avainkokemusta; ahdistus, innostus, masennus ja mukavuus. Näistä työhyvinvoinnin avainkokemuksista on sovellettu työhyvinvoinnin ulottuvuuksien malli, joka käsittelee laajempia työhyvinvoinnin tunnetiloja; työn imua, työtyytyväisyyttä, työuupumusta ja työholismia. Nämä työhyvinvoinnin ydintunnetilat on havainnollistettu paremmin kuvassa 1 sen mukaan, kuinka paljon kukin tunnetila sisältää virittäytyneisyyttä ja mielihyvää, sekä mikä neljästä avainkokemuksesta kuvastaa kyseistä ydintunnetilaa. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, luku 4; Kehusmaa 2011; 13, 22.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin ulottuvuuksien malli. (Feldt ym. 2017, luku 4.)

Kuten kuvasta 1 voidaan nähdä, työn imu ja työuupumus asettuvat innostus-masennus-akselin ääripäihin eli ne ovat toistensa vastakohtat. Työholismi ja työtyytyväisyys puolestaan kuvaavat toisilleen vastakkaisia työhyvinvoinnin tuntemuksia ahdistus-mukavuus-akselilla. (Feldt ym. 2017, luku 4.)

4 Työhyvinvoinnin tunnetilat

Tässä luvussa avataan enemmän luvussa 3 mainittuja ja kuvassa 1 havainnollistettuja työhyvinvoinnin tunnetiloja; työn imua, työtyytyväisyyttä, työuupumusta ja työholismia.

4.1 Työn imu

Työn imulla tarkoitetaan positiivista työhyvinvoinnin voimaa, joka mahdollistaa aiempaa monipuolisemman tavan tarkastella työhyvinvointia. Työn imussa mielihyvä ja virittäytyneisyys ovat korkeat, minkä seurauksena henkilö kokee innostusta työtään kohtaan. Työn voimavarat, eli työn fyysiset, psykologiset tai sosiaaliset piirteet tukevat työhyvinvointia ja motivaatiota, sekä auttavat tavoitteiden saavuttamisessa. Näin ollen työn voimavarat saavat aikaan työn imua. Työn imu on tunnetila, jossa on havaittavissa kolme ominaisuutta: omistautuminen, tarmokkuus ja uppoutuminen. (Feldt ym. 2017, luku 4; Kehusmaa 2011, 16–17.)

Kun henkilö omistautuu työlleen, hän kokee sen merkitykselliseksi ja on siihen vahvasti sitoutunut. Omistautuminen kuvastaa vahvaa innokkuutta työtä kohtaan sen olleessa tarpeeksi haastavaa. Tarmokkuus puolestaan ilmenee energisyytenä, sinnikkyutenä, sekä korkeana vireytenä. Uppoutuminen, jota kutsutaan myös flow-tilaksi, on myös keskeinen työn imuun sisältyvä käsite. Flow-tilalla tarkoitetaan lujaa keskittymistä työhön. Se on niin voimakas hetkellinen uppoutuminen johonkin itselle mielenkiintoiseen asiaan, että ajan ja paikan taju voi kadota kokonaan. (Feldt ym. 2017, luku 4; Kostamo ym. 2017, 46 & 50; Manka & Manka 2023, luku 3.3.)

Paljon työn imua kokevan henkilön on tutkittu suoriutuvan työtehtävistään paremmin. Työn imua kokevat henkilöt ovat myös oma-aloitteisempia, sillä työn imu lisää proaktiivisuutta. Työn imu myös motivoi sitoutumaan, antamaan parhaansa ja toimimaan aktiivisesti työssä. Lisäksi se näyttää olevan yhteydessä hyvinvointiin myös vapaa-ajalla, sillä voimavarat edesauttavat työstä palautumista. Henkilökohtaiset voimavarat yhdessä työn voimavarojen kanssa ovat yhteydessä flow-tilaan, mikä ennakoi hyvää työsuoritusta. (Feldt ym. 2017, luku 4; Kostamo ym. 2017, 46 & 50; Manka & Manka 2023, luku 3.3; Virtanen 2021, luku 4.)

Harmoninen intohimo syntyy yksilön vapaasta tahdosta ja linkittyy vahvasti positiivisiin kokemuksiin työelämässä, kuten esimerkiksi flow-tilaan. Flow-tilan voidaankin nähdä olevan seurausta harmonisesta intohimosta, minkä vuoksi intohimoiset ihmiset kokevat flow-tiloja enemmän kuin vähemmän intohimoiset ihmiset. (Feldt ym. 2017, luku 4; Manka & Manka 2023, luku 3.3; Virtanen 2021, luku 4.)

4.2 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyttä kuvastaa myönteinen mieliala ja matala virittäytyneisyys. Neljästä avainkokemuksesta mukavuus kuvastaa työtyytyväisyyttä. Se on miellyttävä ja myönteinen tunnetila, jota voidaan kuvailla myös työhön liittyvänä positiivisena asenteena, jossa korostuvat tunneperäiset elementit. Se on passiivisempi työhyvinvoinnin kokemus kuin työn imu, sillä itsessään pelkkä työtyytyväisyys ei motivoi yhtä paljon. Työtyytyväisyydestä puuttuu työn imun sisältämä energia ja vahva omistautuminen. Organisaatioissa työtyytyväisyyttä tutkitaan säännöllisin väliajoin työtyytyväisyyskyselyiden avulla. (Feldt ym. 2017, luku 4.)

4.3 Työuupumus

Työuupumus on pitkän työstressin aiheuttama häiriötila, joka on seurausta jatkuvasta työn tuottamasta psykososiaalisesta kuormituksesta. Työuupumuksessa henkilön mielihyvä ja virittäytyneisyys ovat matalat, mistä voi seurata jopa masennusoireita. Työuupumus voi olla seurausta liiallisesta työmäärästä, jatkuvasta kiireestä, kielteisestä työilmapiiristä tai liian korkeista työhön liittyvistä vaatimuksista. (Feldt ym. 2017, luku 4; Karjalainen 2022, luku 1.)

Masennuksen lisäksi työuupumus aiheuttaa usein kroonista väsymystä, tunteiden hallinnan haasteita, sekä monia stressiperäisiä oireita, kuten päänsärkyä ja uniongelmia. Työuupunut henkilö on usein myös henkisesti etäännytynyt työstään ja moni työuupunut kokeekin oman ammatillisen itsetunnon aiempaa heikommaksi. Pitkäkestoinen väsymys muuttuu uupumukseksi, kun lepo ja palautuminen jäävät liian vähäisiksi. Pitkälle kehittyneenä työuupumus myös lisää pitkäaikaisten sairauspoissaolojen määrää. (Karjalainen 2022, luku 1 & 3.)

Monesti tietyt persoonallisuustekijät liitetään työssä uupumisen riskiin. Kilteillä, huolellisilla ja tunnollisilla ihmisillä on tutkitusti korkeampi riski uupua työssään. Edellä mainitut piirteet ovat kuitenkin työyhteisöissä ihailtavia piirteitä, joten on ristiriitaista syyllistää työstään uupuneita näistä piirteistä, joita työntekijöiltä usein myös vaaditaan. Työuupumusta ei kuitenkaan voi koskaan selittää pelkästään yksilön luonteenpiirteillä, vaikka jotkut ovatkin taipuvaisempia siihen. Työuupumus johtuu aina työstä itsestään ja monesti sen taustalla on jokin seuraavista syistä:

- 1) Työn epäkohdat tunnistetaan, mutta niitä ei vaivauduta korjaamaan
- 2) Työntekijän työpanosta ei arvosteta tai sitä vähätellään
- 3) Ajatellaan, että työn ongelmakohtiin ei ole mahdollista vaikuttaa

(Feldt ym. 2017, luku 4; Karjalainen 2022, luku 1 & 3; Virtanen 2021, luku 4.)

Työuupumusta ei luokitella Suomessa virallisesti sairaudeksi, eikä se kelpaa työkyvyttömyyseläkkeen syyksi, vaikka työkyvyttömyyseläkkeelle jää vuosittain noin 20 000 suomalaista. Viime vuosina työuupumus on lisääntynyt etenkin alle 35-vuotiaiden keskuudessa. (Karjalainen 2022, luku 1.)

4.4 Työholismi

Työholismia kuvaa kielteinen mieliala aivan kuten työuupumuksessakin, mutta työholismissa sen sijaan virittäytyneisyys on korkea. Kuvan 1 neljästä avainkokemuksesta työholismissa esiintyy ahdistusta. Työholismi kuvataan usein pakonomaisena työskentelynä, suorituskeskeisyytenä, perfektionismina ja ylisitoutuneisuutena. Työholismia kuvaa kaksi keskeistä ulottuvuutta: käyttäytymiseen liittyvä puoli, sekä tiedollinen puoli. Tiedollista ulottuvuutta kuvastaa pakonomainen tarve tehdä ja ajatella työtä, kun taas käyttäytymiseen liittyvä ulottuvuus näkyy esimerkiksi runsaina ylitoinä. Ylitöiden lisäksi työholistin on siis vaikea irrottautua työstään myös vapaa-ajalla. Pitkään kestänyt työholismi lisää työuupumuksen riskiä, sillä työholismista kärsivä ei palaudu vapaa-ajallaan riittävästi. (Feldt ym. 2017, luku 4.)

5 Työhyvinvoinnin tärkeys

Tässä luvussa avataan työhyvinvoinnin tärkeyttä. Ensin avataan sitä, millainen vaikutus työhyvinvoinnilla on työn tehokkuuteen. Sen jälkeen puhutaan työstressistä ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin sekä yksilö-, että organisaatiotasolla.

5.1 Työhyvinvoinnin merkitys työn tehokkuuteen

On täysin yksilöllistä, kuinka intensiivisesti pystyy tekemään töitä yhtäjaksoisesti. Aivojen tilapäistä kuormittumista voi olla hankala havaita, mutta jos keskittyminen alkaa herpaantua ja alkaa tehdä montaa asiaa saman aikaisesti, on työnteosta hyvää pitää taukoa. Jos työtehtävien priorisointi tuntuu vaikealta, asioiden muistaminen hankaloituu, eikä saa mitään aikaiseksi, kannattaa myös siinä tapauksessa siirtää hetkeksi ajatukset työtehtävistä muualle. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, luku 3.1–3.3.)

Pomodoro-tekniikka on Francesco Cirillon 1980-luvulla kehittämä suosittu opiskelutekniikka, jota voi hyödyntää myös työnteossa. Tekniikka perustuu siihen, että kynnyks tehtävän aloittamiseen on korkea. Siinä työntekoa ajastetaan niin, että ensin työskennellään intensiivisesti 25 minuuttia, jonka jälkeen pidetään viiden minuutin tauko. Näin ollen keskittymiskyky paranee ja tehokkuus maksimoiduu. Suomalainen aivotutkija Katri Saarikivi on tutkinut, että sosiaalinen kanssakäyminen työkavereiden kanssa tai muu rentouttava toiminta poissa älylaitteiden ja työpisteen ääreltä parantavat yleistä mielialaa töissä. Taukoliikunta on myös hyvä keino saada ajatukset hetkeksi pois työstä, sillä liikunta aktivoi aivojen jokaista osa-aluetta. On myös lääketieteellisesti todistettu, että aktiivisesti liikuntaa harrastavat ovat nopeampia ajattelemaan. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, luku 3.1–3.3; Kehusmaa 2011, 81.)

5.2 Stressin vaikutus työhyvinvointiin

Stressillä voidaan tarkoittaa stressitekijöitä eli stressin aiheuttajia tai yksilön kokemaa psykologisella ja fysiologisella tasolla ilmenevää stressireaktiota. Mielen tasolla stressi on sitä, kun vaatimukset ja voimavarat ovat keskenään epätasapainossa. Yksilön ominaisuudet ja osaaminen vaikuttavat siihen, kuinka stressaaviksi arvioimme eri tilanteet. Kun vaatimukset kasvavat, omat resurssit voivat alkaa tuntua riittämättömiltä. (Feldt ym. 2017, luku 2.)

Stressitekijöitä voi olla useita erilaisia. Työelämässä stressi voi johtua esimerkiksi huonoista työoloista, työn vaatimuksista, työtehtävien epäselvyyksistä, työajasta, organisaatiomuutoksista tai työuralla etenemisestä. Stressiä voi ilmetä myös työyhteisössä. Työyhteisön stressi voi näkyä esimerkiksi sairauspoissaoloina ja sitoutumattomuutena, minkä seurauksena yleensä tällaisissa organisaatioissa työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. (Feldt ym. 2017, luku 2; Virtanen 2021, luku 2.1.)

Nykypäivänä stressi ei ole pelkästään kielteinen ilmiö, sillä stressillä on myös positiivisia vaikutuksia. Stressi voidaan jakaa positiiviseen, sekä negatiiviseen stressiin ja niillä on erilainen vaikutus työntekijän hyvinvointiin. Parhaimmillaan stressi saa työntekijän tekemään ja pyrkimään huipputuloksiin. Lyhykestoinen stressi eli esimerkiksi esiintymistilanteet ovat myös ihmiselle hyödyllisiä, sillä se saa meidät pysymään energisinä. (Feldt ym. 2017, luku 2; Virtanen 2021, luku 2.1.)

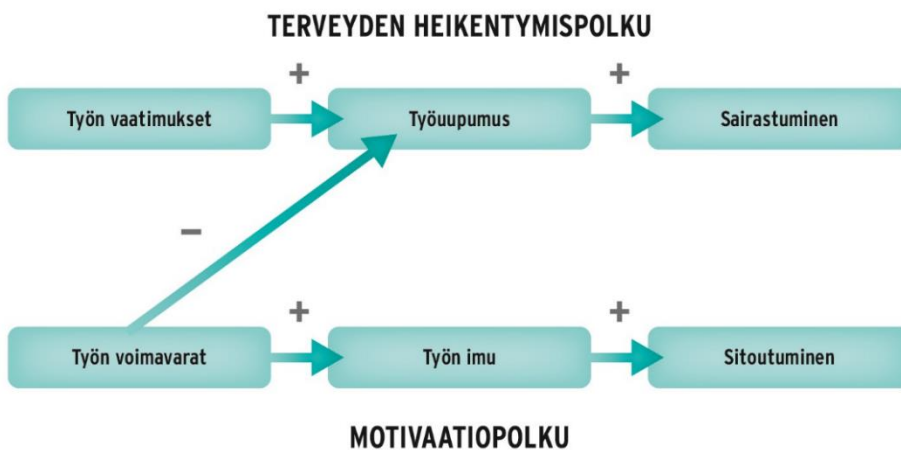
Haastava paine koetaan yleisesti myönteiseksi ilmiöksi, ja vaikkakin se synnyttää tietyn asteen painetta, se kytkeytyy psykologisesti terveelliseen tilaan. Tämän tyyppinen paine kumpuaa tekijöistä, jotka edistävät työntekijän kehittymistä ja tarjoavat hänelle mahdollisuuksia saavuttaa tavoitteita. Työn monipuolisuus, vastuu ja merkityksellisyys ovat työhyvinvointia edistäviä paineita. Vastavasti heikentävä paine luo esteitä saavuttamisen tielle. Työhyvinvointia voivat heikentää esimerkiksi epäselvyys työtehtävissä ja tavoitteissa, työn epävarmuus ja huonot yhteistyösuhteet. (Feldt ym. 2017, luku 2; Manka & Manka 2023, 6.4.)

Työstressillä on useita ei-toivottuja seurauksia. Stressi on yksi keskeinen uniongelmia aiheuttava tekijä, minkä lisäksi se aiheuttaa yksilötasolla muitakin hyvinvointi- ja terveysongelmia. Terveysongelmien myötä myös työssä suoriutuminen heikkenee. Kun työssä suoriutuminen heikkenee, organisaation tuloksellisuus kärsii. Työstressi saa siis aikaan taloudellisia menetyksiä sekä yritykselle (tuloksellisuuden heikkenemisen myötä), että yhteiskunnalle (terveysongelmien myötä). (Feldt ym. 2017, luku 2; Manka & Manka 2023, 6.4; Virtanen 2021, luku 2.1.)

6 Työn vaatimukset

Tässä luvussa keskitytään työn voimavaroihin ja vaatimuksiin yksilön työhyvinvoinnin kannalta. Luvussa 6.1 avataan, mikä vaikutus työn voimavaroilla ja vaatimuksilla on työhyvinvoinnin eri tunnetiloihin, kun taas luvussa 6.2 puhutaan työn hallinnasta ja vaatimuksista. Luvussa 6.2 avataan muun muassa sitä, minkälaisesta työstä yksilö yleensä kuormittuu.

