



Etätyöt – kuormittavaa vai kannattavaa? Etätyön vaikutus työhyvinvointiin

Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Liiketoiminnan kehittäminen

Syksy 2024

Sini Valkama

Liiketoiminnan kehittäminen

Tekijä Sini Valkama

Työn nimi Etätyöt – kuormittavaa vai kannattavaa?
Etätyön vaikutus työhyvinvointiin

Ohjaaja Mikko Mäntyneva

Tiivistelmä

Vuosi 2024

Työelämä on kokenut isoja muutoksia viime vuosien aikana, johtuen etätyön suosion kasvamisesta. Monet organisaatiot ovat joutuneet niin sanotusti lennosta vaihtamaan tutusta ja turvallisesta lähityöskentelystä nykyiseen etätyöskentelymalliin. Tämä on saattanut aiheuttaa työhyvinvoinnin kannalta hyviä ja huonoja puolia. Opinnäytetyön aihe on lähtenyt liikkeelle tekijän omasta innostuksesta ja kiinnostuksesta työhyvinvointia kohtaan.

Opinnäytetyön aiheena on etätyön vaikutus työhyvinvointiin Janakkalan kunnassa. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena, johon osallistui Janakkalan kunnan konsernipalveluiden työntekijöitä. Kyselyssä kartoitettiin työntekijöiden aikaisempaa kokemusta etätyöstä, etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin sekä kerättiin palautetta jatkoa varten. Kyselytutkimuksessa hyödynnettiin viittä eri kategoriaa, joita olivat etätyöskentelyn taustat, työhyvinvointi etätyössä, sosiaalisuus etätyössä, etätyön johtaminen ja luottamus. Näiden viiden kategorian pohjalta on rakennettu mahdollisimman kattava kokonaisuus vastaamaan toimeksiantajaa askarruttaviin kysymyksiin. Janakkalan kunnan konsernipalveluiden työntekijöille ei ole hetkeen teetetty työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta, joten opinnäytetyö ja sen aihe tulivat toimeksiantajalle hyvään aikaan.

Tutkimuksesta keskeisiä esille nousseita asioita ovat sen positiiviset vaikutukset: suurin osa kyselyyn vastanneista kokee etätyön parantaneen heidän työhyvinvointiansa lisäämällä joustavuutta elämään ja helpottamalla arjen ja työn yhteensovittamista. Haasteita tuottavat työergonomia ja sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentyminen. Palautetta kyselyn avulla saatiin kiitettävästi ja palautteista nousi esille toive siitä, että etätyö on mahdollista jatkossakin. Tulosten perusteella on pohdittu kehitysehdotuksia tulevaisuutta silmällä pitäen. Esimerkkeinä näistä ovat johtamisen kouluttaminen, työntekijöiden mielenterveyden tukeminen, hybridimallin ottaminen laajempaan käyttöön sekä tutkimus siitä, kuinka työntekijät huolehtivat omasta fyysisestä ja psyykkisestä kunnostaan vapaa-ajalla ja olisiko työnantajalla erilaisia keinoja kannustaa työyhteisöä liikkumaan.

Etätyö on pääsääntöisesti parantanut työntekijöiden työhyvinvointia, mutta onnistuakseen se tarvitsee jatkuvaa kehittämistä ja työntekijöiden tarpeiden huomioimista. On silti hyvä tiedostaa, että välttämättä jokainen ei halua työskennellä etänä, joten työyhteisöstä on huolehdittava tasapuolisesti. Tulevaisuuden työelämä vaatii työnantajalta jatkuvaa valppautta ja seurantaa, koska asiat saattavat muuttua nopeasti. Opinnäytetyön aiheen mukaisesti etätyötä voidaan pitää kannattavana, mutta etätyö tuo tullessaan myös kuormittavia tekijöitä. Janakkalan kunta voi tulevaisuudessa hyödyntää opinnäytetyössä ehdotettuja kehittämisideoita, joiden tarkoituksena on lisätä työhyvinvointia nyt ja tulevaisuudessa.

Avainsanat Etätyö, etätyön johtaminen, työhyvinvointi, tutkimuskysely
Sivut 54 sivua ja liitteitä 8 sivua

Business development

Author Sini Valkama

Subject Remote working - stressful or profitable?
The impact of remote working on well-being at work

Supervisors Mikko Mäntyneva

Abstract

Year 2024

Working life has gone through major changes in recent years, due to the growing popularity of remote working. Many organizations have had to switch from the familiar on-site work to the current remote work model. This may have had both positive and negative effects on well-being at work. The topic of the thesis was inspired by the author's own interest in well-being at work.

The topic of the thesis is to find out how remote working impacts on well-being at work. The study was performed through a survey, in which employees from the corporate services of the Janakkala municipality of Janakkala participated. The survey explored employees' previous experiences with remote work, the effects of remote work on well-being at work, and at the same time collected feedback for future reference. The study included five different categories: background of remote work, well-being at work in remote work, sociability in remote work, remote work management and trust. Based on these five categories, the aim has been to answer the client's questions as comprehensively as possible. The employees of the municipality of Janakkala have not had a study commissioned on well-being at work for a while, so the thesis and its topic came at a good time for the client.

One of the key issues highlighted in the survey is its positive effects: most of the respondents feel that remote work has improved their well-being at work by increasing flexibility in life and making it easier to reconcile everyday life and work. Some challenges also emerged like work ergonomics and reduced social interaction. The survey provided a lot of feedback, and the feedback raised a wish for remote work to be possible in the future. The results have been used to consider proposals for future developments. Examples include management training, support for employees' mental health and wider adoption of the hybrid model. It would also be important to examine how employees take care of their physical and mental well-being in their free time and find out whether it is possible for employers to encourage employees to exercise and take care of themselves. Remote working has generally improved employee well-being, but to be successful it needs continuous development and attention to employees' needs.

However, it is good to be aware that not everyone necessarily wants to work remotely, so the work community and employees need to be looked after equally. Future working life requires constant vigilance from employers and monitoring, as things can change rapidly. In line with the topic of the thesis, remote working can be considered profitable, but remote work also brings stressful factors with it.

Keywords Remote working, management of remote work, well-being at work, research survey

Pages 54 pages and appendices 8 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn taustat	1
1.2	Toimeksiantajan esittely	2
1.3	Työn tavoitteet, tutkimuskysymykset ja työn rakenne	3
2	Etätyö	4
2.1	Etätyön määritelmä	4
2.2	Etätyötä koskeva lainsäädäntö	7
2.3	Etätyön hyödyt ja haitat	8
2.4	Itsensä johtaminen etätyössä	10
2.5	Etätyön johtaminen työnantajan näkökulmasta	13
3	Työhyvinvointi etätyössä	16
3.1	Työhyvinvoinnin määritelmä ja sen tulevaisuus	16
3.2	Työhyvinvoinnin edellytykset sekä haasteet	18
3.3	Oman työhyvinvoinnin tukeminen etätyössä	22
3.4	Työhyvinvoinnin tukeminen ja seuranta työnantajan näkökulmasta	24
4	Tutkimuksen menetelmät ja lähtökohdat	27
4.1	Tutkimuksen aineisto ja tutkimuskyselyn toteutus	27
4.2	Kyselyn tulokset	28
4.3	Keskeisimmät huomiot tuloksista	45
5	Yhteenveto	46
5.1	Pohdinta ja johtopäätökset	47
5.2	Kehittämissuhteet jatkoa varten	48
5.3	Jatkotutkimusehdotukset	49
	Lähteet	51

Kuvat, taulukot ja kaavat

Kuva 1. Janakkala kuntana (Janakkala.fi, n.d.).	2
Kuva 2. Etätyön muotoja (Työturvallisuuskeskus, 2023).	6
Kuva 3. Etätyön edut ja haasteet (mukaillen Työterveyslaitos, n.d.).	10
Kuva 4. Mitä itseohjautuvuus on? (mukaillen Haapakoski ym., 2020, s. 103).	12
Kuva 5. Hyvän etäjohtamisen kulmakivet (mukaillen Vilkman, 2016, s. 26).	14
Kuva 6. Työhyvinvointia koskevien linjausten suhde STM:n strategiaan (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019, s. 11).	18
Kuva 7. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaillen, Tampereen yliopisto, n.d.).	19
Kuva 8. Haastateltavat Jaakko Sahimaa (vas.) & Otto Salminen (oik.) Huomenta Suomi-ohjelman kuvauksissa 4.3.2024. (Huomenta Suomi, 2024).	21
Kuva 9. Hyvinvoinnin kulmakivet.	22
Kuva 10. Mielenterveyden käsi kuvaa mielen hyvinvointiin vaikuttavia arjen valintoja. (Mieli ry, n.d.).	23
Kuva 11. Työhyvinvointi osana strategista henkilöstöjohtamista (mukaillen Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat, n.d.).	26
Kuva 12. Kysely: Työntekijän asema organisaatiossa.	28
Kuva 13. Kysely: Etätyöskentelymalli.	29
Kuva 14. Kysely: Työskentely etänä ennen vuotta 2020.	29
Kuva 15. Kysely: Etätyöskentely jatkossa.	30
Kuva 16. Kysely: Etätyöskentelyn tuomat mahdollisuudet.	31
Kuva 17. Kysely: Ajatuksia etätyön hyvistä ja huonoista puolista.	31

Kuva 18. Kysely: Työhyvinvointi etätyössä.....	32
Kuva 19. Kysely: Työergonomia.	33
Kuva 20. Kysely: Työvälineet ja etätyöskentely.....	34
Kuva 21. Kysely: Työntekijän tukeminen.....	34
Kuva 22. Kysely: Työmotivaatio.	35
Kuva 23. Kysely: Elämänlaatu ja etätyöskentely.	36
Kuva 24. Kysely: Työyhteisön sosiaaliset suhteet.	36
Kuva 25. Kysely: Yksinäisyys etätyöskentelyssä.....	37
Kuva 26. Kysely: Sosiaaliset suhteet ja vapaa-aika.	37
Kuva 27. Kysely: Avun saaminen etätyössä.....	38
Kuva 28. Kysely: Etäkokoontuminen.....	38
Kuva 29. Kysely: Viestintä etätyöyhteisössä.	39
Kuva 30. Kysely: Esihenkilön tuki.....	39
Kuva 31. Kysely: Esihenkilön toiminta.....	40
Kuva 32. Kysely: Palautteen antaminen.....	40
Kuva 33. Kysely: Vaikuttaminen työyhteisössä.	41
Kuva 34. Kysely: Työ-ohjeet.	41
Kuva 35. Kysely: Johtaminen ja etätyö.	41
Kuva 36. Kysely: Luottamus etätyöskentelyssä.....	42
Kuva 37. Kysely: Luottamus ja kollegat.....	42

Kuva 38. Kysely: Luottamuksen edistäminen.....	43
Kuva 39. Kysely: Keskustelukulttuuri.	43
Kuva 40. Kysely: Arvostus työyhteisössä.....	44
Kuva 41. Kysely: Palautteen antamisen ja vaikuttamisen mahdollisuus.	45

Liitteet

- Liite 1. Opinnäytetyön aineistonhallintasuunnitelma
- Liite 2. Saatekirje tutkimuskyselyä varten
- Liite 3. Tutkimuskyselyn runko

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia etätyöskentelyn kuormittavuutta ja kannattavuutta sekä selvittää etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on tärkeä ja oleellinen aihe, joten opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, kuinka työhyvinvointia voidaan seurata ja ylläpitää etätyötä suosivassa työkuultuurissa. Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona Janakkalan kunnalle ja tutkimuskysely kohdennettiin konsernipalveluiden työntekijöille. Tutkimuksen avulla pyritään kartoittamaan kohderyhmän hyvinvointia etätyön aikana ja keräämään palautetta ja tietoa tulevaisuuden kehitystyön tueksi.

Edesmenneen F1-lääkärin Aki Hintsan ajatuksen mukaisesti voidaan todeta, että menestys on toimivasta työhyvinvoinnista syntyvä sivutuote. Ilman työhyvinvointia ei ole menestystä ja toisinpäin, ainakaan pitkällä tähtäimellä. Se mitä työhyvinvointi on, voi tarkoittaa jokaiselle eri asiaa, mutta tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus työssä viihtyvyyteen, henkilöstön vaihtuvuuteen, asiakastyytyväisyyteen, tuottavuuteen, sairauspoissaoloihin ja onnettomuuksiin. Työhyvinvointia voidaan käsitteenä tulkita esimerkiksi näin: ”Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja taloudellisesti tuottavaa työtä, jota työntekijät tekevät organisaatiossa, jota johdetaan ammattitaidolla. Työyhteisö kokee työnsä merkittäväksi ja saa siitä ansaitsemansa palkkion. Työ on osa työntekijän arkea ja tukee elämänhallintaa”. (Hakola, 2022)

Tutkimusten mukaan etätyön yleistyminen on usealle työntekijälle myönteinen muutos, mutta työntekijän kyky hyödyntää etätyötä työhyvinvointiin liittyen saattaa vaihdella. Työn ja muun elämän tasapainottaminen saattaa tuottaa hankaluuksia. On enemmän aikaa olla kotona ja toisaalta myös on aikaa enemmän tehdä töitä. Tärkeää on löytää tasapaino työn ja vapaa-ajan välille, jotta työntekijä ei suistu liiaksi vain toiselle osa-alueelle. Tasapainon löytäminen on tietysti jokaiselle työntekijälle yksilöllistä. Etätyö voi parhaimmillaan säästää aikaa ja rahaa, tarjota joustavuutta ja lisätä motivaatiota, mutta saattaa myös kuormittaa työntekijää sosiaalisten suhteiden vähentymisellä, kasvaneilla kokousmäärillä ja työn ja vapaa-ajan rajan hämärtymisellä. (Työelämä, 2023)

1.1 Työn taustat

Innostus aihevalintaan on lähtenyt allekirjoittaneen omasta mielenkiinnosta hyvinvointia kohtaan. Toimeksiantajaa työlle lähdettiin etsimään juuri tämän ajatuksen pohjalta ja koska hyvinvointia voi soveltaa moneen osa-alueeseen, lähdettiin sitä yhdistämään myös toimeksiantajaa kiinnostavaan aiheeseen, eli etätyöskentelyyn. Näiden kahden osa-alueen

kohdatessa syntyi ajatus lähteä tutkimaan etätyöskentelyn kuormittavuutta ja kannattavuutta, samalla selvittäen kohderyhmän työhyvinvointia kotitoimistoilla.

1.2 Toimeksiantajan esittely

Opinnäyte toteutettiin toimeksiantona Janakkalan kunnalle, tarkemmin henkilöstöhallinnon, eli konsernipalveluiden puolelle. Janakkalan kunnan konsernipalveluihin kuuluvat yleishallinto, talouspalvelut, henkilöstöpalvelut, viestintä, työllistäminen ja kuntakehitys. Janakkalan kunta työllistää tällä hetkellä noin 600 henkeä (Kuntarekry, n.d.). Janakkalan kunnan työntekijöiden keskuudessa on etätyöskentely yleistynyt hurjasti, ja oli erittäin ajankohtaista selvittää, miten henkilöstö voi etätyön sävyttämässä työelämässä. Janakkala sijaitsee suunnilleen puolivälissä Tamperetta ja Helsinkiä, kummastakin kaupungista noin tunnin ajomatkan päässä. Janakkala koostuu kahdesta taajamasta: Puuhamaastakin tutusta Tervakoskesta sekä jäätelötehtaan ympärille kasvaneesta Turengista. Janakkalan kunnassa on asukkaita yhteensä 16 345. (Janakkala.fi, n.d.)

