



## **Kokemukset etätyöstä vastavalmistuneilla**

Touko Ritanen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

AMK-opinnäytetyö

2024

## Tiivistelmä

<b>Tekijä</b> Ritanen Touko
<b>Tutkinto</b> Tradenomi
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Kokemukset etätyöstä vastavalmistuneilla
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 22 + 2
<p>Tämä opinnäytetyö keskittyy vastavalmistuneiden tai valmistumisen kynnyksellä olevien nuorten aikuisten kokemuksiin etätyöelämästä. Tavoitteena oli selvittää, miten työuran alussa olevat henkilöt ovat kokeneet etätyön. Kokemusten lisäksi otetaan selvää etätyöhön perehdyttämisestä sekä työn merkityksellisyydestä. Kokemukset ovat kerätty haastattelututkimuksen avulla, jotta vastaajien kokemukset ovat mahdollisimman todenmukaisia heidän näkökulmastaan.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperusta koostuu jo tutkittuihin ilmiöihin etätyöhön laajemmin siirtymisen aikana ja jälkeen kerätystä tiedosta. Opinnäytetyössä käsitellään myös työn merkityksellisyyttä ja perehdyttämistä tietoperustassa. Näin on voitu määrittää tutkimuksen kannalta keskeiset käsitteet ja ilmiöt etukäteen ja selvittää ovatko ne toteutuneet myös työuran alussa olevilla henkilöillä.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä on laadullinen tutkimus, sillä tarkoituksena oli saada mahdollisimman tarkka kuvaus subjektiivisesta kokemuksesta haastateltavilta. Tutkimus on tehty haastattelemalla kohderyhmään sopivia henkilöitä. Vastaajat edustavat yksityistä ja julkista sektoria. Haastattelut toteutettiin helmikuussa 2024 ja haastattelu oli puolistrukturoitu haastattelu. Avointen kysymysten avulla saatiin vastaajilta heidän todellisuuttaan edustava aineisto analyysia varten.</p> <p>Aineisto analysoitiin teemoittelemalla haastatteluista löytyvien samankaltaisuuksien tai ilmiöiden perusteella. Keskeisiä tuloksia olivat että, etätyö on joustavuudellaan loistava lisä nykyisiin työnteon muotoihin. Sosiaalista kanssakäymistä kaivataan etätyössä ja työpisteiden ergonomiaan pitäisi kiinnittää enemmän huomiota. Tämä opinnäytetyö lisää tietoa nuorten kokemuksista etätyöelämästä ja kehityskohteita valmistuville, työnantajille ja korkeakoulutusta tarjoaville.</p>
<b>Asiasanat</b> Etätyö, hybridityö, työn merkityksellisyys, vastavalmistuneiden kokemukset,

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	. Etätyön monet ulottuvuudet, perehdytys ja työn merkityksellisyys.....	2
2.1	Etätyö.....	2
2.1.1	Etätyön hyödyt.....	3
2.1.2	Etätyön haasteet.....	4
2.2	Hybridityö.....	6
2.3	Perehdyttäminen.....	6
2.4	Työn merkityksellisyys.....	7
3	Tutkimus.....	9
3.1	Tutkimusmenetelmä.....	9
3.2	Haastattelututkimus.....	9
3.3	Tulosten analysointi.....	10
4	Tutkimustulokset.....	11
4.1	Kokemukset etätyöstä.....	11
4.1.1	Joustavuus.....	11
4.1.2	Sosiaaliset kontaktit.....	12
4.1.3	Työmäärä etätyössä.....	12
4.1.4	Työergonomia.....	13
4.2	Merkityksellisyys.....	14
4.3	Perehdytys.....	14
5	Pohdinta.....	16
5.1	Johtopäätökset ja suositukset.....	16
5.2	Jatkotutkimusehdotukset.....	17
5.3	Arviointi.....	18
5.4	Opinnäytetyöprosessi ja oppiminen.....	18
	Lähteet.....	20
	Liitteet.....	23
	Liite 1. Kysymyslomake.....	23

# 1 Johdanto

Vuonna 1973 fyysikko ja futuristi Jack Niles esitteli näkemyksiä hajautetusta työnteosta (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 14). Vaikka etätöiden mahdollisuudet olivat tuolloin tiedossa ja Niles korosti etätöiden monia hyötyjä, tämä työskentelymuoto ei kuitenkaan saavuttanut laajempaa suosiota ennen vuotta 2020 ja Covid-19-pandemian mullistavia vaikutuksia (Lyly-Yrjänäinen 2023, 47). Suomen hallitus antoi 12.3.2020 ohjeistuksen suosia etätöitä, mikä käytännössä siirsi suuren osan työvoimasta etätöihin.

Tämä poliittinen päätös toimi käännekohtana, joka johdatti etätöiden valtavirtaan. Etätö muuttui välttämättömäksi keinoksi vastata pandemian asettamiin haasteisiin ja samalla se osoittautui toimivaksi ja tehokkaaksi työskentelymuodoksi (Vuorela, Erkkilä & Kultanen 2023, 3). Pandemian myötä etätöistä on tullut pysyvä ja olennainen osa työkulutturia, joka näyttää säilyvän myös tulevaisuudessa (Lyly-Yrjänäinen 2023, 47). Tämä opinnäytetyö tarkastelee kokemuksia etä- ja hybridityöstä vastavalmistuneilla sekä niiden vaikutuksia työelämään, keskittyen erityisesti työn merkityksellisyyteen ja perehdyttämiseen etätöimaailmassa.

Opinnäytetyön tavoitteena on ottaa selvää etä- ja hybridityön kokemuksista nuorilla työntekijöillä työuran alussa. Haastattelututkimuksen avulla pyritään syventämään ymmärrystä siitä, miten nuoret työntekijät kokevat etä- ja hybridityön eri ulottuvuudet, sekä millaisia vaikutuksia näillä työskentelymuodoilla on heidän työelämäänsä. Opinnäytetyössä haetaan vastausta seuraaviin kysymyksiin:

- Miten nuoret työntekijät ovat kokeneet etätöiden tähän asti?
- Kokevatko nuoret työntekijät etätöiden merkitykselliseksi?
- Miten nuoria työntekijöitä on perehdytetty etätöihin?

Tutkimuksen tulokset peilataan tietoperustaan, jossa keskeisinä käsitteinä ovat etätö, työn merkityksellisyys ja perehdyttäminen etätöimaailmaan. Tarkoituksena on ymmärtää, miten nämä tekijät vaikuttavat työntekijöiden kokemuksiin etä- ja hybridityöstä. Yhdistämällä haastattelututkimuksen tulokset tietoperustaan etätöistä, työn merkityksellisyydestä ja perehdyttämisestä etätöimaailmaan pyritään saamaan kokonaisvaltainen käsitys siitä, miten etä- ja hybridityö vaikuttavat työntekijöiden kokemuksiin ja miten näitä kokemuksia voidaan tukea ja kehittää organisaatiossa.

Tutkimusmenetelmänä on laadullinen puolistrukturoitu haastattelututkimus. Haastatteluihin valittiin korkeakoulusta 2020–2024 aikana valmistuneita tai valmistumisen kynnyksellä olevia nuoria aikuisia. Avointen kysymysten avulla voidaan tuloksista teemoittain analysoimalla saada selville tutkimuksen kannalta keskeiset tulokset.

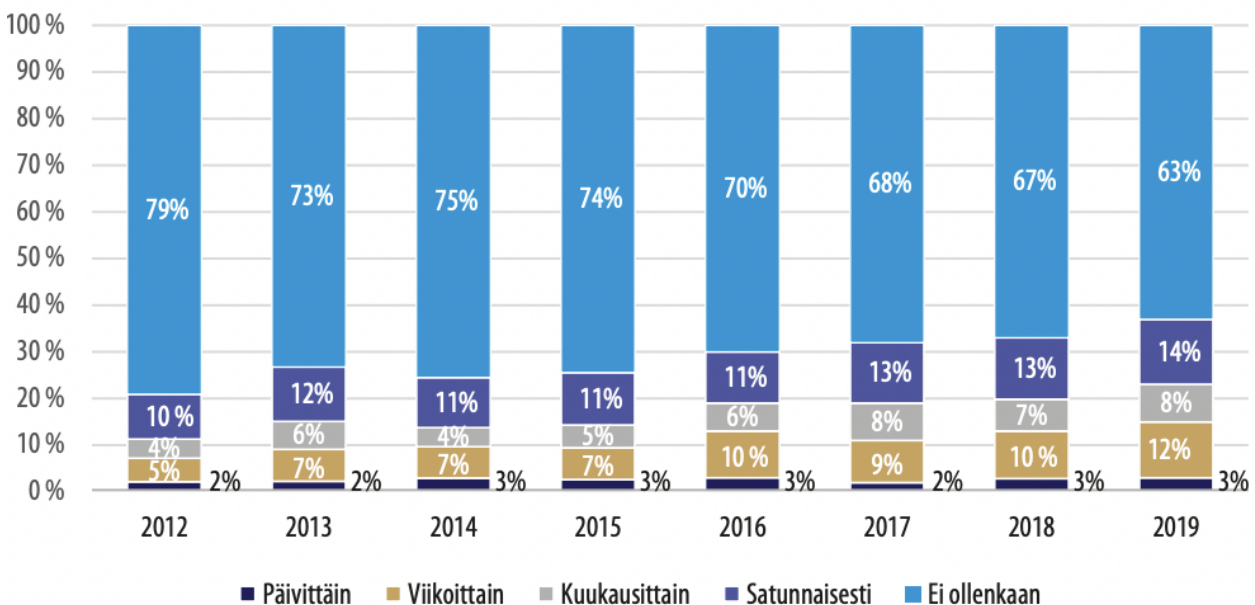
## 2 Etätyön monet ulottuvuudet, perehdytys ja työn merkityksellisyys

Tässä luvussa käydään läpi mitä tarkoitetaan etätyöllä tässä opinnäytetyössä, etätyön hyötyjä sekä haittoja, perehdytyksen määritelmät sekä työn merkityksellisyyden määritelmiä. Nämä tiedot toimivat tietoperustana tutkimukselle ja näihin tietoihin peilataan tutkimuksessa esiin nousevia teemoja, samankaltaisuuksia sekä mahdollisia eriäviä tuloksia.