6.1 Työn voimavarat ja vaatimukset



Kuva 2. Työn voimavarojen ja vaatimusten malli (Manka & Manka 2023, luku 3.)

Kuvassa 2 työn vaatimuksilla viitataan työn fyysisiin, sosiaalisiin ja psykologisiin piirteisiin, jotka edellyttävät työntekijältä ponnisteluja esimerkiksi työn määrään liittyen. Työn voimavaroilla puolestaan tarkoitetaan työn niitä piirteitä, joista voi olla apua vähentämään työssä koettuja vaatimuksia. Esihenkilön kannustus, yhteisön tuki, palaute ja oppimismahdollisuudet ovat hyviä esimerkkejä työn voimavaroista. Työntekijän oma henkilökohtainen palautuminen vapaa-ajalla on myös hyvin tärkeää. Työn voimavarojen ja vaatimusten mallin toinen oletus on, että kahteen erilliseen hyvinvointipolkuun, eli motivaatiopolkuun ja terveyden heikkenemisen polkuun, voivat myötävaikuttaa voimavarat ja vaatimukset. (Manka & Manka 2023, luku 3.3.)

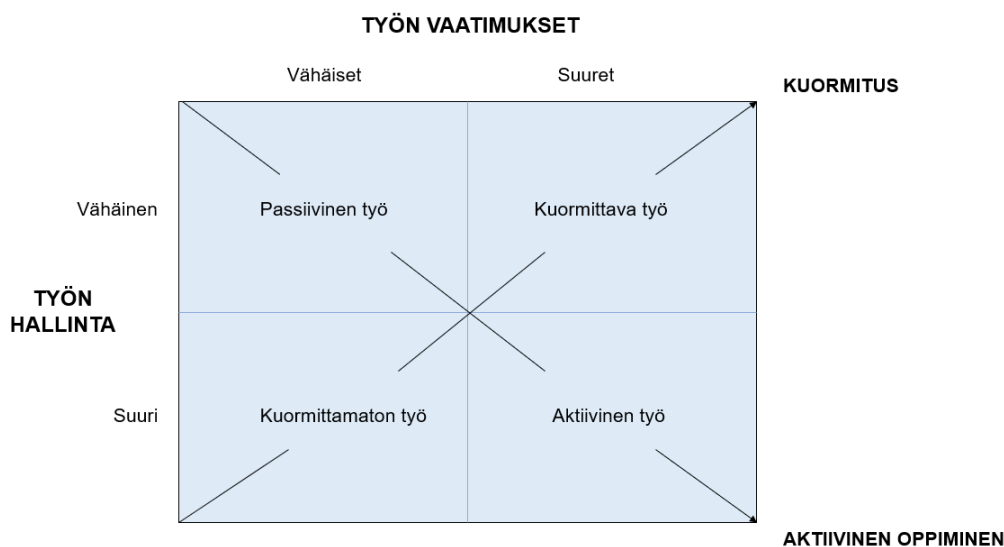
Motivaatiopolussa työn imua selittävät erilaiset voimavarat, jotka saavat aikaan työhön sitoutumisen. Työn imun välityksellä erilaiset työn voimavarat johtavat työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen, mikä puolestaan edistää työn tavoitteiden saavuttamista ja tehokasta työntekoa. On myös erittäin todennäköistä, että työn imua kokevat työntekijät ovat halukkaampia pysymään nykyisessä työssä erityisesti silloin, kun työpaikka tarjoaa tavoitteiden saavuttamista tukevia voimavaroja. Lisäksi työn voimavarojen ja vaatimusten malliin on sisällytetty henkilökohtaisten voimavarojen näkökulma: henkilökohtaisilla voimavaroilla (esimerkiksi sitkeydellä ja itsetunnolla) ja työn resursseilla

vaikuttaa olevan samankaltainen myönteinen vaikutus työn imuun ja suorituskykyyn. (Manka & Manka 2023, luku 3.3.)

Terveiden heikkenemisen polussa korkeat työvaatimukset voivat johtaa työuupumukseen ja lopulta jopa työkyvyttömyyteen. Tähän polkuun liittyy energioiden katoaminen, joka on kuvattu uupumusasteisena väsymyksenä. Lisäksi sitoutuminen työhön vähenee, mikä ilmenee kyynisyytenä. Työsuoritus heikkenee myös työuupumuksen seurauksena, ja usein myös ammatillisen itsetunnon heikkeneminen liittyy työuupumuksen negatiiviseen kehityspolkuun. (Manka & Manka 2023, luku 3.3.)

6.2 Työn vaatimukset ja hallinta

Työhyvinvointia voidaan kuvata työn vaatimusten ja hallinnan mallilla, joka on esitetty konkreettisesti kuvassa 3. Työn psykologisten vaatimusten ja työssä päättämisen mahdollisuuksien perusteella työt voidaan jakaa työhyvinvointia lisäävään aktiiviseen työhön, sekä voimavaroja kuluttavaan passiiviseen työhön. Mitä enemmän työssä on päätöksentekomahdollisuuksia ja psykologista kuormitusta, sitä aktiivisempaa työ on. Aktiivinen työ ei kuluta voimavaroja yhtä paljon kuin passiivinen työ. Työntekijän oppimisen, työmotivaation ja työssä kehittymisen parhaat edellytykset on katsottu syntyvän aktiivisesta työstä. Passiivinen työ saattaa passivoida yksilöä liikaa, minkä seurauksena motivaatio työtä kohtaan laskee ja työssä kehittyminen ja oppiminen vaikeutuvat. (Feldt ym. 2017, luku 2; Manka & Manka 2023, luku 3.1.)



Kuva 3. Työn vaatimusten ja hallinnan malli. (Feldt ym. 2017, luku 2.)

Työn vaatimusten ja hallinnan mallin mukaan työn vaatimukset saavat ihmisessä aikaan joko positiivista tai negatiivista painetta. Positiivinen paine saa aikaan halukkuutta oppia, kun taas negatiivinen paine passivoi. Myöhemmin malliin on liitetty myös kolmas ulottuvuus, sosiaalinen tuki, koska sillä on todettu olevan ratkaiseva vaikutus työhyvinvointiin. Työn vaatimusten ja hallinnan mallia on hyödynnetty paljon myös työterveyslääketieteellisessä tutkimuksessa. (Feldt ym. 2017, luku 2; Manka 2023, luku 3.1.)

Kolmannen ulottuvuuden myötä mallia alettiin kutsua kognitiiviseksi stressimalliksi. Tämän mallin mukaan eri ihmiset kohtaavat työhön liittyvät uhat ja mahdollisuudet eri tavoin. Joillakin stressireaktioita voi aiheuttaa tietyt työyhteisön piirteet, kun taas toiset eivät rasitu niistä ollenkaan. Työn hallinnan tunne selittää tämän eron: jos henkilö kokee voivansa vaikuttaa työhönsä, hän ei rasitu yhtä helposti. Työhyvinvointi syntyy lähestymistavan mukaan vuorovaikutuksesta erilaisten ympäristötekijöiden ja yksilöllisten tekijöiden välillä. Tiivistettynä tässä lähestymistavassa on kysymys siitä, miten yksilön ominaisuudet sopivat työympäristön mahdollisuuksiin ja vaatimuksiin, ja minkälaisia välineitä ja voimavaroja työntekijällä on kohdata menetyksiä, haasteita ja uhkia. (Feldt ym. 2017, luku 2, Manka & Manka 2023 luku 3.1.)

7 Motivaatio

Motivaatio on moniulotteinen käsite, joka koostuu energiasta, suunnasta ja sinnikkyydestä. Motivaation suuntautumisella tarkoitetaan niitä syitä, jotka saavat ihmisen toimimaan. Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Kun motivaatio on sisäistä, ihminen tekee jotakin omasta aidosta kiinnostuksestaan, ajattelematta ulkoista painetta. Motivaation ollessa ulkoista, motivaattori on jokin ulkoinen palkkio tai selkeä päämäärä, jonka eteen ihminen toimii. (Kostamo ym. 2017; 36–38, 44.)

Sisäinen motivaatio on ihmiselle tärkein motivaation löytymisen muoto. Kun motivaatio omaa tekemistä kohtaan on sisäistä, kiinnostus on aitoa ja todennäköisyys työn imuun on suurempi. Sisäinen motivaatio vaikuttaa siis positiivisesti työhyvinvointiin, sekä psykologiseen hyvinvointiin ylipäättäen. Työelämässä sisäisen motivaation löytymiselle tärkeää on mielekkäiden asioiden tekeminen myös vapaa-ajalla. Työelämässä nähdään jatkuvasti motivaatioon liittyviä haasteita, sillä kaikki työtehtävät eivät voi olla sisäisesti motivoivia, aidosti itseään kiinnostavia asioita. (Kostamo ym. 2017; 36–38, 44.)

8 Työstä palautuminen

Tässä luvussa keskitytään ensin työstä palautumisen tärkeyteen ja siihen, mitkä asiat ovat tärkeitä ja välttämättömiä työstä palautumisen kannalta. Luvussa esitetään myös erilaisia palautumiskeinoja ja sitä, mistä ihanteellinen työstä palautuminen koostuu. Luvun lopussa mainitaan myös unen tärkeydestä osana palautumista.

8.1 Työstä palautumisen tärkeys

Työstä palautuminen on sekä fysiologinen, että psykologinen prosessi. Palautuminen korjaa stressin aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia mielessä ja kehossa, ja katkaisee stressin aiheuttaman kehän. Hyvä palautuminen suojaa siten työkykyämme. Onnistunut työstä palautuminen on yhteydessä moniin hyvinvoinnin osa-alueisiin, kuten positiivisempaan mielialaan ja energisyyden tunteeseen. Hyvin palautuneilla henkilöillä on myös vähemmän kielteisiä tunteita ja heillä on pienempi riski työuupumukselle. Jatkuva kiire on uuvuttavaa, minkä takia työstä palautumiselle olisi syytä ottaa enemmän aikaa. Moni tajuaa olevansa ylikuormittunut vasta kun uupumus yllättää. Näin ollen uupumusta tulisi ennaltaehkäistä hyvällä palautumisella. (Virtanen 2021, luku 2 & 3.)

Palautumisen voidaan sanoa olevan arjen tasapainottamista. Ihminen tarvitsee työstään sekä sisäistä, että ulkoista palautumista. Ulkoisella palautumisella tarkoitetaan vapaa-aikaa eli vapaapäiviä ja lomia, sisäisellä palautumisella puolestaan työpäivän aikana tapahtuvaa palautumista eli taukoja. Ylikuormittumisen ehkäisemiseksi sisäinen palautuminen on yhtä tärkeää kuin ulkoinen palautuminen. (Virtanen 2021, luku 2 & 3.)

Työssä jaksamista ja yleistä hyvinvointia voi edistää panostamalla palautumiseen vapaa-ajalla. Palautuminen edellyttää lepoa ja työstä irrottautumista, sillä tietotyö ja kiire voivat helposti johtaa kognitiiviseen ylikuormitukseen. Aivotyöskentely voidaan jakaa viiteen osa-alueeseen, jotka ovat:

- Multitasking, eli monen asian tekeminen samanaikaisesti
- Kielellinen työskentely eli kirjoittaminen, lukeminen ja kuunteleminen
- Häiriöt eli esimerkiksi meluisassa työympäristössä työskentely
- Aikapaine eli kiire
- Muisti-digi eli useiden eri järjestelmien tai ohjelmien käyttäminen

(Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, luku 3.1, 3.3; Hellström & Kauhanen 2016, 38; Manka & Manka 2023, 6.5.)

Kaikki edellä mainitut aivotyön osa-alueet koetaan yleisesti ottaen hyvin kuormittaviksi. Estääkseen ylikuormittumisen olisikin tärkeää osata sulkea vapaa-ajalla työasiat pois mielestä. Ylikuormitus ilmenee esimerkiksi muistivaikeuksina ja uniongelmina ja se voi pahimmillaan johtaa jopa työuupumukseen. Vapaa-ajalla on suositeltavaa tehdä itselleen mieluisia, omasta työnkuvasta poikkeavia asioita. Liikunta ja luova tekeminen ovat hyviä esimerkkejä palauttavasta tekemisestä. Tärkeintä on kuitenkin vapaus valita mitä vapaa-ajallaan tekee, sillä jokaisessa työssä on paljon asioita, joihin ei itsellä ole mahdollisuutta vaikuttaa. Työnantajan tarjoamat virike-edut ovat hyvä esimerkki työhyvinvointia lisäävästä ja palautumista edistävästä työsuhde-edusta. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, luku 3.1–3.3; Hellström & Kauhanen 2016, 38; Manka & Manka 2023, 6.5.)

8.2 Keskeiset palautumisen kokemukset

Neljä keskeistä palautumisen kokemusta	
Työstä irrottautuminen	Välittelevä tunteiden säätelykeino, jossa huomio suunnataan tietoisesti pois työasioista
Rentoutuminen	Välittelevä tunteiden säätelykeino, jossa huomio suunnataan tietoisesti pois työasioista
Taidon hallinta	Henkilökohtaisten voimavarojen rakentamista ja uuden oppimista töiden ulkopuolella
Omaehtoisuus eli kontrolli	Auttaa rentoutumaan ja keskittymään töiden lisäksi muihin asioihin, sekä vaikuttamaan omaan vapaa-aikaan

Taulukko 1. Neljä keskeistä palautumisen kokemusta. (Virtanen 2021, luku 3.)

Taulukossa 1 on esitetty neljä keskeistä palautumisen kokemusta, jotka ovat rentoutuminen, työstä irrottautuminen, taidon hallinta ja omaehtoisuus eli kontrolli. Nämä ovat erilaisia palautumisen keinoja, joiden merkitykset ovat erilaiset. Työstä irrottautuminen ja rentoutuminen ovat passiivisempia palautumiskeinoja, joissa keskitytään muihin kuin työasioihin. Taidon hallinta on puolestaan aktiivisempi palautumiskeino. (Virtanen 2021, luku 3.)

8.2.1 DRAMMA-malli

DRAMMA-malli kuvastaa kuutta hyvinvointimme kannalta tärkeää elementtiä, jotka on mainittu alla taulukossa 2. DRAMMA-mallia voidaan hyödyntää esimerkiksi työstä palautumisen näkökulmasta. Mallin kehittämistä varten on tutkittu yhteensä 363 erilaista teoriaa, jotka liittyvät vapaa-ajan ja hyvinvoinnin väliseen suhteeseen. DRAMMA on lyhenne englanninkielisistä sanoista *detachment* eli työstä irrottautuminen, *relaxation* eli rentoutuminen, *autonomy* eli omaehtoisuus, *mastery* eli taidon hallinta, *meaning* eli merkityksellisyys ja *affiliation* eli yhteenkuuluvuus, jotka ovat erilaisia palautumiskokemuksia. Neljä näistä elementistä (työstä irrottautuminen, rentoutuminen, taidon hallinta ja omaehtoisuus) mainittiinkin jo aiemmin taulukossa 1. (Virtanen 2021, luku 3.)

D	detachment
R	relaxation
A	autonomy
M	mastery
M	meaning
A	affiliation

Taulukko 2. DRAMMA-malli. (Virtanen 2021, luku 3.)

Henkilö, joka kykenee irrottautumaan työstään hyvin, on tutkitusti elinvoimaisempi ja kokee vähemmän uupumusoireita. Usein onnistunut työstä irrottautuminen vaatii selkeää rajaa työn ja vapaa-ajan välille, mikä voi olla haastavampaa joissain ammateissa, etenkin yrittäjillä. Kokonaisvaltainen rentoutuminen vaatii sekä henkistä, että fyysistä lepoa. Se vähentää terveysongelmia, uupumusta ja uniongelmia. Omaehtoisuudessa on kyse itsenäisyydestä ja vaikutusmahdollisuuksista, eli vapaudesta valita, mitä vapaa-ajallaan tekee. Omaehtoisuuden täytyminen on tärkeää hyvinvoinnin kannalta. (Virtanen 2021, luku 3.)

Taidon hallinnalla tarkoitetaan aktiivista vapaa-aikaa; mielekästä, mutta sopivan haastavaa tekemistä, joka saa aikaan flow-kokemuksen, ihanteellisen toimintakyvyn tilan. Flow-tilassa ihminen upoutuu täysillä meneillä olevaan tekemiseen ja ajantaju saattaa kadota. Merkityksellisyydessä puolestaan on kyse siitä, että oma elämä on merkityksellistä ja siitä, mikä tekee siitä merkityksellisen. Monien mielestä esimerkiksi mielekkäät päämäärät ja niiden tavoittelu lisäävät merkityksellisyyttä. Kuudes ja viimeinen DRAMMA-mallin elementti on yhteenkuuluvuus. Tärkeät ihmissuhteet luovat yhteenkuuluvuutta. DRAMMA-mallin mukaan vapaa-aika on kaikkein ihanteellisinta, kun se sisältää sopivassa suhteessa sekä lepoa, että aktiivista tekemistä. (Virtanen 2021, luku 3.)

