

OPINNÄYTETYÖ

Etätyön vaikutukset ja mahdollisuudet osana henkilöstön työhyvinvointia

Laura Vanhala

Yhteisöpedagogi YAMK

(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

(4/2024)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi YAMK

Tekijät: Laura Vanhala

Opinnäytetyön nimi: Etätyön vaikutukset ja mahdollisuudet osana henkilöstön työhyvinvointia

Sivumäärä: 52 ja 6 liitesivua

Työn ohjaaja: Pia Lundbom

Työn tilaaja: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Yhteiskunnan jatkuvasti kehittyessä ja digitalisoituessa etätyöstä on tullut yhä merkittävämpi osa monien organisaatioiden työkuultuuria. Erityisesti viime vuosina globalisoituminen, teknologian kehittyminen ja muuttuvat työmarkkinat ovat edistäneet etätyön suosiota. Tämä kehitys asettaa uusia haasteita ja mahdollisuuksia organisaatioiden henkilöstön työhyvinvoinnille.

Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus perustuu selvitystyölle siitä, miten etätyö mahdollisesti voi osaltaan vaikuttaa joko suorasti tai epäsuorasti yksilön tasolla omaan koettuun työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen, sekä mitä mahdollisuuksia etätyö luo suhteessa työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tietoperustassa käsitellään opinnäytetyön kannalta oleellisia käsitteitä joita ovat etätyö, hybridityö, työhyvinvointi etätöissä, työssäjaksaminen, yhteisöllisyyden haasteet etätöissä, etäjohtamisen merkitys ja haasteet osana työhyvinvointia, työhyvinvoinnin johtaminen etätöissä ja tuottavuus.

Opinnäytetyö on tehty Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:lle ja opinnäytetyön tutkimuksen perusjoukkona on toiminut SAK:n henkilöstö. Etätyön vaikutuksia ja mahdollisuuksia osana henkilöstön työhyvinvointia on tutkittu tilaaja organisaation henkilöstön näkökulmasta.

Tästä opinnäytetyöstä saatuja tutkimustuloksia voidaan hyvin hyödyntää myös muissa vastaavanlaisissa asiantuntijaorganisaatioissa ja ammattiyhdistysliikekentässä osana henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämistä etätyön käytänteitä kehittäen ja hyödyntäen.

Asiasanat: etätyö, työhyvinvointi, henkilöstö

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Master of Humanities

Author: Laura Vanhala

Title: The effects and possibilities of remote work as part of the personnel's well-being at work

Number of Pages: 52 and 6 attachment pages

Supervisor: Pia Lundbom

Commissioned by: The Central Organisation of Finnish Trade Unions

As contemporary society continues to evolve and digitize, remote work has become an increasingly significant part of many organizations' work culture. Particularly in recent years, globalization, technological advancements, and changing labor markets have promoted the popularity of remote work. This development poses new challenges and opportunities for the well-being of organizations' personnel.

The objective and purpose of the thesis are based on an investigation of how remote work may potentially influence, either directly or indirectly, an individual's perceived work well-being and ability to cope with work, as well as what opportunities remote work creates in relation to well-being at work.

In the theoretical framework of the thesis, essential concepts related to the thesis are discussed, including remote work, hybrid work, well-being in remote work, coping with work demands, challenges of building community in remote work, the significance and challenges of remote leadership as part of well-being, well-being management in remote work, and productivity.

The thesis was commissioned by the Central Organization of Finnish Trade Unions SAK and the study's population consisted of SAK's personnel. The effects and opportunities of remote work as part of personnel well-being have been examined from the perspective of the client organization's personnel.

The research findings from this thesis can be effectively utilized in other similar expert organizations and within the trade union movement as part of developing and utilizing remote work practices to enhance personnel well-being.

Keywords: remote work, employee well-being, personnel

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TOIMINTAYMPÄRISTÖ.....	8
	2.1 Ammattiyhdistysliike.....	8
	2.2 Työn tilaajan esittely.....	8
	2.3 Etätyön käytännöt tilaajan organisaatiossa.....	10
	2.4 Tavoite ja tarkoitus.....	11
3	TIETOPERUSTA.....	12
	3.1 Etätyö.....	12
	3.2 Hybridityö.....	13
	3.3 Työhyvinvointi etätöissä.....	15
	3.4 Työssä jaksaminen.....	17
	3.5 Yhteisöllisyyden haasteet etätöissä.....	19
	3.6 Etäjohtamisen merkitys ja haasteet osana työhyvinvointia.....	20
	3.7 Työhyvinvoinnin johtaminen etätöissä.....	22
	3.8 Tuottavuus.....	23
4	TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMISTYÖ.....	25
	4.1 Toimintatutkimus ja tutkimusmenetelmät.....	25
	4.2 Tutkimuksen toteuttaminen.....	27
	4.3 Aineiston analysointi.....	28
	4.4 Tutkimusetiikka.....	30

5	TUTKIMUSTULOKSET.....	32
5.1	Etätyö osana työhyvinvointia ja työssäjaksamista.....	32
5.2	Yhteisöllisyyden ja viestimisen haasteet osana etätyöskentelyä	36
5.3	Etätyön tulevaisuuden näkymät henkilöstön näkökulmasta	39
5.4	Etäjohtaminen ja organisaation käytänteet	41
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	44
	LÄHTEET	47
	LIITTEET	52

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on etätyön vaikutukset ja sen tarjoamat mahdollisuudet osana henkilöstön työhyvinvointia. Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus perustuu selvitykselle siitä, miten etätyö mahdollisesti voi osaltaan vaikuttaa joko suorasti tai epäsuorasti yksilön tasolla omaan koettuun työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Opinnäytetyön aihe sai alkunsa opinnäytetyöntekijän omasta mielenkiinnosta etätyön vaikutuksista suhteessa työhyvinvointiin ja opinnäytetyön tiilajan tarpeesta saada tietoa henkilöstön näkökulmasta etätyön koetusta vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Etätyö on noussut yleiseen keskusteluun vahvasti COVID-19 pandemian aikana ja sen jälkeen. Tapa tehdä töitä ja löytää uusia tapoja toimia on herättänyt laajalti keskustelua niin yhteiskunnallisesti, kuin työpaikkatasoilla. Moni työnantaja on osaltaan etsinyt kultaista keskietä sille, minkälainen jako esimerkiksi etätyön ja lähityön välillä olisi optimaalinen työn tuottavuuden ja työntekijöiden työhyvinvoinnin, sekä työpaikan yhteisöllisyyden kannalta.

Pandemian vaikutuksesta työskentelytapoihin, työkuultuuriin ja työyhteisöjen dynamiikkaan on tapahtunut merkittäviä muutoksia. Pandemian aikana on ollut tarvetta sopeutua uusiin työn organisointitapoihin ja löytää uusia tapoja tehdä yhteistyötä. Lisäksi on korostunut työnantajan näkökulmasta työsuoritusten hallinnan ja valvonnan, sekä luottamuksen rakentamisen merkitys. (Kovalainen, Poutanen & Arvonen 2022, 334–335.)

COVID-19 pandemiasta johtunut suuri ”digiloikka” ja suurien massojen siirtyminen etätöihin nosti työhyvinvointia positiivisesti, mutta tutkimustulosten (2021) mukaan etätöistä johtuva työhyvinvoinnin kasvu on näyttänyt pysähtyvän. On todettu, että hyvinvoinnillisesti toimiva etätyöskentely vaatii työntekijältä itseohjautuvuutta, mutta on kuitenkin havaittu, että pelkkä itseohjautuvuus ei enää riitä, vaan työntekijä tarvitsee myös työyhteisön tukea. Voidaan ajatella, että työhyvinvoinnin edistäminen ei pelkästään yksilötasolla enää riitä, vaan sen edistämiseen tarvitaan koko työyhteisöä ja yhteisiä pelisääntöjä. (Mäentausta 2021.) On selvää, että työpaikan toimiala, tehtävä työ ja henkilöstön oma osaaminen vaikuttavat osaltaan siihen, minkälainen ohjeistus tai metodi on kullakin työpaikalla ja organisaatiossa se parhaimmaksi koettu tapa tehdä töitä.

Nyky-yhteiskunnan jatkuvasti kehittyessä ja digitalisoituessa etätyöstä on tullut yhä merkittävämpi osa monien organisaatioiden työkuultuuria. Erityisesti viime vuosina globalisoituminen, teknologian kehittyminen ja muuttuvat työmarkkinat ovat edistäneet etätyön suosiota. Tämä

kehitys asettaa uusia haasteita ja mahdollisuuksia organisaatioiden henkilöstön työhyvinvoinnille. Tilastokeskuksen määritelmän mukaan etätyö on palkkatyötä, joka suoritetaan pois varsinaiselta työpaikalta, kuten kotona tai matkustaessa junassa ja siitä on sovittu yhdessä työnantajan kanssa. Yleisimmittään etätyöhön liittyy vahvasti tietotekniikan käyttö. Etätyö on työn tekemisen muoto, joka voitaisiin tehdä myös perinteisellä työpaikalla, mutta etätyössä keskeistä on se, että se mahdollistaa työn tekemisen ajasta ja paikasta riippumatta. (Krutova & Melin, & Turja 2020, 28–29.)

Etätyötä on tutkittu jo pidempään eri toimialoilla, niin Suomessa kuin globaalisti, ja etätyön vaikutusta on tutkittu niin osana työntekijöiden tuottavuutta, työntekijöiden työhyvinvointia ja työyhteisön yhteisöllisyyttä. Myös johtaminen on osaltaan kohdannut uusia haasteita etäjohtamisen saralla ja uudenlaiset innovatiiviset tavat johtaa ja viestiä koko organisaation kesken on vaatinut uuden oppimista ja erilaisten toimintatapojen soveltamista ja kokeilua. Monipuoliset organisaation hallinnolliset ja johtamiseen liittyvät resurssit, kuten tehokkaat henkilöstöhallinnon ja johtamisen käytännöt voivat osaltaan edistää työntekijöiden hyvinvointia etätyössä (Juutinen & Mäkikangas & Mäkinen & Oksanen & Sjöblom 2022, 7–8).

Tämän opinnäytetyön toimintaympäristönä, eli opinnäytetyön tilaajana toimii Suomen Ammatiliittojen Keskusjärjestö SAK ry. SAK ry on asiantuntijaorganisaatio, joka koostuu toimistotyöntekijöistä, asiantuntijoista, päälliköistä ja johtajista. Opinnäytetyössä pureudutaan siis siihen, miten erityisesti asiantuntijaorganisaation työtehtävissä koetaan etätyö ja miten etätyö nähdään ja koetaan osana työhyvinvointia.

Tässä tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmää hyödyntävässä opinnäytetyössä tarkastellaan etätyön vaikutuksia ja mahdollisuuksia osana henkilöstön työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin merkitys organisaatioille on kiistaton, sillä hyvinvoiva työntekijä on tuottavampi, sitoutuneempi ja terveempi. Etätyön yleistyessä on olennaisen tärkeää ymmärtää, miten tämä työmuoto vaikuttaa henkilöstön hyvinvointiin ja miten sen mahdollisia negatiivisia vaikutuksia voidaan minimoida ja positiivisia vaikutuksia vahvistaa.

Opinnäytetyön rakenne rakentuu johdannon, toimintaympäristön, tietoperustan, tutkimuksellisen kehittämistyön, opinnäytetyön tutkimustulosten ja tutkimustuloksista tehtyjen johtopäätösten ympärille.

2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Toimintaympäristö luvussa käyn läpi ammattiyhdistysliikettä yleisellä tasolla, opinnäytetyön tilaajan esittelyn ja tilaaja organisaation etätyökäytänteitä, sekä opinnäytetyön tavoitteen ja tarkoituksen.

2.1 Ammattiyhdistysliike

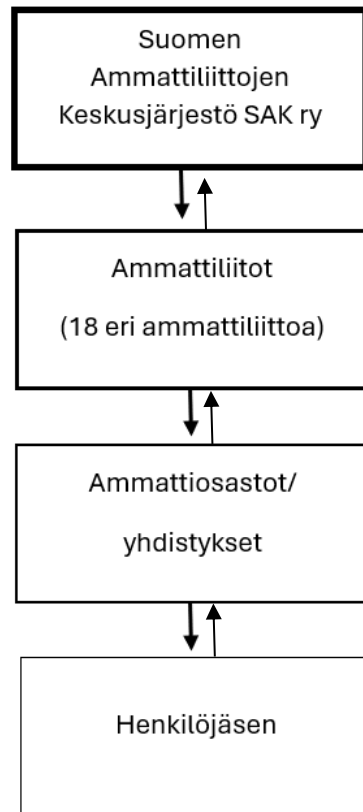
Organisoitu yhteistyö on mahdollistanut yksilöille vaikuttamisen heidän elinolojensa parantamiseen ammattiliittojen ja keskusjärjestöjen välityksellä. Työntekijöiden jäsenyys ammattiliitoissa on edistänyt ihmisoikeuksia sekä työpaikoilla, että koko yhteiskunnassa. Ammattiyhdistysliikkeen jäsenet ovat voineet Suomessa vaikuttaa työaikoihin, työolosuhteisiinsa, palkkoihin ja koko yhteiskuntapolitiikan kenttään. (Bergholm 2013, 73.)

Ammattiliittojen pääasiallisena tehtävänä on turvata työntekijöiden edut ja oikeudet. Ammattiliitot käyvät neuvotteluja työehtosopimuksista, joissa sovitaan muun muassa palkankorotuksista. Ammattiliittojen jäsenten on mahdollista vaikuttaa siihen, millaisia asioita otetaan huomioon työehtosopimuksissa ja mitkä ovat työpaikkatasolla relevantteja asioita neuvotella työehtosopimuksiin. Ammattiliitot pyrkivät osaltaan varmistamaan, että työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. (STTK ry 2024.)

Suomen Ammattijärjestön perustamiskokous järjestettiin Tampereella huhtikuussa 1907. Kokoukseen saapui 365 delegaattia, jotka kertoivat edustavansa noin 40 000 työntekijää. Erilaiset organisaatiot keräsivät palkansaajia yhteen ja paikalla oli ammattiosastojen, työväenyhdistysten ja ammattiliittojen valitsemia edustajia. (Bergholm 2013, 10–11.) Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö sai nykyisen kutsumanimensä vuonna 1969 (Bergholm 2013, 56–55).

2.2 Työn tilaajan esittely

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry on etu- ja neuvottelujärjestö, joka edustaa 18 eri ammattiliittoa ja näiden ammattiliittojen yli 800 000 jäsentä. SAK:lla on jäseninä 18 eri ammattiliittoa, jotka edustavat teollisuutta, julkista sektoria, kuljetusalaa, yksityisiä palvelualoja sekä kulttuuri- ja urheilualoja. SAK toimii edunvalvonta- ja neuvottelujärjestönä, joka vaikuttaa yhteiskunnalliseen kehitykseen ja on osa globaalia ammattiyhdistysliikettä. (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry 2024.)



Kuvio 1: Kuvaava kaavio.

SAK:n keskustoimisto sijaitsee Helsingissä Hakaniemessä ja SAK:lla on myös aluetoimistoja ympäri Suomea. Aluetoimistoja on Helsingin lisäksi Turussa, Tampereella, Kouvossa, Kuopiossa ja Oulussa. SAK:lta löytyy myös oma edustaja Ahvenanmaalta. (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry 2024a.)

SAK pyrkii omilla toimillaan vahvistamaan suomalaista luottamusyhteiskuntaa vaikuttamalla ja muutosta edistämällä, jotta jokaisen hyvinvointi ja turvallisuus otetaan tasapuolisesti huomioon. Kestävän tulevaisuuden näkymä luodaan yhteisesti sopimalla. SAK:n tämänhetkisessä visiossa keskeistä on työn, toimeentulon ja hyvinvoinnin ytimessä oleva luottamus työpaikoilla ja yhteiskunnassa. (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry 2024c.)

SAK toimii työehtosopimusjärjestelmän ja yleissitovuuden vahvistamisen ja paikallisen sopimisen kehittämisen edistäjänä. Toimiva työolainsäädäntö kotimaassa ja Euroopan unionissa sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä ovat keskeisiä tavoitteita. SAK myös

osaltaan puolustaa työntekijän oikeutta työhön ja toimeentuloon. (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry 2024c.)

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan SAK:n henkilökunnan näkemyksiä. SAK:ssa työskentelee tällä hetkellä yhteensä 70 henkilöä organisaation eri tehtävissä (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry 2024b). SAK:n henkilökunta rakentuu pääasiassa johtajista, päällikköistä, eri alojen asiantuntijoista ja toimistotyöntekijöistä. SAK koostuu kuuden eri osaston ympärille, nämä osastot ovat: puheenjohtajan kanslia, työ- ja turva, työehdot, kasvu ja vaikuttaminen, järjestö ja hallinto-osasto. Jokaisella osastolla on oma johtajansa, päälliköitä ja asiantuntijoita, sekä toimistotyöntekijöitä. Opinnäytetyön toimintaympäristö rakentuu siis näin ollen asiantuntijatason organisaatiosta.

2.3 Etätyön käytännöt tilaajan organisaatiossa

SAK:ssa on tällä hetkellä voimassa erillinen etätyösopimus, joka koskee etätyökäytäntöjä SAK:n toimistossa. Sopimuksessa on erikseen määritelty muun muassa mitä etätyöllä tarkoitetaan, missä etätyötä voidaan fyysisesti tehdä ja, että etätyötä voi tällä hetkellä tehdä 55 prosenttia viikkotyöajasta työtehtävien näin salliessa. (Hallinto 2022.) Organisaation etätyösopimus on siis osaltaan sopimus siitä missä, mitä ja milloin etätyötä tehdään ja miten siitä kuuluu ilmoittaa ja sopia yhteisesti yhteistyössä oman esimiehen kanssa.

SAK:ssa on keskusteltu etätyön tekemisestä muiden työaikakäytäntöjen ohella ainakin vuonna 2015, jolloin työaikakäytäntöjen ohjeistuksessa on viitattua etätyöpäivien pitämiseen, jolloin etätyöpäivän pitämistä on edellyttänyt joku ennalta esimiehen kanssa sovittu yksittäinen konkreettinen työtehtävä. Ensimmäinen etätyösopimus on vuodelta 2017, joka on koskenut toimihenkilöitä ja etätyökäytäntöjä SAK:n toimistolla. Etätyö on tällöin ollut sopimuksen mukaan joko lyhytkestoista ja/tai osa-aikaista, joustava tapa tehdä töitä.

