



Karelia-ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutus

Kuinka työhyvinvointi koetaan hybridityössä?

Asko Mononen

Opinnäytetyö Maaliskuu 2024

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
Maaliskuu 2024
Tradenomi AMK

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Asko Mononen

Nimeke
Kuinka työhyvinvointi koetaan hybridityössä?

Tämän opinnäytetyön aiheena oli tutkia, kuinka työhyvinvointi koetaan hybridityössä. Tutkimuksessa selvitettiin, miten koronan jälkeen kasvanut hybridityöskentely on vaikuttanut työhyvinvointiin yleisellä tasolla.

Tutkimukseen valikoitiin haastateltavia, joiden työskentelymalliin kuuluu osittain etä- ja lähityöskentely. Puolet haastateltavista työskenteli Pohjois-Karjalan Osuuspankilla ja puolet Pohjola Vakuutuksella. Työhyvinvointi aiheena on todella laaja-alainen, ja tästä syystä tutkimuksessa keskityttiin neljään aiheeseen liittyvään ydinkysymykseen. Empiirisen aineiston hankinta toteutettiin teemahaastatteluna. Teemahaastattelun lisäksi käytettiin viittä kohdennettua kysymystä valituista teemoista, jotka koettiin erityisen merkityksellisiksi käytännön työhyvinvoinnin näkökulmasta. Näihin kuului muun muassa työpäivien tauotukseen, vapaa-aikaan ja yhteisöllisyyteen liittyviä kysymyksiä. Kysymykset valikoituivat sen mukaan, miten haastattelija itse koki aiheiden olevan mielenkiintoisia tutkia.

Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että nykyinen hybridityöskentelyn toteutustapa on hyvin mieluinen molempien organisaation työntekijöille. Etäpäivinä pitemmät yöunet ja parempi keskittyminen koetaan positiivisina asioina, ja lähipäivinä työkavereiden näkeminen edesauttaa ja pitää yllä yhteisöllisyyden tunnetta. Tutkimustulosten perusteella näyttäisi siltä, että hybridityö on parantanut työntekijöiden työhyvinvointia monelta osin.

Kieli
suomi

Sivuja 31

Asiasanat
hybridityö, työhyvinvointi, etättyö, lähityö



THESIS
March 2024
Degree Programme in Bachelor of Business

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Author
Asko Mononen

Title
How is work well-being experienced in hybrid work?

The topic of this thesis was to investigate how well-being is experienced in hybrid work. The study examined how the increased prevalence of hybrid work post-pandemic has impacted well-being at a general level.

Interviewees were selected for the study whose word model includes both remote and on-site work. Half of the interviewees worked at Pohjois-Karjalan Osuuspankki and the other half at Pohjola Insurance. Well-being as a topic is very broad, so the study focused on four core questions related to the subject. Data collection was conducted through thematic interviews. In addition to this, five targeted questions were used on selected themes that were considered particularly relevant from a practical well-being perspective, including questions related to breaks during workdays, leisure time, and community. The questions were selected based on how the interviewer personally found the topics interesting to investigate.

The results of the study revealed that the current implementation of hybrid work is very well-received by employees of both organizations. Longer sleep and improved focus on remote days are seen as positive aspects, while seeing colleagues on-site fosters and maintains a sense of community. Based on the research findings, it seems that hybrid work has improved employee well-being in many ways.

Language
Finnish

Pages 31

Keywords
hybrid work, work well-being, remote work, on-site work

Sisältö

1	Johdanto	5
1.1	Opinnäytetyön tausta	5
1.2	Aiheen valinta	6
1.3	Tavoite ja rajaus	6
2	Opinnäytetyön tietoperusta	8
2.1	Hybridimalli	8
2.2	Työhyvinvointi	10
2.3	Itsensä johtaminen ja ajankäytön hallinta	12
2.4	Keskittyminen ja vapaa-aika	13
3	Muiden opinnäytetöiden tuloksia	14
3.1	Hybridityön vaikutukset työhyvinvointiin finanssialan yrityksessä	14
3.2	Hybridityön vaikutus hyvinvointiin henkilöstöpalvelussa	15
3.3	Työhyvinvointi etätyössä: Case rahoitustiimi	16
4	Menetelmälliset valinnat	17
4.1	Aineiston kerääminen	17
4.2	Haastattelumenetelmä	18
4.3	Tutkimuksen luotettavuus	19
4.4	Eettisyys	20
5	Tulokset	21
5.1	Hybridityön toteutus työyhteisössä	22
5.2	Hyvät ja huono puolet hybridityöskentelyssä	22
5.3	Työhyvinvoinnin merkitys työntekijälle	23
5.4	Työhyvinvointi hybridityössä	24
5.5	Käytännön kannalta erityisen merkitykselliset teemat	25
5.5.1	Työpäivän tauotus	25
5.5.2	Yhteisöllisyys ja sosiaaliset tarpeet	25
5.5.3	Hybridityö ja vapaa-aika	26
6	Yhteenveto ja pohdinta	26
6.1	Keskeiset tulokset ja päätelmät	26
6.2	Arviointia ja oppimista tehdystä työstä	29

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön tausta

Työnteko on asia, jota yhteiskunta odottaa lähestulkoon meiltä jokaiselta tiettyjä poikkeuksia lukuun ottamatta. Ajan saatossa ja maailman kehittyessä työntekemisestä on tullut paljon moniulotteisempaa, jos vaikka verrataan mitä työnteko oli esimerkiksi 1950-luvulla verrattuna nykypäivään. 1950-luvulla tietotekniikka ei ollut vielä kehittynyt niin paljon, että se olisi tarjonnut nykyajan moniulotteisia työmahdollisuuksia. Työnteko oli siis hyvin suurella osin fyysistä työskentelyä. Toki nämä ”entisajan” työt eivät ole hävinneet minnekään, vaan fyysisesti raskaita töitä tehdään vielä paljon.

Nykymaailmassa itse työnteolle ja elannon hankkimiselle ei ole oikeastaan, kun mielikuvitus rajana. Digitalisoituminen ja koko ajan kehittyvä teknologia ovat mahdollistaneet sen, että voi työskennellä hyvin monella eri tavalla, ja ilman minkäänlaista fyysistä rasitetta. Mutta yksi asia oli mikä jäi entisajan työnteosta tähän moderniin maailmaan: ihmiset menivät tekemään työt työpaikalle. Tämä on ihan ymmärrettävää fyysisessä työssä, mutta miksi pelkkää lähityöskentelyä jatkettiin vaikka digitalisoituminen ja nykyteknologia mahdollistivat sen, että kaikki työn tekoon vaadittavat ohjelmat, järjestelmät ja laitteet ovat saatavilla myös kotona? Muutos tapahtui viimein vuonna 2020, ja sen aloittajaksi ei tarvittu sen enempää, kun maailmanlaajuinen Koronapandemia.

Koronan myötä etätyöskentelystä tuli uusi normi, kun lähikontakteja oli pakko välttää, jos vain mahdollista. Ympäripyöreästi kaikki työt, joita tehtiin tai pystyttiin tekemään tietokoneella, siirrettiin etätöinä tehtäväksi. Maailma selvisi lopulta pandemiasta, tai oikeastaan se adaptoitui siihen. Epidemian aikana kuitenkin tajuttiin, että etätyöskentely on yhtä lailla työn tekemistä kuin työpaikalla työskentely. Tästä alkoi uusi aikakausi työelämässä, jossa etätyöskentely ja hybridityöskentely nousivat todella isoon asemaan. Mutta millainen vaikutus hybridityöskentelyllä on ollut työntekijöiden yleiseen työhyvinvointiin?

1.2 Aiheen valinta

Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi selvittää, miten työhyvinvointi koetaan hybridityöskentelyssä. Tutkimus toteutettiin Pohjois-Karjalan Osuuspankissa, josta haastateltaviksi valikoitui 2 työntekijää Pohjola Vakuutukselta ja 2 Osuuspankilta. Pohjola Vakuutus tekee hyvin paljon yhteistyötä Osuuspankin kanssa, ja näiden toimipisteet sijaitsevat samoissa tiloissa. Oli siis luontevaa ottaa tutkimukseen mukaan haastateltavia kummastakin konsernista. Olen itse työskennellyt Osuuspankilla vuodesta 2022 asti, kun menin suorittamaan tänne koulun työharjoittelujaksoa. Harjoittelujakson jälkeen siirryin palkkalistoille. Viimeisen vuoden ajan olen työskennellyt Pohjola Vakuutuksella. Huomasin heti ensimmäisen vuoden aikana, kuinka moni talon sisällä työskentelee hybridimallilla. Hybridityöllä tarkoitetaan työskentelytapaa, jossa yhdistetään etätyöskentely ja työpaikalla läsnä suoritettavaa työskentelyä. (Työterveyslaitos 2024.)