Janakkalan kunta haluaa tarjota turvallisen ja viihtyisän kasvu ympäristön hyödyntäen maaseudun ja kaupungin elementtejä. Kunnan arvot koostuvat hyvinvoinnista, elinvoimaisuudesta, vastuullisuudesta ja saavutettavuudesta. Strategia perustuu kunnanvaltuuston vuonna 2022 hyväksymään ohjelmaan, jossa keskitytään luomaan Janakkalasta yhteisöllinen ja yritteliäs kunta. Tavoitteena on luoda kiinnostava ilmapiiri, joka vahvistaa ja jatkaa hyvän kierrettä. Janakkala on nyt ja tulevaisuudessa kunta, jossa voidaan hyvin. (Janakkala.fi, n.d.)

Kuva 1. Janakkala kuntana (Janakkala.fi, n.d.).



1.3 Työn tavoitteet, tutkimuskysymykset ja työn rakenne

Työn tavoitteena on auttaa organisaatiota löytämään toimivia keinoja etätyötä tekevien työhyvinvoinnin parantamiseen sekä kerätä kohderyhmältä palautetta ja kehitysehdotuksia tulevaisuutta silmällä pitäen. Tutkimus on tärkeä, sillä etätyön suosio lisääntyy kiihtyvällä vauhdilla ja tämä tekee tutkimuksesta ajankohtaisen ja merkityksellisen.

Tutkimusongelmaa voidaan lähteä tarkastelemaan esimerkiksi seuraavien kysymysten kautta: Miten etätyö vaikuttaa työhyvinvointiin ja mitkä tekijät mahdollisesti edistävät työhyvinvointia ja päinvastaisesti heikentävät sitä? Opinnäytetyön kannalta oleellisia tutkimuskysymyksiä ovat: Mitkä ovat etätyön suurimmat plussat ja miinukset työhyvinvoinnin näkökulmasta? Millaisilla konkreettisilla tavoilla voidaan lisätä etätyötä tekevien työhyvinvointia? Ja tietysti, onko etätyöskentely kuormittavaa vai kannattavaa? Tutkimuksessa keskitytään työntekijöiden fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin.

Työn rakenne koostuu etätyön ja sen eri muotojen käsittelystä, samalla huomioiden työnantajan ja työntekijän näkökulmat. Työhyvinvointi on oleellinen osa tätä opinnäytetyötä, ja tutkimus keskittyy selvittämään, kuinka etätyöntekijöiden työoloja voidaan parantaa yhä toimivammaksi. Etätyö ja työhyvinvointi kulkevat käsi kädessä läpi koko työn. Työn lopussa esitellään tutkimuskysely ja avataan tulokset. Tämän jälkeen on yhteenveto tuloksista ja sen perusteella johtopäätökset ja jatkokehittämissuhteet.

2 Etätyö

Etätyön tekeminen on nykymaailmassa hyvin yleistä, varsinkin sellaisilla toimialoilla, joilla se on mahdollista. Koronapandemian myötä ovat useat organisaatiot määränneet työntekijöiden siirtyvän etätyöhön mahdollisuuksien mukaisesti. Tämän myötä on huomattu, että töiden sujuminen ei välttämättä ole paikasta riippuvaista. Etätyötä on tehty jo aikaisemminkin, mutta nykyään etätyöstä on jäänyt monelle yritykselle ja työpaikalle pysyvä käytäntö, ja nykyään etätyön tekemisen mahdollisuutta käytetään jopa työsuhde-etuna ja kannustimena esimerkiksi työpaikkailmoituksissa.

2.1 Etätyön määritelmä

Etätyön määritelmä voidaan tiivistää lyhyesti näin: ”etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen, sopimukseen ja sääntöihin perustuvaa ansiotyön tekemistä muualla kuin työnantajan tarjoamissa tiloissa” (Työturvallisuuskeskus, 2023). Etätyö tarkoittaa siis työnteon muotoa, joka ei ole sidonnainen kiinteään työpisteeseen, kuten tavallisesti toimistolla työskentelyyn. Etätyötä voi suorittaa kotoa käsin tai esimerkiksi junamatkan aikana. Etätyön toteuttamisesta on aina sovittava työnantajan kanssa erikseen ja selvät pelisäännöt kannattaa sopia heti etätyötä aloittaessa. Etätyön tekeminen perustuu luottamukseen työntekijän ja työnantajan välillä, mutta tämän lisäksi on hyvä sopia tiettyjä asioita, jotta työn tekeminen sujuu mahdollisimman hyvin. Ensimmäkin on hyvä sopia milloin ja missä tilanteissa etätyötä on sopivaa tehdä, tai jos niiden tekemiselle onkin jokin este. Etätyön tekemisessä työntekijällä saattaa olla raportointivelvoite, esimerkiksi työnteon aloittamisen ja lopettamisen ajankohdasta. Etätyötä suorittavalla henkilöllä saattaa myös olla velvoite olla tavoitettavissa tietynä ajankohtana. Muita etätyön tekemisen kannalta tärkeitä läpikäytäviä asioita ovat tietoturva huolehtiminen, sairauspoissaoloista sopiminen, työajan seuranta, etätyöpäivistä ennakkoon sopiminen, työvälineiden hankinta ja niistä huolehtiminen, työterveys, turvallisuusasiat, etätyöstä aiheutuvat kustannukset ja niiden korvaaminen sekä työergonomiasta huolehtiminen. Etätyön tekemisestä voidaan sopia aluksi jo työsopimuksessa. Aloite voi tulla joko työntekijän tai työnantajan suunnalta. (Työelämään.fi, n.d.)

Etätyön erilaisia muotoja ja niiden tarkemmat selvitykset:

- 1) **Etätyö** on työtä, jota voidaan tehdä työpaikalla, mutta vapaasti valittuna voidaan tehdä myös muualla. Tavallisimpia etätyön paikkoja ovat oma koti, mökki tai jopa ulkomailla työskentely. Etätyöskentely perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen luottamukseen. (Vilkman, 2023, s. 41)

- 2) Hybridityö** on työmalli, jossa etätyötä ja lähityöskentelyä yhdistetään joustavasti. Hybridityötä voidaan pitää kompromissina, kun toivotaan työntekijän olevan niin fyysisesti toimistolla kuin myös halutessaan etänä. (Vilkman, 2023, s. 41) Yrittäjä-lehden vuonna 2023 julkaisemassa artikkelissa kerrotaan, kuinka suomalaiset yritykset ovat joutuneet pohtimaan erilaisia keinoja ja houkuttimia, joilla saada täysin etätyötä tekevät työntekijät palaamaan myös osittain toimistolle. Näitä houkuttimia ovat esimerkiksi terveellinen ruoka ja työhyvinvointia tukevien palveluiden helpompi tavoitettavuus. (Yrittäjä-lehti, 2023) Tällaisessa tilanteessa hybridityöskentelyä voidaan pitää kompromissina.
- 3) Monipaikkainen työ** on työtä, jota voidaan tehdä useassa eri paikassa. Yrityksellä tai organisaatiolla voi olla toimipisteitä eri puolella Suomea tai kokonaan eri maissa. Osa työntekijöistä tekee kokonaan liikkuvaa työtä, ilman vakituista työnteon paikkaa, osa tekee etätyönä ja osa taas tekee työtä vain asiakkaiden luona. Organisaatioissa saatetaan myös puhua monipaikkaisesta työstä, vaikka sillä tarkoitettaisiin enemmänkin hybridityötä. (Vilkman, 2023, s. 41)
- 4) Paikkariippumaton työ** on termi, jota käytetään, kun organisaation prosessit ovat suunniteltu toimimaan ilman lähityöskentelyä. Tämä tarkoittaa sitä, että organisaation pyörät pyörivät eikä sen toimintakyky kärsi etätyöskentelystä. (Vilkman, 2023, s. 41)
- 5) Remote-first** on ajattelutapa, mikä on hyvä sisäistää yrityksissä ja organisaatioissa, joissa etätyötä tehdään. Remote-first ei tarkoita, että kaikki työ tehdään etänä, vaan että etätyöskentely huomioidaan kaikessa tekemisessä. Esimerkiksi johtaminen, viestintä ja yhteisöllisyys ovat asioita, joissa etätyöskentely tulee huomioida. (Vilkman, 2023, s. 42)

Kuva 2. Etätöön muotoja (Työturvallisuuskeskus, 2023).

Etätöön muotoja

Etätö voi olla

- **epäsäännöllistä**
 - erikseen tapauskohtaisesti esihenkilön kanssa sovittavaa
 - esimerkiksi työmatkan yhteydessä
 - tietyn työtehtävän suorittamista
- **säännöllistä**
 - sovitun rytmin mukaan tehtävää
 - esimerkiksi tiettyinä viikonpäivinä tehtävää tai tietty määrä päiviä viikossa/kuukaudessa
 - kokoaikaista, jolloin työ on täysin tai pääosin etätöä
- **liikkuvaa, jota tehdään**
 - organisaation muissa toimipisteissä
 - kahviloissa, lentokentillä, hotelleissa, asiakkaiden tiloissa sekä muissa satunnaisissa paikoissa.

Etätöön erilaiset muodot ja sen tuoma liikkumisen vapaus on tuonut työn suorittamiseen uusia ja erilaisia mahdollisuuksia. Alla tarkemmin lisää etätöön yleisyydestä Suomessa.

Tilastokeskuksen artikkelin mukaan, etätöä tekevien määrä nousi jopa yli 50 prosenttiin valtiosektorilla vuonna 2020, jossa työskenneltiin ennen koronaa ylivoimaisesti eniten etänä. Etätöskentely ylipäättään tuplaantui vuonna 2020, vaikkakin etätöön suorittamisessa on isoja eroja eri toimialojen kesken. Esimerkiksi teollisuuden, sähkö-, kaasu- ja lämpö- ja vesihuolto ovat aloja, joissa on ennen työskennelty hyvin vähän etänä, mutta myös näiden alojen kohdalla etätö lisääntyi huomattavasti. Rahoitus, vakuutus toiminta, julkinen hallinto, informaatio ja viestintä ovat aloina sellaisia, joissa etätö on ollut tutumpaa jo selvästi muita aloja aikaisemmin. Kiinteistöala koki ehkä suurimman muutoksen vuoden 2020 aikana, sillä se siirtyi suurilta osin kokonaan verkkoon. Melkein odotetusti majoitus- ja ravitsemisaloilla ei tapahtunut merkittäviä muutoksia etätöön suhteen. Ennen pandemiaa etätöä tehtiin suurimmaksi osaksi eniten Uudellamaalla, mutta jopa hieman yllättävästi etätöön suosio lisääntyi hurjasti siellä, missä se oli ennen melkein harvinaista. Eniten etätö lisääntyi Pohjois-Karjalassa, Lapissa ja Kainuussa. Yleisesti ottaen etätöön suosio on yleistynyt jo pitkään, mutta koronakriisi ja sen tuomat etätösuositukset antoivat vain vauhtia etätöön yleistymiselle. Suomessa on korkea koulutustaso, toimialarakenne sekä tietotyötä tekevien ihmisten määrä on suuri, joten kaikki tämä yhdessä on tukenut etätöön yleistymistä. (Leskinen, 2021)

2.2 Etätyötä koskeva lainsäädäntö

Etätyötä koskevaa juridista lainsäätelyä voidaan pitää varsin laajana. Etätyön yhteisistä ehdoista on sovittu etätyötä koskevalla puitesopimuksella EU:ssa. (Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat, 2021). Euroopan tasolla tämä sopimus on solmittu jo vuonna 2002. Sopimuksessa Euroopan työmarkkinajärjestöt ilmaisevat kantansa etätyön vapaaehtoisesta luonteesta sekä työsuhteen yhtäläisistä ehdoista, vaikka työtä suoritettaisiin perinteisesti työpaikalla. Suomessa puitesopimus pantiin täytäntöön vuoden 2005 toukokuussa. (YLE, 2021). Puitesopimus antaa raamit ja suuntaukset, joiden avulla työnantaja ja työntekijä voivat sopia etätyön tekemisestä niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Etätyön tekeminen on täysin vapaaehtoista työntekijälle sekä työnantajalle, eli työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota etätyömahdollisuutta, vaikka se työn tekemisen puolesta onnistuisikin. Mikäli päädytään ratkaisuun, että etätyötä tehdään säännöllisesti, on tästä hyvä tehdä myös kirjallinen etätyösopimus. Sopimuksessa on hyvä eritellä miten työtehtävä ja sen panos määritellään sekä kuinka työn laatua ja tulosta seurataan. (Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat, 2021)

Etätyötä koskeva puitesopimus kattaa määritelmän ja soveltamisalan, vapaaehtoisen luonteen, työsuhteen ehdot, tietoturvan, yksityisyyden suojan, työvälineet, työsuojelun, työjärjestelyt, koulutuksen, kollektiiviset oikeudet, täytäntöönpanon ja seurannan. Sopimuksen mukaan etätyö on tapa organisoida tai tehdä työtä sovitusti hyödyntäen tietotekniikkaa muualla kuin työnantajan tarjoamissa tiloissa. Etätyö on täysin vapaaehtoista niin työnantajalle kuin työntekijällekin. Etätyöhön voidaan siirtyä kesken työsuhteen, mikäli näin erikseen sovitaan. Mikäli jompikumpi osapuoli ei suostu etätyön tekemiseen, tällöin ei etätyötä tehdä. Siirtyminen etätyöskentelyyn ei tarkoita työntekijän aseman heikentymistä, eikä ole syy työsuhteen ehtojen muuttumiselle. Työsuhteen ehtojen näkökulmasta etätyöntekijällä on täysin samat lain ja työehtosopimuksen määrittämät oikeudet kuin työtään työpaikalla suorittavilla. Työnantajan tulee antaa etätyöntekijöille kaikki tarvittava informaatio tietosuojaan liittyviin asioihin, niin lain näkökulmasta kuin yrityksen toimintatavoistakin. Etätyöntekijöiden yksityisyyttä tulee kunnioittaa yhtä lailla kuin muiden työyhteisön jäsenien. Etätyötä varten tarvittavat työvälineet huolehtii työnantaja, eikä näissä saa olla puutteita, vaan niiden tulee olla täysin työntekijän sopivat. Työntekijä voi halutessaan myös käyttää omia laitteitaan. Etätyöntekijän on pidettävä huolta työnantajalta saaduista laitteista ja työvälineistä, eikä niitä käytetä turhan tai laittoman aineiston keräämiseen. Työnantaja on vastuussa etätyöntekijän työterveydestä työsuojeludirektiivin, lainsäädännön sekä työehtosopimusten mukaisesti. Työnantajan tulee antaa etätyöntekijälle tarvittava tieto työterveydestä sekä työturvallisuudesta. Etätyöntekijän tulee noudattaa yrityksen asettamaa tai tehtäväkohtaista työaika samalla tavalla kuin työnantajan tiloissa suorittavien.

Etätyöntekijöillä on samat kollektiiviset oikeudet kuin muillakin, eli etätyöntekijä voi osallistua esimerkiksi ehdolle vaaleihin tai muuhun päätöksen tekoon liittyviin asioihin. (Etätyötä koskeva puitesopimus, 2002, ss. 1–5)

2.3 Etätyön hyödyt ja haitat

Etätyöskentely on muokannut nykyajan työkulttuuria. Se tuo mukanaan paljon mahdollisuuksia, joustavuutta, ideoita ja uusia työpaikkoja. Etätyön voidaan katsoa olevan niin työnantajalle kuin työntekijällekin hyväksi, mutta kuten kaikessa niin myös etätyössä on omat varjopuolensa. Alla tarkemmin kuvattuna etätyön plussia ja miinuksia taulukon avulla (kuva 3).