SAK:ssa on toteutettu vuonna 2021 etätyökysely henkilöstölle, jossa kartoitettiin painopisteitä etätyön positiivisista ja negatiivisista aihealueista. Positiivisiksi painopisteiksi nousi vuonna 2021 muun muassa oma työrauha, työmatkoista säästyvä aika ja työajan joustavuus. Huonompina asioina etätyön osalta nähtiin ergonomia, yhteisöllisyyden puute ja tiedonkulun hankaloituminen. Kehittämisehdotuksina on myös annettu yhteisten pelisääntöjen selkeyttämisestä osana etätyökäytänteitä ja tasa-arvosta huolehtiminen. (Hallinto 2021.)

Monipaikkainen asiantuntijatyö on muodostunut pysyväksi ilmiöksi ja se vaikuttaa sekä yksilöihin, että työyhteisöihin erityisesti vuorovaikutuksen muutoksen kautta. Monipaikkaisessa asiantuntijatyössä työntekijät voivat valita työntekopaikan sijainnin. Osa ajasta voidaan esimerkiksi työskennellä työnantajan tiloissa ja osa ajasta kotona. Kun työntekopaikka vaihtuu tämä johtaa osaltaan siihen, että luontaiset kasvokkaiset vuorovaikutustilanteet vähenevät. (Lehtonen & Nokelainen & Puhakka 2024.)

Tampereen yliopiston toteuttaman tutkimuksen mukaan etätyö voi osaltaan etäännyttää työyhteisön jäseniä toisistaan ja hybridityö tarvitsee kaikkien työyhteisön jäsenten osallisuutta tukeakseen yhteisöllisyyttä. Etätyö ja hybridityö tarvitsee myös johtajilta ja esimiehiltä uudenlaisia etäjohtamisen taitoja. Tampereen yliopiston toteuttaman tutkimuksen perusjoukkona toimi asiantuntijatyötä tekevät henkilöt. (Lehtonen ym. 2024.)

2.4 Tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää opinnäytetyön tilaajalle organisaation henkilöstön ajatuksia ja näkökulmia siitä, miten etätyöskentely nähdään osana omaa yksilöllistä työhyvinvointia. Tarkoituksena on saada uutta tietoa henkilöstöltä osana etätyön merkityksestä ja mahdollisuuksista suhteessa työhyvinvointiin ja jalostaa saatua tietoa esimerkiksi etätyöjohtamisen saralla ja yleisesti henkilöstön työhyvinvoinnin parantamisen näkökulmasta.

Opinnäytetyön tarve ilmenee todellisesta selvityksen tarpeesta nykyisten etätyökäytäntöjen valossa, onko käytänteitä henkilöstön näkökulmasta tarpeen muuttaa työhyvinvoinnillisesta tulo- kulmasta vai koetaanko nykyinen malli sopivana ja toimivana käytänteenä osana omaa työhyvinvointia ja tuotteliasta työskentelyä.

Opinnäytetyöstä saatuja tuloksia voidaan myös yleisellä tasolla hyödyntää samantyyppisten organisaatioiden omissa etätyökäytännöissä suhteessa työhyvinvointiin. Tällä tavoin saadaan tuotettua myös koko ammattialaa hyödyttävää tietoa etätyön mahdollisuuksista ja vaikutuksista henkilöstön työhyvinvointiin.

3 TIETOPERUSTA

Opinnäytetyöni tietoperustassa käyn lävitse opinnäytetyön aihealueen osalta keskeisimpiä käsitteitä ja teoriaa läpi. Tietoperustan käsitteistö muodostuu seuraavista käsitteistä: etätyö, hybridityö, työhyvinvointi etätöissä, työssäjaksaminen, yhteisöllisyyden haasteet etätöissä, etäjohdattamisen merkitys ja haasteet osana työhyvinvointia, työhyvinvoinnin johtaminen etätöissä ja tuottavuus.

Olen rajannut opinnäytetyön käsitteistöni siten, että ne avaavat opinnäytetyön aiheita ja tarkoitusta niin tilaajalle kuin lukijalle, pohjautuen aikaisempaan tutkittuun tietoon ja määrittelemäni opinnäytetyön tavoitteen ja tarkoituksen osalta olennaisimpaan tietoperustaan.

3.1 Etätyö

Etätyöksi mielletään ansiotyö, jota tehdään pääasiallisen työpaikan eli esimerkiksi organisaation toimipisteen ulkopuolella. Etätyötä voidaan siis esimerkiksi tehdä kotoa käsin. (Työterveyslaitos 2024.) Viestintäteknologian edistyminen on johtanut etätyökäytäntöjen voimakkaaseen kasvuun eri toimialoilla ja eri toimintaympäristöissä. Etätyön kasvu näkyy erityisesti tietojen ja asiantuntija-aloilla. (Työsuojelu 2024.) Etätyön tekemisen mahdollisuuteen vaikuttaa myös vahvasti se, minkälaista työtä tekee ja minkälaisella toimialalla tai toimintaympäristössä (Pekola 2002, 35–37).

Työelämän lainsäädäntö ei suoranaisesti sisällä termiä "etätyö", mutta työaikalaki, työturvallisuuslaki ja työsopimuslaki muodostavat osaltaan perustan myös etätyöskentelylle. Joustavat työjärjestelyt ovat yleistyneet merkittävästi ja tämän seurauksena etätyöhön liittyen on kehittynyt joukko hyviksi havaittuja käytäntöjä ja tapoja toimia. Sovittuja käytäntöjä yhteisesti työpaikkatasolla noudattamalla helpotetaan arjen sujumista ja vähennetään mahdollisten ristiriitatilanteiden syntymistä. (Työsuojelu 2024.)

Etätyön toteutumiseksi vaaditaan esihenkilön, työnantajan ja työntekijän välille yhteistä luottamusta, itsenäisten työtapojen tukemista ja sopimista yhteisistä pelisäännöistä etätyön suhteen. Onnistunut etätyö osaltaan edellyttää sitä, että organisaation työkuulttuuri ja johtaminen perustuvat ensisijaisesti luottamukseen, eikä esimerkiksi tarpeeseen kontrolloida. (Työterveyslaitos 2024.)

Pääasiallisesti etätyö kuuluu työaikalain soveltamisalaan ja siten edellyttää työajan tarkkailua. Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus valvoa työturvallisuutta ja työterveyttä, vaikka työtä tehtäisiinkin työnantajan toimipaikan ulkopuolella. Työaika-suojelun tarve säilyy näin ollen myös etätyöskentelyn yhteydessä. (Työsuojelu 2024.)

Etätyön ei tarvitse olla mustavalkoisesti vain "joko tai" -vaihtoehto, vaan etätyö tulisi nähdä monen asian summana. Työpaikan mukaan voitaisiinkin siis harkita, mikä on optimaalisin tapa tehdä etätyötä. Mitkä ovat ne parhaimmat vaihtoehdot ja tarkoituksenmukaisimmat tavat tehdä työtä kullekin työpaikalle, työntekijälle, työtehtävälle tai ajankohdalle. (Työterveyslaitos 2024.)

Etätyöhön liittyy myös osaltaan erilaisia etuja ja haasteita. Edut ja haasteet ovat sidoksissa siihen, millaisesta työtehtävästä on kyse ja minkälaisessa organisaatiossa työskennellään. Etätyön etujen nähdään liittyvän esimerkiksi työhön keskittymisessä, työn hallinnassa ja työmatkoissa säästetyssä ajassa. Etätyöstä nousseita huolenaiheita taas nähdään yleisimmin muodostuvan fyysisten kontaktien vähyys, sosiaalisten vuorovaikutustilanteiden niukkuus, osallistumismahdollisuuksien puuttuminen työpaikan asioihin ja työn, sekä muun elämän rajojen vetämisen vaikeus. (Työterveyslaitos 2024.)

Yksilölliset erot ovat merkittäviä etätyökokemuksissa ja niihin vaikuttavat tekijät kuten työtä tekevän henkilön työhistoria, persoonallisuus ja työolosuhteet. Monet kokevat, että etätyö lisää heidän hyvinvointiaan, kun taas osa saattaa kokea tylsistymistä ja yksinäisyyden tunnetta. On tärkeää olla tietoinen näistä riskeistä ja oppia keinoja niiden välttämiseksi, niin yksilö tasolla kuin myös organisaatio tasolla. (Työterveyslaitos 2024.)

Työ ajan ja muun elämän yhteensovittaminen välttämättä ole ainut syy etätöiden tekemiselle, vaan myös uupumisoireet ja liiallinen kuormittuminen voi osaltaan ajaa työskentelemään etänä. Työterveyslaitoksen teettämässä tutkimuksissa nuoret ovat osoittautuneet kaikista eniten kuormittuneimmaksi työssäkäyvien ryhmäksi. (Laakkonen 2023.)

3.2 Hybridityö

Hybridityötä kutsutaan joustavan työn muodoksi. Hybridityö käsitteenä pitää sisällään työskentelyn työpaikalla ja etäpisteessä, kun työn tekemisen pisteitä vaihdellaan joustavasti. Hybridityö viittaa tilanteeseen, jossa osa työstä suoritetaan etätyönä eli poissa fyysisestä työpaikasta tai toimipisteestä. Hybridityö työn muotona on herättänyt paljon keskustelua viime aikoina ja ei

suotta. Tilastokeskuksen mukaan Suomi sijoittui vuonna 2022 Euroopan maista viidenneksi eniten etätyötä tekevien työntekijöiden osuuden perusteella, kun tarkastelun kohteena olivat he, jotka työskentelevät kotona ainakin ajoittain. (Brander 2023.)

COVID-19 pandemian laannuttua on käynyt ilmi, että siirtyminen hybridiin työskentelymalliin ei ole ollut tilapäinen ilmiö, vaan pikemminkin pysyvä maailmanlaajuinen megatrendi. Voidaan todeta, että vuonna 2023 hybridityö on edelleen useilla työpaikoilla normaali ja rutinoitunut tapa työskennellä. (Brander 2023.) Tutkimukset ovat paljastaneet lupaavia tuloksia hybridityön hyödyistä. Työskentely monessa paikassa eli niin sanotusti hybridityön malli, voi parantaa työhyvinvointia, sillä se mahdollistaa etä- ja lähityön positiivisten piirteiden yhdistämisen. Etätyö tarjoaa työrauhaa, kun taas lähityö mahdollistaa sosiaaliset kontaktit. (Airila 2022.)

Suomalaisten henkilöstöjohtajien mukaan nykyään korostuu erityisesti etätyön rooli esimerkiksi rekrytointiprosesseissa, sillä haastateltavien ehdokkaiden kiinnostus kohdistuu yhä enemmän yrityksen etätyökäytäntöihin. Suomen Yrittäjien teettämän kyselyn mukaan 18–29-vuotiaista 64 prosenttia ja 30–44-vuotiaista 55 prosenttia harkitsisi työpaikan vaihtamista, mikäli etätyömahdollisuutta ei olisi. On ilmeistä, että useissa yrityksissä on kohdattu pandemian jälkeisen niin sanotun "uuden normaalin" rakentamisen osalta muuttuneita odotuksia liittyen työntekijöiden oikeuteen tehdä etätyötä. Julkisessa keskustelussa on viime aikoina näkynyt esimerkiksi työntekijöiden vastarintaa työnantajien vaatimuksille palata täyteen läsnäolotyöhön. Keskustelussa on myös herännyt kysymys siitä, näkevätkö työntekijät joustavan hybridityön saatuttuna etuna, josta ei haluta luopua. (Brander 2023.)

Työterveyslaitoksen teettämien tutkimusten mukaan työntekijät, jotka tekevät hybridityötä voivat lähtökohtaisesti paremmin kuin he, jotka tekevät pelkästään etätyötä. Tässä yhteydessä hybridityöksi miellettiin työ, jota tehdään fyysisesti työpaikalla noin 25–75 prosenttia ajasta. (Laakkonen 2023.)

Hybridityön positiiviset kokemukset ja edut ovat moninaiset. Erilaisten tutkimusten perusteella on havaittu, että hybridityön myötä työntekijöiden motivaatio, työhyvinvointi ja päivän päätteeksi jäljellä oleva energia ovat kasvaneet, minkä on koettu parantavan osaltaan elämänlaatua työntekijöiden keskuudessa. Yleisiä tekijöitä, jotka lisäävät työntekijän kokemaa hyvinvointia ovat muun muassa työrauha ja mahdollisuus keskittyä paremmin työntekoon, rahan ja ajan säästö, sekä työn ja vapaa-ajan sujuvampi yhteensovittaminen. (Brander 2023.)

Hybridityön haasteina taas on työntekijöiden osalta koettu erilaiset haasteet työnhallinnan suhteen ja yhteisöllisyyden, sekä luottamuksen puute suhteessa omaan työyhteisöön. Tämän lisäksi työntekijöiden eristäytyminen ja muiden henkilökohtaisten ongelmien huomaaminen on hybridisessä työympäristössä haastavampaa. Mahdollisiin ongelmatilanteisiin puuttuminen voi siis viivästyä tai jäädä kokonaan toteutumatta, koska ongelmia ei välttämättä havaita samalla tavalla hybridityössä. (Brander 2023.)

Hybridityön yleistyminen on lisännyt tietoisuutta osaltaan myös lähityön eduista ja positiivisista puolista. Selvityksen mukaan enemmistö suomalaisista suuryrityksistä ei kuitenkaan suunnittele tiukentavansa lähityön vaatimuksiaan seuraavan vuoden aikana (2024). Sen sijaan näissä yrityksissä aikomuksena on jatkaa jo olemassa olevien erilaisten työskentely mallien ja hybridityön toimintatapojen uudelleenjalostamista ja kehittämistä. (Brander 2023.) Työpaikoilla olisi suotavaa kehittää työskentelytapoja, jotka ottavat huomioon yksilöiden erilaiset tarpeet ja elämäntilanteet parhaalla mahdollisella tavalla. Joillekin on tärkeää tarjota keskeytyksetöntä ja rauhallista työtilaa, tai joustoa työn ja vapaa-ajan välille, kun taas toiset hyötyvät enemmän kasvokkaisista tapaamisista työpaikalla. On tärkeää pyrkiä välttämään etä- ja lähityön asettamista vastakkain, vaan sen sijaan löytää ratkaisuja, jotka edistävät saumatonta työn tekemistä ja työhyvinvointia kussakin työpaikassa omista lähtökohdista käsin. (Airila 2022.)

3.3 Työhyvinvointi etätöissä

Työ muuttuu jatkuvasti talouden globalisaation, digitalisaation, väestörakenteiden, ilmastonmuutoksen ja organisaatioiden vuoksi. Työurien pidentäminen ja työntekijöiden työelämässä pysymisen kyvyn parantaminen ovat välttämättömiä vastauksia tähän kehitykseen. Työhyvinvoinnin edistäminen on keskeinen keino tähän haasteeseen, koska työhyvinvointi osaltaan vaikuttaa positiivisesti työn laatuun, yksilön työkykyyn ja mahdollisiin sairauspoissaolojen vähenemiseen ja työn tuottavuuteen. (Lindholm 2022, 140–141.)

Työntekijän vastuu omasta hyvinvoinnista korostuu etätöitä tehdessä. On tärkeä oppia hallitsemaan työtä ja vapaa-aikaa ja kyetä erottamaan ne toisistaan hyvinvoinnillisesta näkökulmasta. Omia tapoja työskennellä ja tehdä töitä onkin syytä tarkastella kriittisesti, jotta mahdolliset riskitekijät pystytään tunnistamaan. (Työsuojelu 2024.)

Työhyvinvointi merkitsee sitä, että työ on merkityksellistä ja sujuvaa terveyttä ja turvallisuutta edistävässä ympäristössä, jotka tukevat työuraa ja työn tekemistä. Työhyvinvointiin ja työterveyteen vaikuttavat moninaiset tekijät, jotka liittyvät sekä työntekijän omaan elämään, sekä työhön - onnistunut tasapaino näiden elämän keskeisten osa-alueiden välillä vaikuttaa työhyvinvointiin. (Hasu, Pahkin & Puttonen 2016, 6.)

Työhyvinvointi heijastuu työntekijän omistautumisena työhön, työyhteisöön, sekä työhyvinvointi vaikuttaa myös tehdyn työn laatuun ja työntekijän tehokkuuteen. Työhyvinvointi itsessään ei ole pysyvä tila, vaan se elää kuormitus- ja voimavaratekijöiden keskinäisestä tasapainosta. Tähän tasapainoon vaikuttavat muun muassa työyhteisön, työpaikan ja työn sisällölliset muutokset. Työhyvinvointiin voi vaikuttaa myönteisesti sekä työpaikka että työyhteisö. Kun työpaikalla ja työyhteisössä voidaan hyvin, voi näillä olla myös positiivinen vaikutus työn tuottavuuteen ja tuottavuuteen. (Hasu ym. 2016, 6.)

Työntekijöiden työhyvinvointiin etätyössä vaikuttavat myös fyysiset tekijät, kuten ergonomia. Ergonomisia ongelmia etätyössä voi usein aiheuttaa se, että etätyöhön käytetyt välineet ja kalusteisto eivät välttämättä tue ergonomiaa asianmukaisella tavalla. Ergonomiaan on syytä keskittyä erityisesti silloin, kun suurin osa työstä suoritetaan etänä. Etätyö voi tuoda esiin fyysisen ergonomian haasteiden lisäksi myös kognitiivisen ergonomian ongelmia. Kognitiivinen toimintakyky muodostaa yhden neljästä toimintakyvyn ulottuvuudesta psyykkisen, sosiaalisen ja fyysisen toimintakyvyn rinnalla. Kognitiivisiin taitoihin kuuluvat muun muassa tiedon muistaminen ja prosessointi. Etätyö, eritoten asiantuntijatyö voi aiheuttaa kuormitustekijöitä erityisesti aivotoimintaan liittyen. (Kiiskinen 2022.)

Kognitiiviset kuormitustekijät, kuten muisti, tarkkaavaisuus, havainnointi ja ajattelu, voivat kasvaa etätyössä, jos työtä ei tauoteta tarpeeksi ja organisoida riittävän hyvin. Myös etätöissä istumisen runsaus, paikallaan pysyminen ja liikkumisen puute voivat heikentää terveyttä. Monet työyhteisöt kohtaavatkin haasteita monipaikkaisessa työssä. Haasteita ilmenee esimerkiksi yhteisöllisyyden edistämiseksi ja ylläpidossa, aktiivisessa työkuultuurissa ja kognitiivisen ergonomian kanssa. (Kiiskinen 2022.)

Työterveyslaitos on toteuttanut tutkimuksen etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin. Tulosten mukaan nähdään, että kun työ pystyy tarjoamaan positiivisia voimavaroja, työntekijät ilmaisevat halua vähentää nykyisiä etätyömääriään ja heidän suhtautumisensa hybridityöhön on myönteinen. Voimavaroina koetaan esimerkiksi vaikutusmahdollisuudet työssä, hyvä johtaminen,

työpaikan oikeudenmukaiset käytännöt ja yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisön kesken. Näiden lisäksi työntekijöiden päätöksiin tehdä etätöitä vaikuttavat työntekijöiden oma perhetilanne ja ikä. (Petäinen 2022.)