Halusin tutkia työhyvinvointia hybridityössä, koska koin sen olevan hyvin ajankohtainen aihe ja minua kiinnosti selvittää, miten Osuuspankin ja Pohjola Vakuutuksen muut työntekijät ovat kokeneet tämän muutoksen työelämässä.

1.3 Tavoite ja rajaus

Tutkimuksen tavoitteena on siis selvittää, löytyykö joitain tiettyjä tekijöitä hybridityöskentelyssä, jotka koetaan vaikuttavan työhyvinvointiin, joko positiivisesti tai negatiivisesti. Tutkimuksessa voidaan mahdollisesti myös nähdä, löytyykö näiden kahden Organisaation välillä jotain eroavaisuuksia.

Omasta mielestäni työhyvinvointi on aiheena erittäin tärkeä, ja sillä on todella suuri vaikutus työntekijöiden yleiseen jaksamiseen ja suoriutumiseen työssään. Työhyvinvointi on käsitteenä todella laaja, joka pitää sisällään hyvin monelle eri osa-alueelle liittyviä asioita. Työelämä kehittyy ja muovautuu jatkuvasti, ja tästä syystä työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voivat myös muuttua. Tämän takia

työhyvinvointia tulisi mielestäni tutkia säännöllisesti, jotta tutkimustulokset olisivat mahdollisimman ajankohtaisia, ja niihin osattaisiin vaikuttaa.

Kun jotain asiaa tutkitaan, sitä opitaan ymmärtämään paremmin ja tätä kautta siihen on helpompi vaikuttaa. On huomattu, että organisaatiot, jotka investoivat työntekijöidensä hyvinvointiin, saavat merkittävän edun työntekijöiden hankinnassa ja sitouttamisessa. Tämä heijastuu suoraan myös yrityksen kannattavuuteen. Houkuttelevaksi työnantajaksi haluavan yrityksen tulee keskittyä viihtyvyyden parantamiseen työpaikalla, mikä tekee siitä kilpailukykyisen muihin toimijoihin nähden. (Mikkonen 2022.)

Työhyvinvoinnilla on nähty olevan suora vaikutus kannattavaan ja tulokselliseen toimintaan. Hyvinvoivan työntekijän on tutkittu olevan jopa 25 % tuotteliaampi kuin uupunut työntekijä. Hyvinvoiva työntekijä jaksaa paremmin, ja tätä kautta poissaolot laskevat. Yrityksissä, jossa työhyvinvointiin on panostettu säännöllisesti, työntekijöiden sairauspoissaolot ovat laskeneet ja työhön panostaminen kasvanut. (Mikkonen 2022.)

STTK:n Suomessa toteuttaman kyselyn tuloksista selviää, että yli puolet (57 %) työntekijöistä kokevat, että työhyvinvointia ei edistetä juuri lainkaan tai sitä edistetään todella vähän. 39 % vastanneista on ollut sitä mieltä, että työhyvinvointia edistetään paljon tai melko paljon työyhteisössä. Työhyvinvoinnin edistäminen vaatii työpaikan esihenkilöiltä ja johtajilta sen ymmärtämistä sen tärkeydestä ja tahtoa siihen vaikuttamiseen. (STTK 2017.)

Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia yleisellä tasolla, millaisia näkemyksiä työntekijöillä on hybridityön vaikutuksella heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimuksessani on käytössä neljä ydinkysymystä, ja näiden lisäksi tarpeen mukaan viisi kohdennettua kysymystä valituista teemoista, jotka ovat mielestäni tärkeitä ja mielenkiintoisia selvityksen kohteita.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset yleisellä tasolla ovat:

1. Miten hybridityöskentelyä toteutetaan työyhteisössänne?
2. Mitä hyviä ja huonoja puolia koet hybridityöskentelymallin etä ja lähityöskentelyssä?
3. Mitä työhyvinvointi sinulle tarkoittaa?

4. Miten koet hybridityön vaikuttavan työhyvinvointiisi?

Kohdennetut kysymykset valituista teemoista ovat:

1. Miten koet hybridityömallin vaikuttavan keskittymiseen työpäivinä?
2. Koetko hybridityömallin etä- ja lähityöskentelyssä olevan eroja työpäivän tauotuksessa?
3. Kuinka koet hybridityön vaikuttavan tiimiyteen/yhteisöllisyyteen? Täyttyvätkö sosiaaliset tarpeesi?
4. Koetko hybridityöskentelyllä olevan vaikutuksia vapaa-aikaasi?
5. Entäpä koetko sillä olevan taloudellisia vaikutuksia sinulle?

Opinnäytetyön teoreettinen sisältö rajataan edellä oleviin aihealueisiin. Empiirisenä rajauksena on tiedonhankinta Pohjois-Karjalan Osuuspankissa ja Pohjola Vakuutuksessa.

2 Opinnäytetyön tietoperusta

Opinnäytetyöhön käytettävän tietoperustan ja aineiston tulen pääasiallisesti hajamaan eri kirjallisuudesta, blogeista ja muista saman aihealueen opinnäytetöistä. Opinnäytetyöt toimivat enemmän vertailukohteina oman tutkimukseni tuloksiin, kun taas kirjallisuus ja blogit toimivat tutkimusta pohjustavana tietoperustana.

2.1 Hybridimalli

Mitä on hybridityö? Moni ajattelee hybridityö-käsitteen muodostuneen vasta koronapandemian aikana. Hybridityö ja etätöskentely on kuitenkin ollut olemassa yhtä lailla ennen pandemiaakin, ei vaan niin isossa mittakaavassa (Vilkman 2023, 1,2.)

Käydään seuraavaksi läpi erilaisia etätyöntekotapoja:

Etätyö on työskentelyä, jota voidaan toteuttaa työpaikalla, mutta halutaan kuitenkin jostain syystä tehdä muualla. Yleisimpiä etätyöpaikkoja ovat koti, kesämökki tai vaikka ulkomailla. Ulkomailla pitempiä aikoja työskennellessä asia ei ole niin yksinkertainen, vaan esiin voivat nousta esimerkiksi verojen maksaminen. (Vilkman 2023, 40.)

Hybridityöskentely on kaikessa yksinkertaisuudessaan etätyöskentelyn ja lähityöskentelyn yhdistäminen kokonaisuudeksi. Tässä mallissa on tarkoituksena löytää sopivat käytännöt ja toimintatavat työskentelyyn. Hybridityöskentely on toimintamalli niillä ehdoilla, miten paljon etätyötä voidaan tehdä suhteessa työpaikalla läsnä olemiseen. Yleensä hybridityöskentelyä toteutetaan joko sopimalla yhteinen linja, milloin kukin on etänä ja milloin taas lähityöskentelemässä, tai sitten joustavammalla mallilla, missä työntekijät saavat hyvin pitkälti itse päättää milloin ja missä työskentelevät. Näissä yleinen työpäivä on 40/60 suuntaan tai toiseen. Työnantajalla on kuitenkin loppupeleissä oikeus määrätä työntekijät toimistolle oman tarpeen mukaan. (Vilkman 2023, 25, 41.)

Monipaikkaisessa työskentelytavassa yrityksellä on yleensä olemassa useita toimipaikkoja eri puolella Suomea tai ulkomailla. Työssä yhdistyy liikkuminen, etätyöskentely ja lähityöskentely. (Vilkman 2023, 41.)

Korona-pandemian vaikutus hybridityöskentelyn määrään on ollut merkittävän suuri. Gallup on toteuttanut kyselyn vuonna 2019 ja 2022, jossa selvitettiin missä työntekijät haluaisivat työskennellä jatkossa. Vastausvaihtoehtoja olivat "täysin etänä, hybridissä ja täysin toimistolla". 2019 kyselyssä 60 % vastanneista halusi työskennellä jatkossa toimistolla, kun taas vain 8 % valitsi täysin etänä työskentelyn. 32 % vastanneista halusi työskennellä hybridimallissa. (Vilkman 2023, 25,26.)

Vuoden 2022 toteutetussa kyselyssä prosentit olivatkin jo täysin muuta. Vastanneista 53 % halusi työskennellä jatkossa hybridimallissa, kun taas enää vain 23 % halusi työskennellä täysin toimistolla. Täysin etänä työskentelyyn

halukkaita tuoreimmassa kyselyssä oli 24 %. On siis selvästi huomattavissa, että nykyään työntekijät haluavat työskennellä hybridimallissa. Kyselyn myötä myös selvisi, että työnantajat, jotka eivät tarjoa joustavaa työskentelytapaa, vaikka sitä olisi mahdollista toteuttaa, ottavat suuren riskin työntekijöiden pysyvyyden ja henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. (Vilkman 2023, 26,27.)

