



# **Etätyön hyödyt ja haitat työntekijän sekä työnantajan näkökulmasta**

Hämeen Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

2024

Juuso Tuominen

Koulutuksen nimi	Liiketalouden tradenomi	Tiivistelmä
Tekijä	Juuso Tuominen	Vuosi 2024
Työn nimi	Etätyön hyödyt ja haitat työntekijän sekä työnantajan näkökulmasta	
Ohjaaja	Riitta Ikonen	

---

Tämän opinnäytetyön aiheena on selvittää etätyöskentelyn hyödyt ja haitat työntekijän sekä työnantajan näkökulmasta sekä paneutua nykypäivänä yleistyvään etätyökulttuuriin työelämässä, mitä se pitää sisällään ja kuinka työskentely tällaisella tavalla sujuu.

Opinnäytetyössä teoriakehyksenä toimii etätyö, työhyvinvointi sekä työyhteisö. Työssä tarkastellaan etätyön sekä työyhteisön merkitystä työskentelykulttuurissa ja kuinka työskentelykulttuuri on muuttunut viime vuosien aikana. Tutkimusmenetelmänä käytetään kvalitatiivista menetelmää, koostuen lähdeperustaisesta teoriasta, sekä sisällyttäen siihen muutamia haastatteluita, jotta näkökulmaa tulee myös siitä, kuinka etätyö koetaan käytännön tasolla.

Opinnäytetyö pohjautuu ajankohtaiseen aiheeseen, joka vaikuttaa paljon työelämässä ja työskentelykulttuureissa. Aihetta on tutkittu viime vuosina paljon ja työelämässä siihen liittyviä työskentelytapoja kehitetään jatkuvasti. Opinnäytetyö on hyödyllinen niille, jotka harkitsevat etätyön mahdollisuutta työskentelymuotona, sekä yrityksille jotka haluaisivat ottaa kehitysaskelia työskentelykulttuurin muuttamisessa.

Degree Programme in Business Administration

Abstract

Author Juuso Tuominen

Year 2024

Subject The advantages and disadvantages of remote work from the perspective of the employee and the employer.

Supervisors Riitta Ikonen

---

The subject of this thesis is to find out the advantages and disadvantages of remote working from the employee's and the employer's point of view and focus on what is becoming common nowadays to the working culture in working life. Especially what it includes and how that way of work is organized with such a culture.

In the thesis, concepts of remote work, well-being at work and work community serves as the theoretical framework. The work examines the importance of remote work and the impact that work community has for the the working culture and how the working culture has changed in recent years.

The research method is a qualitative method, the topic consists of source-based theory, and including a few interviews, so that a perspective is also given on how remote work is experienced on a practical level.

The thesis is based on a current topic that has a significant impact on working life and working cultures. The subject has been studied a lot in recent years, and remote working methods are constantly being developed in working life. This work is useful for those who are considering the possibility of remote work as a form of working, or for companies that would like to take developmental steps in changing the work culture.

Keywords: Remote work, well-being at work, work community, work motivation

Pages 33 pages and attachments 0 pages

## Sisällys

Johdanto.....	1
1 Etätyö .....	2
1.1 Etätyö ja sen hyödyt työntekijän näkökulmasta .....	4
1.2 Etätyön haitat työntekijän näkökulmasta .....	5
1.3 Etätyö yrityksen näkökulmasta.....	6
1.4 Etätyön hyödyt ja haitat yrityksen näkökulmasta .....	6
1.5 Etätyö tulevaisuudessa .....	7
2 Työhyvinvointi .....	8
3 Työyhteisö .....	11
3.1 Työyhteisön vaikutus .....	12
3.2 Työyhteisön kehittäminen ja haasteet .....	13
4 Työmotivaatio .....	13
4.1 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio sekä niiden vaikutus .....	14
4.2 Työmotivaation kehittäminen ja haasteet .....	16
4.3 Tavoitteet ja niiden saavuttaminen.....	17
5 Haastattelu.....	19
6 Johtopäätökset ja pohdinta .....	23
Lähteet .....	25

## Johdanto

Etätyöskentely on yleistynyt viime vuosina. Isoin tekijä sen taustalla on 2019 alkanut koronapandemia. Tämän seurauksena kaikki työt, joita voitiin suorittaa tieto- ja viestintäteknikkaa hyödyntäen tietoteknisillä välineillä kuten tietokoneella, suoritettiin kotoa käsin etänä, välttäen kontaktit työpaikalla. Viime vuosia voidaan pitää merkittävänä ajankohtana työkuulttuurin muutokselle, joka pakotti yrityksiä tarkkailemaan ja uudistamaan työskentelytapoja. (Taskinen 25.8.2023 Tilastokeskus)

Erilaisia työskentelymuotoa ovat etätyöskentely, paikan päällä työskentely sekä näiden yhdistäminen eli hybridityö. (Työterveyslaitos n.d.) On väistämätöntä, että esiin nousee hyviä sekä huonoja puolia yleisesti sekä henkilökohtaisella tasolla niin yrityksen, kuin työntekijän näkökulmasta ja tässä tutkimuksessa on tarkoitus tutkia, kartoittaa sekä analysoida näitä esiin tulevia näkökulmia aiheesta.

Suomessa vuonna 2022 tilastokeskuksen mukaan tehtiin viidenneksi eniten etätöitä Euroopan maista, tässäkin tilastossa merkittävä muutos tapahtui viime vuosien aikana. Kyseinen työskentelymuoto on tällä hetkellä yleistymässä. (Taskinen 25.8.2023 Tilastokeskus)

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia kuinka työntekijät sekä yritykset kokevat etätyöskentelyn hyödyt ja haitat. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään mikä yhteys motivaatiolla ja työhyvinvoinnilla on päivittäisessä työskentelyssä. Tutkimuksen tarkoitus olisi hyödyttää yrityksiä, jotka haluavat kehittää työskentelykulttuuriaan tai työntekijöille, jotka pohtivat etätyöskentelymuotoa. Tutkimuksessa käsitellään etätyöskentelyn lisäksi etätöihin vaikuttavia tekijöitä, kuten työhyvinvointi, työyhteisö sekä motivaatio. Näillä kaikilla on yhteys työntekoon sekä eri etätyöskentelymuotoihin, ja ne ovat rakennuspalikoita työelämäkulttuurin kokonaisuudessa.

Opinnäytetyö on tutkimus, joka rakentuu tutkimuskysymyksen ympärille, joka käsittää etätyöskentelyn hyödyt ja haitat työntekijän sekä työnantajan näkökulmasta. Opinnäytetyö rakentuu teorian analysoimisella työhön eri lähteistä sekä haastattelujen avulla. Lisäksi tutkimuksessa liitetty muita avainsanoja, jotka ovat yhteydessä etätyöskentelyyn ja niiden kautta haetaan myös kysymyksiin vastauksia. Kuinka työympäristö sekä työhyvinvointi vaikuttaa työskentelyyn ja tämän lisäksi tutkimuksessa käsitellään mikä vaikutus motivaatiolla on työskentelyyn.

Johdanto osuudessa käydään hieman läpi aihetta ja sen valintaperusteita. Seuraavissa luvuissa avainsanat sekä tietoperusta aiheelle, jotka käsitellään tarkemmin seuraavissa kappaleissa. Avainsanojen jälkeen tutkimus sisältää haastatteluosuuden, jossa käsitellään tutkimuksessa olevia avainsanoja, kuinka ne vaikuttavat työelämässä.

Viitekehys opinnäytetyössä koostuu avainsanoista, joista ensimmäisenä on etätö, jota käsitellään erilaisista näkökulmista. Kyseinen termi toimii kehyksenä koko tutkimukselle, sekä tutkimuskysymykselle. Etätötä käsiteltäessä käydään läpi hyödyt sekä haitat työntekijän ja työnantajan näkökulmasta.

Toinen käsitteistä on työhyvinvointi, joka linkittyy työskentelymuotoihin sekä jokapäiväiseen työskentelyyn yrityksessä. Työyhteisöllä, joka on yksi käsitteistä, on myös vaikutus työhyvinvointiin. Kun yrityksessä on terve sekä turvallinen ympäristö ja työntekijöillä hyvä olla, takaa se kaikille parhaimman mahdollisen työhyvinvoinnin pohjan. Aihe on tärkeä yritykselle resurssien kannalta ja koko liiketoiminnan kannalta, sekä iso asia yksilötasolla työntekijälle. Työhyvinvointia käydään läpi käsitteenä itsessään, sen vaikutuksesta sekä kehittämisessä.

Kolmas käsite on työyhteisö, joka on jokapäiväisen työelämän ydin. Työyhteisöllä on suuri merkitys siinä, kuinka työntekijät kokevat työskentelyn yrityksessä ja kuinka se tukee työntekijöiden sekä työnantajan näkökulmasta prosesseja työpaikalla. Termi on tärkeä käsitellä sen linkittyessä etätöskentelyyn sekä muihin työskentelymalleihin. Työyhteisöllä on suuri vaikutus yksilön työskentelyyn yrityksessä.

Neljäntenä käsitteenä toimii tutkimuksessa työmotivaatio, jolla on suuri merkitys työn tehokkuudessa. Työmotivaation ylläpito on yksi haasteista etätöissä, kun pohditaan ärsykeitä, joita ympäristössä on. Työmotivaatio asiana on mielenkiintoinen sen laajoista vaikutuksista työelämässä sekä työskentelykulttuurissa.

## **1 Etätö**

Etätö määritellään ansiotyönä, joka suoritetaan työpaikan ulkopuolella, kuten kotona tai muussa vastaavassa paikassa sovitusti työnantajan kanssa eli paikkariippumattomasti. Etätöinä voidaan suorittaa sellaisia työtehtäviä, jossa voidaan hyödyntää tietotekniikkaa ja sähköisiä työvälineitä. Kuten tietokonetta, jolloin se mahdollistaa paikkariippumattomuuden, kun työt voidaan suorittaa etänä tietokoneelta. (Tilastokeskus etätöiden määritelmä n.d.)

Etätyössä suoritetaan samat työtehtävät mitä työnantaja määrittää, mutta esimerkiksi työntekijän omasta kodista käsin. Etätyötä voidaan suorittaa myös osittaisena etätyönä. Etätyössä noudatetaan samoja lakeja sekä sopimuksia kuin normaalissa työskentelyssä työnantajan tiloissa. On työntekijän sekä työnantajan välinen sopimus, millaiset työajat työntekijöillä etätyössä on. (Tilastokeskus etätyön määritelmä n.d.)

Esimerkkeinä etätöistä voidaan käyttää muun muassa myyntityötä, jota voidaan toteuttaa puhelimen sekä tietokoneen avulla. Puhelimella saadaan yhteys asiakkaaseen ja tietokoneella voidaan toteuttaa myyntiartikkeliin liittyvät toimenpiteet ja olla yhteydessä yrityksen sisäisesti, toisin sanoen myyntitapahtuma on suoritettava siten, että asiakas saa tarjouksen kirjallisesti tai jollakin muulla tapaa, jotta se on kuluttajalla saatavilla konkreettisesti. Mahdollisuuksia erilaisille työtehtäville etänä on paljon. Lähteeksi haettu yksi mahdollinen etätyö puhelinmyynnissä, jonka avulla kartoitettu puhelintyön määritelmä ja mahdollisuudet työskentelyyn. (Taloustutkimus n.d.)