Forbesissa (8.3.2023) julkaistussa Neil Khaundin kirjoittamassa artikkelissa: ”Six Reasons Why Remote Work is Good For Employees and Your Bottom Line” jaetaan etätyöskentelyn tuomat hyödyt kuuteen kategoriaan:

- 1) Etätyöskentely parantaa työntekijän henkistä ja psyykkistä terveyttä. Etätyöskentely mahdollistaa joustavamman tavan työskennellä ja näin ollen työntekijällä on enemmän valtaa vaikuttaa työskentelytapoihinsa sekä aikatauluihinsa. Myös mahdolliset konfliktitilanteet vähenevät, joita saattaa muodostua työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta.
- 2) Työmoraali kasvaa ja sitoutuminen paranee. Artikkelin mukaan etätyötä tekevät kokevat saavansa yhtä suuren tyydytyksen tehdystä työstä kuin työtä toimistolla suorittavat. Motivaatio ja sen tuoma hyvän olon tunne on todettu pitävän työntekijät tyytyväisempinä ja sitoutuneempina pidempään. Työmoraali kasvaa, kun työntekijöille annetaan vapaus valita työskentelypaikka vapaammin.
- 3) Työntekijöiden parempi tuottavuus. On olemassa paljon dataa ja tutkimuksia, joiden mukaan etätyöntekijän tuottavuus on parempi kuin työtä tehdessä työpaikalla. Yksi näistä tutkimuksista on vuonna 2013 Stanfordin yliopistossa tehty tutkimus, jossa tarkasteltiin kiinalaisen matkatoimiston kokemusta etätyöstä ja todettiin että etätyö paransi suorituskykyä peräti 22 % verraten toimistotyöskentelyyn. Lisäksi SHRM:n (Society for Human Resource Management) vuonna 2015 toteuttamassa tutkimuksessa saatiin selville, että 77 % etätyöntekijöistä ilmoitti henkilökohtaisen tuottavuuden nousseen ja 30 % vastaajista ilmoitti, että saavat enemmän aikaiseksi lyhyemmässä ajassa kuin toimistolla ollessaan.

- 4) Lahjakkaita kandidaatteja on enemmän tarjolla. Tutkimusten mukaan yhä enemmän työnhakijat suosivat etätöitä ja saattavat pitää tätä jopa työtä hakiessaan tärkeimpänä hakukriteerinä. Tämä on työnantajan kannalta hyvä asia, sillä työnantajalla on enemmän varaa valita ja suurempi mahdollisuus palkata työtehtävään se kaikista sopivin kandidaatti.
- 5) Vähemmän kitkaa työntekijän ja työnantajan välillä. On sanomattakin selvää, että etätöskentely vähentää huonoa ilmapiiriä ja mahdollisia konfliktitilanteita, kun fyysisiä kohtaamisia on vähemmän tai ne ovat esimerkiksi verkon välityksellä. Etätöskentely mahdollistaa myös eri persoonallisuustyypeille mahdollisuuden rakentaa itselleen turvallinen ja toimiva tila työskennellä, tämä on helpottanut monia muun muassa sosiaalisen tilanteiden pelosta kärsivää.
- 6) Halvemmat kustannukset niin työnantajalle kuin työntekijälle. Työnantajan on mahdollista pienentää toimitiloja tai luopua niistä kokonaan, mikäli niille ei ole tarvetta. Tämä antaa työnantajalle mahdollisuuden käyttää säästetyt rahat esimerkiksi yrityksen tulevaisuuteen ja työntekijöiden kouluttamiseen. Myös työntekijän on mahdollisuus säästää etätöiden avulla, työmatkakulut saattavat pienentyä ja lounas saatetaan ostetun sijaan valmistaa itse.

Vaikka etätöitä suositaan suuresti ja se on työskentelymuotona yleistynyt paljon, on etätöskentelyssä myös mahdolliset varjopuolensa. Helsingin Yliopiston julkaisemassa artikkelissa käsitellään kuinka etätö tuo näkyviin työelämän eriarvoistumisen. Pandemian myötä etätöihin siirryttiin suurilta osin, mutta tämä toi mukanaan ilmiön työelämän eriarvoistumisesta. Ilmiönä ei uusi, mutta näkökulmana kylläkin. Suurta osaa työstä ei voi tehdä ollenkaan etänä. Huomattiin myös, että yleensä etätöläisillä on tietynlainen koulutus- ja ammattitausta. Huonoimmassa tapauksessa etätöit voivat vahvistaa sukupuolittunutta eriarvoisuutta, rodullistamista ja luokkaistamista. Etätöoloihin vaikuttavat suuresti myös varallisuus ja asumisolot. Isossa ja tilavassa talossa on helpompi työskennellä, kun taas pienemmissä asunnoissa etätöiden järjestäminen vaatii enemmän järjestelyä. Toisille työ ja vapaa-ajan erottaminen saattaa olla helpompaa, mutta toisille raja työn ja oman ajan välillä saattaa hämärtyä. Etätöiden myötä sosiaaliset suhteet ja verkostoituminen ovat saattaneet jäädä vähemmälle huomiolle. Tutkimusten mukaan erityisesti naiset kokevat tästä paineita ja jopa potevat huonoa omaatuntoa. Ajatus siitä, että koko ajan pitäisi tehdä jotain enemmän sekä olla sosiaalisesti yhtä aktiivinen kuin oletetaan, että fyysisesti toimistolla olevat työntekijät ovat, luo lisää paineita ja stressiä. (Niskanen, 2021)

Kuva 3. Etätöön edut ja haasteet (mukaillen Työterveyslaitos, n.d.).

+	Antaa joustoa arkeen ja vapaa-aikaan	Työn venyminen, taukojen pois jääminen	—
+	Työajan joustavuus ja rytmittettävyys	Vaikeudet vaihtaa töistä vapaalle	—
+	Lisääntynyt työrauha	Työn ja kotiolojen sovittaminen yhteen	—
+	Ajan ja rahan säästäminen matkoissa	Huonot tilat ja kalusteet etätyöskentelylle	—
+	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	Sosiaalisten suhteiden vähentyminen	—
+	Mahdollisuus valita asuinpaikka työn sijainnista riippumatta	Yksinäisyyden tunne, eristyminen työkavereista ja työyhteisöstä	—
+	Osatyökykyisten helpompi osallistua työelämään	Riittämätön tuki kollegoilta tai esihenkilöltä	—
+	Mahdollistaa työskentelyn poikkeustilanteissa	Epäily omasta asemasta organisaatiossa	—

2.4 Itsensä johtaminen etätöössä

Itseohjautuvuus on erittäin olennainen osa itsensä johtamista, mikä korostuu varsinkin etätöössä. Etätöyläinen toimii itsensä johtajana suuren osan työajasta, mutta tämä ei silti tarkoita, että työnantajan vastuu ja velvollisuus johtamisesta vähenisi yhtään. Etätöyläinen saattaa tarvita jopa enemmän tukea ja johtamista, sillä ollakseen itseohjautuva, etätöyläinen tarvitsee tarkat tavoitteet ja reunaehdot työn suorittamiselle. Organisointi, priorisointi, työn tauottaminen sekä työtehtävistä suoriutuminen jäävät etätöyläisen vastuulle. On opittava myös tilanteet, joissa pyydetään apua ja milloin työstä tulee selviytyä yksin. (Haapakoski ym., 2020, s.102)

Motivaatio on yleensä se vahvin puskuri, joka ajaa ihmistä eteenpäin. Vahvin motivaatio on yleensä sisäsyntyinen, eli motivaatio, joka kumpuaa ihmisestä itsestään. Sisältä kumpuava motivaatio on vahvempi kuin ulkopuoliset motivaattorit, kuten käskyt, toiveet, pyynnöt ja palkkiot. Motivaatio voidaan jakaa kolmen kohdan toteutumiseen, eli teoreetikkojen mukaan puhutaan sisäisen motivaation ABC:sta. Tähän kuuluvat 1) **autonomy** (halu itse olla elämänsä ohjaksissa), 2) **belonging** (yhteisöön kuuluminen, halu olla osa jotakin ja jakaa asia muiden kanssa) ja 3) **competence** (olla kyvykäs tekemään ja suoriutumaan, kehittymisen ja osaamisen tahto, kiinnostus oppimiseen). Näiden kolmen kohdan kannalta on hyvä miettiä, että täyttyvätkö etätyöläisen tarpeet ja mitkä tarpeet uhkaavat jäädä vaille huomiota. Jokainen voi vaikuttaa omaan suoriutumiseensa etätyössä, mikä vaatii hieman itsetutkiskelua. (Haapakoski ym., 2020, s.104–105)

Alla tarkastellaan taulukon muodossa enemmän sitä, mitä onnistunut ja ei onnistunut itseohjautuvuus ovat. Onnistuneen itseohjautuvuuden selkeitä merkkejä ovat vapaus, yhteisöllisyys ja työn selkeys, kun taas epäonnistunut itseohjautuvuus näkyy yksinäisyytenä, rajojen hämärtymisenä, vastuuttomuuden tunteena sekä motivaation vähäisyytenä.

Kuva 4. Mitä itseohjautuvuus on? (mukaillen Haapakoski ym., 2020, s. 103).



Työturvallisuuskeskuksen asiantuntija Seija Moilasan mukaan meistä jokainen tarvitsee itsensä johtamisen taitoja. Moilanen kirjoittaa julkaisussaan ”Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja” (2021) oman itsensä johtamisen olevan suurimmaksi osaksi oman toiminnan seuranta, ennakkointia ja ohjaamista. Tavoitteena on sujuvampi työarki sekä työhyvinvointi. Nämä taidot eivät ole riippuvaisia henkilön asemasta eikä liioin työtehtävästä, pikemminkin suotavia kaikille. Itsensä johtamisen taito on rinnakkainen ilmiö sille, kun työntekijöitä johdetaan ulkoapäin, kuten oman esihenkilönsä toimesta. Kumpaakin johtamistyyliä tarvitaan, mutta jokaiselle osapuolelle pitää silti olla selkeää, että kuka päättää ja johtaa, kun asioista ollaan selkeästi erimielisiä.

Moilasan mukaan omaa tavoitteellisuutta ja suunnitelmallisuutta voidaan toteuttaa viikkosuunnittelun muodossa ”1+1+1-periaatteella”, jossa 1) pyritään viikon aikana varaamaan aikaa jonkin suuremman työtehtävän tai asian suunnittelemiseksi sekä edistämiseksi, 2) tehdään jokin asia valmiiksi päivittäin, 3) tehdään päivittäin jotain, oli se sitten pientä tai suurta, mutta auttaa edistämään omaa työhyvinvointia sekä työssä jaksamista. Etätyötä tekevän työntekijän tulee jatkuvasti tehdä valintoja ja priorisoida

tekemisiään, ja hänen täytyy oppia hallitsemaan keskeytyksiä, sillä ne saattavat häiritä keskittymistä. Itsensä johtamisessa on kyse suurimmaksi osaksi omien ajatusten ja tunteiden johtamisesta. Tämä tarkoittaa kykyä motivoida itseään myös silloin kun kyseessä on ei mieluinen työtehtävä, tai kykyä olla kärsivällinen, kun edessä on rutiinitehtävä. Hyvät itsensä johtamisen taidot ovat myös avain resilienssitaitojen kehittymiseen, joilla tarkoitetaan kykyä toimia, kun olo on epävarma tai on kokenut epäonnistumisen, jonka jälkeen täytyy jatkaa ja yrittää uudelleen. Resilienssi tarkoittaa psyykkistä palautumiskykyä, joka on jokaisella ihmisellä hyvin erilainen. Tärkeintä kuitenkin on aina huolehtia omasta hyvinvoinnistaan ja tunnistaa omat rajansa niitä kunnioittaen. Julkaisun Moilanen päättää siihen, että toteaa, ettei itsensä johtamisen suinkaan ole yksin puurtamista, vaan yhteistyötä, jossa vastuu ja luottamus jaetaan työntekijän sekä esihenkilön kesken. (Moilanen, 2021)

2.5 Etätyön johtaminen työnantajan näkökulmasta

Etätyön johtamisella tarkoitetaan erilaisten työntekomuotojen johtamista. Näitä erilaisia muotoja ovat muun muassa liikkuva työ, paikasta riippumaton työ, hajautettu työ (samaa työtä tehdään useassa eri paikassa), sekä etätyön erilaiset muodot. Etäjohtamisella tarkoitetaan sitä, kun henkilöstöä johdetaan enimmäkseen sähköisten välineiden avulla. Etätyön johtaminen ei ole mikään uusi johtamisen tyyli, vaan enemmänkin osa nykyaikaista työelämän arkea. Yhä useammassa, jopa perinteisiksi mielletyissä suomalaisissa organisaatioissa työtä tehdään eri paikkakunnalta käsin ja tällöin työntekijä ja esihenkilö eivät välttämättä usein kohtaakaan fyysisesti kasvotusten. Tästä syystä etätyön johtaminen velvoittaa esihenkilöltä sujuvia tietoteknisiä taitoja sekä selkeää viestintää. Haasteena etäjohtamisessa on fyysisen läheisyyden vähäisyys tai sen puuttuminen kokonaan, jolloin johtaminen saattaa olla haastavampaa. Etäjohtaminen vaatii esihenkilöltä syvempää osallistamista ja panostamista johtamiseen sekä erilaisten persoonien huomioon ottamista. (Vilkman 2016, ss. 11–16)

Arvostus – etäjohtamisen kulmakivi. Tällä otsikolla alkaa Kati Lanun vuonna 2022 kirjoittama artikkeli etäjohtamisesta ja siitä mitä siihen vaaditaan. Kuten filosofi Esa Saarinen on esittänyt kysymyksen: ”Mitä tulee huoneeseen, kun astun huoneeseen?”, tätä kysymystä voidaan pitää myös etätyöskentelyn kohdalla erittäin ajankohtaisena. Arvostava ilmapiiri näkyy kaikenlaisissa kohtaamisissa, oli se sitten verkossa tai kasvotusten. On tärkeää ymmärtää, että jokaisen työyhteisön jäsenen mielentila sekä käyttäytyminen vaikuttavat työyhteisön ilmapiiriin. On tunnistettu, että organisaatioissa, joissa arvoitusta osoitetaan sekä arvostavaa ilmapiiriä tarkoituksella luodaan ja vahvistetaan, sillä on pitkälle ulottuvia positiivisia vaikutuksia niin henkilöstön kuin liiketoiminnan kannalta. Arvostuksen

osoittaminen vaikuttaa luottamuksen sekä sitoutumisen vahvistumiseen, työntekijöiden pysyvyyteen, innovatiivisuuden nousuun sekä tehokkuuden kasvamiseen. (Lanu, 2022)

Etäjohtamisessa on huomioitava tasapuolisuus. Tasapuolisuus ei kuitenkaan tarkoita kaikille samaa, vaan johtajan on huomioitava työntekijät yksilöinä. Johtamisotetta on sopeutettava vastaanottajalle sopivaksi, jotta yksilölle syntyy aito arvostuksen ja kuunnelluksi tulemisen kokemus. Arvostava johtaja huomioi jokaisen yksilön osaamisen ja panostukset, kuuntelee ja antaa myös mahdollisuuden vaikuttaa. Vaikuttamista pidetään yhtenä tärkeimmistä asioista, jolla työntekijä voi kokea itsensä tärkeäksi ja arvostetuksi osaksi työyhteisöä.

Johtamistehtävässä toimivalla henkilöllä on suuri vaikutus koko työyhteisön ilmapiiriin, joten johtamisasemassa olevan henkilön tulee miettiä omia motiivejaan, käyttäytymistään ja vuorovaikutustaan. Halusipa tai ei, johtaja on aina esimerkki työyhteisölle. Selkeät puheet, lempeä kehonkieli sekä sanojen ja tekojen johdonmukaisuus luovat luottamusta esihenkilöön. Yleensä arvostava ja tasapuolinen johtaja saa myös itse arvostusta osakseen. Arvostava johtaja kuuntelee, huomioi työntekijöidensä onnistumiset, viestii selkeästi, antaa palautetta, tunnistaa erilaisia tunteita eikä häpeile näyttää niitä itse, sekä tärkein – on ihminen ihmiselle. Tämän tunnistaminen on tärkeää, varsinkin etäjohtamisessa, jossa esihenkilö ja työntekijä eivät välttämättä kohtaakaan kasvojen useasti. Etä- ja monipaikkainen työ vaatii jatkuvaa toimintatapojen kehittämistä, yhteisöllisyyden ylläpitämistä sekä luottamuksen osoittamista puolin ja toisin. (Lanu, 2022)

Kuva 5. Hyvän etäjohtamisen kulmakivet (mukaillen Vilkmän, 2016, s. 26).