### 2.1 Etätyö

Tilastokeskus (s.a.) on määritellyt etätyön työksi, jota suoritetaan perinteisen työpaikan ulkopuolella, ja tämä voi käsittää käytännössä minkä tahansa paikan tai sijainnin, joka on sovittu työnantajan kanssa. Tässä määritelmässä ei kuitenkaan oteta huomioon esimerkiksi putkimiehen työtä, joka voi tapahtua asiakkaan luona tai erikseen määritellyllä työmaalla. Sen sijaan etätyön käsite soveltuu paremmin töihin, joita perinteisesti suoritetaan toimistoympäristössä (Tilastokeskus s.a.).

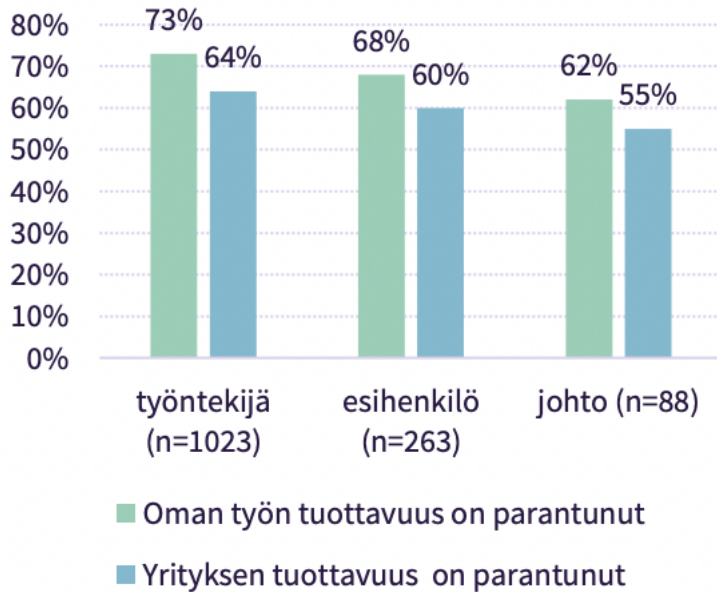
Etätyötä tekevien määrä on kaksinkertaistunut vuosien 2012 ja 2022 välillä. Vuonna 2012 vain 11 % palkansaajista ilmoitti tekevänsä etätöitä säännöllisesti, kun taas vuoden 2019 työolobarometrissa vastaava luku oli jo 23 % (kuva 1). Tämä osoittaa, että etätyön yleistymistä oli jo havaittavissa ennen pandemiaa. Pandemian vaikutuksesta etätyöntekijöiden määrä kuitenkin kasvoi huomattavasti (Lyly-Yrjänäinen 2023, 48).



Kuva 1. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana (Keyriläinen 2020, 77)

### 2.1.1 Etätyön hyödyt

Vuorelan ja kumppaneiden (2023, 3) tekemän tutkimuksen mukaan etätyöllä on ollut enemmän hyötyjä kuin haittoja, ja se nähdään positiivisena asiana. Suurin osa haastatteluun osallistuneista työntekijöistä ja johdon edustajista koki etätyön hyödyllisen asiana ja työn tuottavuuden kasvaneen (kuva 2).



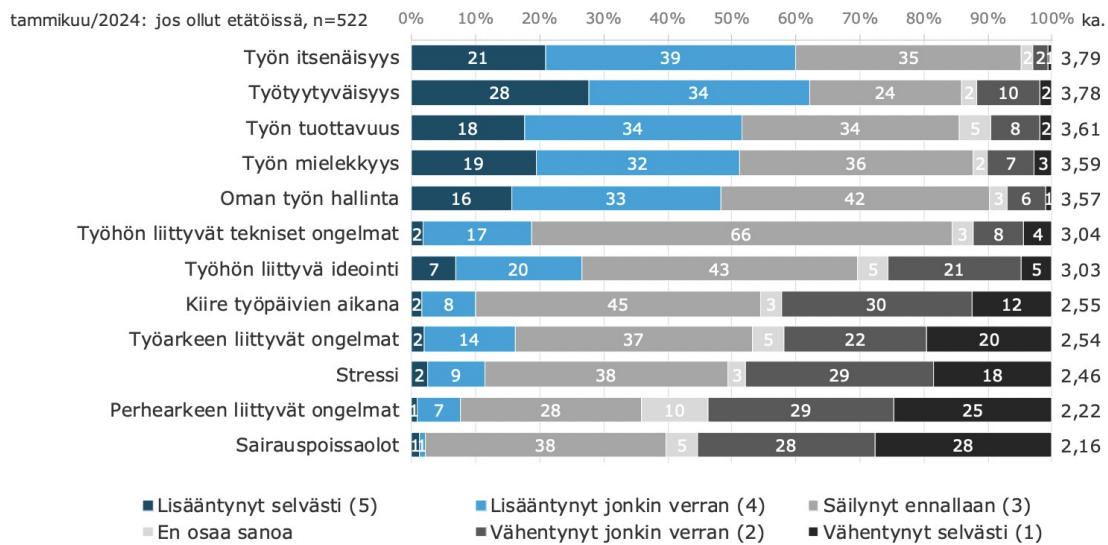
Kuva 2. Työn tuottavuus vastaajan aseman mukaan (Vuorela ym. 2023, 3)

Selkeitä hyötyjä tutkimuksen mukaan olivat tehokkuuden tunne, siirtymien pois jäämisestä aiheutunut aikasäästö, joustavuus oman työn suunnitteluun sekä varauksella työtyytyväisyyden parantuminen (Vuorela ym. 2023, 7). Erityisesti perhevapaan siirtymävaiheissa ja pikkulapsiarjessa työn joustot ovat usein tarpeen. Organisaatiot voivat hyötyä työn joustavuudesta houkutellessaan uusia työntekijöitä ja huolehtiessaan nykyisistä työntekijöistään. Työntekijät kokevat parhaiten työn imua ja motivaatiota, kun heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentelytapansa. Näin ollen työtehtävien suorittaminen ei ole aina sidoksissa tiettyyn aikaan tai paikkaan. (Kohtakangas, Kopakka & Koskitalo 2023, 22.)

Ajansäästämisellä on monia positiivisia vaikutuksia. Ihmiset ovat kertoneet hyödyntäneensä lisäajan eri tavoin. Perheelle ja itsensä toteuttamisella puuhastelemalla tai harrastamalla on enemmän mahdollisuuksia. Myös monet ovat kertoneet nukkuvansa enemmän etätyön ansiosta. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2023, 23.)

Työnantajatkin ovat hyötäneet etätyön lisääntymisestä. Työnantajat ovat säästäneet kustannuksissa, sillä toimistotilat voi vaihtaa pienempiin ja säästää työmatkoissa syntyvistä matkakuluista.

Myös sairaspöissaolot vähentyneet, sillä nyt ihmiset työskentelevät kotoa pikkuflunssasakin.  
(Pantsu 28.11.2021.)



Kuva 3. Arvio etätöivaikutuksista (Hyry 2024, 10)

Suomen yrittäjien teettämän kyselyn mukaan (kuva 3) etätö on lisännyt työn itsenäisyyttä, tyytyväisyyttä ja tuottavuutta enemmistöille etätöitä tekevissä. Kuvasta 3 on myös pääteltävissä työhön liittyvän kiireen, stressin ja työarkeen liittyvien ongelmien vähentyneen. Etätö pitää sisällään monia hyötyjä ja on luonut mahdollisuuksia työntekijöiden arjen sujuvoittamiseen. Hyryn kyselyssä (2024, 16) 76 % työllisistä haluaa jatkossakin tehdä etätöitä.