Tämänkaltainen työ on lisääntynyt merkittävästi viime vuosina, työnhakijalle sen tarjoamien mahdollisuuksien ansiosta. Tällaiseen työhön tarttuvat useasti esimerkiksi opiskelijat, jotka pystyvät tehdä helposti etänä omilla laitteillaan työtä muutaman päivän viikossa.

Toinen esimerkki on taloushallintoala, jossa pystyy toteuttamaan tietokoneella kirjanpidollisia tai muuta alaan liittyviä työtehtäviä. Kirjanpito eli yrityksen rahaliikenteen kirjausta muun muassa osto- ja myyntilaskutusta sekä palkkahallinto voidaan toteuttaa etätyö- tai hybridi mallilla, aina toki yrityksen omat käytännöt huomioiden. Kirjanpito voidaan toteuttaa yrityksen tietokoneella, josta löytyy tarvittavat kirjanpito ohjelmat. (Suomen yrittäjät tietopankki n.d.)

Myös markkinointia voidaan suorittaa etänä, esimerkiksi erilaisia kampanjoita ja toteuttaa ne. Markkinointia on ollut aina, mutta se on muuttanut muotoaan viime vuosikymmenten aikana. Nykypäivänä suomalaisista noin 85 prosenttia käyttää sosiaalista mediaa, jolloin tämä toimii myös todella tehokkaana kanavana. Sosiaalisen median markkinointi mahdollistaa siis hyvin etätyöskentelyn nykypäivänä. (Suni 22.3.2023 Meltwater)

Yrittäjyys on tapa tienata elantoa, sekä työllistää itsensä lisäksi muita työntekijöitä. Yrittäjyyden perusta on liikeidea, jota tuotat asiakkaille. Se voi olla materiaalia tai palvelua. (Suomen yrittäjät tietopankki n.d.) Se on yksi tapa aloittaa etätyöskentely, kun yrityksen perustaa, pystyy määrittelemään työskentely-ympäristön ja tavan toteuttaa palveluita. Tästä hyvänä esimerkkinä on nykypäivänä yleistynyt hyvinvointi- sekä personal trainer palvelut, jotka toteutetaan etänä.

## 1.1 Etätö ja sen hyödyt työntekijän näkökulmasta

Lainsäädäntö ei tunne termiä etätöskentely, mutta siihen kuitenkin pätevät samat lait kuin muihinkin työskentelymuotoihin kuten työsopimus-, työaika- ja työturvallisuuslaki. Yhteiset pelisäännöt sovitaan yritysten sisäisesti. (Työsuojelu n.d.) Myös useasti työntekijällä on vapaus valita, tekeekö työt etänä vai lähityönä tai sekä että, eli hybridimuotoa käyttäen. Hybridimuodolla pyritään säilyttämään tietyt hyödyt yrityksen tiloissa työskentelyssä, kuten kohtaamiset työyhteisön jäsenten kanssa. (Varma 22.9.2023)

Hyötyjä etätöystä voi olla esimerkiksi työrauha, kun työskentelee yksin kotona. Lisäksi työmatkat poistuvat, joka luo säästöä lähtökohtaisesti työntekijälle. Hyvinvoinnin näkökulmasta työntekijä pystyy ostamaan juuri itselleen sopivat työskentelyapuvälineet. Esimerkiksi sähköpöydän, jolloin työskentelyasennon muuttaminen työpäivän aikana onnistuu paremmin. Lisäksi hyvinvoinnin näkökulmasta tartuntataudeilta suojautuminen onnistuu etätöskentelyssä, mikä myös vähentää sairauspoissaoloja. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Etätö antaa myös mahdollisuuden hoitaa muita arjen velvollisuuksia työpäivän aikana, joita useimmilla on. Tällaisia ovat esimerkiksi erilaiset kotiaskareet kuten pyykin- sekä astioiden pesu, joita voidaan suorittaa tauoilla. Työntekijä saa aktiivisen tauon, kun nousee työpisteeltä hoitamaan askareita. Tällainen työn oikeanlainen tauottaminen on hyväksi työhyvinvoinnille ja on pitkällä tähtäimellä kannattaa työntekijän näkökulmasta. Lisäksi tällainen toiminta viikkotasolla hyödyttää arjen aikatauluttamisessa. Kun esimerkiksi turvallisuus- sekä vastuusyistä suositellaan pyykit pestäväksi koneella silloin, kun on kotona, voidaan tämä suorittaa jo työpäivän aikana, kun kone pesee itsekseen pyykit. Tällöin vapaa-aikaa voidaan käyttää hyödyksi jollakin muulla tapaa, joka vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin heijastaen sen työskentelyyn, kun vapaa-aika voidaan kohdistaa esimerkiksi oman hyvinvoinnin edistämiseen. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Kun tarkastellaan työmarkkinoiden näkökulmasta työntekijän eduksi asiaa, etätötarjoavat mahdollisuuden hakea työpaikkaa joltakin muulta paikkakunnalta, jolloin tilanne tarjoaa laajemmat työmarkkinat työnhakijalle. Mahdollisuus siis kilpailuttaa hyvänä tekijänä palkkaa, sekä työetuja paremmin, kun töitä on laajalti tarjolla ja mahdollista hakea. Työnhakusivuston Jobly.fi kautta etätö hakuterminä tuli noin 1100 avointa etätöilmoitusta. (Jobly haku 30.3.2024)

## 1.2 Etätöön haitat työntekijän näkökulmasta

Etätöissä haittapuolena useasti koetaan sosiaalisten suhteiden kärsiminen työntekijöiden välillä, millä on vaikutus työyhteisöön. Vaikutus tapahtuu luonnollisesti, kun työpäivät yrityksen yhteisissä tiloissa työntekijöiden kanssa loppuvat, vähentyvät tai niitä ei ole ollenkaan. Etätö saattaa aiheuttaa väljenemistä työyhteisössä, eikä työyhteisöä näin ollen koeta välttämättä niin tiiviinä, kuin se voisi olla tai on ennen etätöskentelyn mahdollisuutta ollut. (Pantsu 28.11.2021 Yle)

Suurimmalla osalla yrityksistä on nykypäivänä käytössä sähköiset viestintäkanavat, suosituimpien joukossa on työelämässä Microsoftin Teams -viestintäalusta. Näillä järjestelmillä työntekijät pystyvät pitämään yhteyttä viestien sekä puheluiden välityksellä ja järjestämään kokouksia. Teams- tapaamiset yleensä istuttavat työntekijät työpöytien äärelle joka pitkällä aikavälillä vaikuttaa työhyvinvointiin, kun vaihtoehtona yritykset voisivat järjestää mahdollisuuden työntekijöillä olla kokouksien aikana ulkona lenkkipolulla ja kuunnella palaveria samalla. (Pantsu 28.11.2021 Yle)

Etätöskentelyssä nousee esiin ihmisten luonteet, ovatko he introvertteja eli sosiaalisesti hieman sisäänpäin suuntautuneita, jolloin yhteydenpito saattaa olla vähäisempää, kun yksilö nauttii omasta rauhasta työskentelyssä. Jos henkilö on ekstrovertti eli enemmän sosiaalisesti ulospäin suuntautunut, pitää hän tiiviisti muihin työyhteisön jäseniin yhteyttä myös etänä. (Pahkala 25.11.2024 Jyväskylän yliopiston journalistiikan opiskelijoiden verkkomedia)

Haittapuolia etätöskentelyssä saattaa ilmetä itsensä johtamisessa, sekä itseohjautumisessa ja oma-aloitteisuudessa. Aikaisemmin tällaisia asioita, kuten itsensä johtaminen ei tarvinnut työntekijöiden pohtia päivittäisessä työssään työskennellessään yrityksen tiloissa muiden työntekijöiden sekä esihenkilöiden läsnä ollessa. Etänä työskennellessä työntekijän pitää osata hallita oma työskentely itsenäisesti, toki esihenkilön etätuella. On tärkeää tiedostaa ajankäyttö sekä työtilanne, jotta työskentely pysyy tehokkaana ja tavoitteiden mukaisena etänä, myös yksin työskennellessä. Yhtenä haittapuolena voidaan pitää myös joissakin tapauksissa työmotivaation laskemista. Kun työtehtäviä ei suoriteta muiden työntekijöiden kanssa työpaikalla, vaan ne suoritetaan etänä itsenäisesti ja yksin, koska tällainen toimintatapa ei kaikille välttämättä sovi. Useasti työntekijälle voidaan tarjota mahdollisuus valita työskenteleekö hän etänä vai paikan päällä. Tällöin työntekijä halutessaan voi työskennellä haluamallaan tavalla, jolla pystytään edistämään työntekijöiden motivaatiota. (Suomen yrittäjät tietopankki n.d.)

### 1.3 Etätyö yrityksen näkökulmasta

Suomen yrittäjien teettämän työelämägallupin, jossa vastaajia oli tuhat työssäkäyvää, olivat osa sitä mieltä, että työajan sekä vapaa-ajan erottaminen on vaikeampaa ja helposti saattaa tehdä vapaa-ajalla työasioita. Tähän vaikuttaa myös se, ettei tällaisessa tapauksessa, kun etätyötä tehdään, pystytä samanlailla erottamaan työpaikkaa sekä vapaa-ajan viettopaikkaa, kuten kotia, kun päivän aikana myös työt suoritetaan kotoa käsin. (Suomen yrittäjät 22.2.2023 työelämägallup)

Etätyöskentelyn toimintatavoista ja pelisäännöistä yritys ohjeistaa yleensä yrityskohtaisesti työntekijöitä, kuinka työntekijät voivat työskennellä. Yritys saattaa tarjota mahdollisuuden työskennellä yrityksen tiloissa, mutta sallii täysipainoisesti etätyöskentelyn, jos työntekijä niin haluaa. Useasti tällainen vapaudenvalinta lisää työntekijöiden viihtyvyyttä, kun on vapaus valita kuinka työskennellä. Suomen yrittäjien teettämän työelämägallupin vastaukset kertovat työssäkäyvien mielipiteen siitä, jos etätyöt loppuisivat ja työt pitäisi aina tehdä paikan päällä. Lähes puolet vastaajista harkitsisi työpaikan vaihtoa. Gallupissa vastaajia oli noin 1100 työssäkäyvää henkilöä. (Suomen Yrittäjät 22.2.2023 työelämägallup)

Etätyöskentelyssä nousee tärkeään rooliin henkilöstöjohtaminen, koska yrityksen pitää pystyä hallitsemaan etänä henkilöstöä, mikä saattaa osoittautua haasteellisemmaksi kuin paikan päällä johtaminen. Yksi keinoista, jolla esihenkilö pystyy olla läsnä ja vaikuttaa työntekijöiden arjessa, on etäyhteydellä yhteydenpito. Esiin nousi Työterveyslaitoksen sivuilla painotus työntekijöiden sekä työnantajan viestinnän tärkeydestä. Esimerkiksi viikko- tai kuukausitasolla olevat palaverit eri tasoilla yrityksessä. Tasoilla tarkoitetaan tiimiä, yksikköä sekä koko yritystä. Tällaisilla tasoilla voidaan toteuttaa palavereja säännöllisesti. Jolloin voidaan pitää kiinni siitä, että myös esihenkilöt ja muut johtoasemissa olevat pääsevät olemaan läsnä osana työntekijöiden arkea ja tilanteen palvellessa myös toiseen suuntaan, että työntekijät pystyvät kommunikoimaan esihenkilöille päin. (Työterveyslaitos n.d.)