Hybridityöskentelyllä on monenlaisia vaikutuksia normaalin lähityöpäivän raameihin ja kulkuun. Sosiaaliset kontaktit häviävät ja työpäivän järkevä tauotus voi vaikeutua huomattavasti. Uskon näillä kahdella tekijällä olevan suuri merkitys työntekijän yleiseen hyvinvointiin. Sosiaaliset hetket työkavereiden kanssa ovat monelle kannatteleva voima, joka auttaa jaksamaan töissä. Vaikka on olemassa Teams-sovellus, jonka kautta on helppo olla yhteydessä työkavereihin, ei se silti ole sama kuin kasvotusten käytävät keskustelut.

Työpäivän tauotus ja hetkelliset irtautumiset työskentelystä hankaloituvat myös kotona työskennellessä. Ruokatauko tulee helposti pidettyä paljon lyhyempänä ja pahimmassa tapauksessa ruokailu tapahtuu samalla kun työskennellään työkoneella. Sama pätee myös kahvitaukoja ja muita lyhyempiä ”happihyppelyitä”. Ilman työn järkevää rytmitystä ja riittävien taukojen pitämistä, ihminen helposti yli virittyy, jolloin keho ja mieli kuormittuvat ja tämän myötä väsyvät (Ramm-Schmidt, Marin. 2021). Jos ihminen ei palaudu työpäivän aikana riittävästi, tämä voi vaikuttaa vapaa-ajan jaksamiseen, yöuniin ja tätä kautta seuraavaan työpäivään. Tästä voi helposti syntyä niin sanottu lumipalloefekti, joka helposti johtaa uupumukseen ja sairaslomiin.

Monella Suomalaisella yrityksellä on tehty jonkinlainen hybridityöstrategia, jossa on käyty työskentelyyn liittyviä sääntöjä, muun muassa kuinka paljon viikko/kuukausitasolla etätöitä voi tehdä, ja mitä muita ehtoja tämä vaatii (EY 2022). Hybridityöstrategialla voidaan pyrkiä hyödyntämään molempien työskentelytapojen parhaita puolia.

2.2 Työhyvinvointi

Mitä työhyvinvointi on? Nopeasti ajateltuna työhyvinvointi on yksinkertaisesti sitä, miten ihminen voi työskennellessään. Näin ei kuitenkaan ole, vaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan todella laajaa kokonaisuutta mihin vaikuttaa hyvin moni eri asia.

Työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa yksittäisen työntekijän hyvinvointia henkilökohtaisella tasolla työtä tehdessä. Samalla sillä voidaan kuitenkin tarkoittaa koko työyhteisön yhteistä hyvinvointia ja jaksamista. Työyhteisön työhyvinvointia on jatkuva parantaminen niin, että jokaisella työyhteisössä on mahdollisuus osallistua, vaikuttaa ja tuntea onnistumisia, ja tätä kautta tuntea iloa työstä. Tämä luo työyhteisöön positiivista energiaa ja energia näkyy menestyksessä. (Ojala 2003, 28.)

Työhyvinvointi on aiheena haastava, koska se ei ole mikään konkreettinen asia, vaan enemmänkin ihmisen henkilökohtainen tunnetila. Yksi työhyvinvoinnin käsittelytapa on jaksaa se neljään eri kategoriaan: Henkiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja fyysiseen hyvinvointiin. (Ojala 2003, 28, 29.)

Entisaikaan työskentely on ollut enimmäkseen fyysistä, jolloin työhyvinvointiakin peilattiin ihmisten fyysiseen työkykyyn ja työolojen turvallisuuteen. Nykyään työ on enemmänkin tietotyöskentelyä eikä niinkään fyysistä. Tietotyöskentelyyn ei niinkään vaikuta ihmisen fyysiset ominaisuudet, vaan kiinnostus, motivaatio ja kyky ajatella. Totta kai ihmisen yleisellä terveydentilalla on aina vaikutus myös henkiseen puoleen, mutta näin yleisesti kärjistettynä. (Ojala 2003, 30, 31.)

Työnantaja voi tukea työntekijöidensä työhyvinvointia monella tavalla. Näihin kuuluvat esimerkiksi työterveyshuolto, työturvallisuus, työntekijöiden virkistystoiminnan järjestäminen ja viihtyvyys työympäristössä. Kuinka paljon näihin panostetaan ja käytetään työyhteisössä, on täysin kiinni yrityksen johdosta ja esihenkilötoiminnasta. Monessa tutkimuksessa onkin todettu, että johtamisella on suurin vaikutus yleiseen työhyvinvointiin. (Ojala 2003, 33.)

Työhyvinvointi on vahvasti liitetty yrityksen arvoihin. Jos yrityksen arvoissa ei ole nostettu esiin ihmisten arvostusta, tätä puolta tuskin mietitään työyhteisöön liittyviä valintoja ja päätöksiä tehdessä. Työnantaja ei kuitenkaan ole itse täysin vastuussa työhyvinvoinnista, vaan työntekijöillä itsellään tulee myös olla halu

pitää oma työhyvinvointi hyvänä ja pyrkiä myös kehittämään sitä. (Ojala 2003, 33,34.)

2.3 Itsensä johtaminen ja ajankäytön hallinta

Itsensä johtaminen on tärkeä taito, joka korostuu erityisesti itsenäisessä työskentelyssä. Itsensä johtamisessa tärkeitä elementtejä ovat oman toiminnan suunnittelu, seuraaminen, ohjaaminen ja muuttaminen. Nämä ohjaavat tekemistä suuntaan, joka tukee työhyvinvointia ja työn sujuvuutta. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Henkilökohtainen itsensä johtaminen edellyttää tarkoituksellista ja järjestelmällistä lähestymistapaa. Itselleen tulisi asettaa selkeitä tavoitteita työhön, ottaen huomioon työyhteisön perustehtävän ja yhteiset päämäärät. Työn suunnittelun tulisi tapahtua päivä, viikko tai pitemmälle aikavälille varmistuen, että nämä toimet tukevat tehokkaasti asetettuja tavoitteita. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Henkilökohtainen itsensä johtaminen vaatii päätöksentekoa ja asioiden laittamista tärkeysjärjestykseen. Tämä merkitsee sitä, että jokainen ymmärtää omat toimintavaltuutensa ja vastuunsa tavoitteiden saavuttamiseksi. Osana itsensä johtamista on myös kyky ymmärtää ja hyväksyä rajat, joiden sisällä voi vapaasti päättää työn tekemisen tavat ja järjestyksen. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Itsensä johtaminen on myös oman mielen ja tunteiden hallinta. Se merkitsee itsensä motivoimista myös silloin, kun työnä on arkipäiväinen tai joku vähemmän miellyttävä tehtävä. Se on myös kärsivällisyyden harjoittamista, koska joskus asiat etenevät väistämättömästi hitaammin, kun on oletettu. Itsensä johtaminen edellyttää myös resilienssin taitoja, kuten esimerkiksi kykyä kestää epävarmuutta ja nousta rohkeasti uudelleen ylös suunnanmuutosten tai epäonnistumisten kohdatessa. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Nykyajan modernissa työympäristössä oma ajankäytön hallinta on tärkeä taito. Oman ajankäyttönsä ja tuottavuuden johtaminen on harjoiteltavissa oleva taito, jota jokaisen on mahdollista kehittää. On tärkeä asettaa itselleen tavoitteita, joiden toteuttaminen vahvistaa tunnetta, että on aikaansaanut jotain. Tavoitteita on hyvä olla niin isoja kuin pieniä välisteppejä. Omien asioiden tärkeysjärjestykseen laittaminen on myös oman ajankäytön hallitsemisessa tärkeä taito. (Intotalo 2021.)

Oman ajanhallinnan näkökulmasta kalenteri on hyvinkin keskeinen apuväline päivittäisessä arjessa. Sen avulla pystyy selkeästi hahmottamaan, mitkä asiat ovat sinulle tärkeitä ja mihin haluat käyttää aikaasi. Kalenteri auttaa vapauttamaan aivojen kapasiteettia, kun voit luottaa siihen, että tärkeät asiat pysyvät muistissa kalenterin avulla. On kuitenkin hyvin suositeltavaa, että jättää kalenteriin tilaa mahdollisille odottamattomille tapahtumille eikä täyttää sitä aivan ääriään myöten. (Intotalo 2021.)

2.4 Keskittyminen ja vapaa-aika

Suomen ympäristökeskus ja Työterveyslaitos olivat listanneet etätöön hyötyjä ja haittoja, joissa seuraavia asioita nousi esille:

- Parempi keskittyminen ja työrauha
- Vapaa-ajan ja työn helpompi yhteen sovittaminen
- Työmatkojen poistuessa ajansäästö
- työntekijän tuottavuus paranee (Kuisma & Sauri 2021, 33,34,35.)