8.3 Unen merkitys palautumisessa

Uni on tärkein yksittäinen tekijä mitä tulee työstä palautumiseen ja palautumiseen ylipäättään. Uni-ongelmat rikkovat palautumisen kaikista herkimmin, eikä jatkuvaa univajetta voi kompensoida muilla palautumiskeinoilla. Jatkuva univaje voi vaikeuttaa keskittymistä ja palautumista myös päivän aikana. Työhyvinvoinnin ja unen yhteyttä selvittäneissä tutkimuksissa on todettu unen määrän ja laadun olevan yhteydessä muun muassa vähäisempiin fyysisiin oireisiin, sekä vähäisempään masennukseen ja ahdistuneisuuteen. Korkeat vaatimukset työn suhteen yhdistettynä vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin ovat riski huonompaan unen laatuun. Etenkin jos työasiat aiheuttavat jatkuvaa stressiä, unen laatu kärsii helposti. (Virtanen 2021, luku 2 & 3.)

9 Etä- ja hybridityöskentely

Korkeakoulutettujen etujärjestö Akavan mukaan ”etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen perustuvaa työn organisointitapaa. Työtä tehdään siellä, missä se on työntekijän, työnantajan ja tehtävän työn kannalta tehokkainta ja tarkoituksenmukaisinta. Etätyötä tehdään työpaikan ulkopuolella esimerkiksi kotona, vapaa-ajan asunnolla tai liikkuvana työnä matkoilla.” Tilastokeskus puolestaan määrittelee etätyön ”ansiotyöksi, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa.” Keskeistä etätyössä on, että työskentely tapahtuu organisaation tilojen ulkopuolella. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, luku 1; Kuisma & Sauri 2021, 25–26.)

Etätyön osuus tehdystä työstä kasvoi merkittävästi vuoden 2020 aikana koronapandemian seurauksena, kun yhä useampi joutui siirtymään toimistolta etätöihin. Tuolloin kyse ei ollut vapaaehtoisesta etätyöskentelystä, niin kuin Akavan määritelmässä mainitaan, vaan poikkeusoloista. Nykyään kuitenkin lähes kaikissa hybridimallia noudattavissa yrityksissä etätyöskentely on täysin vapaaehtoista ja jokainen voi itse valita, kuinka paljon työskentelee etänä ja kuinka paljon toimistolla. Koronapandemian jälkeen suuri osa työntekijöistä ei enää halua palata kokonaan takaisin toimistolle, vaan työskentelee hybridimallin mukaan, eli sekä toimistolla että etänä. (Kuisma & Sauri 2021, 9–11.)

Tämä tutuksi tullut hybridityöskentelyn malli on tullut jäädäkseen yhä useammalle työpaikalle. Työskentely onkin tutkitusti tehokkainta, kun osataan hyödyntää etätyön ja toimistotyön hyvät puolet. (Kuisma & Sauri 2021, 9–11.) Seuraavissa alaluvuissa käsitellään lyhyesti yleisiä etätyön hyötyjä ja mahdollisuuksia, sekä haasteita ja haittoja. Etätyöskentelyn positiivisia ja negatiivisia puolia käsitellään vain lyhyesti, sillä niitä on tarkoitus tutkia perusteellisemmin opinnäytetyön tutkimusosiossa.

9.1 Etätyön hyödyt ja mahdollisuudet

Etä- ja hybridityöskentelyn yleistymisen myötä työelämä on muuttunut vapaammaksi ja yksilöllisemmäksi mitä se on koskaan ollut. Etä- ja hybridityöskentely on tuonut mukanaan monia positiivisia mahdollisuuksia työelämään, kun niitä osataan hyödyntää oikein ja kunnolla. Etätyöskentelyn myötä esimerkiksi työajat ovat aiempaa joustavammat. Työajan ja vapaa-ajan yhdistäminen voi toimia paremmin, kun työpaikalla ei täydy olla tiettyyn aikaan. Myös työmatkoista säästyy aikaa, eikä työpaikan sijainnilla ole enää niin suurta merkitystä kuin ennen. Myös ajankäyttö on tietyissä tilanteissa tehokkaampaa, sillä etäkokousten ansiosta kokoukset ovat paikkariippumattomampia, kun tapaamista varten ei välttämättä tarvitsekaan lähteä ajamaan toiseen kaupunkiin asti. Ajankäytöllis-

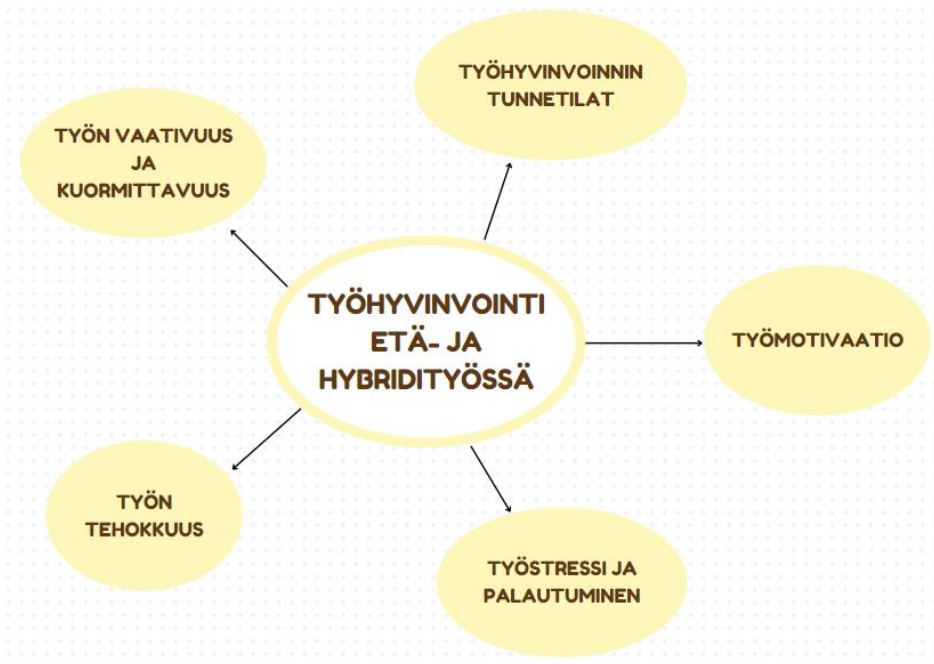
ten hyötyjen lisäksi myös itse työskentelytavat ovat muuttuneet vapaammiksi ja työskentely on itsenäisempää, minkä myötä itsensä johtamisen taito on korostunut. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, luku 1; Kuisma & Sauri 2021; 13, 25, 33–34, 43–44.)

9.2 Etätöön haasteet ja haitat

Mitä enemmän työskentelee etänä, sitä enemmän vähenevät myös työpaikan tuomat sosiaaliset kohtaamiset. Työn tarkoitus ei ole pelkästään tienata rahaa, vaan se on myös tärkeä paikka sosiaalisille kohtaamisille ja kuulumisten vaihtamiselle. Sosiaalisten kohtaamisten väheneminen voi saada aikaan eristyneisyyden tunnetta työyhteisöstä, etenkin jos kokee saavansa energiaa muiden ihmisten seurasta. Etätapaamisetkaan eivät ole täysin verrattavissa livetapaamisiin, sillä etätapaamisista puuttuu livetapaamisille olennaisia perinteisen vuorovaikutuksen elementtejä, esimerkiksi tunteet eivät välity etäyhteyden välityksellä yhtä selkeästi. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, luku 1.4; Kuisma & Sauri 2021, 13–14.)

Neuvottelut, valmennukset ja sparraukset eivät ole niin tehokkaita kuin toimistolla työskennellessä ja esimiesten voi olla vaikeampi huomata työntekijöiden kohtaamia haasteita, jos työskennellään paljon etänä. Kotona työskennellessä työ ja vapaa-aika eivät myöskään ole niin selkeästi toisistaan erillään, kun töitä ja työn ulkopuolisia asioita tehdään samassa tilassa. Työajan ja vapaa-ajan ero voi olla niin häilyvä, että työaika helposti venyy pidemmäksi. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, luku 1.1–1.4; Kuisma & Sauri 2021, 13–14, 34–35.)

Teorian yhteenveto



Kuva 4. Teorian yhteenveto.

Kuvassa 4 on tiivistettynä tämän opinnäytetyön keskeisimmät asiat, joista myös muodostuvat tämän opinnäytetyön tutkimusongelmaa tukevat alakysymykset. Tutkija koki työhyvinvoinnin tunnetilojen, työstressin ja työstä palautumisen, työmotivaation, työn tehokkuuden, sekä työn vaativuuden ja kuormittavuuden olevan olennaisimmat aiheet yksilöiden työhyvinvoinnista puhuttaessa.

Opinnäytetyön alussa käsiteltiin työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksia; työhyvinvoinnin positiivisia tunnetiloja eli työtyytyväisyyttä ja työn imua, sekä työhyvinvoinnin negatiivisia tunnetiloja eli työuupumusta ja työholismia. Työhyvinvoinnin eri ulottuvuudet ovat seurausta siitä, kuinka paljon saa mielihyvää työstään ja kuinka virittäytynyt on työssään.

Työhyvinvoinnin ulottuvuuksien jälkeen avattiin työhyvinvoinnin tärkeyttä ja sitä, miten työhyvinvointi vaikuttaa esimerkiksi työn tehokkuuteen. Kyselylomakkeessa työn tehokkuutta tutkitaan kysymällä työntekijöiden keskittymiskyvystä, sillä mitä paremmin pystyy työhönsä keskittymään, sitä tehokkaampaa työnteko on. Samassa kappaleessa puhuttiin myös työstressistä ja sen tekijöistä (esimerkiksi huonot työolot, työn vaatimukset, työtehtävien epäselvyys), sekä seurauksista (terveys-, hyvinvointi- ja uniongelmat).

Seuraavaksi käsiteltiin työn voimavaroja ja työhön liittyviä vaatimuksia. Kyseisessä kappaleessa avattiin muun muassa voimavarojen tärkeyttä työn vaatimuksiin ja vaativuuteen nähden. Liialliset

työhön liittyvät vaatimukset lisäävät työuupumuksen riskiä, minkä takia on tärkeää, että työn voimavarat (esimerkiksi esihenkilöltä ja tiimiltä saatava tuki, sekä oma palautuminen vapaa-ajalla) ovat kunnossa. Tästä siirryttiin työn vaatimuksiin ja hallintaan, jossa kaiken pohjana on se, kuinka hyvin työntekijä hallitsee hänelle asetetut työhön liittyvät vaatimukset. Kun työntekijä hallitsee työhönsä liittyvät vaatimukset, tapahtuu aktiivista oppimista. Kun työntekijä ei hallitse työhönsä liittyviä vaatimuksia, hän kuormittuu.

Seuraavaksi opinnäytetyössä siirryttiin aiheeseen motivaatio ja sen tärkeys. Mitä aidompaa kiinnostus omaa työtä kohtaan on, sitä motivoituneempi on työssään ja kokee työn imua eli innostusta työtään kohtaan. Motivaatio siis edistää työhyvinvointia. Motivaation jälkeen käsiteltiin työstä palautumisen tärkeyttä. Hyvä palautuminen poistaa stressiä ja palautumisessa erityisen tärkeää on sekä sisäinen, että ulkoinen palautuminen. Sisäinen palautuminen tapahtuu työpäivän aikana esimerkiksi taukoja pitämällä, kun taas ulkoinen palautuminen on vapaa-ajalla tapahtuvaa palautumista. Vapaa-ajallaan palautuu parhaiten, kun tekee itselleen mielekkäitä, työstä poikkeavia asioita.

10 Tutkimuksen toteutus

Tässä kappaleessa käydään läpi tutkimuksen eri vaiheita, tutkimusmenetelmää, sekä aineiston keräämistä ja käsittelyä. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten etätyön lisääntyminen on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin. Tätä tutkimuksen päätavoitetta tutkittiin kyselylomakkeessa esitettyjen kysymysten kautta. Tutkimuksen päätavoitteen selvittämisen kannalta tärkeimmät alakysymykset olivat kysymyksiä siitä, miten työntekijät ovat kokeneet etätyöskentelyn lisääntymisen vaikuttaneen heidän työmotivaatioonsa, työn tehokkuuteen, sekä työstressiin ja työstä palautumiseen. Tutkija päätyi valitsemaan tutkimuksen aiheen sen ajankohtaisuuden takia. Etätyön suosio on viime vuosina kasvanut huomattavasti, minkä lisäksi työhyvinvointi on erittäin tärkeä ja pinnalla oleva aihe.

10.1 Tutkimuksen vaiheet ja aikataulu

Tutkimuksen vaiheet ja suunniteltu aikataulu näyttivät seuraavanlaiselta:

1. Tutkimuskysymykset valmiina 12.1.2024
2. Teoriaosuus kirjoitettu 23.2.2024
3. Tutkimuskyselyn julkaisu 26.1.2024
4. Teorian yhteenveto valmis 1.3.2024
5. Tulosten analysointi tehty 1.3.2024
6. Pohdintaosio valmis 1.3.2024
7. Johdanto valmis 1.3.2024
8. Opinnäytetyön lähetys Urkundiin 8.3.2024

Kirjoittaja onnistui noudattamaan laatimaansa aikataulua hyvin. Ainoastaan tutkimuskyselyn julkaisu viivästyi muutamalla päivällä, sillä tutkimuksen onnistumisen kannalta kyselyä ja kysymyksiä piti hioa mahdollisimman selkeiksi ja tutkimuksen tavoitteiden kanssa hyvin yhteensopiviksi.

10.2 Menetelmävalinnat perusteluineen

Kyseessä on kvantitatiivinen tutkimus eli tutkimus, joka perustuu tulosten analysoimiseen ja tilastojen tulkitsemiseen numeerisilla arvoilla. Kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä voidaan tehdä johtopäätöksiä ja ennustaa lopputuloksia. Tämän opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kyselylomakkeen muodossa Webropol-työkalulla ja tutkimuksen kohderyhmää olivat etä- ja hybridityötä tekevät henkilöt. Tutkija päätyi tekemään kvantitatiivisen tutkimuksen, koska menetelmävalinta soveltui hyvin tämän opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Tutkimuksen kohderyhmää tutkija ei päättänyt rajaamaan sen tarkemmin esimerkiksi toimialan mukaan, sillä etätyöskentely koskettaa

niin monia toimialoja. Tutkimuksen kohderyhmää ei tiivistetty liikaa myöskään sen takia, että potentiaalisia vastaajia löytyisi tarpeeksi paljon.

10.3 Aineisto ja käytetyt analyysit

Tutkimuksen aineiston keräämiseen tutkija hyödynsi LinkedIniä. Tutkija teki LinkedIn -julkaisun aiheesta, sillä hän koki laajan verkostonsa ansiosta saavuttavansa julkaisullaan paljon kohderyhmään kuuluvia henkilöitä. Kysely oli auki kaksi viikkoa aikavälillä 30.1.2024 – 13.2.2024 ja vastauksia saatiin 85 kappaletta. Vastauksia saatiin siihen nähden tarpeeksi, että tuloksia voidaan yleistää myös isommassa mittakaavassa. Tutkimusta voivat hyödyntää esimerkiksi HR:n ja/tai työhyvinvoinnin kehittämisen parissa työskentelevät henkilöt.

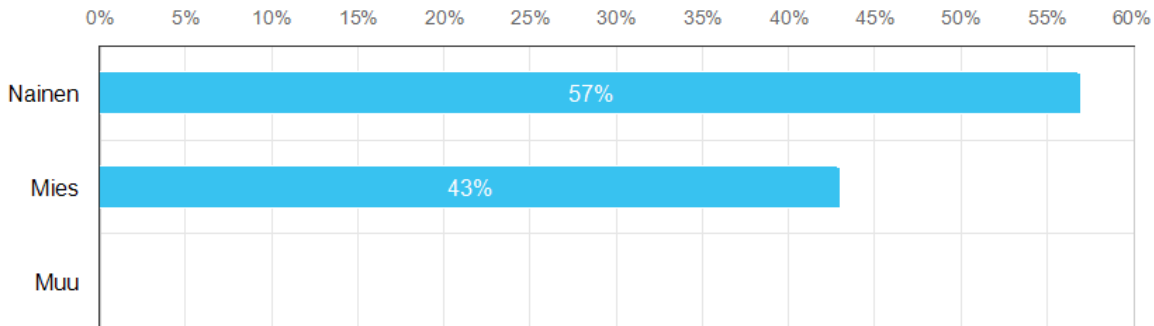
Kyselylomakkeen (liite 1) alussa lomakkeen täyttäjiltä kysyttiin perinteisiä taustatietoja; sukupuolta ja ikää. Varsinainen kysely koostui kahdesta hieman toisistaan poikkeavista osiosta, joista ensimmäisessä kysytään mitä mieltä vastaaja on erilaisista työhyvinvointiin liittyvistä väitteistä. Ennen etätyökysymyksiin siirtymistä lomakkeen täittäjiä pyydettiin vastaamaan, työskentelevätkö he hybridinä, etänä vai toimistolla. Viimeistään kyselyn tässä vaiheessa pelkästään toimistolla työskentelevät karsiutuivat pois, sillä he eivät ole kyselyn kohderyhmää ja kysely päättyi heidän osaltaan.