### 1.4 Etätyön hyödyt ja haitat yrityksen näkökulmasta

Yrityksen mahdollistaessa etätyöskentelyn, voi yritys säästää toimitilakuluissa, kun sen ei tarvitse pyörittää liiketoimintaa isoissa tiloissa vaan se voi hyödyntää työntekijöiden omia tiloja. Pienempiä liiketiloja löytyy myös helpommin keskeisemmältä sijainnilta, jolloin yritys saa näkyvyyttä samalla säästäen kustannuksissa. Vaikkakin keskeisemmällä sijainnilla myös vuokrat ovat kalliimpia, mutta hyötysuhde näkökulma on suurempi yrityksen kannalta siinä, että sen toimitilat sijaitsisivat hyvällä paikalla. (Varma 22.9.2023)

Sairauspoissaolot ovat myös vähentyneet etätyöskentelyn lisääntymisen myötä, sillä se poistaa mahdollisen viruksen tai muun vastaavan sairauspoissaolon aiheuttajan leviämisen. Etätyöskentelystä johtuen kontaktit työyhteisössä vähenevät joka osaltaan johtaa siihen, että työntekijät jäävät pienemmällä kynnyksellä sairauslomalle. Valtiovarainministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön etätyösuositusten vaikutusarvion mukaan sairauspoissaolot olivat vähentyneet jopa 30–50 prosenttia. (Sutela 26.10.2020 Tilastokeskus)

Etätyöskentelyssä yrityksen esihenkilöiden on hallittava työntekijöitä etäyhteydellä ja huolehdittava, että tarvittava työskentelytehokkuus pysyy yllä. Lisäksi esihenkilön on huolehdittava työntekijöistä etänä. Riskinä saattaa olla, ettei esihenkilö pysty vaikuttamaan tai havaitsemaan parannettavia epäkohtia työskentelyssä tai työyhteisössä, jos epäkohtia ei nosteta esille työntekijöiden toimesta.

Esihenkilöitä on siis koulutettava vastaamaan työelämän muuttuvan sekä entistä haastavamman henkilöstöjohtamisen tarpeita, esimerkiksi yrityksen sisäisillä koulutuksilla. Tällä tavalla voidaan taata esihenkilöiden ja johtajien tasolta asti toimiva työskentelykulttuuri. Etätyöskentelyssä on tärkeää esihenkilön sekä työntekijän välinen kommunikaatio, sen ylläpito sekä kehittäminen. Tällaiseen voidaan vaikuttaa selkeillä ohjeistuksilla työskentelyssä sekä tiiviillä sisäisellä viestinnällä ja yhteishengen ylläpidolla yrityksen henkilöstön kesken.

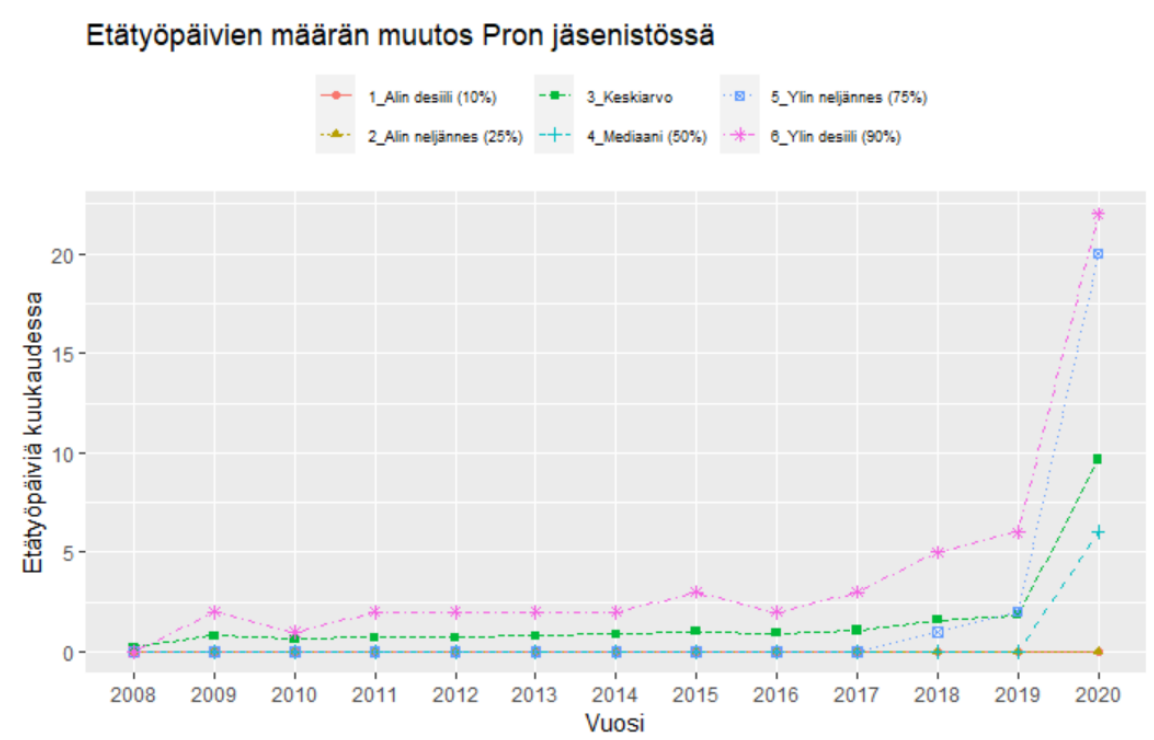
### 1.5 Etätyö tulevaisuudessa

Etätyö tulee yleistymään, kun yhä useampi yritys muuttaa työskentelykulttuuria tähän suuntaan. Etätyö mahdollisuutta käytetään nykyään myös työnhaussa houkuttimena sille, että työntekijällä olisi enemmän vapauksia työskentelymuodon suhteen. Huomioiden toki, että etätyö ei ole mahdollinen kaikilla aloilla, mutta ne missä se voidaan mahdollistaa, jatkaa yleistymistään tähän työskentelymuotoon. Valtaosa etänä työskentelevistä ihmisistä on kokenut positiiviseksi tällaisen mahdollisuuden ja tällöin yritykset hyödyntävät tämän maksimoidessaan tuottavuuden resursseillaan. Etätyö otti suuren harppauksen pakon sanelemana, kun koronapandemia rantautui Suomeen. Se vauhditti murrosta tähän työskentelymuotoon. Tämän jälkeen toimintatapoja muutettiin sekä sovelluksia, joita työelämässä käytetään, alettiin päivittämään. Muutoksia tehtiin paljon koko yrityksen prosessituotantoon, suurimpia muutoksen aloja taloushallintoala, jossa puitteet tällaiselle toiminnalle on ollut jo pitkään, viruksen myötä tämä toteutui jäädäkseen. (Varma 22.9.2023)

Kuvalla voidaan havainnollistaa etätyön merkittävää muutosta lähihistoriassa, kuinka viruspandemia vauhditti etätyön määrää ja samalla loi nopeaa muutosta

työskentelykulttuuriin. Vuonna 2020 etätyöpäivien keskiarvo vastaajien kesken oli n. 10 työpäivää kuukaudessa. Osa vastaajista ei tehnyt ollenkaan etätöitä, joka on ymmärrettävää sillä se ei ole välttämättä mahdollista, tai vastaaja ei halua näin toimia. Noin 10 prosenttia vastaajista teki kokoaikaisesti etätöitä. (Pro tutkimus 2.6.2021 työmarkkinatutkimus)

Kuva 1 Ammattiliitto Pro:n kuva työmarkkinatutkimuksesta (proliitto.fi 2.6.2021)



## 2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi tarkoittaa työn mielekkyyttä, terveyttä sekä turvallisuutta. Kyseiseen asiaan vaikuttavat tekijät ovat sosiaalisia, fyysisiä sekä psyykkisiä. Yleinen ilmapiiri sekä johtaminen ovat isoimpia asioita työhyvinvoinnissa. Usein voidaan miettiä työhyvinvointia yksinkertaisimmillaan siten, että onko työpaikalle mukava mennä. Hyvinvoinnin edistämisen vastuu on työpaikalla työnantajalla sekä työntekijöillä. Myös yhdenvertainen kohtelu on osaltaan sellainen, joka vaikuttaa paljon työilmapiiriin. (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa paljon eri organisaatiotasolla tapahtuvat päätökset, jotka peilautuvat työntekijöiden arkeen ja niillä on vaikutus tuloksen tekemiseen ja yleiseen ilmapiiriin ja hyvinvointiin työpaikalla. Hyvän työhyvinvoinnin rakentamisessa on tärkeää esihenkilön aktiivisuus työntekijöitä kohtaan sekä toisinpäin. Jos esihenkilö toimii yhdenvertaisesti, on sosiaalinen ja osa työyhteisöä ja siten pystyy paremmin ymmärtämään työntekijöitä, eikä ole eristäytynyt muista. Myös ehdotusten huomioon ottaminen ja selkeä

työtehtävien jakaminen ovat tärkeitä asioita esihenkilötyössä. Esihenkilön tehtävä on toimia esimerkkinä työntekijöille, jolloin esihenkilötoiminnalla on suuri vaikutus. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa työilmapiiri, jossa tarkoituksena olisi, että kaikki ovat samassa arvossa. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös millainen työympäristö on ja kuinka siinä on huomioitu työntekijöiden viihtyvyys taukokuoneessa sekä muissa henkilökunnan tiloissa, jotta sitä kautta pystyttäisiin vaikuttamaan työpaikalla viihtyvyyteen ja työmotivaatioon. (Työterveyslaitos n.d.)

Osana työhyvinvointia järjestetään henkilöstökyselyitä, jolla voidaan analysoida henkilöstön nykytilaa sekä kehitystarpeita. Henkilöstökyselyn voi järjestää yritys itse tai sen voi ulkoistaa esimerkiksi Eezy Flow:lle, joka on iso toimija Suomessa niin työpaikkojen välityksessä kuin henkilöstökyselyiden järjestäjänä. (Eezy henkilöstötutkimus n.d.)