Haittojakin löytyi näihin aihealueisiin liittyen:

- Työpäivien pitkittyminen
- vapaa-ajan ja työpäivien sekoittuminen
- kotona työskentelyyn sopimattomat tilat
- perheen sopeutuminen etätööhön. (Kuisma & Sauri 2021, 33,34,35.)

Etätöskentelyssä työajanseuranta muuttuu haastavaksi työnantajalle, jolloin tämä jää enemmän työntekijän vastuulle. Samalla kodin ja työpaikan

rajaaminen vaikeutuu. Perheelliselle henkilölle keskittyminen työntekoon voi olla haastavampaa kuin perheettömälle, jos kodissa olevaa työtilaa ei ole riittävän selkeästi saatu erotettua kodin muusta tilasta. Paras vaihtoehto olisi olla täysin erillinen tila kotona, johon ”lähtee töihin” aamuisin. (Kuisma & Sauri 2021, 34, 49, 50.)

Perheellisen työntekijän keskittymiskyky voi häiriintyä, jos työskentelytila ei ole hyvin eritelty muusta tilasta. Lähes poikkeuksetta voisi kuitenkin olettaa, että riittävän erillään oleva työtila löytyy, jos tekee myös etänä töitä. Nykyään on hyvin paljon käytössä avokonttoreita, jossa työskentelee samassa tilassa useita työntekijöitä. Omassa työpaikassanikin näin on valtaosin, ja vain hyvin pienelle osalle työntekijöistä on täysin omat työskentelytilansa konttorilla. Vaikka nykyään on olemassa vastamelukuuloitteet, joilla pystyt sulkemaan ympärillä olevan melun lähes kokonaan, vaikuttaa avokonttorissa työskentely työntekijöiden keskittymiskykyyn. (Kuisma & Sauri 2021, 49, 50, 59.)

3 Muiden opinnäytetöiden tuloksia

Seuraavissa tekstikappaleissa tulen käsittelemään lyhyesti kolmea opinnäytetyötä, joten tutkimusaihe liittyy hybridityön ja työhyvinvoinnin yhteneväisyyteen. tarkoituksena on kirjata ylös tuloksia, joita opinnäytetöissä on saatu selvitettyä, ja verrata näitä oman tutkimukseni tuloksiin. En lähde erikseen karsimaan pois tutkimuksia, joiden kyselyt on toteutettu eri tavalla kuin omani. Koen itse tärkeänä, että aihealue on sama mitä omassa tutkimuksessani.

3.1 Hybridityön vaikutukset työhyvinvointiin finanssialan yrityksessä

Lohvansuu ja Korhonen (2022) tutkivat hybridityön vaikutusta työhyvinvointiin Yritys X:ssä. Kohdeyritys oli toivonut tutkimuksen suorittamista kahdessa osassa, joista ensimmäinen toteutettaisiin ennen hybridityöskentelymalliin siirtymistä, jolloin tulokset pohjautuvat työntekijöiden ennakkoluuloihin. Toinen

osio toteutettaisiin sitten, kunhan yrityksessä on työskennelty hybridimallilla jonkin aikaa. Kyseisessä yrityksessä on siis työskennelty pääasiallisesti joko etänä tai paikan päällä ilman pakollista jaottelua.

Kysely on toteutettu pääosin kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä. Tutkimuksessa on myös saatu hyödynnettyä kvalitatiivista menetelmää, kun kyselyyn vastaavat henkilöt ovat voineet tuoda esille omia mielipiteitään avoimilla vastauksilla, eikä kysely koostunut pelkästään monivalintakysymyksistä. Kysely on toteutettu hyödyntäen Webropolia.

Kyselyn tuloksista selviää, että henkilöstön kokemus etätöistä on hyvin positiivista, ja työhyvinvoinnin koetaan parantuneen. Työmatkat lyhenevät ja tätä kautta jää enemmän vapaa-aikaa. Vastaajat kokevat myös, että työhön on helpompi keskittyä, kun on etänä. Myös matkakulujen väheneminen on positiivinen asia. Kysely kuitenkin osoittaa (46 % vastaajista), että juurikin hybridityöhön siirtyminen on vaikuttanut negatiivisella tavalla työhyvinvointiin. 50/50 hybridimalli on monen mielestä negatiivinen asia, ja he haluaisivat itse saada päättää miten paljon ovat etätöissä ja miten paljon lähipäiviä. Kyselystä 86 % on ollut sitä mieltä, että työskentelymallin tulisi olla enemmän 80/20.

3.2 Hybridityön vaikutus hyvinvointiin henkilöstöpalvelussa

Hurmeen (2023) opinnäytetyössä käsiteltiin myös hybridityön vaikutusta työhyvinvointiin. Tähän työhön aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui teemahaastattelut, jotka toteutettiin Teams -tapaamisissa 10 eri henkilön kanssa. Tämän opinnäytetyön toimintatavat ovat Melkö lailla samanlaiset mitä omassa työssäni, jossa hyödynnän myös teemahaastattelua. Kyseinen menetelmä on mieluinen itselleni, koska haastattelutapa kannustaa haastateltavia vapaamuotoiseen vastaamiseen.

Opinnäytetyön kohdeyrityksessä hybridityöskentely on jaoteltu neljään pakolliseen lähipäivään, ja loput saa tehdä etätöinä. Tämän työn tutkimustulokset osoittivat, että hybridityöskentelymallin koetaan vaikuttavan positiivisesti asioihin, jotka peilautuvat suoraan työhyvinvointiin. Työmatkat

vähenevät ja tämän kautta mahdollistuvat hieman pitemmät yöunet ja omille harrastuksilla/ vapaa-ajalle jää enemmän aikaa arjessa. Työmatkojen pois jääminen tuo myös taloudellisen näkökulman, kun rahaa säästyy matkakuluista. Myös etätyössä työrauha kasvaa, ja haastateltavat ovat kokeneet sen vaikuttavan positiivisesti tehokkuuteen ja tuottavuuteen.

Vaikka etätyö on koettu vaikuttavan todella positiivisesti kokonaisuuteen, lähityön tärkeys on myös nähty tuloksissa. Haastateltavista lähes kaikki olivat vastanneet tärkeäksi asiaksi työkaverit. Lähipäivät edesauttavat työkavereiden näkemistä kasvotusten, mikä on täysin eri asia, kun vaikka Teamsin kautta käyttävät keskustelut. Yhteisöllisyyden tunne on tärkeää työyhteisössä, ja tähän tehokkain vaikuttaja on kasvotusten tapahtuva vuorovaikutus.

Usea haastateltava oli toivonut lisää joutavuutta lähi- ja etäpäivien jaotteluun. Moni haluaisi itse päättää vapaammin, olisiko vaikka 5 päivää putkeen lähitöissä ja vastaavasti seuraavan viikon kokonaan etänä. Myös yksittäisten päivien päättämiseen moni haastateltava haluaisi vaikuttaa. Tästä voidaan olettaa, että kohdeyrityksen työvuorosuunnittelu suunnittelee työntekijöiden lähi- ja etäpäivät automaattisesti.

3.3 Työhyvinvointi etätyössä: Case rahoitustiimi

Caterina Cioletti (2021) tutki omassa opinnäytetyössään lisääntyneen etätyön vaikutusta työhyvinvointiin. Kyselytutkimus oli toteutettu kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä, joka oli tässä tapauksessa kyselylomake. Lomake sisälsi 14 monivalintakysymystä, ja lopussa oli yksi avoin kysymys, johon vastaajat saivat kertoa omin sanoin, miten ovat edistäneet omaa työhyvinvointiaan etätöissä.

Yli puolet kyselyyn vastanneista oli kokenut lisääntyneen etätyöskentelyn positiiviseksi, vaikkakin yli kolmasosa oli sitä mieltä, että etätyöskentelypisteen työergonomia on melko huono. Tämä ei ole kuitenkaan nostanut työuupumuksen prosenttia, vaan haastateltavat ovat kokeneet työuupumuksen vähentyneen etätyöskentelyn kasvaessa. Tutkimuksessa on näkynyt selvästi, että säännöllisten taukojen pitäminen työpäivien keskellä on vähentynyt

etätyöskennellessä. Noin puolet vastasi pitävänsä taukoja etätöissä, kun taas konttorilla niitä piti kolme neljäsosaa.

Kaiken kaikkiaan siis tutkimuksen mukaan lisääntynyt etätyöskentely on vähentänyt kuormituksen määrää ja vaikuttanut positiivisesti työmotivaatioon ja energiatasoihin, vaikkakin työpäivien säännöllinen tauotus on vähäisempää ja työergonomia ei pärjää lähityöskentelyn työpisteille.