Yllä mainitut kuusi kohtaa katsotaan olevan etäjohtamisen onnistumisen kannalta erittäin oleellisia kulmakiviä. Etäjohtamisessa vuorovaikutuksen merkitys korostuu aivan uudella tavalla, sillä heikentynyt vuorovaikutus voi johtaa väärinkäsityksiin, puutteellisiin tietoihin tai jopa yleisen ilmapiirin ja yhteisöllisyyden laskuun. Avoimeen ja selkeään keskustelukuluttuuriin

tulee panostaa alusta alkaen, jotta vältetään mahdollisilta sudenkuopilta. Suurin huomio etäjohtamisessa saattaa olla, että tiimiä ei johdeta huippusuorituksiin pelkästään asioiden johtamisella, vaan keskittymällä yksilöiden sekä tiimin yhteiseen johtamiseen vuorovaikutusta sekä viestintää hyödyntäen. Huomioitavaa kuitenkin on, että vaikka etätyötä johdetaan suurimmaksi osaksi teknologian avulla, se ei saa silti nousta päärooliin. Teknologia on apuna ja työnteon kannalta tärkeässä osassa, mutta teknologia itsessään ei luo yhteisöllisyyttä, se vain mahdollistaa yhteistyön. (Vilkman, 2016, ss. 59–63)

Etätyön johtaminen saattaa olla haastavaa, joten avuksi kannattaa ottaa erilaisia keinoja, joilla selvittää työyhteisön hyvinvointia sekä yksilöiden tarkempaa tilannetta. Tähän hyvänä työkaluna toimii esimerkiksi palautekeskustelut. Toimiva ja oikeaoppinen palautekulttuuri mahdollistaa työnantajalle sekä työntekijälle tavan, jolla antaa ja vastaanottaa palautetta. Toimiva palautekulttuuri kasvattaa molempien osapuolien itsetuntemusta, sillä palautteiden avulla saadaan tärkeää tietoa yrityksen sisäisistä toimintatavoista sekä yksilöiden hyvinvoinnista. Mitä enemmän tätä tietoa saadaan ja mitä useammalta taholta, sitä tietoisemmaksi tullaan yrityksen ja henkilöstön nykytilasta. Palautekeskustelut mahdollistavat myös niin sanotun salaisen tiedon selvittämisen, eli mitä jokaiselle työntekijälle karttuu omassa henkilökohtaisessa työtehtävässään. Nämä eivät välttämättä ole muille työyhteisön jäsenille täysin selviä. Parhaillaan palautteet käynnistävät ja ylläpitävät muutosta. Oikein annettu palaute kertoo mitä hyvää tai epäonnistunutta toiminnassa on, ja antaa suuntaa siitä, onko tekeminen ja sen suunta riittävällä tasolla. Palautekeskusteluiden sudenkuoppa saattaa olla esimerkiksi vääränlainen palautteen antamisen tyyli, jolloin vastaanottaja saattaa loukkaantua tai käsittää väärin. On myös hyvä osata erottaa oikeanlainen palaute informaation seasta, eikä keskittyä vääränlaisiin vähäinformatiivisiin asioihin. (Oulasmaa & Pesonen, 2016, ss. 38–42)

Palautekeskustelut saattavat lisätä yrityksen sisällä arvostusta ja kunnioitusta toisia työntekijöitä kohtaan, sillä se on oiva kohta antaa myös kiitosta ja osoitusta onnistumisista. Positiivinen ajattelu ja ilmapiiri leviää oikein annettujen korjaavien palautteiden myötä, sillä yleensä niiden tarkoitus on edistää kaikkien työpaikalla olevien yhteistä tavoitetta sekä hyvinvointia. Varsinkin etäjohtamisen kannalta säännölliset palautekeskustelut ovat tarpeen, jotta jokainen tulee ainakin tietyn väliajoin kuulluksi. Näin myös vältetään tietyn tyyppisten työntekijöiden hiljainen sulkeutuminen ja vetäytyminen omiin oloihinsa. Palautekeskustelut ja niiden säännöllisyys saattaa myös ehkäistä työvoiman vaihtuvuutta sekä vähentää työuupumusta, kun asioihin puututaan ajoissa. (Oulasmaa & Pesonen, 2016, ss. 38–42)

3 Työhyvinvointi etätöissä

Työhyvinvointi on osa työssäkäyvän ihmisen elämää ja tällöin siitä tulisi pitää huolta, niin etätöskentelijän kuin lähityöskentelijän. Työhyvinvointi on noussut uudestaan pinnalle, varsinkin etätöiden saadessa suuren suosion vuoden 2020 aikana ja sen jälkeen. Seuraavissa luvuissa käsitellään työhyvinvointia, sen edellytyksiä ja haasteita, sekä etätöhyvinvointia niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta.

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä ja sen tulevaisuus

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, joka koostuu työn mielekkyydestä, turvallisuudesta, terveydestä ja kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Työhyvinvointia tarvitaan, sillä se vaikuttaa vahvasti työssä jaksamiseen, työilmapiirin luomiseen, motivoivaan itsensä johtamiseen sekä palkitsevaan yhteistyöhön. Työhyvinvoinnin edistäminen ja seuranta kuuluu niin työnantajalle kuin työntekijälle. Hyvinvoiva työntekijä luo positiivista ilmapiiriä, on tuottavampi sekä todennäköisesti sairauspoissaolot ovat vähäisempiä. Hyvinvoiva työntekijä on myös sitoutuneempi työnantajaansa, joten myös pidemmät työsuhteet ovat seurasta hyvästä työhyvinvoinnista. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.)

Työelämään on kohdistunut valtavasti paineita ja tulevaisuudessa työelämän muutospainheet vain kasvavat. Koronapandemian sekä Ukrainan sodan aiheuttamat koko maailmantalouteen vaikuttavat murrokset muokkaavat työnteon tapoja ja rakenteita. Yhä useampi organisaatio niin julkisella kuin yksityisellä puolella joutuvat kamppailemaan muuttuvien maailman tilanteiden kanssa ja keksimään erilaisia tapoja toteuttaa liiketoimintaansa. Kilpailuetua haetaan palvelun nopeudesta, joustavuudesta, uusista innovaatioista sekä nopeasta reaktiokyvystä. Työtä voidaan tehdä niin sanotusti enemmän, nopeammin ja paikasta riippumatta tieto- ja viestintäteknologian ansiosta. Digitaalisten työvälineiden käyttö on yleistynyt nopeasti vuosina 2015–2020, jonka seurauksena työelämään on tullut paljon lisää tehtävää, kuten erilaisten asioiden raportointia, mikä ei välttämättä sujuvoita työnteoa, mutta on silti tarpeellista. Uusien asioiden ja digitaalisten työvälineiden opettelulle ei ole mitoitettu aikaa, joten työssäkäyvien tulisi sisäistää yhä enemmän uusia asioita pienemmässä ajassa. Digitaalisuuden katsotaan siirtäneen katse fyysisestä kuormituksesta enemmänkin informaatio- ja kognitiivisen, aivoja kuormittavan fyysisyyden puolelle, eli työn aiheuttama tunnekuorma on lisääntynyt. (Manka & Manka, 2023, s. 13)

Muutokset haastavat työkuulttuurin: työelämään tulevat uudet sukupolvet, eli Z- ja Y-sukupolvet. Uudet sukupolvet eivät ole eläneet sodan jälkeisiä niukkoja aikoja, joilla myös työkuulttuuri on erilainen. Babyboomereinakin tunnettu sukupolvi, eli 1945–1960 syntyneet

ovat väistymässä työelämästä. Työelämän ja tulevaisuuden uusin Z-sukupolvi, eli 1996–2015 syntyneet ovat suoraan sanoen kasvaneet elektronisten laitteiden keskellä. Milleniaalit, eli vuosien 1980–1995 välillä syntyneet ovat tällä hetkellä suurin työssä oleva ikäluokka, eli voidaan sanoa suoraan digiaikaan syntyneiden sekä digiaikaan opettelevien työskentelevän tällä hetkellä yhdessä. Tämä luo muutosta niin työkuultuuriin kuin työhyvinvointiin.

Tutkimusten mukaan työ on myös uusille sukupolville tärkeää, mutta yhtä tärkeää, ellei tärkeämpääkin on vapaa-aika ja siitä nauttimisen mahdollisuus. Oma aika, harrastukset, perhe ja ystävät ovat tärkeässä keskiössä elämää. (Manka & Manka, 2023, s. 14)

TATin vuonna 2021 teettämästä ja vuonna 2022 julkaisemasta nuorten tulevaisuusraportista käy ilmi, että etätyö ja panostaminen työhyvinvointiin näkyvät toiveena vakaasta työelämästä, turvallisuudesta, kohtuullisesta työskentelyotteesta, viihtyisästä työympäristöstä, tasa-arvosta sekä hyvästä me-hengestä työpaikoilla. Tutkimuksen mukaan kuitenkin epävarmuus tulevaisuuden työelämästä on jo kasvussa. Nuorista vastaajista 32 % pelkää tulevaisuuden työelämän olevan liian raskasta ja kuormittavaa. Myös pärjäämisen pakko nousi tulosten mukaan keskustelun aiheeksi: ”Koko ajan pitää olla paras ihan kaikessa, opiskelussa, työssä, eikä saa pettää vanhempia, kavereita tai yhteisöä”. Samalla myös pelätään hyvinvointivaltion tulevaisuutta: ” Olen kuullut, että eläkeikä vaan nousee, nousee, nousee. Sitä löytää itsensä arkusta nopeammin, kun eläkkeeltä”. Tällaisia vastauksia käy ilmi nuorten tulevaisuusraportista. (Manka & Manka, 2023 s. 15) TATin tutkimukseen osallistui yhteensä 14 939 nuorta, joista yläkoululaisia yhteensä 11 486, lukiolaisia 2168 ja ammatillisia opiskelijoita 1285. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää nuorten ajatuksia työelämästä ja selvittää tulevaisuuden suunnitelmia. (TAT nuorten tulevaisuusraportti, 2021, s. 4)

Sosiaali- ja terveysministeriö on vuonna 2019 julkaissut työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030, jotta jokaiselle henkilölle on myös tulevaisuuden työelämässä turvalliset ja terveelliset työolot sekä työkyky säilyisi mahdollisimman pitkään ja hyvänä. Linjaukset täsmentävät erilaisia toimintatapoja, joilla turvataan työelämä ja työhyvinvointi, vaikka nämä ovat kovan murroksen alla. Linjaukset jakaantuvat kolmeen pääpainopisteeseen:

- Työsuojelu, työhyvinvointi, turvallinen työympäristö
- Työolojen kohentaminen ja niihin panostaminen
- Työkyvyn edistäminen, toimintavarmuuden säilyminen sekä työllistymiskyvyn edesauttaminen

(Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019, s. 4)

Kuva 6. Työhyvinvointia koskevien linjausten suhde STM:n strategiaan (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019, s. 11).



Työympäristöä ja työhyvinvointia koskevat linjaukset vuoteen 2030 mennessä täsmentävät STM:n strategiaa eheästä yhteiskunnasta ja kestävästä hyvinvoinnista. Tavoitteena on, että työnteko on turvallista ja työntekijät voivat hyvin työpaikasta tai työn teon muodosta riippumatta. Linjauksia tarkastellaan ja muokataan tarpeen vaatiessa, yhteistyössä hallinnonalan laitosten, työmarkkinajärjestöjen sekä muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. Nämä linjaukset alleviivaavat yhteistyön merkityksellisyyttä ja tärkeyttä nyt ja tulevaisuudessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019, s. 22)

3.2 Työhyvinvoinnin edellytykset sekä haasteet

Yleis- ja työterveyslääkäri Joonas Tynkkysen mukaan työhyvinvointi alkaa siitä, että työtehtävää tekee siihen soveltuva henkilö niin soveltuvuuden kuin terveytensä puolesta. Työ ei saa myöskään vaikuttaa henkilön terveyteen negatiivisesti. Tärkeää on myös tunnistaa työn luonne ja siihen liittyvät riskit. Ennakointi ja riskien ehkäisy on työhyvinvoinnin kannalta kaiken A ja O. Työhyvinvointina voidaan myös pitää toimivaa työterveyttä. Tynkkysen mukaan toimiva työterveys on sellainen, jossa asiakkaaseen tutustutaan huolella, tunnetaan asiakkaan historia, terveys, työtilanne ja parhaassa tapauksessa pystytään seuraamaan

henkilön hyvinvointia työsuhteen eri vaiheissa. Suurimpia syitä miksi työterveyden vastaanotolle haetaan, on Tynkkysen mukaan väsymyksen ja uupumisen oireet, konfliktit työpaikoilla, fyysiset ongelmat ja unettomuus. Edellytyksenä hyvään työhyvinvointiin on myös säännölliset terveystarkastukset, jossa pystytään seurantaan suorittamaan. Tynkkynen kertoo haastattelussa, että ylipäätään Suomessa on paljon työhyvinvointiin liittyviä ongelmia, mutta niitä myös hoidetaan koko ajan yhä paremmin. (Lääkärikeskus Fenix, 2021)

Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan jakaa alla olevan kuvan mukaisesti viiteen kategoriaan: organisaation toiminta, työyhteisön keskeinen toimivuus, työskentelymallit, johtamismallit sekä yksilön oma vastuu huolehtia omasta hyvinvoinnistaan. Kun työhyvinvointia lähdetään tarkastelemaan kokonaisvaltaisemmin, tulee huomioida myös työhyvinvoinnin ilmentymät, eli miten työntekijä kokee voivansa vaikuttaa työhyvinvointiin ja millaisia asioita sen tulisi sisältää. Työhyvinvoinnin positiivisina ilmentyminä voidaan pitää työn imun tunnetta, flow-tilaan pääsyä sekä yleistä tyytyväisyyttä työelämässä. Kielteisiä ilmentymiä puolestaan ovat työhön kyllästyminen, pitkittynyt stressi sekä työuupumuksen oireet. (Tampereen yliopisto, n.d.)

Kuva 7. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaillen, Tampereen yliopisto, n.d.).



