

**SAVONIA**

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

# ETÄTYÖTÄ TEKEVIEN TYÖHYVINVOINTI ETELÄ-SAVON HYVINVOINTIALUEEN DIGITAALISISSA TERVEYSPALVELUISSA

TEKIJÄ Laura Siitari

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Hyvinvointikoordinaattorin tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä Laura Siitari	
Työn nimi Etätyötä tekevien työhyvinvointi Etelä-Savon hyvinvointialueen digitaalisissa terveyspalveluissa	
Päiväys 21.9.2024	Sivumäärä/Liitteet 60/4
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Etelä-Savon hyvinvointialue	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Etätyö on tullut koronapandemian ja digitalisaation myötä jäädäkseen myös terveydenhuoltoon. Etätyöhön liittyy kuitenkin työhyvinvoinnin näkökulmasta erilaisia haasteita kuin lähityöhön. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan saada aikaan merkittäviä taloudellisia säästöjä sekä vaikuttaa muun muassa yksilön terveyteen, työkykyyn ja haluun olla töissä. Hyvinvointialueita haastavat sekä henkilöstöpula että huono taloustilanne, joten ihmisiin kohdistuvat vaikutukset on syytä huomioida kaikessa sote-johtamisessa.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Etelä-Savon hyvinvointialueen digitaalisissa terveyspalveluissa kokoaikaista etätyötä tekevien hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia sekä selvittää miten esihenkilö voi tukea heitä. Tavoitteena oli lisätä ymmärrystä tekijöistä, jotka erityisesti vaikuttavat etätyötä tekevien työhyvinvointiin sekä tuottaa työntekijänäkökulmasta tietoa työhyvinvoinnin kehittämisen avuksi. Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä kyselytutkimuksena, joka sisälsi laadullisia piirteitä. Webropol-kyselyn monivalintakysymykset analysoitiin tilastollisin menetelmin ja avokysymyksissä käytettiin laadullista aineistolähtöistä sisälönanalyysejä.</p> <p>Tulosten perusteella voitiin todeta vastaajien työhyvinvoinnin olevan hyvällä tasolla ja he olivat tyytyväisiä etätyöhön. Esihenkilöiltä kaivattiin enemmän palautetta ja lisää selkeyttä viestintään. Myös työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksiin, osaamisen kehittämiseen ja organisaation uramahdollisuuksien esille tuomiseen voisi kiinnittää jatkossa hieman enemmän huomiota. Vastaajat kokivat, että säännöllinen vuorovaikutus, selkeiden tavoitteiden asettaminen ja kannustus ovat erityisen tärkeitä etäjohtamisessa. Etätyön riskitekijöiksi tunnistettiin etenkin sosiaalisen tuen puute ja suurentunut työn imu.</p> <p>Työhyvinvoinnin kehittämiseksi olisi hyvä selvittää myös esihenkilöiden kokemuksia etäjohtamisesta. Etätyön työympäristön haasteiden osalta kannattaisi tutkia tarkemmin ergonomian ja salassapitovelvollisuuden toteutumista. Lisäksi tulevana vuosina tarvitaan lisää seurantatietoa etätyöntekijöiden työhyvinvoinnista.</p>	
Avainsanat työhyvinvointi, etätyö, esihenkilö, etäjohtaminen	

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Master's Degree Programme of Health and Welfare Coordinator	
Author Laura Siitari	
Title of Thesis The Well-being of Remote Workers in the Digital Health Services of the South Savo Wellbeing Services County	
Date 21.9.2024	Pages/Appendices 60/4
Client Organisation /Partners South Savo Wellbeing Services County	
<p><b>Abstract</b></p> <p>With the coronavirus pandemic and digitalization, remote work is here to stay in healthcare as well. However, remote work involves different challenges from the perspective of well-being at work than on-site work. By investing in well-being at work, significant financial savings can be achieved, and it can positively impact individual health, work ability and willingness to work. As the wellbeing services counties are challenged by both staff shortages and poor economic conditions, the impacts on people should be considered in all social and healthcare management.</p> <p>The purpose of this thesis was to assess the well-being at work of nursing staff who work full-time remotely in the digital health services of the South Savo wellbeing services county and to find out how supervisors can support them. The aim was to increase understanding of the factors that particularly influence the well-being of remote workers and to provide information from the employee perspective to help develop well-being at work. The thesis was conducted as a quantitative survey with qualitative features. The multiple-choice questions of the Webropol questionnaire were analyzed using statistical methods, and qualitative data-driven content analysis was used in the open-ended questions.</p> <p>Based on the results, it was possible to conclude that the respondents' well-being at work was at a good level and they were satisfied with remote work. More feedback and clarity in communication were needed from the supervisor. A little more attention could also be paid to employees' opportunities to influence their work, develop their skills, and highlight the organization's career opportunities. The respondents felt that regular interaction, setting clear goals and encouragement are particularly important in remote management. Lack of social support and increased work engagement were identified as risk factors of remote work.</p> <p>To develop well-being at work, it would be beneficial to explore supervisors' experiences with remote management. Regarding the challenges of the remote working environment, it would be worthwhile to investigate ergonomics and confidentiality issues in more detail. In addition, more longitudinal data on the well-being of remote workers will be needed in the coming years.</p>	
<p><b>Keywords</b></p> <p>well-being at work, remote work, supervisor, remote management</p>	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	6
2	TYÖHYVINVOINTI .....	7
2.1	Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä .....	7
2.1.1	Stressimallit.....	8
2.1.2	Voimavaramalli.....	9
2.2	Työhyvinvoinnin mittaaminen .....	10
3	ETÄTYÖ.....	12
3.1	Etätyön haasteet ja hyödyt .....	12
3.2	Etäjohtaminen .....	15
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE .....	17
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	18
5.1	Tutkimusympäristö.....	19
5.2	Aineiston keruu.....	19
5.3	Aineiston analyysi .....	21
6	TULOKSET .....	23
6.1	Työhyvinvoinnin nykytila .....	23
6.1.1	Työyhteisö .....	23
6.1.2	Työn hallinta .....	24
6.1.3	Työntekijä.....	26
6.1.4	Etätyön hyödyt työhyvinvoinnille.....	28
6.1.5	Etätyön haasteet työhyvinvoinnille .....	29
6.1.6	Työntekijän oma rooli .....	30
6.2	Esihenkilön tuki.....	30
6.2.1	Organisaatio.....	30
6.2.2	Johtaminen .....	31
6.2.3	Esihenkilön rooli .....	33
7	POHDINTA.....	34
7.1	Tulosten tarkastelu .....	34
7.2	Eettisyys ja luotettavuus.....	36
7.3	Johtopäätökset ja yhteenveto .....	38
7.4	Jatkotutkimusehdotukset.....	39

LÄHTEET .....	41
LIITE 1: TUTKIMUSTIEDOTE .....	44
LIITE 2: TIETOSUOJAILMOITUS .....	45
LIITE 3: TUTKIMUSKYSELY .....	48
LIITE 4: AVOKYSYMYSTEN ANALYSOINTI.....	53

## KUVALUETTELO

KUVA 1. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Manka & Manka 2023, 110) .....	9
KUVA 2. Työyhteisöä koskevat väittämät iän mukaan .....	24
KUVA 3. Työn hallintaa koskevat väittämät iän mukaan .....	26
KUVA 4. Työntekijää koskevat väittämät iän mukaan.....	28
KUVA 5. Organisaatiota koskevat väittämät iän mukaan .....	31
KUVA 6. Johtamista koskevat väittämät iän mukaan .....	33

## TAULUKKOLUETTELO

TAULUKKO 1. Vastaajien ikäjakauma (n=27) .....	21
TAULUKKO 2. Vastaajien asuinpaikkakunnan sijainti Etelä-Savon hyvinvointialueella (n=27).....	21
TAULUKKO 3. Esimerkki avokysymysten sisällönanalyysistä .....	22
TAULUKKO 4. Työyhteisöä koskevat väittämät (n=27).....	23
TAULUKKO 5. Työn hallintaa koskevat väittämät (n=27) .....	25
TAULUKKO 6. Työntekijää koskevat väittämät (n=27) .....	27
TAULUKKO 7. Organisaatiota koskevat väittämät (n=27).....	30
TAULUKKO 8. Johtamista koskevat väittämät (n=27) .....	32
TAULUKKO 9. Mitkä tekijät edistävät työhyvinvointiasi etätyössä? .....	53
TAULUKKO 10. Mitkä tekijät haastavat työhyvinvointiasi etätyössä? .....	55
TAULUKKO 11. Miten esihenkilö voi tukea työhyvinvointiasi etätyössä?.....	57
TAULUKKO 12. Mitä voisit itse tehdä parantaaksesi työhyvinvointiasi etätyössä? .....	59

## 1 JOHDANTO

Työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen on paitsi työnantajan lakisääteinen velvollisuus, myös tuloksellisuuteen vaikuttava tekijä. Panostamalla työhyvinvointiin voidaan henkilöstökustannuksia pienentää, kun sairauspoissaolot, ennenaikaiset eläköitymiset ja työtapaturmat vähenevät. Lisäksi henkilöstön vaihtuvuus pienenee ja tuottavuus paranee. (Kauhanen 2016, 63.) Tuoreita hyvinvointialueita haastaa henkilöstöpula, jonka yhtenä ratkaisuna voidaan pitää työviihtyvyyden parantamista henkilöstöjohtamisen keinoin. Myös työprosessien kehittäminen siten, että työnteko tehostuu ja samaan aikaan muuttuu työntekijöille mukavammaksi, on tärkeää. Hyvinvointialueiden kilpailu osaavasta henkilökunnasta edellyttää, että ihmisiin kohdistuvat vaikutukset huomioidaan kaikessa sote-johtamisessa. (Lehtonen, Saarni, Kinnunen & Kinnunen 2023, 136, 187.) Tehtävää on kuitenkin vielä paljon. Työterveyslaitos tutki yhdentoista hyvinvointialueen työhyvinvoinnin tilaa syksyllä 2023 ja tulosten mukaan vain pieni osa vastaajista palautui työstä hyvin ja suuri osa koki työkykynsä alentuneeksi (Laitinen, Selander, Ervasti & Kivimäki 2024).

Koronapandemia pakotti neljä vuotta sitten ihmiset jäämään koteihinsa ja etätyö tuli sen myötä jädäkseen. Digitalisaation kehittyminen on muuttanut työn tekemisen tapoja ja mahdollistanut etätyön myös terveydenhuollossa. Työhyvinvointiin etätyössä liittyy kuitenkin erilaisia haasteita kuin lähi-työssä. Fyysisen työyhteisön puuttuminen ympäriltä voi johtaa yksinäisyyteen. Lisäksi työympäristön sijainti kotona saattaa hämärtää työn ja vapaa-ajan välistä rajapintaa. Vaikka etätyön hyötyjä ja haittoja on tutkittu jo ennen koronapandemiaa, on kyseessä kuitenkin vielä melko tuore ilmiö. Tästä heräsi oma mielenkiintoni tutkia asiaa lisää, joten ehdotin aihetta omalle työnantajalleni, joka lupautui työni toimeksiantajaksi.

Työnantajani Etelä-Savon hyvinvointialue, kutsumanimeltään Eloisa, vastaa sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palvelujen järjestämisestä 12 kunnan alueella Etelä-Savossa. Hyvinvointialueella työskentelee liki 8000 ammattilaista. (Etelä-Savon hyvinvointialue 2024a.) Opinnäytetyöni aihe liittyy vahvasti Eloisan strategiaan, johon kuuluvat muun muassa olla ”paras ja joustavin työnantaja” sekä ”Suomen paras digitaalinen sote-keskus” (Etelä-Savon hyvinvointialue 2024b). Digitaalisten terveyspalveluiden hoitotyöntekijät valikoituivat kohderyhmäksi, sillä he työskentelevät chat- ja puhelinpalvelussa, mikä mahdollistaa etätyön tekemisen jopa ulkomailta käsin.

Opinnäytetyöni tarkoitus on kartoittaa Etelä-Savon hyvinvointialueen digitaalisissa terveyspalveluissa kokoaikaista etätyötä tekevien hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia sekä selvittää miten esihenkilö voi tukea heitä. Tavoitteena on lisätä ymmärrystä tekijöistä, jotka erityisesti vaikuttavat kokoaikaista etätyötä tekevien työhyvinvointiin sekä tuottaa työntekijänäkökulmasta tietoa työhyvinvoinnin kehittämisen avuksi.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on käsitteenä melko nuori, sillä se on noussut erityisen vahvasti esille vasta 2000-luvulla (Kauhanen 2016, 22; Laine, Lindberg & Silvennoinen 2016, 289). Herttua, Konu ja Kokkinen (2022) ovat todenneet työhyvinvoinnin olevan osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia ja sitä voidaan kuvata yksilöllisenä kokemuksena siihen vaikuttavista tekijöistä ja niiden seurauksista. Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työn fyysiset ja psyykkiset vaatimukset ja voimavarat sekä työntekijän oma keho ja mieli ovat työhyvinvoinnissa yhteensopivia keskenään. Tällöin työntekijällä on myönteinen kokemus voimavarojen riittävydestä suhteessa työn asettamiin vaatimuksiin. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon a.) Laineen, Lindbergin ja Silvennoisen (2016, 288–289) mukaan työhyvinvointi pitää sisällään henkilöstön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn. Se on työkokemuksen aikaansaama työntekijän positiivinen tunnetila. Kaiken kaikkiaan työhyvinvointi käsitteen sisällön voidaan todeta olevan hyvin laaja ja sen käytön heterogeenistä.

Työhyvinvoinnin merkitystä voidaan tarkastella niin yksilön, organisaation kuin yhteiskunnan näkökulmasta. Yksilön osalta työhyvinvoinnilla on todettu olevan positiivisia vaikutuksia terveyteen, työkykyyn, työyhteisötaitoihin, motivoituneisuuteen, sitoutuneisuuteen ja haluun olla töissä. Lisäksi sen on todettu edistävän työntekijöiden luovuutta ja innovatiivisuutta. Organisaation osalta työhyvinvoinnilla on puolestaan sekä välittömiä että välillisiä talousvaikutuksia. Ensimmäisiin lukeutuvat muun muassa sairaus- ja tapaturmakulujen väheneminen sekä tehokkaan työajan kasvu. Jälkimmäisiä ovat työn tuottavuuden ja laadun paraneminen, innovaatioiden lisääntyminen ja työnantajakuvan paraneminen. Sen vuoksi työhyvinvointia voidaan pitää tärkeänä yritysten kilpailukeinona, jonka avulla kyetään luomaan kestävää tuloskehitystä. Yhteiskunnan näkökulmasta työhyvinvoinnin avulla pystytään pidentämään työuria ja ehkäisemään ihmisten syrjäytymistä. (Kauhanen 2016, 18; Kehusmaa 2011, 83–82; Manka & Manka 2023, 72.)

### 2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Työterveyslaitoksen Työkykytalo on professori Juhani Ilmarisen kehittämä malli työkykyyn vaikuttavista tekijöistä ja sitä käytetään paljon myös puhuttaessa työhyvinvoinnista. Talo rakentuu neljästä kerroksesta; osaamisesta, terveydestä ja toimintakyvystä, arvoista, asenteista ja motivaatiosta sekä johtamisesta, työyhteisöstä ja työoloista. Kerrosten tehtävä on tukea toinen toisiaan, joten niiden jatkuva kehittäminen ja yhteensopivuuden turvaaminen muutostilanteissa on tärkeää. Lisäksi taloa ympäröivät toimintaympäristö sekä työntekijän oma perhe ja lähiyhteisö. Sen vuoksi vastuu työkyvyn ylläpitämisestä kuuluu paitsi yksilölle itselleen, myös yritykselle ja yhteiskunnalle. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon b.)

Toinen paljon käytetty kuvaus työhyvinvoinnista on Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaat. Mallin ensimmäinen porras on terveys, johon yksilö voi vaikuttaa omilla elintavoillaan ja organisaatio muun muassa työterveyshuollon avulla sekä kiinnittämällä huomiota työn kuormitukseen. Toinen porras, turvallisuus, saavutetaan oikeaoppisten työtapojen ja työolojen kautta. Kolmanteen portaaseen, yhteisöllisyyteen vaikuttavat muun muassa yksilön osalta joustavuus ja kehitysmuotoisuus sekä organisaation osalta työyhteisö ja johtaminen. Neljäs porras on arvostus, joka edellyttää työntekijältä omaa aktiivista roolia toiminnassa ja kehittämisessä sekä organisaatiolta eettisesti kestäviä arvoja,

hyvinvointia tukevaa strategiaa, palkitsemista ja palautetta. Viides ja ylin porras, osaaminen, merkitsee oman työn hallintaa ja osaamisen ylläpitämistä, jota tuetaan organisaation toimesta. (Rauramo 2012, 15.) Kehusmaa huomauttaa, ettei malli ole hierarkkinen ja jonkin portaan tarve voi toisinaan korostua muiden portaiden kustannuksella. Esimerkiksi työn imussa työntekijä toteuttaa ylintä porrasta jopa siinä määrin, että alin porras voi unohtua. (Kehusmaa 2011, 16–17.)

Työhyvinvointia on tutkittu 1900-luvun alusta alkaen, mutta sen painopisteet ovat tänä aikana muuttuneet. Tutkimus sai alkunsa stressitutkimuksesta, jonka kohteena oli yksilö. Myöhemmin tutkimus laajeni myös ympäristöön; työn ja työolosuhteiden vaikutuksiin. Stressimallit jättivät kuitenkin tarkastelun ulkopuolelle aktiivisen toiminnan ja keskittyivät psyykkiseen rasitukseen sekä pahoinvointiin. 2000-luvulla onkin kohdistettu katse myös työn voimavaratekijöihin. (Manka & Manka 2023, 91–96.) Viimeaikainen tutkimus on keskittynyt stressin ja työuupumuksen lisäksi esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamiseen, työhyvinvointiin ja tuottavuuteen sekä positiivisiin työhyvinvointikuvajoihin, kuten työn imuun (Herttua ym. 2022). Nostamalla esiin yksilön hyvinvointia tukevia työn piirteitä ja ominaisuuksia on tutkimuksissa haluttu korostaa työn olevan osa ihmisen kokonaishyvinvoinnin rakentumista (Laine ym. 2016, 290).

### 2.1.1 Stressimallit

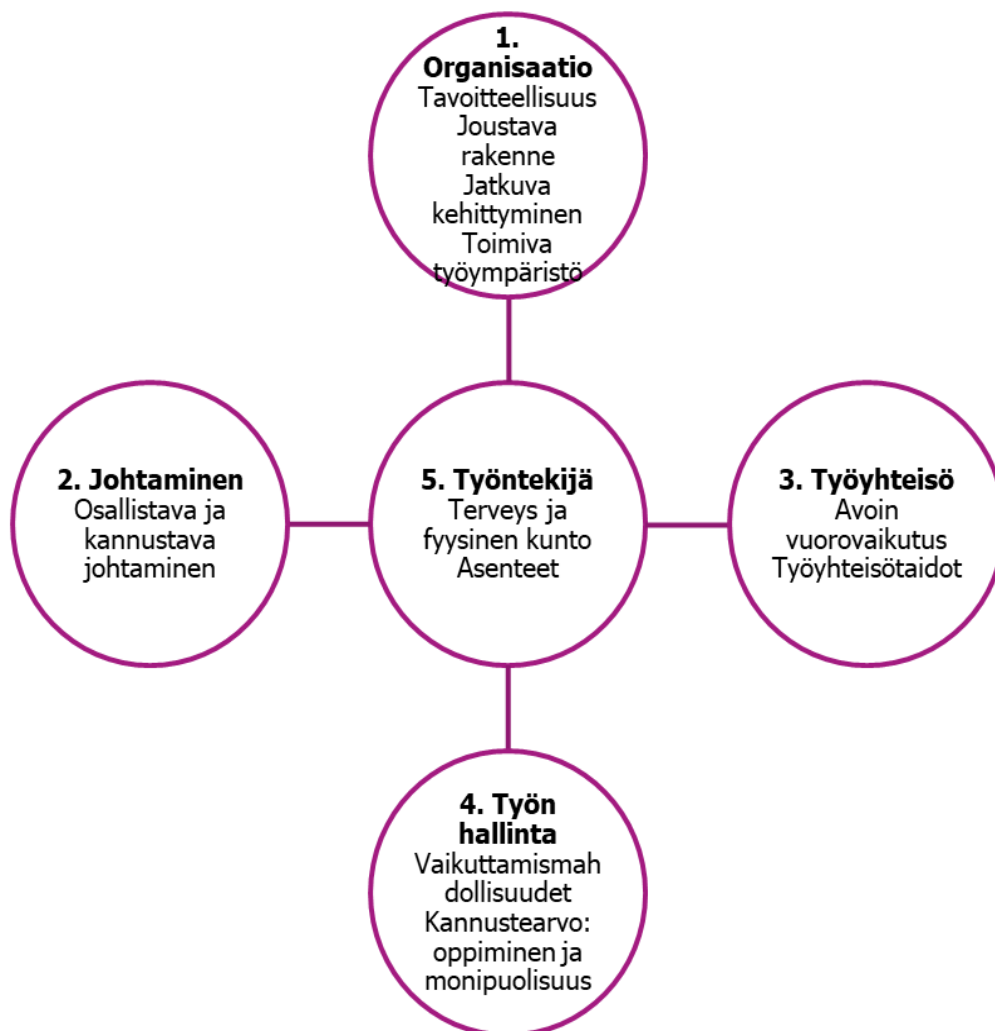
Robert Karasekin stressinhallintamallin mukaan työn henkinen kuormitus liittyy vaatimusten ja päätöksentekomahdollisuuksien vuorovaikutukseen. Yhdistelmä alhaista päätöksentekovapautta ja raskaita työvaatimuksia aiheuttaa niin henkistä rasitusta kuin työtytymättömyyttä. Työvaatimuksilla tarkoitetaan muun muassa liiallista työmäärää, aikapaineita työn tekemisessä sekä henkisesti vaativaa työtä. Päätöksenteolla viitataan työntekijän mahdollisuuksiin vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja työolosuhteisiin. Työprosessien uudelleensuunnittelu päätöksentekomahdollisuuksien lisäämiseksi voi vähentää työn henkistä kuormitusta, sillä se lisää yksilön tehokkuuden tunnetta ja kykyä selviytyä työstä. Näin työhön liittyvää mielenterveyttä on mahdollista parantaa uhraamatta työn tuottavuutta sen vaatimusten pysyessä ennallaan. Karasek kuitenkin huomauttaa, että vaativissa johtotehtävissä työskentelevien päätöksentekomahdollisuuksien lisääminen ei välttämättä tuota yhtä toivottua tulosta kuin alemman statuksen työtehtävissä, joihin malli soveltuu parhaiten. (Karasek 1979.)