Tutkimuksen tulosten mukaan tulevaisuudessa etätöitä vähemmän haluaisivat tehdä ne, joilla kotona on lapsia. Lapsiperheissä kotielämän vaatimukset voivat häiritä etätöiden sujuvuutta. Nuoremmalla iällä taas on puolestaan havaittu olevan yhteys haluun tehdä enemmän töitä etänä. Tätä havaintoa voidaan selittää etätöiskentelyyn totuttamisella ja rutinoitumisella, lapsiperheiden pienemmällä osuudella kyseisessä ikäryhmässä ja heikommalla työhyvinvoinnilla korona-aikana. Yhtenä tutkimuksen tuloksena saatiin myös tieto siitä, että työntekijöiden yksilökohtaiset halut koskien etätöiden määrää jakautuvat. Vastaajista suurin osa toivoi mahdollisuutta tehdä etätöitä myös jatkossa, mutta harvempi kuin joka viides toivoi työskentelyä etänä koko-aikaisesti. (Petäinen 2022.)

Etätö voi kuitenkin myös osaltaan lisätä hyvinvointia. Etätö voi lisätä esimerkiksi työn tekemisen tehokkuutta ja vaikuttaa myös työssä viihtymiseen. Etätö tarjoaa mahdollisuuksia autonomisiin järjestelyihin, mikä osaltaan edesauttaa oman työskentelyn rytmittämistä. Työmatkoista vapautunut aika voidaan myös nähdä mahdollisuutena harrastaa enemmän tai viettää aikaa perheen kanssa. (Kiiskinen 2022.)

Etätöissä koetaan myös keskittymisen olevan parempaa, työn tekemistä ei välttämättä keskeytetä samalla tavalla kuin lähityössä ja vaikuttaminen oman työn toteuttamiseen on tärkeä positiivinen lisä työhyvinvoinnille. Ideaalissa tapauksessa työn tuottavuus kasvaa ja työn aiheuttamaa stressiä koetaan vähemmän etätöissä. (Kiiskinen 2022.)

3.4 Työssä jaksaminen

Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät pitävät sisällään, osaamisen, työolot, työn merkityksellisyyden tunteen, työkyvyn, sekä yksityiselämän tasapainon. Keskeisiä vaikutteita työssäjaksamiseen ovat myös työyhteisön ilmapiiri ja johtaminen. (Ammattiliitto Pro 2024.) Työkykyyn vaikuttaa lukuisat tekijät. Ihminen jaksaa työssään paremmin, jos hän kokee tehtävänsä merkityksellisiksi ja arvostaa saavutuksiaan. On tärkeää, että työssä koetaan myös hetkiä, jolloin työ tuottaa iloa ja tyytyväisyyttä. (Nurmi 2016, 39.) Tärkeää on työssäjaksamisen osalta se, ko-

keeko työntekijä saavansa vaivannäölleen vastinetta paitsi palkan muodossa, mutta myös esimerkiksi arvostuksen tai urakehitysmahdollisuuksien kautta. Työssä jaksamista tukee myös kokemus vaikutuksen mahdollisuudesta työhön ja omiin työoloihin. (Ammattiliitto Pro 2024.)

Työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä hankkeessa (2009) on selvitetty työelämän laadun parantamiselle parempaa työssäjaksamista. Hankkeen yhtenä pääaiheena on kysymys siitä, miten etätyö voisi osaltaan auttaa työssäjaksamiseen. (Heinonen & Saarimaa 2009, 22–23.)

Työelämän laatu muodostuu monista eri tekijöistä ja arviointiperusteista. Olennainen osa yleistä työelämän laatua on psyykkinen, sosiaalinen ja fyysinen työympäristö, jossa työntekijän terveys ja turvallisuus eivät ole vaarassa. Työ- ja elinkeinoministeriön etätyötä käsittelevän hankkeen painopisteinä korostuivat työmotivaation ylläpitäminen, työkyvyn säilyttäminen, työssä viihtyminen, työn ja yksityiselämän parempi tasapaino, kiireettömyydestä johtuva stressittömyys sekä työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä. Lisäksi tärkeitä painopisteitä olivat myös edellä mainittujen lisäksi luottamus ja luovuus. (Heinonen & Saarimaa 2009, 22–23.) Työssä jaksamiseen vaikuttaa myös yksilön, eli työntekijän oma toiminta. Oman jaksamisen säilyttämiseen on lähtökohtaisesti helppoja keinoja, kuten taukojen pitäminen ja työpäivän päättäminen ajallaan. Lisäksi on huolehdittava siitä, että syödään oikein, nukutaan riittävästi ja käydään keskustelua esimiehen kanssa. (Mäentausta 2021.)

Työssä jaksamisen näkökulmasta etätyön vaikutuksia on tutkittu aikaisemmin Työssäjaksamisen ja etätyön yhteyttä on myös tutkittu aikaisemmin, yksi näistä on Toimihenkilöunionin TURY:n etätyöhanke. Tutkimustulosten perusteella ilmeni, että keskittymisrauha etätyössä parani ja työajan tehokkuus lisääntyi. Etätyö mahdollisti paremman keskittymisen erilaisten materiaalin lukemiseen ja laajojen kokonaisuuksien hallintaan ilman jatkuvia keskeytyksiä. Lisäksi etätyö vähensi viikoittaisten työmatkojen määrää ja vaihtelua työntekopaikan suhteen koettiin positiivisena asiana. Näiden tekijöiden summa johti siihen, että työnteon tehokkuus kasvoi ja stressi väheni. (Heinonen & Saarimaa 2009, 22–23.)

Selvityksen perusteella etätyöstä saadut vastaukset vastasivat ennako-odotuksia. Etätyö opetti uudenlaisen työn organisoinnin, tarjoten samalla uudenlaiset ajankäytölliset mahdollisuudet ja käsityksen eri työtehtävien vaatimasta ajasta. Ajansäästöä saatiin myös siitä, että etätyön työskentelyyn valmistauduttaessa ei välttämättä tarvitse käyttää samalla tavalla aikaa pukeutumiseen tai ulkonäön muuhun ehostamiseen. Myös parantuneen työrauhan ansiosta työntekijät kertoivat saavuttavansa enemmän kuin perinteisen työpäivän aikana ja he pitivät työnsä tuloksia

laadukkaampina. (Heinonen & Saarimaa 2009, 22–23.) Etätyöhön sisältyy paitsi työmatkoista säästyvän ajan lisäksi, myös monia muita hyötyjä. Yleinen käsitys on, että etätyössä häiriöt ja keskeytykset vähenevät, työympäristö on rauhallisempi ja keskittyminen omaan työhön on lähtökohtaisesti parempaa kuin työpaikoilla. Lisäksi uskotaan, että etätyö vähentää työssä kuormitusta ja siltä osin vaikuttaa työssä jaksamiseen positiivisesti. Siksi etätyötä pidetään erittäin positiivisena ilmiönä, jonka laajentumista voidaan toivoa. (Melin 2020.)

Työ- ja elinkeinoministeriön hankkeen raportin mukaan, hankkeeseen sisältyneen kyselyn vastausten perusteella työntekijät pitävät etätyötä merkittävänä tukena työssäjaksamiselle. Kyselyssä esitettyyn kysymykseen ”koen, että etätyö auttaa minua työssä jaksamisessani” saadut vastaukset osoittivat, että 63 % vastaajista oli täysin samaa mieltä tämän väittämän kanssa. (Heinonen & Saarimaa 2009, 22–23.)

3.5 Yhteisöllisyyden haasteet etätöissä

Yhteisöllisyys on osallistumista ja vuorovaikuttamista toisten yhteisön jäsenten kesken yhdenvertaisina kohtaamisina. Yhteisöllisyytenä voidaan nähdä keskinäinen työskentely kaikkia yhteisön jäseniä kiinnostavan aihealueen tai asian parissa. Jokaisella yksilöllä on luontainen tarve kuulua johonkin yhteisöön ja yksilön on tärkeä kokea olevansa myös itse merkityksellinen omalle yhteisölleen. On kuitenkin myös merkityksellistä yksilön kannalta, että yksilö kokee yhteisön olevan myös merkityksellinen. (Kytömäki 2023.)

Yhteisöllisyys käsittää tunteen yhteenkuulumisesta johonkin yhteisöön ja yhteisö on ihmisten muodostama ryhmä. Yhteisöllisyys on yhteenkuuluvuuden tunne, joka pitää sisällään esimerkiksi luottamuksen tunteen, sekä merkityksellisyyden ja turvallisuuden tunteet. Jotta yhteisöllisyys voi syntyä, vaatii se osaltaan sopivat olosuhteet, sekä tilan tai paikan, jossa ihmiset pysyvät kohtaamaan toisiaan ja jakamaan ajatuksiaan. (Kytömäki 2021.)

Muuttuneet ja uudet tavat työskennellä ovat osaltaan vaikuttaneet yhteisöllisyyden kokemukseen työpaikoilla. Työpaikalla osa saattaa kokea etätyöskentelyn yhtä yhteisölliseksi kuin työpaikalla toteuttavan työskentelyn, kun taas osa saattaa kokea etätyön sosiaalisesti passiiviseksi ja yhteisöllisyyden tunne jää valjuksi suhteessa työpaikalla tehtävään läsnätyöhön. (Seppälä 2023.)

Ihmisten ja asioiden johtamisella on suuri rooli yhteisen toimintakulttuurin luomisessa etätyökulttuurin ja yhteisöllisyyden välisessä vuorovaikutuksessa. Kaikilla työyhteisön jäsenillä on

myös oma vastuunsa siitä, että työpaikalla - niin etätöissä kuin toimistolla, jokainen rakentaa osaltaan hyvää ja turvallista työympäristöä missä työskennellä. (Seppälä 2023.)

Yhteisö kehittyy usein yhteisen tavoitteen ympärille. Yhteisten tavoitteiden jakaminen ja yhteinen pyrkimys niitä kohti luo yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tunteella olla osa "jotain suurempaa" kuin oma itseään on osoitettu olevan vahva motivaatiovoima, varsinkin kun se yhdistetään jaetun omistajuuden ja voimaantumisen tunteeseen. (PayU GPO 2021.)

Työterveyslaitos on toteuttanut HELP-nimellä kulkeneen projektin vuonna 2023. HELP-projektin yksi keskeisimmistä havainnoista työelämän muutoksen ja muutosnäköymän suhteen oli COVID-19 pandemian aiheuttama työntekijöiden kokema pandemiakokemus osana työnteke- misen tapoja ja siihen liittyneitä muutoksia. (Ranki 2023.)

Projektin päähavainnoista käy ilmi, että etätöihin siirtyminen on osaltaan todennäköisesti lisännyt vapautta työn tekemiselle, mutta se on samalla voinut heikentää yhteisöllisyyden tunnetta. Vastapainona etätöiden yhteisöllisyyden vähentymisen tunteelle on lähityö. Lähityössä on osaltaan koettu mahdollisesti vahvistunutta yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta, mutta pelko oma työuran jatkuvuuden suhteen on voinut kasvaa. Selkeärajaista linjausta on vaikea vetää eri työnantajien ja toimialojen osalta, työntekijöiden pandemiakokemusta kuva- taankin siis mielestäni havainnoissa hausalla tavalla "värikkääksi tilkkutäkiksi". (Ranki 2023.)

3.6 Etäjohtamisen merkitys ja haasteet osana työhyvinvointia

Työn uudet organisointitavat edellyttävät osaamista etäjohtamisen saralla esihenkilöiltä ja joh- tajilta. Etäjohtaminen tapahtuu ja ilmenee silloin, kun esihenkilö ja työntekijät eivät kohtaa toi- siaan päivittäin. (Rauramo 2023.) Etäjohtaminen on käsitteen tasolla moninainen ja ehkä hie- man epäselvä, sillä etäjohtamisen ohella käytetään myös lisänä termejä kuten hybridijohtami- nen, virtuaalinen johtaminen ja digitaalinen johtaminen viitattaessa samaan tai hyvin saman- kaltaiseen ilmiöön kuin etäjohtaminen (Koponen & Salin 2023).

Etäjohtaminen voidaan nähdä kasvavana trendinä, joka on hiljalleen ottanut paikkansa osana arjen työntekeä. Etäjohtamistaidot ovat nykypäivänä yhä olennaisempia ja merkittävämpi taito osana esihenkilön tai johtajan osaamista. (Rauramo 2023.)

Hajautetussa, eli niin sanotussa hybridityyppisesti toimivassa työyhteisössä esihenkilötyölle asetetaan erityisvaatimuksia. Etäjohtamisen ytimessä on pääasiallisesti yhteistyön edistäminen

ja työntekijöiden itseohjautuvuuden tukeminen. Monissa eri alan asiantuntijatehtävissä ja toimistotöissä etä- ja virtuaalijohtaminen on vakiintunut tapa johtaa. (Rauramo 2023.)

Etäjohtamisen kulmakivet koostuvat kolmesta eri roolista: yhteistyön edistäminen ja kehittäminen, toiminnan organisointi ja koordinointi, sekä suunnan näyttäminen ja yhteisten tavoitteiden kirkastaminen. Menestyminen etäjohtamisessa edellyttää usein esihenkilöltä laajempaa osaamista verraten perinteiseen johtamiseen. Fyysisen etäisyyden aiheuttama poissaolo vaikeuttaa perinteisten johtamistehtävien hoitamista ja virtuaalijohtajilta edellytetäänkin eri tavalla luovaa näkökulmaa erilaisten prosessien ja rakenteiden suhteen. (Rauramo 2023.)

Etäjohtajan roolissa on välttämätöntä hallita vahvaa vuorovaikutusosaamista. Vuorovaikutusosaamiseen kuuluu perinteisiä vuorovaikutustaitoja, kuten aktiivinen kuuntelu ja tunteiden tulkinnan hallinta. Lisäksi etäjohtajan on osattava käyttää digitaalisia viestintäkanavia tarkoituksenmukaisesti erilaisten työtehtävien hoitamiseksi ja kommunikoinnin tukena. Etäjohtajilta oletetaan osaamista ja hallintaa sovittaa yhteen digitaalinen ja kasvokkainen viestintä ja pyrkii yhdistämään ne tehokkaasti johtamistyössään. Usein nämä kaksi erilaista viestintämuotoa täydentävät toisiaan ja niitä voidaan hyödyntää samanaikaisesti erilaisissa viestintätilanteissa. Etäjohtajan on keskeistä löytää tasapaino kasvokkaisen ja digitaalisen viestinnän välillä, siten että se tukisi parhaalla mahdollisella tavalla oman työyhteisön tai tiimin työskentelyä. (Koponen & Salin 2023.)

Etäjohtamisesta on myös tehty viime aikoina useita tutkimuksia, yksi tutkimus on toteutettu Lapin Yliopistossa, ja etäjohtamisen tutkimuksen kohderyhmänä ovat olleet kunta-alan keski- ja ylemmän tason johtajat (aineisto kerätty 2021). Tutkimuksessa tarkasteltiin sitä, miten sosiaalinen pääoma toteutuu osana johtamistyötä. Arkikielessä sosiaalisen pääoman merkitystä johtajuudessa voidaan kuvata verkostoitumisen käsitteenä. (Vakkala & Väättäinen 2023.)

Tutkimustulosten perusteella kävi ilmi, että yhteisöllisyydestä puhuttaessa keskitytään ratkaisukeskeisyyteen, kun taas minäpuheessa ongelmat korostuvat. Keskijohto koki vahvan hierarkisuuden hankalaksi, sillä tavoitetila on, että henkilöstö osallistuisi eri asioihin, mutta toisaalta korostetaan sitä, että johtajan tehtävä on tehdä päätökset ja pitää viime kädessä langat käsissään. Etätyön nähtiin vaikeuttavan kohtaamisia, minkä nähtiin osaltaan olevan myös yhteydessä yhteisöllisyyden tunteeseen negatiivisella tasolla. Erilaiset kokoukset ja palaverit tunnistettiin pääasiassa kohtaamisen tiloiksi, mutta todellista vuorovaikutusta ja osallistumista oli vähän. (Vakkala & Väättäinen 2023.)

Tutkimuksen toisen toteuttajan Henna Väätäisen mukaan etäjohtaja voi inhimillisellä ja aktiivisella toiminnalla lisätä sosiaalista pääomaa tavoitteellisesti omassa yhteisössään. Puheen ja toiminnan suuntaaminen itsestä pois päin, korostaen yhteistyön tarvetta ja merkitystä etsien ratkaisuja voisi vaikuttaa positiivisesti sosiaalisen pääoman lisäämiseen. (Vakkala & Väätäinen 2023.)

Monet johtajat ovat kokeneet etäjohtamisen haastavaksi ja vaikeaksi tehtäväksi. Etäisyyden vaikutus ihmisten väliseen kommunikointiin saattaa vähentää kontaktia työntekijän ja esimiehen välillä. Johtaminen itsenäistä ja liikkuvaa työtä tekevien keskuudessa vaatii samoja taitoja kuin mikä tahansa ihmisten johtaminen. Yleisesti voidaan ajatella, että fyysinen läheisyys on välttämätöntä yhteenkuuluvuuden saavuttamiseksi, mutta tämä ei välttämättä pidä paikkaansa. Todellista yhteenkuuluvuutta voidaan saavuttaa henkisen ja psykologisen läheisyyden avulla. Jos työntekijä tuntee, ettei hän ole osa ryhmää, tämä saattaa vaikuttaa kielteisesti työnteon imuun ja motivaatioon. (Kataja & Vuorinen 2021.)

Yhtenä keskeisimpänä löydöksenä tutkimuksen tuloksista nousi etäjohtamisen seurannan ja rakenteiden organisointi niin, että sen pitää tukea keskustelua ja lisätä osaltaan halua osallistua. Tällä tavoin luottamus ja yhteistyö työyhteisössä voivat kasvaa ja samalla myös sosiaalinen pääoma voi lisääntyä. (Vakkala & Väätäinen 2023.)

3.7 Työhyvinvoinnin johtaminen etätöissä

COVID-19 pandemialla oli koettavasti suuri merkitys nykyisen työelämän käytäntöihin ja tapoihin työskennellä. Työntekijät ja työnantajat joutuivat ripeällä aikataululla siirtymään uusiin toimintatapoihin, kun moni organisaatio joutui jopa pakotetusti siirtymään täyteen etätöskentelyyn. Etätöiden nähdään tuoneen monenlaisia haasteita suhteessa työhyvinvoinnin johtamiseen, mutta myös positiivisia puolia on tullut esiin. (Kauti, Lankinen & Rintala 2022.)