### 2.1.2 Etätöön haasteet

Etätö monista hyödyistä huolimatta sisältää myös haasteita. Etätöissä lisääntynyt tehokkuus ajankäytössä on aiheuttanut tapaamisten määrän lisääntymistä päivää kohti ja näin työn kuormittavuus kasvaa. Myös mitä enemmän saa asioita aikaan, myös tehtävien ja vastuiden määrä kasvaa. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 18.) Tämä saattaa lisätä uupumisriskiä pitkällä tähtäimellä sekä nostaa odotuksia työntekijän kyvyistä saada aikaan asioita.

Etätöissä työnkuva on lähtökohtaisesti jo passiivista. Istuminen ja tietokoneen näppäily ei rasita riittävästi ihmisen tuki- ja liikuntaelimiä. Läsnätyöissä siirtymät tauoille ja lounaalle sekä muut keskeytykset usein lisäävät taukoja työnteosta sekä keholle että aivoille. Kotitoimistolla taukojen siirtymiset usein ovat täysin olemattomia sekä niitä on vähemmän. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 21.) Työfysioterapeuttien vastaanotolle ovat palanneet samat tuki- ja liikuntaelimestön vaivat, joita saatiin 2000-luvulla karsittua parantuneella toimistoergonomialla, kertoi Ylen (Möller 15.10.2020) haastattelussa työfysioterapeutti Maria Paananen. Myös tuki- ja liikuntaelinsairaudet

ovat palanneen yleisimmäksi syyksi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen (Eläketurvakeskus 2023, 15).

Sosiaalisia kuormitustekijöitä muun muassa yksin ja erillään muista työskentelyn, toimimattoman yhteistyön työtovereiden kesken, heikon tiedon kulun sekä epäjohtonmukaisen esihenkilötyön. Nämä ilmiöt johtavat myös työuupumukseen ja ovat yleisiä etätyöskentelyssä. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 36.)

Vaikka etätyö on vähentänyt sosiaalisia kontakteja, se on samanaikaisesti lisännyt viestintää ja virtuaalisia palavereita, mikä lisää aivojen kuormitusta entisestään. Ylen artikkelissa (Puurunen 11.2.2022), Helsingin yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan dekaani, Anne Remes, korostaa, että etätyöpäivät ovat usein intensiivisiä ja vaativat jatkuvaa siirtymistä tehtävästä toiseen. Tämä saattaa johtaa vähäisempiin taukoihin ja liikkumiseen, mikä puolestaan voi vaikuttaa haitallisesti aivojen toimintaan.

Erityisesti työikäisten muistiongelmia on tunnistettu ja tutkittu laajasti. Pitkäaikainen stressi tiedetään lisäävän riskiä sairastua eteneviin muistisairauksiin. Anne Remes huomauttaa, että vaikka on vielä aikaista arvioida, mitä vaikutuksia hektisellä ja vaativalla tietotyöllä voi olla aivoille pitkällä aikavälillä, on tärkeää pysähtyä ja arvioida tilannetta, jos muistiongelmia ilmenee. (Puurunen 11.2.2022.)

Myös Boijer-Spoof Heikinheimo ja Ilmivalta (2022, 18) kertovat joissakin työyhteisöissä palaverien tehostamisen johtaneen 15–30 minuutin pikapalavereihin, joka voikin olla yhtäkkiä 10–15 palaveria päivässä. Liiallinen palaveritiheys ei kuitenkaan enää tehosta työntekoa, jos työntekijät eivät saa riittävästi aikaa niihin valmistautumiseen.

Yrittäjien teettämän kyselyn mukaan työllisillä on vaikeuksia erottaa työtä ja vapaa-aikaa etätyössä (Hyrä 2024, 30). Työstä irrottautuminen voikin olla hankalaa, kun työ tehdään samassa osoitteessa, jossa myös vietetään vapaa-aikaa. Palautuminen työstä tarkoittaa aivojen ja kehon elpymistä työn kuormituksesta. Palautuminen ehkäisee työstressiä, terveysongelmia ja työuupumusta. (Ruohomäki ym. 2023, 18.) Työstä palautumista voi edistää lisäämällä taukoja aivotyöstä ja panostaa palauttavaan uneen (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 70).

Etätyö on vielä murroksessa ja olisi tärkeää, että työntekijät saavat tietoa mahdollisista haittavaikutuksista ja niihin reagoimisesta. Kun tiedostaa mahdolliset riskit, on helpompaa tarttua niihin ja tehdä toimia estääkseen niistä muodostumasta omalle jaksamiselleen haitallisia tapoja.

## 2.2 Hybridi- ja monipaikkainen työ

Hybridityö yhdistää etätyöskentelyn ja perinteisen läsnätyön. Vaikka hybridityön käsite ei ole vielä vakiintunut, se tarjoaa organisaatioille mahdollisuuden luoda työskentelymallin, joka parhaiten vastaa niiden ja työntekijöidensä tarpeisiin. Työntekijä voi valita työskennellä osan viikosta tai kuukaudesta kotona etätöissä ja osan aikaa läsnätyössä työpaikalla. Tämä antaa joustavuutta yksilöille sovittaen työntekeminen omaan arkeensa. Toiset työntekijät voivat valita olevansa kokonaan etätöissä, kun taas toiset viihtyvät paremmin perinteisen työpaikan tiloissa. (Työterveyslaitos s.a. a.) Tämä antaa jokaiselle mahdollisuuden valita itselleen sopivimman työskentely-ympäristön.

Etätyön mahdollisuus on muodostunut monilla aloilla jopa tärkeäksi tekijäksi osaavan työvoiman houuttelemisessa. Hybridityömallin hyödyiksi työnantajat ovat tunnistaneet muun muassa laajemman työvoiman rekrytointialueen, vähentyneet sairauspoissaolot ja tartuntariskit sekä säästöt tilakustannuksissa, jos toimitiloja on voitu pienentää etätyön yleistymisen myötä. Lisäksi matkustuspäivien ja -kustannusten osalta on havaittu merkittäviä säästöjä, kun tapaamiset eri verkostojen, sidosryhmien ja asiakkaiden kanssa voidaan hoitaa etäyhteyksien välityksellä. (Kohtakangas ym. 2023, 5.)

Etätyö voi laajentua monipaikkaiseksi työskentelyksi, missä työtä voidaan tehdä eri paikoissa ja eri aikoina asiakkaan, työnantajan ja työntekijän tarpeiden mukaan. Tämä voi sisältää työskentelyä sekä päätyöpaikalla että kodin lisäksi esimerkiksi työnantajan toisessa toimipisteessä, asiakkaan tiloissa, matkoilla, toimistohotellissa, liikennevälineissä, kirjastossa tai kahvilassa. (Työterveyslaitos s.a. a.)

## 2.3 Perehdyttäminen

Kirjassaan Perehdyttämisen Pelikentällä Kupias ja Peltola kertovat perehdyttämisen tarkoittavan niitä toimenpiteitä ja sitä tukea, joita uusi työntekijä tarvitsee. Työntekijän osaamista tulee kehittää niin, että hän pääsee alkuun uudessa työssään, työyhteisössään ja organisaatiossaan sekä pystyy työskentelemään itsenäisesti mahdollisimman nopeasti ja sulavasti. Parhaimmillaan perehdyttäminen kehittää perehtyjän lisäksi myös koko työyhteisöä ja työorganisaatiota. (Kupias & Peltola 2009, 19.)

Työsopimuslain mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työuralaan etenemiseksi. (Työsopimuslaki 55/2001.)

Perehdytyksen tulisi kattaa työtehtävien lisäksi myös työtilat ja niissä käytettävät työvälineet, työvuorot, työmenetelmät, turvallisuus- ja terveystarkkailukohdat sekä työyhteisön toimintatavat. Suunnitelmallinen ja jatkuva perehdytysprosessi ovat olennainen osa työturvallisuutta, työkykyä ja työn sujuvuutta. Näin voidaan varmistaa, että uusi työntekijä saa tarvitsemansa tiedot ja taidot työtehtävien suorittamiseen sekä integroituu osaksi työyhteisöä. (Työterveyslaitos s.a. b.)

Työkyvyn tukemisen menetelmät pyrkivät estämään työkyvyn heikkenemistä ja tarjoamaan työntekijöille työkaluja mahdollisten haasteiden tunnistamiseen. Kun työkyky alkaa heiketä, käytössä on erilaisia toimintatapoja työntekijöiden tukemiseksi. Perinteisesti monet työkykyä tukevat toimenpiteet ovat keskittyneet työpaikan vuorovaikutukseen. Kuitenkin organisaatioissa, joissa etätö on yleistä, työntekijät saattavat tavata toisensa useammin tietokoneen välityksellä kuin fyysisesti kasvokkain. Lisäksi muiden työpaikan käytäntöjen, kuten perehdytyksen ja kehityskeskustelujen, tulisi vastata etätöön haasteisiin. (Työterveyslaitos s.a. c.) On tärkeää arvioida ja päivittää organisaation työkyvyn tukitoimia ja prosesseja, ottaen huomioon etätöön erityispiirteet.

Yhdessä nämä näkökulmat muodostavat kokonaisvaltaisen käsityksen perehdyttämisen roolista – ei pelkästään uusien työntekijöiden aloituksessa vaan myös jatkuvana prosessina, joka tukee yksilön kehitystä ja organisaation toiminnan parantumista.