Job Demands-Resources mallissa työn vaatimuksilla (demands) tarkoitetaan erilaisia fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä, esimerkiksi työpaineita, epäsuotuisia työolosuhteita ja epäsäännöllistä työaika. Vaikka vaatimukset eivät välttämättä ole aina negatiivisia, ne muuttuvat stressitekijöiksi, mikäli työntekijä ei onnistu palautumaan työstään riittävästi. Voimavaroja (resources) ovat esimerkiksi organisaatiotasolla palkka ja uramahdollisuudet, ihmissuhdetasolla työilmapiiri ja tuki, asemaan liittyen roolin selkeys ja osallistuminen päätöksentekoon sekä tehtävasalla työn monipuolisuus ja merkityksellisyys. Paljon vaatimuksia sisältävä työ on kuormittavaa ja voi johtaa uupumukseen ja terveysongelmiin. Työn voimavaroilla taas on motivoiva rooli, kun ne kehittävät työntekijän henkilökohtaista kasvua, kehitystä ja oppimista sekä auttavat työtavoitteiden saavuttamisessa. Tämä johtaa korkeaan työn imuun, alhaiseen kyynisyyteen ja parempiin suorituksiin. Kuten Karasekin (1979) mallissa, voimavarojen kuvataan puskuroivan vaatimusten vaikutuksia. Tähän tosin vaikuttavat myös työntekijän henkilökohtaiset voimavarat. Lisäksi työn vaatimusten ja voimavarojen merkitys tietyssä

organisaatiossa ja tietyssä työtehtävässä riippuu kunkin työn erityispiirteistä. (Demerouti & Bakker 2011.)

## 2.1.2 Voimavaramalli

Marja-Liisa ja Marjut Mankan voimavaralähtöisen mallin mukaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta ja yksilö itse (kuva 1). Organisaatio tarkoittaa tavoitteellisuutta, joustavaa rakennetta, jatkuvaa kehittymistä ja toimivaa työympäristöä. Työn hallinta liittyy vaikuttamismahdollisuuksiin sekä oppimiseen ja työn monipuolisuuteen. Organisaation rakenne koostuu näistä kahdesta tekijästä, jotka muodostavat hyvinvoinnin perustan. Sosiaalinen pääoma puolestaan rakentuu johtamisesta ja työyhteisöstä. Johtamisen tulisi olla osallistavaa ja kannustavaa. Avoin vuorovaikutus ja työyhteisötaidot taas edistävät myönteistä työilmapiiriä. Rakennepääoma ja sosiaalinen pääoma muodostavat mallin ulkokehän ja keskellä on yksilö itse; työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat myös hänen asenteensa ja oma henkinen ja fyysinen kuntonsa. (Manka & Manka 2023, 110–111.)



KUVA 1. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Manka & Manka 2023, 110)

Tavoitteellisuuteen kuuluvat selkeä visio ja strateginen toimintasuunnitelma, jossa työhyvinvointi on keskeinen osa-alue. Joustava rakenne tarjoaa kaikille mahdollisuuden sekä tiedon saantiin, että päätöksentekoon. Näin koko henkilöstön aloitteellisuus, itseohjautuvuus ja työn mielekkyys lisääntyvät ja osaamista pystytään hyödyntämään paremmin. Osaamisen jatkuva kehittäminen ja arvokkaan kokemustiedon jakaminen parantavat työyhteisön selviytymistaitoja. Turvallisen ja riskittömän työympäristön takaaminen on työhyvinvoinnin kannalta merkittävä tekijä ja myös työnantajien laissa säädetty velvollisuus. (Manka & Manka 2023, 115–128.)

Työn hallinnan tunne pitää sisällään itsenäisyyden ja vaikuttamismahdollisuuden omaan työhön. Nämä lisäävät työn mielekkyyttä ja motivaatiota. Kannustearvo-termi tarkoittaa oppimismahdollisuuksia ja työn sisällön monipuolisuutta. Esimerkiksi erilaisten työjärjestelyjen avulla voidaan mahdollistaa sisäinen liikkuvuus, asiantuntijuuden kehittyminen ja tiedon kulku. Työstä saatavat aineelliset ja aineettomat palkkiot sekä etenemismahdollisuudet vaikuttavat työn hallinnan tunteeseen. Usein tärkeintä ei kuitenkaan ole palkka vaan onnistuminen työssä. (Manka & Manka 2023, 148–149.)

Vuorovaikutteinen johtajuus on esihenkilön ja alaisen välistä vastavuoroisuutta, luottamusta ja kunnioitusta. Työntekijä saa paitsi tarvitsemaansa tukea, myös vaikuttamismahdollisuuden omaan työhönsä. Lisäksi laadukas vastavuoroisuus edistää hyviä työyhteisötaitoja. Yksilöllä nämä ilmenevät yleensä vastuullisuutena ja työhön sitoutumisena. Ryhmällä taas auttamisena, reiluutena ja haluna toimia yhteisen hyvän eteen. Vastavuoroisuus parantaa myös työntekijöiden sisäistä motivaatiota ja yhteisöllisyyttä. Luottamuksen syntyminen puolestaan edellyttää esihenkilöltä oikeudenmukaisuutta. Hyvän johtamisen tunnusmerkkejä ovat muun muassa työn reilu ja oikeudenmukainen organisointi, esimerkillisyys ja luotettavuus, työntekijöistä huolehtiminen sekä valtuuttaminen ja innostaminen. (Manka & Manka 2023, 183–186.)

## 2.2 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Työhyvinvoinnin tilaa voidaan arvioida erilaisten tunnuslukujen avulla. Perinteisesti arvioinnissa on käytetty negatiivisia lukuja, kuten sairauspoissaoloja ja työtapaturmia, sillä niiden mittaaminen on helppoa ja yksinkertaista (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 8). Muita määrällisiä mittareita ovat muun muassa henkilöstön vaihtuvuus, ammattitautitapaukset ja -kustannukset sekä eläköitymisiät ja ennenaikaisen eläköitymisen kustannukset (Kauhanen 2016, 75). Koska kaikki edellä mainitut kuvaavat jo toteutuneita riskejä, on arviointia syytä tehdä myös ennaltaehkäisevien laadullisten tunnuslukujen avulla. Tällaisia ovat muun muassa kehityskeskustelut ja työhyvinvointikyselyt. (Manka ym. 2012, 46–47.) Kyselyt tarjoavat kokonaisvaltaisen kuvan koko työyhteisön hyvinvoinnista. Lisäksi niitä voidaan hyödyntää yksittäisen työntekijän työhyvinvoinnin arvioinnin ja kehittämisen välineenä. (Herttuala ym. 2022.) Kauhanen (2016, 75) kuitenkin huomauttaa, että kyselyt tulisi analysoida riittävän syvällisesti, jotta henkilöstölle ei jää mielikuva, ettei heiltä saatuun palautteeseen reagoida tarvittavalla tavalla. Kun työntekijät kokevat tullessa kuulluksi ja pääsevät mukaan etsimään ratkaisuja ongelmiin, he todennäköisesti myös sitoutuvat niihin paremmin (Manka ym. 2012, 17).

Laine, Lindberg ja Silvennoinen toteavat artikkelissaan, että työhyvinvoinnista tarvittaisiin seuranta-tietoa myös väestötasolla. Tämä edellyttää positiivisten mittareiden käyttöä koetusta hyvinvoinnista sen sijaan, että tarkastellaan ainoastaan työhyvinvointia heikentävien tekijöiden puuttumista. Haitta-tekijöiden puuttuminen ei yksin tarkoita, että työ koettaisiin mielekkääksi ja työssä voitaisiin hyvin. Samoin pelkkä työtyytyväisyyden tai työkyvyn tarkastelu ei anna riittävän laajaa kuvaa työhyvinvoinnista. Työtyytyväisyys liitetään yleensä työn piirteisiin ja työkokemuksiin, mutta sama työ voi herättää toisessa tyytyväisyyttä ja toisessa tyytymättömyyttä. Työkyky puolestaan viittaa työntekijän kykyyn suoriutua työtehtävistään eikä sen yhteys työhyvinvointiin ole suoraviivainen. Esimerkiksi työkyky voi pysyä normaalitasolla, vaikka koettu työhyvinvointi hetkellisesti heikkenisikin. Näin ollen kumpikin työtyytyväisyys ja työkyky voidaan nähdä hyvinvointikokemusta rakentavina osatekijöinä. Koettu työhyvinvointi on tärkeä työelämän laatua kuvaava mittari ja erityisesti käynnissä olevat työelämän rakennemuutokset lisäävät tarvetta kerätä tätä tietoa säännöllisesti, jotta työhyvinvoinnin parantamiseen tähtäävien toimenpiteiden tehokkuutta kyetään arvioimaan. (Laine ym. 2016, 292–299.)

### 3 ETÄTYÖ

Etätyöllä tarkoitetaan tapaa organisoida työtä joustavasti ja vapaaehtoisuuteen perustuen. Fyysisesti etätyötä voidaan tehdä esimerkiksi kotona, mökillä tai liikkuvasti matkoilla – paikassa, joka on työntekijän, työnantajan ja työn kannalta tehokkain ja tarkoituksenmukaisin. Tavallisesti etätyöllä viitataan työn tekemiseen varsinaisen työpaikan ulkopuolella, kun kyseessä ei ole freelance-työ tai itsensä työllistäminen. Käytännössä kyseessä on yleensä kotona tai muussa etätyöpisteessä tapahtuva työ, jonka toteutuksesta ja sisällöstä työntekijä ja työnantaja ovat sopineet keskenään. (Kuisma & Sauri 2021, 25–26; Ojala 2014, 58; Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 6.) Tässä opinnäytetyössä etätyöllä tarkoitetaan pääasiassa kotona tehtävää työtä.

#### 3.1 Etätyön haasteet ja hyödyt

Satu Ojalan vuonna 2014 julkaistu väitöskirja käsittelee kotona tehtävää ansiotyötä. Ojalan mukaan etätyö oli tuolloin yleisempää ylemmillä toimihenkilöillä ja suurin osa siitä oli luonteeltaan työajan ulkopuolella tehtävää ylityötä. Ylityön taustalla on lisääntynyt autonomia, joka sitoo työn ajan sijaan työtehtäviin. Kun työ on koko ajan kotona läsnä, se asettaa haasteita ajankäytölle sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiselle. Etätyön todetaankin heikentävän herkästi työstä irtautumista, mikä estää siitä palautumista. Tämä kuormittaa myös perheenjäseniä, jotka kärsivät tilan ja läsnäolon puutteesta. Toisaalta koti tarjoaa rauhallisen työympäristön ja auttaa keskittymään työhön. (Ojala 2014, 5, 14, 65, 122.)

Kinnusen ym. (2016) mukaan työn ja yksityiselämän rajanhallintaan vaikuttavat yksilön omien valintojen lisäksi myös työn ominaisuudet. Ammattiaseman vaikutus rajanhallintaan on keskeinen, sillä ylemmillä toimihenkilöillä työtä voidaan tyypillisemmin tehdä ajasta tai paikasta riippumatta. Varttuneemmat työntekijät puolestaan paneutuvat nuorempia herkemmin työhönsä siinä määrin, että myös heillä aiheutuu keskeytyksiä työstä yksityiselämään. Työn ominaisuuksista, kuten Ojalakin (2014, 5) totesi, autonomia on merkittävä tekijä rajanhallinnassa. Vaikka autonomia yleensä kasvaa ammattiaseman myötä, mikä mahdollistaa työn ja yksityiselämän integroinnin, antaa se toisaalta vapauden jättää työt yksityiselämän ulkopuolelle. Tähän luonnollisesti vaikuttavat myös työntekijän oma valinta ja toiveet. Työtovereilta saatu tuki auttaa paitsi työkuormituksesta palautumisessa, myös työn ja yksityiselämän erottamisessa toisistaan. Työn vaativuus sen sijaan vaikuttaa päinvastoin etenkin silloin, kun työtä on määrällisesti liikaa ja siitä aiheutuu aikapaineita. (Kinnunen ym. 2016.)

Myös Heidi Pensarin viime vuonna julkaistussa väitöskirjassa paneudutaan etätyön ja muun elämän tasapainon hallintaan. Etätyön haasteiksi mainitaan muun muassa intensiivinen työ, pitkät työajat ja sosiaalisen tuen puute. Haasteiden todetaan kuitenkin vaihtelevan työntekijän elämäntilanteen mukaan ja perhetilanne vaikuttaa tasapainon ylläpitämiseen. Työntekijöillä, joilla ei ole lapsia on suurempi riski työajan venymiseen sekä työn ja muun elämän rajan häilymiseen. Heihin saattaa lisäksi kohdistua enemmän odotuksia työnantajan puolelta työajassa joustamisesta. Etenkin yksin asuvat etätyöntekijät voivat kokea muita enemmän sosiaalisen tuen puutetta fyysisen työyhteisön puuttessa ympäriltä ja siksi heihin pitäisi kiinnittää erityistä huomiota. Etätyön hyötyjä sen sijaan ovat ajan säästäminen työmatkoissa, työn autonomia ja joustavuus. (Pensar 2023, V, 93–96.)

Työn joustavuuden lisääntyminen vapauttaa työntekijöiden luovuutta. Autonomian lisääntyminen taas mahdollistaa sen, että työntekijä voi vaikuttaa enemmän työhönsä ja tämä on yhdistetty tehokkuuden ja työtyytyväisyyden paranemiseen. Työn itsenäinen jäsentely voi myös helpottaa työ- ja yksityiselämän yhdistämistä. (Niebuhr, Borle, Börner-Zobel & Voelter-Mahlknecht 2022; Samuelsson, Johansson, Forsell & Möller 2022.) Autonomian mahdollistama työn muotoilu, josta käytetään myös termiä työn tuunaaminen, tarkoittaa työntekijän itsenäistä vaikuttamista työnsä voimavaroihin ja vaatimuksiin. Muotoilun kohteita ovat tyypillisesti työtehtävät, vuorovaikutussuhteet, työympäristö, ajankäyttö sekä tavat hahmottaa omaa roolia ja työtä. Etenkin työympäristön ja ajankäytön muotoilu korostuvat etätyössä, kun työntekoa eivät rytmitä työyhteisön käytännöt ja työympäristön voi valita itse. Työn muotoilulla on tutkimusten mukaan todettu olevan useita myönteisiä seurauksia kuten työn imun, hyvinvoinnin, työn merkityksellisyyden tunteen, työn laadun ja organisaation tuloksellisuuden paraneminen. Tämä kuitenkin edellyttää organisaatiolta työn muotoilua tukevaa ja sallivaa toimintakulttuuria, jossa rajoista ja mahdollisuuksista on olemassa yhteiset säännöt. (Eloranta, Vanharanta, Olsson, Okkonen & Vartiainen 2023, 230–246.)

Pyöriä, Saari ja Ojala (2016) totesivat tutkimuksessaan kokoaikaisella kotietätyöllä olevan positiivinen yhteys työn tuloksellisuuteen. Tämän katsottiin ainakin osin johtuvan juuri etätöihin liittyvästä työn itsenäisyydestä. Lisäksi kotona tehtävä työ voi sitouttaa työntekijää työhönsä, vaikka siitä voi negatiivisena seurauksena olla liiallinen ylityö. Tutkimuksen tuloksina todettiin etätöiden vaikuttavan positiivisesti myös työpaikan ilmapiiriin, tiedonkulkuun sekä ideointimahdollisuuksiin. Tutkijat kuitenkin huomauttivat, että tutkittavat olivat siirtyneet etätöihin lähityöstä ja heille oli näin ehtinyt jo aiemmin syntymään muuhun työyhteisöön side. Tällöin teknologiavälitteinen viestintä voi helpommin riittää ylläpitämään kokemusta työyhteisöön kuulumisesta.

Etätyöllä on kuitenkin todettu olevan myös haitallisia mielenterveysvaikutuksia, kuten lisääntynyt ahdistuneisuus, masennus, stressi, päänsärky ja uupumus. Nämä ovat yleisempiä etenkin työholismiin taipuvaisilla ihmisillä, joiden on vaikeaa rajoittaa työntekoa ja löytää tasapainoa työn ja muun elämän välille. Myös etätöiden määrällä on vaikutusta asiaan; kokoaikainen etätö saattaa lisätä oireita ja heikentää työtyytyväisyyttä. Etätöiden on lisäksi todettu vähentävän yhteistyötä, osallistumista ja tuen saamista. Sosiaalisen ympäristön muuttuessa kasvokkain tapahtuva ja epävirallinen vuorovaikutus kollegoiden kesken vähenevät tai jäävät kokonaan pois. Tämä taas voi johtaa sosiaalisen eristyneisyyden tunteeseen, jota on yleisesti pidetty yhtenä etätöiden suurimmista kielteisistä vaikutuksista. (Krishnan, Singh & Baba 2024; Niebuhr ym. 2022; Samuelsson ym. 2022; Mäkikangas, Sjöblom, Juutinen & Ruohomäki 2023, 211.)

Työn muuttaessa muotoaan uudet työtavat vaativat työntekijöiltä osaamisen kehittämistä. Etätöihin vahvasti liittyvien digitaitojen on havaittu aiheuttavan osassa työntekijöistä kokemuksen työperäisestä teknostressistä. Tällä on puolestaan yhteys niin työn luonteeseen kuin teknologian rooliin työssä. Teknostressin kokemukset ovat yleisempiä kokeneemilla työntekijöillä, joilla on myös enemmän puutteita teknologisessa osaamisessa kuin vähemmän kokeneilla ja nuoremmilla työntekijöillä. Ennaltaehkäisyssä on tärkeää löytää uusia ratkaisuja, kuten aiempaa joustavampia jatkuvan

oppimisen muotoja. Lisäksi koulutuksessa olisi syytä huomioida yhteisöllisyys ja digitaalinen vuorovaikutus, joilla on merkittävä rooli työntekijän hyvinvoinnille. (Lainema, Hämäläinen & Syynimaa 2021.)

Etätyön positiivisina vaikutuksina sillä on raportoitu olevan yhteyttä esimerkiksi onnellisuuteen, turvallisuuden tunteeseen, koettuun terveyteen ja elämänlaatuun. Organisaation ja kollegoiden tuki, henkilökohtaiset sosiaaliset suhteet sekä työn ja perhe-elämän tasapaino vaikuttavat näihin kuitenkin merkittävästi. Etätyön vaikutusten hyvinvointiin voidaankin todeta olevan yksilöllisiä ja ne vaihtelevat huomattavasti. Kuitenkin Oakmanin ym. mukaan naiset kokivat miehiä epätodennäköisemmin etätyöllä olevan positiivisia vaikutuksia hyvinvointiin. Erot voivat heijastaa perinteisiä sukupuolirooleja, joissa miehillä on painopiste työssä ja naisilla kaksoisroolit kotona ja työssä, mikä on edelleen yleistä monissa kulttuureissa. Kotona työskentely saattaa haastaa kyvyn erottaa nämä kaksi roolia toisistaan, kun fyysinen etäisyys niiden väliltä puuttuu. (Oakman, Kinsman, Stuckey, Graham & Weale 2020.) Toisaalta rooliristiriidasta huolimatta juuri naiset voivat kokea etätyössä myös tyytyväisyyttä työn- ja perhe-elämän tasapainoon, kun niiden välisen rajapinnan hallitseminen helpottuu (Mäkikangas ym. 2023, 210).