Työhyvinvointi kuuluu kaikkien vastuulle, mutta työlainsäädännön näkökulmasta työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan vastuulla on esimerkiksi puuttua työnkuormitukseen, niihin tekijöihin, jotka aiheuttavat kuormitusta ja epäasialliseen kohteluun. Esihenkilö pystyy omilla toimillaan edesauttamaan ja luomaan työyhteisön työhyvinvointia tukevia tapoja, käytäntöjä ja vuorovaikutuksellista kulttuuria. (Sarkkinen 2020.)

Etätöympäristössä työntekijän ja esihenkilön fyysinen etäisyys korostuu, joka vaatii esimiestyöltä ja johtamiselta entistä tärkeämpää roolia. Työntekijältä odotetaan etätöissä vahvaa itseohjautuvuutta ja itsenäistä työntekoa, jonka takia perehdyttämisen merkitys korostuu. Työntekijän tulee tietää mitä häneltä vaaditaan ja odotetaan, eli työn tavoitteet ja vastualueet tulee olla selkeät. (Elo 2020.)

Kollegoiden ja esimiehen apu olisi hyvä olla helposti saatavilla, jolloin erilaisten tietoteknisten yhteydenpitovälineiden roolin tärkeys korostuu ja yhteiset pelisäännöt niiden suhteen ovat erityisen tärkeitä, jotta yhteydenpito työyhteisön ja esihenkilön kesken olisi mahdollisimman sujuvaa ja joustavaa. Esihenkilön tehtäviin kuuluu myös yhteisöllisyyden rakentaminen ja sen mahdollistaminen, kun työyhteisön jäsenet ovat fyysisesti hajallaan eri paikoissa. Yhteisöllisyyden rakentamisella pyritään esihenkilön toimesta siihen, ettei kukaan kokisi jäävänsä eriyksiin oman työnsä kanssa tai tuntisi oloaan yksinäiseksi töissä. (Elo 2020.)

Esihenkilön rooli työyhteisön hyvinvoinnin edistämässä voidaan vaikuttaa järjestämällä muodollisia, että epämuodollisia kohtaamisia muiden esimiesten ja työntekijöiden kesken. Erilaiset kohtaamiset mahdollistavat tiiviimmän yhteydenpidon ja luo tilaisuuksia tutustua työyhteisön jäseniin, sekä rakentaa suhteita työyhteisössä. Kun esihenkilö on tietoinen alaisistaan ja alaiset ovat tutustuneet myös toisiinsa ja esimieheensä, tällä nähdään olevan positiivisia vaikutuksia sekä työhyvinvointiin, että tuottavuuteen. (Kauti, Lankinen & Rintala 2022.)

Esihenkilön tulisi myös huolehtia siitä, että työyhteisön jäsenillä, eli tässä yhteydessä työntekijöillä on tarvittava osaaminen suoriutua työtehtävistä sujuvasti. Tietotekninen osaaminen on esimerkiksi erittäin oleellista sen kannalta, että työskentely etätöissä sujuu mahdollisimman joustavasti ja tuotteliaasti. On myös oleellista työntekijöiden työhyvinvoinnin ja yleisen viihtyvyyden kannalta, että tavoitteet ja johtaminen itsessään ovat selkeitä. (Kauti ym. 2022.)

3.8 Tuottavuus

Kotona työskentelyn tuottavuudesta on tehty monia erilaisia tutkimuksia ympäri maailmaa. Jotkut tutkimustulokset osoittavat, että etätö vaikuttaisi laskevasti työntekijän tuottavuuteen noin 8–19 prosenttia, kun taas toiset tutkimustulokset väittävät etätö nostavan työntekijän tuottavuuden kasvua jopa 13–24 prosenttia. (Goldberg 2023.)

Stanfordin taloustieteilijä Nick Bloom on tutkinut etätö ja tuottavaisuuden yhteyttä, ja hän toteaa, että uudet tutkimukset osoittivat, että tuottavuus vaihteli etätöpaikkojen välillä riippuen

työnantajan lähestymistavasta – kuinka hyvin johtajat omalta osaltaan tukevat etätöitä tekeviä työntekijöitä ja onko työntekijöillä mahdollisuus tavata satunnaisesti läsnäolotilaisuuksissa. (Goldberg 2023.)

Tutkijat ovat yhtä mieltä siitä, että monet työpaikat ovat asettuneet uuteen hybridivaiheeseen, jossa toimistojen käyttöaste on noin puolet COVID-19 pandemiaa edeltävästä käyttöasteesta ja noin neljännes amerikkalaisista työpäivistä tehdään kotoa käsin. Tämä osaltaan viitaisi siihen, että etätö ja hybridityö ovat tulleet jäädäkseen. (Goldberg 2023.)

Tutkimuskatsaus vuodelta 2022 kertoo, että etätöskentelyn takana vaikuttavat erilaiset asiat työn tuottavuuteen. Työntekijän oman henkilökohtaisen elämän miellyttävyys näyttäisi vaikuttavan työntekijän tekemän työn tuottavuuteen. Työn kuormittavuus ja aikapaine taas voivat osaltaan laskea tyytyväisyyttä ja näin ollen heikentää tuottavuutta. (Niinivuo 2023.)

Työvoiman määrän ja laitteiden lisäksi tuottavuuteen vaikuttaa merkittävästi kokonaistuottavuuden kasvu, josta kaksi kolmasosaa tuottavuudesta muodostuu. Oleellista tuottavuuden kannalta on osaaminen ja oppiminen, sekä kyky työyhteisön kesken muuntaa tämä tietotaito innovaatioiksi. (Niinivuo 2023.)

Tuottavuus ei valitettavasti synny itsestään, vaan työyhteisön tulee tukea työyhteisön jäsenten osaamisen ja oppimisen tietä. Jos näihin osa-alueisiin ei panosteta, tuottavuus voi jäädä heikoksi sekä lähityössä, että etätöissä. Heikkoa tuottavuutta ei voi yksinomaan perustella etätöiden tekemisellä, mikäli etätöntyöntekijöiltä puuttuvat tarvittavat työkalut toimia tehokkaasti ja tuottavasti. Työyhteisössä tulee toimia keskinäinen vuorovaikutus, sekä yhteisten tavoitteiden tulee olla selkeitä - jos nämä asiat puuttuvat tai ovat puutteellisia, tuottavuus kärsii. (Niinivuo 2023.)

4 TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMISTYÖ

Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö toteutetaan hyödyntäen tutkimuksellisen kehittämistyön otetta, jonka tavoitteena ja tarkoituksena on tuottaa uutta ammattialaa hyödyttävää tietoa ja vastata työelämän todelliseen tarpeeseen. Opinnäytetyössäni tutkin ja selvitän opinnäytetyön tilaajalle etätöiden merkitystä, vaikutusta ja mahdollisuuksia suhteessa tilaajan organisaation henkilöstön työhyvinvointiin.

Opinnäytetyöstä saatuja tuloksia pystytään hyödyntämään niin tilaajan organisaatiossa, kuin myös vastaavanlaisissa organisaatioissa ja yrityksissä – miten jokainen työnantaja voi omalla tahollaan hyödyntää opinnäytetyön tuloksia osana henkilöstön työhyvinvointia ja organisaation etätöikäytäntöjä.

4.1 Toimintatutkimus ja tutkimusmenetelmät

Valitsin opinnäytetyöni tutkimusstrategiaksi otteellisesti toimintatutkimuksen menetelmää. Toimintatutkimus keskittyy tiedon luomiseen ja toimintojen parantamiseen todellisissa toimintaympäristöissä ongelman ratkaisun avulla. Toimintatutkimukselle on tyypillistä toimia ryhmässä ja yhteisvastuullinen kehittäminen, mikä korostaa osaltaan demokraattisuutta, osallistumista ja vaikuttamista osana kehittämisprosessia. (Kelo & Koski 2019).

Toimintatutkimus pyrkii integroimaan käytännön toiminnan ja teoreettisen tutkimuksen vuorovaikutteisesti tutkimusstrategiassa. Toimintatutkimus yhdistää tieteellisyyden ja käytännöllisyyden, pyrkien kuvaamaan ja tutkimaan ilmiöitä monipuolisista näkökulmista. Sen toteuttamiseen voidaan käyttää monenlaisia analyysimenetelmiä. (Kelo & Koski 2019).

Opinnäytetyössä käytetään yhtenä tutkimusmenetelmänä määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen suuntaus, joka keskittyy tutkittavan tulkintaan ja kuvaamiseen numeroiden ja tilastojen avulla (Koppa 2015).

Määrällisessä tutkimuksessa keskitytään erilaisiin syy- ja seuraussuhteisiin, vertailuihin, luokituksiin ja numeeristen tulosten perusteella ilmiöiden selittämiseen. Tähän tutkimussuuntaukseen kuuluu monipuolinen valikoima tilastollisia ja laskennallisia analyysimenetelmiä. (Koppa 2015.) Yksi tärkeä osa tutkimuksessa on tutkimuksen valideetti eli pätevyys. Pätevyys viittaa siihen, kuinka tehokkaasti valittu tutkimusmenetelmä edistää tutkimuksen tavoitteen saavuttamista ja ongelman ratkaisemista. (Mäkelä 2023.)

Valitsin kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän opinnäytetyöhöni sillä tutkin tilaaja organisaationi koko henkilöstön (noin 70 hengen) eli tutkimuksen perusjoukon työhyvinvoinnillisia vaikutuksia ja kokemuksia osana etättyötä. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä mahdollistaa tämän tyyppisen opinnäytetyön osalta resurssitehokkaan tavan tutkia laajan kohderyhmän kokemuksia ja mielipiteitä oman työhyvinvoinnin saralla suhteessa etättyöskentelyyn. Määrällisesti kerätystä havaintoaineistosta pyritään tekemään yleistyksiä.

Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän eli kyselyn lisäksi, osana opinnäytetyöprosessia toteutetaan kvalitatiivinen vapaaehtoinen ja vapaamuotoinen ideariihityyppinen tilaisuus teemahaastattelumenetelmällä vapaaehtoisille tilaajan organisaation työntekijöille, jonka keskiössä on keskustella vapaamuotoisemmin työhyvinvoinnillisesta näkökulmasta etättyön osalta.

Teemahaastattelu sijoittuu jossain määrin lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun väli-maastoon. Teemahaastattelussa ei edetä tarkkojen ja yksityiskohtaisten kysymysten avulla, vaan lähestytään aiheita suurpiirteisemmin ja keskittyen ennalta määriteltyihin teemoihin. Teemahaastattelu on rakenteellisempi kuin avoin haastattelu, koska haastattelutilanteessa kaikille haastateltaville esitetään saman aihepiirin kysymyksiä, jotka on valmisteltu tietoperustan perusteella. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Teemahaastattelussa pyritään ottamaan huomioon yksilöiden tulkinnat ja antaen samalla tilaa vapaalle puheelle. Vaikka ennalta päätetyt teemat ohjaavat keskustelua, haastattelussa pyritään silti huomioimaan kaikkien tutkittavien näkemykset. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyön osalta ja toimintatutkimusmetodin osalta on oleellista osallistaa tutkittavia ja työyhteisöä osaksi kehittämisenprosessia. Ideariihi teemahaastattelumetodilla toimii osallistavana elementtinä, sekä antaa opinnäytetyön tekijälle lisää ajatuksia, tietoa, ideoita ja vastauksia tutkittavalta perusjoukolta opinnäytetyössä määriteltyihin tutkimuskysymyksiin.

Ideariihestä voidaan myös käyttää esimerkiksi termiä aivoriihi. Ideointivaiheessa tulisi välttää kielteisiä sanoja osallistujien kielenkäytössä. Avoimen ja luovan ilmapiirin luomiseksi on tärkeää pidättäytyä kritiikistä ja arvioinnista ideoiden tuottamisen aikana. Arvioinnin toteuttaminen positiivisena valintana ideoiden synnyn jälkeen on suositeltavaa. Kun aikaa ei käytetä heikkojen ideoiden hylkäämiseen, osallistajat voivat kehittää myönteisen suhteen ideointiprosessiin

ja ideariihellä on paremmat mahdollisuudet onnistua ja tuottaa arvokasta, sekä hyödyllistä tietoa. (Halme 2018).

4.2 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimuksen kyselymuoto on yksi tapa kerätä määrällistä tietoa eli numeerista dataa. Määrällisessä tutkimuksessa olennaista on, että kerätty tieto käsitellään tilastollisesti ja tätä prosessia kutsutaan operationalisoinniksi. Kyselytutkimuksessa on myös tyypillistä, että vastaajille tarjotaan valmiit vaihtoehdot vastauksiksi. (Mäkelä 2023.)

Opinnäytetyön kvantitatiivinen tutkimus toteutettiin käyttämällä kyselylomaketta, joka toteutetaan Webropol-nimistä kysely- ja raportointialustaa hyödyntäen. Kyselylomakkeen rakenne koostui pääasiassa opinnäytetyön tietoperustasta ja kysely oli jäsennelty otsikkotasolla opinnäytetyön tietoperustan mukaisesti.

Kyselyssä läpikäytyt kysymykset oli pohdittu tarkkaan, jotta niistä saatiin kaikista tärkeimmät vastaukset opinnäytetyön tutkimuskysymyksen kannalta ilmi. Kyselytutkimuksen onnistumisen kannalta keskeistä on ottaa huomioon kyselyn validiteetti ja reliabiliteetti jo kyselyn suunnitteluvaiheessa. Reliabiliteetti viittaa kyselyn luotettavuuteen. Kysely ja tutkimus voidaan nähdä luotettavana, kun vastaajat antavat johdonmukaisia vastauksia samanlaisiin kysymyksiin. Tämä osaltaan varmistaa sen, että tuloksia voidaan pitää luotettavina, kun vastaukset ovat yhdenmukaisia ja selkeitä. (Mäkelä 2023.) Kyselyn kysymykset on myös etukäteen käyty lävitse tilaaja organisaation ohjaajan kanssa, jolloin tilaajalle on myös annettu mahdollisuus antaa omat kommenttinsa kyselyn kysymyksiin.

Kyselylinkin saatteena sähköpostiviestissä mainittiin mitä tutkitaan, kuka tutkii ja mitä varten kysely toteutetaan. Samassa yhteydessä mainittiin myös kyselyn anonymiteetistä ja siitä, että kyselyn aineistoon ja vastauksiin on pääsy vain opinnäytetyöntekijällä luottamuksellisesti. Saatteessa myös todettiin, että kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, mutta suositeltavaa.

Anonymisoitu kyselyn linkki lähetettiin sähköpostitse koko tilaaja organisaation henkilöstölle ja kaikilla vastaanottajilla on mahdollisuus vastata kyselyyn kerran. Kysely lähetettiin maanantaina 12.2.2024 ja vastausaikaa annettiin 12.2.2024-27.2.2024 väliselle ajalle. Kyselystä laitettiin myös erillinen muistutusviesti organisaation Kahvihuone nimiselle Teams-kanavalle muutama päivä ennen kyselyn sulkeutumista.

Kyselyn lisäksi osana opinnäytetyön tutkimuksen tekoa järjestettiin myös ideariihi tyyppinen teemahaastattelutilaisuus vapaaehtoiselle ryhmälle, ryhmä koostui tilaaja organisaation henkilöstöstä. Kaikkia ideariihin osallistujia haastateltiin yhtä aikaa, jotta keskustelusta saatiin vuorovaikutteinen ja mahdollisimman paljon uutta tietoa samanaikaisesti suhteessa opinnäytetyön tutkimuskysymykseen ja lisää tietoa ja kommentteja tukemaan kyselystä saatuja tuloksia.

Ideariihi tyyppinen teemahaastattelu toteutettiin 21.2.2024 virtuaalisesti Teams-yhteyksin. Ideariihin osallistujat kerättiin halukkaista vapaaehtoisista etukäteen, ennen ideariihin järjestämistä. Ideariihelle varattiin aikaa noin reilun tunnin verran, siltä osin kuin se oli osallistujille aikataulullisesti sopivaa. Osallistuja ideariiheeseen saatiin osallistettua kolme vapaaehtoista henkilöä tutkimuksen perusjoukosta opinnäytetyön tekijän lisäksi. Ideariihin sujuvaa ideointia ja keskustelua varten, olin luonut puolistrukturoidun haastattelutyypin keskustelua sujuvoittavan pohjan, jonka pohjalta fasilitoin ja ohjasin tarvittaessa keskustelua. Haastattelupohjan teemat ja kysymykset oli jaettu ennakkoon ideariihin osallistujille, jotta he voisivat valmiiksi tutustua näihin kysymyksiin etukäteen. Ideariihin keskustelun teemat ja puolistrukturoidut kysymykset nojasivat vahvasti opinnäytetyön tietoperustaan, sekä jo aikaisemmin toteutetun kyselyn kysymyksiin. Ideariihin pääkysymys, eli myös pääkeskustelunaihe pyöri vahvasti tutkimuskysymyksen ympärillä eli, etätöön vaikutukset työhyvinvointiin, mitä, miksi ja miten?

4.3 Aineiston analysointi

Aineiston analysointi voi suuntautua joko selittämiseen tai ymmärtämiseen. Määrällisissä tutkimuksissa pyritään yleensä selittämään ilmiötä tai ilmiöitä ja tulokset analysoidaan useimpien tilastollisten menetelmien avulla. Ymmärtämiseen tähtävässä lähestymistavassa pyritään tekemään päätelmiä. On tärkeää liittää analysoitu aineisto opinnäytetyön tietoperustaan. Johtopäätös osiossa voidaan myös vertailla analysoituja tuloksia suhteessa opinnäytetyön tietoperustaan. (Kehittämiskeskus Opinkirjo 2024.)

Kysely toteutettiin Webropol-nimisen kysely ja raportointialustan kautta. Webropolissa ei kuitenkaan säilytetä kerättyä aineistoa vaan se poistetaan heti asianmukaisella tavalla, kun kyselyn aineistoa ja vastauksia ei enää tarvita. Aineistoa ja vastauksia ei säilytetä enää sen jälkeen kun, opinnäytetyön tutkimustulosten analysointi ja johtopäätösten teko on tehty, vaan se hävitettiin heti näiden osioiden jälkeen asianmukaisella tavalla. Kyselyyn tai sen aineistoon ja vastauksiin ei ollut pääsyä muilla kuin opinnäytetyöntekijällä.

Aineisto kerättiin anonymisoidusti, sekä kyselyn osalta ei ollut tarpeellista kysyä henkilötietoja. Kysely piti sisällään vain kaksi kysymystä, joihin pystyi vastaamaan avoimesti ja kaikki muut kysymykset sisälsivät valmiit vastausvaihtoehdot, joko numeerisia vaihtoehtoja (1–10) tai väittämiä täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä tyyppisiä vastausvaihtoehtoja. Tämä vastausmetodi osaltaan lisää kyselyn vastaajien anonymiteettiä, sillä vastauksia ei pysty yhdistämään vastaajiin pelkkien numeroiden tai väittämien perusteella.