## **2.4 Työn merkityksellisyys**

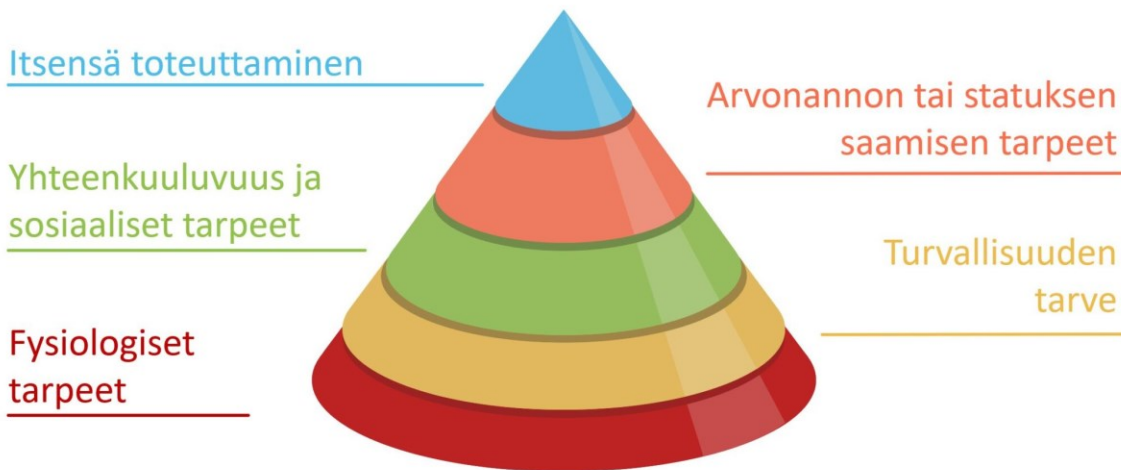
Työn merkityksellisyyden käsitettä on käsitelty laajasti, ja vaikka aihetta on tutkittu monesta näkökulmasta, yksiselitteistä määritelmää sille ei ole vakiintunut. Kuitenkin voidaan hahmotella määritelmää, joka kuvastaa merkityksellisen työn moniulotteisuutta. Työterveyslaitoksen erityisasiantuntijan Anniina Virtasen (Sarkkinen 15.8.2023) mukaan työn merkityksellisyys syntyy siitä, että pääsee toteuttamaan itseään ja käyttämään vahvuuksiaan sekä työn tuntuminen mielekkäältä.

Filosofi Frank Martelan mukaan merkityksellisyyden löytämiseksi työstä esiin nousee kaksi keskeistä tekijää. Ensimmäinen on hyvää tuottava päämäärä, missä työn arvo syntyy sen kautta, että sillä on positiivinen vaikutus yhteiskuntaan. Toinen on itsensä toteuttaminen, jossa työ koetaan arvokkaaksi mahdollisuutena ilmaista ja toteuttaa omaa itseään. (Martela 2018.) Näiden näkökulmien avulla työntekijät voivat kokea työnsä merkitykselliseksi. Näiden huomioiminen on keskeistä niin yksilöille, työnantajille kuin yhteiskunnallekin, jotta työelämässä voisi vallita merkityksellisyys.

Merkityksellinen työ on siis ennen kaikkea henkilökohtainen kokemus, joka syntyy siitä, että yksilö kokee tekemisensä merkitykselliseksi omassa elämässään. Merkityksellisyys ulottuu yksilön henkilökohtaisesta kasvusta aina laajempaan yhteiskunnalliseen hyvään asti. Näin ollen merkityksellisen työn käsite ei ole pelkästään ammatillinen tai henkilökohtainen, vaan se kietoutuu monimutkaisesti yhteen yksilön elämänsä ja laajemman yhteiskunnallisen kontekstin kanssa.

Ryhmän jäsenenä oleminen on ihmiselle tärkeä perustarve, joka voi vahvistaa itsetuntemusta, identiteettiä ja kyvykkyyden tunnetta. Kun henkilö tuntee vahvaa yhteenkuuluvuutta ja sitoutumista omaan työryhmäänsä, tämä voi lisätä työn merkityksellisyyden kokemusta. Kuitenkin jos henkilö ei koe kuuluvansa tai samastuvansa työyhteisöönsä, tämä voi heikentää halua työskennellä kyseisessä paikassa tai tehtävässä. Oman toimijuuden löytäminen ja yhteyden luominen muihin ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja ne vaikuttavat keskinäisesti toisiinsa dynaamisella tavalla. (Tammeaid 2020.)

Maslowin tarvehierarkia on psykologinen malli, joka jakaa ihmisen tarpeet viiteen hierarkkiseen tasoon. Nämä tarpeet ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, sosiaaliset tarpeet, arvostuksen tarpeet ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Malli olettaa, että alempien tason tarpeiden tyydyttäminen on edellytys korkeamman tason tarpeiden ilmaantumiselle. (Maslow 1943.)



Kuva 4. Maslow'n tarvehierarkia (Kasvumoottori s.a.)

Sosiaaliset tarpeet, jotka sijoittuvat fysiologisten ja turvallisuuden tarpeiden jälkeen, käsittävät tarpeen kuulua ja olla osa yhteisöä, tuntea yhteenkuuluvuutta ja hyväksyntää muiden kanssa sekä halun rakastaa ja olla rakastettu (kuva 4). Nämä tarpeet ovat olennaisia työelämässä, sillä ne vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden hyvinvointiin, sitoutumiseen ja motivaatioon. (Kasvumoottori s.a.)

Erityisesti etätyössä sosiaalisten tarpeiden tyydyttäminen voi olla haastavaa, kun fyysinen vuorovaikutus kollegoiden kanssa on vähäisempää (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022,49). Siksi on tärkeää tarjota vaihtoehtoisia kanavia, kuten videokokouksia ja chat-keskusteluja, jotta työntekijät voivat ylläpitää yhteyttä ja luoda merkityksellisiä suhteita etätyöympäristössä. Tämä voisi edistää työntekijöiden hyvinvointia ja sitoutumista työhön, mikä voi parantaa tuottavuutta ja organisaation menestystä.

## 3 Tutkimus

### 3.1 Tutkimusmenetelmä

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, sillä se perustuu avointen kysymysten avulla toteutet-  
taviin haastatteluihin valitun joukon keskuudessa. Opinnäytetyössä otetaan selvää nuorten työnte-  
kijöiden kokemuksista etätyöstä työuran alkutaipaleella. Koska kyseessä ovat henkilökohtaiset ko-  
kemukset, tutkimuksen oltava laadullinen eli kvalitatiivinen (Silverman 2017, 33).

### 3.2 Haastattelututkimus

Tutkimuksessa käytetään puolistrukturoitua haastattelumenetelmää, joka vaikuttaa työläämmältä ja  
vaativammalta jatkoanalyysin kannalta, mutta se on paras tapa kerätä tietoa aiheesta. Tutkimuk-  
sen kohteena on subjektiivinen ja emotionaalinen aihe, joten puolistrukturoidun haastattelun avulla  
päästään syvälle ilmiön ymmärtämiseen. Menetelmää voidaan kuvata myös teemahaastatteluna,  
sillä se keskittyy ennalta valittuihin teemoihin ilman tarkasti määrättyjä kysymyksen muotoja tai jär-  
jestystä. (Hyvärinen, Suoninen & Vuori 2021)

Haastattelukysymykset oli jaettu aiheisiin, jotka olivat etätyö/hybridityö, perehdyttäminen ja merki-  
tyksellisyys. Nämä tarjoavat laajan näkökulman työelämän eri osa-alueisiin. Hyvärisen ja kumppa-  
neiden (2021) mukaan, kun halutaan tietoa ihmisten kokemuksista, paras tapa saada sitä on haas-  
tattelemalla. Kysymyksiä ei kysytä haastateltavilta sellaisenaan, vaan vastaajilta on kysytty ai-  
heesta mahdollisimman laajasti, jotta he saavat kertoa juuri oman kokemuksensa. Kysymyslomak-  
keissa on myös haastateltavalle apusanoja, joihin haastattelija voi tarpeen mukaan haastattelua  
ohjata (liite 1).

Haastatteluihin osallistui seitsemän nuorta aikuista, joiden ikä oli 25–28 vuotta. Haastattelut toteu-  
tettiin helmikuussa 2024 joko kasvotusten tai Microsoft Teams -alustan välityksellä ja kaikki vas-  
taukset litteroitiin tai nauhoitettiin myöhempää analyysia varten. Haastattelutallenteet hävitetään  
joko 7.6.2024 tai heti, kun haastattelija on saanut tutkintotodistuksen käteensä. Henkilötietoja ei  
kerätty ja haastatellut ovat kaikki haastattelijan tuntemia henkilöitä.