Mäkikangas, Juutinen, Mäkinie, Sjöblom ja Oksanen (2022) selvittivät korkeakoulutyöntekijöiden kokemuksia Covid-pandemian aikaisesta etätyöstä sekä sen vaikutuksista koettuun työn imuun. Tulosten mukaan työntekijöiden hyvinvointikokemukset etätyöstä vaihtelivat suuresti. Kuitenkin nuoremilla ja vähemmän koulutetuilla työntekijöillä työn imu laski tutkimuksen aikana todennäköisemmin kuin muilla. Tämä voi heijastaa työtehtäviin liittyviä osaamisongelmia sekä tottumattomuutta johtaa itseään vähäisemmän työkokemuksen vuoksi. Lisäksi todettiin, että organisatorinen tuki, kodin toimivuus työympäristönä ja usko omaan kykyyn selviytyä työn haasteista ja kehittää omia työkäytäntöjään etätyötilanteeseen sopiviksi olivat ratkaisevan tärkeitä työn imun ja sen ylläpitämisen kannalta etätyössä. Oikea-aikainen neuvonta, selkeä tieto ja etätyökäytännöt sekä toimivat välineet ja opastus niiden käytössä edesauttoivat myös stressin ja uupumuksen välttämiseksi. Tutkimuksen mukaan työn imun alkuperäinen taso oli määräävä tekijä sen myöhemmässä kehityksessä. Toisin sanoen ne työntekijät, jotka etätyön alussa olivat energisiä, sitoutuneita ja motivoituneita, pystyivät ylläpitämään työn imun tasoa muita paremmin.

Työterveyslaitos (2024) julkaisi tuoreet, Miten Suomi voi? -tutkimustulokset helmikuussa 2024. Tulosten mukaan etätyön todettiin olevan yhteydessä erityisesti suurempaan työssä tylsistymiseen ja yksinäisyyteen. Lisäksi etätyön todettiin liittyvän vähäisempään työn ja omien arvojen yhteensopivuuteen, heikompaan työpaikkaan kiinnittymiseen, vähäisempään työn ja muun elämän toisiaan rikastuttavaan vaikutukseen sekä vähäisempään toivoon, selviytymiskykyyn ja optimismiin. Sen sijaan myönteisinä ilmiöinä todettiin fyysisen rasituksen ja liiallisen työmäärän olevan etätyössä vähäisempää, kuin muissa työmuodoissa.

Psykologisten ja sosiaalisten piirteiden lisäksi etätyöhön liittyy luonnollisesti myös fyysisiä vaatimuksia. Kodin tulisi soveltua etätyön tekemiseen; työtilan tulisi olla riittävän rauhallinen ja ergonomian toteutua niin kalusteiden kuin laitteidenkin osalta. Lisäksi työntekijän tulisi hallita hyvin laitteiden ja ohjelmistojen käyttö, mikä edellyttää työnantajalta riittävää ja nopeaa tukea ongelmatilanteissa. Toimivat tietoliikenneyhteydet ovat puolestaan ydinedellytys etätyön tekemiselle. Edellä mainitut tekijät

voivat aiheuttaa työntekijälle ylimääräisiä kustannuksia. Lisäksi huono ergonomia sekä työmatkaliikunnan ja fyysisen arkiaktiivisuuden väheneminen voivat johtaa tuki- ja liikuntaelinvaikeuksien lisääntymiseen. (Koroma ym. 2011, 11; Kuisma & Sauri 2021, 34, Mäkikangas ym. 2023, 211; Ruohomäki ym. 2020, 390.)

Yhteiskunnallisesti etätöiden hyötynä voidaan pitää osatyökykyisten parempia mahdollisuuksia osallistua työelämään. Tämä puolestaan voi pidentää työuria, kun ikääntyvät työntekijät jaksavat työssään paremmin. Lisäksi työmatkaliikenteen väheneminen rajoittaa liikenteen päästöjä ja tuottaa näin myönteisiä vaikutuksia ilmastonmuutoksen hillintään. Työnantajien näkökulmasta etätö voi toimia rekrytointivalttina, kun työntekijät voivat valita työpaikan omasta asuinpaikastaan riippumatta. Työnantajille syntyy myös taloudellista säästöä toimitilojen kustannuksista, kun työtä tehdään kotoa käsin. (Kuisma & Sauri 2021, 34–37; Ruohomäki ym. 2020, 392.)

### 3.2 Etäjohtaminen

Edistääkseen alaistensa hyvinvointia, johtajien olisi tärkeää osoittaa heille tukea ja empatiaa. Lähiesihenkilöiden kannustavan johtajuuden onkin todettu olevan merkittävässä roolissa työhyvinvoinnin edistämisessä, huolimatta siitä tehdäänkö töitä etänä vai työpaikalla. Johtajuuden merkitys voi kuitenkin korostua etätöissä suhteessa lähityöhön siihen mahdollisesti liittyvän sosiaalisen eristämisen vuoksi. Tämän vuoksi etätöiden johtamiseen tulisi kiinnittää tulevaisuudessa erityistä huomiota. (Lundqvist, Reineholm, Ståhl & Wallo 2022.)

Onnistuneen etätöiden ratkaisun kannalta tärkeää on työntekijän, esihenkilön ja työnantajan välinen luottamus, suunnittelu ja sopiminen sekä työntekijän itseohjautuvuus ja toimiva viestintä koko työyhteisön kesken (Pyöriä ym. 2016; Ruohomäki ym. 2020, 392). Pensarin (2023, V) mukaan esihenkilön on tärkeää tukea työntekijän omaa toimijuutta työn ja muun elämän tasapainon saavuttamisessa muun muassa kannustamalla häntä etätöiden hyötyjen käyttöön, sopimalla yhteisistä säännöistä, tarjoamalla emotionaalista tukea ja olemalla itse roolimallina. Ojala (2014, 5) taas peräänkuuluttaa työnantajan vastuuta työajan riittävydestä huolehtimisessa. Koska etätöissä työn rajoihin liittyy työntekijän yksilöllinen vastuu, mikä voi johtaa syällisyudentunteisiin työn organisoinnissa, olisi työyhteisöissä erityisen tärkeää edistää turvallista työaikakulttuuria. Koroman ym. (2011, 25) mukaan tähän kuuluu muun muassa se, ettei ihannoida ylipyöriä ja tauottomia työpäiviä sekä huolehditaan, ettei työtä tehdä omalla ajalla. Työstä palautumisen tärkeydestä olisi hyvä keskustella työyhteisöissä säännöllisesti ja esihenkilön kannattaa näyttää alaisillaan mallia omalla esimerkillään.

Esihenkilö voi tukea etätöiden hallinnan kokemusta myös asettamalla työntekijän kanssa yhdessä realistisia tavoitteita, jakamalla työtä osiin ja seuraamalla työn valmistumista. Tehdyn työn ja sen merkityksen esiin nostaminen välittää työntekijälle työn arvostusta. Etäjohtamisen haasteena on esihenkilön heikentynyt mahdollisuus havaita, kuinka työ sujuu ja miten työntekijät jaksavat sekä onko heidän osaamisessaan jotain puutteita. Siksi säännöllisen ja yksilöllisen palautteen antaminen korostuu etätöissä. Sosiaalista tukea on tärkeää tarjota myös epävirallisissa tapaamisissa. (Ruohomäki ym. 2020, 393.)

Etäjohtajuudessa korostuva luottamus esihenkilön ja työntekijöiden kesken vaatii johtajilta aikaa ja omistautumista asialle. Etenkin yhteistyön alussa kasvokkain tapahtuvien tapaamisten puute voi johtaa heikentyneeseen vastavuoroiseen luottamukseen. Sen lisäksi, että korkeampi luottamus on välttämätöntä organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi, se on yhdistetty parempaan tiimin suorituskykyyn. Onnistunut etäjohtajuus edellyttää myös tehokasta kommunikointia ja tiedon jakoa konfliktien ehkäisemiseksi. Yhteisissä viestintäsäännöissä tulisi selkeästi ilmaista miten ja milloin erilaisia viestintävälineitä käytetään. Etäjohtajien olisi tärkeää kiinnittää huomiota viestintänsä laatuun sekä ymmärtää viestinnän taso ja mukauttaa viestintätyyli yleisölle sopivaksi. Tiimien johtaminen ketteryyden, jakamisen ja positiivisuuden kulttuurilla on myös tunnustettu onnistuneen etäjohtamisen ominaispiirteeksi. Ketterässä tiimikulttuurissa korostuvat tiimityö ja jatkuva kehittyminen. Jakamisen kulttuuri puolestaan vaikuttaa positiivisesti tiedon jakamiseen ja lisää siten tiimin luovuutta. Positiivinen tiimikulttuuri voi voimaannuttaa tiimin jäseniä ja parantaa heidän suorituskykyään. Organisaation tuen puute voi sen sijaan johtaa etätyöntekijöiden huonompiin työolosuhteisiin, kun heidän yksilölliset tarpeensa eivät tule huomioiduksi. Heikko luottamus esihenkilöön vahvistaa eristyneisyyden kokemusta etätyössä ja voi lisätä työpaikan vaihtoaikkeitä. (Terkamo-Moisio, Karki, Kangasniemi, Lammintakanen & Häggman-Laitila 2022.)

Hurmekoski, Häggman-Laitila, Lammintakanen ja Terkamo-Moisio (2023) tutkivat viime vuonna hoitotyön johtajien kokemuksia etäjohtamisesta suomalaisessa terveydenhuollossa. Tutkimustulosten mukaan johtajat kokivat, että heillä on hyvin vähän konkreettisia ohjeita tai keinoja valvoa työhyvinvointia etätyössä. Lisäksi he kokivat, että organisaatioilla on puutteita etäjohtamista koskevissa ohjeissa ja käytänteissä. Keskeisinä asioina etäjohtajuudessa nousivat esiin viestintä ja luottamuksen rakentaminen. Etäjohtajien hyvät sähköisen viestinnän taidot, muutoksen hallintataidot ja teknologian taidot vaikuttavat myönteisesti työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseen. Säännölliset viikoittaiset tapaamiset koettiin hyväksi käytännöksi, jotta esiin nousseista asioista päästiin keskustelemaan tuoreeltaan. Myös kameroiden käyttö etätapaamisissa koettiin tärkeäksi sanattoman viestinnän välittymiseksi. Johtajien olisi kuitenkin tärkeää olla muutoinkin tavoitettavissa. Vastavuoroista tukea tulisi olla aina saatavilla niin työntekijöille, kuin johtajille itselleen. Kaiken kaikkiaan etäjohtajuuden todettiin perustuvan luottamuksen ja yhteistyön kulttuuriin ja perinteisen hallinnan ajan olevan ohi.

#### 4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa Etelä-Savon hyvinvointialueen digitaalisissa terveyspalveluissa kokoaikaista etätyötä tekevien hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia. Lisäksi tarkoituksena on selvittää miten esihenkilö voi tukea heitä. Tavoitteena on lisätä ymmärrystä tekijöistä, jotka erityisesti vaikuttavat kokoaikaista etätyötä tekevien työhyvinvointiin sekä tuottaa työntekijänäkökulmasta arvokasta tietoa työhyvinvoinnin kehittämisen avuksi. Kyseessä on määrällinen kyselytutkimus, joka sisältää laadullisia piirteitä.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaiseksi etätyötä tekevät hoitotyöntekijät kokevat työhyvinvointinsa?
2. Miten esihenkilö voi tukea etätyötä tekevien työhyvinvointia?

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Aloitin opinnäytetyön tekemisen helmikuun alussa 2024. Olin pitkään pohtinut itselle mieluista aihetta ja kiinnostus työhyvinvointiin etätöiden näkökulmasta heräsi omista kokemuksistani hybridityöstä. Ehdotin aihetta Eloisa työhyvinvointipäällikölle ja otimme keskusteluun mukaan digitaalisten terveyspalveluiden päällikön. Kyseisellä palvelualueella tehdään määrällisesti paljon etätöitä, joten se soveltui hyvin tutkimukseni kohteeksi. Halusin rajata tutkimuksen koskemaan yhtä ainoaa työyksikköä ja ammattiryhmää, jotta työn luonne ja vaativuus olisivat vastaajien kesken mahdollisimman samankaltaisia. Lisäksi halusin rajata hybridityötä tekevät työntekijät tutkimukseni ulkopuolelle, sillä heillä on osan työajasta työyhteisö ympärillään. Koin nämä rajaukset tarpeellisiksi resurssin vuoksi, jotta työstä ei tulisi liian laaja.

Alun perin oma ajatukseni oli tehdä laadullinen tutkimus esimerkiksi teemahaastattelun avulla. Toimeksiantaja kuitenkin toivoi, että mahdollisimman monen työntekijän ääni saataisiin kuuluviin. Lisäksi he toivoivat työhyvinvoinnin nykytilan kartoitusta ja kehittämisideoita/ tukea esihenkilötyöhön. Määrällisen tutkimuksen avulla voidaan tutkia suurta ja edustavaa otosta. Se sopii myös olemassa olevan tilanteen kartoitukseen vastaten muun muassa kysymyksiin ”paljonko” ja ”kuinka usein”. Määrällisessä tutkimuksessa tieto esitetään numeraalisesti ja sen tarkoitus on pyrkiä yleistämään asioita. Tutkijalla on ulkopuolinen havainnoijan rooli. Laadullinen tutkimus puolestaan pyrkii ymmärtämään ja selittämään tutkimuskohdetta. Tutkimusmenetelmän valintaa ohjaavat ennen kaikkea tutkimuskysymykset ja se, mitä tietoa tutkimuksella tavoitellaan. (Heikkilä 2014, 15; Kananen 2014, 53; Viikka 2021, luku 3.) Toimeksiantajan toiveiden perusteella valitsin tutkimusmenetelmäksi määrällisen kyselytutkimuksen. Toinen vaihtoehto olisi ollut toteuttaa tutkimus laadullisena kyselynä pelkkien avokysymysten avulla, mutta arvelin, että vastausmäärät olisivat näin jääneet alhaisiksi ja tutkimusaineisto liian niukaksi. Määrällinen kyselytutkimus oli minulle myös entuudestaan tuttu menetelmä aiemmista opinnoistani ja hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tutkija käyttää metodeja, jotka hän hallitsee (Viikka 2021, luku 3). Halusin kuitenkin tuoda opinnäytetyöhöni myös laadullisia piirteitä avokysymysten avulla, jotta ne rikastuttaisivat työstä saatua tietosisältöä.

Aloitin työsuunnitelman teon helmikuun puolessa välissä, kun opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite olivat selvillä ja aihe-ehdotus hyväksytty myös Savonia-ammattikorkeakoulun puolesta. Tiedonhakuun sain apua Savonian kirjaston Tietotärppi-palvelusta. Yhdessä kirjaston informantin kanssa kävimme läpi muun muassa hakusanojen käyttöä. Itse tiedonhakuun käytin PubMed, CINAHL Ultimate ja Finna -tietokantoja. Tutkimusartikkeleista valitsin vertaisarvioidut artikkelit, joita karsin tiivistelmien perusteella ja arvioin niiden käyttökelpoisuuden oman työni kannalta. Rajasin hakua myös julkaisujankohdan mukaan siten, että tutkimukset olisivat riittävän tuoreita, korkeintaan kymmenen vuotta vanhoja. Suunnitelmavaiheessa laadimme toimeksiantajan kanssa kirjalliset sopimukset, sekä Savonian että Eloisan, opinnäytetyön teosta. Työsuunnitelma valmistui huhtikuun alussa, jolloin hain Eloisalta tutkimuslupaa. Tavoitteeni oli saada kysely julkaistua ennen kiireisintä kesälomakautta, jotta vastausprosentti olisi mahdollisimman hyvä. Ylihoitaja myönsi luvan minulle 25.4.2024, jonka jälkeen pääsin keräämään aineistoa.

## 5.1 Tutkimusympäristö

Etelä-Savon hyvinvointialueen digitaaliset terveystalvet vastaavat kiireettömästä ja kiireellisestä hoidon tarpeen arviosta sekä ohjauksesta ja neuvonnasta, tuottaen myös joitakin etäpalveluja alueen asukkaille. Digitaalisten terveystalveluiden hoitotyöntekijät ovat koulutukseltaan sairaanhoitajia ja terveydenhoitajia. He työskentelevät sekä chat- että puhelinpalvelussa. Osa hoitotyöntekijöistä tekee hybridityötä, jolloin he työskentelevät myös avovastaanotoilla. Tutkimukseni kohdejoukko (N=50) tekee työtä kokoaikaisesti etänä.

Eloisan tavoitteena on luoda kaikille työntekijöilleen kokemus, että työ sujuu ja on palkitsevaa. Puumallin avulla kuvattuja työhyvinvoinnin osatekijöitä ovat osaaminen, työn merkityksellisyyden kokemus, palkitseminen ja etuudet, työyhteisö, terveys- ja toimintakyky, motivaatio, turvallisuus ja työolosuhteet, työn ja muun elämän yhteensovittaminen, työn hallinnan tunne sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Hyvä työntekijäkokemus syntyy, kun nämä tekijät ovat riittävän hyvin kunnossa ja sopusuhteessa keskenään. Tällöin myös työkykyiset päivät lisääntyvät. Työhyvinvointia haastaviksi tekijöiksi sen sijaan tunnistetaan työvoiman saatavuus ja työmarkkinoiden epävarmuus, digitalisaatio ja monimuotoistuva työ sekä julkisten palvelujen asiakastarpeet ja -odotukset. Koska työhyvinvointi nähdään oleellisena menestystekijänä, huomioidaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät kaikilla johtamisen tasoilla ja yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Lähijohtajan rooli koetaan tärkeäksi, sillä onnistuminen vaatii myös työntekijöiden sitoutumista oman ja työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen. (Etelä-Savon hyvinvointialue 2023b.)

Eloisan käytäntöön kuuluu, että etätyöstä laaditaan aina sopimus, joka tallennetaan henkilöstötietojärjestelmään. Sopimuksen liitteeksi työntekijä ja esihenkilö täyttävät yhdessä Etätyön työolojen ja työympäristön kartoitus -lomakkeen, joka perustuu Työturvallisuuskeskuksen ohjeistukseen. Lomakkeen tarkoituksena on arvioida työturvallisuutta ja työterveyttä mahdollisten vaarojen ja haittojen tunnistamiseksi ja riskien suuruuden määrittämiseksi. Tavoitteena on löytää tehokkaita toimenpiteitä, joiden avulla parannetaan työn turvallisuutta, ennaltaehkäistään vahinkoja ja minimoidaan vahingoista aiheutuvia kustannuksia. Arvioinnin kohteita ovat työtila- ja ympäristö, vuorovaikutus ja yhteistyö, tietotekniikka ja ohjelmistot, perehdyttäminen sekä työaika. Työtilan- ja ympäristön osalta arvioidaan muun muassa tilan sopivuutta työhön, turvallisuutta ja tapaturmavaaroja sekä ergonomiaa. Vuorovaikutuksen ja yhteistyön osalta huomioidaan yhteydenpito niin esihenkilön kuin työyksikön muun henkilöstön kanssa, tiedonkulku sekä etätyön yhteiset pelisäännöt. Tietotekniikan ja ohjelmistojen tulisi olla työhön soveltuvia ja työntekijällä riittävä osaaminen ja tuki niiden käyttöön. Perehdyttämisen arviointiin kuuluvat esimerkiksi sopimuksen laatiminen, vakuutusasiat ja toiminta ongelma- ja hätätilanteissa. Työajan osalta arvioidaan muun muassa työajan seuranta ja ilmoittamista, vaikutusmahdollisuuksia työaikaan, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista sekä työstä palautumista. (Etelä-Savon hyvinvointialue 2023a.)

## 5.2 Aineiston keruu

Määrällisestä kyselystä käytetään myös nimitystä survey-tutkimus. Se tarkoittaa, että kysymykset ovat vakioituja eli kaikilta vastaajilta kysytään sama asia täysin samalla tavalla. Kyselylomakkeen etuja ovat taloudellisuus ja tehokkuus sekä vastaajien jääminen tuntemattomiksi. Haittapuolena on

sen sijaan vastauskato, joka yleensä lisääntyy kysymysten määrän kasvaessa. Tämä kannattaa huomioida tutkimuksen otantaa suunnitellessa ja pienen perusjoukon ollessa kyseessä, kuten omassa työssäni, on syytä tehdä kokonaistutkimus. (Heikkilä 2014, 17–18; Holopainen & Pulkkinen 2015, 30; Vilka 2021, luku 4.) Käytännössä tämä tarkoitti kaikkien kokoaikaista etätöitä tekevien hoitotyöntekijöiden kutsumista mukaan tutkimukseen.