Tutkimusaineistoa analysoidaan ja kuvataan pääasiassa tässä opinnäytetyössä tilastollisesti numeroiden avulla ja ideariihestä saaduista kommentteista ja suorin lainauksin. Tilastoja voidaan myös kuvata erilaisten visuaalisten graafien avulla. Usein tilastolliset menetelmät, jotka tarjoavat kuvailevia tuloksia, luovat perustan syvällisemmälle analyysille, jossa tarkastellaan esimerkiksi riippuvuussuhteita tai yhteisvaihtelua (Koppa 2021).

Monipuolista laadullista analyysia voidaan suorittaa erilaisilla menetelmillä. Tiedot laadulliset menetelmät ovat tiukasti sidoksissa tiettyihin analyysitapoihin, kun taas toiset ohjaavat kohti väljempää lähestymistapojen aineiston käsittelyssä. Laadullisissa menetelmissä korostuvat yhteiset piirteet, tausta, tarkoitus ja merkitys. (Koppa 2021a). Opinnäytetyön aineiston analysoinnissa on käytetty teemoittelua. Teemoittelulla tarkoitetaan aineiston läpikäyntiä ja keskeisten aiheiden tai teemojen tunnistamista, jotka liittyvät tutkimuskysymykseen. Teemoittelussa pyritään tunnistamaan aineistosta keskeisiä aihekokonaisuuksia ja yleisesti esiintyviä piirteitä, jotka liittyvät tutkimuskysymykseen. (Juhala 2024.)

Virtuaalisesti Teams-yhteyksin pidetty ideariihityyppinen teemahaastattelu nauhoitettiin ja litterointiin opinnäytetyöntekijän toimesta jälkikäteen. Nauhoite ja erillinen litteroitu tiedosto poistetaan asianmukaisella tavalla opinnäytetyöprosessin päätyttyä, eikä näihin materiaaleihin ole pääsyä muilla kuin opinnäytetyön tekijällä. Saadusta aineistosta etsittiin yhtäläisyyksiä suhteessa kyselyssä saatuihin vastauksiin ja verrataan näitä suhteessa opinnäytetyön tietoperustaan. Litteroidusta aineistosta nostetaan myös joitakin suoria lainauksia ja ideoita esiin osana tutkimustulosten läpikäyntiä. Suoria lainauksia on osaltaan hieman muokattu, jotta ideariihen vapaaehtoisten osallistujien anonymiteetti ei tässäkään suhteessa kärsi. Osallistujista ei kerätty henkilötietoja, eikä osallistujien titteleillä yms. ollut merkitystä ideariihen osallistumisen suhteen, joten mitään yksilöiviä tietoja ei kerätty. Vapaaehtoisiin osallistujiin viitataan tutkimustulosten läpikäynnissä numeroinnilla, kuten Henkilö 1 eli H1.

4.4 Tutkimusetiikka

Tutkimusetiikka käsitteenä ja terminä pitää sisällään ajatuksen rehellisyydestä, eettisyydestä ja vastuullisuudesta osana tutkimuksen tekoa. Tutkimuseettiset suositukset ja ohjeet toimivat ovat tutkijan apuna tutkimuksellisissa päätöksissä. Tutkimusetiikan ohjeistuksen tunteminen muodostaa osan tutkijan ammattitaitoa. (Kohonen & Mustajoki 2021.)

Tutkimuksen uskottavuus ja luottamus tutkimukseen edellyttävät hyviä tieteen käytäntöjen noudattamista ja eettisten näkökulmien huomioimista. Vastuullinen tiede pitää sisällään tutkimusetiikan. Eettinen tarkastelu ulottuu koko tutkimusprosessiin, koskien tutkimusaihetta, menetelmiä, käytäntöjä ja aineistoa. Tällaisiin kysymyksiin kuuluvat esimerkiksi menettelytapa, tutkittavan suostumus ja tutkittavan anonymiteetin suojeleminen. (Suomen Akatemia 2024.)

Tutkimusaineistojen käsitteleminen, kerääminen ja asianmukaisella tavalla toteutettu arkistointi kuuluvat olennaisesti tiedon tarkistettavuuteen ja luotettavuuteen. Tutkimusetiikka voi osaltaan koskea aineiston hankintaa, tiedon soveltamista ja käyttöä, sekä tieteen sisäisiä asioita. (Kuula 2021, luku ”Etiikka ja tutkimusetiikka”.)

Omassa opinnäytetyössäni eettisestä tarkastelun näkökulmasta pohdin vastaajien anonymiteettistä suojausta suhteessa kyselyyn annettuihin vastauksiin. Pysin pitämään anonymiteettistä myös huolta kyselyn kysymysten asettelun suhteen niin, ettei kysymyksiin vastattaessa vastaajien anonymiteetti kärsisi.

Hyvä tieteellinen käytäntö pitää sisällään eri asioita ja periaatteita. Näitä ovat muun muassa eettisyys, rehellisyys, avoimuus, huolellisuus ja tarkkuus osana tutkimustyötä. (Jyväskylän Yliopisto 2024.) Myös Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaan luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto hyvien tieteellisten käytäntöjen perusperiaatteisiin (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 12).

Opinnäytetyössäni olen pyrkinyt kiinnittämään erityistä huomiota tutkimuksen avoimuuteen suhteessa tutkittavaan perusjoukkoon ja opinnäytetyön tilaajan suhteen. Kyselyn vastaajille on rehellisesti kerrottu, miksi kysely tehdään ja minkä takia siihen olisi tärkeää vastata, mihin kysely liittyy ja miten kyselyyn annettuja vastauksia hyödynnetään ja miten niitä käytetään osana opinnäytetyöprosessia. Vastaajille on myös kerrottu anonymiteettistä kyselyn suhteen ja heille on myös kerrottu aineiston hävittämisestä ja siitä kenellä on pääsy kyselyn vastausten aineistoon.

Ideariihityyppinen teemahaastattelutilaisuus on toteutettu vapaaehtoisten kesken ryhmähaastattelutilaisuutena. Tilaisuudessa on korostettu myös osaltaan anonymiteettiä siltä osin, kun se on ollut mahdollista ja kaikki tilaisuudessa käydyt keskustelut ja esitetyt ajatukset ja ideat käydään luottamuksellisesti läpi, eikä niitä jaeta haastatteluryhmän ulkopuolelle. Koin myös ideariihen vetäjänä ja fasilitoijana tärkeäksi luottamuksellisuuden ja avoimen, sekä luotettavan ilmapiirin korostamisen osana tilaisuuden kulkua.

Vapaaehtoisille ideariihi-tyyppiselle ryhmähaastattelun osallistujille on myös kerrottu, että vain opinnäytetyöntekijällä on pääsy Teams-nauhoitteeseen ja ryhmähaastattelusta saatuun materiaaliin. Osallistujia on myös erikseen informoitu aineiston hävittämisestä opinnäytetyön palauttamisen jälkeen.

Oikeaoppinen viittaaminen on myös yksi olennaisimmista kulmakivistä tutkimuseettisestä näkökulmasta katsottuna (Jyväskylän Yliopisto 2024). Opinnäytetyössäni on käytetty tarkkaan annettuja Humanistisen ammattikorkeakoulun lähdeviittausohjeita viittaamiseen ja lähdeluettelon suhteen.

Arkipäivän tutkimustyössä voi kuitenkin kohdata erilaisia tilanteita, joissa ohjeet eivät tarjoa selkeää ratkaisua. Tutkimuseetiikka myös kehittyy ajan saatossa ja uudet tutkimusmenetelmät synnyttävät uusia eettisiä kysymyksiä. Tutkijan ammattitaitoon kuuluu kyky soveltaa eettistä pohdintaa erityisesti tilanteissa, joissa ohjeisto ei tarjoa suoraa vastausta. (Kohonen & Mustajoki 2021.)

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa kerron ja kuvaan opinnäytetyöni tutkimustuloksia. Opinnäytetyön tutkimustulosten läpikäynti on teemoitettu seuraavien kappaleiden alle: Etätyö osana työhyvinvointia ja työssäjaksamista, yhteisöllisyyden ja viestimisen haasteet osana etätyöskentelyä ja etätyön tulevaisuuden näkymät henkilöstön näkökulmasta.

Tutkimustuloksissa käydään lävitse kyselystä saatuja tuloksia kokonaisvaltaisesti ja nostetaan myös ryhmähaastattelussa tulleita näkökulmia ilmi osaksi opinnäytetyön tutkimustuloksia.

Kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä yhteensä 58 henkilöä. Vastausmäärää voidaan pitää erittäin onnistuneena ja merkittävänä onnistumisena, sillä kyselyn vastausprosentiksi muodostui 82,86 %. Vastausprosentti on tärkeä mittari tutkimuksen uskottavuuden arvioinnissa, sillä se kertoo, kuinka suuri osuus otokseen valituista henkilöistä vastasi kyselyyn. On olennaista ilmoittaa vastausprosentti tutkimuksen tuloksissa, jotta voidaan arvioida, kuinka laajasti vastaajat ovat edustettuina ja kuinka luotettavaa tietoa tutkimus tarjoaa. (Vehkalahti 2024, 44.)

5.1 Etätyö osana työhyvinvointia ja työssäjaksamista

Kyselytutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että selkeä enemmistö näkee etätyön suurimmat hyödyt kolmen eri osa-alueen kautta. Näitä olivat työmatkoista säästyvä aika (81 %), työn ja vapaaajan sujuvampi yhdistäminen (78 %), sekä parempi keskittyminen työhön ja oma rauha (60 %). Samat teemat olivat myös vahvasti edustettuna ryhmähaastattelun osallistujien näkökulmasta.

”Se työskentely siellä kotona, siellä ei oo keskeytyksiä. Sä saat ihan rauhassa tehdä sitä sun hommaa ja sä saat kaikki ne rästihommat tehtyä sen etätyöpäivän tai etätyöpäivien aikana.” (H1)

”Etätyö vapauttaa aikaa omaan harrastamiseen ja omaan tekemiseen.” (H3)

Kirsi Kiiskinen LAB-ammattikorkeakoulun hyvinvointiyksikön TKI-asiantuntija toteaa myös, että etätyö voi osaltaan lisätä työhyvinvointia juuri opinnäytetyön kyselyssä saatujen vastausten perusteella. Etätyö osaltaan mahdollistaa paremman keskittymisen työntekoon ja osaltaan mahdollistaa paremman tasapainon hallinnan työn ja vapaa-ajan välillä. (Kiiskinen 2022.)

Etätyön työhyvinvoinnillista positiivista vaikutusta kuvattiin myös kyselyn avoimessa kysymyksessä, jossa pyydettiin vielä terävöittämään jokaisen vastaajan itse kokemat hyödyt etätyöskentelystä. Tässäkin suhteessa työmatkoista säästyvä aika, oma rauha ja mahdollisuus kes-

kittyä paremmin, sekä perhearjen ja omien harrastusten aikataulullinen yhteensovittaminen koettiin huomattavasti helpommaksi etätöissä ja sen vaikuttaman omaan työhyvinvointiin ja työsäjäksämiseen positiivisesti. Avoimista vastauksista kävi myös korostetusti ilmi parempi palautuminen, jolla viitattiin vastauksissa nukkumiseen ja se, miten työmatkoista säästyvä aika pystyttiin hyödyntämään esimerkiksi nukkumalla pidempään tai harrastamaan enemmän.

”Etätöiden hyötyjä ovat ehdottomasti mahdollisuus nukkua aamuisin hieman pidempään.”

”Mulla tulee fyysisesti liikuttua enemmän etänä, kun työmatkoihin ei mee aikaa vaan voin tehdä pidempiä lenkkejä esimerkiksi aamuisin.” (H2)

Etätöiden työhyvinvoinnillisena hyötynä nähtiin myös työn tekemiseen käytettävän ajan aikataulullinen joustavuus. Työhön käytettävä aika koettiin enemmän joustavaksi etätöissä suhteessa toimistolla työskentelyyn. Etätöiden nähtiin mahdollistavan parempi suunnittelu ja organisointi oman työn tekemiselle ja asioiden aikaansaamiselle niin töissä, kuin töiden ulkopuolella. Myös perheeseen ja läheisiin käytettävä aika korostui etätöiden positiivisena hyötynä, moni vastaaja arvosti etätöiden lisäämää läsnäoloa ja yhdessäolo perheen tai läheisten kanssa.

”Olen kuullut, että erityisesti lapsiperheet arvostaa tätä etätöiden mahdollisuutta. Työelämän ja perheen yhteensovittaminen on aika iso asia tänä päivänä.” (H1)

”Päivässä säästyä aikaa tehdä muuta, esimerkiksi urheilla. Ajatusta vaativat työt onnistuvat paremmin, kun minimoi ns. keskittymistä häiritsevät tekijät.”

”Etätöiden hyötynä mahdollisuus keskittyä ja jousto perhe-elämän ja työn välillä.”

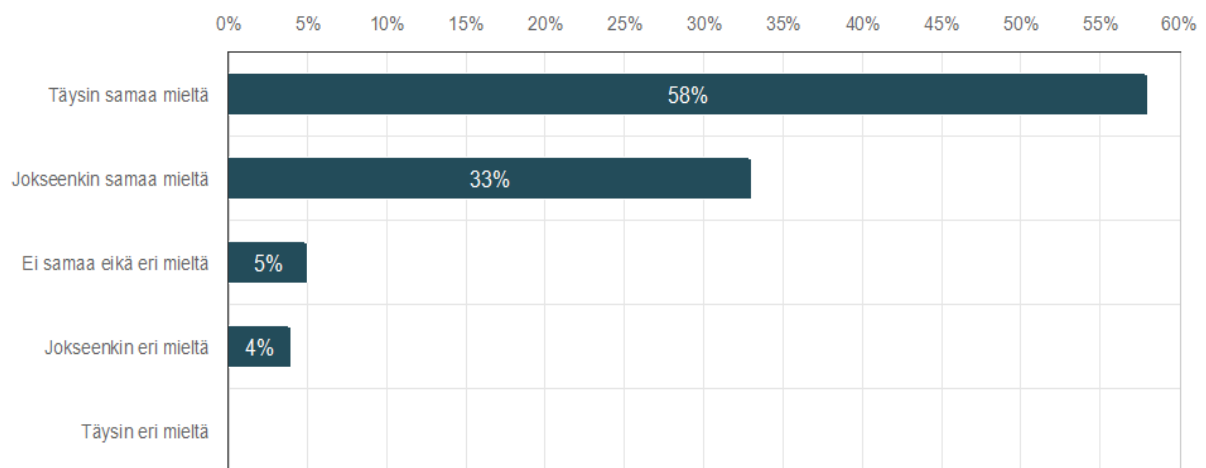
”Työn ja perhe-elämän helpompi yhteensovittaminen vähentää kiireen ja stressin tuntua.”

Opinnäytetyön kyselyssä pureuduttiin myös siihen, mitkä asiat ensisijaisesti ylipäätään vaikuttavat henkilöstön yksilölliseen työhyvinvointiin positiivisesti. Vastausprosentit jakautuivat erittäin tasaisesti eri vaihtoehtojen välillä, mutta suurimmaksi positiiviseksi työhyvinvointia lisääväksi teemaksi nousi selkeästi annettujen vastausvaihtoehtojen joukosta vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työskentelyyn (74 %). Seuraavina merkittävimpinä tekijöinä koettiin hyvä johtaminen (45 %), työyhteisö (43 %) ja yhteenkuuluvuuden tunne, sekä yhteisöllisyys (43 %).

”Aikatauluni ovat välillä sellaiset, että etätö mahdollistaa järkevämmän työnteon tai muun elämän yhteensovittamisen.”

Monissa tutkimuksissa on todettu, että kyky vaikuttaa oman työn toteuttamiseen on merkittävä tekijä työhyvinvoinnille. Kun etätöjärjestelyt sujuvat, tämä osaltaan voi myös lisätä työntekijöiden sitoutuneisuutta ja työtyytyväisyyttä organisaatioon. (Kiiskinen 2022.) Organisaatioiden yksi tärkeimmistä voimavaroista on hyvinvoiva henkilöstö. Työhyvinvointi vaikuttaa osaltaan kilpailukykyyn, kykyyn innovoida ja työnantajamielikuvaan (Hasu, Pahkin & Puttonen, 2016, 7).

Kyselyssä kysyttiin myös suoraan henkilöstön kokemusta siitä, vaikuttaako etätö ylipäätään työhyvinvointiin positiivisesti. Kyselyn vastaajista yli puolet (58 %) olivat täysin samaa mieltä sen kanssa, että etätö vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa positiivisesti. Vastaajista 33 % oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 5 % ei ollut samaa eikä eri mieltä, sekä 4 % oli väittämästä jokseenkin eri mieltä.



Kuvio 2: Kysymyksen: Koetko etätöön vaikuttavan työhyvinvointiisi positiivisesti? vastausten jakautuminen.

”Se että annetaan mahdollisuus tehdä etätöitä, se et mä tiiän et on mahdollista tehdä etätöitä, ni se jo lisää mun työhyvinvointia. Jos tulee joku tilanne, ni mä tiedän, ettei mun oo pakko olla toimistolla ja sitä suuremmalla syyllä mä haluan olla toimistolla, kun mä tiedän, ettei täällä oo pakko olla.” (H3)

Henkilökohtaisesta työhyvinvoinnista ja hyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu myös yksilön vastuulle. Kyselyssä kysyttiin numeraalisesti sitä (skaalalla 0–10) kuinka hyvin jokainen vastaaja huolehtii itse omasta työssäjaksamisestaan ja työhyvinvoinnistaan niin töissä, kun töiden ulkopuolella. Vastauksena tälle kysymykselle saatiin mediaaniksi luku 8. Tämän tuloksen valossa voidaan todeta, että henkilöstö on ottanut myös hyvin vastuuta itsenäisesti omasta hyvinvoinnistaan työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen saralla.

Etätyössä työntekijän vastuu omasta hyvinvoinnista korostuu entisestään. Työntekijän on kyettävä hallitsemaan omaa työtään ja asetettava selkeät rajat työn ja vapaa-ajan välille. (Työsuojelu 2024.)

Opinnäytetyön kyselyssä selvitettiin myös henkilöstön kokemusta siitä, miten mahdollisesti etätyön tekeminen ja sen mahdollistaminen vaikuttaa yksilön kokemukseen työssäjaksamisesta. Kyselyn vastaajista reilusti yli puolet 67 % vastasi olevansa täysin samaa mieltä siitä, että etätyö vaikuttaa työssäjaksamiseen positiivisesti. Jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa oli 24 %, ei samaa eikä eri mieltä oli 7 % ja 2 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä. Myös ryhmähaastattelun osalta etätyön koettu positiivinen vaikutus omaan työssäjaksamiseen oli selkeä ja yhdenmukainen.