Hybridinä ja etänä työskenteleviltä kysyttiin seuraavaksi, kuinka monta tuntia viikossa he keskimäärin työskentelevät etänä ja mihin suuntaan heidän etänä tekemänsä työn määrä on muuttunut viimeisen neljän vuoden aikana. Kyselylomakkeen toisessa osiossa käsitellään samoja työhyvinvointiin liittyviä aiheita, kuin ensimmäisen osiossa, mutta etätyön näkökulmasta. Toisessa osiossa on kysymyksiä siitä, miten vastaaja kokee etätyöskentelyn lisääntymisen vaikuttaneen työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin.

11 Tutkimuksen tulokset

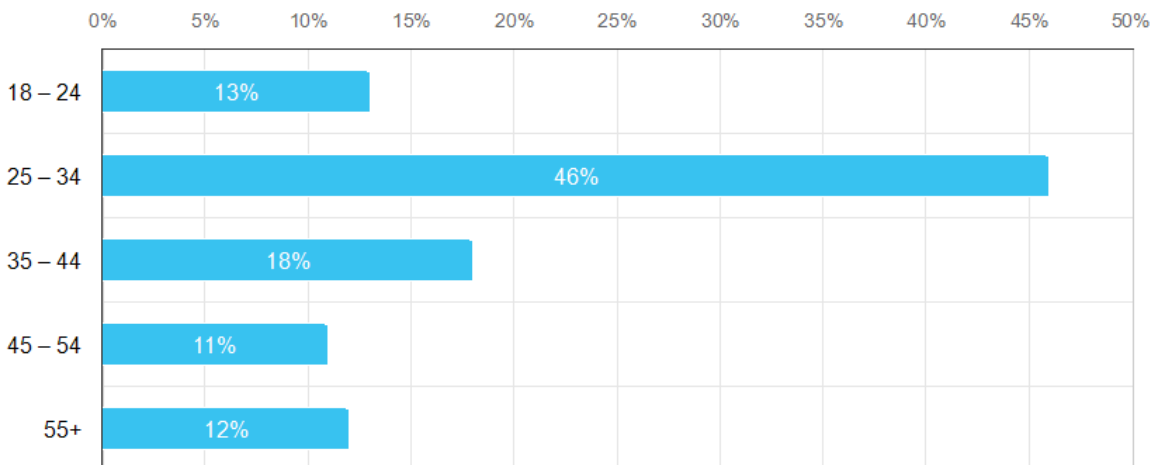
Tutkija teki omalla LinkedIn-tilillään julkaisun, jossa kertoi tekevänsä opinnäytetyötä etätöiden lisääntymisen vaikutuksista työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkija mainitsi julkaisussaan tutkimuksensa kohderyhmää olevan kaikki etä- ja hybridityötä tekevät henkilöt ja sai 85 vastausta kyselylleen.

11.1 Taustamuuttujat



Kaavio 1. Vastaajien sukupuolijakauma.

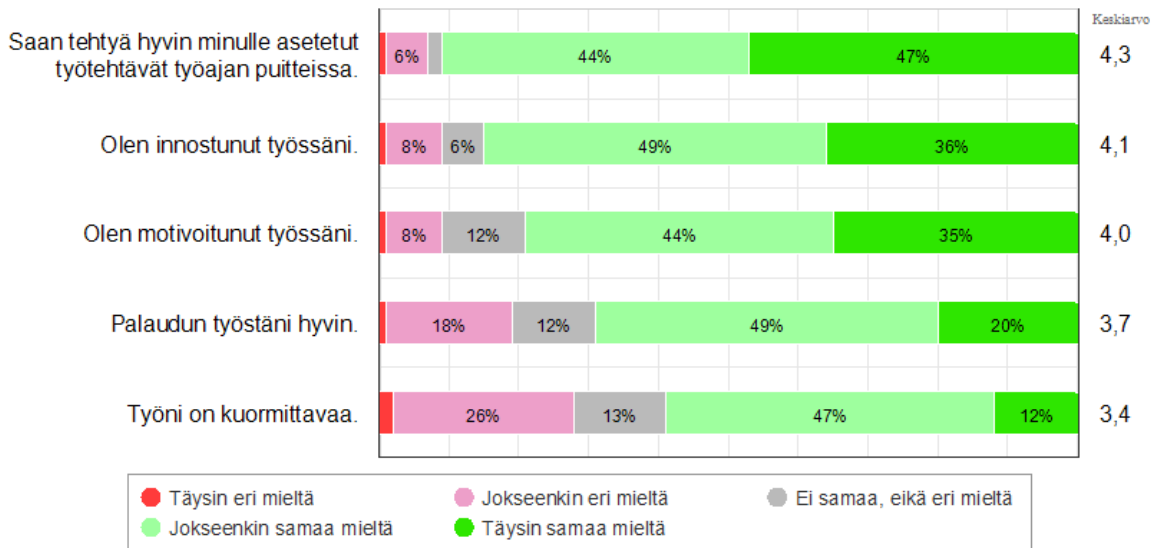
Ensimmäisessä varsinaisessa kysymyksessä eli kysymyksessä 2 kysyttiin vastaajien sukupuolta. Vastaajista naisia oli 57 % ja miehiä 43 %. Kukaan vastaajista ei valinnut sukupuolekseen ”muu”. Vastaajien sukupuolijakauma on havainnollistettu kaaviossa 1.



Kaavio 2. Vastaajien ikäjakauma.

Kysymyksessä 3 kysyttiin vastaajien ikää. Huomattavasti suurin ikäryhmä vastaajien keskuudessa oli 25 – 34 -vuotiaat. Tähän ikäryhmään kuului lähes puolet (46 %) vastaajista. Vastaajia muista ikäryhmistä oli sen sijaan melko tasaisesti: 18 – 24 -vuotiaita 13 %, 35 – 44 -vuotiaita 18 %, 45 – 54 -vuotiaita 11 % ja yli 55-vuotiaita 12 % vastaajista. Vastaajien ikäjakauma on havainnollistettuna kaaviossa 2.

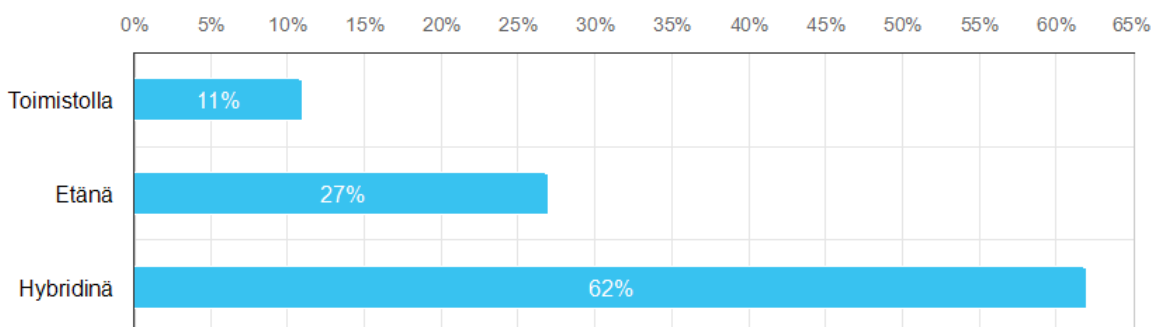
11.2 Tulokset työhyvinvointiin liittyviin väitteisiin



Kaavio 3. Työhyvinvointiin liittyvät väitteet.

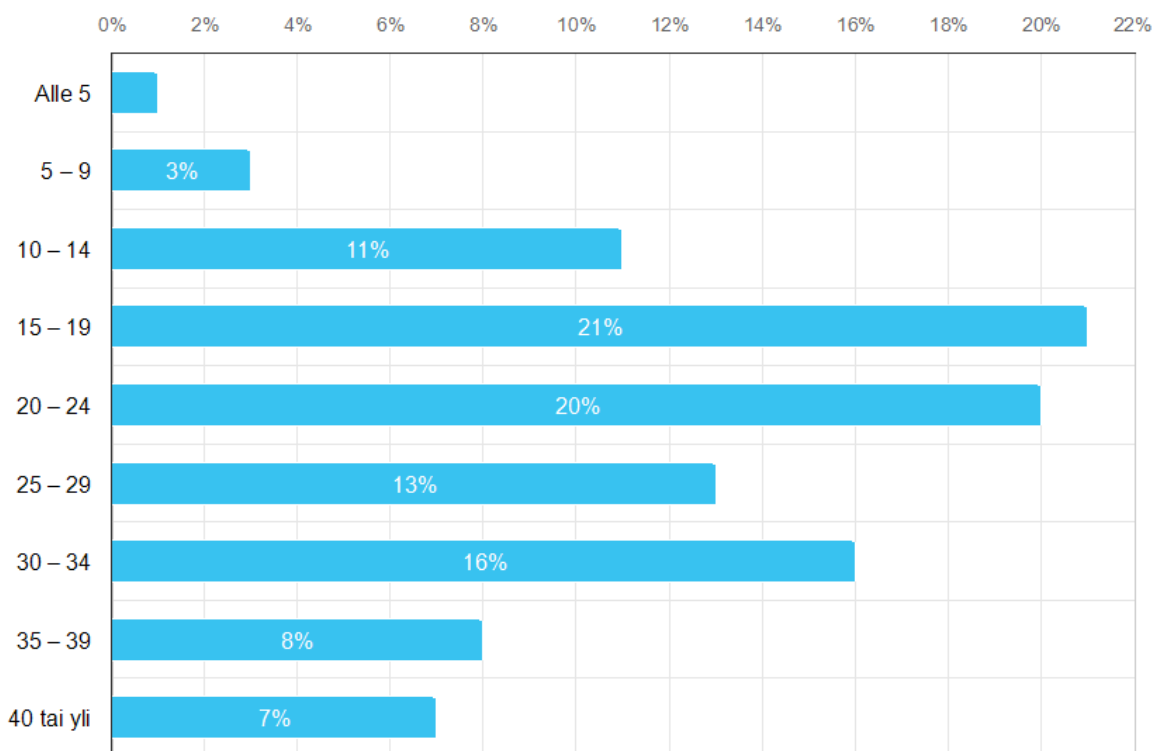
Kysymys 4 sisälsi työhyvinvointiin liittyviä väitteitä, jotka ovat nähtävillä kaavion 3 vasemmassa reunassa allekkain. Vastaajan tuli valita viidestä vaihtoehdosta parhaiten hänen omaa näkemystään kuvaava vaihtoehto sen mukaan, kuinka paljon hän on samaa tai eri mieltä väitteen kanssa. Vastausvaihtoehtoja tulkitaan asteikolla 1 – 5, jossa 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Kuten kaaviosta voidaan huomata, vastaajien näkemykset kysymyksen 4 väitteisiin olivat hyvinkin positiivisia. Kun lasketaan yhteen ”jokseenkin samaa mieltä” ja ”täysin samaa mieltä” vastanneet, niin jopa 91 % saa tehtyä työtehtävänsä hyvin työajan puitteissa, 85 % on innostunut työhönsä ja 79 % kokee itsensä motivoituneeksi. Noin kaksi kolmasosaa (yhteensä 69 %) vastaajista pystyy myös palautumaan työstään hyvin. Neljän ylimmän väitteen positiivisista tuloksista huolimatta hieman yli puolet vastaajista (59 %) kuitenkin kokee työnsä kuormittavaksi.

11.3 Tulokset työskentelytavan mukaan



Kaavio 4. Vastaajien työskentelytapa.

Kysymyksessä 5 vastaajien piti valita, mikä parhaiten kuvastaa heidän työskentelytapaansa. Vastausvaihtoehdot olivat ”Toimistolla”, ”Etänä” ja ”Hybridinä”. Kuten kaaviosta 4 voidaan nähdä, suurin osa (62 %) vastaajista työskentelee hybridimallin mukaisesti, kolmasosa (27 %) etänä ja 11 % toimistolla. Koska tutkimuksessa tutkitaan nimenomaan etätöiden vaikutuksia työhyvinvointiin, päättyy kysely pelkästään toimistolla työskentelevien osalta kysymykseen 5.

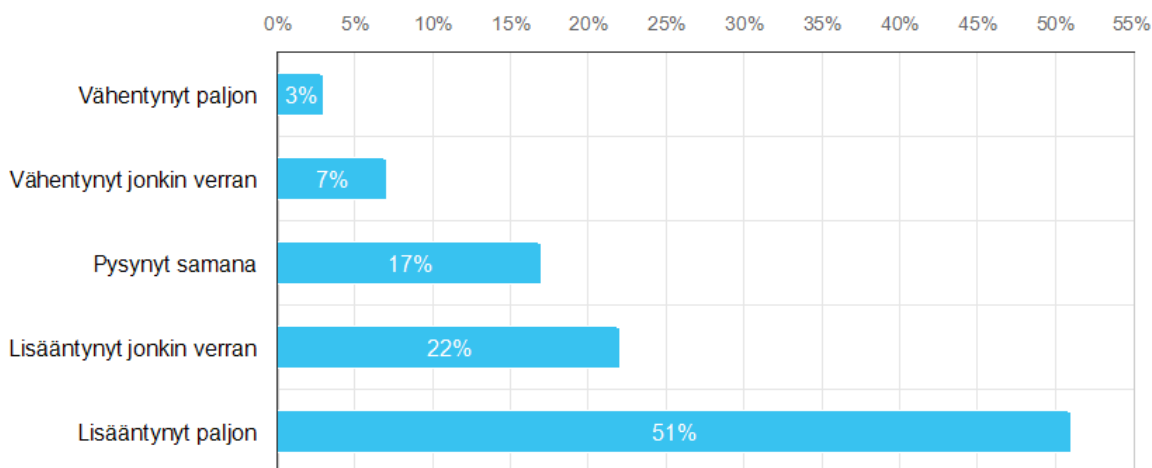


Kaavio 5. Kuinka monta tuntia viikossa keskimäärin työskentelet etänä?

Kysymyksessä 6 etä- ja hybridityötä tekevilta kysyttiin heidän keskimääräistä etänä tekemäänsä viikkotuntimäärää. Tuntimäärät ovat lueteltuna allekkain kaaviossa 5 viiden tunnin välein. Kuten vastauksista huomataan, viikon aikana tehtyjen etätöiden määrät jakautuvat melko tasaisesti kaikille ikäväleille. 21 % vastaajista kertoo tekevänsä etätöitä 15 – 19 tuntia viikossa ja 20 % 20 – 24 tuntia viikossa. Nämä ovat kaksi eniten vastauksia saanutta aikaväliä. Voidaan siis sanoa, että yhteensä 41 % vastaajista tekee viikoittain etätöitä 15 ja 24 tunnin välillä. Yleisen viikkotuntimäärän ollessa noin 40 tuntia, voidaan todeta, että nämä 41 % työskentelee noin puolet työviikosta etänä ja puolet toimistolla.

Kun lasketaan yhteen, kuinka suuri osa vastaajista työskentelee etänä joko 25 – 29, 30 – 34, 35 – 39 tai yli 40 tuntia viikossa, saadaan tulokseksi 44 %. 44 % etä- ja hybridityötä tekevästä siis työskentelee suurimman osan työviikostaan etänä. Voidaan siis tehdä johtopäätös, että etätöskentely

on hyvin suosittua etätöitä tekevien keskuudessa ja töitä tehdään paljon etänä. Loput 15 % vastaajista puolestaan työskentelee etänä alle 15 tuntia viikossa, eli vähemmän kuin kaksi työpäivää viikossa.



Kaavio 6. Missä määrin etänä tekemäsi työn määrä on muuttunut viimeisen neljän vuoden aikana?