Määrällisen tutkimuksen luotettavuuden kannalta on olennaista, että mitataan juuri oikeaa asiaa. Tämän vuoksi tutkimuksen tavoitteen tulee olla täysin selvillä ennen kyselylomakkeen laatimista. Tutkittava asia muutetaan mitattavaan muotoon, jolloin teoriasta (määritelmät, osatekijät) siirrytään empiriaan (kyselylomake). Muuttujat valitaan teoreettisen viitekehysten ja tutkimuksen tavoitteiden perusteella. Suljetuissa kysymyksissä vastausvaihtoehdot ovat valmiina, jonka ansiosta niihin vastaaminen on nopeaa ja tuloksia on helppo käsitellä tilastollisesti. Vastausvaihtoehtoja ei kuitenkaan tulisi olla liikaa ja niiden pitäisi olla toisensa poissulkevia. Avokysymyksillä taas pyritään selvittämään vastaajien spontaaneja mielipiteitä, mutta ne houkuttelevat monesti vastaamatta jättämiseen. Kysymysten muotoilussa on tärkeää niiden ymmärrettävyys ja yksiselitteisyys. Kysymysten tulisi olla lyhyitä, niiden tulisi kysyä vain yhtä asiaa kerrallaan ja ne eivät saisi olla johdattelevia. Ennen varsinaista mittaamista kysely tulisi aina testata muutamalla henkilöllä, jotka arvioivat kriittisesti kysymysten ja vastausohjeiden selkeyttä, vastausvaihtoehtojen toimivuutta, kyselyn pituutta ja vastausaikaa sekä kysymysten tarkoituksenmukaisuutta tutkimuskysymysten näkökulmasta. (Heikkilä 2014, 27–31, 45–54; Holopainen & Pulkkinen 2015, 43; Kananen 2014, 136–143; Vilka 2021, luku 4.)

Opinnäytetyön luotettavuuden kannalta ihanteellista olisi ollut käyttää valmista, validiksi todettu kyselyä, mutta koska tällaista ei ollut käytettävissä laadin kyselylomakkeen (liite 3) itse. Käytin kyselyn tekemiseen Webropol-verkkokyselytyökalua sen helppokäyttöisyyden vuoksi. Lähdin liikkeelle teoriasta ja rakensin suljettujen kysymysten rungon Marja-Liisa ja Marjut Mankan (2023, 110) voimavara- ja työhyvinvointimallin mukaan. Tämän jälkeen kävin hahmottelemaan kysymysten väittämiä muihin taustateorioihin perustuen pitäen tiiviisti mielessäni tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteet. Otin myös mallia Työterveyslaitoksen työhyvinvointikyselystä (Laitinen ym. 2024) väittämien muotoilussa. Koska kyseessä olivat mielipideväittämät, valitsin vastausten asteikoksi Likertin asteikon. Vastausten vaihtoehdot olivat 1. Täysin eri mieltä, 2. Jokseenkin eri mieltä, 3. Jokseenkin samaa mieltä ja 4. Täysin samaa mieltä. Pohdin myös viidennen vaihtoehdon lisäämistä keskelle; ei samaa eikä eri mieltä, mutta arvelin neutraalin vaihtoehdon houkuttelevan vastaajia liikaa, joten päädyin jättämään sen pois. Avokysymyksillä pyrin saamaan lisätietoa tutkimuskysymyksiin. Kävin kyselylomakkeen läpi Eloisan työhyvinvointipäällikön ja digitaalisten terveystalvaiden päällikön kanssa. Heiltä saatujen ehdotusten mukaan lisäsin kyselyyn kaksi kysymystä; yhden avokysymyksen koskien työntekijän omaa roolia työhyvinvoinnin edistämiseksi sekä taustakysymyksiin asuinpaikkakunnan sijainnin hyvinvointialueella. Suljetut kysymykset asetin vastaajille pakollisiksi, jotta saisin mahdollisimman paljon aineistoa tilastollista analyysiä varten. Avokysymykset sen sijaan jätin vapaaehtoisiksi, jotta ne eivät pienentäisi kyselyn vastausprosenttia. Lopuksi vielä testasin kyselylomakkeen viidellä eri henkilöllä ja heiltä saadun palautteen mukaan tein hienosäätöä kysymysten muotoiluun ja sain hyvän arvion vastaamiseen kuluva ajasta. Kaiken kaikkiaan testajat kokivat kyselylomakkeen selkeäksi ja riittävän tiiviiksi sekä palvelevan opinnäytetyön tarkoitusta hyvin.

Savonia-ammattikorkeakoulun (2023) tietosujoaohjeen mukaisesti laadin tietosuojailmoituksen (liite 2) kyselyn liitteeksi. Tutkimustiedotteessa (liite 1) esittelin lyhyesti itseni, kerroin opinnäytetyön tarkoituksesta ja tavoitteista, vastaamisen vapaaehtoisuudesta sekä henkilötietojen käsittelystä. Korostin, että kyselyyn vastataan anonyymisti ja tietoja ei käsittele muut kuin minä itse. Webropolin alku-sanoissa viittasin vielä tietosujoaohjeeseen, jonka vastaajat hyväksyivät vastaamalla kyselyyn. Kutsu tutkimukseen lähetettiin sähköpostilla 29.4.2024 vastaajille heidän esihenkilönsä kautta. Koska esihenkilö käytti kutsun lähettämisessä yleistä jakelulistaa, painotin saatteessa, että tutkimus koskee ainoastaan kokoaikaista etätöitä tekeviä työntekijöitä. Vastausaikaa oli reilut 2,5 viikkoa. Ensimmäisen päivän aikana yhteensä 10 henkilöä kävi vastaamassa kyselyyn, mutta sen jälkeen vastausmäärät hiipuivat nopeasti ja ensimmäisen viikon lopussa vastauksia oli 16 kappaletta. Toisella viikolla vastauksia ei tullut yhtään lisää, joten esihenkilö lähetti työntekijöille muistutusviestin 13.5.2024. Viimeinen mahdollinen vastauspäivä oli 17.5.2024.

Kaiken kaikkiaan kyselyyn vastasi 27 henkilöä, jolloin vastausprosentiksi tuli 54 % (N=50). Koska avokysymykset olivat vapaaehtoisia, kahteen ensimmäiseen kysymykseen saatiin kumpaankin 20 vastausta ja kahteen jälkimmäiseen kumpaankin 17 vastausta. Vastaajien ikäjakauma (taulukko 1) ja asuinpaikkakunnan sijainnin jakauma (taulukko 2) on esitetty taulukoina alla.

TAULUKKO 1. Vastaajien ikäjakauma (n=27)

	Frekvenssi	%
26-35	8	29,6
36-45	12	44,4
yli 45	7	25,9
<b>Yhteensä</b>	<b>27</b>	<b>100,0</b>

TAULUKKO 2. Vastaajien asuinpaikkakunnan sijainti Etelä-Savon hyvinvointialueella (n=27)

	Frekvenssi	%
Kyllä	11	40,7
Ei	16	59,3
<b>Yhteensä</b>	<b>27</b>	<b>100,0</b>

### 5.3 Aineiston analyysi

Määrällisen aineiston tilastolliseen analyysiin on olemassa useita eri menetelmiä ja usein tutkija joutuu kokeilemalla selvittämään, mikä menetelmä on tarkoituksenmukaisin tutkimuskysymykseen vastaamiseksi. Aineiston käsittely alkaa kuitenkin aina havaintomatriisin muodostamisesta. Webropol-verkkotyökalusta sain vietyä nämä tiedot suoraan SPSS-ohjelmaan, jolloin tietojen syöttövaihe jäi itseltäni pois. Webropol laski myös vastauksista suoraan frekvenssit (havaintoarvojen lukumäärät ja prosentuaaliset osuudet). Kävin silti kaikki vastaukset yksi kerrallaan huolellisesti läpi ja tarkistin, ettei yhdenkään henkilön vastauksissa ollut suuria ristiriitaisuuksia. Näin minulle muodostui jo alkuvaiheessa melko hyvä kokonaiskuva aineistosta. Koska opinnäytetyön perusjoukko oli jo lähtökohtaisesti pieni (N=50) määrällisen tutkimuksen näkökulmasta, ei tilastollisten testien käyttö ollut mahdollista, vaan tein aineistosta kuvailevan analyysin. Käytännössä tämä tarkoittaa, että esitin suljettu-

jen kysymysten tulokset taulukoiden ja kuvaajien avulla. Taulukon etuna on taloudellisuus ja objektiivisuus lukujen esittämisessä, kun paljon tietoa saadaan pieneen tilaan järjestettyyn ja hallittavaan muotoon. Kuvaajalla puolestaan voidaan esittää tieto nopeasti yhdellä silmäyksellä. Laadin kaikkia vastauksia koskevat taulukot, joissa käytin frekvenssien lisäksi tunnusluvuista keskiarvoa ja mediaania. Keskiarvo on tunnusluvuista tunnetuin ja huomioi kaikki havainnot. Mediaani puolestaan kertoo ainoastaan keskimmäisen tai keskimmäiset arvot, jolloin ääriarvot jäävät tarkastelun ulkopuolelle. Sen vuoksi taulukoissa oli mielestäni perusteltua esittää molemmat tunnusluvut. Lisäksi huomioin prosenttiluvuissa pienen vastaajamäärän ja esitin ne kokonaislukuina. Tein myös ristiintaulukointia vertaamalla eri ikäryhmien vastausten keskiarvoja toisiinsa. Näistä tuloksista laadin SPPS-ohjelmalla vaakapylväsdiagrammit, jotka sopivat hyvin määrätietojen ja myös keskiarvojen kuvaamiseen. Kirjoittaessani taulukoita ja kuvioita tekstiin auki nostin niistä esiin olennaisimpia asioita ja pyrin välttämään lukuarvojen mekaanista toistamista. Taulukoiden osalta käytin tekstissä vastaajien lukumääriä prosenttiyksiköiden sijaan, koska vastaajajoukko oli pieni. (Heikkilä 2014, 120, 144–148, 171–174; Holopainen & Pulkkinen 2015, 46–53, 85; Kananen 2014, 169.)

Avokysymykset halusin analysoida aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe on aineiston pelkistäminen eli redusointi, jolloin aineistoa tiivistetään tai pilkotaan osiin. Siitä jätetään pois kaikki tutkimusongelman kannalta epäoleellinen tieto. Tämän jälkeen aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään etsimällä samankaltaisuuksia ja yhdistämällä ne alaluokiksi, jotka nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokittelua jatketaan niin kauan kuin aineiston mukaan on mahdollista. Abstrahoinnissa aineistoa käsitteellistetään eli erotetaan olennainen tieto, jonka avulla rakennetaan kuvaus tutkimuskohteesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4; Vilkkä 2021, luku 6.) Käytin sisällönanalyysissä apuna Excel-ohjelmaa. Koska avokysymysten vastaukset olivat jo lähtökohtaisesti luettelomaisia ja osin niukkasanaisia, oli pelkistäminen melko yksinkertaista. Tämän jälkeen ryhmittelin vastaukset alaluokiksi ja siitä edelleen yläluokiksi, joita kutsun myöhemmin tulokset osiossa teemoiksi. Sisällönanalyysi on kuvattu tarkemmin liitteessä 4.

### TAULUKKO 3. Esimerkki avokysymysten sisällönanalyysistä

<b>Alkuperäinen ilmaisu</b>	<b>Pelkistetty ilmaisu</b>	<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>
Erinomainen ja kannustava sekä motivoiva työilmapiiri. Se, että voimme hyödyntää teamsia ja kollegoita voi aina konsultoida. Jaamme tietoa luontevasti keskenämme. Esimies kannustaa ja on hyvin tavoitettavissa.	Hyvä työilmapiiri, konsultointi, tiedon jako, esimiehen tuki	Työilmapiiri Työkavereiden tuki Esihenkilön tuki	Työyhteisön ja esihenkilön tuki
Hyvä työyhteisö, esimiesten tuki/tavoitettavuus.	Hyvä työyhteisö, esimiehen tuki	Työyhteisö Esihenkilön tuki	

## 6 TULOKSET

Tässä kappaleessa tulokset esitetään osin taulukoiden ja kuvaajien avulla. Suljettujen kysymysten vastaajamäärä oli vakio (n=27), sillä nämä olivat pakollisia kysymyksiä. Avointen kysymysten vastausmäärät vaihtelivat 17 vastauksesta 20 vastaukseen.

### 6.1 Työhyvinvoinnin nykytila

Ensimmäinen tutkimuskysymys koski etätöitä tekevien työhyvinvoinnin nykytilaa. Tuloksia tarkastellaan työyhteisöä, työn hallintaa ja työntekijää koskevien väittämien avulla. Lisäksi avokysymysten osalta käydään läpi etätöiden hyötyjä ja haasteita työhyvinvoinnille sekä työntekijän omaa roolia työhyvinvoinnin edistämisessä.

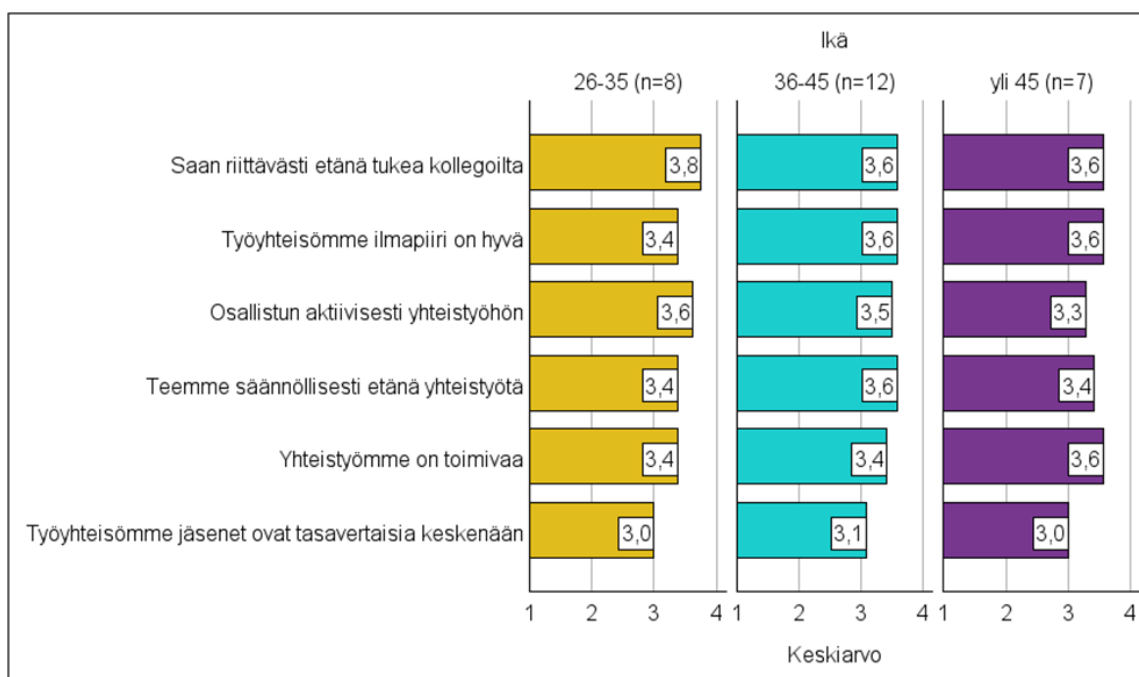
#### 6.1.1 Työyhteisö

Suurin osa vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä kaikkien työyhteisöä koskevien väittämien kanssa (taulukko 4). Eniten täysin samaa mieltä vastauksia (19 vastaajaa) tuli väittämään saan riittävästi etänä tukea kollegoilta. Vähiten vastaajat olivat samaa mieltä väittämän, työyhteisömme jäsenet ovat tasavertaisia keskenään kanssa. Tämän väittämän suhteen täysin eri mieltä oli yksi ja jokseenkin eri mieltä viisi vastaajaa.

TAULUKKO 4. Työyhteisöä koskevat väittämät (n=27)

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediानी
Työyhteisömme ilmapiiri on hyvä	0 %	8 %	33 %	<b>59 %</b>	3,5	4,0
Saan riittävästi etänä tukea kollegoilta	0 %	8 %	22 %	<b>70 %</b>	3,6	4,0
Teemme säännöllisesti etänä yhteistyötä	4 %	4 %	33 %	<b>59 %</b>	3,5	4,0
Yhteistyömme on toimivaa	0 %	11 %	33 %	<b>56 %</b>	3,4	4,0
Osallistun aktiivisesti yhteistyöhön	0 %	11 %	30 %	<b>59 %</b>	3,5	4,0
Työyhteisömme jäsenet ovat tasavertaisia keskenään	4 %	18 %	<b>48 %</b>	30 %	3,0	3,0

Eri ikäryhmien osalta vastauksissa ei ollut nähtävissä kovin merkittäviä eroja (kuva 2). 26–35-vuotiaat kokivat saavansa hieman muita enemmän etänä tukea kollegoilta, joskin heidän mielestään työyhteisön ilmapiiri ei ollut aivan yhtä hyvä kuin vanhempien vastaajien mielestä. He myös kokivat osallistuvansa yli 45-vuotiaita hieman aktiivisemmin yhteistyöhön. Yli 45-vuotiaat puolestaan kokivat yhteistyön hieman toimivammaksi kuin muut.



KUVA 2. Työyhteisöä koskevat väittämät iän mukaan

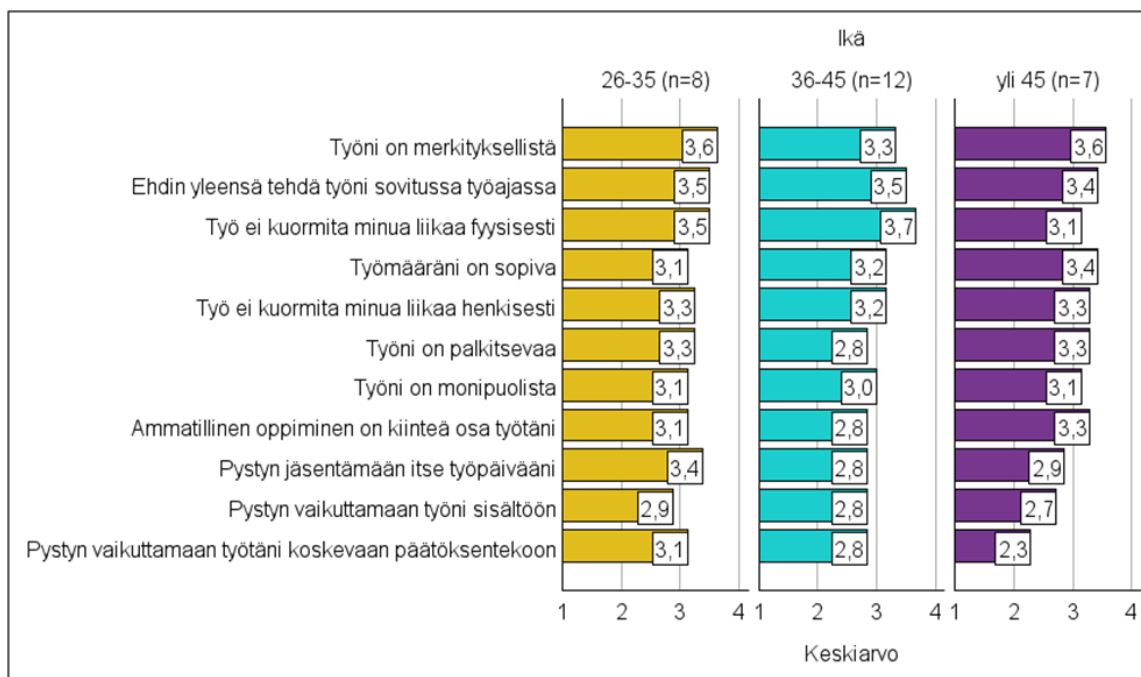
### 6.1.2 Työn hallinta

Työn hallintaa koskevissa väittämissä (taulukko 5) oli myös eniten jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä vastauksia, mutta hajontaa on nähtävissä selkeästi enemmän kuin työyhteisöä koskevissa väittämissä. Yhteensä 8 vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä väittämän, pystyn vaikuttamaan työni sisältöön kanssa. Lisäksi 10 vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä väittämän, pystyn vaikuttamaan työtäni koskevaan päätöksentekoon kanssa. Työpäivän jäsentämiseen, ammatilliseen oppimiseen sekä työn monipuolisuuteen ja palkitsevuuteen liittyviin väittämiin tuli kuhunkin yhteensä seitsemän jokseenkin eri mieltä vastausta. Sen sijaan täysin samaa mieltä oltiin eniten väittämien, työni on merkityksellistä (15 vastaajaa), työ ei kuormita minua liikaa fyysisesti (18 vastaajaa) ja ehdin yleensä tehdä työni sovitussa työajassa (16 vastaajaa) kanssa.

TAULUKKO 5. Työn hallintaa koskevat väittämät (n=27)

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Medi-aani
Pystyn vaikuttamaan työni sisältöön	0 %	30 %	<b>59 %</b>	11 %	2,8	3,0
Pystyn vaikuttamaan työtäni koskevaan päätöksentekoon	0 %	37 %	<b>48 %</b>	15 %	2,8	3,0
Pystyn jäsentämään itse työpäivääni	4 %	26 %	<b>37 %</b>	33 %	3,0	3,0
Ammatillinen oppiminen on kiinteä osa työtäni	0 %	26 %	<b>44 %</b>	30 %	3,0	3,0
Työni on monipuolista	0 %	26 %	<b>41 %</b>	33 %	3,1	3,0
Työni on merkityksellistä	0 %	7 %	37 %	<b>56 %</b>	3,5	4,0
Työni on palkitsevaa	0 %	26 %	<b>41 %</b>	33 %	3,1	3,0
Työ ei kuormita minua liikaa henkisesti	4 %	11 %	<b>44 %</b>	41 %	3,2	3,0
Työ ei kuormita minua liikaa fyysisesti	4 %	11 %	18 %	<b>67 %</b>	3,5	4,0
Ehdin yleensä tehdä työni sovitusajassa	0 %	11 %	30 %	<b>59 %</b>	3,5	4,0
Työmääräni on sopiva	0 %	11 %	<b>56 %</b>	33 %	3,2	3,0

Ikäryhmävertailussa (kuva 3) suurin ero oli nähtävissä väittämän, pystyn vaikuttamaan työtäni koskevaan päätöksentekoon osalta. Yli 45-vuotiaat vastaajat kokivat vaikuttamismahdollisuutensa selkeästi huonommiksi (keskiarvo 2,3) kuin 26–35-vuotiaat (keskiarvo 3,1). Lisäksi yli 45-vuotiaat kokivat työn fyysisen kuormittavuuden hieman suuremmaksi kuin nuoremmat vastaajat, joskin he kokivat työmääränsä hieman muita sopivammaksi. Nuorimmat, 26–35-vuotiaat vastaajat puolestaan kokivat jonkin verran muita paremmin pystyvänsä jäsentämään omaa työpäiväänsä.