Työturvallisuus tarkoittaa työympäristöä, joka on fyysisellä sekä psyykkisellä tasolla sellainen, että henkilöiden työpaikalla on turvallista työskennellä siellä taaten heille terveyden ja turvallisuuden suojan työntäjän velvoittamana. Asia koskee kattavasti koko organisaatiota ja näin ollen eri tasoilla työskentelevillä ihmisillä on kaikilla osuutensa ja merkityksensä tämän edistämiseen. Hyvä ilmapiiri vaikuttaa myös työturvallisuuteen, koska kun työntekijöillä sekä esihenkilöillä on keskenään toimiva keskusteluyhteys, pystytään asioita tarkastelemaan yhdessä eri näkökulmista rakentaen kaikille turvallista työpaikkaa. (Juutilainen 7.3.2022 Sosiaali- ja terveystietopalvelu)

Työhyvinvoinnin edistäminen ja sen huomioiminen niin ennaltaehkäisevästi kuin muutenkin on edistynyt ja on huomioitu paremmin. Tavoitteena työhyvinvoinnilla on, että työpaikalle on mukava mennä ja hyvä olla siellä työaikana, sekä myös vapaa-ajalla. Työhyvinvointia voidaan tutkia kyselyiden avulla sekä aktiivisella ehdotuksien huomioon ottamisella. Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa, jokapäiväisessä työssä. Työhyvinvoinnin parantaminen on jatkuva prosessi, sillä myös ympäristö muuttuu jatkuvasti. Työhyvinvointia voidaan parantaa selkeillä ohjeilla ja toimintatavoilla. Työntekijöiden ja esihenkilön välisellä toiminnalla voidaan rakentaa toimivaa, turvallista ja tasa-arvoista työyhteisöä. On tärkeää, että työhyvinvointi on työntekijälähtöistä, jolla voidaan vaikuttaa työmotivaatioon ja huomioiden että työntekijän työkuorma vastaa sellaista määrää, joka on sopiva yhdelle henkilölle suorittaa. (Työterveyslaitos n.d.)

Työhyvinvoinnista on tärkeää huolehtia, jotta työntekijät eli yritykset tärkeimmät resurssit ovat kunnossa, eikä poissaoloja tule sen takia, että työhyvinvointi olisi huono. Tämä vaikuttaa paljon yksittäisen ihmisen elämään, jos työelämän tai yksityiselämän asiat rasittavat jaksamista ja aiheuttaa esimerkiksi uupumuksen, tai muuta vastaavaa terveyteen liittyvää

riskiä. On myös yrityksen näkökulmasta kallista, jos työntekijä joutuu turvautumaan työterveyden palveluihin ja pahimmassa tapauksessa jättäytymään pois töistä, minkä ajaksi jokin korvaava työntekijä on saatava korvaamaan ja tätä kautta aiheuttaen yritykselle lisäkustannuksia. (Työterveyslaitos n.d.)

Työn vaikutukset ihmiseen seuraavat häntä myös vapaa-ajalla, jolloin on tärkeää huolehtia, ettei työllä ole negatiivista vaikutusta hyvinvointiin. On huomattava ero myös hyvinvoinnin, sekä työhyvinvoinnin välillä. Näillä on yhteys toisiinsa ja yksilöllä on vastuu huolehtia omasta hyvinvoinnistaan, sillä omilla teoilla ja valinnoilla on suuri vaikutus omaan hyvinvointiin kuten millaiset elintavat ihminen omaa. Hyvinvoinnin tasoon täytyy kuitenkin huomioida ulkoiset tekijät, jotka tähän vaikuttavat, kuten ympäristö sekä muut ihmiset. (Työterveyslaitos n.d.)

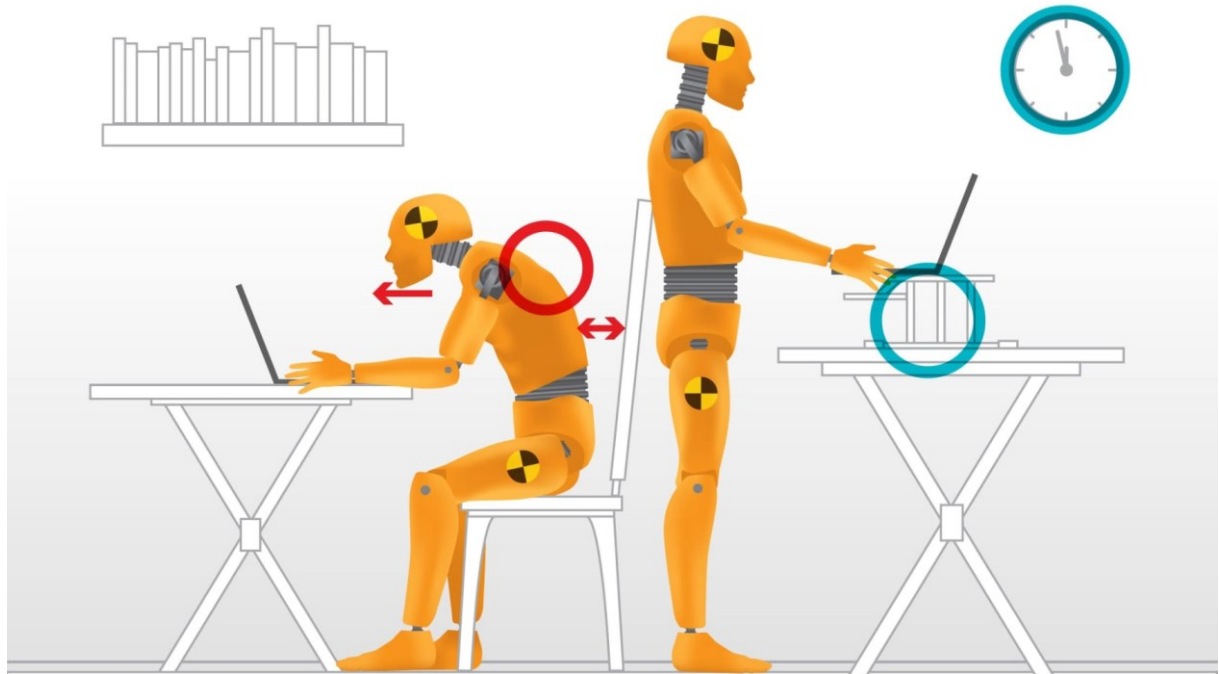
Työhyvinvointi on tärkeimpiä työkaluja työelämässä, se koskettaa jokaista työntekijää. Vastuullisen yrityksen on pidettävä huoli työntekijöiden hyvinvoinnista, sen resurssien avulla. Hyvinvointia voidaan kehittää tarjoamalla hyvä ja turvallinen ympäristö työskentelyyn, mikä takaa työntekijöille mahdollisuuden suorittaa työtehtävät mahdollisimman hyvin sekä viihtyisän ympäristön, jossa työt ovat mukava tehdä. Tällainen on jo osana hyvinvointia työelämässä. (Työterveyslaitos n.d.)

Työntekijöiden hyvinvoinnista voidaan pitää huoli kuuntelemalla työntekijöitä, osallistamalla työntekijöitä yrityksen kehityksessä sekä huomioimaan yksilötasolla työntekijät. On tärkeää ymmärtää ihmiset yksilöinä. Työhyvinvointia parannetaan muun muassa yhteisillä aktiviteeteilla yrityksen henkilöstön kesken, minkä tavoitteena on vaikuttaa positiivisesti ryhmähenkeen, mikä vaikuttaa työhyvinvointiin ja yleiseen ilmapiiriin. Henkisen työhyvinvoinnin lisäksi on tärkeää keskittyä myös fyysiseen hyvinvointiin ja taata esimerkiksi ergonomiset työskentelymahdollisuudet. Tähän on helppo puuttua sekä vaikuttaa paikan päällä työskennellessä yrityksen tiloissa, mutta etätöissä tällainen vaatii juuri yksilön itsestään huolehtimista, jotta myös etänä työskennellessä pidettäisiin ergonomiasta huolta. Yritys pystyy vaikuttamaan tällaiseen, antamalla muun muassa ohjeita sekä koulutuksia aiheesta. Koko yhteiskunnan kannalta on tärkeää kiinnittää huomiota työhyvinvointiin sekä tehdä ennaltaehkäisevää työtä tämän eteen. Jos työntekijät kärsivät hyvinvointiin liittyvistä ongelmista, vaikuttaa se eniten yksilöön ja hänen tulevaisuuteensa, jonka lisäksi se rasittaa taloudellisesti sekä resurssien kannalta yritystä ja myös koko yhteiskuntaa. (Puskala n.d. Työterveyslaitos)

Ylen artikkelin kuva havainnollistaa hyvin, millainen vaikutus työergonomialla on. Pienillä asioilla henkilö voi vahingossa aiheuttaa lihasjumeja, jos ergonomia on huono. Tällöin

pitkässä juoksussa tällainen toiminta tuottaa negatiivista vaikutusta työhyvinvointiin.  
(Hirvonen 31.10.2019 Yle)

Kuva 2 Ergonominen työasento Asmo Raimoaho (31.10.2019) Yle



Työhyvinvoinnin haasteita ovat muun muassa siihen ajoissa huomion kiinnittäminen yleisesti yksilön tasolla. Yleensä oireet huomataan vasta, kun tilanne on jo pahentunut. Olisi tärkeää tuottaa ennaltaehkäistävää työtä yrityksen suunnalta tämän estämiseksi. Myös yksilön oma ennaltaehkäisevä työ normaalissa arjessa pienillä asioilla on tärkeää. Ennaltaehkäiseviä asioita työhyvinvoinnin kannalta ovat muun muassa huomion kiinnittäminen riittävään unen saantiin, terveelliseen ruokavalioon, sekä säännölliseen liikuntaan. Nämä asiat tuottavat energiaa ja jaksamista. Lisäksi työskennellessä olisi tärkeää kiinnittää huomiota työergonomiaan, se huomaamattomasti useasti kärsii, joten pienillä asioilla siihenkin pystyy vaikuttamaan. (Työterveyslaitos n.d.)

### 3 Työyhteisö

Työyhteisö tarkoittaa ympäristöä sekä henkilöitä, jotka työskentelevät yrityksessä. Ympäristöllä tarkoitetaan yrityksen edustus- sekä työskentelytiloja, joissa yrityksen henkilökunta työskentelee. Työyhteisöön tavoitellaan rekrytointiprosessin kautta työntekijöitä, jotka ovat soveltuvia suorittamaan yrityksen työtehtäviä. Hyvän työyhteisön kulmakivi on

toimiva työympäristö, jossa työntekijät voivat suorittaa työtehtävät. Hyvä työympäristö on työntekijöille viihtyisä. Sieltä löytyy tarvittavat sekä nykyaikaiset välineet työtehtävien suorittamiseen sekä turvallinen ympäristö suorittaa nämä työtehtävät. Hyvään työyhteisöön myös vaikuttaa kuinka työntekijät työskentelevät yhdessä, suorittaen omat annetut työtehtävät ja samalla auttaen toisia työntekijöitä. (Moilanen n.d. Työturvallisuuskeskus)

Hyvässä työyhteisössä on selkeä työnjako, jotta kaikille on selkeä oma sekä muiden tehtävä. Tämä auttaa työskentelyprosessien sujuvoittamisessa, kun tiedetään, kuka tekee mitään, sekä kuka vastaa mistäkin, jolloin asioiden hoito on sujuvaa. Lisäksi yhteiset tavoitteet tuovat työntekijöitä yhteen, yhteisen tavoitteet saavuttamista voidaan tukea esimerkiksi bonuksilla, jotka ruokkivat työntekijöiden halua menestyä työtehtävässä ja suorittaa oma rooli parhaimmalla mahdollisella tavalla. Avoin kulttuuri on tärkeää myös hyvässä työyhteisössä, jossa pelisäännöt ovat kaikille samat, toiminta on läpinäkyvää ja päätökset voidaan tehdä avoimesti ja perustellusti, ketään suosimatta. (Moilanen n.d. Työturvallisuuskeskus)