Kohderyhmään haluttiin 12.3.2020 jälkeen valmistuneita tai opintojensa kannalta merkittävää työ-  
kokemusta hankkineita nuoria aikuisia. Näin saadaan tietoa kokemuksista henkilöiltä, jotka eivät  
ole olleet vastaavissa tehtävissä ennen etätyön yleistymistä. Haastateltavat valittiin tutkijan tuttava-  
piiristä, jotka sopivat kohderyhmään.

### 3.3 Tulosten analysointi

Tulokset analysoidaan teemoittelemalla, sillä näin pystytään tunnistamaan tutkimuskysymyksen kannalta merkitykselliset aiheet tai teemat aineistosta. Teemoittelussa on kyse siitä, että aineistosta paikannetaan esiin nousevia aiheita. Vaikka haastattelukysymykset ovat jaettu teemoittain (etätyö, merkityksellisyys ja perehdytys) nämä eivät ole tulosten analysoinnin kannalta aiheelliset teemat vaan ne löytyvät tutkimusaineistosta. (Juhila, 2021)

Haastatteluiden tallenteista on koostettu lyhyitä referaatteja tai yksittäisiä suoria lainauksia selkeistä eroista aiempiin tutkimuksista tai samankaltaisuuksista toisten vastaajien kesken. Näin on voitu löytää erilaisia teemoja tai aiheita aineistosta, jotka ovat tutkimuksen kannalta merkityksellisiä.

### 3.4 Vastaajat

Vastaajat olivat iältään 25–28-vuotiaita. Vastaajat ovat valmistuneita 2022–2023 välisenä aikana ja kolmella vastaajalla on tutkinto vielä kesken, mutta ovat tehneet etätyötä opintojen ohella tai työharjoittelussa. Vastaajat ovat työskennelleet julkisella ja yksityisellä sektorilla.

Taulukko 1. Haastateltavien taustatiedot

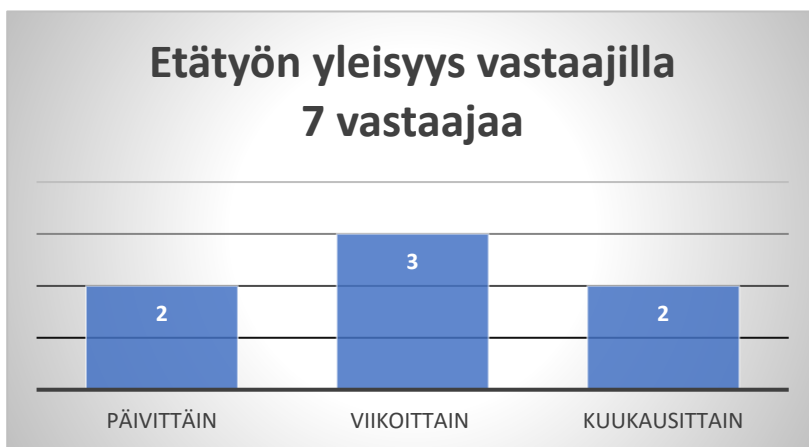
	Titteli	Ikä	Etäpäivien määrät	Työkokemus	Valmistumisvuosi
Vastaaja A	Työntekijä	25	2-3 päivänä viikossa	Noin 12 kk	2023
Vastaaja B	Työntekijä	28	Päivittäin	18 kk	2024
Vastaaja C	Työntekijä	28	1-3 päivänä viikossa	12 kk	2024
Vastaaja D	Työntekijä	27	Noin 2 kertaa kuukaudessa	10 kk	2023
Vastaaja E	Työntekijä	25	Kerran viikossa	15 kk	2023
Vastaaja F	Työntekijä	26	Muutaman kerran kuukaudessa	12 kk	2024
Vastaaja G	Esihenkilö	26	Päivittäin	24 kk	2022

## 4 Tutkimustulokset

Seuraavissa luvuissa esitellään tutkimuksen keskeiset tulokset jaoteltuna kokemuksiin etätyöstä, merkityksellisyyden tunteesta ja perehdytyksestä etätyöhön. Lisäksi haastatteluun osallistuneilta on kerätty taustatietoja iästä, virkasuhteesta ja työkokemuksen kestosta.

### 4.1 Kokemukset etätyöstä

Kokemuksia tarkastellaan aineistoista saatujen teemojen mukaan. Vastaajat saivat kertoa vapaasti näkemyksiään ja kokemuksiaan etätyöstä. Ajatuksia etätyöstä verrattiin myös vastaajien kesken heidän etätyöpäivien yleisyyden mukaan. Kuva 5 visualisoi etätyön yleisyyden vastaajilla.



Kuva 5. Etätyön yleisyys vastaajilla

Vastaajista vain kaksi tekivät harvemmin etänä töitä. Molemmat vastaajat kertoivat ehdottomasti mieluummin muutenkin tekevän töitä toimistolla kuin kotoa. Viikoittain töitä tekevät olivat useimmin yhden päivän etänä. Etäpäiviä oli enemmän, jos esimerkiksi töissä oli hiljaisempaa tai sitten oli yksinäistä työtä vaativa tehtävä. Päivittäin töitä teki kaksi vastaajaa, jotka kävivät toimistolla tarpeen mukaan.

#### 4.1.1 Joustavuus

Tutkimukseen osallistuneet kokivat pääasiassa etätyön positiivisena asiana. Heidän mukaansa työskennellessään kotona heidän keskittymiskykynsä paranee, mikä voi edistää työn tuottavuutta ja tehokkuutta. Lisäksi kaikki vastaajat mainitsivat, että etätyö antaa heille mahdollisuuden joustavaan työskentelyyn, mikä helpottaa heidän arkielämäänsä. Tämä joustavuus mahdollistaa työn ja henkilökohtaisen elämän paremman yhteensovittamisen.

”Etätyö mahdollistaa joustavan työnteon sekä antaa mahdollisuuden jaksottaa omaa työnteke- mistä muidenkin menojen lomassa.” –Vastaaja C

Muutama vastaaja mainitsi myös usein tekevän maanantain etänä. He kokivat tämän helpottavan arkea huomattavasti ja saavansa paremmin nukuttua. Tämä oli myös yleinen tapa muillakin samassa työpaikassa olevilla.

Suurin osa vastaajista pystyi erottamaan selkeästi työn ja vapaa-ajan toisistaan, noudattaen säännöllistä työaikataulua myös kotona työskennellessään. Vastaajat C ja G kuitenkin poikkesi joukosta kertomalla, että he usein hoitavat työasioita myös vapaa-ajallaan, mikä viittaa siihen, että etätyö saattaa sekoittaa työn ja vapaa-ajan rajaa joillekin.

”Olin töissä yökerhotoimintaa harjoittavassa yrityksessä, joten työasioita piti hoitaa usein virka-ajan ulkopuolellakin.” -Vastaaja C

”Teen työtä esittävän taiteen parissa ja esitykset ovat yleensä ilta-aikaan, joten työpäivä voi jatkua myöhään iltaankin.” -Vastaaja G

Vaikka etätyöskentely saattoi pidentää päiviä ja aiheuttaa joillekin haasteita, monet osallistujat toteivat kykenevänsä kompensoimaan tätä tilannetta melko helposti. Heidän mukaansa etätyön joustavuus mahdollistaa päivärytmin sovittamisen omiin tarpeisiin, mikä voi osaltaan helpottaa tilanteen hallintaa. Myös yrityksen toiminta-ala vaikuttaa vastaajien kokemuksiin vapaa-ajan ja työn erottamisessa.

#### 4.1.2 Sosiaaliset kontaktit

Kaikki haastatteluun osallistuneet korostivat etätyöskentelyn sosiaalisten kontaktien puutetta. He kokivat, että lähityöskentely tarjoaa paremmat mahdollisuudet sosiaaliseen vuorovaikutukseen työtovereiden kanssa, mikä edistää työyhteisön yhteenkuuluvuutta ja viihtyvyyttä. Tämä puute koettiin merkittävänä negatiivisena tekijänä etätyössä.

”Kyllä eniten kaipaa kotona työkavereita. Meillä on niin hyvä porukka töissä, mutta hekin tekevät enimmäkseen etänä.” -Vastaaja B

Vastaajat kertovat integroituneensa hyvin osaksi työyhteisöä. Vastaajat kokivat organisaatioidensa ottavan mukaan hyvin tapahtumiin myös etänä olevat sekä monille myös sopii hyvin hieman harvemmin ihmisten ilmoilla oleilu. Vastaajat eivät kokeneet olleensa eri asemassa etätyöpäivinä kuin toimistolla olevat, joitain poikkeuksia kollegoiden juhlapäivinä tarjottavista erikoisuuksista huolimatta.

”Vaikka olen muutamana päivänä toimistolla viikossa, olen integroitunut todella hyvin työyhteisöön. Meillä on todella hyvä meininki toimistolla!” -Vastaaja A

#### 4.1.3 Työmäärä etätyössä

Lähes kaikki haastatellut vastaajat raportoivat työmäärän pysyvän samana tai jopa vähenevän etätyössä verrattuna perinteiseen toimistotyöhön. Toimistolla työskennellessään he saavat useammin

juoksevia työtehtäviä kontolleen, jolloin kotona ollessaan vastaajat kokevat saavansa paremmin keskittyttyä omiin työtehtäviinsä.