KUVA 3. Työn hallintaa koskevat väittämät iän mukaan

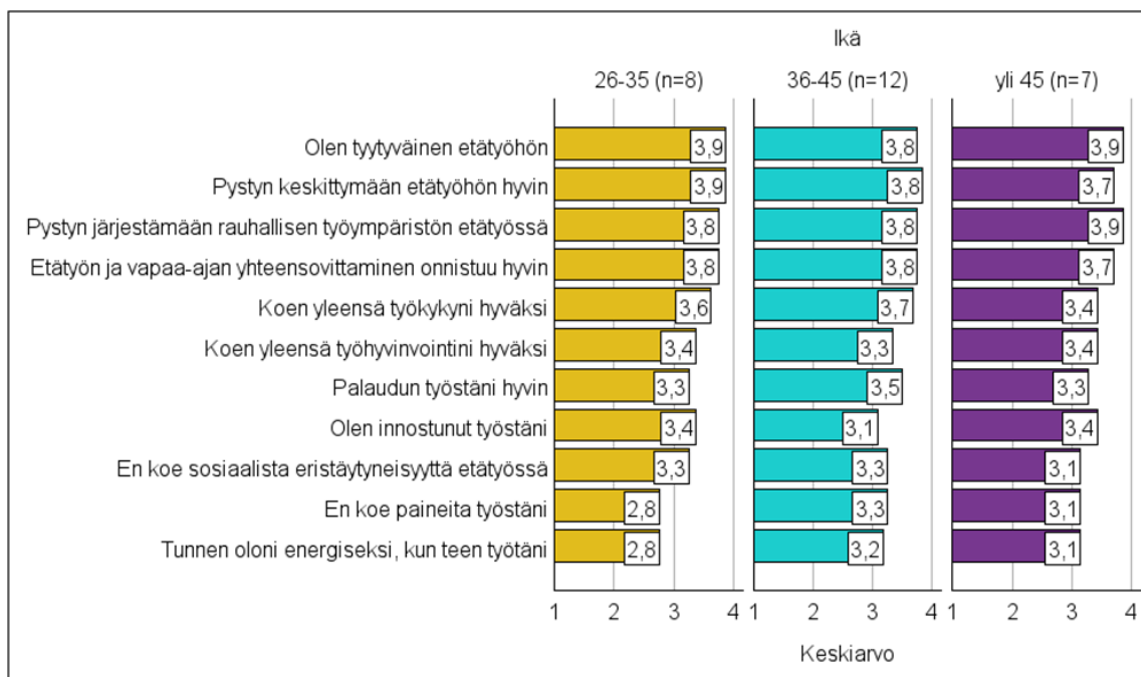
### 6.1.3 Työntekijä

Suurin osa vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä työntekijää koskevista väittämistä (taulukko 6). Huomionarvoista on myös, ettei näihin väittämiin saatu yhtään täysin eri mieltä vastausta. Eniten täysin samaa mieltä vastaajat olivat väittämien, pystyn järjestämään rauhallisen työympäristön (21 vastaajaa), pystyn keskittymään etätyöhön hyvin (22 vastaajaa), etätyön ja vapaa-ajan yhteensovittaminen onnistuu hyvin (20 vastaajaa) ja olen tyytyväinen etätyöhön (22 vastaajaa) kanssa. Sen sijaan eniten jokseenkin eri mieltä vastaajat olivat väittämien, tunnen oloni energiseksi, kun teen työtäni (7 vastaajaa), en koe paineita työstäni (6 vastaajaa) ja en koe sosiaalista eristäytynisyyttä työssäni (5 vastaajaa) kanssa.

TAULUKKO 6. Työntekijää koskevat väittämät (n=27)

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Medi-aani
Tunnen oloni energiseksi, kun teen työtäni	0 %	26 %	<b>44 %</b>	30 %	3,0	3,0
Olen innostunut työstäni	0 %	8 %	<b>59 %</b>	33 %	3,3	3,0
Pystyn järjestämään rauhallisen työympäristön etätyössä	0 %	0 %	22 %	<b>78 %</b>	3,8	4,0
Pystyn keskittymään etätööhön hyvin	0 %	0 %	19 %	<b>81 %</b>	3,8	4,0
En koe paineita työstäni	0 %	22 %	<b>48 %</b>	30 %	3,1	3,0
En koe sosiaalista eristäytyneisyyttä etätyössä	0 %	18 %	<b>41 %</b>	<b>41 %</b>	3,2	3,0
Etätöön ja vapaa-ajan yhteensovittaminen onnistuu hyvin	0 %	0 %	26 %	<b>74 %</b>	3,7	4,0
Olen tyytyväinen etätööhön	0 %	0 %	19 %	<b>81 %</b>	3,8	4,0
Koen yleensä työkykyni hyväksi	0 %	4 %	33 %	<b>63 %</b>	3,6	4,0
Koen yleensä työhyvinvointini hyväksi	0 %	4 %	<b>55 %</b>	41 %	3,4	3,0
Palaudun työstäni hyvin	0 %	11 %	41 %	<b>48 %</b>	3,4	3,0

Eri ikäryhmien osalta vastaukset olivat jälleen hyvin tasaisia keskenään (kuva 4). Yli 45-vuotiaat vastaajat kokivat työkykynsä hieman nuorempia vastaajia huonommaksi. 26–35-vuotiaat vastaajat puolestaan kokivat hieman muita enemmän paineita työstään ja olonsa hieman vähemmän energiseksi työtä tehdessään kuin vanhemmat vastaajat. Keskimäinen ikäryhmä, 36–45-vuotiaat kokivat palautuvansa työstä hieman muita paremmin.



KUVA 4. Työntekijää koskevat väittämät iän mukaan

#### 6.1.4 Etätöön hyödyt työhyvinvoinnille

Kyselyn ensimmäinen avokysymys koski työhyvinvointia edistäviä tekijöitä etätöössä ja vastausaineistosta nousi esille yhteensä seitsemän teemaa. Liki puolet vastaajista toivat esille erilaiset työjärjestelyt mukaan lukien muun muassa joustavuuden työn tekemisessä ja työajoissa, työvuorosuunnittelun sekä selkeän tehtäväkuvan.

*”Että työtä on vaihtelevasti chat / puhelin ja työvuorot ovat omaa jaksamista tukevia.”*

*”Työn kuormittavuus laskee, kun tehtävän kuva on selkeä eikä rönsyile verrattuna esim. vastaanottotyöhön nähden.”*

Toisena teemana aineistosta nousi esiin työyhteisön ja esihenkilön tuki. Säännöllistä yhteydenpitoa, auttamista ja kannustamista niin esihenkilön kuin työtovereidenkin osalta pidettiin tärkeänä työhyvinvointia edistävänä asiana.

*”Hyvä työyhteisö, esimiesten tuki/tavoitettavuus.”*

*”Se, että ongelmatilanteissa saa kollegoilta apua, mietitään ongelmanratkaisua yhdessä.”*

Kolmas teema oli itse etätö, jolla viitattiin mahdollisuuteen valita työympäristö itse. Tähän kiinteästi liittyviä teemoja olivat työn ja muun elämän yhteensovittaminen, ajan säästö työmatkoissa sekä rauhallinen työympäristö. Useat vastaajat ilmaisivat tyytyväisyytensä etätööhön, joka vaikutti vastausten perusteella olevan haluttu työn muoto.

*”Itse etätö! Ei ole sidottu paikkaan A. Ihan parhainta, en vaihtaisi etätöitä mihinkään. Työelämän ja vapaa-ajan yhteensovittaminen toimii hyvin.”*

*”Perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen on mutkattomampaa. Jatkuva työn keskeytyminen ja hälinä jää pois, kun häiriöitä ympärillä on vähemmän. Saan enemmän unta, kun työmatkoihin ei mene turhaa aikaa.”*

Viimeisenä teemana aineistosta ilmeni riittävien taukojen ja ergonomian huomioiminen. Vastauksissa oli mainittu muun muassa oikeanlaiset ergonomiaa tukevat työvälineet ja Eloisalla käytössä oleva taukoliikuntasovellus.

#### 6.1.5 Etätöiden haasteet työhyvinvoinnille

Kyselyn toisessa avokysymyksessä tiedusteltiin työhyvinvointia haastavia tekijöitä etätöissä ja aineistosta havaitsin yhteensä viisi teemaa. Eniten vastauksista nousi esiin fyysisen työyhteisön puute, joka ilmaistiin muun muassa ajoittaisena yksinäisyytenä, tuen puutteena ja sosiaalisten kontaktien vähäisyytenä.

*”Vapaan keskustelun puute, joka tutustuttaa työntekijät toisiinsa ja vapauttaa ilmapiiriä.”*

*”Työkuorma voi tuntua henkilökohtaiselta, kun linjoilla paljon ihmisiä ja olet ”yksin” ilman kollegoiden mahdollista tukea.”*

Lähes yhtä paljon vastauksista nousi esiin intensiivinen työ. Useissa vastauksissa mainittiin työn imu, joka voi vähentää taukojen pitämistä. Työssä koettiin myös kiirettä ja hektisyyttä.

*”Aina ei malta pitää työn imussa kunnolla taukoja, mikä saattaa vaikuttaa työhyvinvointiin.”*

Haastavat työtehtävät näyttäytyivät vastauksissa muun muassa varattavien aikojen puuttumisena ja epävarmuutena asiakkaiden ohjaamisessa. Lisäksi yksi vastaaja kertoi kokevansa syyllisyyttä siitä, että on pois rivityöstä, kun tekee muita itselle kuuluvia työtehtäviä.

*”Haastavat asiakascaset, esim. monta ongelmaa (ei sovellu hoidettavaksi chatissa).”*

Neljäntenä teemana oli viestinnän haasteet. Osa koki viestinnän puutteelliseksi ja sanattoman viestinnän puuttuminen tunnistettiin haasteeksi. Toisaalta yksi vastaaja koki ohjeiden ja tiedottamisen olevan liiankin runsasta.

*”Teams-keskustelussa voi sattua väärinymmärryksiä sanattoman viestinnän puutteen vuoksi, ja jos toisen viestintä vaikuttaa töksähtelevältä/passiivisaggressiiviselta, se voi syödä työssä viihtymistä.”*

Myös työympäristöön liittyi vastaajien mielestä haasteita kuten tekniset vaikeudet, toisinaan rauhallisen työtilan puute sekä fyysinen kuormitus etenkin puutteellisen ergonomian vuoksi. Edellä mainittujen teemojen lisäksi yhdessä vastauksessa tuli esille työn jatkumisen epävarmuus määräaikaisen työsopimuksen vuoksi.

### 6.1.6 Työntekijän oma rooli

Neljäs avokysymys koski työntekijän omia keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Suurin osa vastaajista tunnisti keinoiksi tauot ja ergonomian sekä terveelliset elämäntavat.

*”Pitää pieniä mikrotaukoja ja vaikka keppijumpata tauon aikana. Liikuntaa harrastan vapaa-aikana kyllä kiitettävästi.”*

*”Huolehtia vapaa-ajan harrastuksista ja levosta tasaisesti. Riittävät ruoka- ja juomatauot. Liikunta monipuolisesti.”*

Lisäksi vastaajat kokivat sosiaaliset kontaktit työssä tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta.

*”Sosiaaliset kohtaamiset, esim. säännölliset kuulumisten vaihdot työkavereiden kanssa.”*

## 6.2 Esihenkilön tuki

Toinen tutkimuskysymys oli miten esihenkilö voi tukea etättyötä tekevien työhyvinvointia. Tuloksia tarkastellaan organisaatiota ja johtamista koskevien väittämien sekä esihenkilön roolia koskevan avokysymyksen avulla.

### 6.2.1 Organisaatio

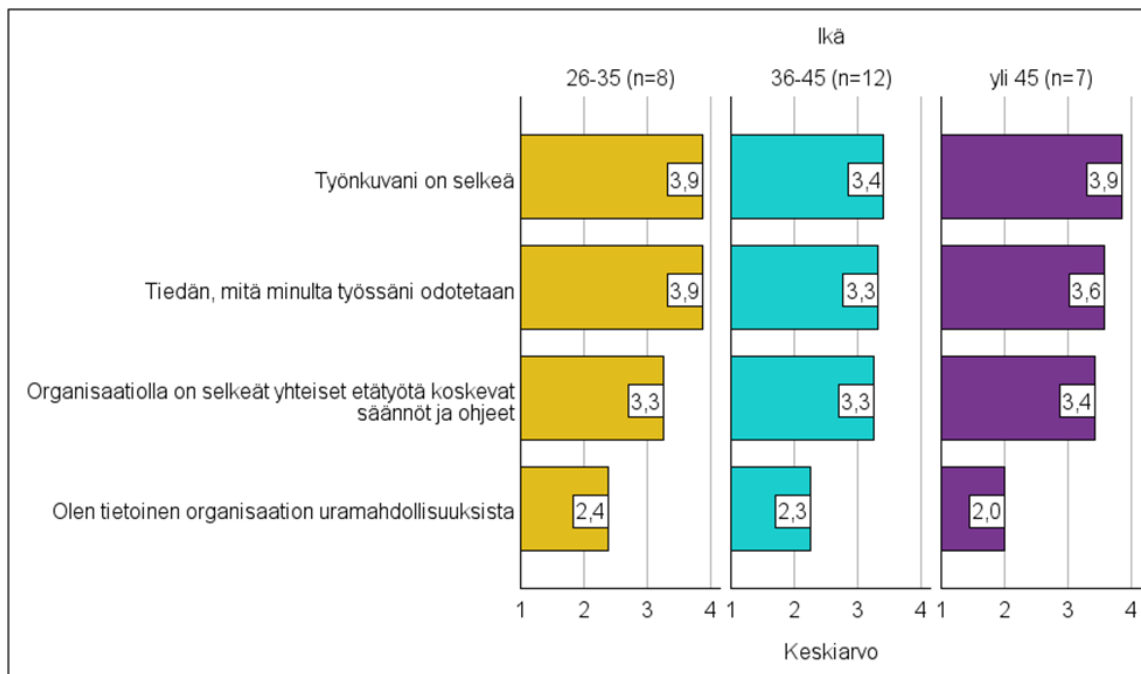
Organisaatiota koskevien väittämien osalta (taulukko 7) valtaosa vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä työnkuvan selkeyden (26 vastaajaa) ja tiedossa olevien työn odotusten (25 vastaajaa) suhteen. Suurin osa, 23 vastaajaa olivat myös täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että organisaatiolla on selkeät yhteiset etättyötä koskevat säännöt ja ohjeet. Sen sijaan vain hieman reilu kolmannes, 10 vastaajaa olivat jokseenkin samaa mieltä, että he ovat tietoisia organisaation uramahdollisuuksista ja loput vastaajat olivat väittämästä täysin tai jokseenkin eri mieltä.

TAULUKKO 7. Organisaatiota koskevat väittämät (n=27)

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediानी
Työnkuvani on selkeä	0 %	4 %	26 %	<b>70 %</b>	3,7	4,0
Tiedän, mitä minulta työssäni odotetaan	0 %	7 %	30 %	<b>63 %</b>	3,6	4,0
Organisaatiolla on selkeät yhteiset etättyötä koskevat säännöt ja ohjeet	0 %	15 %	41 %	<b>44 %</b>	3,3	3,0
Olen tietoinen organisaation uramahdollisuuksista	15 %	<b>48 %</b>	37 %	0 %	2,2	2,0

Eri ikäryhmien vastauksissa ei ollut nähtävissä suuria eroja (kuva 5) myöskään näiden väittämien osalta. Kuitenkaan 36–45-vuotiaat vastaajat eivät kokeneet työnkuvaansa aivan yhtä selkeäksi kuin

muiden ikäryhmien vastaajat. Eniten tietoisia oman työnsä odotuksista sekä organisaation uramahdollisuuksista olivat nuorimmat; 26–34-vuotiaat vastaajat. Yli 45-vuotiaat olivat hieman tietoisempia oman työnsä odotuksista kuin 36–45-vuotiaat, mutta vähiten tietoisia organisaation uramahdollisuuksista. Kaikki ikäryhmät olivat yhtä mieltä organisaation etätöitä koskevista säännöistä ja ohjeista.



KUVA 5. Organisaatiota koskevat väittämät iän mukaan

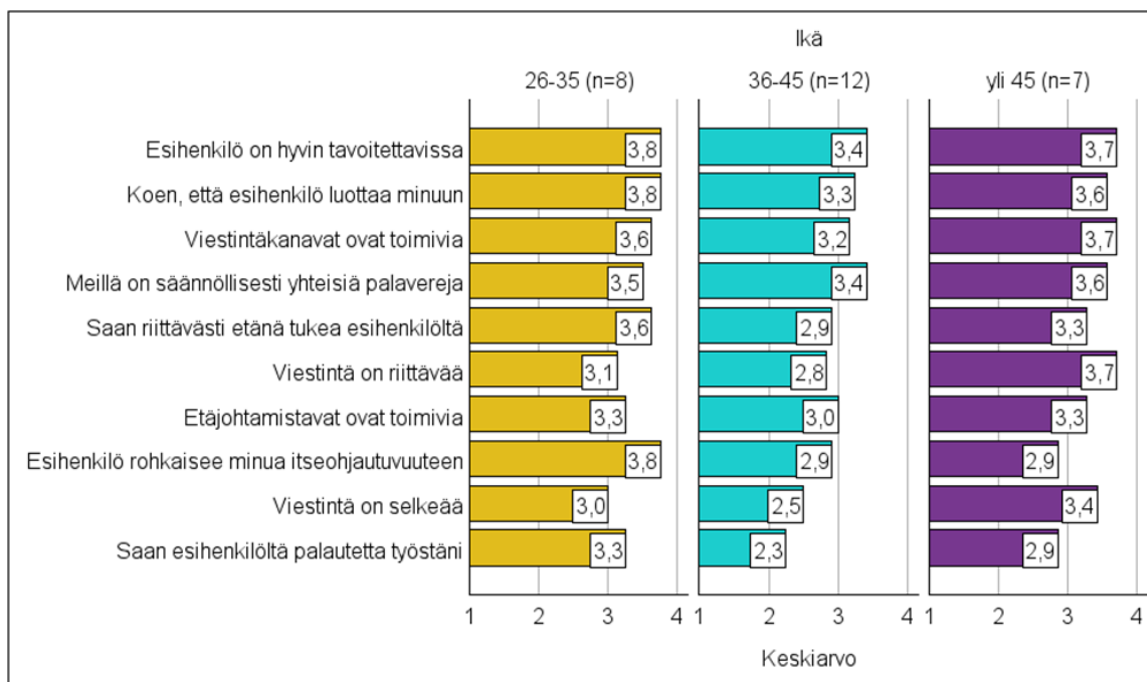
### 6.2.2 Johtaminen

Johtamista koskeviin väittämiin (taulukko 8) tuli koko kyselyn osalta eniten täysin eri mieltä vastauksia. Kolme vastaajaa oli täysin eri mieltä ja yhdeksän vastaajaa jokseenkin eri mieltä väittämästä, saan esihenkilöltä palautetta työstäni. Lisäksi kolme vastaajaa oli täysin eri mieltä ja viisi vastaajaa jokseenkin eri mieltä viestinnän selkeydestä. Viestinnän riittävydestä puolestaan yhteensä viisi vastaajaa oli täysin tai jokseenkin eri mieltä. Sen sijaan yli puolet vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämien, esihenkilö on hyvin tavoitettavissa (17 vastaajaa), koen, että esihenkilö luottaa minuun (16 vastaajaa), meillä on säännöllisesti yhteisiä palavereja (18 vastaajaa) ja viestintäkanavat ovat toimivia (15 vastaajaa) kanssa.