”Työssäjaksamisen kannalta etätyö on ihan ehdoton edellytys. Etätyöllä on iso merkitys jaksamiselle.” (H1)

”Etätyön etuina näen ehdottomasti jaksamisen parantumista (voi nukkua pidempään, aamuisin ei ole kiire, työn loppuessa olet jo kotona, esim. päiväkävely jne.) ja rauhallisempi päivä kuin toimistolla.”

Työ- ja elinkeinoministeriön "Työelämän laadulla parempaa jaksamista - kuinka etätyö voi auttaa" hankeselvityksessä on myös etsitty vastausta etätyön vaikutuksesta työssäjaksamiseen. Hankkeen kyselyn vastausten mukaan 63 % vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että etätyö auttaa yksilön työssäjaksamisessa. (Heinonen & Saarimaa 2009, 22.) Tähän tulokseen verrattaessa, opinnäytetyön tilaajan organisaation henkilöstö eli tutkimuksen perusjoukko on kokenut etätyön vaikuttavan positiivisesti työssäjaksamiseen vielä aavistuksen paremmin.

Etätyön koettua tuottavuutta henkilöstön näkökulmasta selvitettiin myös kyselyssä. Vastaajista 48 % totesi, ettei työntekopaikalla ole merkitystä omaan tuottavuuden kokemukseen, kun taas 38 % oli sitä mieltä, että etätyöskentely koettiin tuottavammaksi ja vain 10 % koki olevansa lähitöissä eli toimistolla tuottavampi suhteessa etätyöskentelyyn.

Tuottavuuden kokemukseen vaikuttaa omat työtehtävät, oma osaaminen ja oppiminen, sekä työyhteisön tuki (Niinivuo 2023). Osaltaan myös vastaajien laaja kokemus työmatkoista säästyvästä ajasta sekä, että etätyöskentelyssä on parempi mahdollisuus omalle työrauhalle ja keskittymiselle, vaikuttaa osaltaan myös työn tekemisen tuotteliaisuuteen ja tuottavaisuuden kokemukseen työn teossa.

”Saan tehtyä töitä tuottavammin. Aamusta säästyy kaksi tuntia - toinen nukkumiseen ja toinen työn aloittamiseen jo 8.00. Sen sijaan että laittautuu ja matkustaa työpaikalle.”

”Kaipaen keskittymisrauhaa, mikä onnistuu parhaiten kotitoimistolla.”

”Kyl se on kans tän koronan jälkeen, et kaikki keskustelee ja tulee juttelee, mut sit niitä töitä ei saa tehtyä ni sit vähän turhauttaa ja illalla yrittää niitä tehdä. En mä sano et mä oisin mitenkään tehokkaampi toimistolla.” (H1)

Tuottavuuden ja aikaansaamisen yleiseen kokemukseen voi myös osaltaan heijastaa se, että enemmistölle kyselyn vastaajista oli selkeää mitä heiltä odotetaan niin etätöissä kuin lähitöissä. Vastaajista 55 % oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, onko sinulle selkeää mitä sinulta odotetaan ja mitä sinun pitää tehdä niin etätöissä kuin lähitöissä. Jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa oli 38 % ja jokseenkin eri mieltä 5 % vastaajista.

5.2 Yhteisöllisyyden ja viestimisen haasteet osana etätyöskentelyä

Opinnäytetyön tutkimusaineistosta nousi myös yhtenä vahvana toistuvana teemana yhteisöllisyyden koetut haasteet osana etätyöskentelyä. Kyselyssä kysyttiin sitä, kokeeko vastaaja vahvempaa yhteisöllisyyden tunnetta työyhteisöönsä lähitöissä vai etätöissä vai onko työnteekopai- kalla ylipäättään merkitystä yhteisöllisyyden tunteeseen. Vastaajista yli puolet 58,6 % koki vahvempaa yhteisöllisyyden tunnetta työyhteisössään lähitöissä ja 39,7 % vastasi, ettei työnteeko- paikalla ole merkitystä yhteisöllisyyden tunteelle.

Kyselyssä kysyttiin myös avoimella vastausvaihtoehdolla etätyön mahdollisia haasteita tai haittoja. Näissä vastauksissa korostui yhteisöllisyyden puute, sosiaalisten vuorovaikutustilanteiden vähyys, jolla osaltaan viitattiin myös tiedonkulkuun ja siihen, että kaikki tieto toimistolta ei saavuta etätyöntekijöitä. Näiden lisäksi toistuvia teemoja olivat huono ergonomia etäolosuh- teissa ja työn tauottamisen hankaluus.

”Jään paitsi usein tärkeästä tiedosta, jonka kuulee sivumennen kahviossa, käytävillä tai muuten vaan toimistolla jutellessa.”

”Haittoja ovat yhteisöllisyyden ja yhteisön puuttuminen. Työpaikalla ihmisten näkeminen ja heidän kanssaan jutteleminen sekä yhdessä ideoiminen on mukavampaa ja helpompaa paikan päällä. Toinen haitta on työpäivän luonnollisten taukojen väheneminen.”

”Ei tapaa työtovereita niin usein sekä tuntuu etäännyvän omasta työyhteisöstä aina vaan enemmän.”

Työterveyslaitoksen teettämän HELP-hankkeen selvitysten perusteella etätöihin siirtyminen on osaltaan voinut vaikuttaa yhteisöllisyyden tunteeseen sitä alentavasti ja lähityö on osaltaan vahvistanut yhteisöllisyyden kokemusta. (Ranki 2023.)

Vuorovaikutuksen ja viestimisen haasteet etätöissä ja sosiaalisten tilanteiden puute näytti vaikuttavan osaltaan vahvasti vastaajien kokemaan yhteisöllisyyden tunteen puutteellisuuteen. Luontevien vuorovaikutustilanteiden puute tuli myös ilmi ryhmähaastattelun tuloksista, asia ei kuitenkaan ollut niin yksinkertainen, että pelkkä toimistolla olo riittäisi korjaamaan yhteisöllisyyden puutetta tai yksinäisyyden tunnetta. Turhautumista vaikutti aiheuttavan se, että kun toimistolle tullaan työskentelemään, ei se takaa välttämättä yhtään enempää kohtaamisia tai keskusteluja kollegoiden kanssa.

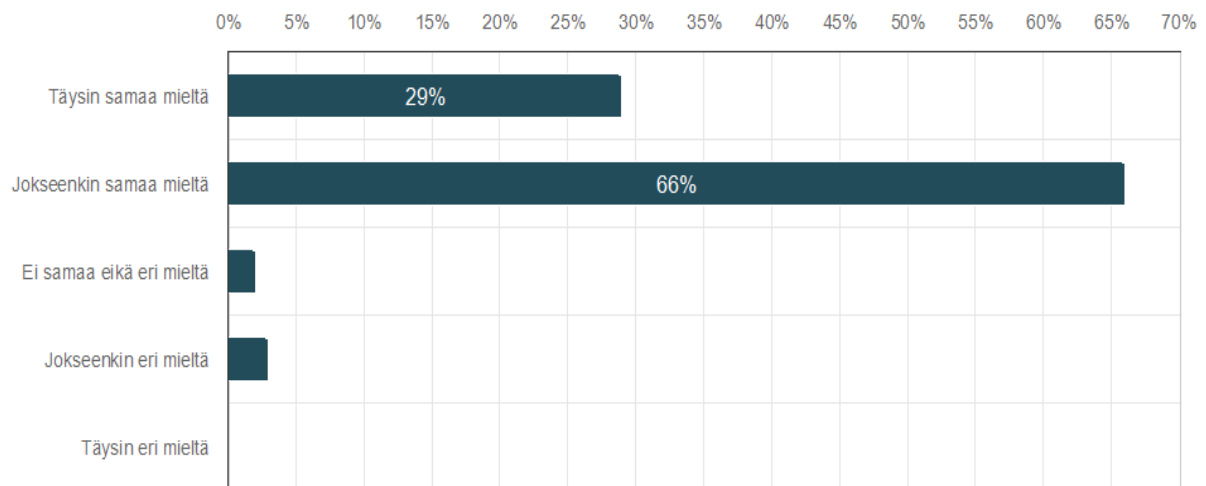
”Vaikka mä oon tääl joka viikko (toimistolla), en mä välttämättä törmää sinä aikana edes kaikkiin näihin tyypeihin.” (H1)

”Jos ei oo niin ulospäinsuuntautunut ja ota sitä roolia ni se voi olla oikeesti vaikeeta tulla osaksi porukkaa. Vieläkun toimistolla on vähän porukkaa, ni tuntuu et ois vielä enemmän yksin.” (H3)

”Miks mä oon täällä toimistolla jos tääl ei oo ketään muita?”

Viestinnälliset haasteet tulivat myös esiin osana opinnäytetyön tutkimusaineistoa. Haasteet tulivat ilmi koko organisaation kokouskäytäntöjen muodossa, Teamsin hyödyntämisen suhteen, sekä ylipäättään viestiminen eri kanavia hyödyntäminen etätöissä nähtiin välillä haasteellisena.

Kyselyssä kysyttiin sitä, toimiiko viestiminen helposti ja sujuvasti etätöissä eri viestintäkanavia hyödyntäen (esim. Teams, sähköposti ja puhelin)? Suurin osa vastaajista 66 % oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä ja vain 29 % vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Avoimista vastauksista kävi myös ilmi se, että haaste ei niinkään ole teknisissä välineissä vaan yhteisissä pelisäännöissä tai niiden puutteellisuudessa.



Kuvio 3: Kysymyksen: Toimiiko kommunikointi ja viestiminen helposti eri viestintäkanavia hyödyntäen etätöissä (esim. Teams, sähköposti yms.)? vastausten jakautuminen.

”Yhteys työkavereihin vaatii enemmän työtä ja kaikki eivät toimi etätöskentelyn kannalta sovitujen sääntöjen mukaan, mikä vaikeuttaa toisinaan työskentelyä.”

Tutkimusaineistosta kävi myös ilmi kyselyn osalta, että suurin osa vastaajista ei kokenut tarvitsevansa erityistä tukea etätöskentelyyn tai työskentelyvälineiden osalta. Kyselyssä kysyttiin avoimena kysymyksen sitä, kaipaako tai tarvitseeko työntekijä tukea etätöskentelyssä ja jos tarvitsee minkälaista tukea. Suurin osa vastaajista kuitenkin koki, että ei tarvitse erityistä tukea etätöskentelyyn. Huomionarvoisia näkökulmia tuli kuitenkin myös tämän kysymyksen osalta yhteisöllisyyden ja yhteisten pelisääntöjen terävöittämisen suhteen.

”Etätöiden mahdollistaminen on kannatettavaa. Näin ollen keskiössä on enemmänkin se, miten organisaatiot ylläpitävät yhteisöllisyyttä ja spontaania vuorovaikutusta. Tarvitsemani tuki on siis enemmänkin organisaation ja työyhteisön tasolla, ei yksilötasolla.”

”Aktiivisuus koko työyhteisön jäseniltä yhdessä yhteisöllisyyden ylläpitämiseen ja kehittämiseen.”

Organisaation kokouskäytänteet, eritoten Teams-kokousten käytänteet saivat kritiikkiä ryhmähaastattelun vapaaehtoisilta ja kyselyn vastaajilta. Vastauksissa korostui kokouskäytänteiden epäselvyys ja mahdollinen kankeus, haastattelun vastaajat kokivat, että kokouksia ei osata hyödyntää sosiaalisena vuorovaikutustilanteena.

”Kaikissa meidän kokouksissa keskitytään vaan siihen et se on kokous. Muulla kiinnitetään hirveesti huomiota siihen et tutustutaan. Aina ei tarvita sitä tapaamista, mut se kokouskäytäntö pitäis muuttaa. Jossain organisaatioissa vaaditaan et kerran viikossa kaikki kertoo omasta viikostaan.” (H1)

”En tiedä kaipaanko tukea, mutta tarvitsisimme enemmän käytäntöjä Teamsin hyödyntämisessä ja yhteisistä toimintatavoista esim. etäkokouksien ja yhteydenpidon suhteen.”

”Mulle on kans ylipäätään epäselvää kaikkien kokousten rakenteet. Vois olla hyvä et koko organisaation sisällä ois yhtenäiset kokouksetkäytännöt.” (H3)

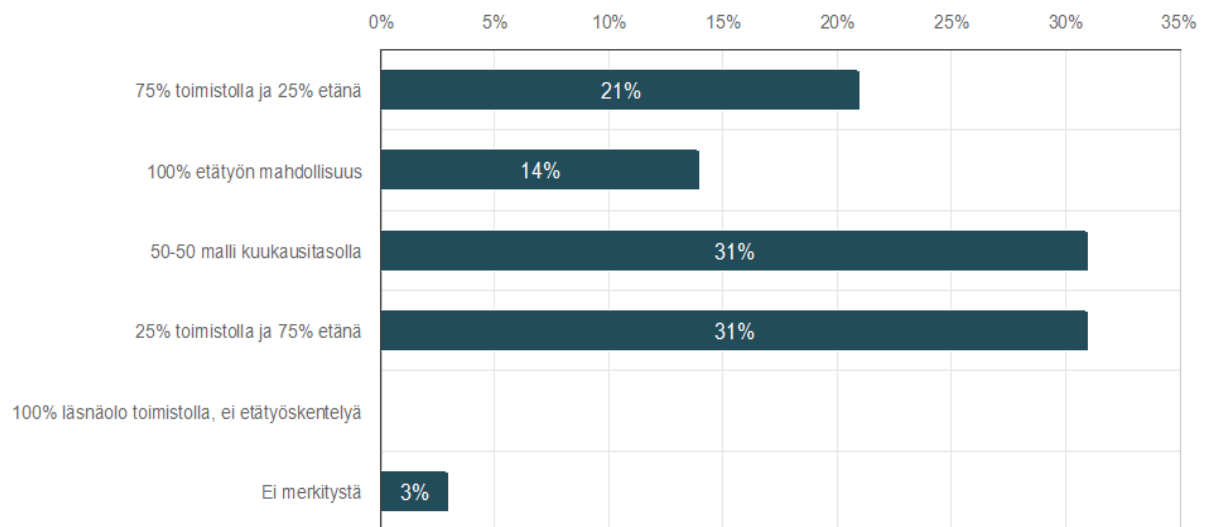
”Etäkokouksissa se vapaa keskustelu puuttuu, se ois asia mikä pitää korjata.” (H1)

Organisaatiossa on myös osastokohtaisesti ja osastotasoilla voitu erikseen sopia siitä, mitkä ovat niin sanottuja pakollisia kaikkien fyysistä läsnäoloa vaativia kokouksia tai muita tilaisuuksia, missä vaaditaan fyysistä läsnäoloa. Tämän tyyppisiä ”live” kokouksia on ollut muun muassa osaston oma viikoittainen osastokokous, johon tietyn osaston jäseniltä oletetaan toimistolle tuloa ja fyysistä osallistumista kokoukseen toimistoympäristössä.

5.3 Etätyön tulevaisuuden näkymät henkilöstön näkökulmasta

Etätyön tekemisen tulevaisuudesta ja etätyön jatkuvuuden toiveista kysyttiin myös kyselyssä ja aiheesta käytiin myös keskustelua ryhmähaastattelutilaisuudessa. Kyselyssä pyrittiin selvittämään mahdollista sitoutumista organisaatioon etätyön tekemisen mahdollisuuden osalta ja min-käläinen prosentuaalinen jako etä- ja lähityön välillä nähtiin ideaaliksi suhteessa omaan työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen.

Kyselyssä selvitettiin mikä olisi henkilöstön mielestä toimivin tapa työskennellä etätyössä ja toimistolla. Vastaajista 31 % oli sitä mieltä, että 25 % toimistolla ja 75 % etätöissä olisi mieluisin malli työskennellä. Vastaajista myös toiset 31 % oli taas sitä mieltä, että 50–50 malli kuukausitasolla koetaan toimivaksi tavaksi jakaa etä- ja lähityötä. Vastaajista 14 % oli sitä mieltä, että organisaatiossa pitäisi olla 100 % etätyön tekemisen mahdollisuus ja 3 % vastasi, ettei etätyön prosenttijaolla ole merkitystä.



Kuvio 4: Kysymyksen: Mikä olisi sinulle mieleinen prosenttijako etä- ja lähityön välillä? vastausten jakautuminen.

Etätöyön tekemisen prosenttijaosta nousi myös ajatuksia ryhmähaastattelun osallistujilta. Osallistujilla oli kyselyn vastaajia selkeämmät ja yhdenmukaisemmat mielipiteet ja ajatukset etäpäivien ja toimistopäivien jaolle. Ryhmähaastattelun vastausten perusteella kaikille osallistujille oli yhdentekevää, miten muut kollegat tekevät etätöitä ja he myös itse kokivat haluavansa tehdä enemmän etätöitä mitä se on nyt mahdollista organisaation etätöyösäännöksen mukaisesti, eli enemmän kuin 55 % kuukausitasolla. Kaikki kuitenkin osaltaan korostivat myös yhdessä tekemisen ja näkemisen tärkeyttä, esimerkiksi etukäteen sopimalla tiimi- tai osastotasolla milloin kaikki tulevat toimistolle työskentelemään.

”Jos rehellisesti sanoo, ni mä voisin olla koko ajan etänä – se ois se ideaali tilanne, mutta johtuen mun työtehtävistä mun on välillä oltava täällä, et kun otetaan ne työtehtävät huomioon ni en voi olla koko ajan etänä.” (H1)

”Mä en näkis sitä ongelmana, jos jotkut haluaa olla 100% etänä.” (H1)

”Mäkin tykkään tehdä etätöitä, kun mulla ei hirveesti oo sellasia töitä et mun pitäis just olla ihan paikan päällä. Se on nyt ihan sama et teenkö mä töitä etänä vai toimistolla. Vaikka mä oon toimistolla ni kaikki silti laittaa sähköpostilla tai Teamsilla viestiä.” (H2)

”Hyvä olis et kerran viikossa kaikki esimerkiks tapaa toimistolla. Meidän pitäis kokeilla eri tapoja. Sovitaan joku päivä, milloin kaikki tullaan toimistolle ja muuten voidaan sit olla etänä. Ja tätä kautta sit löytää se oikee tapa.” (H1)

”Mä koen tosi tärkeeks yhteisöllisyyden osalta et ollaan yhdessä ja tehdään töitä yhdessä, sellasta ideointia ja kehittämistä on helppo ja hyvä tehdä läsnä. Sellaisia spontaaneja hyviä keskusteluja syntyy helpommin.” (H3)

Etätyöskentelymahdollisuuden jatkumista henkilöstön näkökulmasta selvitettiin myös kyselyssä, sekä sitä, jos etätyön mahdollisuutta ei ollenkaan olisi tai se otettaisiin kokonaan pois, olisivatko työntekijät valmiita vaihtamaan työsuhdetta täysin uuteen organisaatioon. Kyselyn vastaajista lähes kaikki eli 98 % toivoi, että myös tulevaisuudessa on mahdollisuus työskennellä etänä. Kysymykseen ”voisitko vaihtaa työpaikkaa, jos etätyön mahdollisuutta ei olisi?” vastaajista 45 % oli valmis vaihtamaan työpaikkaa, jos etätyön mahdollisuutta ei olisi. Vastaajista 31 % ei osannut sanoa ja 15 % ei vaihtaisi työpaikkaa tästä syystä ja 9 % ei halunnut kommentoida kysymykseen. Myös haastattelussa nousi ilmi työpaikan vaihtamisen teema, jos etätyön tekemisen mahdollisuus päättyisi.