”Toimistolla ollessa tulee helposti erilaisia tehtäviä esihenkilöiltä heihin törmätessä. Kotona harvoin tulee tämänkaltaisia työtehtäviä, vaan saan keskittyä omiin projekteihini.” -Vastaaja B

Vaikka harvojen työpäivät täyttyvät palaverista, osalla vastaajista oli havaintoja päivittäisten palaverien määrästä. Erityisesti yksi vastaajista, joka toimii esihenkilötehtävissä, mainitsi kohtaavansa usein päiviä, jolloin palaverit voivat kestää koko työpäivän, estäen mahdollisuuden kunnolliseen lounastaukoon.

”Koen työn ja palaverien määrän suureksi. Työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyessä on vaikea lopettaa työnteko.” -Vastaaja G

On huomionarvoista, että vastaajien kokemukset vaihtelivat tehtävänkuvan mukaan, sillä enemmistö vastaajista oli aloitustason tehtävissä. Tämä viittaa siihen, että etätyön vaikutus työmäärään ja palaveritiheyteen saattaa olla sidoksissa tehtävän luonteeseen ja organisaation toimintatapoihin.

#### 4.1.4 Työergonomia

Vastaajat mainitsivat, että työergonomia oli parempi toimistolla kuin kotona. Toimistolla oli usein saatavilla nousevia sähköpöytiä, mikä mahdollisti työskentelyn myös seisoma-asennossa, edistäen siten ergonomiaa ja vähentäen pitkäaikaisen istumisen haittavaikutuksia. Lisäksi toimistolla oli saatavilla ergonomisia työvälineitä, kuten ergonomisia hiiriä, näyttöjä ja näppäimistöjä, jotka tukivat mukavaa ja terveellistä työskentelyasentoa. Kenelläkään vastaajista ei ollut myöskään ilmennyt tuki- ja liikuntaelinsairauksien oireita.

”Ero toimiston ja kotityöpisteen kanssa on valtava. Kotona istun keittiöpöydän äärellä äärettömän huonossa ryhdissä ja välillä saatan tehdä töitä sängyssä makoillen” -Vastaaja E

Liikunnan ja fyysisen hyvinvoinnin suhteen suurin osa vastaajista ei havainnut negatiivisia vaikutuksia, vaikka he olivat tietoisia tämän riskin olemassaolosta. Kotioloissa vastaajat kokivat kuitenkin olevan helpompaa irrottautua hetkeksi työstä ja tehdä jumppaliikkeitä tai kotitöitä, jotta saivat liikkuvuutta jäseniinsä ja taukoa istumisesta. Toisin kuin toimistolla, kotona oli mahdollisuus tehdä välillä muita aktiviteetteja, jotka helpottivat kehon liikkuvuutta ja virkistivät mieltä. Työpaikalla taas siirtymät, työmatkat ja muut keskeytykset saattoivat tuoda ainoastaan lyhyitä taukoja istumiselle, eikä vastaavaa joustavuutta ollut tarjolla.

”Kotona työskennellessä on helpompi pitää useammin nopeita venyttely ja jumppataukoja. Toimistolla tulee usein istuttua staattisessa asennossa, jonka rikkovat vain vessatauot ja kahvinhakureissut” – Vastaaja A

Osalla haastatelluista oli havaintoja motivaation laskusta etätyöskentelyn aikana, erityisesti silloin, kun työtehtäviä ei ollut paljon. Tämä voi osaltaan johtua sosiaalisten kontaktien vähyydestä ja työn

kontekstin muutoksesta. Vastaajat D ja F kertoivat myös mieluummin työskentelevän lähityössä kuin kotona etätöitä tehdessä esiintyvien keskittymisongelmien vuoksi. He myös tekivät harvimmin etätöitä, mutta kuitenkin arvostivat ja käyttivät mielellään mahdollisuutta silloin tällöin tapahtuvaan etätööhön.

”Kotona on niin paljon ärsykeitä, että ajatus ja keskittyminen poukkoilee jatkuvasti. Saan toimistolla paremmin sen fiiliksen ja momentumin työntekoon.” -Vastaaja D

## 4.2 Merkityksellisyys

Kuten jo sanottua merkityksellisyyden kokemus on hyvin subjektiivinen ja yksilöllinen asia, mutta vastaajat huomasivat kuitenkin eroja merkityksellisyyden tunteessa riippuen siitä, oliko työskentely tapahtunut toimistolla vai kotona etänä. Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta kaikki kokivat työnsä merkityksellisemmäksi ollessaan fyysisesti läsnä toimistolla kuin tehdessään työtä etänä kotona.

Kollegoiden läsnäolo ja yhteisön tuoma tuki olivat merkittäviä tekijöitä, jotka lisäsivät työn merkityksellisyyden kokemusta toimistolla työskennellessä. Henkilökohtaiset vuorovaikutustilanteet ja kasvokkain tapahtuvat kohtaamiset vahvistivat työn merkitystä ja saivat sen tuntumaan todellisemmalta ja konkreettisemmalta.

”Toimistolla minulle konkretisoituu se missä olen töissä ja tulee merkityksellisempi olo työstäni ja työpanoksestani.” -Vastaaja B

Toimistolla työskentelyssä vastaajat kokivat työnsä konkretisoituvan ja saavan aineellisen muodon, mikä vahvisti merkityksellisyyden tunnetta. Työympäristö ja sen tarjoamat resurssit auttoivat jäsentämään työtä osaksi suurempaa kokonaisuutta ja näin lisäsivät työn tarkoituksenmukaisuuden tunnetta.

Myöskään vastaajat eivät olleet vielä miettineet työnsä merkityksellisyyttä sen kummemmin. He eivät oma-aloitteisesti kertoneet työnsä syvemmästä merkityksestä itselleen tai yhteiskunnalle. Kukaan ei kuitenkaan kertonut kokeneensa merkityksettömyyttä aiemmasta/nykyisestä etätökokemuksestaan.

## 4.3 Perehdytys

Useimmat kyselyyn vastanneet henkilöt ovat saaneet kattavan perehdytyksen työhönsä toimiston tiloissa paikan päällä. Perehdytyksessä on systemaattisesti käyty läpi yrityksen sisäiset käytännöt ja säännöt, jotka koskevat etätöiden tekemistä, kuten etäpäivien määrää, niiden ilmoittamisvelvollisuuksia ja muita liittyviä seikkoja. Vastausten perusteella voidaan todeta, että yritykset ovat luottavaisia etätööhön liittyvien käytäntöjen suhteen, sillä suurimmalla osalla vastaajista oli mahdollisuus

melko vapaaseen päätöksentekoon etätöiden tekemisen suhteen, erityisesti koskien työpäivien valintaa.

”Meillä saa olla etätöissä lähes milloin ja missä vaan, kunhan on Suomen rajojen sisäpuolella.” -Vastaja B

Perehdytyksen yhteydessä käsiteltiin myös mahdollisia ongelmatilanteita, joita saattaa ilmetä etätöiden aikana. Vastajat saivat tiedon siitä, miten he voivat ottaa yhteyttä kollegoihin ja muuhun tiimiin tarvittaessa ja saada tarvitsemaansa apua ja tukea. Tämä antoi vastaajille turvallisuuden tunnetta ja varmuutta siitä, että heidän ongelmiinsa puututaan ja niihin reagoidaan asianmukaisesti myös etätöskentelyn aikana.

Kotona olevin työvälineiden kuntoa tai soveltuvuutta ei varmisteta työhön. Työntekijät kaikki ovat saaneet kannettavan työtietokoneen työstään, jota käytetään myös etätöskentelyssä. Lisäksi osalle on tarjottu hiiriä, näppäimistöjä ja kuulokkeita, mutta niiden käyttö oli hyvin vähästä. Ergonomisesta työtavasta ei ollut perehdytyksessä mitään tai muista työhyvinvointia parantavista seikoista kotioloihin.

”Etätöihin annettiin hyvin vapaat kädet, tärkeintä oli, että työ tuli tehtyä. Se, että milloin teet työtä on samantekevää. Työhön ja etätöskentelyyn ei annettu perehdytystä.” -Vastaja C

”Käytiin läpi yksi työkalu, jonka jälkeen heitettiin suoraan työntekoon. Eli ei mitään perehdytystä.” -Vastaja G

Muutamalla vastaajalla oli kielteisiä kokemuksia perehdytyksestä muutenkin. He eivät olleet kokeneet saaneensa perehdytystä juuri ollenkaan vaan aloittaneet työnsä suorilta käsiltä. He kokivat kuitenkin pärjänneensä työssään, mutta kokivat syystä tai toisesta tarpeen kertoa epäonnistuneesta perehdytyksestä tähän tutkimukseen.