TAULUKKO 8. Johtamista koskevat väittämät (n=27)

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Medi-aani
Etäjohtamistavat ovat toimivia	4 %	11 %	<b>52 %</b>	33 %	3,1	3,0
Saan riittävästi etänä tukea esihenkilöltä	4 %	7 %	<b>52 %</b>	37 %	3,2	3,0
Saan esihenkilöltä palautetta työstäni	11 %	<b>33 %</b>	30 %	26 %	2,7	3,0
Esihenkilö rohkaisee minua itseohjautuvuuteen	4 %	18 %	37 %	<b>41 %</b>	3,1	3,0
Esihenkilö on hyvin tavoitettavissa	0 %	4 %	33 %	<b>63 %</b>	3,6	4,0
Koen, että esihenkilö luottaa minuun	0 %	11 %	30 %	<b>59 %</b>	3,5	4,0
Meillä on säännöllisesti yhteisiä palavereja	4 %	11 %	18 %	<b>67 %</b>	3,5	4,0
Viestintäkanavat ovat toimivia	4 %	4 %	37 %	<b>55 %</b>	3,4	4,0
Viestintä on riittävää	7 %	11 %	<b>41 %</b>	<b>41 %</b>	3,1	3,0
Viestintä on selkeää	11 %	18 %	<b>41 %</b>	30 %	2,9	3,0

Eri ikäryhmien osalta (kuva 6) nuorimmat, 26–34-vuotiaat vastaajat kokivat saavansa esihenkilöltä selvästi enemmän palautetta työstään kuin 35–45-vuotiaat ja myös yli 45-vuotiaita hieman enemmän. Samoin he kokivat esihenkilön rohkaisevan heitä enemmän itseohjautuvuuteen ja olevan enemmän etänä heidän tukena kuin muut vastaajat. Yli 45-vuotiaat puolestaan kokivat viestinnän selkeämmäksi ja riittävämmäksi kuin nuoremmat vastaajat. 36–45-vuotiaat kokivat esihenkilön luotavan heihin hieman vähemmän kuin muut, ja viestintäkanavat eivät olleet heidän mielestään aivan yhtä toimivia kuin muiden vastaajien mukaan.



KUVA 6. Johtamista koskevat väittämät iän mukaan

### 6.2.3 Esihenkilön rooli

Kolmantena avokysymyksenä vastaajilta kysyttiin miten esihenkilö voi tukea heidän työhyvinvointiaan. Näistä vastauksista nousi esiin neljä teemaa. Lähestulkoon kaikista vastauksista oli havaittavissa vuorovaikutuksen merkitys. Esihenkilön toivottiin pitävän säännöllisesti yhteyttä, olevan helpposti tavoitettavassa sekä kannustavan ja tukevan alaisiaan. Myös selkeiden tavoitteiden ja odotusten asettamista sekä palautteen antamista pidettiin tärkeänä.

*”Etätyössä korostuu vuorovaikutus etänä ja että on riittävän usein yhteisiä palaveriteita.”*

*”Kannustava ja tsemppaava tukeminen, tasaisin väliajoin mitä kuuluu keskustelut.”*

Vuorovaikutuksen lisäksi aineistosta nousi esiin työjärjestelyt työvuorosuunnittelun ja työn joustavuuden muodossa. Myös oikeanlaiset, ergonomiaa tukevat työvälineet nähtiin oleelliseksi työhyvinvoinnin edistämiseksi. Koulutus ja urapolku olivat kysymyksen viimeinen teema. Yksi vastaaja-toivoi yksilöllistä suunnittelua uralla etenemiseksi.

*”Oma ammatillinen suunnitelma yksilöllisesti, uralla eteneminen ja palkitseminen.”*

## 7 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Etelä-Savon hyvinvointialueen digitaalisissa terveyspalveluissa kokoaikaista etätyötä tekevien hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää miten esihenkilö voi tukea heitä. Tutkimuksen avulla pyrittiin lisäämään ymmärrystä tekijöistä, jotka erityisesti vaikuttavat kokoaikaista etätyötä tekevien työhyvinvointiin sekä tuottamaan työntekijänäkökulmasta tietoa työhyvinvoinnin kehittämisen avuksi.

### 7.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tuloksista käy ilmi, että vastaajat kokivat työhyvinvointinsa olevan pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Valtaosa heistä oli myös tyytyväisiä etätyöhön. Useissa tutkimuksissa etätyön haitaksi todettu sosiaalisen tuen puute (Mäkikangas ym. 2023, 211; Pensar 2023, V; Samuelsson ym. 2022) ei näyttäytynyt tämän työn tuloksissa, sillä suurin osa vastaajista koki saavansa riittävästi etänä tukea kollegoiltaan. Myös yhteistyö ja osallistuminen vaikuttivat olevan aktiivista, toisin kuin Samuelsson ym. (2022) ovat todenneet. Pyöriän ym. (2016) mukaan etätyö voi vaikuttaa positiivisesti työyhteisön ilmapiiriin, jonka vastaajat kokivat hyväksi.

Tarkasteltaessa työn hallintaa koskevia tuloksia ensimmäiset kolme väittämää liittyivät autonomiaan, jota pidetään yleisesti etätyön hyötynä (Niebuhr ym. 2022; Pensar 2023, 93; Samuelsson ym. 2022). Kuitenkin vastaajilla oli mielestään vain kohtalaiset vaikuttamismahdollisuudet työhönsä. Tämä voi tosin johtua heidän ammattiasemastaan. Kuten Kinnunen ym. (2016) totesivat, autonomia kasvaa ammattiaseman myötä ja ylemmillä toimihenkilöillä on yleensä enemmän työhön liittyvää vapautta. Eniten vastaajat kokivat vaikuttamismahdollisuutta työpäivän jäsentämiseen, mikä on Samuelssonin ym. (2022) mukaan etätyölle tyypillistä. Hieman yllättävää on, että tulosten mukaan vanhemmat vastaajat kokivat päätöksentekomahdollisuudet työhönsä huonommiksi kuin nuoremmat. Autonomiaa koskevia väittämiä olisi ehkä voinut tarkentaa avoimilla lisäkysymyksillä, jolloin vastauksista olisi saatu rikkaampaa tietoa. Esimerkiksi Eloranta ym. (2023, 230–246) ovat todenneet työympäristön muotoilun korostuvan etätyössä. Pohdittavaksi jää, ovatko vastaajat mieltäneet työympäristön valinnan olevan osa työtään koskevaa päätöksentekoa.

Myös ammatillista oppimista koskevaa väittämää olisi voinut tarkentaa lisäkysymyksellä. Neljännestä vastaajista koki, ettei ammatillinen oppiminen ole kiinteä osa heidän työtään. Tälle olisi ollut tärkeää saada perusteluja, sillä jatkuva oppiminen on paitsi tärkeää työhyvinvoinnin kannalta, myös oleellinen asia hoitotyössä. Epäselväksi jää, ajattelivatko vastaajat ammatillisella oppimisella esimerkiksi pelkästään työnantajan tarjoamia koulutuksia vai muutakin työssä oppimista. Neljännestä vastaajista oli jokseenkin eri mieltä työn monipuolisuudesta ja palkitsevuudesta. Kaikki edellä mainitut tekijät ovat tärkeitä työn mielekkyyden ja motivaation kannalta (Manka & Manka 2023, 148). Suurin osa vastaajista koki kuitenkin työnsä merkitykselliseksi. Toisin kuin Ojalan (2014, 5) ja Pensarin (2023, V) tutkimuksissa todettiin, etätyöhön ei vastaajien mukaan liittynyt suurentunutta työmäärää tai merkittävää ylityötä. Työn ei myöskään koettu olevan erityisen kuormittavaa. Etenkin fyysinen kuormitus oli tulosten mukaan hyvin vähäistä, kuten myös Työterveyslaitos (2024) selvityksessään totesi.

Työterveyslaitoksen (2024) mukaan etätöihin liittyy kuitenkin yksinäisyyttä ja tylsistymistä. Kumpikaan ei näistä ei näyttäytynyt tämän työn tuloksissa, sillä suurin osa vastaajista ilmoitti olevansa innostunut työstään, eivätkä he kokeneet etätöissä sosiaalista eristäytynisyyttä. Lisäksi kaikki vastaajat olivat jokseenkin tai täysin samaa mieltä tyytyväisyydestä etätöihin. Ojalan (2014, 14) mukaan etätöiden hyötyjä ovat rauhallinen työympäristö ja parempi töihin keskittyminen. Tulokset tukevat Ojalan näkemystä; valtaosa oli täysin samaa mieltä kyseisten väittämien kanssa. Etätöiden ja vapaa-ajan yhteensovittaminen vaikuttaa myös onnistuvan vastaajilta pääsääntöisesti hyvin, vaikka useiden tutkimusten mukaan (Kinnunen ym. 2016; Ojala 2014, 5; Pensar 2023, V) etätöitä haasteaakin. Toisaalta Mäkikangas ym. (2023, 210) ovat todenneet, että etenkin naisilla etätö voi helpottaa työn ja perhe-elämän yhdistämistä ja digitaalisten terveystalveluiden hoitotyöntekijöistä valtaosa on naisia. Laitinen ym. (2024) totesivat hyvinvointialueiden työntekijöiden työhyvinvoinnin haasteiksi heikentyneen työkyvyn ja huonon työstä palautumisen. Ojala (2014, 5) puolestaan totesi etätöiden heikentävän työstä irtautumista ja palautumista. Edellä mainituista tutkimuksista ei ole viitteitä tämän työn tuloksissa, sillä vastaajat kokivat enimmäkseen työkykynsä ja työhyvinvointinsa hyväksi sekä ilmoittivat palautuvansa työstään melko hyvin.

Vastaajat tunnistivat etätöihin liittyvän pitkälti samoja hyötyjä ja haasteita työhyvinvoinnille, kuin tutkimuksista ja lähdekirjallisuudesta kävi ilmi. Hyötyjen osalta tuloksista nousivat esiin Pensarin (2023, 93) mainitsema työn joustavuus ja ajan säästö työmatkoissa sekä Ojalan (2014, 14) toteama työympäristön rauhallisuus. Vastaajat arvostivat mahdollisuutta valita itse työympäristönsä, mikä liittyy etätöiden autonomiaan. Lisäksi he kokivat työyhteisön ja esihenkilön tuen edistävän heidän työhyvinvointiaan, joskin sama tekijä nähtiin myös etätöiden haasteena. Fyysisen työyhteisön puuttuminen koettiin riskitekijäksi, joka voi johtaa ajoittaiseen yksinäisyyteen ja sosiaalisten kontaktien vähäisyyteen. Juuri sosiaalisen tuen puutetta ja yksinäisyyttä on tutkimuksissa pidetty yhtenä etätöiden suurimmista haasteista (Mäkikangas ym. 2023, 211; Pensar 2023, V; Samuelsson ym. 2022; Työterveyslaitos 2024). Samoin etätöiden koettiin toisaalta helpottavan työn ja muun elämän yhdistämistä, kuten Mäkikangas ym. (2023, 210) totesivat, mutta myös haastavan sitä, kun kotona ei välttämättä aina ole rauhallista tilaa työn teolle. Vastaajien mukaan intensiivinen työ ja työn imu vie myös toisinaan etätöissä mennessään, joka johtaa taukojen vähenemiseen. Sama havainto on tehty Ojalan (2014, 5) ja Pensarin (2023, 93) tutkimuksissa. Lisäksi vastaajat kokivat viestinnän pulmat ja sanattoman viestinnän puuttumisen haasteeksi. Tätä tukevat muun muassa Terkamo-Moisio ym. (2022) ja Hurmekosken ym. (2023) näkemykset viestinnän merkityksestä etätöissä. Myös huono ergonomia nousi vastauksista työhyvinvoinnin haasteena, kuten Ruohomäki ym. (2020, 390) ovat todenneet. Omiksi työhyvinvoinnin edistämistavoikseen vastaajat tunnistivat sosiaaliset kontaktit työssä sekä fyysisiä tekijöitä, kuten terveelliset elintavat.

Etätöiden säännöt ja ohjeet olivat melko hyvin vastaajien tiedossa, mitä yleensä pidetään edellytyksenä etätöiden toteuttamiselle (Kuisma & Sauri 2021, 25–26; Ojala 2014, 58; Koroma ym. 2011, 6). Myös rooli ja työnkuva olivat vastaajien mielestä selkeitä. Sen sijaan organisaation uramahdollisuuksista kaivattaisiin lisätietoa ja tämä voi toimia Demeroutin ja Bakkerin (2011) mukaan työn voimavarakelijänä.

Etätyön johtamista koskevien väittämien tuloksista nähdään, että eniten vastaajien mielestä parannettavaa olisi palautteen antamisessa, jonka merkityksen on todettu korostuvan etätyössä (Ruohomäki ym. 2020, 393). Viestintä voisi tulosten mukaan olla hieman selkeämpää, joskin viestintäkanavat kanavat koettiin pääosin toimiviksi ja suurin osa vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä viestinnän riittävydestä. Toimivan ja selkeän viestinnän on useissa tutkimuksissa (Hurmekoski ym. 2023; Pyöriä ym. 2016; Ruohomäki ym. 2020, 392; Terkamo-Moisio ym. 2022) todettu olevan etäjohtamisen kannalta varsin oleellinen asia. Samoissa tutkimuksissa esiin noussut tärkeä esihenkilön ja alaisen välinen luottamus vaikuttaa tulosten perusteella olevan hyvällä tasolla. Vastaajien mukaan esihenkilö on hyvin tavoitettavissa ja palaverieja järjestetään säännöllisesti. Vastaajat kokivat myös saavansa esihenkilöltä melko hyvin tukea, ja esihenkilö on rohkaissut heitä itseohjautuvuuteen. Suurin osa vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä etäjohtamistapojen toimivuudesta, mutta tätäkin kysymystä olisi voinut avata avoimella lisäkysymyksellä. Näin olisi saatu tarkempaa tietoa mikä johtamisessa on ollut toimivaa ja missä mahdollisesti olisi vielä kehitettävää. Tulosten ikävertailusta käy ilmi, että nuorimmat vastaajat kokivat saavansa esihenkilöltä enemmän tukea ja palautetta sekä rohkaisua itseohjautuvuuteen kuin vanhemmat. Tämä voisi mahdollisesti johtua siitä, että työkokemuksen mukanaan tuoman osaamisen ja ammattitaidon myötä vanhempien työntekijöiden oletetaan pärjäävän paremmin omillaan.

Vastaajien näkemykset esihenkilön tuen tavoista työhyvinvoinnille ovat myös pitkälti yhteneväisiä aiempien tutkimusten kanssa. Eniten vastauksissa korostunut vuorovaikutus on yksi etäjohtamisen kulmakivistä. Vastaajien toiveet tavoitteiden asettamisesta, palautteen antamisesta ja sosiaalisesta tuesta ovat Ruohomäen ym. (2020, 393) mukaan tärkeitä työn hallintaan vaikuttavia tekijöitä. Terkamo-Moisio ym. (2022) ja Hurmekoski ym. (2023) ovat puolestaan todenneet, aivan kuten vastaajatkin, että säännöllinen yhteydenpito ja esihenkilön tavoitettavuus ovat tärkeitä tuen tapoja. Lundqvistin ym. (2022) mainitsema kannustavan johtajuuden merkitys oli vahvasti esillä vastauksissa. Vastaajat kokivat myös, että oikeanlaiset ergonomiaa tukevat työvälineet ovat tärkeitä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Muun muassa Koroma ym. (2011, 11) sekä Kuisma & Sauri (2021, 34) ovat todenneet, että kodin tulisi soveltua etätyön tekemiseen ja tähän kuuluu oleellisena osana ergonomian toteutuminen niin laitteiden kuin kalusteiden osalta. Lisäksi vastauksista ilmeni koulutuksen ja uramahdollisuuksien merkitys työhyvinvoinnille. Terkamo-Moision ym. (2022) mukaan jatkuva kehittyminen on ketterän tiimikulttuurin tunnusmerkki, joka puolestaan on onnistuneen etäjohtamisen ominaispiirre.

## 7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusetiikassa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä eli tiedeyhteisön hyväksymiä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. Tutkijan tulee noudattaa rehellisyyttä, tarkkuutta ja huolellisuutta tutkimuksen tekemisessä ja tulosten esittämisessä. Lisäksi toisten tutkijoiden työtä tulee kunnioittaa ja toimia vilpittömästi heitä kohtaan. Tutkimuksessa tulee huomioida myös teoreettinen toistettavuus, joka tarkoittaa, että lukija pystyy seuraamaan tutkimuksen kuvausta ja ymmärtää sen sisällön. (Vilka 2021, luku 2.) Perehdyin aiheen taustatietoon ja teorioihin perusteellisesti. Käytin tiedonha-kuun virallisia tietokantoja ja huomioin lähdekriittisyyden tietoa hakiessani. Tutkimusmenetelmät valitsin tutkimuskysymysten perusteella ja perehdyin huolellisesti niiden toteutukseen. Sain myös

Savonian määrällisen tutkimuksen vastaavalta lehtorilta neuvoja ja ohjausta tilastolliseen analyysiin sekä itselleni aiemmin vieraan SPPS-ohjelman käyttöön. Pysin perustelemaan kaikki tekemäni valinnat ja pohdin myös vaihtoehtoisia toimintatapoja.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettisistä periaatteista käsittelee muun muassa tutkittavan kohtelua ja oikeuksia, tiettyjä erityisryhmiä, henkilötietojen käsittelyä, yksityisyyden suojaa sekä tutkimusaineiston avoimuuteen liittyviä tekijöitä. Tutkittavia tulee informoida muun muassa tutkimuksen tavoitteista, sisällöstä ja henkilötietojen käsittelystä. Osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja osallistumisesta voi kieltäytyä tai sen voi keskeyttää missä vaiheessa hyvänsä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7–16.) Toin nämä asiat selkeästi ilmi tutkimustiedotteessa (liite 1) ja tutkittavat saivat myös yhteystietoni mahdollisten kysymysten varalle. Laadin kutsun liitteeksi Savonia-ammattikorkeakoulun (2023) ohjeen mukaisen tietosuojailmoituksen, sillä kysely sisälsi epäsuorina tunnistetietoina vastaajien iän ja asuinpaikkakunnan sijainnin Etelä-Savon hyvinvointialueella. Webropol-kyselyn toteutin jaettavan internet-linkin avulla, jolloin tutkittavien tietoja ei pystytty yhdistämään vastauksiin. Kävin kaikki vastaukset huolellisesti läpi ja varmistin, ettei vastaajia pysty niistä tunnistamaan. Kerätty aineisto oli sähköisessä muodossa pelkästään minun itseni käytettävissä ja hävitin sen heti, kun sitä ei opinnäytetyön toteutuksen kannalta enää tarvittu.

Opinnäytetyöni tekemisestä allekirjoitettiin sopimus toimeksiantajan ja opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Sopimuksessa sovittiin muun muassa vastuunjaosta sekä opinnäytetyön tekijänoikeudesta ja omistusoikeudesta. Koska kyseessä on julkinen asiakirja, luottamukselliset tiedot sitouduttiin pitämään salassa. Opinnäytetyöstä ei aiheutunut kustannuksia minulle tai toimeksiantajalle. Lisäksi hain toimeksiantajalta tutkimusluvan ennen aineiston keräämistä.

Määrällisen tutkimuksen pätevyys eli validiteetti tarkoittaa kykyä mitata oikeaa asiaa. Validiteetin osalta on oleellista, että vastaajat ymmärtävät kysymykset tutkijan olettamalla tavalla. Aineiston keräämien ja mittarin laatiminen vaativat huolellista suunnittelua, jotta tutkija saa vastaukset kaikkiin tutkimuskysymyksiin. Pätevässä tutkimuksessa teorian käsitteet ja ajatuskokonaisuus on onnistuttu siirtämään kyselylomakkeeseen, ettei systemaattisia virheitä esiinny. (Heikkilä 2014, 177; Vilkkä 2021, luku 7). Laadin kyselylomakkeen täysin aiempaan tutkimustietoon pohjautuen. Huolehdin myös siitä, että kyselyn avulla saadut tulokset vastaisivat mahdollisimman tarkasti tutkimuskysymyksiin. Kysymysten muotoilussa käytin apuna aiempia kyselytutkimuksia. Testasin kyselyn viidellä eri henkilöllä ymmärrettävyyden varmistamiseksi. Kyselyn arvioinnissa hyödynsin myös toimeksiantajan asiantuntemusta, kun kävimme sen läpi Eloisan työhyvinvointipäällikön kanssa. Tiedostin, että kyselyn laatiminen oli yksi opinnäytetyön haastavimmista työvaiheista, joten käytin siihen runsaasti aikaa ja harkintaa.