Kysymyksessä 7 vastaajilta kysyttiin, kuinka paljon heidän etätyöskentelynsä on muuttunut viimeisen neljän vuoden aikana. Vastaukset ovat havainnollistettu kaaviossa 6. Selkeä enemmistö (51 %) on vastannut etätyönsä määrän lisääntyneen paljon ja 22 % on kertonut etätyönsä lisääntyneen jonkin verran. Koronapandemian myötä lisääntynyt etätyöskentely on selkeästi nähtävissä luvuista, sillä yhteensä 73 % työskentelee enemmän etänä kuin neljä vuotta sitten.

11.4 Tulokset päätavoitetta tukevista alakysymyksistä

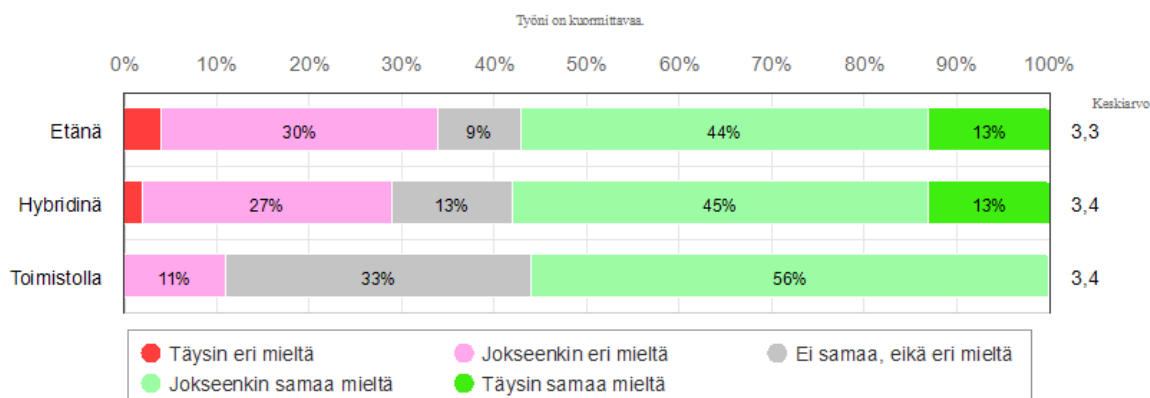
Tutkija määritteli opinnäytetyön tutkimuksen päätavoitetta tukeviksi alakysymyksiksi seuraavat:

- Miten etätyöskentelyn lisääntyminen on vaikuttanut työntekijöiden työstressiin ja työstä palautumiseen?
- Miten etätyöskentelyn lisääntyminen on vaikuttanut työn tehokkuuteen?
- Miten etätyöskentelyn lisääntyminen on vaikuttanut työntekijöiden työmotivaatioon?

Tässä luvussa käydään läpi edellä mainittujen alakysymysten tuloksia.

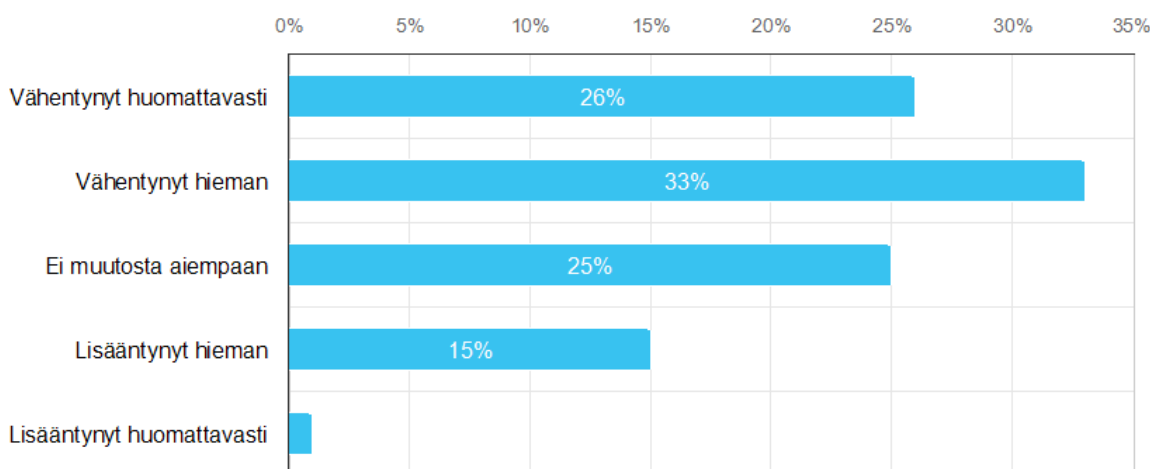
11.4.1 Tulokset liittyen työntekijöiden työstressiin ja työstä palautumiseen

Ensimmäinen tämän tutkimuksen päätavoitetta tukevista alakysymyksistä oli selvittää, miten etätyöskentelyn lisääntyminen on vaikuttanut työntekijöiden työstressiin ja työstä palautumiseen.



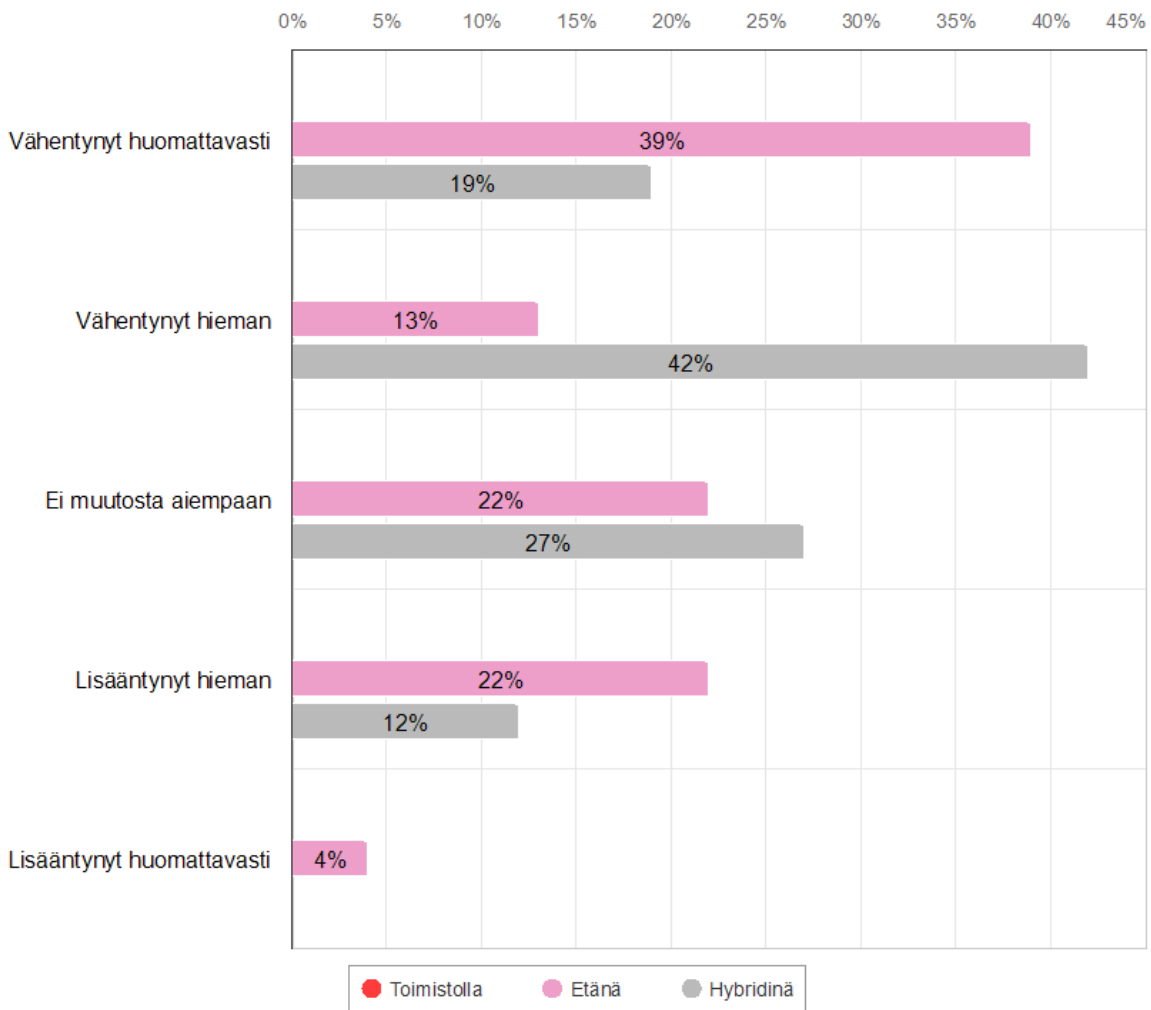
Kaavio 7. Työni on kuormittavaa.

Tarkastellaan aihetta ensin kysymyksen 4 väittämän ”Työni on kuormittavaa” näkökulmasta, sillä työn kuormittavuus on usein vahvasti yhteydessä työstressiin. Vastaukset väittämään ovat havainnollistettu kaaviossa 7 vastaajien työskentelytavan mukaan. Kuten kaaviosta voidaan nähdä, työskentelytavasta riippumatta yli puolet vastaajista kokee työnsä kuormittavaksi. Vastausten keskiarvot ovat myös suurin piirtein samat. Voidaan siis todeta, että työskentelytapa ja työn kuormittavuus eivät ole yhteydessä toisiinsa.



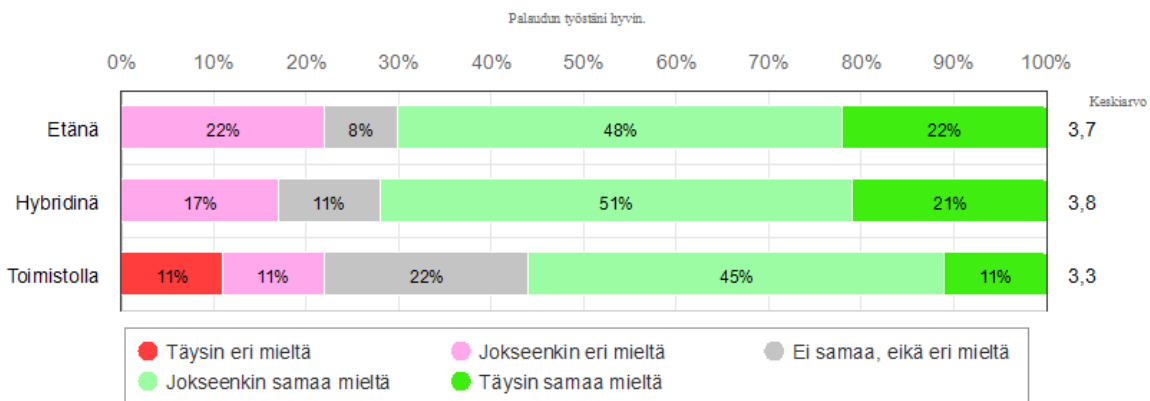
Kaavio 8. Koetko työstressin vähentyneen tai lisääntyneen etätyöskentelyn myötä?

Kysymyksessä 9 vastaajilta kysyttiin, miten he kokevat etätyöskentelyn vaikuttaneen heidän kokemaansa työstressin määrään. Kysymyksen 9 vastaukset ovat havainnollistettu kaavioissa 8 ja 9. Kaaviosta 8 voidaan nähdä, että yhteensä yli puolet (59 %) vastaajista kokee työstressinsä vähentyneen hieman tai huomattavasti, ja vain 16 % vastaajista on kertonut työstressinsä lisääntyneen. Joka neljäs (25 %) vastaaja ei kuitenkaan koe työskentelytavan vaikuttaneen työstressinsä määrään. Voidaan todeta, että kuitenkin suurimmalla osalla työstressi on vähentynyt etätyöskentelyn myötä.



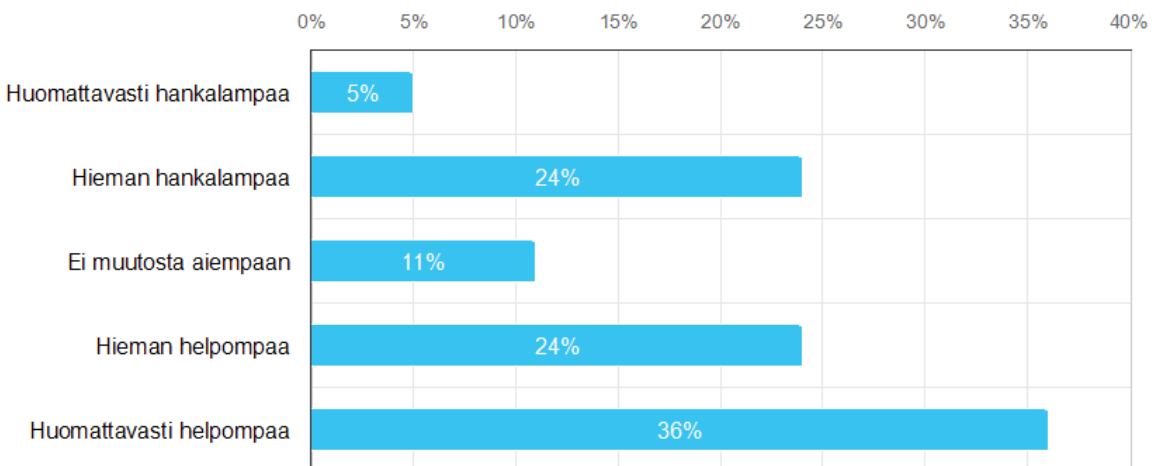
Kaavio 9. Koetko työstressin vähentyneen tai lisääntyneen etätyöskentelyn myötä?

Kaaviossa 9 on tutkittu kysymyksen 9 vastausten eroja työskentelytavan mukaan. Huomataan, että enemmistö etänä työskentelevistä kokee työstressinsä vähentyneen huomattavasti, kun taas suurin osa hybridityötä tekevästä kokee työstressinsä vähentyneen vain hieman. ”Ei muutosta aiempaan” oli toiseksi yleisin vastaus sekä etätyötä, että hybridityötä tekeville, joten työskentelytapa (etätyö tai hybridityö) ja työstressi eivät ole yhteydessä toisiinsa.



Kaavio 10. Palaudun työstäni hyvin.

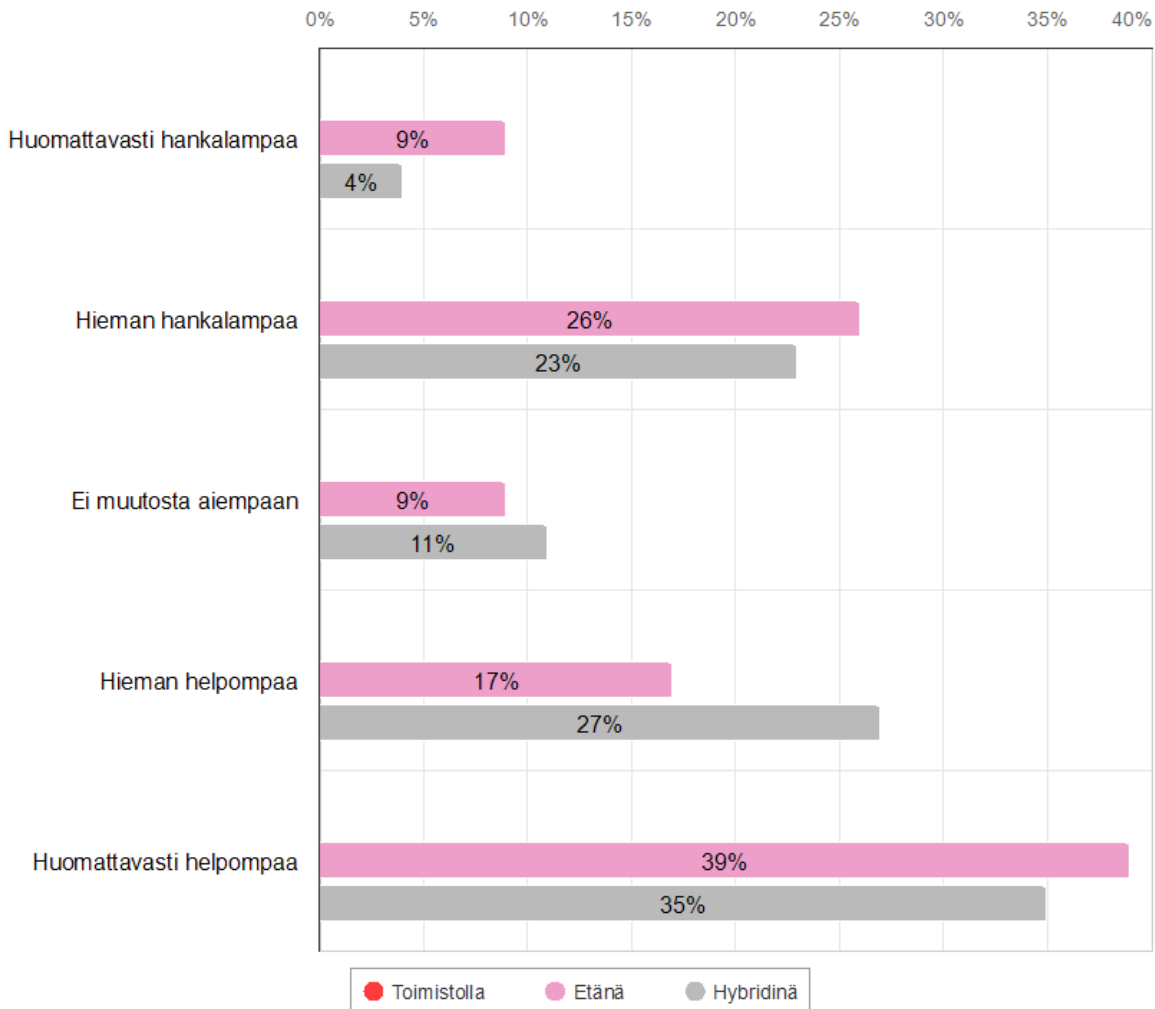
Seuraavaksi tutkitaan kysymyksen 4 väittämää ”Palaudun työstäni hyvin” työskentelytavan mukaan, mikä on havainnollistettu kaaviossa 10. Työskentelytavasta riippumatta suurin osa vastanneista on väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä. Hybridinä ja etänä työskentelevillä näyttäisi kuitenkin olevan hieman korkeampi keskiarvo kuin toimistolla työskentelevillä. Toimistolla työskentelevistä myös 11 % on vastannut olevansa täysin eri mieltä väitteen ”Palaudun työstäni hyvin” kanssa. Hybridinä ja etänä työskentelevistä sen sijaan kukaan ei ole valinnut kyseistä vaihtoehtoa. Hybridinä ja etänä työskentelevät siis palautuvat työstään keskimäärin hieman toimistolla työskenteleviä paremmin.