”Perehdyttäminen on omasta mielestä yksi ehdottomasti rekrytoinnin tärkeimpiä palasia. Kaikille edullista on se, että perehdytys tehdään kunnolla ja siihen on selkeä suunnitelma. Mitä nopeammin uusi työntekijä tavallaan pääsee niihin työtehtäviinsä ja sisäistää ja omaksuu ne, niin sitä nopeammin hän pääsee tekemään tuloksellista työtä.” -Vastaja D

Vastaja D:llä ei myöskään ei ollut edellisestä työstään hyvää sanottavaa perehdytyksen onnistumisesta. Hänellä oli kuitenkin positiivisiakin kokemuksia uransa aikana.

## 5 Pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää vastavalmistuneiden tai valmistumassa olevien kokemuksia etätyöstä. Tutkimukseen pääteemana oli etätyö ja siitä koettu merkityksellisyys ja perehdyttäminen etätyömaailmassa.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena, jossa haastateltiin avointen kysymysten avulla korkeakoulusta valmistuneita nuoria aikuisia. Haastatteluihin valittiin kohderyhmään sopivia henkilöitä tutkijan tuttavapiiristä. Haastattelut toteutettiin helmikuussa 2024.

### 5.1 Johtopäätökset ja suositukset

Haastatteluiden perusteella voidaan sanoa, että asiat ovat jopa erittäin hyvin. Vastaajat ovat omaksuneet etätyökäytänteet hyvin ja viihtyvät tehdessään etätöitä. Työn ja vapaa-ajan erottaminen on tutkimusten mukaan yksi yleisimpiä ongelmia, (vrt. 2.1.2) mutta nuorilla aloittelevan tason työntekijöillä tämä ei vastausten perusteella vaikuttanut ongelmalta. Nykyinen malli on siis joustavuutensa vuoksi hyvällä mallilla eikä siihen kaivattu muutosta.

Vaikka etätyöpäivien määrä viikossa ja toiveet sen suhteen vaihtelivat vastaajilla, etätyö on loistava lisä nykyiseen työntekoon. Sen tuoma joustavuus on helpottanut työntekijöiden ajan suunnittelua ja vähentänyt työntekijöiden työmatkaan kuluva tarvetta. Vastaajat myös mainitsivat saavansa nukkua pidempään etätyöpäivinä (ks. 2.1.1). Vastausten perusteella etätyöllä olevat negatiiviset vaikutukset painottuvat sosiaalisten suhteiden ylläpidon vaikeuksiin. Muutoin etätyö nähtiin hyvänä asiana ja erinomaisena mahdollisuutena.

Etätyöpäivien pitäminen oli vastaajilla hyvin vapaata ja itseohjautuvaa. Työntekijät kokevat saavansa vähintään yhtä hyvin aikaan kotona, jossain tapauksissa jopa paremmin (ks. 2.1.1). Työntekijöiden ergonomisia ja häiriöttömiä työolosuhteita ei voida kuitenkaan taata.

Työntekijöiden työn merkityksellisyyttä tuo kollegat ja työn fyysinen sijainti. Näin ollen työntekijöiden sosiaalisten tarpeiden huomioon olisi tulevaisuudessa kiinnitettävä paremmin huomiota, sillä niillä voidaan saada työntekijöille merkityksellisyyden tunnetta (ks. 2.4.). Vaikkeivat vastaajat kokee neet itsensä toteuttamisen tarpeen tai suuremman hyvän tavoittamista, nuoret kokivat työnsä merkitykselliseksi tällä hetkellä (vrt. 2.4.)

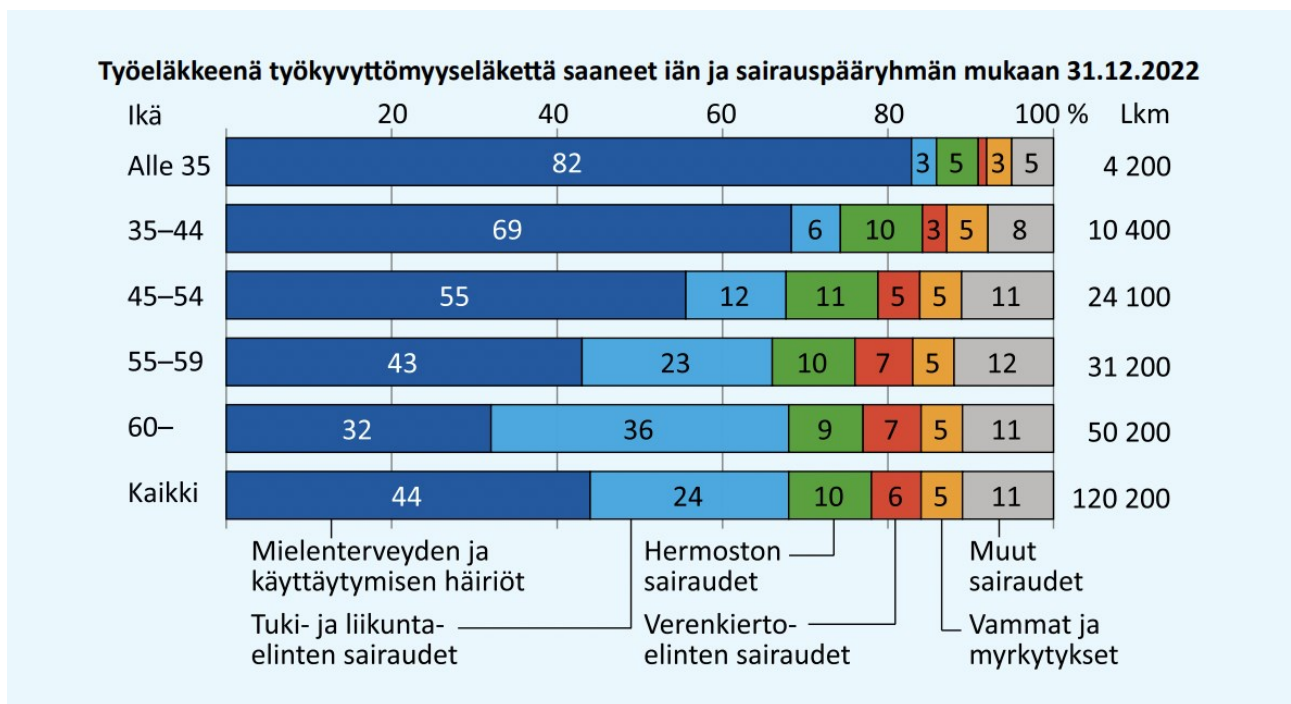
Sosiaalisten suhteiden vaaliminen on työpaikoilla usein yksilöiden vastuulla. Etätyöskentelevät työntekijät voivat nopeasti kokea ulkopuolisuutta ja joutua tahattoman syrjinnän kohteeksi (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2023,16). Sosiaalisten suhteiden hoitoon olisi hyvä sopia yrityskohtaisesti päivät, jolloin kaikki olisivat mahdollisuuksien mukaan toimistolla sekä muuta virkistystoimintaa.

Näin työntekijät pääsisivät useammin tapaamaan kasvatusten kollegoidensa kanssa, mikä lisäisi työntekijöiden työn merkityksellisyyden tunnetta (ks. 4.2).

Perehdytykseen pitäisi sisällyttää työpisteen ergonomiaa tukevien laitteiden hankintaa. Vaikka työntekijät ovat vapaita työskentelemään vapaasti haluamastaan sijainnissa ja asennossa, tulisi työnantajien varmistaa ja antaa tukea kunnollisten työtekovälineiden hankintaan. (2.3.) Vastaajien kokemus työkyvyn ylläpitoon liittyvät ohjeet ja tukipalvelut olivat vähäisiä varsinkin etätyöhön. Työnantajan vastuulla on huolehtia työntekijän mahdollisuuksista kehittyä ja menestyä tehtävässään myös muutostilanteissa, kuten etätyössä (ks. 2.3). Huolta herättää myös muutaman vastaajan heikoksi jääneet kokemukset perehdytyksestä töihinsä.

## 5.2 Jatkotutkimusehdotukset

Mielenterveysongelmat ovat kasvaneet yhdeksi suurimmista työkyvyttömyyseläkkeen saajien sairauksista. Vuosina 2019–2021 se oli yleisin sairaus, mutta liikunta- ja tukielinsairaudet palasivat suurimmaksi syyksi työkyvyttömyyseläkkeeseen (Eläketurvakeskus 2023, 15).



Kuva 6. Työeläkkeenä työkyvyttömyyseläkettä saaneet iän ja sairauspuuryhmän mukaan 31.12.2022 (Eläketurvakeskus 2023, 9)

Alle 35-vuotiaiden yleisin syy oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (kuva 6). Lisäksi masennuksen perusteella työkyvyttömyyseläkkeellä oli 23 100 henkilöä vuonna 2022. Masennuksen

osuus kaikista mielenterveyssyistä eläkkeellä olleista oli 43 prosenttia. (Eläketurvakeskus 2023, 10.)

Tutkittavana voisi olla kuinka etätyöllä voi vaikuttaa työkyvyn ylläpitämiseen ja keinoihin vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisten määrää. Olisi mielenkiintoista tietää, onko yleistynyt etätyö onnistunut vähentämään mielenterveydellisiä häiriöitä työntekijöillä. Vai ovatko lisääntyneet tuki- ja liikuntaelinsairaudet yleistyneet huonon kotitoimistoergonomian vuoksi.