Määrällisen tutkimuksen luotettavuus eli reliabiliteetti tarkoittaa puolestaan tulosten tarkkuutta. Tällöin mittauksessa ei saada sattumanvaraisia tuloksia ja tulokset pystytään toistamaan samassa ajassa ja paikassa. Otoksen koko vaikuttaa tiettyyn rajaan saakka tulosten tarkkuuteen; pieni otos aiheuttaa herkemmin sattumanvaraisia tuloksia ja heikentää esimerkiksi keskiarvon tarkkuutta. Luotettavuuden kannalta onkin tärkeää, että otos on edustava, riittävän suuri ja vastausprosentti kor-

kea. (Heikkilä 2014, 178; Vilka 2021, luku 7.) Kyselyn vastausprosenttia (51 %) voidaan pitää hyvänä ja koska kyseessä oli kokonaistutkimus, ei otantavirheitä ollut. Vastaajien ikäjakauma ei ollut aivan tasainen, sillä 36–45-vuotiaiden osuus oli muita selvästi suurempi. Tämä heikensi ristiintaulukoinnin tulosten luotettavuutta, mutta halusin silti tehdä ikävertailua, koska muiden ikäryhmien jakaumat olivat tasaiset. Ikävertailuun tulee silti suhtautua varauksella, sillä kunkin ikäryhmien vastajamäärät olivat pieniä. Huomasin analysointivaiheessa, että ristiintaulukointi asuinpaikkakunnan sijainnin perusteella olisi tuottanut täysin sattumanvaraisia tuloksia, joten en tehnyt tätä vertailua lainkaan. Käydessäni vastauksia yksi kerrallaan läpi totesin, että kysymyksiin oli vastattu johdonmukaisesti ja avokysymysten vastaukset tukivat suljettujen kysymysten vastauksia. Koska vastaajamäärä (n=27) oli määrälliseen tutkimukseen pieni, voidaan tulosten todeta olevan ainoastaan suuntaa antavia eikä vahvoja tilastollisia päätelmiä kyetä tämän kokoisesta aineistosta tekemään. Tulokset kuitenkin kuvaavat hyvin kyselyyn vastanneiden kokemuksia ja ajatuksia ja siltä osin palvelevat mainiosti toimeksiantajan tiedon tarvetta sekä tutkimuskysymyksiä.

### 7.3 Johtopäätökset ja yhteenveto

Tämän opinnäytetyön kyselyyn vastanneiden etätöitä tekevien hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi oli pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Kun peilataan tuloksia Eloisan omaan työhyvinvointipuuhun (Etelä-Savon hyvinvointialue 2023b), voidaan todeta, että tavoitteissa on onnistuttu melko hyvin. Vastaajat muun muassa kokivat työnsä merkitykselliseksi, olivat tyytyväisiä työyhteisön ilmapiiriin ja yhteistyöhön sekä onnistuivat hyvin työn ja muun elämän yhteensovittamisessa.

Esihenkilöltä kaivattiin enemmän palautetta tehdystä työstä sekä hieman lisää selkeyttä viestintään. Lisäksi vastaajat kokivat tärkeäksi, että esihenkilö pitää heihin säännöllisesti yhteyttä, asettaa selkeitä tavoitteita ja kannustaa heitä. Myös oikeanlaisten työvälineiden tarjoaminen nähtiin oleelliseksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Tulosten mukaan etätöiden säännöt ja ohjeet olivat hyvin vastaajien tiedossa, joten organisaation toimintamalli työolojen ja työympäristön kartoituksesta (Etelä-Savon hyvinvointialue 2023a) yhdessä esihenkilön kanssa vaikuttaa toimineen hyvin. Kuitenkin työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksiin, osaamisen kehittämiseen ja organisaation uramahdollisuuksien esille tuomiseen voisi kiinnittää jatkossa hieman enemmän huomiota.

Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä ymmärrystä tekijöistä, jotka erityisesti vaikuttavat etätöissä työhyvinvointiin. Vaikka vastaajat kokivat työhyvinvointinsa hyväksi, he kuitenkin tunnistivat etätöiden suurimmaksi riskitekijäksi fyysisen työyhteisön puuttumisen ja siihen liittyvän sosiaalisen tuen puutteen. Lisäksi etätö voi johtaa suurentuneeseen työn imuun, kun tauot jäävät kotona pitämättä. Kumpaankin tekijään on tärkeää vaikuttaa niin esihenkilön kuin koko työyhteisön voimin. Erityisesti säännöllisellä vuorovaikutuksella on korostunut rooli etätöissä yksinäisyyden ehkäisemiseksi. Myös viestintään on tärkeä kiinnittää huomiota ja yhteydenpitoa on syytä tehdä puheen välityksellä eikä pelkästään kirjoitetun tekstin avulla. Etenkin pienemmissä palavereissa videoyhteyden avaaminen auttaisi sanattoman viestinnän havaitsemisessa ja työkavereiden kasvot tulisivat tutuiksi. Lisäksi taukoja kannattaisi välillä pitää yhdessä ja keskustella muustakin kuin työasioista hengähdyshetken saamiseksi ja yhteisöllisyyden vahvistamiseksi.

Etätöiden hyödyiksi vastaajat kokivat muun muassa mahdollisuuden valita työympäristö itse, ajan säästön työmatkoissa ja paremman työn ja muun elämän yhteensovittamisen. Kaiken kaikkiaan tuloksista korostui vastaajien tyytyväisyys etätöihin. Pohdittavaksi jää, liittyykö etätöiden hoitotyössä vielä jonkinlaista uutuuden viehätystä ja näyttävätkö hyödyt ja haasteet eri tavalla esimerkiksi viiden vuoden kuluttua. Digitalisaation myötä etätö on varmasti tullut jäädäkseen ja erilaisia etätöitä kehitetään terveydenhuoltoon jatkuvasti resurssien ja rahan säästämiseksi. Silti ihmisten välistä aitoa kontaktia tarvitaan edelleen ja kokonaan etänä ei kaikkea hoitotyötä voida toteuttaa. Hybridityössä olisi mahdollista yhdistää etä- ja lähityön hyödyt, joten kenties se voisi olla tulevaisuudessa yleisin työn muoto etenkin avoterveydenhuollossa.

Tämän opinnäytetyön aihe on toimeksiantajalle tärkeä, koska se liittyy Eloisan strategiaan ja on hyvin ajankohtainen. Työhyvinvointia on kartoitettu Eloisalla työhyvinvointikyselyjen avulla ennenkin, mutta kyselyjä ei ole aiemmin kohdistettu pelkästään etätöitä tekeviin henkilöihin. Tulosten avulla saatiin selville työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia kokoaikaisesta etätöistä sekä konkreettista tietoa heidän työhyvinvoinnin tilastaan. Tulokset auttoivat myös hahmottamaan etätöiden erityispiirteitä työhyvinvointiin liittyen. Tulokset käydään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen yhdessä läpi digitaalisten terveyspalveluiden esihenkilöiden ja työntekijöiden kanssa. Niitä on tarkoitus hyödyntää esihenkilötyössä etätöitä tekevien työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

Itselleni tämän opinnäytetyön tekeminen on ollut opettavainen, joskin ajoittain raskas urakka. Edellisistä opinnoistani oli jo ehtinyt kuluä tovi, joten jouduin perehtymään tutkijan rooliin ja määrällisen tutkimuksen toteuttamiseen perusteellisesti työtä tehdessäni. Onnistuin mielestäni hyvin haastavassa työvaiheessa, kyselylomakkeen laatimisessa, vaikka jälkikäteen ajateltuna parannettavaakin olisi ollut. Myös työssä tekemäni rajaukset koen onnistuneiksi, jotta kokonaisuus pysyi hyvin kaassa. Perehdyin opinnäytetyön myötä syvällisesti työhyvinvoinnin laajaan kokonaisuuteen ja etätöiden erityispiirteisiin sen osalta. Sain myös arvokasta oppia näyttöön perustuvan tiedon hakemisesta ja sen merkityksestä käytännön työssä. Kaiken kaikkiaan koen saaneeni työn myötä hyviä eväitä terveyden ja hyvinvoinnin edistämistyöhön jatkossa.

#### 7.4 Jatkotutkimusehdotukset

Tässä opinnäytetyössä etätöiden työhyvinvointia ja esihenkilön roolia sen tukemisessa tarkasteltiin työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimalla esihenkilöiden näkemyksiä aiheesta saataisiin tietoa millaista tukea he itse työhönsä kaipaavat ja miten etäjohtamista voitaisiin kehittää työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Etätöiden työympäristön haasteiden osalta olisi hyvä tutkia tarkemmin ergonomian ja hoitotyössä oleellisen salassapitovelvollisuuden toteutumista. Koska etätö on ilmiönä vielä melko tuore, tarvitaan seurantatietoa etätöntyöntekijöiden työhyvinvoinnista tulevina vuosina lisää.

Työssä on käytetty seuraavasti tekoälyä:

ChatGPT 2024. OpenAI. GPT-3.5. Käytetty tukena tiivistelmän englanniksi kääntämisessä, elokuu 2024. Tarkistettu ja korjattu joitakin pitkien virkkeiden lauserakenteita, syyskuu 2024. <https://chat-gpt.com>.

## LÄHTEET

- Demerouti, Evangelia & Bakker, Arnold 2011. The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology* 37(2), 01-09. doi:10.4102/sajip.v37i2.974. Viitattu 3.3.2024.
- Eloranta, Tuomo, Vanharanta, Outi, Olsson, Thomas, Okkonen, Jussi & Vartiainen, Matti 2023. Työn muotoilu etätyössä. Teoksessa Mäkikangas, Anne & Pyöriä, Pasi (toim.) *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta*. Tallinna: Gaudeamus Oy. Viitattu 12.4.2024.
- Etelä-Savon hyvinvointialue 2023a. Etätyön työolojen ja työympäristön kartoitus. Word-dokumentti. Julkaistu 5.1.2023. Etelä-Savon hyvinvointialueen Arter IMS -ympäristö. Vaatii käyttöoikeuden. <https://eloisa.ims.fi/servlet/ActionServlet?action=frameset>. Viitattu 18.6.2024.
- Etelä-Savon hyvinvointialue 2023b. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tuen toimintamalli. Pdf-tiedosto. Julkaistu 24.2.2024. Etelä-Savon hyvinvointialueen Arter IMS -ympäristö. Vaatii käyttöoikeuden. <https://eloisa.ims.fi/servlet/ActionServlet?action=frameset>. ID: DOC-2677-1477-fi. Viitattu 18.6.2024.
- Etelä-Savon hyvinvointialue 2024a. Eloisa Etelä-Savon hyvinvointialue. Verkkojulkaisu. Päivitetty 27.2.2024. <https://etelasavonha.fi/eloisa/organisaatio-ja-toimielimet/tietoa-hyvinvointialueesta/>. Viitattu 16.3.2024.
- Etelä-Savon hyvinvointialue 2024b. Strategia. Verkkojulkaisu. Päivitetty 27.2.2024. <https://etelasavonha.fi/eloisa/organisaatio-ja-toimielimet/strategia/>. Viitattu 16.3.2024.
- Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Porvoo: Bookwell Oy.
- Herttua, Niina, Konu, Anne & Kokkinen, Lauri 2022. Developing a work well-being questionnaire for social- and health-care managers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 35(6), 665-678. doi:10.13075/ijomh.1896.01910. Viitattu 20.2.2024.
- Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka 2015. Tilastolliset menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Hurmekoski, Minna, Häggman-Laitila, Arja, Lammintakanen, Johanna & Terkamo-Moisio, Anja 2023. Nurse leaders' experiences of remote leadership in health care. *Leadership in Health Services* 36(4), 579-594. <https://doi-org.ezproxy.savonia.fi/10.1108/LHS-01-2023-0003>. Viitattu 2.3.2024.
- Kananen, Jorma 2014. Verkkotutkimus opinnäytetyönä: laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 187. Suomen yliopistopaino Oy.
- Karasek, Robert A. 1979. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly* 24(2), 285-308. <https://doi-org.ezproxy.savonia.fi/10.2307/2392498>. Viitattu 2.3.2024.
- Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen. 1. painos. E-kirja. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy.
- Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. E-kirja. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy.
- Kinnunen, Ulla, Rantanen, Johanna, de Bloom, Jessica, Mauno, Saija, Feldt, Taru & Korpela, Kalevi 2016. Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. *Työelämän tutkimus* 14(3), 243-256. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/86993/45894>. Viitattu 15.4.2024.

Koroma, Johanna, Hyrkkänen, Ursula & Rauramo, Päivi 2011. Mobiili työ: Työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä. Työturvallisuuskeskus TTK, Palveluryhmä & Työterveyslaitos. Tampere. Tammerprint Oy.

Krishnan, Chitra, Singh, Shailender & Baba, Mubashir Majid 2024. Effect of work from home and employee mental health through mediating role of workaholism and work-family balance. *International Journal of Social Psychiatry* 70(1), 144–56. <https://doi-org.ezproxy.savonia.fi/10.1177/00207640231196741>. Viitattu 24.2.2024.

Kuisma, Juha & Sauri, Pekka 2021. Etätö ja monipaikkaisuus Suomessa. Kunnallisan alan kehittämissäätiön Polemia-sarjan julkaisu nro 121. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Laine, Pertti, Lindberg, Matti & Silvennoinen, Heikki 2016. Työhyvinvoinnista tarvitaan väestötason seurantatietoa - Työhyvinvoinnin käsite ja mittaamisen problematisointia ja kehittelyä. *Hallinnon tutkimus* 35 (4), 287–303. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98521/56287>. Viitattu 4.7.2024.

Lainema, Kirsi, Hämäläinen, Raija & Syynimaa, Kirsi 2021. Hyvinvointi, osaaminen ja yhteisöllisyys digitaalisissa työympäristöissä. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 23(3), 72–80. <https://journal.fi/akakk/article/view/111711/66084>. Viitattu 20.4.2024.

Laitinen, Jaana, Selander, Kirsikka, Ervasti, Jenni & Kivimäki, Mika 2024. Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023. Työterveyslaitoksen raportti. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-148-2>. Viitattu 16.3.2024.

Lehtonen, Olli-Pekka, Saarni, Samuli, Kinnunen, Juha & Kinnunen, Marina 2023. Johtaminen hyvinvointialueella: Miten ratkaista henkilöstöpöytä? E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 16.3.2024.

Lundqvist, Daniel, Reineholm, Cathrine, Ståhl, Christian & Wallo, Andreas 2022. The impact of leadership on employee well-being: on-site compared to working from home. *BMC Public Health* 23;22(1), 2154. doi:10.1186/s12889-022-14612-9. Viitattu 24.2.2024.

Manka, Marja-Liisa, Heikkilä-Tammi, Kirsi & Vauhkonen, Anne 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. PDF-tiedosto. <https://research.tuni.fi/uploads/2019/09/6c87d269-tyohyvinvointi-ja-tuloksellisuus.pdf>. Viitattu 5.7.2024.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2023. Työhyvinvointi. 3. painos. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 3.3.2024.

Niebuhr, Fiona, Borle, Prem, Börner-Zobel, Franziska & Voelter-Mahlknecht, Susanne 2022. Healthy and Happy Working from Home? Effects of Working from Home on Employee Health and Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 20;19(3),1122. doi: 10.3390/ijerph19031122. Viitattu 24.2.2024.

Mäkikangas, Anne, Juutinen, Soile, Mäkinen, Jaana-Piia, Sjöblom, Kirsi & Oksanen, Atte 2022. Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view. *Work & Stress*, 36(4), 392–416. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080777>. Viitattu 15.4.2024.

Mäkikangas, Anne, Sjöblom, Kirsi, Juutinen, Soile & Ruohomäki, Virpi 2023. Työhyvinvointi etätöissä. Teoksessa Mäkikangas, Anne & Pyöriä, Pasi (toim.) *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta*.  
Tallinna: Gaudeamus Oy. Viitattu 12.4.2024.

Oakman, Jodi, Kinsman, Natasha, Stuckey, Rwth, Graham, Melissa & Weale, Victoria 2020. A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health* 30;20(1), 1825. doi:10.1186/s12889-020-09875-z. Viitattu 24.2.2024.

Ojala, Satu 2014. *Ansiotyö kotona ikkunana työelämään: Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin*. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9468-0>. Viitattu 22.2.2024.

Pensar, Heidi 2023. *Re-thinking work-life balance in the context of remote work: The importance of personal re-sources in nurturing individual agency*. Väitöskirja. University of Vaasa. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-102-0>. Viitattu 22.2.2024.

Pyöriä, Pasi, Saari, Tiina & Ojala, Satu 2016. Kokoaikainen kotietätyö – yleisyys, työn organisointi ja tuloksellisuus sekä työyhteisön vastavuoroisuus. *Työelämän tutkimus* 14(2), 185–203. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87011/45910>. Viitattu 20.4.2024.

Rauramo, Päivi 2012. *Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta*. Helsinki: Edita.

Ruohomäki, Virpi, Tuomivaara, Seppo, Mattila-Holappa, Pauliina, Monni, Tiina-Mari, Perttula, Pia, Alanko, Tommi & Toppinen-Tanner, Salla 2020. Etätyö koronaepidemian hallitsemisessa sekä vaikutukset työhyvinvointiin ja töiden sujumiseen. *Psykologia* 55(5), 388–395. Viitattu 29.2.2024.

Samuelsson, Jonas, Johansson, Gun, Forsell, Yvonne & Möller, Jette 2022. How the shift toward working from home has impacted people's work and private life. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 64(11), 970–975. <https://doi-org.ezproxy.savonia.fi/10.1097/JOM.0000000000002623>. Viitattu 24.2.2024.

Savonia-ammattikorkeakoulu 2023. *Tietosuoja tutkimuksessa – opas opinnäytetyön tekijälle*. Pdf-tiedosto. Julkaistu 3.4.2023. Savonia-ammattikorkeakoulun intranet. Vaatii käyttöoikeuden. <https://amksavonia.sharepoint.com/sites/reppu-opinnaytetyo/SitePages/Kun-ty%C3%B6si-ete-nee!.aspx?stay=true>. Viitattu 19.6.2024.

Terkamo-Moisio, Anja, Karki, Suyen, Kangasniemi, Mari, Lammintakanen, Johanna & Häggman-Laitila, Arja 2022. Towards remote leadership in health care: Lessons learned from an integrative review. *Journal of Advanced Nursing (John Wiley & Sons, Inc.)* 78(3), 595–608. <https://doi-org.ezproxy.savonia.fi/10.1111/jan.15028>. Viitattu 28.4.2024.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. E-kirja. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 19.6.2024.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Pdf-tiedosto. [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakkoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2019.pdf). Viitattu 4.7.2024.

Työterveyslaitos 2024. *Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen kesästä 2021 loppuvuoteen 2023*. Pdf-tiedosto. Julkaistu 28.2.2024. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/sairaana-tyoskentely-ja-tyopaikan-vaihtoaikeet-kasvussa>. Viitattu 27.4.2024.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon a. *Työhyvinvointi*. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/oppi-materiaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>. Viitattu 20.2.2024.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon b. *Työkyky*. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>. Viitattu 8.7.2024.

Vilkkä, Hanna 2021. *Tutki ja kehitä*. 5. päivitetty painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

## LIITE 1: TUTKIMUSTIEDOTE

Hei,

Opiskelen Savonia ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan YAMK-tutkintoa Hyvinvointikoordinaattorin tutkinto-ohjelmassa ja olen tekemässä Eloisalle opinnäytetyötä työhyvinvoinnista etätyön näkökulmasta.

Työni tarkoituksena on kartoittaa digitaalisissa terveyspalveluissa kokoaikaista etätyötä tekevien hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia sekä selvittää miten esihenkilö voi tukea heitä. Tavoitteena on lisätä ymmärrystä siitä mitkä tekijät erityisesti vaikuttavat etätyötä tekevien työhyvinvointiin sekä tuottaa työntekijänäkökulmasta arvokasta tietoa työhyvinvoinnin kehittämistyön avuksi.

Aineisto kerätään Webropol-kyselyn avulla. Vastaamiseen kuluu aikaa noin 10 minuuttia ja se on täysin vapaaehtoista. Kyselyyn vastataan nimettömästi, yksittäistä vastaajaa ei pystytä tunnistamaan ja kerättyjä tietoja ei käsittele kukaan muut kuin opinnäytetyön tekijä. Tietojen käsittelystä kerrotaan lisää tietosuojailmoituksessa (liitteenä).

Mikäli siis teet **pelkästään etätyötä**, vastaathan kyselyyn 29.4.-17.5.2024 välisenä aikana.

Linkki kyselyyn: xxxxxxxx

Kerron tarvittaessa mielelläni lisää tutkimuksesta.

Kaikkien vastauksia tarvitaan kehittämistyön tueksi. Kiitos osallistumisesta!

Ystävällisin terveisin

Laura Siitari

[laura.siitari@edu.savonia.fi](mailto:laura.siitari@edu.savonia.fi)

## LIITE 2: TIETOSUOJAILMOITUS

**OPINNÄYTETYÖHÖN LIITETTÄVÄ  
TIETOSUOJASELOSTE / -ILMOITUS  
EU:n yleinen tietosuoja-asetus  
13 ja 14 artiklat  
Laatimispäivä: [9.4.2024]**

### Tietoa tutkimukseen osallistuvalla

Olet osallistumassa Savonia-ammattikorkeakoulussa tehtävään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen. Tässä selosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sinuun ei kohdistu mitään negatiivista seuraamusta, jos et osallistu tutkimukseen tai jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen. Jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen, ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa. Tämän selosteen kohdassa 14 kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

### 1. Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Nimi: Laura Siitari  
Puhelinnumero: 050xxxxxxx  
Sähköpostiosoite: laura.siitari@edu.savonia.fi

### 2. Kuvaus tutkimushankkeesta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa Etelä-Savon hyvinvointialueen digitaalisissa terveyspalveluissa kokoaikaista etätyötä tekevien hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia sekä selvittää miten esihenkilö voi tukea heitä. Tavoitteena on lisätä ymmärrystä siitä, mitkä tekijät erityisesti vaikuttavat kokoaikaista etätyötä tekevien työhyvinvointiin sekä tuottaa työntekijänäkökulmasta tietoa työhyvinvoinnin kehittämistyön avuksi. Tutkimusaineisto kerätään Webropol-kyselyllä, johon vastataan anonymisti eli vastaajien henkilöllisyyttä ei selvitetä. Kyselyn taustatiedoissa kysytään vastaajien ikä ja sijaitseeko heidän kotipaikkakuntansa Etelä-Savon hyvinvointialueella. Tarvittaessa avokysymysten vastaukset anonymisoidaan, jotta vastaajia ei voida tunnistaa.