Kaavio 11. Työstä palautuminen etätyöskentelyn myötä.

Seuraavaksi tutkitaan kysymystä 11. Vastaajilta kysyttiin, miten he ovat kokeneet etätyöskentelyn lisääntymisen vaikuttaneen heidän työstänsä palautumiseen vapaa-ajalla. Vastaukset ovat havainnollistettu kaavioissa 11 ja 12. Yhteensä 60 % on vastannut työstä palautumisensa olevan huomattavasti helpompaa tai hieman helpompaa, kun taas yhteensä 29 % kertoo palautumisen olevan

jokseenkin hankalampaa. Kuten kaaviosta 11 voidaan huomata, etätyöskentelyn lisääntymisen myötä suurin osa työntekijöistä palautuu työstään aiempaa paremmin.

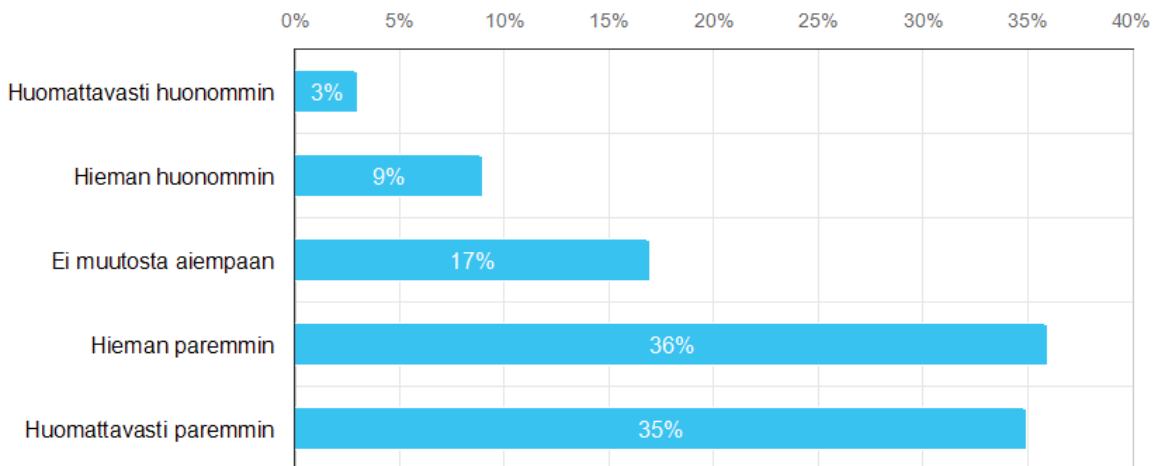


Kaavio 12. Miten olet kokenut etätyöskentelyn yleistymisen vaikuttaneen omaan työstä palautumiseen vapaa-ajalla?

Kaaviossa 12 vertaillaan työstä palautumisen eroja työskentelytavan mukaan. Yhteensä 62 % hybridityötä tekevästä kokee palautuvansa työstään huomattavasti helpommin tai hieman helpommin, kun taas vastaava luku etätyötä tekevillä on 56 %. Vastauksissa ei siis juurikaan ole eroja etä- ja hybridityötä tekevien välillä; sekä etätyö, että hybridityö auttavat palautumaan työstä paremmin.

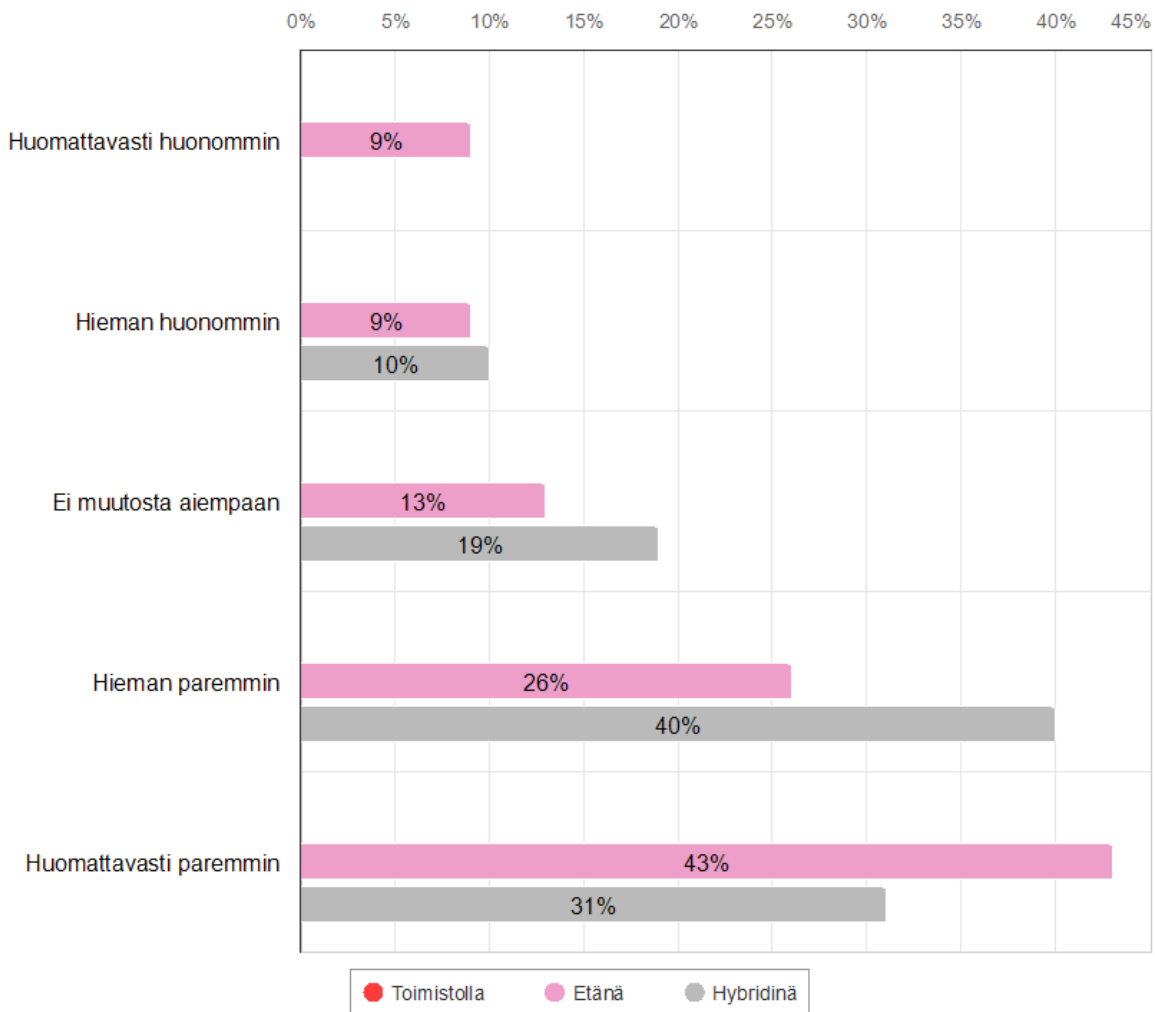
11.4.2 Tulokset liittyen työn tehokkuuteen

Toisen opinnäytetyön päätavoitetta tukevan alakysymyksen tavoitteena oli selvittää, kuinka etätyöskentelyn lisääntyminen on vaikuttanut työn tehokkuuteen. Tätä alakysymystä tutkittiin lomakkeen kysymyksessä 8.



Kaavio 13. Missä määrin etätyöskentelyn lisääntyminen on vaikuttanut siihen, miten pystyt keskittymään työhösi? Pystyn keskittymään työhöni...

Kaaviossa 13 nähdään vastaajien vastaukset kysymykseen 8. Tämän kysymyksen kohdalla vastaajat olivat hyvin yksimielisiä siitä, että etätyöskentelyn myötä työhön keskittyminen onnistuu aiempaa paremmin. Yhteensä 71 % on vastannut pystyvänsä keskittymään työhönsä hieman paremmin tai huomattavasti paremmin ja vain 12 % kokee keskittymiskykynsä olevan aiempaa huonompi. Todetaan, että etätyöskentelyn lisääntyminen ja parempi työhön keskittyminen ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa.

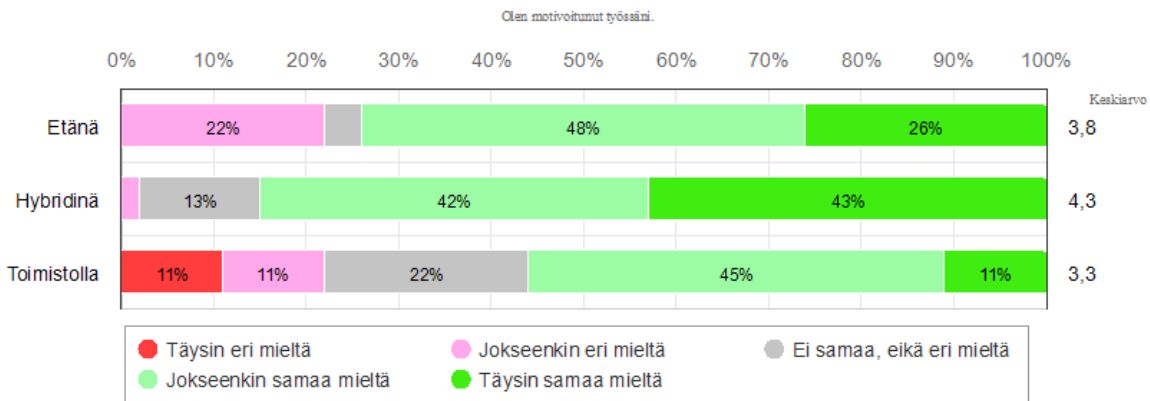


Kaavio 14. Missä määrin etätyöskentelyn lisääntyminen on vaikuttanut siihen, miten pystyt keskittymään työhösi? Pystyn keskittymään työhöni...

Kaaviossa 14 on vielä jaoteltu kysymyksen 8 vastaukset vastaajien työskentelytavan mukaan. Yhteensä 71 % hybridinä työskentelevistä pystyy etätyöskentelyn myötä keskittymään työhönsä paremmin, kun taas pääsääntöisesti etätyötä tekevilla sama luku on 79 %. Etätyöskentelyn lisääntymisen voidaan siis sanoa vaikuttaneen selvästi parempaan keskittymiskykyyn ja sitä kautta työn tehokkuuteen. Mitä enemmän työskentelee etänä, sitä paremmin pystyy keskittymään työhönsä ja sitä tehokkaampaa työnteko on.

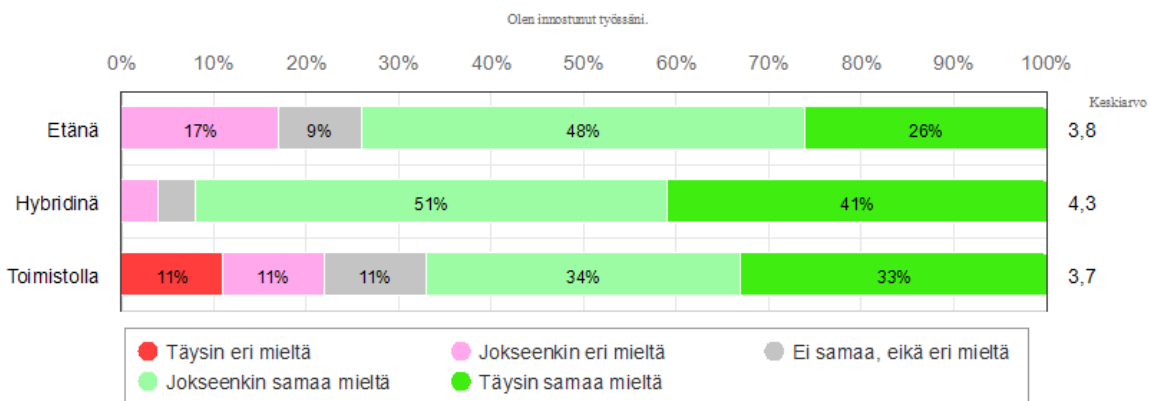
11.4.3 Tulokset liittyen työmotivaatioon

Kolmannella alakysymyksellä pyrittiin selvittämään, miten etätyöskentelyn lisääntyminen on vaikuttanut työntekijöiden työmotivaatioon. Lähestytään kysymystä ensin taas kysymyksen 4 väittämällä työskentelytavan näkökulmasta. Tämän alakysymyksen kohdalla käsitellään väittämiä ”Olen motivoitunut työssäni” ja ”Olen innostunut työssäni”.



Kaavio 15. Olen motivoitunut työssäni.

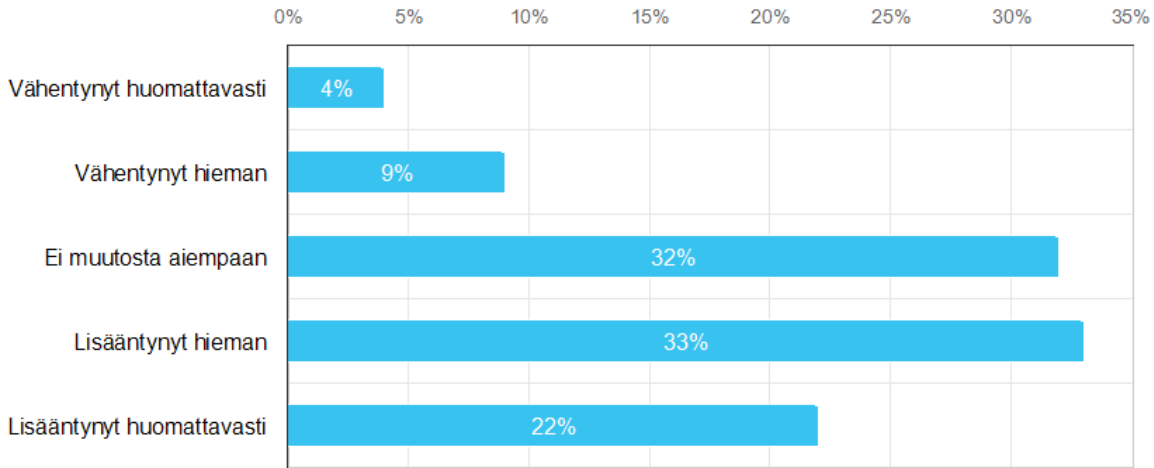
Kaaviossa 15 vastaukset ovat jälleen havainnollistettu työskentelytavan mukaan. Kun katsotaan vastausten keskiarvoja, näyttäisi hajontaa olevan selkeästi. Hybridinä työskentelevillä vastausten keskiarvo on 4,3, etätöitä tekevillä 3,8 ja toimistolla työskentelevillä 3,3. Hybridinä ja toimistolla työskentelevien keskiarvojen välinen erotus on merkittävä, yhden kokonaisen numeron verran. Yhteensä 85 % hybridityötä tekevistä ja 75 % etätöitä tekevistä on vastannut olevansa motivoitunut työssään. Toimistolla työskentelevien keskuudessa vastaava luku sen sijaan on 56 %. Tuloksista voidaan todeta, että hybridinä ja etänä työskentelevät ovat keskimäärin huomattavasti motivoituneempia työssään.