Kun työyhteisö ja työntekijät voivat hyvin, on sille pitkäkestoisia seurauksia. Seuraukset näkyvät niin yksilö- ja organisaatiotasolla. Hyvinvoiva työntekijä on tyytyväisempi, tuloksellisempi, motivoituneempi, omaa hyvät työyhteisötaitot, huolehtii työkyvystä ja terveydestä oma-aloitteisesti sekä työmotivaatio on hyvällä tasolla. Nämä positiiviset asiat näkyvät tietysti myös organisaatiotasolla, eli organisaation kokonaistuottavuus paranee, sairauspoissaolot saattavat vähentyä, henkilöstön vaihtuvuus on pienempää, yrityskuva näkyy myös yrityksen ulkopuolelle hyvänä ja asiakastytyväisyys paranee. (Tampereen

yliopisto, n.d.) Mahdollisia haasteita työhyvinvoinnin esteenä saattaa olla esimerkiksi liian vähäinen aika suoriutua työtehtävistä, uusia työtehtäviä tulee liian nopeasti eikä vanhoja saada valmiiksi, vuorovaikutuksen puuttuminen tai siinä esiintyvät ongelmat, erilaiset persoonat, kaikki eivät tule toimeen kaikkien kanssa, konfliktitilanteet työpaikalla, lisääntyneet poissaolot, keskittymis- ja muistivaikeudet. Täytyy myös aina muistaa, että jokaisella työyhteisön jäsenellä on oma henkilökohtainen elämä ja siellä tapahtuvista asioista ei kukaan muu voi olla täysin varma. Armollisuus työkavereita kohtaan saattaa olla hyvä apukeino konfliktitilanteiden välttämiseen. (Terveystalo, 2021)

Työhyvinvointia edistäviä asioita ovat:

- Kohtuulliset työmäärät
- Osaamisen huolehtiminen, säännölliset koulutukset
- Selkeät työroolit
- Yrityksen tavoitteet, visio ja strategia selväksi koko työyhteisölle
- Kuulluksi tuleminen, vaikuttamisen mahdollisuus, säännölliset keskusteluhetket tiimin ja esihenkilön kanssa
- Riittävästi aikaa palautua työn kuormituksesta
- Ei syrjintää, tasa-arvoinen kohtelu työpaikalla
- Työpaikkakiusaamiselle ehdoton ei
- Yrityskulttuuriin panostaminen
- Yhteishenkeä ylläpitävät säännölliset virkistystapahtumat
- Säännöllinen palaute, kiitoksen ja arvostuksen osoittaminen
- Yksilön oma vastuu huolehtia riittävästä unesta, terveellisestä ruoasta ja säännöllisestä liikunnasta
- Edut, jotka innostavat esimerkiksi urheilemaan

(Terveystalo, 2021)

Maanantaina 4.3.2024 julkaistussa Huomenta Suomi-ohjelman jaksossa Terveystalon organisaatiopsykologi Jaakko Sahimaa ja Otto Salminen Alepa-ketjun myymäläpäällikkö keskustelevat työhyvinvoinnista, uupumuksesta, nykyajan työn hektisyydestä ja loppuun palamisesta. Työuupumuksesta puhutaan jo kansantautina, varsinkin nuorempien sukupolvien kohdalla. (Huomenta Suomi, 2024)

Kuva 8. Haastateltavat Jaakko Sahimaa (vas.) & Otto Salminen (oik.) Huomenta Suomi-ohjelman kuvauksissa 4.3.2024. (Huomenta Suomi, 2024)



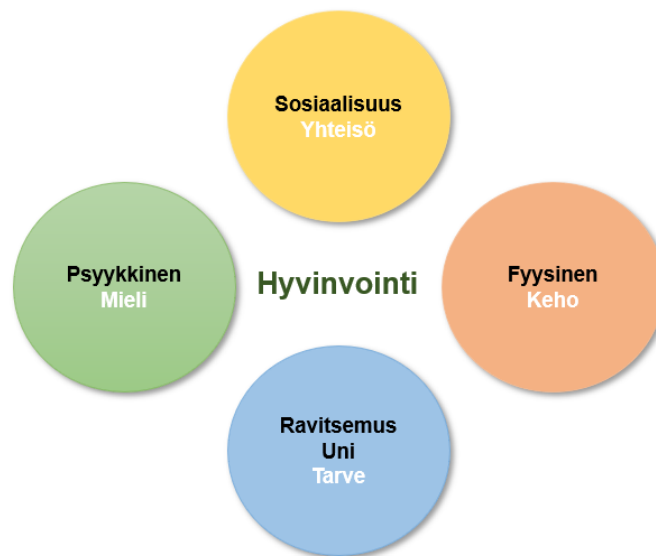
Työterveyslaitoksen mukaan suomalaisten työhyvinvointi on heikentynyt jälleen viimeisimpiä tutkimusten perusteella. Jaakko Sahimaan mukaan yksi merkittävä tekijä työuupumuksen takana on tiedon nopea välittyminen, eli saatavilla olevaa dataa ja tietoa on koko ajan käsillä enemmän. Tämä tarkoittaa myös sitä, että sisäistettäviä asioita päivittäisessä työssä tulee paljon enemmän kuin aikaisemmin. Sahimaa nostaa esille mielenkiintoisen pointin siitä, kuinka nykyään vaaditaan työntekijöiltä tehokkaampaa työskentelyotetta ja pidempiä työuria kansantalouden kannalta, mutta samaan aikaan voidaan todeta, että kansanterveys ei mene samassa linjassa tämän tavoitteen kanssa. Isoksi ongelmaksi Sahimaa toteaa myös sen, että tiedon nopea siirtyminen ja työtehtävien määrän jatkuva kasvu lisää työntekijöiden kognitiivista kuormaa niin, että mennään jo ihmisten sietokyvyn rajoilla. Millaista tehokkuutta yrityskulttuureissa toivotaan? Sahimaa kehottaa yrityksiä ja organisaatioita miettimään, miten tehokkuudesta puhutaan ja miten ajatusta viljellään työyhteisössä. (Huomenta Suomi, 2024)

Tehokkuudesta puhuttaessa oikeanlainen lähestymistapa on inhimillisuus. Otto Salminen kertoo kuinka kaupanalalla työpaineet ovat lisääntyneet paljon viime vuosien aikana ja yksi syy tähän on tuotteiden kasvava kysyntä sekä kaupanalan työntekijöiden kirjo. Kaupanalalla työskentelee paljon eri elämänvaiheissa olevia henkilöitä, opiskelijoita, harjoittelijoita, osa-aikaisia, eläkeikää lähestyviä ja sen yllittäneitä, eikä kaikilta voida vaatia samaa tehokkuustasoa. Lopuksi Sahimaa ja Salminen summaa, että työelämä koostuu erilaisista tavoitteista ja tehokkuudesta, eikä asialle saa tulla liian allergiseksi, sillä oikeanlainen motivointi on työntekijälle hyväksi. Tällä hetkellä kuitenkin mennään jo työhyvinvoinnin ääripäässä, eli ihmisten henkistä jaksamisen kuminauhaa on pingotettu liian kauan, jolloin se kääntyy pian vastaan, ihan vaikka jo työturvallisuuden puolesta. (Huomenta Suomi, 2024)

3.3 Oman työhyvinvoinnin tukeminen etätyössä

Oman työhyvinvoinnin edistämiseksi voi tehdä paljon asioita, jotka vaikuttavat positiivisesti omaan jaksamiseen. Tässä osiossa keskitytään työhyvinvoinnin tukemiseen etätyössä neljän eri näkökulman kautta. Näitä ovat mieli eli psyykkinen puoli, ergonomia ja liikunta, eli fyysinen puoli sekä vuorovaikutus ja yhteisö, eli sosiaalinen puoli sekä uni ja ravitsemus.

Kuva 9. Hyvinvoinnin kulmakivet.



Mieli, eli psyykkinen puoli on sellainen, jota voidaan tietoisesti lähteä kehittämään haluttuun suuntaan. Tärkeinä mielen hyvinvoinnin kannalta on olla läsnä. Tätä voidaan myös soveltaa työntekoon. Tutkimukset osoittavat, että suurin osa työelämämme toimintatavoista, itsenäisten tehtävien suorittamisesta tai tiimityöskentelystä hyötyvät asioiden tietoisesta suorittamisesta, eli pysähtymällä ja olemalla läsnä. Työn säännöllinen tauottaminen, kollegoiden kanssa kuulumisten vaihtaminen niin läsnä kuin etänä, sekä kokousten aloittaminen yhteisellä hyvinvointiharjoituksella on todettu laskevan stressitasoja ja yhdistävän työyhteisöä. Verkko- ja etätyöskentely ei ole este mielen hyvinvoinnin treenaamiselle. Tärkeää on keskittyä nykyhetkeen, osoittaa mielenkiintoaan muita ja heidän asioitaan kohtaan, keskittyä pitämään ajatukset sillä hetkellä meneillään olevassa työtehtävässä, organisoida ja järjestää omaa työaikaansa paremmaksi, sisältäen selkeitä taukoja. Kun mieli on levollisempi, myös stressitasot laskevat. (Meister & Sinclair, 2021)

Kuva 10. Mielen terveyden käsi kuvaa mielen hyvinvointiin vaikuttavia arjen valintoja. (Mieli ry, n.d.).



Työergonomiaan tulee kiinnittää huomiota, varsinkin etätyötä tehdessä. Työtä saatetaan tehdä sohvan reunalla tai keittiöpöydän ääressä, joka on liian korkealla tai matalalla. Helposti myös jäädään koneen ääreen, eikä pidetä tarpeeksi taukoja, kun ei ole työkaveria pyytämässä lounaalle tai kahvitauolle. (Työsuojelurahasto, 2023) Yleisimmät haasteet, joita etätyössä huomataan, ovat huonot työasennot, jotka aiheuttavat niska- ja hartiakipuja, alaselän jumiutumista ja lihasten jäykkyyttä. Etätyössä jäädään helposti pitkäksi aikaa paikoilleen, jolloin verenkierto heikkenee ja aineenvaihdunta hidastuu. Työskentelyasentoja tulisi vaihdella tunnin välein, tietenkään aina tämä ei ole täysin mahdollista, mutta luovuudella pääsee tässäkin pitkälle. Esimerkiksi tyyny on oiva väline alaselän tukemiseen. Ohjesääntönä on hyvä pitää sitä, että rento asento, jossa käsiä ja jalkoja ei tarvitse kannatella on hyvä. Jos työpöytä ei ole mahdollisuutta säätää, myös jalkojen oikominen ja kävely vähintään kerran tunnissa, vilkastavat verenkiertoa ja aineenvaihduntaa. Etäpäivien aikana liikunta saattaa jäädä pienemmälle huomiolle, varsinkin kun työmatka jää pois. Tällöin olisi hyvä pyrkiä harrastamaan liikuntaa ennen tai jälkeen työpäivän, edes lyhyen lenkin verran. Urheilu ja kropan liikuttaminen edesauttavat myös mielen hyvinvoinnissa. (Terveystalo, n.d.)

Verkostoituminen on hyvä esimerkki siitä, mikä on nykyaikana käsitys sosiaalisuudesta. Kun taas yleinen käsitys sosiaalisesta ihmisestä on sellainen, jossa henkilö tulee toimeen kaikkien kanssa, on ulospäin suuntautunut ja hänellä on useita ystäviä ympärillään. Verkostoituvan henkilön taas ajatellaan nykypäivänä olevan henkilö, joka haluaa luoda mahdollisimman paljon suhteita, joilla on merkitystä ja hyötyä työelämän kannalta. Sosiaalisuus on jokaiselle synnynnäinen ominaisuus ja kaikilla on tarve jonkinlaisille sosiaalisille suhteille, mutta se millaisia suhteita ja kuinka paljon, on täysin yksilöllistä.

Verkostoitumista ja sosiaalisten suhteiden ylläpitoa pidetään tärkeänä etätyöskentelyn ohessa, mutta se millaista ja kuinka paljon sosiaalisuutta etätyössä kaipaa, on täysin yksilöllistä. (Akuutti, n.d.) Tutkimusten mukaan kuitenkin sosiaalisten suhteiden ylläpito etätyön aikana on tärkeää, sillä se parantaa työssä jaksamista ja ehkäisee ulkopuolisuuden tunnetta. Esihenkilön tai työkavereiden kanssa juttelu ja asioiden läpikäyminen saattaa auttaa vähentämään stressiä työkiireiden keskellä. Toimivassa työyhteisössä pyritään keksimään erilaisia tapoja pitää yhteyttä ja kehittämään yhteishenkeä, esimerkiksi viikoittaisilla etäkahvitauoilla, yhteisillä jumppahetkillä tai yhteisellä työskentelyajalla, jolloin koko tiimi on saman tehtävän äärellä. (Vilkman, 2020)

Ravitsemus on tärkeässä osassa hyvinvointia ja se on tutkitusti myös tärkeässä osassa mielen hyvinvointia. Mieltä ja kehoa tukeva ruokavalio on monipuolinen, kuiturikas ja maistuva. Ravitsemustieteilijä Anu Ruusunen on tutkinut väitöskirjassaan *Diet and Depression – An Epidemiological Study* (2013) ravinnon ja mielen välistä yhteyttä. Tutkimuksessa todettiin, että sillä mitä pistää suuhunsa, on iso vaikutus mielen hyvinvointiin. Mielen kannalta tärkeitä ovat folaatti- ja kuitupitoiset ruoat, vitamiinit ja kivennäisaineet sekä tietysti kasvikset. Prosessoidut ruoat, liha, sokeri ja ravintoköyhät ruoat mahdollisesti heikentävät mielen ja kehon hyvinvointia. (Mieli ry, n.d.)

Ilmarisen työhyvinvointipäällikkö Merja Luukkonen summaa, että hyvään ja kestäväan työhyvinvointiin kuuluu myös se, että kummatkin osapuolet työnantaja ja etätyöntekijä kertovat tuntemuksistaan avoimesti. Jos etätyöntekijä kokee, että työpäivän normit eivät etätyötä tehdessä täyty tai hänellä on muita haasteista, on reilua ottaa se avoimesti puheeksi esihenkilön kanssa. Välillä saattaa olla tietysti myös toisinpäin, että työnantaja kokee etätyöskentelijän hyvinvoinnin olevan huonossa jamassa ja tällöin on työnantajan velvollisuus ottaa asia huomioon ja puheeksi työntekijän kanssa. Työhyvinvointi vaatii jatkuvaa vuorovaikutusta. (Ilmarinen, 2017)

3.4 Työhyvinvoinnin tukeminen ja seuranta työnantajan näkökulmasta

Vuoden 2010-luvun loppupuolella organisaatioissa on tunnistettu työmarkkinoilla uusi trendi, eli kuinka organisaatioiden pitää tuoda itseään yhä houkuttelevammin esille ja osata kohdentaa markkinointiaan oikein, jotta potentiaaliset työntekijät tarttuisivat tilaisuuteen. Vielä tärkeämpää on osata pitää näistä sopivista työntekijöistä kiinni. Organisaatioissa on huomattu, että työntekijöistä ja heidän hyvinvoinnistaan on pidettävä huolta. Jokaisella organisaatiolla on yhtä lailla vastuu henkilöstön hyvinvoinnista. Suomessa tehtyjen tutkimusten mukaan organisaatioiden panostus työntekijöiden hyvinvointiin maksaa itsensä moninkertaisesti takaisin. Nykyään työhyvinvointi onkin yhä enemmän osana organisaation

henkilöstöstrategian toteuttamista. Tutkimusten tuloksista käy myös ilmi, että työhyvinvoinnin eteen tehdyt toimenpiteet saavat organisaatioissa aikaan välittömiä, että pidemmän ajan tulosvaikutuksia. (Kauhanen, 2016, s. 17)

Jokaisen työnantajan on hyvä seurata työntekijöidensä työhyvinvointia, esimerkiksi viiden tärkeän mittarin kautta. Yksi tärkeimmistä mittareista on työntekijöiden tyytyväisyys, sillä tyytyväisyys heijastuu suoraan työn tehokkuuteen sekä laatuun. Tyytyväisyyttä voidaan seurata esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyiden avulla, mutta tämän lisäksi on hyvä myös kerätä palautetta avoimen keskustelun kautta. Avoin keskustelu ja palautteen kerääminen mahdollistavat sen, että kumpikin osa puoli, niin työnantaja ja työntekijä tietävät mitä työssä ja työympäristössä arvostetaan sekä missä voisi parantaa. Säännöllinen palaute myös ehkäisee asioiden pakkaantumista ja mahdollisesti voidaan välttää väärinkäsitykset. Työnantajan tehtävänä on myös seurata työntekijöiden psyykkistä ja fyysistä terveydentilaa, sillä nämä ovat pohja koko hyvinvoinnille. Stressi tai uupumus ovat merkkejä, joita voi olla vaikea havaita, mutta säännöllisillä terveystarkastuksilla näitä on mahdollista ehkäistä. Henkilöstön terveydentilaa ja jaksamista on muutenkin hyvä seurata, sillä kaikki eivät välttämättä hakeudu työterveyden piiriin ajoissa. Hyvinvoivat ja terveet työntekijät ovat työnantajan kannalta tärkeä voimavara. (Finla työterveys, 2024)

Lisääntyneet ja jatkuvat poissaolot saattavat olla merkkejä henkilöstön työhyvinvoinnin puutteesta. Poissaolot voivat olla merkkejä huonosta työergonomiasta, heikosta työilmapiiristä tai stressistä. Poissaolojen syitä on hyvä lähteä selvittämään sekä kehittämään uusia toimintatapoja, joilla voidaan ehkäistä poissaoloja. Parhaimmillaan hyvät toimintamallit mahdollistavat työntekijän paluun työtehtäviinsä ja vähentävät poissaoloja tulevaisuudessa. Sitoutumista kuvaavat mittarit kertovat siitä, kuinka sitoutunutta henkilökunta työhönsä on. Tällaisia mittareita ovat esimerkiksi suositusindeksi ja pysyvyys työpaikalla. Erilaisten mittareiden avulla saadaan tärkeää tietoa siitä, miten työntekijät omaavat yrityksen arvot ja työn merkityksellisyyden. Hyvinvoinnin kannalta erittäin tärkeää on johtamisen laatu ja se millaista esimerkkiä yrityksen johto henkilöstölle näyttää. Hyvä johtaja luo pohjan avoimelle keskustelulle, luottamukselle ja tiiviille työyhteisölle. Johtamisen laatua voidaan seurata esihenkilötyön arvioimisella, palautekeskusteluilla ja säännöllisellä kouluttautumisella. Johtamistyyllillä on suuri vaikutus henkilöstön hyvinvointiin ja sitä kautta yrityksen tulokseen. (Finla työterveys, 2024)

Kuva 11. Työhyvinvointi osana strategista henkilöstöjohtamista (mukailien Kunta- ja hyvinvointialueuetyöntajat, n.d.).