### 3. Tutkimuksen suorittajat

Suoritan tutkimuksen yksin ja kukaan muu ei käsittele tutkimuksen tietoja.

### 4. Tutkimuksen nimi ja tutkimuksen kestoaika

Tutkimuksen nimi: Etätyötä tekevien työhyvinvointi Etelä-Savon hyvinvointialueen digitaalisissa terveyspalveluissa

Henkilötietojen käsittelyn kesto:

Kysely toteutetaan huhti-toukokuussa 2024 ja opinnäytetyön on määrä valmistua lokakuussa 2024. Kyselyn vastaukset hävitetään asianmukaisesti heti, kun niitä ei toteutuksen kannalta tarvita, viimeistään opinnäytetyön valmistuessa.

### 5. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietoja käsitellään yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella. Henkilötietojen käsittelyperusta tässä tutkimuksessa on

- tutkittavan suostumus  
 tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi

## 6. Mitä henkilötietoja tutkimusaineisto sisältää

Tutkimuksessa ei selvitetä vastaajien henkilöllisyyttä. Kyselyn taustatiedoissa kysytään vastaajien ikä ja sijaitseeko heidän kotipaikkakuntansa Etelä-Savon hyvinvointialueella. Tarvittaessa avokysymysten vastaukset anonymisoidaan.

## 7. Arkaluonteiset henkilötiedot

Tutkimuksessa ei käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

## 8. Mistä lähteistä henkilötietoja kerätään

Tutkimusaineisto kerätään Webropol-kyselyllä. Esihenkilö välittää kyselylinkin vastaajille sähköpostilla, joten tutkimuksen tekijälle ei jää vastaajista rekisteriä. Linkki mahdollistaa kyselyyn vastaamisen anonymisesti siten, ettei yksittäistä vastaajaa pystytä tunnistamaan.

## 9. Tietojen siirto tai luovuttaminen edelleen

Kyselyn vastauksia ei siirretä tai luovuteta eteenpäin.

## 10. Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Tietoja ei siirretä eikä luovuteta EU:n tai Euroopan ulkopuolelle.

## 11. Henkilötietojen suojauksen periaatteet

Tiedot ovat salassa pidettäviä.

## 12. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Tutkimusrekisteri hävitetään

## 13. Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavan yhteystiedot

Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaava on hallinnon suunnittelija Mervi Hätinen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@savonia.fi

Savonian tietosuojavastaavalta saat tietoa mm. tietojärjestelmien suojauksista, tietojärjestelmä- ja rekisteriselosteista ja muista tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvistä menettelyistä.

## 14. Mitä oikeuksia sinulla on ja oikeuksista poikkeaminen

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tämän ilmoituksen kohdassa 1 mainittu henkilö.

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritetun käsittelyn lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi tutkimuksessa ja mitä henkilötietojasi tutkimuksessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

- a) henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
- b) peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
- c) vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä
- d) henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
- e) henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

- a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa tutkija voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- b) käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- c) tutkija ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- d) olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odotettaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeudet perusteet rekisteröidyn perusteet.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada tutkijalle toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin tutkija ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Tutkija voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kohdassa kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Käyntiosoite: Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki

Postiosoite: PL 800, 00521 Helsinki

Vaihe: 029 56 66700

Faksi: 029 56 66735

Sähköposti: tietosuoja(at)om.fi

## LIITE 3: TUTKIMUSKYSELY



# SAVONIA

## Työhyvinvointi etätyössä

Kyselyyn vastataan nimettömästi ja yksittäistä vastaajaa ei pystytä tunnistamaan. Vastaamalla kyselyyn hyväksyt tietojen käsittelyn tietosuojailmoituksessa kuvatulla tavalla.

### Työhyvinvoinnin osatekijät

#### 1. Organisaatio

Valitse parhaiten nykytilannetta kuvaava vaihtoehto

1 = Täysin eri mieltä

2 = Jokseenkin eri mieltä

3 = Jokseenkin samaa mieltä

4 = Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4
Työnkuvani on selkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän, mitä minulta työssäni odotetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaatiolla on selkeät yhteiset etätyötä koskevat säännöt ja ohjeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tietoinen organisaation uramahdollisuuksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 2. Työyhteisö

Valitse parhaiten nykytilannetta kuvaava vaihtoehto

1 = Täysin eri mieltä

2 = Jokseenkin eri mieltä

3 = Jokseenkin samaa mieltä

4 = Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4
Työyhteisömme ilmapiiri on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi etänä tukea kollegoilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teemme säännöllisesti etänä yhteistyötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyömme on toimivaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistun aktiivisesti yhteistyöhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisömme jäsenet ovat tasavertaisia keskenään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 3. Työn hallinta

Valitse parhaiten nykytilannetta kuvaava vaihtoehto

1 = Täysin eri mieltä

2 = Jokseenkin eri mieltä

3 = Jokseenkin samaa mieltä

4 = Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4
Pystyn vaikuttamaan työni sisältöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan työtäni koskevaan päätöksentekoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn jäsentämään itse työpäivääni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammatillinen oppiminen on kiinteä osa työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on monipuolista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on merkityksellistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on palkitsevaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ ei kuormita minua liikaa henkisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ ei kuormita minua liikaa fyysisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehdin yleensä tehdä työni sovitussa työajassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmääräni on sopiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 4. Työntekijä

Valitse parhaiten nykytilannetta kuvaava vaihtoehto

1 = Täysin eri mieltä

2 = Jokseenkin eri mieltä

3 = Jokseenkin samaa mieltä

4 = Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4
Tunnen oloni energiseksi, kun teen työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen innostunut työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn järjestämään rauhallisen työympäristön etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn keskittymään etätööhön hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En koe paineita työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En koe sosiaalista eristäytyneisyyttä etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätöön ja vapaa-ajan yhteensovittaminen onnistuu hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen etätööhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen yleensä työkykyni hyväksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen yleensä työhyvinvointini hyväksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palaudun työstäni hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 5. Johtaminen

Valitse parhaiten nykytilannetta kuvaava vaihtoehto

1 = Täysin eri mieltä

2 = Jokseenkin eri mieltä

3 = Jokseenkin samaa mieltä

4 = Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4
Etäjohtamistavat ovat toimivia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi etänä tukea esihenkilöltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan esihenkilöltä palautetta työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilö rohkaisee minua itseohjautuvuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilö on hyvin tavoitettavissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että esihenkilö luottaa minuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meillä on säännöllisesti yhteisiä palavereja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintäkanavat ovat toimivia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintä on riittävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintä on selkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Työhyvinvoinnin kehittäminen

### 6. Mitkä tekijät edistävät työhyvinvointiasi etätyössä?

### 7. Mitkä tekijät haastavat työhyvinvointiasi etätyössä?

**8. Miten esihenkilö voi tukea työhyvinvointiasi etätyössä?**

**9. Mitä voisit itse tehdä parantaaksesi työhyvinvointiasi etätyössä?**

## Taustatiedot

**10. Ikä**

- alle 25  
 26-35  
 36-45  
 yli 45

**11. Asuinpaikkakuntani on Etelä-Savon hyvinvointialueella**

- Kyllä  
 Ei

## LIITE 4: AVOKYSYMYSTEN ANALYSOINTI

TAULUKKO 9. Mitkä tekijät edistävät työhyvinvointiasi etätyössä?

<b>Pelkistetty ilmaisu</b>	<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>
Ajan säästö työmatkassa, toimivat työvuorot, palaute asiakkailta, palaute esihenkilöltä, yhteistyö työkavereiden kanssa	Ajan säästö työmatkoissa  Työvuorojärjestelyt  Esihenkilön tuki Työkavereiden tuki	Ajan säästö työmatkoissa  Työjärjestelyt  Työyhteisön ja esihenkilön tuki
Hyvä työilmapiiri, konsultointi, tiedon jako, esimiehen tuki	Työilmapiiri Työkavereiden tuki Esihenkilön tuki	Työyhteisön ja esihenkilön tuki
Etätyö	Etätyö	Etätyö
Rauhallinen työilmapiiri, työkavereiden tuki, toimivat työvuorot, vaikuttamismahdollisuudet työhön	Työilmapiiri Työkavereiden tuki  Työvuorojärjestelyt Työn joustavuus	Työyhteisön ja esihenkilön tuki  Työjärjestelyt
Etätyö, ajan säästö työmatkoissa, jää aikaa harrastuksiin ja palautumiseen	Etätyö  Ajan säästö työmatkoissa	Etätyö  Ajan säästö työmatkoissa
Säännöllinen yhteydenpito työkavereiden kanssa, mahdollisuus lähityöhön	Työkavereiden tuki  Työjärjestelyt	Työyhteisön ja esihenkilön tuki Työjärjestelyt
Toimivat työvuorojärjestelyt, hyvät ohjeet, rauhallinen työympäristö, työkavereiden tuki	Työvuorojärjestelyt Selkeät ohjeet  Rauhallinen työympäristö  Työkavereiden tuki	Työjärjestelyt  Rauhallinen työympäristö  Työyhteisön ja esihenkilön tuki
Työn vaihtelevuus, yhteydenpito työkavereiden kanssa	Työjärjestelyt  Työkavereiden tuki	Työjärjestelyt  Työyhteisön ja esihenkilön tuki
Etätyö, keskustelut työkavereiden kanssa	Etätyö  Työkavereiden tuki	Etätyö  Työyhteisön ja esihenkilön tuki

Työkaverit, riittävät tauot	Työkavereiden tuki  Tauot	Työyhteisön ja esihenkilön tuki  Tauot ja ergonomia
Ajan säästö työmatkoissa, voi olla omien lasten tavoitettavissa	Ajan säästö työmatkoissa  Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	Ajan säästö työmatkoissa  Työn ja muun elämän yhteensovittaminen
Perhe- ja työelämän yhteensovittaminen, rauhallinen työympäristö, ajan säästö työmatkoissa	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen  Rauhallinen työympäristö  Ajan säästö työmatkoissa	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen  Rauhallinen työympäristö  Ajan säästö työmatkoissa
Rauhallinen työympäristö, joustavuus työn teossa, voi itse tauottaa työtä, alhaisempi työn kuormitus, selkeä tehtäväkuva, vähemmän keskeytyksiä	Rauhallinen työympäristö  Työn joustavuus Selkeä tehtäväkuva	Rauhallinen työympäristö  Työjärjestelyt
Ajan säästö työmatkassa	Ajan säästö työmatkoissa	Ajan säästö työmatkoissa
Hyvä työyhteisö, esimiehen tuki, etätyö	Työyhteisö Esihenkilön tuki  Etätyö	Työyhteisön ja esihenkilön tuki  Etätyö
Helpottaa omaa elämäntilannetta	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen
Joustavuus työajoissa	Työn joustavuus	Työjärjestelyt
Saa tehdä työtä rauhassa	Rauhallinen työympäristö	Rauhallinen työympäristö
Riittävät tauot, taukoliikuntasovellus, toimivat työvälineet ergonomian kannalta	Tauot ergonomian huomiointi	Tauot ja ergonomia
Etätyö, vapaus valita työpiste itse, työn ja muun elämän yhteensovittaminen helpompaa	Etätyö  Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	Etätyö  Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

TAULUKKO 10. Mitkä tekijät haastavat työhyvinvointiasi etätöissä?

<b>Pelkistetty ilmaisu</b>	<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>
Haastavat työtehtävät, esihenkilön tuen puute	Haastavat työtehtävät Tuen puute	Haastavat työtehtävät Fyysisen työyhteisön puute
Vähäiset lääkäriajat	Haastavat työtehtävät	Haastavat työtehtävät
Ei ole antaa aikoja, näyttöpäätetyön takia tules-oireita	Haastavat työtehtävät Fyysinen kuormitus	Haastavat työtehtävät Työympäristön haasteet
Ei vapaata keskustelua, joka tutustuttaa työkavereihin ja vapauttaa ilmapiiriä	Sosiaalisten kontaktien puute	Fyysisen työyhteisön puute
Lasten läsnäolo haastaa työntekoa	Rauhallisen työtilan puute	Työympäristön haasteet
Ei tietoa työn jatkoista		
Vuorotyö, osin haasteita järjestää rauhallinen työtila, voimakas työn imu, jolloin tauot jäävät herkästi pitämättä	Rauhallisen työtilan puute Työn imu Taukojen pitämättömyys	Työympäristön haasteet Intensiivinen työ
Heikko ergonomia, ei säätömahdollisuuksia huonekaluissa, yksinäisyys, epävarmuus asiakkaiden ohjaamisessa, työn imu, tekniset haasteet, sanattoman viestinnän haasteet	Fyysinen kuormitus Tekniset haasteet Haastavat työtehtävät Yksinäisyys Työn imu Viestinnän haasteet	Työympäristön haasteet Haastavat työtehtävät Fyysisen työyhteisön puute Intensiivinen työ Viestinnän haasteet
Aamuun painottuva työ, tuen puute, hektisyys	Fyysinen kuormitus Tuen puute Hektisyys	Työympäristön haasteet Fyysisen työyhteisön puute Intensiivinen työ
Työtä määrällisesti paljon, syyllisyys muusta kuin potilastyöstä	Hektisyys Haastavat työtehtävät	Intensiivinen työ Haastavat työtehtävät
Kiire, ei aikoja, työnteko ei ole sujuvaa	Hektisyys Haastavat työtehtävät	Intensiivinen työ Haastavat työtehtävät

Ei näe työkavereita, tauot jäävät välillä pitämättä	Sosiaalisten kontaktien puute  Työn imu Taukojen pitämättömyys	Fyysisen työyhteisön puute  Intensiivinen työ
Voimakas työn imu, tauot jäävät pitämättä, tuen puute, huono ergonomia	Työn imu Taukojen pitämättömyys  Tuen puute  Fyysinen kuormitus	Intensiivinen työ  Fyysisen työyhteisön puute  Työympäristön haasteet
Sekavat ja ristiriitaiset ohjeet, liikaa informaatiota, paljon oman muistin varassa, muutokset, itsenäisyys ilman fyysistä työyhteisöä	Haastavat työtehtävät  Sosiaalisten kontaktien puute	Haastavat työtehtävät  Fyysisen työyhteisön puute
Yhteysongelmat	Tekniset haasteet	Työympäristön haasteet
Työyhteisön puuttuminen fyysisesti ympäriltä	Sosiaalisten kontaktien puute	Fyysisen työyhteisön puute
Kaipaa oikeaa kontaktia työkavereihin	Sosiaalisten kontaktien puute	Fyysisen työyhteisön puute
Yksinäisyys	Yksinäisyys	Fyysisen työyhteisön puute
Fyysinen kuormitus, ergonomian haasteet	Fyysinen kuormitus	Työympäristön haasteet
Voimakas työn imu, tulesvaivat, viestinnän haasteet, sosiaalisten kontaktien puute työkavereiden kesken	Työn imu  Fyysinen kuormitus  Viestinnän haasteet  Sosiaalisten kontaktien puute	Intensiivinen työ  Työympäristön haasteet  Viestinnän haasteet  Fyysisen työyhteisön puute

TAULUKKO 11. Miten esihenkilö voi tukea työhyvinvointiasi etätyössä?

<b>Pelkistetty ilmaisu</b>	<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>
Säännöllinen kuulumisten vaihto, ammatillinen suunnitelma, uralla eteneminen ja palkitseminen	Säännöllinen yhteydenpito  Yksilöllinen urasuunnitelma	Vuorovaikutus  Koulutus ja urapolku
Esihenkilön tuki ja kannustus	Esihenkilön tuki	Vuorovaikutus
Selkeiden tavoitteiden ja odotusten asettaminen, palaute, säännölliset tapaamiset, kiinnostus työntekijöiden hyvinvoinnista	Tavoitteiden asettaminen Esihenkilön palaute Säännöllinen yhteydenpito	Vuorovaikutus
Työvuorosuunnittelu, kunnolliset työvälineet	Työvuorosuunnittelu  Työvälineet	Työjärjestelyt  Työvälineet
Kaikki sujuu hyvin		
Kysytään kuulumisia säännöllisesti ja kannustetaan	Säännöllinen yhteydenpito Esihenkilön tuki	Vuorovaikutus
Esihenkilön tulisi olla helposti tavoitettavissa	Esihenkilön tavoitettavuus	Vuorovaikutus
Kuulumisten vaihto	Säännöllinen yhteydenpito	Vuorovaikutus
Kuulumiset, säännöllinen yhteydenpito	Säännöllinen yhteydenpito	vuorovaikutus
Vuorovaikutus etänä, yhteiset säännölliset palaverit	Säännöllinen yhteydenpito	Vuorovaikutus
Työvuorosuunnittelu, joustavuus, kannustus ja kehuminen	Työvuorosuunnittelu Työn joustavuus  Esihenkilön tuki	Työjärjestelyt  Vuorovaikutus
Säännölliset palaverit, riittävä ja monipuolinen oikein kohdennettu koulutus	Säännöllinen yhteydenpito  Koulutukset	Vuorovaikutus  Koulutus ja urapolku
Yhteydenpito, kannustus	Säännöllinen yhteydenpito Esihenkilön tuki	Vuorovaikutus
Joustavuus työn teossa	Työn joustavuus	Työjärjestelyt

Kuulumiset, palaute	Säännöllinen yhteydenpito Esihenkilön palaute	Vuorovaikutus
Kuulumiset, vaihtelevuutta työhön, oikeanlaiset ergonomiset työvälineet	Säännöllinen yhteydenpito  Työn joustavuus  Työvälineet	Vuorovaikutus  Työjärjestelyt  Työvälineet
Kannustus ja tsemppaus, säännöllinen kuulumisten vaihto	Esihenkilön tuki Säännöllinen yhteydenpito	Vuorovaikutus

TAULUKKO 12. Mitä voisit itse tehdä parantaaksesi työhyvinvointiasi etätyössä?

<b>Pelkistetty ilmaisu</b>	<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>
Elämäntavat, liikunta, uni, ruokavalio, hyvinvointi	Liikunta Ruokavalio Uni	Terveelliset elämäntavat
Mikrotauot, liikunta	Tauot  Liikunta	Ergonomia ja tauot  Terveelliset elämäntavat
Tauot ja ergonomia toteutuvat myös etätyössä	Tauot Ergonomia	Ergonomia ja tauot
Rauhallinen työympäristö, muiden auttaminen	Aktiivinen työyhteisön jäsen	Sosiaaliset kontaktit työssä
Urheilen ja pidän itsestäni huolta	Liikunta Itsestä huolehtiminen	Terveelliset elämäntavat
Taukoliikunnan lisääminen, itsestä huolehtiminen, henkisen kuormituksen taakse jättäminen	Liikunta Itsestä huolehtiminen  Tauot	Terveelliset elämäntavat  Ergonomia ja tauot
Taukojumppa, ulkoilu työpäivän jälkeen	Liikunta  Tauot	Terveelliset elämäntavat  Ergonomia ja tauot
Tauot ajallaan, työvuorotöiden esittäminen	Tauot	Ergonomia ja tauot
Tauoista huolehtiminen, taukoliikuntasovellus, keskustelut työkavereiden kanssa	Tauot  Sosiaaliset kontaktit työssä	Ergonomia ja tauot  Sosiaaliset kontaktit työssä
Riittävät tauot	Tauot	Ergonomia ja tauot
Tauot ja taukoliikunta, oikeat eväät ja kahvin rajoittaminen	Tauot  Liikunta Ruokavalio	Ergonomia ja tauot  Terveelliset elämäntavat
Aktiivisuus työyhteisössä, elämäntavat, riittävä uni, harrastuksista vastapainoa työlle	Aktiivinen työyhteisön jäsen  Uni Itsestä huolehtiminen	Sosiaaliset kontaktit työssä  Terveelliset elämäntavat
Ergonomia ja tauot	Ergonomia Tauot	Ergonomia ja tauot

Tauot ja fyysisestä kunnossa huolehtiminen	Tauot  Liikunta Itsestä huolehtiminen	Ergonomia ja tauot  Terveelliset elämäntavat
Yhteydenpito kollegoiden kanssa	Aktiivinen työyhteisön jäsen	Sosiaaliset kontaktit työssä
Harrastukset, lepo, tauot, liikunta	Itsestä huolehtiminen Uni Liikunta  Tauot	Terveelliset elämäntavat   Ergonomia ja tauot
Hyvä työergonomia, riittävät tauot, sosiaaliset kohtaamiset, liikunta, uni, ravitsemus, taukojummat	Ergonomia Tauot  Sosiaaliset kontaktit työssä  Liikunta Uni Ruokavalio	Ergonomia ja tauot  Sosiaaliset kontaktit työssä  Terveelliset elämäntavat