Kaavio 16. Olen innostunut työssäni.

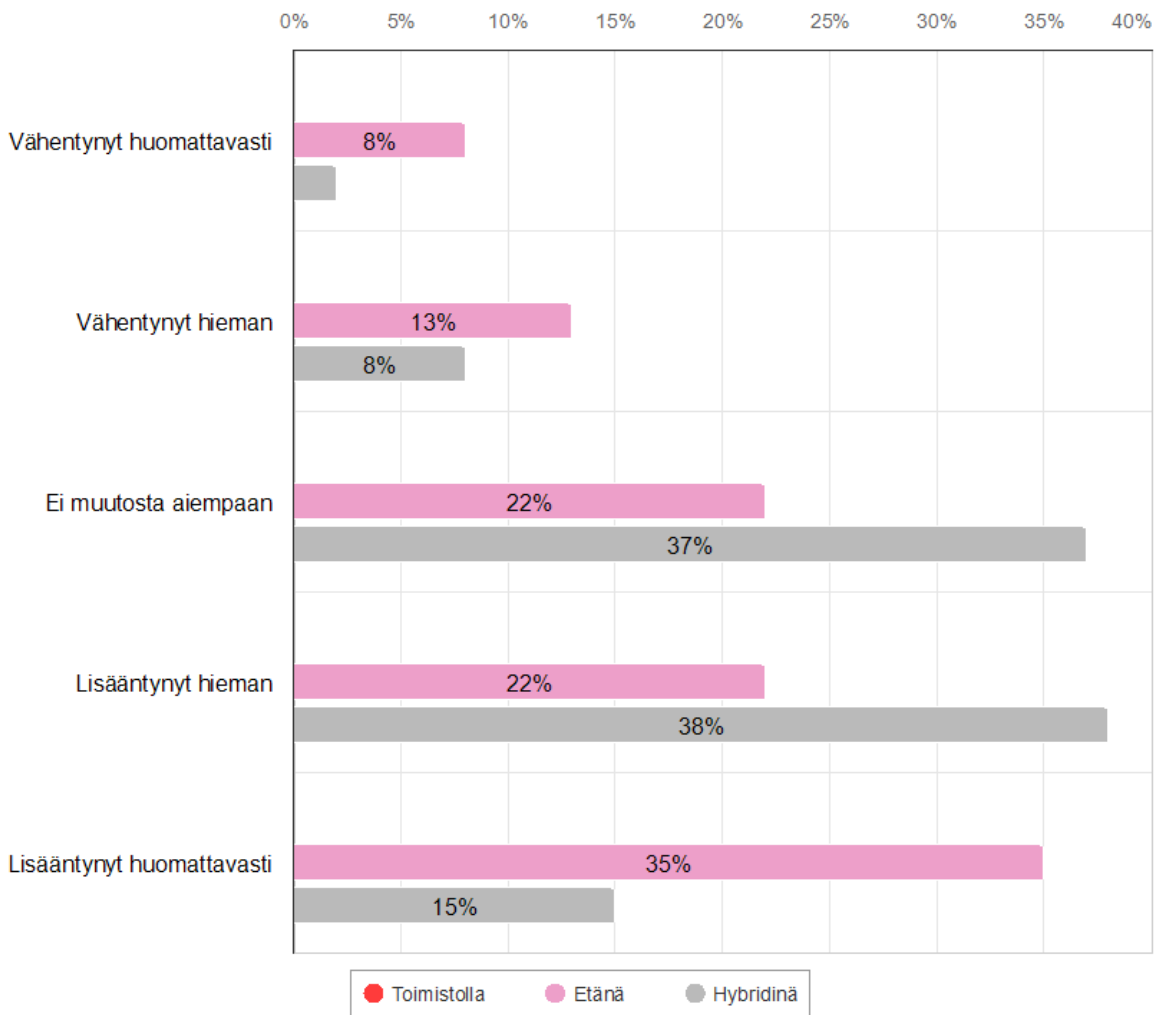
Kaaviossa 16 on käsitelty kysymyksen 4 väittämää ”Olen innostunut työssäni”. Työssä innostumisessa ei näyttäisi olevan yhtä suurta vaihtelua kuin työmotivaation kohdalla, mutta hybridinä työskentelevillä vastausten keskiarvo (4,3) on jälleen korkeampi kuin etänä (3,8) ja toimistolla työskentelevillä (3,7). Yhteensä 92 % hybridinä työskentelevistä kertoo olevansa jokseenkin innostuneita

tai erittäin innostuneita työssään, kun vastaava luku etätyötä tekeillä on 74 % ja toimistolla työskentelevillä 67 %. Vastausten perusteella todetaan, että hybridityötä tekevät ovat keskimäärin muita innostuneempia työssään.



Kaavio 17. Miten olet kokenut etätyöskentelyn yleistymisen vaikuttaneen työmotivaatioosi? Työmotivaationi on...

Kysymyksen 10 vastaukset ovat havainnollistettu paremmin kaavioihin 17 ja 18. Kaaviosta 17 nähdään, ettei vastauksissa motivaation muutoksen suhteen ole suurta vaihtelua. 33 % on kertonut työmotivaationsa lisääntyneen hieman, mutta toiseksi eniten vastauksia (32 %) on saanut vaihtoehto "ei muutosta aiempaan". 22 % puolestaan kokee työmotivaationsa kasvaneen huomattavasti.

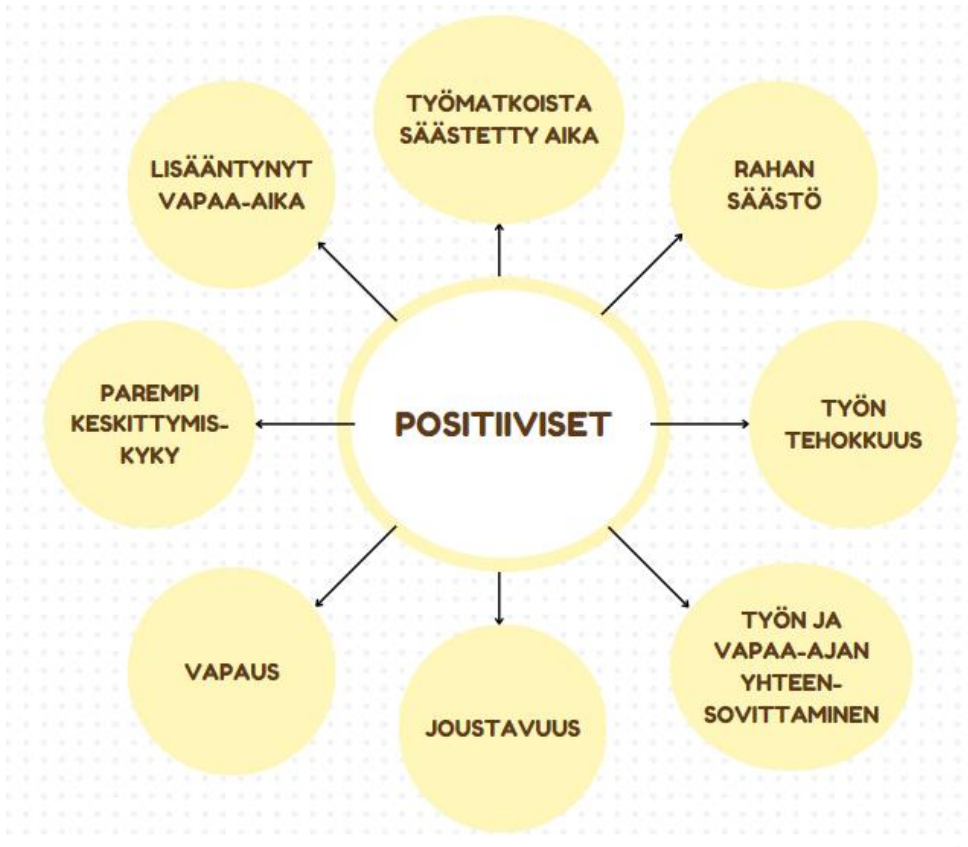


Kaavio 18. Miten olet kokenut etätyöskentelyn yleistymisen vaikuttaneen työmotivaatioosi?

Kaaviossa 18 käsitellään vastauksia jälleen kerran eri työskentelytapojen näkökulmista. Yhteensä 53 % hybridinä työskentelevistä kokee työmotivaationsa kasvaneen, mutta 37 % ei koe muutosta aiempaan. Etätyötä tekevästä 57 % kokee työmotivaationsa kasvaneen ja 22 % ei koe muutosta aiempaan.

11.5 Muita havaintoja

Kysymykset 12 ja 13 olivat avoimia kysymyksiä etätyöskentelyn positiivisista ja negatiivisista puolista. Näihin kysymyksiin vastaaminen oli vapaaehtoista. Vastauksia kysymykseen etätyöskentelyn positiivisista puolista tuli 52 kappaletta (61 % vastaajien kokonaismäärästä) ja vastauksia etätyöskentelyn negatiivisista puolista tuli 53 kappaletta (62 % vastaajien kokonaismäärästä). Seuraavaksi käydään läpi usein toistuneita vastauksia kysymyksiin 12 ja 13.



Kuva 5. Vastaajien positiiviset kokemukset etätyöstä.

Kuvassa 5 on ensin havainnollistettuna etätyöskentelyn positiivisia puolia, jotka toistuivat vastauksissa. Suurin osa vastaajista koki etätyöskentelyn myötä saavansa lisää vapaa-aikaa, kun aikaa säästyy esimerkiksi työmatkoista. Työmatkoista säästetyn vapaa-ajan moni vastaaja kertoi käyttävänsä pidempiin yöuniin. Etänä työskennellessä myöskään rahaa ei kulu työmatkoihin, eikä lounasiin. Merkittävä osa vastaajista kertoi keskittyvänsä työn tekoon paremmin etänä, kun häiriötekijöitä on vähemmän. Samaan työtehtävään mainittiin kuluvan vähemmän aikaa ja näin ollen työskentelykin on tehokkaampaa. Useat kyselyyn vastaajat myös kertoivat arvostavansa etätyöskentelyn tuomaa vapautta ja joustavuutta, kun voi tehdä töitä missä ja milloin itselle parhaiten sopii. Paikkariippumattoman työskentelyn ja joustavuuden lisääntymisen koetaan helpottavan työn ja vapaa-ajan sovittamista yhteen ja moni valitseekin työskentelevänsä etänä juuri silloin, kun se sopii paremmin kyseisen päivän muihin menoihin.



Kuva 6. Vastaajien negatiiviset kokemukset etätyöstä.

Kuvassa 6 on puolestaan havainnollistettuna vastaajien negatiivisia kokemuksia etätyöskentelystä. Vastauksissa toistui useimmiten yhteisöllisyyden puute ja yksinäisyyden tunne. Työyhteisö voi tuntua etäisemmältä, kun kuulumisia ei enää vaihdeta kollegojen kanssa yhtä paljon kuin ennen. Useat kärsivät sosiaalisten kohtaamisten vähenemisestä etätyön myötä. Työ ja vapaa-aika eivät myöskään ole niin selkeästi erillään kuin ennen, joten työaika helposti venyy ja töitä saatetaan tehdä iltamyöhään saakka. Vaikka suurin osa pystyykin keskittymään työhönsä paremmin etänä, osalle keskittyminen etätyössä on haastavaa. Rungas etäpalaverien määrä koetaan kuormittavaksi, eikä kaikilla ole kotona yhtä hyviä työvälineitä kuin töissä. Myös uuden oppiminen koetaan hitaammaksi ja haastavammaksi etänä, kun kollegojen ja esimiesten kanssa sparrailua ja yhteistä ideointia on huomattavasti vähemmän. Tämän seurauksena myös sisäisen tiedon kulun koetaan hidastuneen.

11.6 Yhteenveto

Kyselyn tulosten perusteella noin kolme neljästä tekee tänä päivänä enemmän etätöitä kuin neljä vuotta sitten. Työskentelytapoihin on siis tullut vain muutamassa vuodessa merkittäviä muutoksia ja tutkimuksen tulosten perusteella voidaan tehdä joitakin johtopäätöksiä siitä, miten työskentelytapa on yhteydessä työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin.

Tutkimuksen ensimmäisenä alakysymyksenä oli selvittää, miten etätyöskentelyn lisääntyminen on vaikuttanut työntekijöiden kokemaan työstressiin ja työstä palautumiseen. Kyselyllä saatiin selville, että suurin osa kokee työstressin määrän vähentyneen etätyöskentelyn myötä. Tuloksista voitiin myös tehdä johtopäätöksiä, että hybridinä ja etänä työskentelevät palautuvat työstään keskimäärin toimistolla työskenteleviä paremmin. Työstä palautuminen koetaan myös huomattavasti aiempaa helpommaksi.

Toisena alakysymyksenä oli selvittää, kuinka etätyöskentelyn lisääntyminen on vaikuttanut työn tehokkuuteen. Yhteensä 71 % vastasi pystyvänsä keskittymään työhönsä hieman paremmin tai huomattavasti paremmin kuin ennen. Voidaan todeta, että etätyöskentely ja hyvä keskittymiskyky ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa ja etätyöskentelyn myötä työnteko on tehokkaampaa.

Kolmannen alakysymyksen tehtävänä oli selvittää, miten etätyöskentelyn lisääntyminen on vaikuttanut työntekijöiden työmotivaatioon. Työskentelytavalla ja työmotivaatiolla huomattiin olevan selkeä yhteys. Hybridinä ja etänä työskentelevät ovat keskimäärin motivoituneempia, kuin pääsääntöisesti toimistolla työskentelevät. Myös etä- ja hybridityötä tekevien välillä havaittiin merkittäviä eroja. Suurempi osa hybridinä työskentelevistä kokee itsensä erittäin motivoituneeksi ja innostuneeksi. Mitä tutkimuksen tavoitteisiin tulee, voidaan todeta, että etätyöskentelyn lisääntyminen on vaikuttanut positiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin. Luvussa 4 käsitellyistä työhyvinvoinnin tunnetiloista etä- ja hybridityötä tekevät kokevat todennäköisesti muita enemmän työn imua ja työtyytyväisyyttä.

Kyselyn lopussa olleista avoimista kysymyksistä kerättiin vastaajien omia kokemuksia etätyön hyvistä ja huonoista puolista. Etätyöskentelyn hyväksi puoliksi vastaajat ovat kokeneet erityisesti lisääntyneen vapaa-ajan, etätyön tuoman vapauden ja joustavuuden, paremman keskittymiskyvyn, sekä tehokkaamman työskentelyn. Moni vastaaja mainitsi, että samaan työtehtävään kuluu vähemmän aikaa etänä. Toiset pitävät nimenomaan etätyön paikkariippumattomuudesta voidessaan työskennellä esimerkiksi mökillä tai toisella paikkakunnalla, toiset taas mahdollisuudesta nukkua aamulla pidempään. Moni vastaaja myös kertoi arvostavansa etätyön myötä lisääntyntä vapaa-aikaansa. Vastaajat kertoivat heillä olevan nykyisin enemmän aikaa esimerkiksi perheelle ja harrastuksille.

Etätyön huonoiksi puoliksi sen sijaan vastaajat kokivat muun muassa yhteisöllisyyden puutteen ja yksinäisyyden tunteen, hitaamman tiedon kulun, työajan venymisen, sekä etäpalaverit. Etäpalaverihin keskittyminen koetaan haastavaksi etenkin, jos palavereja on päivän aikana paljon. Monille myös työpaikalla tapahtuva kollegojen näkeminen on hyvin tärkeä ja olennainen osa päivän aikana tapahtuvista sosiaalisista kohtaamisista. Etätyöskentelyn myötä nämä sosiaaliset kohtaamiset jäävät

harmillisesti vähäisemmäksi. Tiedonkulun hitauden myötä myös uuden oppiminen koetaan hankalammaksi ja hitaammaksi. Kollegoja voi olla vaikea tavoittaa etänä, eikä esimiesten ja tiimiläisten kanssa sparrailla enää vanhaan tapaan.

12 Pohdinta

Viimeisessä kappaleessa kirjoittaja pohtii enemmän omia tutkimustuloksiaan ja niiden luotettavuutta, sekä arvioi omaa opinnäytetyöprosessiaan.