Työturvallisuuslaki määrittää työntajan velvollisuudet työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden saralla. Työntajan tulee huolehtia työympäristön ja toimintatapojen turvallisuudesta sekä seurata työntekijöiden hyvinvointia sekä turvallisuutta aktiivisesti. Työpaikan on tarjottava henkilöstölle ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa sekä laadittava kirjallinen toimintasuunnitelma, jossa käsitellään työpaikan olosuhteet, henkilöstön tarpeet ja mahdolliset tavoitteet. Työhyvinvointiin ja työntajan velvollisuuteen kuuluu myös järjestää työpaikalle työsuojelun edustaja, joka toimii henkilöstön edustajana, valvoo työhyvinvointia, seuraa ja kehittää toimintaa työpaikalla sekä neuvottelee työntajan kanssa mahdollisista parannuksista tai kehitysehdotuksista. Toimiva työhyvinvointi tarvitsee avointa keskustelua ja selkeää yhteistyötä työntajan ja työntekijöiden kesken. (Greenstep, 2023)

4 Tutkimuksen menetelmät ja lähtökohdat

Opinnäytetyön tutkimusosiota ja siinä käytettäviä menetelmiä on alun perin lähdetty suunnittelemaan toimeksiantajan tarpeiden pohjalta. Opinnäytetyön aiheena on etätyöskentely ja työhyvinvointi, joten luonnollisesti tutkimuskohteena ovat etätyötä tekevät ihmiset. Tutkimuskysymysten pohjalta päädyttiin laadulliseen tutkimusmenetelmään ja tekemään tutkimuskysely Webropol-työkalun avulla. Opinnäytetyön toimeksiantaja vastasi kyselyn kohderyhmän valikoitumisesta. Tutkimuskyselyn sisältö ja kysymykset ovat muodostettu toimeksiantajan kanssa käytyjen keskusteluiden ja tarpeiden pohjalta.

4.1 Tutkimuksen aineisto ja tutkimuskyselyn toteutus

Tutkimusaineisto kerättiin vastaajilta vuoden 2024 maaliskuussa. Tutkimuksen kohderyhmä oli Janakkalan kunnan konsernipalveluiden työntekijät, joita oli yhteensä 23 henkilöä. Kysely laadittiin Webropol-työkalulla ja kyselyn vastauslinkki lähetettiin toimeksiantajalle. Toimeksiantaja jakoi kyselyn kohderyhmälle sovitusti sähköpostilla. Kysely toteutettiin täysin anonymisti eikä minkäänlaisia henkilötietoja tai muita sellaisia tietoja kerätty, joista vastaajan voisi tunnistaa. Vastausaikaa kyselyyn oli kaksi viikkoa ja vastaaminen oli täysin vapaaehtoista. Ennen kyselyn lähettämistä kohderyhmälle lähetettiin alustuskirje, jossa kerrottiin kyselyn tarkoituksesta ja ajankohdasta. Vastausprosentti oli 91 %.

Kysely sisälsi 29 kysymystä, joista suurin osa oli kyllä tai ei -kysymyksiä. Kysymysten kohdalla pyydettiin myös antamaan vapaamuotoisia tarkentavia vastauksia, mutta lyhyet vastaukset riittivät. Kyselyn lopussa oli mahdollisuus antaa vapaasti palautetta. Kyselyä lähdettiin rakentamaan viiden eri kategorian pohjalta. Näitä olivat etätyöskentelyn taustat, työhyvinvointi, sosiaalisuus, etätyöskentelyn johtaminen ja luottamus. Jokainen kategoria sisälsi viidestä kuuteen kysymystä. Kysely jaettiin eri kategorioihin, jotta saadaan mahdollisimman kattava tutkimusaineisto vastaamaan toimeksiantajan tarpeita. Työnantaja ei ollut hetkeen teettänyt työhyvinvointikyselyä, joten tutkimus tuli juuri sopivaan ajankohtaan.

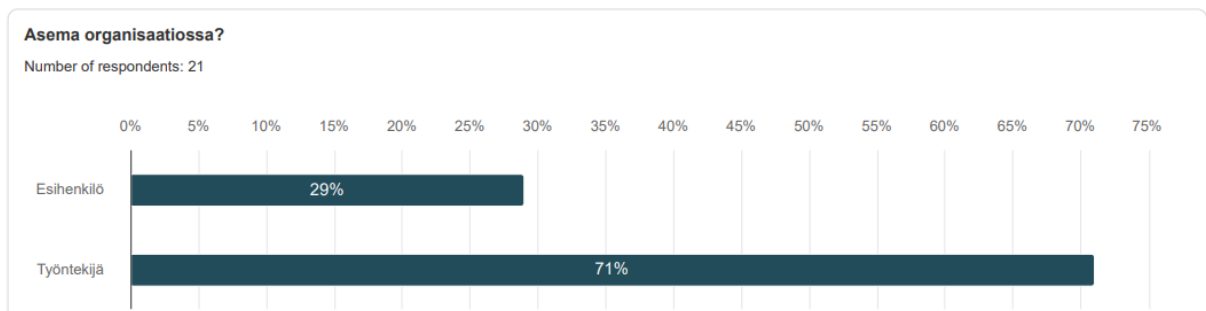
Tutkimuksen avulla kerättyä aineistoa on säilytetty vain opinnäytetyön tekijän omalla tietokoneella ja muistikortilla. Kummatkin ovat salasanasuojattuja eikä muilla ole mahdollisuutta päästä näihin käsiksi. Tutkimuksen tulokset ovat jaettu sovitusti toimeksiantajan kanssa.

Aineiston avulla saatiin kattava selvitys etätyötä tekevien työntekijöiden hyvinvoinnista. Samalla kerättiin myös palautetta työnantajalle ja saatiin kehittämissuhteita jatkoa varten.

4.2 Kyselyn tulokset

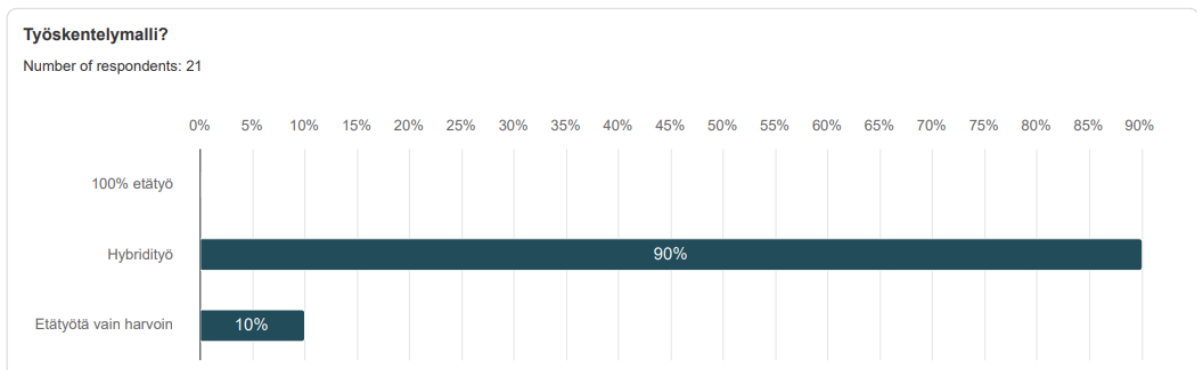
Tulokset ovat opinnäytetyössä havainnollistettu diagrammien avulla, joista näkyvät vastausprosentit ja vastausvaihtoehdot. Kuvat ovat otettu suoraan vastaajille tehdystä kyselystä. Lisäksi tulokset ovat avattu ja selitetty vielä sanallisesti. Tulokset sisältävät kyllä ja ei -vastauksia, vapaamuotoisia vastauksia sekä palautteen. Tulokset kerrotaan kategorija järjestyksessä, eli etätyöskentelyn taustat, työhyvinvointi, sosiaalisuus, johtaminen ja luottamus. Vapaamuotoisista vastauksista on tarkoituksellisesti jätetty kuva julkaisematta, mutta niitä avataan sanallisesti. Tulokset päättyvät vastaajilta tulleeseen palautteeseen sekä kehitysehdotuksiin.

Kuva 12. Kysely: Työntekijän asema organisaatiossa.



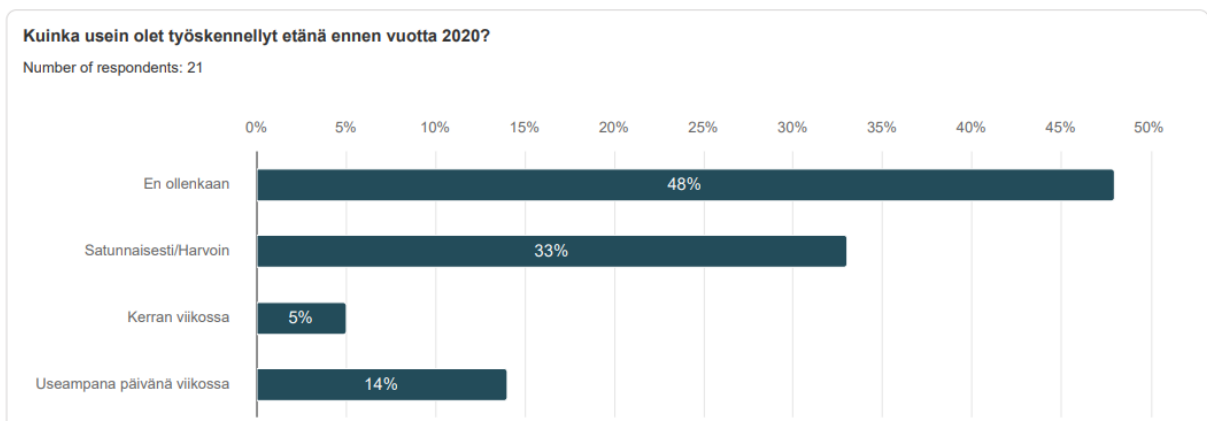
Kyselyyn vastanneista kuusi henkilöä toimii esihenkilön tehtävissä ja 15 henkilöä työntekijän roolissa. Työntekijöiden asemaa lähdettiin selvittämään toimeksiantajan toiveesta, vaikka opinnäytetyössä käsiteltävän tutkimuksen kannalta, ei työntekijän asemalla ole suurta merkitystä.

Kuva 13. Kysely: Etätyöskentelymalli.



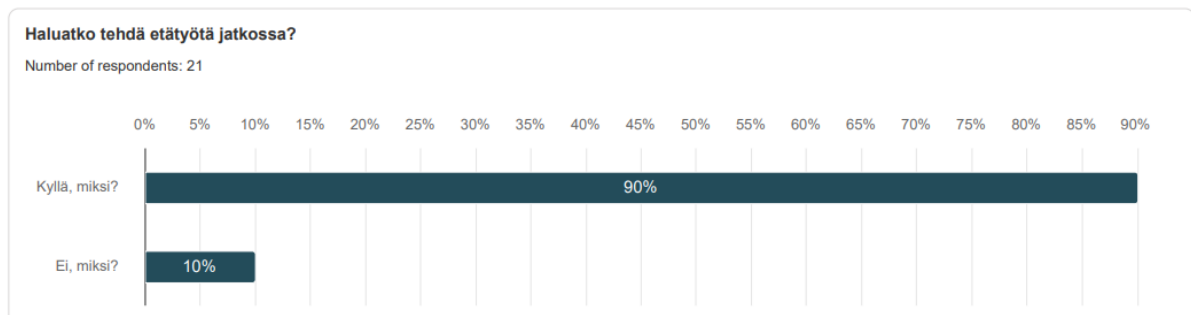
Kyselyyn vastanneista suurin osa, eli 90 % työskentelevät hybridimallin mukaisesti, eli osaksi toimistolla ja osaksi etänä. Vain 10 % vastanneista tekee etätyötä harvoin. Kokonaan 100 % etätyötä tekeviä työntekijöitä ei kyselyyn vastanneista löydy.

Kuva 14. Kysely: Työskentely etänä ennen vuotta 2020.



Kyselyssä selvitettiin myös työntekijöiden aikaisempaa kokemusta etätyöskentelystä. Suurin osa, eli 48 % vastaajista ei ollut tehnyt etätyötä koskaan ennen vuotta 2020. Myös satunnaisesti ja harvoin etätyötä tekeviä oli vastaajista 33 %. Kerran viikossa ja useampana päivänä viikossa etätyötä tekeviä oli huomattavasti vähemmän, eli 5 % ja 14 %.

Kuva 15. Kysely: Etätyöskentely jatkossa.



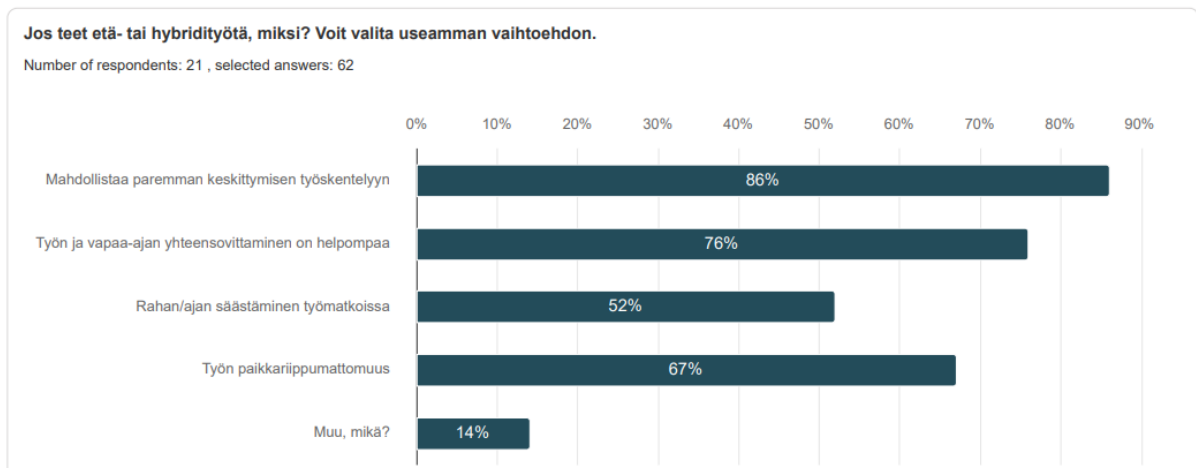
Toimeksiantaja tavoitteena on kyselyn avulla selvittää ovatko työntekijät halukkaita jatkamaan etätyöskentelyä jatkossa. Tuloksista käy ilmi, että suurin osa vastanneista toivovat etätyöskentelyn jatkuvan.