### 3.1 Työyhteisön vaikutus

Hyvä työyhteisö on motivoiva, jolloin työpaikalla on mukava olla, mikä vaikuttaa työntekijöiden työtehoon sekä sitä kautta yrityksen tulokseen positiivisesti. Työyhteisön toimivuus on edellytys hyvälle liiketoiminnalle. Kaikilla yrityksessä on vaikutus siihen, kuinka työyhteisö toimii. Yrityksen johtohenkilöt määrittävät kuinka yrityksessä toimitaan ja sen mukaan esihenkilöt johtavat omalla toiminnallaan ohjeiden mukaisesti työntekijöitä. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Työyhteisöön vaikuttaa paljon, se kuinka työntekijöitä johdetaan. Jos henkilöstöjohtaminen ei toimi, se vaikuttaa välittömästi negatiivisesti työskentelyyn ja sitä kautta suorituskykyyn ja prosessien onnistumiseen halutulla tavalla. Henkilöstöjohtaminen on siis avainasemassa ja sen edistäminen on yksi osa-alueista onnistuneessa työyhteisön rakentamisessa. On tärkeää, että esihenkilö pystyisi samaistumaan työntekijöiden tilanteisiin, sekä aktiivisesti keskustelemaan työyhteisön jäsenien kanssa, koska puhuminen sekä avoimuus ovat tärkeitä elementtejä työyhteisössä. Myös ongelmanratkaisutaito sekä paineensietokyky auttavat työyhteisössä. Yleensä ongelmat pyritään ja pystytäänkin ratkaisemaan parhaiten yhdessä. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Työyhteisöön vaikuttavat johtamistaitojen ja esihenkilötyön lisäksi työntekijät itse. Työntekijän asenne, luonne sekä toimintatavat vaikuttavat muihin työntekijöihin. Nämä heijastuvat jokapäiväisessä arjessa ja saattavat aiheuttaa keskustelua yrityksessä. Hyvällä sekä ystävällisellä asenteella ja ammattimaisesti lähestyen toisia työkavereita sekä asiakkaita on

työntekijä silloin omalla toiminnallaan edistää työyhteisöä. Sellaiseen, jossa työntekijät tavoittelevat yhdessä määriteltyjä tavoitteita toisiaan auttaen. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Jos työyhteisö ei toimi, saattaa se aiheuttaa yksilötasolla työntekijälle ongelmia tai useammalle työyhteisössä, jolloin tilanteeseen olisi jo pitänyt puuttua. Pahimmassa tapauksessa se myös heijastuu asiakkaille. Ennaltaehkäisevällä työllä on suuri merkitys tässä. Selkeät toimintatavat ja hyvä kommunikaatio auttavat asian edistämiseksi. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

### 3.2 Työyhteisön kehittäminen ja haasteet

Tällaisessa asiassa ja sen kehittämisessä ovat suurimmassa roolissa työntekijät. Työntekijät ovat niitä, jotka päivittäin ovat toistensa kanssa tekemisissä. Työyhteisöllä on vaikutus työtehokkuuteen, joka osaltaan motivoi yritystä kehittämään jatkuvasti viihtyvyyttä työpaikalla, jolloin se on kaikkien etu. Työyhteisöä voidaan kehittää muun muassa yhteisillä aktiviteeteilla, jotka sulauttavat työyhteisöä enemmän yhteen, ja parantavat ryhmähenkeä. Myös sosiaalisuus työpaikalla lisää työyhteisössä viihtyvyyttä, sillä useasti työpaikalla saatetaan solmia pitkiäkin ystävyys-suhteita, jotka vaikuttavat niin työpaikalla, kuin vapaa-ajalla. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Työyhteisössä haasteena ovat muun muassa monikulttuuriset lähtökohdat, yksilöiden luonteenpiirteet sekä toimintatavat. Nämä saattavat vaikuttaa yhteisön työskentelyyn, sekä kommunikaatioon, jos vahvat luonteenpiirteet esimerkiksi ottavat valtaa, vaikka kaikki olisivat samassa asemassa. Lisäksi eri toimintatavat ja eri äidinkieli saattavat asettaa haasteita työskentelyssä sekä ilmapiirissä. Näihin asioihin esihenkilöllä on tärkeä rooli, jotta hän pystyy sulauttamaan yhteisön toimivaksi. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

## 4 Työmotivaatio

Motivaatio on ihmisen tuottama tila, jossa se määrittää psyykkisesti, jonkin asian tekemisessä kuinka tehokkaasti ja hyvin henkilö yrittää tavoitella lopputulosta. Motivaatioon vaikuttavat monta tekijää. Kun jotakin lähtee työstämään, silloin motivaatioon vaikuttavat muun muassa yleinen kiinnostus asiasta, ympäristö, vireystila sekä tavoite. (Mustonen 2018;134(23):2373–6 Duodemic)

Motivaatio saattaa muuttua. Vaikka henkilöllä olisi jotakin asiaa kohtaan korkea motivaatio, voi se jostakin esimerkiksi ulkoisista tekijöistä tai muuttuvissa tilanteista vaihdella. Mitä enemmän ihminen yrittää jotakin tavoitella, sitä korkeampi motivaatio on. Kun ihminen

haluaa jotakin tarpeeksi, on hän valmis tekemään mitä tahansa saavuttaakseen sen. Motivaatio riippuu tahdonvoimasta ja motivaatiota kannattaa tarkastella pidemmällä aikavälillä, eikä tehdä johtopäätöksiä yhden päivän perusteella. (Mustonen 2018;134(23):2373–6 Duodemic)

Kuva havainnollistaa hyvin, kuinka motivaatio voidaan jakaa kahteen eri suuntaan ja minkälainen merkitys sillä on muun muassa lopputuloksen kannalta. Tuleeko motivaatio tekemiseen sisäisesti omasta palosta tavoitella asiaa ja mielenkiinnosta asiaa kohtaan vai ulkoisista tekijöistä, kuten työn valmistumisen aikarajasta tai ulkoisesti asetetuista tavoitteista.

Kuva 3 Motivaatiojana (Opinvoimala n.d.)



#### 4.1 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio sekä niiden vaikutus

Sisäinen motivaatio tarkoittaa ihmisestä itsestään lähtevää halua toteuttaa tai mennä kohti jotakin asiaa, joka yleensä kumpuaa henkilön omista mielenkiinnon kohteista, tavoitteista, joita kohti hän pyrkii tai jostakin suunnitelmasta, jota hän noudattaa saavuttaakseen jotakin. Kun henkilö ryhtyy tavoittelemaan jotakin joka aidosti kiinnostaa, saattaa hän saavuttaa

tekemisellään keskittyneen tilan eli ”flow” tilan. Ilmiö tapahtuu, kun henkilö uppoutuu sillä hetkellä tekemäänsä asiaan, ja käyttää siihen sillä hetkellä kaiken energian sekä keskittymisen. Useasti kun jokin asia kiinnostaa ihmistä hän uppoutuu siihen nopeasti. Yleensä aloittaminen on asiasta riippumatta vaikeinta, mutta kun pääsee aloittamaan, tekeminen saattaa nopeasti syventää tilanteessa keskittymistä, jolloin lopettaminen saattaa olla vaikeaa. Yleensä keskittyneessä tilassa tuottavuus on parhaimmillaan. Työskennellessään olisi pyrkimys tavoittaa keskittynyt tila työtä kohtaan, joka hyödyttää työntekijää työnteossa. Ulkoiset ärsykkeet työympäristössä vaikuttavat keskittymiseen ja keskittyneen tilan saavuttamiseen. (Löyttyniemi 05.04.2016 Yle)

Sisäisestä motivaatiosta hyvänä esimerkkinä toimii korkeakouluopinnot, jotka ovat nykypäivänä seuraava opinaste oppivelvollisuuden päätyttyä. Tällaisissa opinnoissa ratkaisee eniten opiskelijan oma tahto valmistua. Työelämässä esimerkiksi yrittäjyys ajaa hyvin motivaatiota työskentelyssä, sillä henkilö tekee töitä itselleen sekä itseään varten ja näin ollen motivaatio työskentelyyn saattaa oman hyödyn kautta olla suurempi. (Mustonen 2018;134(23):2373–6 Duodemic)

Ulkoinen motivaatio tarkoittaa ulkoisista tekijöistä tuottavaa motivaatiota jotakin asiaa kohtaan, kuten opiskelussa työn valmistumiselle asetetut aikarajat tai arvosanat, jotka antavat tietynlaista painetta onnistumiselle ja sitä kautta luovat motivaatiota aihetta kohtaan. Työelämässä motivaation luojana saattaa toimia esimerkiksi bonus järjestelmä, joka kannustaa työntekijöitä tuottamaan parempia tuloksia jatkuvasti, jolloin motivaatio pysyy yllä, kun on jotakin, mitä henkilökohtaisesti pystyy tavoittelemaan yhteisien tavoitteiden työyhteisön sekä koko yrityksen kanssa. Motivaatiota tuottavat myös hyvä ympäristö sekä oikeanlainen ympäristö, jossa työskennellä kuten etätyöskentely. (Mustonen 2018;134(23):2373–6 Duodemic)

Työmotivaatiolla on suuri vaikutus työskentelyyn. Vaikka ihminen osaisi suorittaa hyvällä tasolla työtehtävät, saattavat ne sujua tehokkuudeltaan keskinkertaisesti, jos motivaatio on alhainen. Etätyöskentelyssä on tärkeää osata säilyttää motivaatio sekä ylläpitää sitä. Motivaatio saattaa kärsiä etätyöskentelyssä muun muassa ulkoisten ärsykkeiden kautta, kun huomio saattaa keskittyä muualle työnteon aikana ja kun ulkoiset tekijät kuten työkaverit sekä esihenkilön läsnäolo puuttuvat.