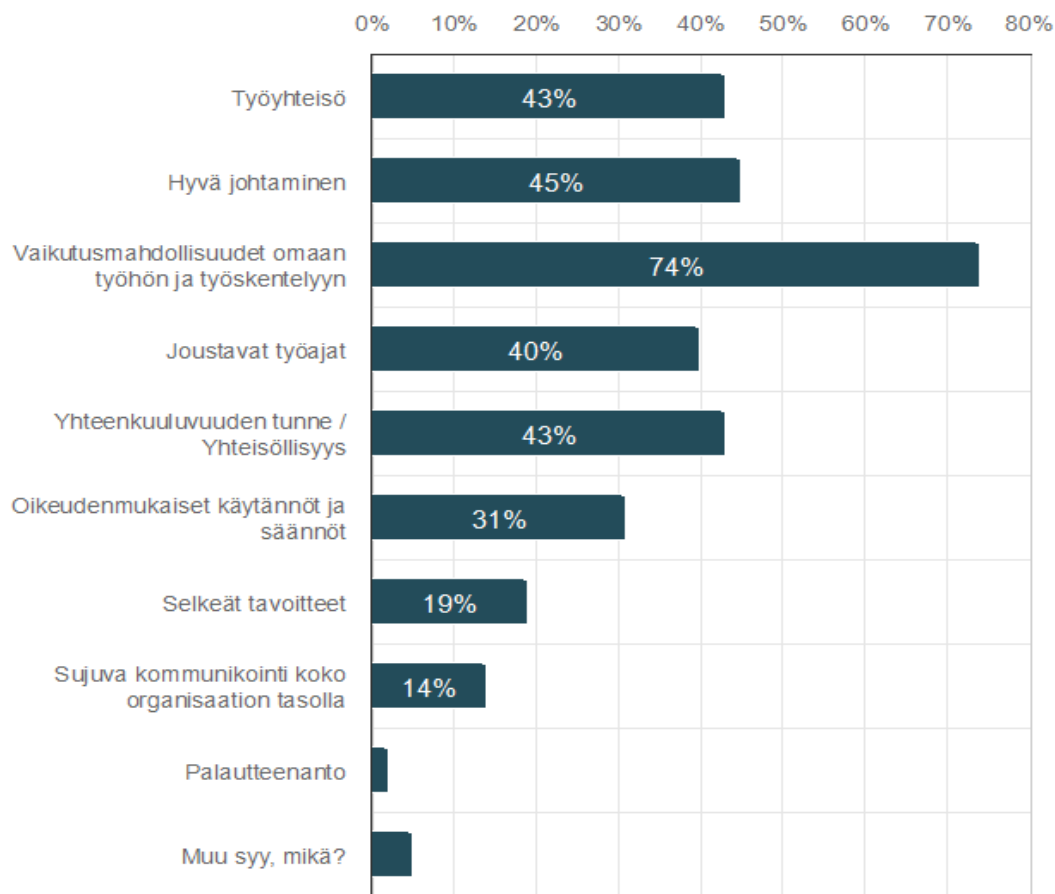
”Jos etätyö otettaisiin pois niin vaihdettaisiin työpaikkaa. Et kyl moni on sanonut ihan suoraan, et jos etätyöt loppuu ni loppuu työsuhdekin. En mä pystyis enää sopeutuu sellaseen ”ei etätöitä” ympäristöön, se olis kyllä aika hankalaa.” (H1)

Suomen Yrittäjien teettämän kyselyn mukaan 18–29-vuotiaista 64 prosenttia ja 30–44-vuotiaista 55 prosenttia harkitsisi työpaikan vaihtamista, mikäli etätyön tekemisen mahdollisuutta ei olisi (Brander 2023). Opinnäytetyön kyselyssä ei kuitenkaan selvitetty minkäänlaisia yksilöllisiä henkilötietoja, joten vastaajien ikää ei kyselyssä kysytty. Näin ollen Suomen Yrittäjien kyselyn vastauksiin vertaaminen ei ole täysin mahdollista, sillä tilaaja organisaation ikäkaumaa ei ole selvitetty.

5.4 Etäjohtaminen ja organisaation käytänteet

Etäjohtamisesta ei erikseen omalla kysymyksellään kysytty kyselyssä, mutta johtaminen nousi osaltaan esiin joko suorasti tai epäsuorasti monissa avoimissa vastauksissa, sekä johtamista myös sivuttiin osana ryhmähaastattelua. Johtaminen on kuitenkin vahvasti kytköksissä työntekijöiden yleiseen viihtyvyyteen ja työhyvinvointiin, niin etäolosuhteissa kuin myös toimistoympäristössä.

Kyselyssä kysyttiin mitkä kolme asiaa vaikuttavat omaan työhyvinvointiin positiivisesti ja tähän kysymykseen 45 % vastaajista oli valinnut ”hyvä johtaminen”. Hyvän johtamisen lisäksi 74 % vastaajista kertoi vaikutusmahdollisuuksien omaan työhön olevan yksi tärkeimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, myös työyhteisö ja yhteenkuuluvuuden tunne/yhteisöllisyys saivat 43 %.



Kuvio 5: Kysymyksen: Mitkä seuraavista asioista ovat sinulle henkilökohtaisesti tärkeimpiä etätöiden tekemisessä? (valitse kolme vaihtoehtoa, jos mahdollista), vastausten jakautuminen.

Hyvän johtamisen voidaan nähdä olevan tietoinen valinta. Parhaimmillaan johtaminen on palvelevaa johtamista, joka luo työyhteisöön yhteisen kulttuurin ja toimintatavan, jossa työntekijät kannustavat ja tukevat toisiaan. Esimiehen hyvä toiminta voi merkittävästi edistää työntekijöiden työhyvinvointia, sitoutumista ja tuottavuutta. Toimiva ja sujuva yhteistyö, sekä miellyttävä työympäristö helpottavat myös esihenkilön omaa työskentelyä ja johtamista. (Työterveyslaitos 2024.)

Osana johtajuuden teemaa tuli ilmi myös yleisluontainen luottamus työntekijöiden ja johdon välillä, myös nykyinen etätösojimus ja siinä rajattu työpäivän kesto ja prosentuaalinen etätöpäivien jakauma sai osakseen kritiikkiä.

”Nykyinen linjaus etätöiden tekemisestä lähtökohtaisesti estää pidempien päivien tekemisen kotoa.”

”Toivoisin enemmän luottamusta ja omaa harkintaa siihen, onko etätöissä vai toimistolla. Minusta on järkevää olla etänä silloin kun ei ole läsnä kokouksia, varsinkin kun ei ole omaa työhuonetta. Minusta ei tarvittaisi mitään tarkkaa prosenttimäärää etä- ja läsnätyön välillä.”

”Mä oon kokenu vähän tälläsen epätasa-arvosen olon tässä omassa roolissani, et jotenkin oletetaan et mun pitäis olla aina toimistolla.”

”Onko joku olettama, et etänä ei tehdä hommia ja sit vaan toimistolla tehdään? Nähdäänkö täällä meillä jotenkin, et kun ei olla toimistolla ei tehdä töitä?” (H1)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä on kyse tutkimuksellisesta kehittämisestä, jonka tavoitteena on saada uutta tietoa työelämän käytännöistä ja ratkaista todellisia olemassa olevia ongelmia. Opinnäytetyön aihe muodostui opinnäytetyöntekijän omasta mielenkiinnosta tutkia tilaajan organisaation etätyöskentelyn mahdollisia vaikutuksia ja mahdollisuuksia osana henkilöstön hyvinvointia ja tilaajan tarpeesta saada lisää tietoa etätyön vaikutuksista suhteessa henkilöstön työhyvinvointiin. Opinnäytetyö pyrki vastaamaan siihen, minkälainen vaikutus etätyöllä koetaan olevan yksilön omaan työhyvinvointiin henkilöstön näkökulmasta. Opinnäytetyön tarve muodostui todellisesta selvityksen tarpeesta tilaaja organisaatiolle ja opinnäytetyön tutkimustuloksia ja johtopäätöksiä on myös mahdollista soveltaa esimerkiksi muissa asiantuntijaorganisaatioissa, kuten SAK:n jäsenliittojen toimintaympäristöissä.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmiksi valittiin määrällinen kysely, sekä laadullinen ideariihityyppinen puolistrukturoitu ryhmähaastattelu. Tutkimusmenetelmät valittiin sen perusteella, minkä avulla pystyttiin vastaamaan tutkimuskysymykseen mahdollisimman selkeästi, kattavasti ja luotettavasti, sekä niin että saaduista tutkimustuloksista on todellista hyötyä opinnäytetyön tilaajalle ja opinnäytetyöstä saatuja tuloksia voidaan myös hyödyntää sekä käytännön, että konkretian tasolla opinnäytetyön tilaajan toimintaympäristössä.

Opinnäytetyössä pureuduttiin etätyön vaikutukseen suhteessa työntekijöiden työhyvinvointiin. Ensisijaisena tarkoituksena ja tavoitteena oli selvittää, miten opinnäytetyön tilaajan organisaation henkilöstö kokee etätyön tekemisen vaikuttavan omaan työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Analysoitavaa aineistoa saatiin kerättyä aiheesta erittäin onnistuneesti ja opinnäytetyön kyselyn vastausprosentti oli todella korkea, sekä ryhmähaastattelusta saatiin merkityksellisiä oivalluksia ja nostoja tukemaan kyselystä saatuja vastauksia ja tuloksia.

Yksi merkityksellisimmistä johtopäätöksistä mitä opinnäytetyön tutkimustulosten valossa voidaan todeta, on se, että henkilöstö toivoo vahvasti etätyön, sekä hybridityön jatkumista myös tulevaisuudessa. Tämän tiedon valossa voi päätellä, että opinnäytetyön tilaajan organisaatiossa etätyö on löytänyt vahvasti paikkansa osana työntekemisen muotoja ja etätyö on tullut pysyvästi jäädäkseen. Myös hybridityön voidaan nähdä jatkuvan ja mahdollisesti jopa lisääntyvän, siltä osin kuin se on mahdollista ja toivottua.

Opinnäytetyön tutkimustulokset osoittavat, että enemmistö vastaajista näkee etätyön positiivisena asiana työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kannalta. Tärkeimmiksi hyödyiksi koettiin

työmatkoista säästyvä aika, parempi keskittyminen työhön ja mahdollisuus yhdistää työ ja vapaa-aika sujuvammin. Avoimissa vastauksissa korostui myös parempi palautuminen ja mahdollisuus keskittyä perheeseen ja omiin harrastuksiin työajan ulkopuolella.

Saatujen tulosten perusteella vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja hyvä johtaminen nähdään myös oleellisimpina työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. Työhyvinvoinnilla on itsessään jo merkitystä organisaation omalle kilpailukyvyllä ja työntekijöiden sitoutuneisuudelle.

Etätyön haasteiksi nousivat yhteisöllisyyden ja sosiaalisten vuorovaikutustilanteiden puute, mikä voi osaltaan vaikuttaa työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunteeseen negatiivisella tavalla. Myös erilaiset viestinnän haasteet, erityisesti kokouskäytänteiden epäselvyys ja teknisten välineiden käyttöön liittyvät ongelmat nousivat esiin.

Opinnäytetyön tutkimuksen vastaajat olivat osaltaan jakautuneita siitä, mikä olisi optimaalisin etä- ja lähityön jakautuminen käytännön tasolla. Suurin osa vastaajista näkee etätyön jatkumisen erittäin tärkeänä ja oleellisena asiana suhteessa omaan työhyvinvointiin, mutta tuloksissa korostuu myös tarve toimiston tarjoamille mahdollisuuksille yhteisöllisyyden ja yhteistyön edesauttajana.

Opinnäytetyöstä saadun tiedon perusteella voidaan todeta, että organisaation henkilöstö näkee etätyöskentelyn tärkeänä osana omaa työhyvinvointiaan. Henkilöstöllä on positiivisia näkemyksiä etätyön tarjoamista mahdollisuuksista työhyvinvoinnin parantamisessa. Tämä antaa osaltaan viitteitä siitä, että organisaation kannattaa jatkaa etätyöskentelyn tukemista ja kehittämistä osana työhyvinvoinnin edistämistä. Tämän lisäksi opinnäytetyöstä saadut tulokset tarjoavat arvokasta tietoa etäjohtamisen kehittämiseksi ja sen tukemiseksi. On tärkeää työhyvinvoinnin näkökulmasta ja henkilöstön sitoutuneisuuden kannalta, että organisaatio ottaa huomioon henkilöstön näkemykset ja tarpeet etätyön suhteen ja pyrkii luomaan toimivia käytäntöjä ja tukirakenteita etätyön tekemiselle tehokkaasti ja miellyttävästi.

Opinnäytetyöstä saatuja tuloksia tullaan esittelemään myös opinnäytetyön tilaajan pyynnöstä koko tilaaja organisaatiolle yhteisesti, kun opinnäytetyö prosessi on saatu osaltaan päätökseen. Opinnäytetyön tuloksia tullaan käymään opinnäytetyön tekijän toimesta yhteisesti lävitse koko henkilöstön kanssa yhteisessä vapaaehtoisessa Teams-tilaisuudessa. Tällä tavoin opinnäytetyön tuloksia päästään jalkauttamaan heti tutkittuun toimintaympäristöön ja tilaaja organisaatio pää-

see osaltaan pohtimaan organisaation nykyisiä etäkäytänteitä ja mahdollisesti luomaan opinnäytetyöstä saatujen tulosten ja johtopäätösten pohjalta uudenlaisia tapoja toimia ja työskennellä niin etänä kuin toimistolla.

Yhteenvedona voidaan todeta, että etätöillä on merkittäviä positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen, mutta samalla on tärkeää huomioida yhteisöllisyyden ja viestinnän haasteet, sekä löytää tasapaino etä- ja lähityön välille organisaation tarpeiden ja työntekijöiden toiveiden mukaisesti.

Opinnäytetyön tekoprosessi itsessään eteni erittäin sujuvasti ja etukäteen suunniteltujen aikataulujen puitteissa. Opinnäytetyön tutkimuksen kyselyaineiston keruussa positiivisesti yllätti erittäin korkea kyselyn vastausprosentti ja vapaaehtoisten positiivinen halukkuus osallistua vapaamuotoiseen ryhmähaastattelutilaisuuteen. Opinnäytetyön tutkimuksesta kerätty aineisto oli myös osaltaan erittäin kattavaa ja konkreettista, sekä kerätty aineisto vastasi hyvin opinnäytetyön tutkimuskysymykseen.

Etätöiden vaikutusta työhyvinvointiin voisi myös tutkia jatkossa esimerkiksi pelkästään yhteisöllisyyden näkökulmasta tai pureutumalla johonkin muuhun tiettyyn juurisyyhyyn millä on vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin hybridityöympäristössä. Jatkotutkimukseen sopivia aihekokonaisuuksia voisi muun muassa olla yhteisöllisyyden vaikutus yksilön ja yhteisön työhyvinvointiin hybridityyppisessä toimintaympäristössä tai etätöiden suora tai epäsuora vaikutus yhteisöllisyyteen työhyvinvoinnillisesta näkökulmasta.