4 Menetelmälliset valinnat

Opinnäytetyössäni tulen käyttämään tutkimuksellista menetelmää. Mielestäni tämä toimii parhaiten työssäni. Hybridi-työskentelyssä ei ole suoranaisesti olemassa jotain ongelmaa, johon lähteä hakemaan ratkaisua. Jos olisi, tällöin toiminnallinen menetelmä olisi parempi vaihtoehto. Tutkimuksella on tarkoitus lähteä selvittämään, mitä asioita tulee esille usein liittyen hybridityöskentelyyn.

Toisena menetelmänä opinnäytetyössäni tulen käyttämään laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Tutkimuksessa lähdetään etsimään aiheeseen liittyviä uusia ongelmia ja mahdollisuuksia, joten syvällisemmän tutkimuksen tekeminen olisi haasteellista. Itse koen tämän myös mielenkiintoiseksi tavaksi tutkimukselle, kun aihetta lähdetään selvittämään melko vapain käsin eikä tarkoin kysymyksin.

4.1 Aineiston kerääminen

Tutkimusta varten valitsin neljä haastateltavaa, joista kaksi oli naisia ja kaksi miehiä. Haastateltavat työskentelevät kaikki samassa rakennuksessa, puolet heistä Pohjola Vakuutuksella ja puolet Osuuspankillä. Kaikki haastateltavat olivat joko asiakkuusneuvoja tai asiantuntijoita työnimikkeeltään, ja heidän työtehtävinään on asiakkuuksien hoito niin myynnillisesti kuin hoidollisesti. Haastattelut toteutettiin kasvotusten jokaisen henkilön kanssa erikseen, ja jokainen näistä nauhoitettiin puhelimen äänitysohjelmalla. Tämän jälkeen äänitteet litteroitiin Wordiin, josta tuloksia oli helppo alkaa jaotellaan

teemoittain. Litterointi helpottaa aineiston läpikäymistä, ja näin on selkeä lähteä etsimään haastatteluista positiivisia, negatiivisia ja vastaajien kesken yhtenäisiä asioita, joita on tullut esille. Kaikilta haastateltavilta kysyttiin lupa ennakkoon, että haastattelut saa nauhoittaa. Asiasta mainittiin vielä ennen itse haastattelun aloittamista. Haastattelut toteutettiin 2024 maaliskuussa viikolla 14, ja ne kestivät noin 15–20 minuuttia per haastattelu. Haastateltavat halusivat pysyä anonyymeina, koska opinnäytetyöt jäävät julkisesti näkyville. Jokainen haastateltava koodattiin tulosten yhteyteen H1, H2, H3 ja H4 nimikkeillä.

4.2 Haastattelumenetelmä

Haastattelumenetelmänä hyödynnettiin teemahaastattelua. Teemahaastattelun idea on hyvinkin yksinkertainen: kysytään suoraan kohdehenkilöltä asiasta, johon hänen mielipiteensä halutaan. Käytämme tätä hyvin usein arkielämässämme, ja samalla tavalla tätä toimintatapaa voidaan hyödyntää yksinkertaisesti ja tehokkaasti haastattelussa (Valli, 2018, 27, 28.)

Teemahaastattelua voidaan hyvin kuvailla keskusteluna, jossa haastateltavan kanssa keskustellaan halutusta aihealueesta, ja tämän perusteella kerätään vastauksia. Haastattelutilanteiden vuorovaikutus on muuttunut paljon vuosien varrella. 2000-luvusta eteenpäin haastattelutilanteet ovat muuttuneet tietyllä tavalla rennommiksi, ja nykyään haastattelijan on jopa suotavaa olla aktiivinen haastattelutilanteessa reagoimalla haastateltavan puheisiin. Haastattelijan eläytyminen voi tehdä tilanteesta luontevan, ja tämä voi saada haastateltavan helpommin kertomaan omista mielipiteistään ja tuntemuksistaan teemaan liittyen (Valli, 2018, 28.)

Teemahaastattelun käyttöön vaaditaan laajaa aihepiiriin perehtymistä ja myös haastateltavien tilanteen tietämistä, jotta haastattelu on mahdollista kohdistaa haluttuihin teemoihin (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Eri haastattelutyypit voidaan jakaa sen mukaan, miten ne strukturoidaan. Tähän vaikuttaa siis kysymysten etukäteinen muotoilu, ja miten paljon haastattelutilannetta ohjataan haluttuun suuntaan. Teemahaastattelu sijoittuu johonkin puolivälin paikkeille näiden perusteella. Toisessa ääripäässä ovat kysely- ja lomakehaastattelut, joissa kysymykset ja niiden etenemisjärjestys on

jokaiselle vastaajalle täysin sama. Toisessa ääripäässä on taas avoin haastattelu, jossa voi olla vain yksi kysymys, ja tämän pohjalta keskustelu lähtee rakentumaan. Avoimessa haastattelussa voi olla käytössä myös joitain teemakysymyksiä, joilla rönsyilevä keskustelu saadaan ohjattua haluttuun suuntaan. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että jokaisen haastateltavan kanssa tulisi käyttää näitä teemakysymyksiä. (Valli, 2018, 29.)

Niin kuin nimikin jo kertoo, teemahaastattelussa on ennalta määritelty teema-alueet ja aiheet, joihin kysymykset kohdistuvat. Mutta toisin kuin strukturoiduissa haastattelumenetelmissä, teemahaastattelussa kysymykset eivät ole hyvin tarkkoja eikä niiden järjestyksellä ole sinällään merkitystä. Teemahaastattelujen kysymyksien laajuus ja järjestys voi vaihdella haastateltavien kesken, riippuen heidän työnkuvistaan tai asemastaan. (Valli, 2018, 29, 30.)

Vallin kirjassa oli paljon erilaista tietoa liittyen haastateltavien valintaan, missä haastatellaan ja miten puhua. Itse en kokenut noita aihealueita kovin haastaviksi toteuttaa. Haastateltaviksi valitsin neljä itselleni läheistä työkaveria, kenen kanssa minulla on hyvät välit ja meidän vuorovaikutuksemme on hyvin luontaista. Koen tämän itse tärkeänä, etenkin kun haastattelu on avoin ja vuorovaikutuksellinen. Haastateltavien on luonteva ja hyvä olla, ja tämä varmasti näkyy vastauksien rehellisyydessä. Itse haastattelut toteutan haastateltavien työhuoneissa, jossa tilaa on hyvin ja saamme riittävän rauhan toteuttaa tämän. Teemahaastattelut ovat vuorovaikutustilanne, jossa haastattelijan tulee myös osallistua keskusteluun. Haastattelun alkuun olisikin hyvä keskustella muista asioista, kuin että menee vaan suoraan asiaan. (Valli, 2018, 36, 37.)

4.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa koko tutkimusprosessin rakenne. Tutkimusta tulisi tarkastella eri vaiheissa ja osata olla utelias, mutta tietyllä tapaa myös skeptinen. Miksi tutkitaan, miten tutkitaan, miksi valitaan juuri kyseiset menetelmät ja mitä seurauksia näillä kaikilla valinnoilla on. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myös

oleellisesti se, kuinka selkeästi tutkimusaihe on selitetty haastateltaville henkilöille. Haastateltaville ei riitä, että kerrotaan vain tutkimusaiheesta, vaan on myös hyvä selventää heille tutkimuksen tavoitteet, aineiston käsittely ja mitä näille tapahtuu tutkimuksen jälkeen. (Kuula. A. 2006, 99,100.)

Varmistuakseni tutkimuksen luotettavuudesta, pyrin kertomaan haastateltavilleni mahdollisimman selkeästi tutkimustyöni tavoitteet ja etenemistavat. Erityisen tärkeänä pidän itse sitä, että jokainen haastateltava ymmärtää puhuttavan teeman. Tutkimuksen luotettavuus kärsii hyvin paljon, jos teemojen tarkoituksessa tulee väärinymmärryksiä. Haastattelijan tulee olla myös täysin puolueeton vastausten ymmärtämisessä. Asioita ei tule käsitellä omasta näkökulmasta, vaan käsitellä saatu tieto omana kokonaisuutena. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 298–301.)

Jokaiselle haastateltavalle kerrottiin haastattelua sovittaessa ja vielä kertaalleen ennen kuin haastattelu aloitettiin, että kyseessä ei ole tietokilpailu eikä kysymyksiin ole oikeita tai vääriä vastauksia. Haastateltaville kerrottiin, että tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita haastateltavien henkilökohtaisista kokemuksista.