Yksilön työmotivaation puutos saattaa aiheuttaa yrityksessä ongelmia. Kun työtehtäviä suoritetaan esimerkiksi tiimeissä, on jokaisen tiimiläisen korkea työmotivaatio tärkeä maksimoidessa prosessien tuottavuuden. Motivaatio vaikuttaa tuottavuuteen, tuottavuus vaikuttaa yrityksen tulokseen ja yrityksen tulos vaikuttaa yrityksen kehitykseen. Pienillä

asioilla ja jokaisella yksilöllä työyhteisössä on suuri merkitys ja näin ollen myös motivaatio on tärkeä resurssi. On siis keskeistä että työntekijöillä on korkea työmotivaatio ja sitä pystytään ylläpitämään. On toki ymmärrettävä, että ihmisellä on tunne-elämä, jolla on suora vaikutus motivaatioon, eikä ole mahdollista, että motivaatio olisi aina yhtä korkealla. (MCS 19.10.2020)

#### 4.2 Työmotivaation kehittäminen ja haasteet

Työmotivaatioon voidaan vaikuttaa esimerkiksi työympäristön kehittämällä sekä tekemällä työskentelytilat viihtyisäksi, jotta ne parantavat yleistä viihtyvyyttä ja sitä kautta vaikuttavat työmotivaatioon. Myös työilmapiirillä, sekä työyhteisöllä on vaikutus työmotivaatioon. Kun työyhteisö on hyvä sekä innostava, on motivaatiokin useasti parempi työskennellessä. Positiiviset ihmiset jakavat myös muille energiaa, jolloin työpäivän jaksaa paremmin. Erilaisilla bonusjärjestelmillä, jotka toimivat siten kun jokin tavoite saavutetaan, voidaan työntekijät palkita rahallisella korvauksella tehdystä työstä joka vaikuttaa myös työntekijöiden motivaatioon suorittaa työtehtävät. (MCS 19.10.2020)

Työmotivaation eteen pystytään tehdä ennalta ehkäisevää työtä yrityksen toimesta, mutta myös työntekijöillä on oma vastuu työmotivaation ylläpitämisessä. Monesti tämä on myös asennekysymys. Esihenkilötyöllä on suuri merkitys työmotivaatioon. On tärkeää esihenkilötasolla huomioida työntekijöiden toiveet, kun kehitetään työprosesseja ja työskentelytiloja. Työntekijöiden mielipide on arvokas, sillä he näkevät useasti paremmin kehitettävät asiat, joita voitaisiin parantaa asiakasrajapinnassa sekä prosessituotannossa. Kun prosessit ovat kunnossa ja prosessivirtaus on sujuva niin pystytään minimoimaan virheitä, sekä parantamaan työntekijöiden motivaatio toteuttaa ja suorittaa prosessituotantoa yrityksessä. Kun toiminnassa ilmenee virheitä tai haasteita, se useasti vaikuttaa saman tien negatiivisesti motivaatioon. (MCS 19.10.2020)

Työmotivaatiosta on tärkeää käydä keskustelua työyhteisössä, erityisesti sen kehittämisen kannalta, mutta myös jos ongelmia yksilötasolla havaitaan. Tällaisessa tilanteessa aloite voi tulla esihenkilöltä, jos hän havaitsee motivaation laskun. Haasteena saattaa olla tilanteessa työntekijän puhuminen aiheesta, sillä työmotivaation muutos voi johtua esimerkiksi työyhteisöstä tai yksityiselämän tilanteesta. Tällaisissa tilanteissa on tärkeä kertoa luottamuksellisesti esihenkilölle asiasta ja käydä se läpi, jotta tilanne voidaan ratkaista molempia osapuolia hyödyttäen. (Tuomolin 17.11.2015 Kauppalehti)

### 4.3 Tavoitteet ja niiden saavuttaminen

Kuva 4 Tavoitteista toteutukseen havaintokuva Canva (n.d.)



Tavoitteet ovat tärkeitä työelämässä, ne sulauttavat työyhteisöä tiiviimmäksi, tavoiteltaessa yhteistä päämäärää. Tällaiset tavoitteet ovat useasti yrityksen johdon määrittelemät: erilaisia tavoitteita voivat olla budjetissa pysyminen, myynnin saavuttaminen, liikevaihdon parantaminen tai esimerkiksi työtyytyväisyyden parantaminen. Tavoitteita määritellään useasti vuosi kerrallaan, kun asetetaan lyhyen aikavälin tavoitteet. Tällöin niitä kerrataan säännöllisesti henkilöstölle, jotta ne ovat selkeät. Pidemmän aikavälin tavoitteet sijoittuvat yleensä 3–5 vuoden aikavälille. (Mielenterveystalo n.d.)

Tavoitteiden saavuttamiseksi työntekijöitä voidaan motivoida esimerkiksi rahallisesti, jolloin työntekijät suorittavat tuottavammin työtehtäviään ja prosessivirtaus on parempi. Parempi motivaatio työntekijöillä useasti heijastuu myös muihin työntekijöihin ja tätä kautta sillä on vaikutus työskentelyyn. Etätyöskentelyssä saattaa olla haasteena, ettei toisen työntekijän positiivinen energia välity samalla tavalla. (Mielenterveystalo n.d.)

Kuva havainnollistaa tavoitteiden asettamista, eli sitä minkälainen tavoite on hyvä. Tavoitteen on hyvä olla selkeä eli helposti ymmärrettävä ja toteutettava. Tavoitteen saavuttamiseksi määritellään organisaatiossa työntekijöiden rooli osana strategiaa ja toimintatapoja, jotka vievät tavoitteita kohti. On tärkeää, että jokainen työntekijä antaa oman panoksensa, ymmärtäen vaikutuksensa kokonaisuudessa. (Opinvoimala n.d.)

Kuva 5 Tavoitteet (Opinvoimala n.d.)

OPINVOIMALA.FI

## SELKEÄ

Hyvä tavoite on selkeästi määritelty ja käytännönläheinen. Esimerkiksi tavoite "elää paremmin" on hyvin suurpiirteinen, ja sen saavuttaminen on siksi epätodennäköistä.

Tavoitteen muotoilussa kannattaa pohtia:

- Mitä haluan saavuttaa ja miksi?
- Kuka/ketkä ovat mukana?
- Missä ja miten menen tavoitetta kohti?
- Mitä rajoituksia ja haasteita tavoitteeseen liittyy?

## MITATTAVA

Tavoitteen tulee olla mitattavissa. Yksinkertaisia esimerkkejä mitattavuudesta ovat kouluarvosanat, älypuhelimien käytön seuraaminen tai askelmittarin askelmäärä, mutta kaikkia asioita ei kannata arvioida pelkkien numeroiden perusteella. Myös esimerkiksi omien tuntemusten seuraaminen on mittaamista. Olennaista on, että jokaisen tavoitteen kohdalla on mietittynä, millä edellytyksillä tavoitteen voi katsoa saavutetuksi.

## AIKAANSIDOTTU

Tavoitteen tulee olla sidottavissa aikaan. Tavoitteita kannattaa asettaa niin lyhyelle kuin pidemmällekin aikavälille. Mikä on tämän tunnin tavoitteeni? Mitä haluan saavuttaa tänään, mitä puolessa vuodessa tai opinnoissani ylipäätään? Alta löydät linkin opintojen suunnitteluun ja ajankäyttöön.

## REALISTINEN

Tavoitteen tulee olla realistinen ja saavutettavissa. Asetetun tavoitteen tulee olla konkreettinen sekä oman lähtötason ja käytettävissä olevat resurssit huomioiva. Esimerkiksi sohvaperunan ei välttämättä kannata ottaa ensimmäiseksi tavoitteekseen maratonia, vaan vaikka lenkkeilyn pari kertaa viikossa.

## TÄRKEÄ

Tavoite on itselle tärkeä ja merkityksellinen. Tavoitteen täytyy olla itselle tärkeä, sillä etenkin vaikeina hetkinä sen merkityksellisyys auttaa pinnistelemään.

MUKAILTU LÄHTEESTÄ: DORAN, G. T. (1981). THERE'S A SMART WAY TO WRITE MANAGEMENT'S GOALS AND OBJECTIVES. MANAGEMENT REVIEW, 70(11), 35-36.

Tavoite tulee olla myös mitattavissa, jotta voidaan tietoaaineistoja apuna käyttäen katsoa, onko matka tavoitteeseen sujunut odotetusti, vai täytyykö strategiaa muuttaa. Mitattava tavoite on helposti analysoitavissa sen tuloksien perusteella, oliko tämä strategia toimiva vai ei, mikä onnistui ja mikä ei. (Mielenterveystalo n.d.)

Lyhyen sekä pidemmän aikavälin tavoitteet voivat olla aikamääreisiin sidottuja. Ne voivat olla suunnitelmia toteuttaa muutoksia ja analysoida toteutuvatko ne asetetussa tavoite ajassa. Tavoitteet voidaan solmia myös esimerkiksi kvartaaleittain, jolloin voidaan seurata kehitystä tarkasti vuoden aikamääreen sisällä ja tehdä nopeita muutoksia tavoitteiden saavuttamiseksi. Myös tällaiset lyhyemmän aikavälin tavoitteet kannustavat työntekijöitä paremmin, kun joillakin aloilla bonukset maksetaan kvartaaleittain, jolloin hyvästä panoksesta työntekijät saavat palkkion useamman kerran vuodessa. (Mielenterveystalo n.d.)

Tavoite tulee olla myös realistinen ja yrityksen resursseilla saavutettavissa, jottei yritys tavoittele ja vaadi työntekijöiltään liikoa. Ideaali tilanteissa yritysten kannattaisi edetä tavoitetaso kerrallaan. Pienet tavoitteet ovat osa strategiaa kun tavoitellaan pidemmän aikavälin suurempia tavoitteita ja muutoksia päämääränä kehittää yrityksen liiketoimintaa. (Mielenterveystalo n.d.) Tavoitteiden asettamisessa on hyvä tiedostaa yrityksen tämänhetkinen tilanne ja sen pohjalta luoda tavoitteet, jotka palvelevat juuri yrityksen toimintoja. Kun asetetaan tavoitteita, on yritysten yksi pyrkimyksistä parantaa niiden markkinatilannetta ja kilpailua muiden yritysten kesken.

## 5 Haastattelu

Haastatteluiden kysymykset on laadittu pääkäsitteiden ympärille aikaisempien kappaleiden pohjalta, jotta kysymykset olisivat linjassa teoriaosuuden kanssa. Haastatteluun otetaan yksi etätyötä tekevä henkilö, joka on työskennellyt useamman vuoden taloushallinnon tehtävissä. Lisäksi haastateltavana henkilö, joka toimii eri toimialalla, jolla ei ole omakohtaista kokemusta etätyöskentelystä. Tietosuojan takia henkilöä tai työnantajaa ei kuvailla tarkemmin.

Ensimmäisenä käsitellään kuinka haastateltava kokee etätyön. Eli mitkä asiat vaikuttavat siihen positiivisesti sekä negatiivisesti. Haastateltavalta kysytään, kuinka hän kokee työskentelymuodon vaikuttavan hänen työhyvinvointiinsa. Viimeisenä haastateltavalta kysytään työyhteisön merkityksestä työskentelyyn ja sen vaikutuksesta etätyöskentelyssä verrattuna paikan päällä työskentelyyn.

Haastateltavana on isossa päivittäistavaramyymälässä työskentelevä henkilö, jolla on kokemusta usean vuosikymmenen ajan paikan päällä työskentelemisestä. Henkilön sekä yrityksen yksityisyyden suojaamiseksi tietoja ei julkaista tässä opinnäytetyössä.

Ensimmäisenä haastateltavalta tiedusteltiin, kuinka hän kokee paikan päällä yrityksen tiloissa työskentelyn ja onko harkinnut etätyöskentelymuotoa. Tähän haastateltava vastasi, että

kokee nykyisen työskentelymallin olevan hänelle hyvä, sillä hän kokee tällaisen työskentelymuodon hyväksi puoliksi muun muassa sen, että työt jäävät työpaikalle, eivätkä seuraa kotiin ja näin ollen työn sekä vapaa-ajan erottaminen on helpompaa.

Muina hyvinä puolina tällaisessa työskentelyssä haastateltava kokee selkeät työajat, eli selkeän tiedon milloin on saavuttava työpaikalle, sekä ajankohdasta jolloin sieltä poistuu. Kun jokin muu määrittää työajan on sitä helppo ja selkeä noudattaa verrattessa esimerkiksi liukuvaan työaikaan, jolloin vastuuta on enemmän työntekijällä. Työn tauottaminen oli myös vastaajan mukaan toimiva paikan päällä, kun työpaikalla olevat taukotilat tarjoavat säännöllisille tauoille puitteet pitää ne juuri sopivasti keskellä työpäivää.