LÄHTEET

- Airila, Auli 2022. Etä-, lähi- vai hybridityö? Vai sittenkin vastakkainasettelusta sujuvaan työkykyä tukevaan työhön? Blogikirjoitus 13.5.2022. Viitattu 3.4.2024. <https://www.varma.fi/ajankohtaista/blogit-ja-podcastit/blogit/2022-q2/eta--lahi--vai-hybridityo-vai-sittenkin-vastakkainasettelusta-sujuvaan-tyokyky-tukevaan-tyohon/>
- Ammattiliitto Pro 2024. Työssä jaksaminen. Viitattu 8.1.2024. <https://proliitto.fi/fi/tyoelamantietopankki/tyossa-jaksaminen#26ec5ea1>
- Bergholm, Tapio 2013. SAK:n historia. Viitattu 13.2.2024. <https://www.sak.fi/serve/sakn-historia>
- Brander Heli 2023. Työelämän murros hybridityön opas tulevaisuuden johtajille. Viitattu 4.1.2024. <https://sites.utu.fi/exc/tyoelaman-murros-hybridityon-opas-tulevaisuuden-johtajille/>
- Elo 2020. Tietokortti: etätöiden hyvä johtaminen. Viitattu 11.1.2024. file:///C:/temp/elo_tyokykyjohtamisen_kasikirja_etatyon_johtaminen.pdf
- Goldberg Emma 2023. Remote work effects. The New York Times 10.10.2023. Viitattu 4.1.2024. <https://www.nytimes.com/2023/10/10/business/remote-work-effects.html>
- Hallinto 2021. Etätökykysely: Painopisteet – kolme tärkeintä 16.6.2021. Viitattu 2.1.2024. Ei julkaistu.
- Hallinto 2022. SAK:n Henkilöstöhallinnon asiakirja: Perehdyttämishjelma. Etätösojimus 1.11.2022. Viitattu 2.1.2024. Ei julkaistu.
- Halme, Jouni 2018. Aivoriihi. Blogikirjoitus 2.10.2018. Viitattu 30.1.2024. <https://info.orchidea.dev/innovaatio-blogi/aivoriihi>
- Hasu, Mervi, Pahkin, Krista & Puttonen, Sampsa 2016. Työhyvinvointi paremmaksi – Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Tampere: Juneves Print. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Heinonen, Sirkka & Saarimaa, Riikka 2009. Työelämän laadulla parempaa jaksamista – Kuinka etätö voi auttaa? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ- ja elinkeinoministeriö: Edita Publishing Oy. Viitattu 8.1.2024. <https://tem.fi/documents/1410877/2106637/Et%C3%A4ty%C3%B6raportti+2009.pdf/07c1a658-b3d3-49ee-9762-6b6f4d05ed2c/Et%C3%A4ty%C3%B6raportti+2009.pdf>
- Juhala, Kirsi 2024. Analyysitavan valinta ja yleiset analyysitavat. Teemoittelu. Viitattu 26.3.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Juutinen, Soile & Mäkikangas, Anne & Mäkinen, Jaana-Piia & Oksanen, Atte & Sjöblom, Kirsi 2022. Turvallisesti etänä – työhyvinvointi ja sen johtaminen etätöissä: Hankkeen lopuraportti. Työelämän tutkimuskeskus ja Tampereen yliopisto. 7–8. Viitattu 15.4.2024. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/143793>

- Jyväskylän Yliopisto 2024. Tutkimusetiikka. Jyväskylän yliopisto 9.1.2024. Viitattu 17.1.2024. <https://openscience.jyu.fi/fi/opetus/perustutkinto-opiskelijat/opiskelumateriaalit/kirjasto-tuutori/3-tallenna-lahteet-ja-viittaa-oikein/tutkimusetiikka>
- Kataja, Jukka & Vuorinen, Merja 2021. Etäjohtaminen - mahdollisuus vai uhka. Viitattu 4.4.2024. <https://yritysakatemia.fi/asiantuntija-artikkeli/etajohtaminen-mahdollisuus-vai-uhka/>
- Kauti, Isaela, Lankinen, Erica & Rintala, Jani 2022. Työhyvinvoinnin johtaminen ja sen tuomat haasteet. Blogikirjoitus 27.5.2022. Viitattu 11.1.2024. <https://showcase.laurea.fi/opiskelijablogit/johtajuus-tanaan/2022/tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-sen-tuomat-haasteet/>
- Kehittämiskeskus Opinkirjo 2024. Tutkimuksen perusteet – aineiston analysointi. Viitattu 18.1.2024. <https://opinkirjo.fi/tutkimuksen-perusteet/aineiston-analysointi/>
- Kelo, Marjatta & Koski, Pirjo 2019. Toimintatutkimus menetelmänä. Blogikirjoitus 30.9.2019. Viitattu 30.1.2024. <https://blogit.metropolia.fi/masterminds/2019/09/30/toimintatutkimus-menetelmana/>
- Kiiskinen, Kirsi 2022. Etätyö - uhka vai mahdollisuus hyvinvoinnille? LAB Pro 23.8.2022. Viitattu 5.1.2024. <https://www.labopen.fi/lab-pro/etatyo-uhka-vai-mahdollisuus-hyvinvoinnille/>
- Kohonen, Iina & Mustajoki, Henriikka 2021. Mikä ihmeen tutkimusetiikka? Viitattu 24.1.2024. <https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimuksen-suunnittelu/mika-ihmeen-tutkimusetiikka>
- Koponen, Jonna & Salin, Lotta 2023. Kuinka etäjohtaminen määritellään. Blogikirjoitus 24.11.2023. <https://blogs.uef.fi/etajohtaminen/2023/11/24/kuinka-etajohtaminen-maaritellaan/>
- Koppa 2015. Määrällinen tutkimus. Jyväskylän yliopisto 23.4.2015. Viitattu 15.1.2024. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>
- Koppa 2021. Tilastollisesti kuvaava analyysi. Jyväskylän yliopisto 28.10.2021. Viitattu 16.1.2024. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/tilastollisesti-kuvaava-analyysi>
- Koppa 2021a. Laadullinen analyysi. Jyväskylän yliopisto 28.10.2021. Viitattu 2.2.2024. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/laadullinen-analyysi>
- Kovalainen, Anne & Poutanen, Seppo & Arvonen, Johanna 2022. Luottamus ja työn valvonta pandemian aikana. Työelämän tutkimus 20 (3) 2022. 334–335. Viitattu 15.4.2024. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/112955/75285> 333–361
- Krutova, Oxana & Melin, Harri & Turja, Tuuli 2020. Työelämän uusi normaali? Työpoliittinen aikauskirja 3/2020. 28–29. Viitattu 15.4.2024. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162481>
- Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. (E-kirja) Tampere: Vastapaino

- Kytömäki, Anu 2021. Yhteisöllisyys – kohtaamisesta syntyvää merkityksellisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Blogikirjoitus 8.9.2021. Viitattu 9.1.2024. <https://www.elakeliitto.fi/blogit/yhteisollisyys-kohtaamisesta-syntyvaa-merkityksellisyutta-ja-yhteenkuuluvuuden-tunnetta>
- Kytömäki, Anu 2023. Yhteisöllisyydestä apua yksinäisyyteen. Blogikirjoitus 15.6.2023. Viitattu 9.1.2024. <https://www.elakeliitto.fi/blogit/yhteisollisyudesta-apua-yksinaisyyteen>
- Laakkonen Heli 2023. Kysely: Kaksi kolmesta nuoresta harkitsisi työ-paikan vaihtoa, jos ei saisi tehdä etätöitä. Helsingin Sanomat 22.2.2023. Viitattu 4.1.2024. <https://www.hs.fi/talous/art-2000009410030.html>
- Lehtonen, Eija & Nokelainen, Petri & Puhakka, Ilmari 2024. Monipaikkainen työ haastaa oppimista ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tampereen yliopisto 30.1.2024. Viitattu 13.2.2024. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/70092658/monipaikkainen-tyo-haastaa-oppimista-ja-yhteenkuuluvuuden-tunnetta?publisherId=69818730&lang=fi>
- Lindholm, Maria 2022. Muutokset työssä edellyttävät työhyvinvoinnin kehittämistä. Työelämän tutkimus 20 (1) 2022. 140–146. Viitattu 3.4.2024. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/112325/68125>
- Melin, Harri 2020. Etätöy uutena normaalina. Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan. Tampere University. Viitattu 4.4.2024. verkkojulkaisu <https://www.tuni.fi/alustalehti/2020/04/24/etatyo-uutena-normaalina/>
- Mäentausta Riina 2021. Etätöyön yksinäisyys nakertaa jaksamista ja haastaa johtamisen – "Ennen näki naamasta, jos jollain alkoi työ painaa", sanoo henkilöstöpäällikkö. Yle 24.5.2021. Viitattu 5.1.2024. <https://yle.fi/a/3-11925619>
- Mäkelä, Anton 2023. Miten toteuttaa kyselytutkimus AMK opinnäytetyössä? Viitattu 16.1.2024. <https://showcase.laurea.fi/opiskelijablogit/opinnaytetyot/2023/miten-toteuttaa-kyselytutkimus-amk-opinnaytetyossa/>
- Niinivuo, Samuli 2023. Väittely toimisto-pakosta kiihtyy: Tutkimuksen mukaan etä-työn tuottavuus on verrattain heikkoa. Helsingin Sanomat 3.10.2023. Viitattu 11.1.2024. <https://www.hs.fi/talous/art-2000009893169.html>
- Nurmi, Heli 2016. Työuupumuksen itsehoito. Kuinka kierrän karikot. Tallinna: Kustannus Oy
- PayU GPO 2021. Cultivating team spirit while working remotely. Blogikirjoitus 23.02.2021. Viitattu 9.1.2024. <https://corporate.payu.com/blog/cultivating-team-spirit-while-working-remotely/>
- Pekkola, Juhani 2002. Etätöy Suomessa. Fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etätöyömpäristönä. Svenska handelshögskolan. Helsinki: Yliopistopaino. Viitattu 28.2.2024. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/860744d7-3934-4b32-84b1-d3e0beab5a9e/content>
- Petäinen Minna 2022. Kuormittava työ ajaa etätöyöhön – yhteenkuuluvuus ja hyvä johtaminen vetävät työpaikalle. Taloustaito 31.5.2022. Viitattu 5.1.2024. <https://www.taloustaito.fi/tyoelake/kuormittava-tyo-ajaa-etatyohon--yhteenkuuluvuus-ja-hyva-johtaminen-vetavat-tyopaikalle/#64cd74ac>

- Ranki, Sinimaaria 2023. Hybridityö, etätyö ja lähityö (HELP). Kohti työhyvinvoinnin ja tuotavuuden välisen yhteyden syvempää ymmärtämistä 13.1.2023. Viitattu 3.1.2024. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/hybridityo-etatyo-ja-lahityo-help>
- Rauramo, Päivi 2023. Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. Työturvallisuuskeskuksen julkaisuja. Viitattu 10.1.2023. <https://ttk.fi/julkaisu/etajohtaminen-ja-virtuaalinen-vuorovaikutus-tyoyhteisossa/>
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 2.2.2024. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html
- Sarkkinen, Marja 2020. Työhyvinvoinnin johtaminen on kova juttu. Työpiste verkkolehti 1.9.2020. Viitattu 11.1.2024. <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyohyvinvoinnin-johtaminen-on-kova-juttu>
- Seppälä, Maina 2023. Yhteisöllisyys mietityttää etätyön tekijöitä. Blogikirjoitus 17.1.2023. Viitattu 9.1.2024. <https://blogit.lab.fi/labfocus/yhteisollisyys-mietityttaa-etatyon-tekijoita/>
- STTK ry 2024. Miksi liittoon? Työelämään.fi. Viitattu 3.4.2024. <https://tyoelamaan.fi/ammattiliitot/miksiliittoon/>
- Suomen Akatemia 2024. Tutkimusetiikka. Viitattu 17.1.2024. <https://www.aka.fi/tutkimusrahoitus/vastuullinen-tiede/tutkimusetiikka/>
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry 2024. Me olemme SAK. Viitattu 2.1.2024. <https://www.sak.fi/me-olemme-sak>
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry 2024a. Alueoimistot. Viitattu 2.1.2024. <https://www.sak.fi/yhteystiedot/alueoimistot>
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry 2024b. Henkilökuntahaku. Viitattu 2.1.2024. <https://www.sak.fi/yhteystiedot/henkilokuntahaku>
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry 2024c. Arvot ja tehtävät. Viitattu 3.4.2024. <https://www.sak.fi/me-olemme-sak/arvot-ja-tehtavat>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Viitattu 24.1.2024. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Työsuojelu 2024. Työympäristö – etätyö. Viitattu 3.1.2024. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>
- Työterveyslaitos 2024. Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Viitattu 3.1.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>
- Työterveyslaitos 2024a. Hyvä johtaminen on tietoinen valinta. Viitattu 4.4.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-on-tietoinen-valinta>
- Vakkala, Hanna & Väättäinen, Henna 2023. Uutta tutkimusta kunta-alan etäjohtamisesta ja sosiaalisesta pääomasta. Viitattu 10.1.2023. <https://www.ulapland.fi/news/Uutta-tutkimusta-kunta-alan-etajohtamisesta-ja-sosiaalisesta-paaomasta/38013/74c21be2-2472-4929-9018-0132571ed305>

Vehkalahti, Kimmo 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Viitattu 28.2.2024.
<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bc1c2c8a-0eb8-4881-ba8f-510ce386b810/content>

LIITTEET

LIITE 1 Kyselylomakkeen sähköpostisaate

LIITE 2 Kyselylomake

LIITE 3 Ryhmähaastattelun sähköpostisaate

LIITE 4 Ryhmähaastattelun ohjaavat kysymykset

LIITE 1 Kyselylomakkeen sähköpostisaate

Hei kaikille!

Jos ette vielä ole huomanneet, olen opintovapaalla suorittamassa opintojeni viimeistä vaihetta eli opinnäytetyötä (opiskelen Yhteisöpedagogin ylempää ammattikorkeakoulututkintoa). Käsittelen opinnäytetyössäni etätöiden vaikutusta ja etätöiden mahdollisuuksia suhteessa työhyvinvointiin.

Nyt olen edennyt opinnäytetyöprosessissani tutkimusvaiheeseen ja tutkimuksen ensimmäinen osa on kysely SAK:n henkilökunnalle. *Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista.* Kyselyssä on yhteensä 14 kysymystä ja lähes kaikki kysymyksistä ovat "täysin samaa mieltä - täysin eri mieltä" rastiin tyypisiä kysymyksiä. **Kysely on auki 27.2 saakka.**

Kysely on anonymisoitu siten, ettei annettuja vastauksia ole mahdollista yhdistää vastaajaan, eikä henkilötietoja kerätä.

Toivon kaikkien ottavan osaa tähän kyselyyn, jotta vastausprosentti olisi mahdollisimman korkea ja kyselystä saatu aineisto mahdollisimman luotettava!

Linkki kyselyyn: <https://link.webropol.com/s/laurankysely>

Kiitos kaikille jo etukäteen ja tsemppiä jokaiselle kevään koitoksiin!

Laura Vanhala

LIITE 2 Kyselylomake

1. **Mitkä seuraavista asioista ovat sinulle henkilökohtaisesti tärkeimpiä etätöiden tekemisessä? (valitse kolme vaihtoehtoa, jos mahdollista):**
 - Työmatkoista säästyvä aika
 - Parempi keskittyminen työhön ja oma rauha
 - Työn ja vapaa-ajan sujuvampi yhdistäminen
 - Teams-kokoukset
 - Mahdollisuus nukkua pidempään
 - Ei tarvitse ehostautua samalla tavalla kuin tultaessa toimistolle
 - Säästän rahaa (työmatkustaminen, lounaat yms.)
 - Koska muutkin työyhteisön jäsenet tekevät etätöitä
 - Ei merkittävämpää syytä
 - En työskentele etänä
 - Muu syy, mikä?
2. **Mitkä koet olevan sinulle etätöiden hyödyt ja haitat? Mainitse kaksi hyötyä ja kaksi haittaa (esim. hyöty: saan etänä tehtyä töitä tuottavammin & haitta: koen yksinäisyyttä etätöissä)**
3. **Mikä olisi sinulle mieleinen prosenttijako etä- ja lähityön välillä?**
 - 75% toimistolla ja 25% etänä
 - 100% etätöiden mahdollisuus
 - 50-50 malli kuukausitasolla
 - 25% toimistolla ja 75% etänä
 - 100% läsnäolo toimistolla, ei etätöitä
 - ei merkitystä
4. **Toivotko, että myös tulevaisuudessa on mahdollisuus työskennellä etänä?**
 - kyllä
 - en
 - en osaa sanoa
 - ei merkitystä
5. **Voisitko vaihtaa työpaikkaa, jos etätöiden tekemisen mahdollisuutta ei olisi?**
 - kyllä
 - en
 - en osaa sanoa
 - en halua kommentoida
6. **Mitkä asiat ensisijaisesti vaikuttavat työhyvinvointiisi positiivisesti (valitse kolme, jos mahdollista):**
 - Työyhteisö
 - Hyvä johtaminen
 - Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työskentelyyn
 - Joustavat työajat
 - Yhteenkuuluvuuden tunne / Yhteisöllisyys

- Oikeudenmukaiset käytännöt ja säännöt
- Selkeät tavoitteet
- Sujuva kommunikointi koko organisaation tasolla
- Palautteenanto
- Muu syy, mikä?

7. Koetko etätöön vaikuttavan työhyvinvointiisi positiivisesti?

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

8. Koetko etätöön vaikuttavan työssäjaksamiseesi positiivisesti?

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

9. Koetko vahvempaa yhteisöllisyyden tunnetta työyhteisössäsi lähitöissä (eli toimistolla) vai etätöissä?

- Koen vahvempaa yhteisöllisyyttä lähitöissä
- Koen vahvempaa yhteisöllisyyttä etätöissä
- Työntekopaikalla ei ole merkitystä yhteisöllisyyden tunteelleni
- En osaa sanoa

10. Toimiiko kommunikointi ja viestiminen helposti eri viestintäkanavia hyödyntäen etätöissä (esim. Teams, sähköposti yms.)?

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

11. Onko sinulle selkeää mitä sinulta odotetaan ja mitä sinun pitää tehdä niin lähitöissä kuin etätöissä?

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

12. Toivotko tai kaipaatko tukea etätöskentelyyn ja jos kaipaat, keneltä (esim. kolleigoilta, esimieheltä), sekä millaista tukea tarvitsisit (esim. Teamsin käyttöön ohjeita)?

13. Koetko saavasi enemmän aikaan etätöissä vai lähitöissä?

- Etätöissä
- Lähitöissä (toimistolla)
- Työtekopaikalla ei ole merkitystä
- En osaa sanoa

14. **Huolehditko itse omasta työssäjaksamisestasi ja hyvinvoinnistasi niin töissä, kuin töiden ulkopuolella (esim. tauottaminen työpäivinä, riittävä uni yms.)?**

numeroskaala 0 – 10

LIITE 3 Ryhmähaastattelun sähköpostisaate

Moikka kaikille!

Toivottavasti olette jo vastanneet mun eilen lähettämään opinnäytetyön kyselyyn, sillä lähestyn teitä nyt tämän aiheen tiimoilta.

Mun pitää osana tätä opinnäytetyön tutkimusprosessia järjestää kyselyn lisäksi myös pienimuotoinen ryhmähaastattelu, jossa puidaan läpi tätä samaa aihetta, eli etätyön koettua vaikutusta työhyvinvointiin.

Etsin nyt vapaaehtoisia tähän ryhmähaastatteluun (noin 1 h) ja ajattelin pitää sen esimerkiksi ensi viikon keskiviikkona 21.2 aamupäivästä (esim. klo 10–11) Teams yhteyksin.

Tarkoituksena on siis käydä erittäin vapaamuotoista keskustelua etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin, mitä, miksi, miten – ajatuksella omasta näkökulmasta.

Mä kirjaan sitten itselleni ylös hyviä pointteja, ajatuksia ja mielipiteitä tukemaan kyselystä saatuja tuloksia.

Ryhmähaastattelun osallistujia ei kirjata mihinkään ylös, eikä henkilötietoja kerätä. Opinnäytetyössä voidaan viitata keskusteluun esimerkiksi. *”Henkilö 1 totesi voivansa henkisesti paremmin, kun sai tehdä puolet viikosta etätyötä”*.

Vastaa tähän viestiin, jos haluat/pääset osallistumaan! Voin laittaa pari kysymystä sitten pohdittavaksi etukäteen.

Kiitos taas kaikille!

Laura Vanhala

LIITE 4 Ryhmähaastattelun ohjaavat kysymykset

Ryhmähaastattelun 21.2.2024 kysymykset:

- 1. Miten koet etätyön vaikuttavan omaan työhyvinvointiisi?**
 - a. miten koet etätyön vaikuttavan muuhun työyhteisöön,
 - b. mitä olet mahdollisesti kuullut muilta?

- 2. Mitä haasteita olet kokenut etätöissä suhteessa työhyvinvointiin?**

- 3. Mikä olisi se tavoitetilä missä haluaisit, että organisaatio tasolla olla etätyön suhteen ja työhyvinvoinnin huomioimisen suhteen?**