Tuloksista esille nousseita etätyöskentelyn jatkamisen kannalta oleellisia syitä:

- Joustavuus ja työrauha
- Aikaa palautua, ei tarvitse "laittautua" töitä varten
- Aamut ovat helpompia, ei tarvitse tehdä ylimääräisiä asioita, kuten auton puhdistamista lumesta
- Vapaa-aikaa jää käyttöön enemmän, kun ei ole työmatkoja
- Keskittyminen on helpompaa, ei jatkuvia keskeytyksiä
- Lisää hyvinvointia, kotiaskareita voi hoitaa taukojen aikana
- Työn mikrotauottaminen helpompaa
- Rahaa säästyy matka- ja ruokakuluissa
- Helpottaa muun elämän suunnittelua ja aikataulutusta
- Töiden aloittaminen aikaisemmin, töiden "urakointi" tehokkaampaa
- Etätyöskentely mahdollistaa paikkakuntien vaihtelun, mahdollistaa esimerkiksi iäkkäämpien sukulaisten auttamisen
- Työskentely ei keskeydy, vaikka olisi hieman flunssassa

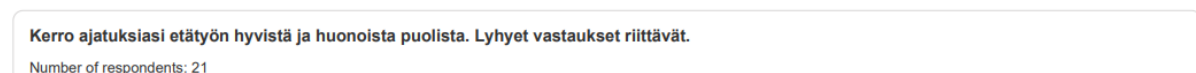
Tuloksista käy myös ilmi, että 10 % vastaajista ei haluaisi tehdä etätyötä jatkossa. Syitä tähän olivat muun muassa tunne siitä, että "puurtaa" yksin, eikä saa välttämättä työyhteisöltä täydellistä tukea työn suorittamiseen. Kotona ei myöskään ole välttämättä kunnollisia tiloja ja edellytyksiä etätyön tekemistä varten.

Kuva 16. Kysely: Etätyöskentelyn tuomat mahdollisuudet.



Etätyöskentely mahdollistaa paremman keskittymisen työskentelyyn sekä antaa mahdollisuuden sovittaa työn ja vapaa-ajan paremmin yhteen. Myös työn paikkariippumattomuuden katsotaan olevan yksi etätöiden tuoma mahdollisuus. Rahan ja ajan säästäminen työmatkoissa ovat myös vastaajien mieleen. Vastaajista 86 % kuitenkin katsoo, että yksi tärkeimmistä kriteereistä etätöiden tekemisen kannalta, on juuri keskeytyksetön työskentely. Muita esille nousseita huomioita olivat työajan lyheneminen, työstä parempi palautuminen ja asiantuntijatyön epäsäännöllisyys.

Kuva 17. Kysely: Ajatuksia etätöiden hyvistä ja huonoista puolista.



Vastaajilta kerättiin vapaamuotoisia vastauksia liittyen etätöiden hyviin ja huonoihin puoliin. Kysymyksen kohdalla vastausprosentti oli 100 %, eli jokainen vastaaja on antanut vapaamuotoisen kommentin kysymykseen.

Vastauksista esille nousseita etätöiden hyviä puolia:

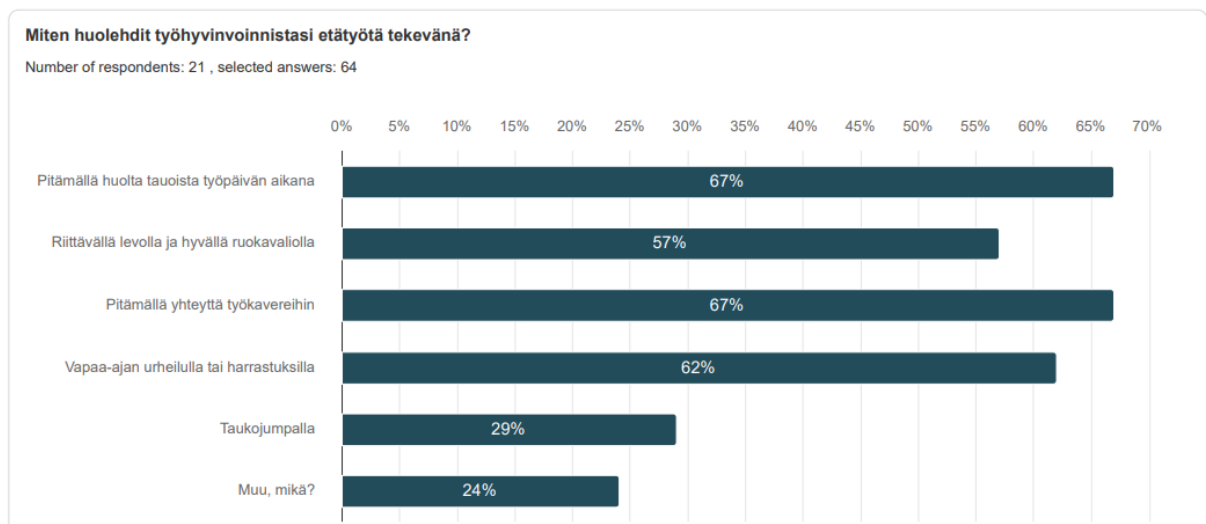
- Työn merkityksellisuuden korostuminen
- Keskittyminen ja rauha
- Palvelee asiantuntijatyötä

- Puhelinvaihteen ja asiakaspalvelun hoitaminen on helpompaa rauhallisessa kotiympäristössä
- Työnteko ei keskeydy ja ajatus ei katkea
- Ajan säästyminen, työajan sovittaminen, joustavuus
- Hybridityö tuo koko tiimille joustoa, suora vaikutus työhyvinvointiin
- Tehokkuus
- Lähietäpalaverit

Vastauksista esille nousseita etätyöskentelyn huonoja puolia:

- Sosiaalisten kontaktien vähentyminen
- Tiedonjako heikompaa, hiljainen tieto jää uupumaan
- Yksinäisyys, spontaanit keskustelut jäävät puuttumaan
- Vapaa-ajan ja työn ”raja” saattaa hämärtyä
- Koti muistuttaa töistä, työvälineet näkyvillä
- Työkavereiden tuki ei ole niin lähellä
- Perehdyttäminen hitaampaa ja ”kiinnittyminen” työpaikkaan vaikeampaa
- Työyhteisön yhteiset kokemukset jäävät vajavaisiksi

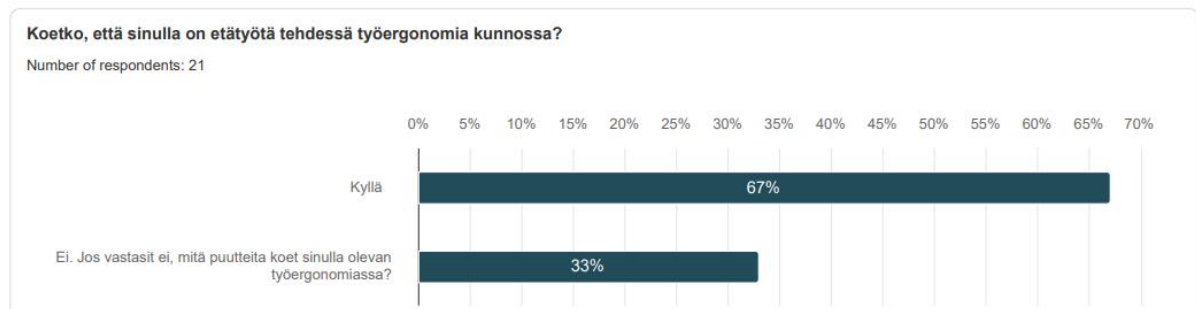
Kuva 18. Kysely: Työhyvinvointi etätyössä.



Tämä kysymys oli monivalintakysymys, eli henkilö on saanut valita useamman vastauksen vaihtoehdoista. Työhyvinvoinnin edistäminen on erittäin tärkeää ja siihen vaikuttaa moni

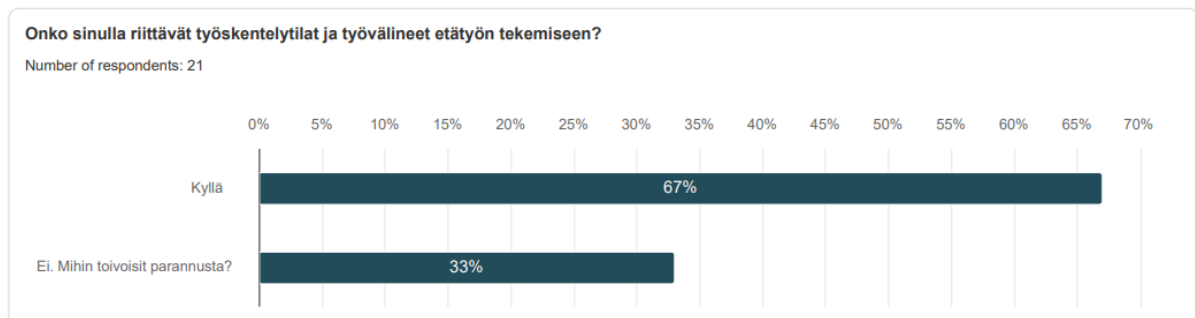
seikka. Vastaajien mielestä kolme tärkeintä hyvinvointia edistävää tekijää ovat työpäivän tauottaminen, yhteydenpito työkavereihin ja vapaa-ajan harrastuksista huolehtiminen. Myös riittävä lepo ja hyvä ruokavalio on vastaajien mukaan tärkeä osatekijä työhyvinvoinnissa. Muita vastauksissa esille nousseita asioita ovat mikrotauot, kuten pyykinkoneen täyttäminen, lyhyet ulkolenkit, työergonomiaan panostaminen, fyysisten tapaamisten järjestäminen, verkostoituminen työssä ja vapaalla. Monet vastaajista myös käyttävät työpuheluihin kuluvan ajan hyödyksi ja menevät pienelle happihyppelylle tai pihakierrokselle.

Kuva 19. Kysely: Työergonomia.



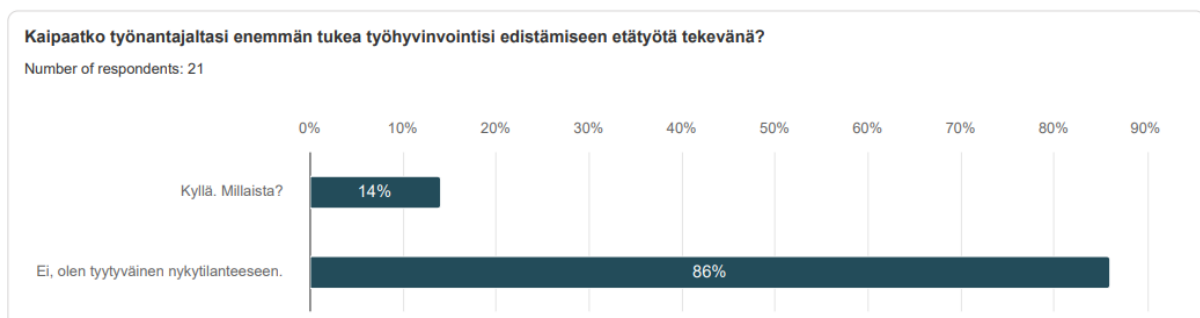
Toimiva työergonomia on työhyvinvoinnin kannalta yksi oleellisimmista asioista. Vastaajista kuitenkin 33 % kokee, että työergonomia on puutteellista. Suurin este hyvälle työergonomialle vastaajien mukaan on puuttuva työpöytä ja kunnollinen työtuoli. Vastaajat toivoisivat sähköpöytää myös kotioloihin, mutta tämä on haasteellista tilan puutteen ja sähköpöytien hintojen vuoksi. Kotioloissa saatetaan käyttää pelkästään läppäriä työskentelyyn tai töitä tehdään yhden näytön varassa. Useampi vastaaja kaipaisi kotioloihin useampaa näyttöä. Sopivan työasennon löytyminen on myös hankalampaa, sillä työpiste saattaa olla kiinteä. Kaikilla ei ole mahdollisuutta rakentaa kotiin täydellistä työpistettä, eikä kaikilla ole välttämättä erillistä työhuonetta.

Kuva 20. Kysely: Työvälineet ja etätyöskentely.



Noin 67 % vastaajista kokee, että heillä on riittävät työskentelytilat ja välineet etätyöskentelyn tekemiseen, kun taas 33 % vastaajista kokee, että näin ei ole. Suurimpia puutteita ovat sähköpöydän ja työskentelytilan puuttuminen. Vastaajat toivovat myös päivitystä kalusteisiin ja laitteisiin. Näillä oletetaan vastaajan tarkoittavan esimerkiksi työasemaa tai puhelinta. Vastauksista käy myös ilmi, että puhelintyöskentelijät kaipaavat parempia kuulokkeita työn tekemistä varten.

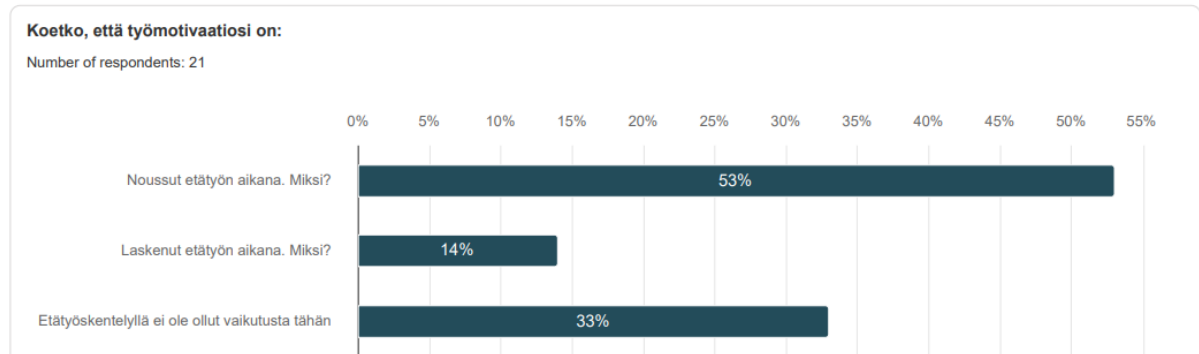
Kuva 21. Kysely: Työntekijän tukeminen.



Suurin osa kyselyyn vastanneista on sitä mieltä, että työnantajan tuki etätyötä tekeväälle on riittävää. Kun taas 14 % vastaajista kokee kaipaavansa lisää tukea työhyvinvointinsa edistämiseksi. Vastauksista nousee ilmi työergonomiaan ja laitteisiin panostaminen sekä toivotaan enemmän etuja, jotka voisivat lisätä työhyvinvointia. Tällaisia etuja ovat esimerkiksi lounasetu ja liikuntaedut. Vastaajat kokevat kuitenkin, että etujen lisääminen nykyisessä

maailmantilanteessa saattaa olla hankalaa kohonneiden kustannusten takia. Myös ajanpuute keskustella ja pohtia tulevaa, koetaan ongelmalliseksi työhyvinvoinnin kannalta.