Sosiaalisuus työpaikalla nousi esiin haastattelussa haastateltavan toimesta tarkoittaen asiakkaiden ja työntekijöiden kanssa kommunikointia työpäivän aikana paikan päällä työskennellessä. Haastateltava kokee saavansa sosiaalisia hetkiä tarpeeksi työpaikalla, jolloin voi palautua itsekseen töistä omassa rauhassaan loppupäivän. Tällainen on hyvää vastapainoa sosiaalisia tilanteita täynnä olevalle työpäivälle. Lisäksi avun saaminen, sekä työntekijöiden perehdytys oli mielekästä paikan päällä, kun pystyy konkreettisesti opastamaan toista, sekä saamaan helposti apua.

Fyysisyys oli myös yksi hyvistä puolista työpaikalla työskennellessä. Kyseisessä työpaikassa saa hyötyliikuntaa huomaamatta, jota ei niinkään etätyössä saa. Tällainen toisaalta on hyväksi myös hyvinvoinnin kannalta, mutta se myös vaikuttaa palautumiseen, jossa se on otettava huomioon.

Huonoiksi puoliksi paikan päällä työskentelyssä haastateltava kokee kuitenkin fyysisen kuormittavuuden, jos kuormittavuus on liiallista suhteessa palautusaikaan. Esimerkiksi kiireiset ajankohdat vuosikellon mukaan kuten merkittävät pyhät, joita varten ihmiset ovat ostoksilla, saattavat aiheuttaa hetkellisesti liiallista kuormittavuutta.

Myös häiriötekijöitä esiintyy haastatellun mukaan enemmän paikan päällä työskennellessä, kun ulkoiset ärsykkeet aiheuttavat tämän. Tällaisia ovat esimerkiksi asiakkaat, toiset työntekijät tai jokin muu asia, jolloin työntekijä ei pysty keskittymään työhönsä ja ajatukset karkailevat työskentelystä, minkä lopputulema on työtehon kärsiminen.

Haastatellun mukaan työmatkat ovat myös iso tekijä, joka erottaa paikan päällä työskentelyn sekä etätyön. Hyvänä puolena tässä voidaan katsoa työmatkan vaikuttavat siten, että unohtaa matkalla työhön liittyvät asiat, jolloin ne eivät vaikuta millään tavalla vapaa-ajalla. Työmatkat vievät kuitenkin aikaa, jonka vaikutus on monen ihmisen kohdalla arkipäivisin merkittävä, niin kuin haastateltavankin kohdalla.

Työhyvinvoinnista haastateltavan kanssa keskusteltiin, erityisesti kuinka haastateltava kokee tämän itse ja mitkä tekijät siihen hänen mielestään vaikuttavat. Esiin tuli ajatuksia fyysisestä työstä, erityisesti kuinka se rasittaa kehoa fyysisesti, sekä myös henkisesti, jolloin työpäivän jälkeen tarvitsee aikaa palautua. Fyysinen työ myös johtaa pitkällä aikavälillä suurempaan tuki- ja liikuntaelinvammojen riskiin. Työpäivien aikaisesta aloituksesta johtuvat lyhyet yöunet vaikuttavat. Esiin nousi siis työstä palautumisen tärkeys ja siihen keskittyminen.

Yritys pystyy vaikuttamaan työhyvinvointiin työtehtävien muutoksien avulla, huolehtien erityisesti ettei, rasitus työntekijälle käy liian rankaksi. Monet työnantajat nykypäivänä tarjoavat myös liikuntaetuja, jotta työntekijät pystyvät huolehtimaan hyvinvoinnistaan vapaa-ajalla. Tämän myös haastateltava koki hyväksi. Haastateltava painotti myös vapaa-ajan tärkeyttä työssä jaksamisen kannalta. Omilla valinnoilla vapaa-ajalla pystyy vaikuttamaan omaan jaksamiseen, esimerkiksi hyvillä ja terveellisillä ruokavalinnoilla sekä riittäväällä palautumisella.

Haastateltava kertoo työhyvinvointiin ja sen edistämiseen työpaikalla vaikuttavan positiivisesti hyvä ilmapiiri, sekä työn mielekkyys ja sen kokeminen merkittävänä. Tätä kautta työn arvostettavuus ja hyvä palaute asiakkailta ja työntekijöiltä luo lisää motivaatiota, mikä vaikuttaa positiivisesti hyvinvointiin työntekijän henkisellä puolella.

Haastateltava kokee esimerkiksi työn organisoinnin ja selkeyden prosesseissa tärkeänä osana toimivaa työyhteisöä. Yhteinen päämäärä myös ajaa haastateltavan mukaan työyhteisöä samaan suuntaan ja tiivistää työyhteisöä, kun on jokin tavoite, jonka eteen kaikki tekevät päivittäin työtä. Jokaisen työpanoksen tärkeys ja merkityksellisyys on yksi tärkeistä asioista haastateltavan mielestä, jotta jokainen kokee paikkansa tärkeäksi yrityksessä ja sitä kautta viihtyy työpaikalla. Oma asenne nousi myös haastattelussa esille ja sen tärkeys. Omasta asenteesta yleensä on pitkälti kiinni, kuinka suoriutuu työtehtävistä ja kuinka pystyy vaikuttamaan omassa työyhteisössä omalla panoksellaan.

Työyhteisön merkitystä kysyttäessä, kuinka se vaikuttaa päivittäin nousi esiin ajatukset siitä, että työt ovat mukava hoitaa, kun ympärillä on hyvä työyhteisö ja työntekijät, jotka auttavat ja ovat motivoituneita. Tämän lisäksi työpaikalle on mukava mennä päivästä toiseen, mikä on äärimmäisen tärkeää, sillä jos näin ei olisi se vaikuttaisi nopeasti työhyvinvointiin ja kävisi raskaaksi.

Haastateltavan kanssa käytiin läpi, että kuinka hän kokee työmotivaation ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Siihen haastateltava kertoi esimerkiksi jatkuvan uuden oppimisen mahdollisuudet, jotka kehittävät työssä jokaisena päivänä pitäen mielenkiintoa yllä. Lisäksi

työn haasteellisuus ja itsensä haastaminen olivat asioita, jotka pitivät mielenkiintoa yllä ja luovat positiivista mieltä suoriutuessa hyvin työtehtävistä. Myös eteneminen uralla parantaa motivaatiota, kun on jotakin tavoiteltavaa sekä kunnianhimoiset uratavoitteet, jotka vievät eteenpäin.

Haastateltava kertoo vaikuttamisen tärkeydestä ja omien mielipiteiden esille tuomista joka luo merkityksellisyyttä kun saa äänen kuuluviin asioista ja ne huomioidaan ja niiden avulla kehitetään päivittäisiä prosesseja yrityksen näkökulmasta. Palaute on monella varmasti yksi tekijöistä, joka motivoi esimerkiksi asiakaspalvelutyössä, kun saa asiakkailta tai työkollegoilta kehuja. Viimeisenä työn sovittaminen ja joustavuus luo motivaatiota työskennellä yrityksen palveluksessa. Tämä pätee myös monella etätyötä tekevällä, koska etätyö muodollaan mahdollistaa vielä hieman enemmän joustavuutta arkeen.

Toinen haastateltava henkilö työskentelee taloushallintoalan yrityksessä, noin neljä päivää viikosta etänä. Haastateltavan kanssa keskusteltiin ensimmäisenä, että kuinka hän kokee etätyöskentelyn ja onko hän miettinyt vaihtoehtoa vaihtaa kokonaan paikan päällä työskentelyyn.

Haastateltava kommentoi etätyöskentelyn hyväksi puoliksi työskentelyrauhan työtä tehdessä. Haastateltava painottaa, että tämä tosin riippuu työntekijän luonteesta paljon, mutta monella myös työpaikan ärsykkeet ympärillä saattavat haitata työskentelyä ja keskittymisen saavuttamista. Lisäksi joillekin saattaa olla mukavampi sekä helpompi viestiä ihmisten kanssa etäyhteydellä kuin paikan päällä. Etäyhteydellä pystyy paremmin juttelemaan toisen ihmisen kanssa kahden kesken, kun taas nykypäivänä esimerkiksi avotoimistojen yleistyessä paikan päällä muut ihmiset saattavat kuunnella tai kuulla toisten keskustelut.

Yleisesti hyvänä puolena haastateltava mainitsee matkakulut, jotka monella pienenevät, kun töitä voidaan suorittaa etänä. Tämä säästää rahaa työntekijältä, mutta myös aikaa, mikä on merkittävä asia, kun mietitään vapaa-ajan määrää työpäivän jälkeen. Työpäivän aikana työntekijä pystyy hyödyntämään paikkaoloaan kotona laittaessaan esimerkiksi pesukoneen päälle työpäivän aikana, jolloin nämä arjen velvollisuudet ovat suoritettu jo vapaa-ajan alkaessa. Tällaisellakin asialla on suuri merkitys ja yhteys yleiseen hyvinvointiin.

Myös työergonomian haastateltava mainitsee, liittyen etätyöskentelyyn ja hyvinvointiin. Kun useasti yritys määrittelee tietyt välineet töiden suorittamiseen. Etänä käsin esimerkiksi kotona työntekijä saa tehdä juuri sellaisen työskentely-ympäristön kuin parhaaksi näkee ja useasti työntekijät tässä vaiheessa panostavatkin juuri omaan työhyvinvointiinsa. Esimerkiksi investoimalla sähkösäätöiseen työpöytään, jolla pystyy työskennellä osan päivästä seisten,

vaihtoehtona normaalille pöydälle, jolloin työntekijä istuu taukoja lukuunottamatta koko päivän.

Huonoiksi puoliksi haastateltava kertoi muun muassa työn ja vapaa-ajan erottaminen. Kun työskentelee kotona ja viettää vapaa-ajan samassa ympäristössä saattaa työn lopettaminen olla vaikeampaa ja vaikuttaa myös henkisesti negatiivisesti. Tähän liittyen myös kotona saattaa olla erilaisia ärsykyksiä, kuten muut henkilöt tai kotiaskareet, joita tekisi mieli hoitaa hieman jatkuvasti päivän aikana.

Työhyvinvointiin liittyen haastateltavalta kysyttiin, mitkä asiat vaikuttavat hänen mielestään työhyvinvointiin. Tässä nousi esiin huomioita esimerkiksi työyhteisöstä, jolla on suuri vaikutus tähän. Avun saaminen työpaikalla sekä mukavat ihmiset vaikuttavat positiivisesti yrityksessä työskentelyyn, mikä vaikuttaa työhyvinvointiin.

Työergonomian tärkeys myös nousi esiin haastateltavalta. Yrityksen pitäisi antaa työntekijälle hyvä ympäristön ergonomiseen työskentelyyn. Myös työntekijä pystyy edistämään työhyvinvointia sekä hyvinvointia yleisesti vapaa-ajan valinnoillaan. Yritykset tarjoavat useasti työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseen liikunta- sekä kulttuurietuja, jotka käyvät maksutapana useassa paikassa. Haastateltavan kanssa käsitelimme myös työntekijän omaa aktiivisuutta työhyvinvoinnin edistämässä, koskien työkuormaa.