4.4 Eettisyys

Eettinen ajattelu on läsnä lähes päivittäin ihmisten elämässä. Karkeasti kiteytettynä se on kykyä ajatella omien ja yhteisöjen arvojen kautta, mikä erilaisissa tilanteissa on oikein ja mikä väärin. Jokainen asia, kun voi joltain kantilta katsottuna olla oikein, mutta toiselta kantilta katsottuna taas väärä. Jokaisen on hyvä ymmärtää yhteiskunnan eettiset normit ja lait, mutta tutkimusta tehdessä tekijä on itse loppujen lopuksi vastuussa valinnoistaan. (Kuula 2011, 21.)

Tutkimustyössä eettisestä näkökulmasta on tärkeä olla rehellinen tutkimukseen osallistuville henkilöille ja antaa heille tarvittava informaatio tutkimukseen liittyen. Tutkimuksen yhteydessä tutkittavalle on ainakin kerrottava seuraavat tiedot:

- tutkimuksen tavoite
- tutkijan tai tutkimusryhmän yhteystiedot, taustaorganisaatio ja tutkimuksen rahoittaja, tarvittaessa rekisterinpitäjä
- tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja aineistonkeruun konkreettinen toteutustapa (kyselyyn vastaaminen, haastattelu, kirjoittaminen, vuorovaikutustilanteen tallentaminen jne.)
- tutkimukseen osallistumisen arvioitu aika
- tutkittavien mahdollisten yhteystietojen lähde, otannan tai valinnan perusteet
- aineiston käyttötarkoitus, käsittely ja säilyttäminen (Kuula 2011,212).

Eettisesti hyvin tehty tutkimus rakennetaan hyvien toimintatapojen mukaisesti, jotka tukevat suhteessa ympäröivää yhteiskuntaa. Tutkijana tulee noudattaa toimintatapoja, jotka ovat rehellisiä, huolellisesti ja tarkkuudella tehtyjä.

Tiedonhankinta ja menetelmät tulee olla eettisesti kestäviä ja ne on hankittu ja toteutettu tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti (Kuula 2011, 34,35.)

Omassa tutkimustyössäni pyrin noudattamaan yhteiskunnan yleisiä eettisiä aatteita ja toimintatapoja, jotta tutkimuksesta tulisi mahdollisimman oikeudenmukainen ja yleisiä normeja tukeva.

5 Tulokset

Tässä luvussa käydään läpi haastatteluista saatuja tuloksia. Haastattelut toteutettiin suunnitelman mukaan, jossa oli neljä ydinkysymystä ja tämän jälkeen tarpeen mukaan viisi kohdennettua teemakysymystä.

Teemakysymysten käyttö riippui siitä, viittasiko haastateltava näihin asioihin joidinkysymyksissä vaiko ei.

5.1 Hybridityön toteutus työyhteisössä

Ensimmäisenä kysymyksenä haastateltavilta kysyttiin, millä tavalla hybridityö toteutetaan heidän työyhteisössään. Kaikilla haastateltavilla oli perusrakenne sama, eli 2 päivää viikossa tulee olla lähitöissä ja muuten voi olla etänä. Tämä 2 päivää oli jokaisella vähimmäismäärä, eli oman mieltymyksen mukaan saa tehdä enemmänkin lähipäiviä. Kukaan haastateltavista ei halunnut tehdä enempää etäpäiviä mitä nykyään. Alla muutama suora lainaus haastateltavilta.

Meillä on tiimissä täällä Joensuussa 3 henkilöä, ja työnantajan kanssa on sovittu että joka päivä on konttorilla joku työntekijä, koska meille tulee niin paljon lennosta paikanpäälle asiakkaita. Sovittiin tiimin kanssa jokaiselle omat päivät millon kukakin on konttorilla, ja se on kyllä toiminu tosi hyvin. Joskus muutellaan päiviä tarpeiden mukaan, jos on vaikka jotain menoja tai vaikka lomaa. (H1.)

Osa haastateltavista kertoi, että olisi mielellään enemmänkin lähitöissä, mutta työpisteiden vähäinen määrä tekee tästä haastavan. Työhön kuuluu paljon asiakkaiden kanssa kasvotusten käytäviä tapaamisia, jolloin työntekijä tarvitsee henkilökohtaisen kopin työskentelyyn.

Konttorilla on omia koppeja suhteessa työntekijä määrään tosi vähän, niin eipä sinne oikein voi mennä ihan millon haluaa. Meidän tiimilläkin on vaan yks oma koppi mitä vuorotellaan niihin lähipäiviin. Avokonttoreita on mutta niissä on huono hoitaa asiakastapaamisia kasvotusten. Jos koppeja ois aina tarjolla niin varmaan tulis tehtyä lähipäiviä paljon enemmän. (H2.)

5.2 Hyvät ja huono puolet hybridityöskentelyssä

Toisena kysymyksenä kysyttiin, mitä hyviä ja huonoja puolia koet hybridityöskentelymallin etä- ja lähityöskentelyssä. Kaikkien haastateltavien mielestä etätyössä hyvää on se, että aamulla saa nukkua pitempään ja aamutoimet voi tehdä rauhassa, kun työmatka jää pois.

Etätöissä se on kyllä nättiä kun ei oo kiire aamulla. Voi nukkua melkein tunnin pidempään kun ei oo työmatkaa. Monesti tulee aamupala syöttyä

siinä samalla kun alottelee töitä, niin se päivä lähtee käyntiin jotenkin kivan rauhallisesti. (H3.)

Yksi haastateltavista mainitsi etäpäivissä hyötynä myös sen, että rahaa säästyy kun työmatka-ajot jää pois.

Työmatka kun on semmonen 45 kilometriä suuntaansa niin kyllä sillä tulee jo iso ero miten pitkään saa aamulla nukkua etäpäivänä. Aamutoimet vie kuitenkin sen reilusti yli tunnin niin joutuu heräämään kyllä todella aikasin jos klo 8 haluaa työt alottaa konttoripäivänä. Rahaakin siinä säästyy ihan mukavasti, nykyään kun tuo bensa on aika kallista. (H1.)

Lähes kaikki haastateltavat kokivat myös positiivisena asiana sen, että etätyössä itse työhön keskittyminen on helpompaa.

Kotona on kyllä helpompi keskittyä töihin. Konttorilla on tosi paljon harkkareita ja muitten tiimien työntekijöitä ja ne tulee tosi usein kyselemään neuvoa tai apua johonkin juttuun. Tottakai aina pitää auttaa toista, mut siinä oma keskittyminen kyllä herpaantuu aina. (H4.)

Lähipäivistä jokainen haastateltava mainitsi tärkeänä asiana sen, että pääsee näkemään työkavereita. Tämä vaikutti olevan lähipäiviin liittyen kaikista tärkein asia, koska mitään muuta positiivista mainintaa ei haastateltavilta tullut.

Kyllähän se on kun pääsee näkemään työkavereita. Meillä on melko tiivis työporukka kenen kanssa puuhastellaan välillä vapaa-ajallakin. Menee työpäivät nopeesti kun pidetään yhdessä ruokkikset ja kahvitauot. Ja tuleehan sitä muutenkin käytyä jerryttämässä välillä. (H3.)

Kahden haastateltavan kanssa nousu positiivisena asiana ilmi se, että pääsee näkemään myöskin asiakkaita kasvotusten eikä kanssakäymistä tarvitse käydä puhelimen tai verkkoneuvottelun kautta.

Kyllä mie tykkään enemmän siitä kun tapaamiset hoidetaan kasvotusten. Jotenkin puhelimen ja verkkoneuvottelun kautta ei saa samanlaista yhteyttä asiakkaaseen, tai että siinä on vaikeempi olla jotenkin ihmisenä läsnä. On vaan kasvoton anonyymi sille toiselle. (H1.)

5.3 Työhyvinvoinnin merkitys työntekijälle

Kolmantena kysymyksenä kysyttiin, mitä työhyvinvointi sinulle tarkoittaa. Työhyvinvointi itsessään on hyvin laaja käsite, jota voi lähestyä hyvin monelta eri kantilta. Tämä on kysymyksenä hyvin laaja-alainen, ja odotuksena oli, että vastaukset voivat olla hyvin laajalla skaalalla. Yleensä tällaisissa tilanteissa voidaan olettaa, että se on haastateltavalle tärkeää, mitä hänelle tulee kysymyksestä mieleen ensimmäisenä.

Haastateltavilta yhtenäisinä asioina nousi esille se, että työhyvinvointi on sitä, kun jaksaa olla töissä ja siellä on yleisesti mukava olla. Osa mainitsi myös sen, että työ ei ole henkisesti niin kuluttavaa, että jaksaa tehdä ja harrastaa töitten jälkeen vapaa-ajalla.

Kait se on sitä, että töissä on kiva olla eikä ahdistu menneeseen. Ja että jaksaa työpäivien jälkeen tehdä vapaallakin asioita eikä oo ihan loppu siitä työpäivästä. (H4.)