12.1 Tulosten tarkastelu omilla tulkinnoilla

Kirjoittaja pääsi tutkimuksessa asettamiinsa tavoitteisiin niin päätavoitteen osalta, kuin päätavoitetta tukevien alakysymysten osalta. Vastaajia saatiin tarpeeksi ja tuloksista tehtiin olennaisia havaintoja. Joissakin kysymyksissä vastausten erot työskentelytavan mukaan olivat merkittäviä, joten tuloksia voidaan yleistää suuremmassakin joukossa.

Kahdeksastakymmenestä viidestä (85) vastaajasta jopa 46 % kuului ikäryhmään 25 – 34 -vuotiaat, kun taas kaikista muista ikäryhmistä oli melko tasaisesti vastaajia. 25 – 34 -vuotiaiden vastaajien suuri määrä yllätti, mutta todennäköisesti johtuu siitä, että tutkija itse kuuluu myös kyseiseen ikäryhmään ja merkittävä osa tutkijan LinkedIn-kontakteista on lähellä hänen omaa ikäluokkaansa.

Tutkija oli positiivisesti yllätynyt siitä, että noin neljä viidestä vastaajasta kokee itsensä motivoituneeksi ja innostuneeksi työssään, vaikka samalla yli puolet vastaajista kokee itsensä kuormittuvan työstään. Korkea työmotivaatio voi johtua siitä, että etänä ja hybridinä työskentelevillä työmotivaatio ja innostus omaa työtä kohtaan on noussut huomattavasti. Etä- ja hybridityötä tekevät myös kokevat vähemmän työstressiä, sekä työstä palautuminen on heillä helpompaa, joten vaikka itse työ olisi kuormittavaa, se ei kuitenkaan aiheuta työuupumuksen oireita niin helposti.

Vastaukset etätöön positiivisiin ja negatiivisiin puoliin ei yllättänyt. Vastauksissa nousi esiin samoja asioita, mitä oli mainittu myös teoriaosuuden kappaleessa 10, joka käsittelee etä- ja hybridityöskentelyä. Samoista etätöön haasteista (mm. yhteisöllisyyden puute ja yksinäisyyden tunne) ja hyödyistä (mm. lisääntynyt vapaa-aika ja joustavuus) on ollut paljon puhetta sekä sosiaalisessa mediassa, että työpaikoilla.

Vaikka aineisto olikin hyvin etätömyönteinen, avoimiin kysymyksiin tulleista vastauksista huomataan, että vastaajat kokevat etätöön tuoneen yllättävän paljon myös negatiivisia puolia työyhteisöön. Etätö ei sovi kaikille. Sosiaalisten kontaktien väheneminen, yhteisöllisyyden puute työyhteisössä, sekä työ- ja vapaa-ajan eron häilyminen eivät paranna työhyvinvointia, päinvastoin. Etätyöskentely koetaan positiivisena asiana silloin, kun työntekijällä itsellään on päätäntävalta omasta työskentelytavastaan. Aineiston tulkinnan ja oman pohdinnan jälkeen tutkija päätyi tutkimusongelmaansa siihen ratkaisuun, että etätöön lisääntyminen on vaikuttanut positiivisesti niiden työntekijöiden työhyvinvointiin, joille etätöskentely sopii.

12.2 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset

Kyselytutkimukseen saatiin riittävästi vastauksia, jotta sitä voidaan yleistää myös suuremmissa mittakaavassa. Tutkimuksesta olisi saanut entistä luotettavamman, jos vastaajia olisi saatu vielä enemmän ja jos vastaajia olisi ollut tasaisemmin kaikista ikäryhmistä. Jos LinkedIn-kontakteja olisi moninkertaisempi määrä nykyiseen 500 kontaktiin verrattuna, voisi kontaktien ja kyselyyn vastaajien ikäjakauma voinut olla tasaisempi.

Tutkija kuitenkin kokee LinkedInin olevan kaikista ideaalein alusta työelämään liittyvän kyselyn julkaisulle, joten minkään muun sosiaalisen median alustan hyödyntämistä kirjoittaja ei koe tarpeelliseksi. Sen sijaan tutkimuksen voisi kohdentaa johonkin tiettyyn yritykseen tai tietylle toimialalle, jotta nähtäisiin, onko etätyön vaikutuksilla työhyvinvointiin yritys- tai toimialakohtaisia eroja. Tutkimuksen voisi myös halutessaan toteuttaa kvalitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Tällöin saataisiin paljon moniulotteisempia ja tarkempia vastauksia, kun vaihtoehtoista valitsemisen sijaan haastateltava voisi avata näkemyksiään omin sanoin joka kysymyksen kohdalla.

12.3 Tutkimuksen luotettavuus

Kvantitatiivisten tutkimusten luotettavuutta mitataan validiteetilla ja reliabiliteetilla. Validiteetilla tarkoitetaan menetelmän soveltuvuutta kyseiseen tutkimukseen ja reliabiliteetilla puolestaan tutkimusmenetelmän kykyyn antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Haaga-Helia 2022, 5). Reliabiliteetti toteutui tutkijan mielestä hyvin, sillä suurin osa kyselyyn saaduista vastauksista (etenkin vastaajien omat kommentit) koskivat asioita, jotka yleensäkin tulevat ilmi etätyöstä puhuttaessa. Reliabiliteetti olisi voinut olla entistä parempi, jos vastaajia olisi saatu moninkertainen määrä nykyiseen vastaajamäärään (85 vastausta) nähden.

Tutkijan mielestä tutkimuksen validiteetti on myös oikein hyvä, sillä tutkimuksen kyselyyn vastaaminen oli helppoa ja nopeaa, minkä lisäksi potentiaalisten vastaajien määrä oli erittäin laaja. Tutkimusongelma myös saatiin ratkaistua. Osassa kysymyksiä vastausten jakauma työskentelytapojen välillä oli huomattavaa, mikä sai aineiston näyttämään hyvin etätyömyönteiseltä. Korkeat keskiarvot vastaajien työmotivaatiossa ja työssä innostumisessa voivat selittyä LinkedInistä kerätyllä aineistolla. Aktiiviset LinkedIn-käyttäjät koetaan usein hyvin työelämämyönteisiksi ja työstään innostuneiksi, joten vastaukset olisivat varmasti olleet erilaisia, jos aineisto olisi kerätty tietystä yrityksestä, tietyltä toimialalta tai jostakin toisesta sosiaalisen median kanavasta.

12.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Koen oppineeni valtavasti uutta opinnäytetyöprosessin kautta. Opin opinnäytetyöprosessista erityisesti sen, kuinka paljon itsenäistä työtä se vaatii ja kuinka laaja työ on kyseessä. Opin myös ennen

kaikkea sen, kuinka mukavaa koulutyön kirjoittaminen voi parhaimmillaan olla, kun kaiken työhön liittyvän sisällön on saanut päättää itse alusta loppuun. Opinnäytetyöprosessi vaati sen itsenäisyyden ja vapauden takia myös hyvää kykyä johtaa itseään. Tämä on ensimmäinen suorittamani korkeakoulututkinto, joten en ollut aiemmin tehnyt minkäänlaista tutkimustyypistä työtä, enkä kirjoittanut näin pitkää työtä yksin muutenkaan. Tutkimusten analysointi oli ehdottomasti prosessin mielenkiintoisin vaihe, sillä oli kiinnostavaa nähdä, miten vastaajat ovat vastanneet itse laatimiini kysymyksiin itseäni kiinnostavasta aiheesta.

Prosessiin sisältyi paljon työvaiheita, mitä en olisi osannut odottaa ja aikaa kului odotettua enemmän. Prosessissa haastavinta oli aikataulun ja ajankäytön suunnittelu, mitä en muutenkaan koe vahvuudekseni. Prokrastinaatiota oli myös havaittavissa ennen kirjoittamisen aloittamista. Tutkija ei pysynyt alkuperäisessä suunnitelmassaan, sillä opinnäytetyön aloitus viivästyi kokoaikaisen työn vuoksi. Niinpä tutkija laati uuden, realistisemmän suunnitelman 2023 loppuvuodesta, joka oli nähtävillä aiemmin opinnäytetyössä luvussa 10.1. Lopulta tutkija sai arkeensa enemmän aikaa opinnäytetyön kirjoittamiselle ja onnistui noudattamaan uutta suunnitelmaansa huomattavasti paremmin. Tutkija kirjoitti opinnäytetyönsä hyvin itsenäisesti ja kysyi ohjaajaltaan neuvoa tarvittaessa.

Lähteet

Boijer-Spoof Heikinheimo, K. & Ilmivalta, R. 2022. Etätöön hyvinvointiopas. Bazar Kustannus Oy. E-kirja. Luettu: 23.8.2023., 14.1.2023

Elo 2021. Kolme syytä, miksi jokaisen työntekijän pitäisi kiinnostua sosiaalisesta vastuusta. Luettavissa: <https://www.elo.fi/fi-fi/elomedia/2021/kolme-syyta-miksi-jokaisen-yrityksen-pitaisi-kiinnostua-sosiaalisesta-vastuusta>. Luettu 4.3.2024.

Feldt, T., Mauno, S. & Mäkikangas, A. 2017. Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus. E-kirja. Luettu: 27.10.2023, 30.10.2023., 1.11.2023., 3.11.2023

Haaga-Helia 2022. Ohje tutkimustyyppiselle opinnäytetyölle. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2022-02/tutkimustyyppinen-ont-ohje.pdf>. Luettu 29.2.2024.

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Luettavissa: [Dia 1 \(tilastollinentutkimus.fi\)](http://tilastollinentutkimus.fi). Luettu 18.8.2023.

Hellström, M. & Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämissuunnitelman laatiminen. Kauppakamari. E-kirja. Luettu: 21.8.2023.

Karjalainen, M. 2022. Jaksamisen rajat: psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Basam Books Oy. E-kirja. Luettu 6.9.2023.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kauppakamari. Hämeenlinna. E-kirja. Luettu 16.8.2023., 21.8.2023.

Kostamo, T., Launonen, R., Marttinen, K., Mäkkeli, J., Ruotsalainen, M. & Vuori, J. 2017. Ihan into! Miten innostusta johdetaan. Grano. Helsinki. E-kirja. Luettu 30.8.2023

Kuisma, J. & Sauri, P. 2021. Etätö ja monipaikkaisuus Suomessa. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu. E-kirja. Luettu 12.1.2024., 14.1.2024. Luettavissa: <https://kaks.fi/wp-content/uploads/2021/11/polemia-121.pdf>.

Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu 15.8.2023., 16.8.2023.

Virtanen, A. 2021. Psykologinen palautuminen. Tuuma-kustannus. E-kirja. Luettu 24.10.2023, 27.10.2023.

Kuva 2. Työhyvinvointi. Työn voimavarojen ja vaatimusten malli. Luettavissa: [Työhyvinvointi \(haaga-helia.fi\)](https://tyohyvinvointi.haaga-helia.fi). Luettu 16.8.2023.

Liitteet

Liite 1. Tutkimuskysely

Etätöön vaikutukset työhyvinvointiin

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten etätöön lisääntyminen on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin. Vastaukset ovat luottamuksellisia, eikä kenenkään yksittäiset vastaukset paljastu. Kyselyssä ei kysytä henkilötietoja.

Vastaathan viimeistään tiistaina 13.2.2024.

Kiitos jo etukäteen vastauksistasi!

1. Olen tutustunut [tutkimus- ja suostumustiedotteen](#) sisältöön, sekä annan suostumuksen tutkimukseen osallistumiseen

- Kyllä.
- En. Lomakkeen täyttäminen edellyttää, että annat suostumuksen.

2. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu

3. Ikä

- 18 – 24
- 25 – 34
- 35 – 44
- 45 – 54
- 55+

4. Mitä mieltä olet seuraavista työhyvinvointiin liittyvistä väitteistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olen innostunut työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tehtyä hyvin minulle asetetut työtehtävät työajan puitteissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työni on kuormittavaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palaudun työstäni hyvin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen motivoitunut työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Etätyöllä tarkoitetaan kaikkea työntekoa, joka tapahtuu varsinaisen työpaikan ulkopuolella, esim. kotona, julkisissa tai mökillä.

5. Teetkö pääasiallisesti töitä toimistolla, etänä vai hybridinä (sekä toimistolla, että etänä)?

- Toimistolla
 Etänä
 Hybridinä

6. Kuinka monta tuntia viikossa keskimäärin työskentelet etänä?

- Alle 5
 5 – 9
 10 – 14
 15 – 19
 20 – 24
 25 – 29
 30 – 34
 35 – 39
 40 tai yli

7. Missä määrin etänä tekemäsi työn määrä muuttunut viimeisen neljän vuoden aikana?

- Vähentynyt paljon
 Vähentynyt jonkin verran
 Pysynyt samana
 Lisääntynyt jonkin verran
 Lisääntynyt paljon

8. Missä määrin etätyöskentelyn lisääntyminen on vaikuttanut siihen, miten pystyt keskittymään työhösi? Pystyn keskittymään työhöni...

- Huomattavasti huonommin
- Hieman huonommin
- Ei muutosta aiempaan
- Hieman paremmin
- Huomattavasti paremmin

9. Koetko työstressin vähentyneen tai lisääntyneen etätyöskentelyn myötä? Työstressi on...

- Vähentynyt huomattavasti
- Vähentynyt hieman
- Ei muutosta aiempaan
- Lisääntynyt hieman
- Lisääntynyt huomattavasti

10. Miten olet kokenut etätyöskentelyn yleistymisen vaikuttaneen työmotivaatioosi? Työmotivaationi on...

- Vähentynyt huomattavasti
- Vähentynyt hieman
- Ei muutosta aiempaan
- Lisääntynyt hieman
- Lisääntynyt huomattavasti

11. Miten olet kokenut etätyöskentelyn yleistymisen vaikuttaneen omaan työstä palautumiseen vapaa-ajalla?

Työstä palautuminen on...

- Huomattavasti hankalampaa
- Hieman hankalampaa
- Ei muutosta aiempaan
- Hieman helpompaa
- Huomattavasti helpompaa

12. Omia kokemuksia etä- tai hybridityöskentelyn positiivisista puolista?

Sana on vapaa.

13. Omia kokemuksia etä- tai hybridityöskentelyn negatiivisista puolista?

Sana on vapaa.

Liite 2. Tutkimus- ja suostumustiedote

Tutkimus- ja suostumustiedote

Tutkimustiedote

Opinnäytetyön nimi: Uuden normaalin vaikutus työhyvinvointiin

Opiskelijan nimi ja yhteystiedot:
Johanna Westman
johanna.westman@myy.haaga-helia.fi

Ohjaavan opettajan nimi ja sähköpostiosoite:
Satu Harkki
satu.harkki@haaga-helia.fi

Toimeksiantaja: Opinnäytetyöllä ei ole toimeksiantajaa

Aineiston keruun tavoite: Tavoitteena on selvittää, miten etätöiden lisääntyminen on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin.

Aineiston keruun toteuttamistapa ja vaiheet: Aineisto kerätään Webropol-kyselylomakkeella tammi-helmikuun aikana 2024. Kyselylomakkeen linkki on jaettu LinkedInissä, sekä suoraan omille kontakteille. Aineisto analysoidaan ja raportoidaan kevään 2024 aikana.

Osallistumisen kesto: noin 3 min.

Etukäteisvalmistautuminen: Osallistuminen ei vaadi taustatietojen hankintaa.

Aineiston käsittely, säilytys, luovutustahot, mahdollinen hävittäminen ja jatkokäyttö: Aineistoa säilyttämiseen käytetään ensisijaisesti Haaga-Helian tarjoamia tallennuspalveluita. Kyselyssä ei kerätä henkilötietoja.

Tuloksista tiedottaminen: Opinnäytetyöraportti julkaistaan Theseus-verkkokirjastossa kevään 2024 aikana.

Lisätiedot:
Johanna Westman
johanna.westman@myy.haaga-helia.fi

Suostumustiedote

Annan suostumukseni osallistumisesta opinnäytetyön tutkimukseen yllä olevan tutkimustiedotteen mukaisesti. Edellä mainitun tutkimustiedotteen sisältö on kerrottu minulle ja ymmärrän mitä tutkimus koskee, mitä osallistuminen tarkoittaa minulle, mihin antamaani dataa käytetään ja miten sitä säilytetään. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin kysymyksiini. Ymmärrän, että osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista. Huomaa, että et voi peruuttaa osallistumista tutkimukseen Lähetä-napin painamisen jälkeen, koska yksittäiset vastaukset eivät ole tunnistettavista aineistosta.

Voit nyt palata pääkyselyyn sulkemalla tämän selainikkunan.