Toinen tutkimusehdotus olisi suuri kyselytutkimus kansallisesti perehdytyksen onnistumisesta työuran alussa olevilta nuorilta. Huolestuttavaa on tämän tutkimuksen otannalla, että kolme vastaajaa seitsemästä ovat saaneet huonon perehdytyksen edelliseen työhönsä (ks. 4.3). Nuoren uransa alussa olisi parasta saada kattava ja jatkuvaan oppimiseen kannustava perehdytys työhönsä.

### **5.3 Arviointi**

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus liittyy olennaisesti tutkimusaineiston keräämiseen. Aineiston keräämisen luotettavuutta parantaa se, että se on hankittu suoraan siitä ympäristöstä, missä tutkittava ilmiö esiintyy. Tärkeää on myös varmistaa, että aineisto on kerätty siten, että se edustaa mahdollisimman monipuolisesti tutkittavaa ilmiötä. Tutkimuksen raportoinnissa on olennaista kuvata yksityiskohtaisesti tutkimuksen suorittamisen vaiheet. Esimerkiksi, jos aineisto on kerätty haastattelemalla tai avoimilla kyselylomakkeilla, raportissa tulee kuvata käytetyt teemat tai kysymykset. (Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2016.)

Tutkimus tuottaa tutkijan tulkinnan todellisuudesta. Tutkijan tekemän tulkinnan tulee olla perusteltu ja lukijalla pitää olla mahdollisuus arvioida tutkijan päättelypolkuja. (Jokinen 2021.) Tutkijan on siis tulkittava ja perusteltava saadut vastaukset mahdollisimman avoimesti ja selkeästi. Näin lukija voi ymmärtää tutkimuksesta saadut johtopäätökset ja niiden vakuuttavuuden.

Vastausten perusteella voidaan todeta, että tutkimuksen tavoitteessa eli tutkimuskysymykseen nuorten työntekijöiden kokemuksista etätyöstä, on onnistuttu. Vastaukset pohjautuivat hyvin jo tietoperustassa tutkittuihin ilmiöihin.

### **5.4 Opinnäytetyöprosessi ja oppiminen**

Opinnäytetyöprosessin aika on ollut minulle tähänastisen elämäni haastavin ja opettavaisin ajanjakso. Olen oppinut itsestäni asioita ja virkistänyt myös muistiini asioita, joita on päässyt unohtumaan. Opinnäytetyöhön konkretisoitui aikaansaamisen tunteen, elämän merkityksen ja identiteetin etsimisen kaikki paineet. On ollut romahduksia ja harppauksia, mutta ajan ja avun kanssa on

päästy tasaisesti eteenpäin. Opinnäytetyöhön keskittymiseen pystyminen on toiminut omanlaisena mittarina omasta jaksamisesta.

Koen omaavani vahvan tietopohjan etätyöstä ilmiönä ja siihen liittyvistä seikoista. Nyt odotan päästä refleктоimaan omia kokemuksia etätyöstä, kun sen aika koittaa.

## Lähteet

Boijer-Spoof Heikinheimo, K. & Ilmivalta, R. 2022. Etätöyönhyvinvointiopus. Bazar Kustannus. EU.

Eläketurvakeskus. 2023. Työeläkkeen saajat 2022. Luettavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146796/suomen-tyoelakkeensaajat-2022.pdf?sequence=5&isAllowed=y> Luettu 12.12.2023

Hyry, J. 2024. Kysely suomalaisille työntekijöille. Yrittäjät. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2024/02/tyoelamagallup-etatyo-050224.pdf> Luettu: 6.3.2024

Hyväri S. & Vuokila-Oikkonen P. 2016. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas. Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus. Luettavissa: <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642#s-lq-box-15268726> Luettu: 18.4.2024

Jokinen A. 2021. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat. Teoksessa Vuori J. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoarkisto. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-nakokulmat/>. Luettu: 18.4.2024

Juhila K. 2021 Teemoittelu. Teoksessa Vuori J. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoarkisto. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>. Luettu:12.3.2024

Keyriläinen M. 2020. Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 2020:53. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM\\_2020\\_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM_2020_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu: 20.1.2024

Kohtakangas K., Kopakka I. & Koskitalo I. 2023. Hybridityön käsikirja. Luettavissa: <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/65462/978-952-337-345-7.pdf?sequence=1>. Luettu: 18.4.2024

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perekhyttämisen pelikentillä. Helsinki: Palmenia

Lyly-Yrjänäinen M. 2023. Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 2023:13. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM\\_2023\\_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM_2023_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu: 20.1.2024

Martela, F. 2018. Merkityksellisen työn kolme elementtiä. Filosofian Akatemia. Luettavissa: <https://filosofianakatemia.fi/blogi/merkityksellisen-tyon-kolme-elementtia/>. Luettu: 24.1.2024.

- Maslow, A. 1943. A Theory of Human Motivation. Luettavissa: <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>. Luettu: 7.3.2024
- Möller S. 15.10.2020. Monessa kotikonttorissa ergonomia tökkii ja askeleet jäävät vähiin – "Etätyö nosti pintaan vaivoja, joista päästiin jo 2000-luvulla" Yle.fi <https://yle.fi/a/3-11583696>. Luettu: 19.01.2024
- Pantsu P. 28.11.2021. Yle. Luettavissa: <https://yle.fi/a/3-12191677>. Luettu 28.1.2024
- Puurunen, T. 11.2.2022. Etänä tehdyn tietotyön kuormittavuus huolestuttaa tutkijoita, vasta aika näyttää mitä se tekee aivoille. Yle. Luettavissa: <https://yle.fi/a/3-12308592> Luettu: 31.1.2024
- Ruohomäki V., Vuorento, M., Kaila-Kangas L., Laitinen J., Joensuu M., & Soikkanen A. 2023. Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen – terveyskäyttäytyminen etätyössä. Työterveyslaitos, Helsinki. Luettavissa: <https://oma.tsr.fi/api/projects/0ee5e0d5-53e6-486c-a893-66f42ef99ec5/attachment/63779643-a7c9-4dcd-8d12-263235c5344e>. Luettu: 23.4.2024.
- Sarkkinen M. 15.8.2023. Työn merkityksellisyys kannattelee, mutta työn ei tarvitse olla elämää suurempaa. Työpiste. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyon-merkityksellisyys-kannattelee-mutta-tyon-ei-tarvitse-olla-elamaa-suurempaa>. Luettu. 19.4.2024
- Silverman, D. 2017. Doing Qualitative Research. Sage. Luettavisse: [https://www.miguelangelmartinez.net/IMG/pdf/2017\\_silverman\\_doing\\_qualitative\\_research\\_book.pdf](https://www.miguelangelmartinez.net/IMG/pdf/2017_silverman_doing_qualitative_research_book.pdf). Luettu. 20.2.2024
- Tammeaid, M. 2020. Työn merkityksellisyys syntyy yksilöllisistä aineksista. Työn tuuli. 1/2020. HENRY ry. Luettavissa: [https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli\\_012020.pdf](https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli_012020.pdf). Luettu: 21.2.2024.
- Tilastokeskus. s.a. Etätyö. Luettavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html> Luettu. 20.01.2024
- Työmotivaatio ja työn imu. s.a. Maslowin tarvehierarkia. s.a. Luettavissa: <https://kasvumoottori.fi/lessons/maslowin-tarvehierarkia/>. Luettu 7.3.2024
- Työsopimuslaki. 55/2001. Annettu Helsingissä 26.01.2001
- Työterveyslaitos. s.a. a. Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tee-mat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>. Luettu: 19.1.2024
- Työterveyslaitos. s.a. b. Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tee-mat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina> Luettu: 25.1.2024

Työterveyslaitos. s.a. c. Työkyvyn tuen käytännöt etätyössä. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyokyvyn-tukeminen-etatyossa-opas-organisaatioille/tyokyvyn-tuen-kaytannot-etatyossa>.

Luettu: 18.4.2024

Vuorela P., Erkkilä H. & Kultanen H. 2023. Tutkimus etätyön vaikutuksista 2023. Elinkeinoelämän keskusliitto. Luettavissa: <https://ek.fi/wp-content/uploads/2023/06/EK-Tutkimus-etatyon-vaikutuksista-2023.pdf> Luettu 12.1.2024

## Liitteet

### Liite 1. Kysymyslomake

i

---

Nimi:

Ikä:

Valmistumisvuosi:

Työkokemus korkeakoulun aikana/jälkeen:

Titteli:

Kuinka usein teet etänä?

Päivittäin

Viikoittain

Kuukausittain

Harvemmin

Ei tee etätöitä

---

**Etätyö**

(Kokemuksia, hyötyjä, haittoja, työmäärä, ergonomia, työhyvinvointi, elämäntavat)

**Merkityksellisyys**

(Kuinka merkitykselliseksi koet työsi tehdessäsi töitä etänä? Läsnä?)

**Perehdytys**

(Etätyön pelisäännöt, työvälineet)

**Vapaa sana**