Yksi haastateltavista mainitsi myös sen, että töissä kohdellaan tasavertaisesti ja että esihenkilöiden/johdon tulisi olla innostava ja oikeasti kiinnostunut työntekijöistään.

Miun mielestä on tärkeää että kaikkia kohdellaan tasaväkisesti eikä ketään syrjitä. Ei oo reilua jos vaikka esimiehellä on joku lempparityöntekijä kuka pääsee helpommalla tai jotain. Sit ois kiva jos ne (esihenkilöt/johto) ois oikeesti kiinnostuneita miten meillä menee ja tsemppais työssä...ettei se ois vaan pelkkää suorittamista. (H1.)

5.4 Työhyvinvointi hybridityössä

Viimeisenä ydinkysymyksenä kysyttiin, miten koet hybridityön vaikuttavan työhyvinvointiisi. Kaikki vastanneista mainitsivat positiivisena asiana sen, kun etäpäivänä voi nukkua aamulla pitempään eikä ole niin kiire lähteä. Osa mainitsi myös sen, että hybridityö on saanut työviikot tuntumaan lyhyemmältä, kun etä- ja lähipäivien vaihtuessa tuntuu kuin viikko ”katkaistaisiin”.

Onhan se ollu kiva kun saa nukkua pitempään parina aamuna viikossa. Tuntuu luksukselta. Sit niinä päivinä on hyvä pestä vaikka pyykkiä samalla, hoituu ihan huomaamatta siinä sivussa. (H2.)

Se jotenkin katkasee työviikkoa, kun tekee keskellä viikkoa muutaman etäpäivän ja sit loppuviikon on konttorilla. Tuntuu viikko lyhyemmältä kun tulee vaihtelua. (H3.)

5.5 Käytännön kannalta erityisen merkitykselliset teemat

Viimeisessä osiossa käytiin läpi kohdennettuja kysymyksiä, jotka koin itse merkityksellisinä ja mielenkiintoisina aiheina käytännön työhyvinvointiin liittyen. Kysymyksiä käytettiin tilanteen mukaan, jos näihin ei ollut tullut jo jonkinlaista vastausta ydinkysymyksiä aikana.

Keskittyminen ja taloudellisuus nousivat esille haastattelujen ydinkysymysten aikana, joten näistä ei kysytty erikseen. Alle on listattu kolme kohdennettua kysymystä, joista haastateltavat eivät maininneet ydinkysymysten aikana. Kohdennetut kysymykset kysyttiin erikseen haastattelun lopussa.

5.5.1 Työpäivän tauotus

Yhtenä kohdennettuna kysymyksenä haastateltavilta kysyttiin, kokevatko he hybridityössä olevan eroavaisuuksia työpäivän tauotukseen. Hetken mietittyään puolet vastaajista sanoivat, että etäpäivinä etenkin ruokatauolla työstä irtautuminen välillä unohtuu, ja lounas tulee syötyä työpisteellä samalla töitä silmäillen. Myös työpäivän säännöllinen tauotus unohtuu helposti. Lähipäivinä he eivät kokeneet samoja ongelmia. Toinen puoli vastanneista mainitsi, että lähipäivinä kahvitaumat helposti venyvät paljon pitemmiksi mitä kuuluisi, kun työkavereiden kanssa ”aika menee kuin siivillä”.

Aika usein tulee kotona syötyä lounas siinä samalla kun töitä tekee...Yksin kun on kotona nii ihan sama syökö sen keittiössä vai siinä työhuoneessa. Eihän se ehkä niin virallinen tauko sitten oo kun töitä tekee samalla. (H1.)

No kahvitaumat venyy yleensä aika pitkiksi...Siellä kahvihuoneessa on yleensä niin paljon kavereita ja juttu lentää nii vähän häviää ajantaju. (H3.)

5.5.2 Yhteisöllisyys ja sosiaaliset tarpeet

Toisena kohdennettuna kysymyksenä haastateltavilta kysyttiin, miten he kokevat hybridityön vaikuttavan tiimisyys-/yhteisöllisyyteen työyhteisössä. Suurin osa vastanneista oli sitä mieltä, että hybridityöllä ei ole negatiivisia vaikutuksia näihin, koska konttorilla ollaan kuitenkin muutama päivä viikossa, milloin pääsee näkemään kollegoita ja muita talon työntekijöitä.

Osa haastateltavista näkee harvemmin omia tiimiläisiä koska on sovittu tietyt päivät, milloin kukakin on konttorilla, mutta he kertovat sopivansa hyvin usein päiviä milloin useampi henkilö on konttorilla samaan aikaan, jolloin voidaan nähdä toisia. Tämä kuulemma toimii heillä hyvin ja pitää tiimin tiiviinä.

5.5.3 Hybridityö ja vapaa-aika

Viimeisenä kysymyksenä kysyttiin, koetko hybridityöllä olevan vaikutuksia vapaa-aikaasi. Valtaosa vastanneista ei kokenut tällä olevan juurikaan vaikutusta, koska he asuvat hyvin lähellä toimipistettä.

Yksi vastanneista asuu kauempana toimipisteestä, ja hän mainitsi, että etäpäivinä jää selvästi enemmän vapaa-aikaa kun 45 km matkaa ei tarvitse lähteä enää töiden jälkeen ajamaan.

6 Yhteenveto ja pohdinta

Tässä luvussa käydään läpi keskeiset tulokset, joita tutkimuksessa ilmeni. Johtopäätökset perustuvat opinnäytetyössä käytettyyn teoriaan ja tutkimustuloksiin. Hybridityön toteuttamisessa työyhteisöissä ei juurikaan ollut eroavaisuuksia vastausien suhteen.

6.1 Keskeiset tulokset ja päätelmät

Molemmissa organisaatioissa hybridityön toteutustapa oli sama, eli 2 päivää viikossa konttorilla ja muut sai olla etänä. Kukaan haastateltavista ei kertonut

haluavansa tehdä enemmän etänä mitä nykyisessä toimintatavassa. Osa vastanneista kertoi, että tekisi mielellään enemmänkin lähipäiviä, mutta tästä haastavan tekee yksityisten työtilojen vähäisyys.

Kaikki haastateltavat kokivat hybridityön hyväksi puoleksi sen, että etäpäivinä saa nukkua pitempään. Myös keskittymisen koettiin olevan helpompaa etäpäivinä, kun töitä saa tehdä omissa rauhassa. Kaikki olivat myös sitä mieltä, että lähipäivissä tärkeintä on, että pääsee näkemään työkavereita. Puolet haastateltavista olivat myös sitä mieltä, että asiakkaiden kanssa kasvotusten toimiminen on positiivinen asia lähipäivissä. Yksi haastateltavista mainitsi hyväksi puoliksi etäpäivissä sen, että rahaa säästyy, kun työmatkoja ei tarvitse ajaa. Tähän selkeä syy on haastateltavan pitkä työmatka. Muilla haastateltavilla työmatka on lyhyt, joten on ymmärrettävää, että matkakuluja ei juurikaan synny.

Haastateltavien mielestä työhyvinvointi on sitä, että voidaan töissä hyvin ja siellä on mukava olla. Tärkeänä tekijänä nousi esille myös se, että työ ei olisi henkisesti niin kuluttavaa, ettei töiden jälkeen vapaa-ajalla jaksakaan tehdä mitään. Yksi haastateltavista mainitsi myös, että työhyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että esihenkilöt/johto olisivat innostavia ja oikeasti kiinnostuneita työntekijöistään.

Hybridityön vaikutuksesta työhyvinvointiin koettiin positiivisimpana asiana se, että etäpäivinä saa nukkua pitempään eikä ole niin kiire heti herättyä. Osa haastateltavista kertoi myös, että työviikko itsessään tuntuu lyhyemmältä, kun siinä tulee vaihtuvuutta etä- ja lähipäivillä.

Työpäivän tauotukseen liittyen puolet vastanneista kertoivat, että etäpäivinä ruokatauko tulee helposti pidettyä työpisteellä, samalla hieman töitä silmäillen. Tämä voidaan selkeästi nähdä huonona puolena, koska hetkelliset työstä irtautumiset työpäivän aikana ovat tärkeitä jaksamisen kannalta. Toinen puoli haastateltavista kertoi lähipäivien kahvitaukojen pitkittyvän helposti, kun työkavereiden kanssa jää juttuun kiinni. Tämäkin voidaan nähdä huonona puolena, tosin hyvinkin ymmärrettävänä sellaisena.

Hybridityössä ei juurikaan nähty negatiivisia vaikutuksia haastateltaville. Työkavereita päästään kuitenkin näkemään viikoittain, ja tarpeen mukaan yhteisiä lähipäiviä kykenee sopimaan enemmänkin.