Haastateltavan kanssa keskustelimme seuraavaksi työyhteisön merkityksestä, että kuinka se vaikuttaa työskentelyyn. Hän kiteytti tämän siten, että kun työyhteisö on hyvä, niin työpaikalla on hyvä olla. Parhaimmillaan se tarjoaa hyviä ystävyys-suhteita ja työkavereita näkee vapaa-ajallakin.

Haastateltavan kanssa keskustelimme työmotivaatiosta sekä siihen vaikuttavista tekijöistä, joita haastateltava omalla kohdallaan kertoi olevan muun muassa tiimin tuki, joka auttaa päivittäisten työtehtävien hoitamisessa. Kun apua on saatavilla, sujuu työtehtävät paremmin. Myös bonukset ja asianmukainen korvaus työstä motivoivat tekemään työtä. Viimeisenä, mutta tärkeänä asiana haastateltava nosti esiin esihenkilön työskentelyn työntekijöitä kohtaan ja sen tärkeyden.

## **6 Johtopäätökset ja pohdinta**

Tutkiessa etätöitä ja sen haittoja sekä hyötyjä, asiaan liittyi vahvasti myös muut tutkimuksen käsitteet. Työssä käsiteltiin työhyvinvoinnin vaikutusta siihen, kuinka etätö koetaan sekä kuinka se onnistuu ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Työhyvinvointi vaikuttaa työntekijän

päivittäiseen työskentelyyn, joka on sidoksissa työskentelyyn etänä. Yritysten kiinnittäessä huomiota hyvinvointia edistäviin asioihin, huonot puolet vähentyvät mitä aikaisemmissa luvuissa tuli ilmi ja yritys pystyy parantamaan näin prosessejaan.

Etätööhön vaikuttavia tekijöitä ovat myös työilmapiiri sekä työyhteisö, eli minkälainen ilmapiiri sekä työskentelykulttuuri yrityksessä on. Työskentelykulttuuria ja ilmapiiriä rakentavat yrityksen pelisäännöt, työntekijät sekä esihenkilöt yhdessä. Jokaisella asialla on vaikutus siihen, kuinka työntekijä kokee ilmapiirin ja se myös heijastuu etätöitä tehdessä. Tällöin luottamuksen sekä avunsaannin ja työmoraalin on oltava oikealla sekä vaaditulla tasolla, jotta pystytään poistamaan haittatekijöitä ja parantamaan työskentelykulttuuria.

Työ kokonaisuudessaan vastasi tutkimuskysymykseen selkeästi ja hyvin.

Tutkimuskysymykset tuodaan ilmi tutkimuksen alussa ja teoriaosuus aiheittain vastaa tutkimuskysymykseen, kun tutkimuksessa käydään läpi haettua ja tutkittua tietoa aiheesta. Teorian lisäksi tutkimuksessa käytettiin haastatteluja tukemaan teoriaosuutta, koska tutkimukseen haluttiin käytännön kokemusta sekä tietoa aiheesta työelämässä, jossa aihe konkreettisesti vaikuttaa.

Tutkimusaihe on ajankohtainen ja siitä löytyy tutkimus- sekä muita lähteitä internetistä. Aihe sekä tutkimuskysymykset sopivat tämän päivän ajankohtaiseen työskentelytapoihin ja siellä vallitseviin työskentelytapoihin. Aihe on monipuolinen sekä iso kokonaisuus, johon vaikuttaa monta pientäkin tekijää, mikä tekee aiheesta mielenkiintoisen. Tutkimus rakennettiin internetlähteiden avulla, sillä internetistä löytyvien artikkeleiden, tietopankkien sekä muun sisällön avulla aiheesta pystyy luomaan tarvittavan kokonaiskuvan sekä saamaan vastauksen tutkimuskysymyksiin.

## Lähteet

Duunitori etätyö haku (haettu 22.1.2024) <https://duunitori.fi/tyopaikat/ala/etatyo>

Eezy (n.d.) henkilöstötutkimus

[https://flow.eezy.fi/palvelumme/tutkimukset/henkilostotutkimukset/peoplepower-henkilostotutkimus/?utm\\_term=ty%C3%B6tyytyv%C3%A4isyyskysely&utm\\_campaign=Henkil%C3%B6st%C3%B6tutkimus&utm\\_source=adwords&utm\\_medium=ppc&hsa\\_acc=4917929556&hsa\\_cam=16778839815&hsa\\_grp=135589483335&hsa\\_ad=591386561894&hsa\\_src=g&hsa\\_tgt=kwd-303751034772&hsa\\_kw=ty%C3%B6tyytyv%C3%A4isyyskysely&hsa\\_mt=b&hsa\\_net=adwords&hsa\\_ver=3&qad\\_source=1&qclid=EAlaIqobChMIwd\\_317z2hAMVe1CRBR0VoAyDEAMYASAAEqKanvD\\_BwE](https://flow.eezy.fi/palvelumme/tutkimukset/henkilostotutkimukset/peoplepower-henkilostotutkimus/?utm_term=ty%C3%B6tyytyv%C3%A4isyyskysely&utm_campaign=Henkil%C3%B6st%C3%B6tutkimus&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=4917929556&hsa_cam=16778839815&hsa_grp=135589483335&hsa_ad=591386561894&hsa_src=g&hsa_tgt=kwd-303751034772&hsa_kw=ty%C3%B6tyytyv%C3%A4isyyskysely&hsa_mt=b&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&qad_source=1&qclid=EAlaIqobChMIwd_317z2hAMVe1CRBR0VoAyDEAMYASAAEqKanvD_BwE)

Forma Pauli (9.10.2016) <https://www.pauliforma.fi/rantaradanvarrelta/tyoyhteiso/>

Hamk. (n.d.) Opinnäytetyöprosessi <https://www.hamk.fi/opiskelijan-ohjeet/opinnaytetyo/>

Hirvonen Tuomas (30.3.2020) Yle <https://yle.fi/a/3-11033191>

Jobly etätyöhaku (Haettu 30.3.2024) [https://www.jobly.fi/tyopaikat/salon-kaupunki/salo-0/etatyo?qad\\_source=1&qclid=EAlaIqobChMlvYCI5lechQMVUFORBR0kSgQ2EAAYASAAEgJiSfD\\_BwE](https://www.jobly.fi/tyopaikat/salon-kaupunki/salo-0/etatyo?qad_source=1&qclid=EAlaIqobChMlvYCI5lechQMVUFORBR0kSgQ2EAAYASAAEgJiSfD_BwE)

Kilpailu- ja kuluttajavirasto (n.d.) <https://www.kkv.fi/kuluttaja-asiat/puhelin-ja-kotimyynti/puhelinmyynti/>

Leskinen Tatu (14.4.2023) Tieto & Trendit

<https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/korona-hellitti-mutta-etatyota-tekevien-maara-eijuuri-vahentynyt/>

Löyttyniemi Raili (5.4.2016) Yle <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2013/01/28/flow-tila-syntyy-kun-aidot-ja-tehtavan-haastavuus-ovat-tasapainossa>

MCS (19.10.2020) <https://mcs.fi/tyomotivaation-sailyttaminen-ja-parantaminen/>

Mustonen Pekka (2018;134(23):2373–6) Duodemic <https://www.duodecimlehti.fi/duo14632>

Opinvoimala (n.d.) Sisäinen ja ulkoinen motivaatio <https://opinvoimala.fi/sivu/sisainen-ja-ulkoinen-motivaatio>

Opinvoimala (n.d.) tavoitteet <https://opinvoimala.fi/sivu/tavoitteet>

Pantsu Pekka (28.11.2021) Yle <https://yle.fi/a/3-12191677>

Pahkala Ada (25.1.2024) Jyväskylän yliopiston journalistiikan opiskelijoiden verkkomedia <http://murros.jyu.fi/lue/oletko-introvertti-vai-ekstrovertti--ja-onko-silla-valia-6.51.3063.6d5ddaa938>

Puskala Liisa Työterveyslaitos (n.d.) <https://hyvatyo.ttl.fi/mielenterveyden-tyokalupakki/mieli-strategia-ja-tyon-arki/hyvinvointia-edistava-strategia>

Pro tutkimus (2.6.2021) työmarkkinatutkimus <https://proliitto.fi/fi/ajankohtaiset/pron-tyomarkkinatutkimus-etatyon-tekemisessa-suurta-vaihtelua-pron-jasenilla>

Suomen Yrittäjät (n.d.) <https://www.yrittajat.fi/tyonantajalle/tyosuhde/tyoaika-ja-paikka/etatyo/>

Suomen Yrittäjät (22.2.2023) Työelämägallup <https://www.sttinfo.fi/tiedote/69966517/tyoelamagallup-puolet-harkitsisi-tyopaikan-vaihtoa-jos-ei-saisi-tehda-etatoita?publisherId=1624>

Suomen yrittäjät (n.d.) <https://www.yrittajat.fi/tyonantajalle/tyosuhde/tyoaika-ja-paikka/etatyo/#etatyon-etuja-tyonantajalle-voivat-olla-esimerkiksi>

Suni Noora 22.3.2023 Meltwater <https://www.meltwater.com/fi/blog/sosiaalisen-median-tilastot>

Sosiaali- ja terveysministeriö (n.d.) Työhyvinvointi käsite <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen yrittäjäopisto (n.d.) <https://www.syo.fi/>

Suomen yrittäjät (n.d.) tietopankki <https://www.yrittajat.fi/tietopankki/verot-ja-talous/taloushallinto/>

Suomen yrittäjät (n.d.) tietopankki <https://www.yrittajat.fi/tietopankki/yrittajaksi-ryhtyminen/mita-yrittajyys-on/>

Taloustutkimus (n.d.) <https://ura.taloustutkimus.fi/jobs/1366842-tutkimushaastattelihoita-puhelintyohon>

Taskinen Pertti (25.8.2023) Tilastokeskus <https://www.stat.fi/uutinen/suomi-on-etatyon-yleisyydessa-euroopan-toinen-tai-toisella-mittarilla-viides>

Tuomolin Anu (17.11.2015) Kauppalehti <https://www.talouselama.fi/kumppaniblogit/accenturen-blogi/viisi-varmaa-keinoa-tappaa-tyomotivaatio/a9db81cd-6728-3058-b785-a18170979d02>

Tilastokeskus (n.d.) käsitteet <https://www.stat.fi/meta/kas/etaty.html>

Työterveyslaitos (n.d.) <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Työterveyslaitos (n.d.) <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos (n.d.) <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>

Työterveyslaitos (n.d.) <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/joustava-tyoaika/etatyon-johtaminen>

Työterveyslaitos (n.d.) <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-on-tietoinen-valinta>

Työterveyslaitos (n.d.) <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etaty-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>

Työturvallisuuskeskus (n.d.) työhyvinvointi käsite <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus (n.d.) <https://ttk.fi/>

Työsuojelu (n.d.) <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etaty>

Varma 22.9.2023 Oppaat ja vinkit

<https://toimitilat.varma.fi/ajankohtaista/artikkelit/2023/hybridityo--jatkaa-voittokulkuaan-mutta-mita-toimistoissa-tapahtuu/>

Vuorela Pekka, Erkkilä Hanna-Kaisa, Kultanen Helena (6.6.2022) Elinkeinoelämän keskusliitto, tutkimus etätyön vaikutuksista <https://ek.fi/wp-content/uploads/2023/06/EK-Tutkimus-etatyon-vaikutuksista-2023.pdf>