Vain yksi haastateltavista koki hybridityöllä olevan vaikutuksia vapaa-aikaan. Tähän selkeä syy oli haastateltavan pitkä työmatka, jonka myötä on selvää, että vapaa-aikaa jää selkeästi enemmän etäpäivinä. Muut vastanneista asuvat niin lähellä työpaikkaa, ettei työmatkalla ole merkittävää vaikutusta.

Organisaatioiden välillä ei ilmennyt merkittäviä eroja vastauksien suhteen. Vaikka kyseessä on kaksi eri työnantajaa, työskentelevät nämä työntekijät samoissa toimitiloissa ja etätyökin toteutetaan samalla tavalla, joten oli hyvinkin oletettavissa, ettei suuria eroja välttämättä esiinny. Tosin jokainen ihminen on erilainen ja voi kokea samat asiat eri tavalla, joten on parempi olla olettamatta mitään ja tehdä johtopäätökset vasta lopullisista tuloksista.

Tutkimuksessani nousi esille paljon samoja tuloksia, joita vertailuun valituissa opinnäytetöissä oli ilmennyt. Etäpäivien pitemmät yöunet ja työmatkojen pois jäämisen myötä lisääntyvä vapaa-aika mainittiin useammassa opinnäytetyön vastauksissa. Myös keskittymisen koettiin parantuvan etäpäivinä. Lähipäivissä tärkeänä pidettiin myös työkavereiden näkemistä, joka lisää yhteisöllisyyden tunnetta. Caterinan opinnäytetyössä ilmeni myös, että etätyöpäivinä säännöllinen tauotus ei toimi niin hyvin kuin lähipäivinä.

Koronan-pandemia mullisti työelämän tavalla, josta ei enää ole paluuta. Etätöihin siirryttiin pakon edestä, ja tänä aikana huomattiin, miten kätevä tapa etätyöskentely onkaan. Tutkimustulosten perusteella voidaan sanoa, että etätöistä ei ole juurikaan mitään negatiivista sanottavaa. Lähityöskentelyssä on kuitenkin selkeästi yksi iso tekijä, jonka lähes kaikki työntekijät kokevat tärkeänä: Työkaverit. Työkavereiden kanssa kasvotusten näkeminen, yhteiset kahvitauot ja yhdessä tekeminen ovat asioita, jotka luovat ihmisten välille siteen ja tätä kautta yhteisöllisyyden tunne kasvaa.

Tutkimustulosten perusteella näyttäisi siltä, että hybridityö on parantanut työntekijöiden työhyvinvointia monelta osin. Hybridityöskentelyä voidaan pitää

tapana, jolla saadaan hyvin yhdistettyä lähi- ja etätyöskentelyn hyvät puolet toimivaksi kokonaisuudeksi. Voitaisiin jopa sanoa, että työmaailma koki hyvin positiivisen muutoksen koronapandemian takia.

6.2 Arviointia ja oppimista tehdystä työstä

Mielestäni onnistuin opinnäytetyön tekemisessä todella hyvin. En ole ikinä ollut kovinkaan akateeminen ihminen, vaan enemmänkin käytännön tekijä kuka haluaa kaiken heti valmiiksi. Opinnäytetyötä aloittaessa koko prosessi tuntui niin ylitsepääsemättömän suurelta, että pitkitin ja pitkitin sen aloittamista. Tällaisien suurien töiden tekemisessä on selvästi tärkeää se, että ei katso heti alussa vain kokonaisuutta ja yhtä maalia, vaan pilkkoo työn pienemmiksi välietapeiksi. Tämän ymmärtäminen auttoi itseäni todella paljon opinnäytetyön tekemisessä. Uskon että osaan hyödyntää tätä taitoa tulevaisuudessa, jos vastaan tulee suurempia töitä tai projekteja. Tämä pätee niin työelämässä kuin vapaa-ajallakin.

Mielestäni opin todella paljon tästä prosessista. Teorian etsiminen ja lähdeviittausten käyttäminen alkoi ajan myötä sujumaan luontevammin, vaikka alkuun se tuntui todella hitaalta. Teemahaastattelujen toteuttaminen oli mielestäni todella mielenkiintoista. Jo alkuvaiheessa tiesin, kun tutkin erilaisia haastattelutapoja, että tällä tavalla haluan toteuttaa tutkimukseni.

Vaikka tutkimus perustui varsin pieneen määrään haastateltavia, mielestäni tutkimusta voidaan pitää luotettavana. Opinnäytetyöni tietoperusta tuki hyvin tutkimuksesta saatuja tuloksia. Haastateltavien vastaukset olivat myös hyvin yhteneviä. Tutkimukseni tuloksissa oli myös hyvin paljon samaa, mitä vertailuun valitsemisani opinnäytetöissä oli ilmennyt. Voidaan siis todeta, että tulokseni vahvistavat olemassa olevaa teoriaa. Tutkimukseni tuloksia ei ollut tarkoitus lähteä yleistämään laajemmin, vaan tämän tutkimuksen kautta saatiin käsitys siitä, miten juuri nämä haastateltavat kokevat työhyvinvoinnin hybridityössä.

Tutkimuksessani tarkasteltiin hybridityön vaikutusta työhyvinvointiin ainoastaan työntekijöiden näkökulmasta. Kokonaisvaltaisemman kuvan saamiseksi työhyvinvoinnin kokemisesta hybridityössä voisi saada täydentämällä tutkimusta

haastattelemalla myös esimiesasemassa olevia. Jatkotutkimusehdotuksena tutkimuksessa voisi lähteä myös selvittämään, miten hybridityö koetaan asiakasnäkökulmasta. Tämä ei suoranaisesti liity työhyvinvointiin, mutta jos tutkimusta haluaisi laajentaa, asiakasnäkökulman selvittäminen voisi olla hyvinkin mielenkiintoinen tutkimuskohde.

Kokonaisuudessaan olen todella tyytyväinen siihen, miten sain toteutettua tämän opinnäytetyön. Tekstiä tuli paljon enemmän, kun olin alkuun ajatellut, ja oli oikeasti ilo huomata, että tekemisen edetessä mielenkiintoni työtä kohtaan kasvoi koko ajan.

Lähteet

- Cioletti, C. 2021. Työhyvinvointi etätyössä: case rahoitustiimi. Karelia Ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutus. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/512438/Cioletti_Caterina.pdf?sequence=2&isAllowed=y (luettu 24.3.2024)
- Clarkeburn, H. & Mustajoki, A. 2007. Tutkijan arkipäivän etiikka. Tampere: Vastapaino
- Eklund, A. Jääskeläinen, H. Salminen, J. & Lindholm, T. 2021. Hybridijohtaminen. Espoo: Brik
- Hurme, M. 2023. Hybridityön vaikutus työhyvinvointiin henkilöasiakaspalvelussa. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Johtajuus ja henkilöstövoimavarat. Master opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/800328/Hurme_Mariel.pdf?sequence=2&isAllowed=y (luettu 10.3.2024)
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: vastapaino
- Leppänen, O. 2021. 8 vinkkiä ajankäytön ja aikaansaamisen johtamiseen. [8 vinkkiä ajankäytön ja aikaansaamisen johtamiseen - Intotalo](#)
- Lohvansuu, M. Korhonen, N. 2022. Hybridityön vaikutus työhyvinvointiin finanssialan yrityksessä. Centria-ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutus. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/781798/Lohvansuu_Korhonen.pdf?sequence=2&isAllowed=y (luettu 15.3.2024)
- Mikkonen, H. 2022. Miksi työhyvinvointi on yhä tärkeämpää? Hyvinvoinnin kehittäminen auttaa yrityksiä ja työntekijöitä kohtaamaan paremmin. Wippiiwork. 15.7.2022. Blogi. <https://www.wippiiwork.com/blogit/miksi-tyohyvinvointi-on-yha-tarkempaa/> (luettu 25.3.2024)
- Otala, L. Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: WSOYpro.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniikka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html 25.3.2024
- STTK. 2017. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla yhä täysin riittämätöntä. <https://www.sttk.fi/2017/01/11/sttk-tyohyvinvoinnin-edistaminen-tyopaikoilla-yha-taysin-riittamatonta/> (luettu 25.3.2024)
- Tuominen, E. 2022. Mitä tulee hybridityön jälkeen? [Mitä tulee hybridityön jälkeen? | EY Suomi](#)
- Työterveyslaitos. 2024. Etä, hybridityö vai monipaikkainen työ <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo> (luettu 20.3.2024)
- Työturvallisuuskeskus. 2021. Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja <https://ttk.fi/2021/10/11/kaikki-tarvitsevat-itsensa-johtamisen-taitoja/> (luettu 20.3.2024)
- Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus
- Vilkman, U. 2023. Näin menestyt monipaikkaisessa työssä. Helsinki: Alma Talent