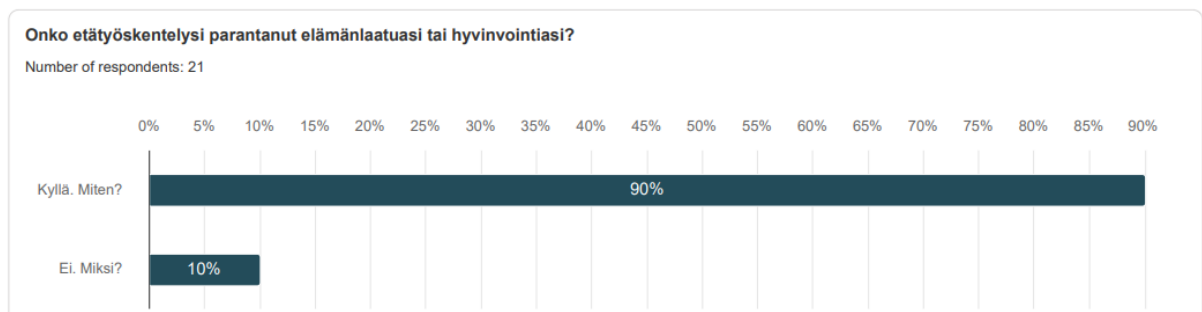
Kuva 22. Kysely: Työmotivaatio.



Motivaatio on yksi työhyvinvoinnin kulmakivistä. Vastaajista 53 % kertoo työmotivaation nousseen etätöyön aikana. Vastaajien mukaan suurin syy lisääntyneeseen motivaatioon on kohonnut vireystila, sillä etänä työskentely ei kuormita työntekijää niin paljon ja matkustelu työn puolesta jää vähemmälle. Työn tekeminen koetaan helpommaksi, sillä työskentely ei ole paikkariippuvaista tai kellonaikaan sidottua. Liikunnalle ja omalle elämälle jää enemmän aikaa.

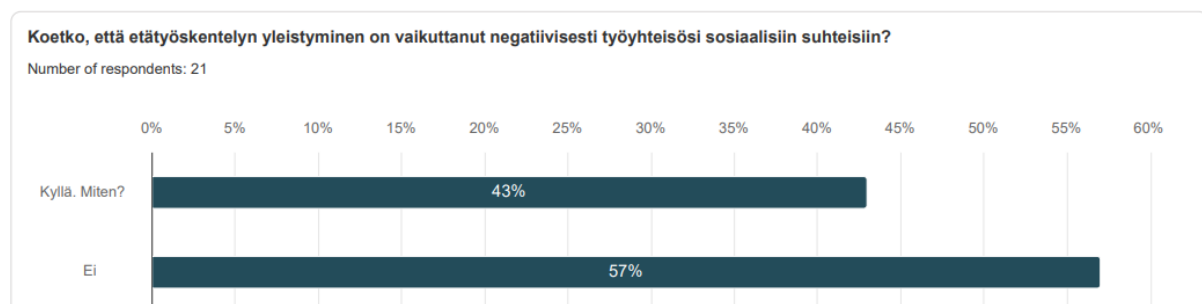
Etätöyöt saattavat vaikuttaa myös toisella tavalla, sillä 14 % vastaajista kertoo motivaation laskeneen etätöiden aikana. Motivaation laskuun ovat vaikuttaneet kontaktien väheneminen, yksinäisyyden tunne ja irrallisempi olo omasta työyhteisöstä. Vastauksista nousee esille myös huomio korona-ajan 100 % etätöskentelystä, joka on jättänyt pysyvän ”kammon” etätöistä. Loput vastaajista eivät ole huomanneet etätöiden vaikuttavan työskentelymotivaatioon nostavasti tai laskevasti.

Kuva 23. Kysely: Elämänlaatu ja etätyöskentely.



Etätöiden katsotaan parantavan elämänlaatua, sillä 90 % vastaajista kokee, että elämänlaatu ja työhyvinvointi ovat parantuneet etätöiden myötä. Vastauksista esille nousee henkisen hyvinvoinnin tärkeys, vapauden tunne ja joustavampi arki. Etätöiden katsotaan myös mahdollistavan parempaa hoitoa lemmikeille, sillä lemmikit eivät joudu viettämään aikaa yksin kotona ollessaan. Tämä mahdollistaa myös säännöllisemmän lenkkeilyn koiran kanssa. Osa vastaajista kokee myös, että on pystynyt sitoutumaan perhesuhteisiin paremmin, sillä työskentely ei välttämättä vaadi muuttamista toiselle paikkakunnalle. Loput vastaajista kokevat, että etätöet eivät välttämättä ole tuoneet juurikaan vaikutusta elämänlaatuun, mutta kokevat silti, että mahdollisuus etätyöskentelyyn on suuri etu.

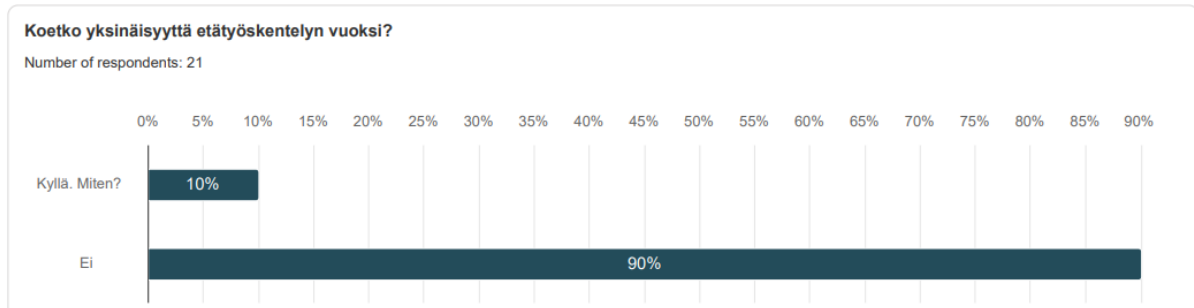
Kuva 24. Kysely: Työyhteisön sosiaaliset suhteet.



Etätyöskentely saattaa muuttaa työsuhteita, sillä 43 % mukaan vastaajista etätyöskentely vaikuttaa negatiivisesti työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin. Vastaajien mukaan fyysiset näkemiset ovat vähentyneet huomattavasti eikä olla enää niin tietoisia siitä mitä työkaverille kuuluu. Isoksi ongelmaksi nostetaan myös se, että ei välttämättä osata tukea kollegaa tai olla edes tietoisia kollegan tarvitsemasta tuesta. Myös uusien työntekijöiden koetaan jäävän enemmän tuntemattomiksi ja perehdyttäminen saattaa olla hankalampaa. Vuorovaikutuksen

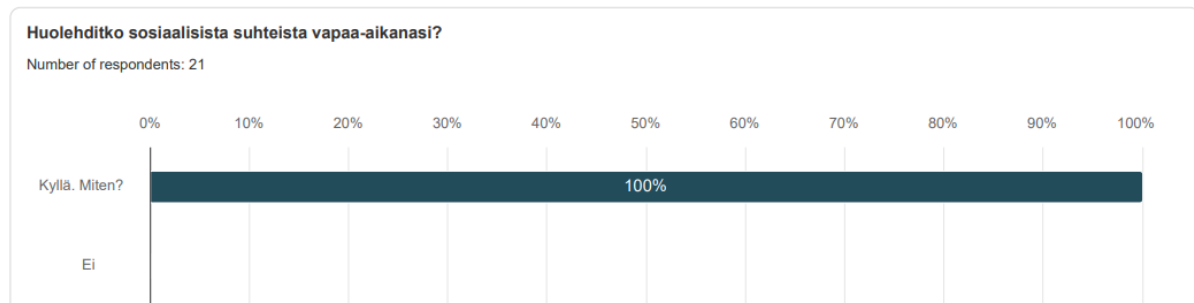
kerrotaan myös muuttuneen vähäisemmäksi. Suurin osa vastaajista on kuitenkin sitä mieltä, että etätyöskentely ei ole vaikuttanut negatiivisesti työyhteisöön.

Kuva 25. Kysely: Yksinäisyys etätyöskentelyssä.



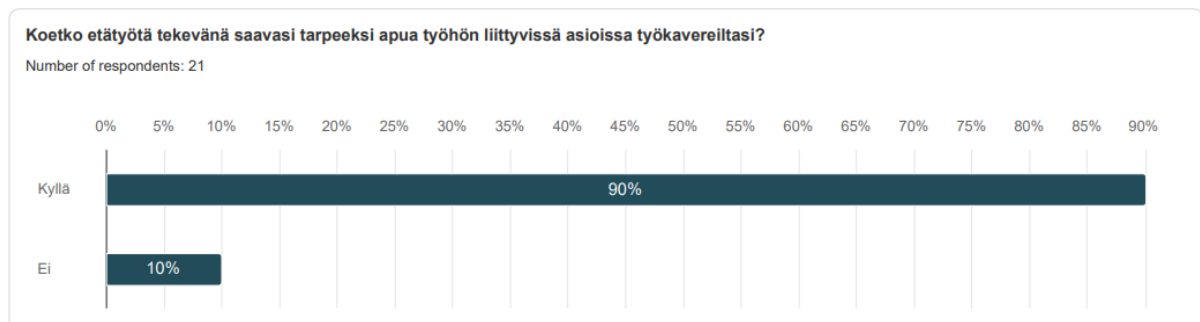
Mielenkiintoista kyllä, mutta suurin osa etätyöskentelijöistä ei kuitenkaan koe yksinäisyyttä etätyöskentelyn vuoksi. Monissa vastauksissa esille on noussut kontaktien vähentyminen, työkavereiden ikävöinti, työyhteisön puute, mutta tämä ei silti ole vastaajien mukaan vaikuttanut yksinäisyyden tunteeseen.

Kuva 26. Kysely: Sosiaaliset suhteet ja vapaa-aika.



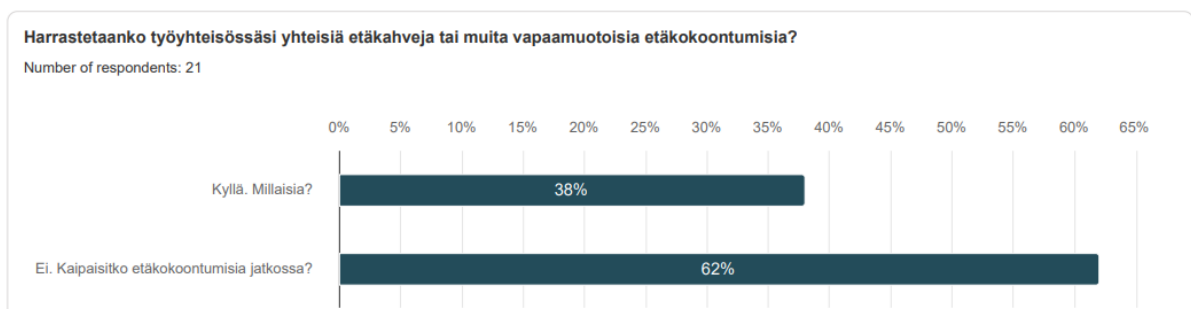
Etätyöskentelyn vastapainoksi on tärkeää huolehtia sosiaalisista suhteista. Vastaajista jokainen, eli 100 % vastanneista kertoo huolehtivansa sosiaalisista suhteistaan työajan ulkopuolella. Ehdottomasti suurin osa vastauksista liittyy ajan viettämiseen perheen ja ystävien kanssa sekä harrastamalla mieluisaa liikuntaa. Vastaajat kertovat, että ystävien ja sukulaisten kanssa vietetty aika ja yhteydenpito puhelimitse ovat hyvää vastapainoa etätyöskentelylle.

Kuva 27. Kysely: Avun saaminen etätyössä.



Suurin osa eli 90 % vastaajista kertoo saavansa tarpeeksi apua työhön liittyvissä asioissa kollegoiltaan. Etätyötä tekevällä henkilöllä saattaa helposti nousta kynnyks avun pyytämiseen, sillä päivittäiset kontaktit tai yllättävät kuulumisten vaihtamiset ovat saattaneet jäädä jopa kokonaan. Etätyötä ja yhteydenpitoa helpottamaan on tietysti erilaisia työkaluja, kuten Zoom tai Teams, mutta nämä eivät välttämättä korvaa fyysisiä kohtaamisia. Vastaajista 10 % kertoo, että eivät koe saavansa riittävää apua etätyötä tekevänä.

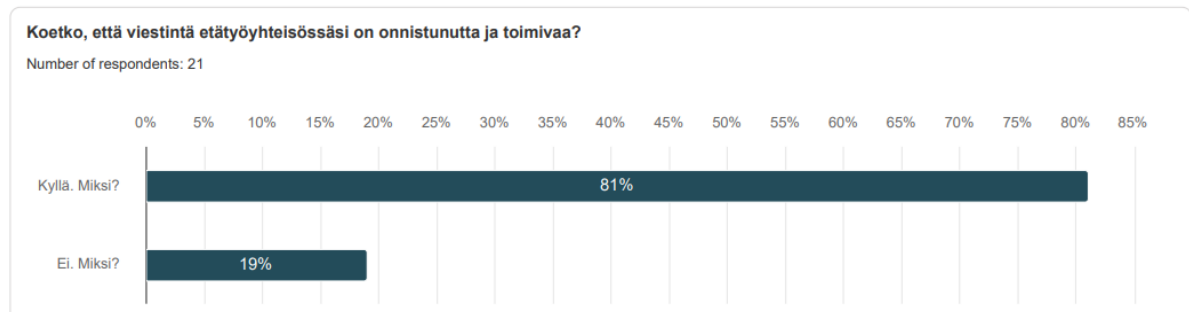
Kuva 28. Kysely: Etäkokoontuminen.



Etäkokoontumisten katsotaan olevan hyvä tapa pitää työyhteisön ilmapiiri toimivana ja lisätä yhteisöllisyyttä. Vastaajista 38 % kertoo, että työyhteisössä harrastetaan etäkokoontumisia. Vastaajat kertovat etäkokoontumisten olleen yleisempiä korona-aikana, kun työkavereitaan ei nähnyt lähes ollenkaan. Aikaisemmin etäkokoontumiset koostuivat kahvihetkestä, ruokahetkestä ja kuulumisten vaihtamisesta, mutta nykyään etäkokoontumiset ovat muuttaneet muotoaan. Kuulumiset vaihdetaan lähinnä viikkopalaverien yhteydessä, eikä enää varata kokousaikaa pelkästään kahittelua varten. Vastaajista 62 % kertoo, että ei kaipaa enää ylimääräisiä etäkokoontumisia, sillä työkavereita näkee useammin kuin aikaisemmin. Myös kokousten määrä koetaan ongelmalliseksi, joten ylimääräisiä Teams kokouksia ei haluta. Vastaajat kertovat, että puhelu kollegalle ja tuntojen purkaminen on

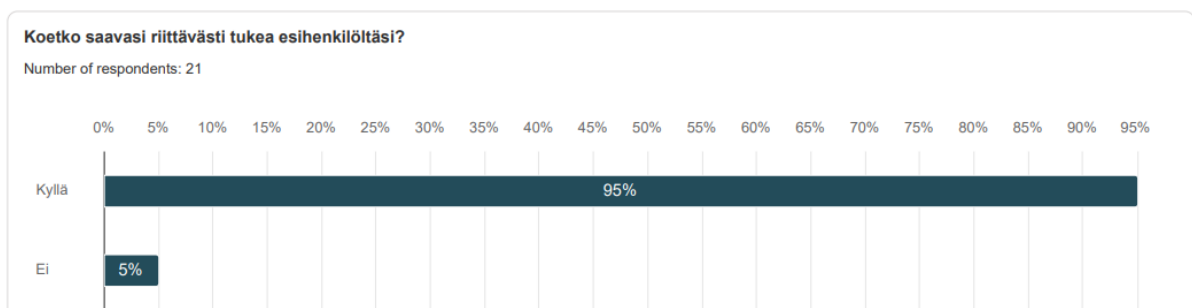
riittävä tapa saada sosiaalisuutta ja tukea päivään. Suurimmalle osalle vastaajista kuulumisten vaihtamiseen tarkoitettu kokous ei ole enää niin tarpeellinen kuin se aikaisemmin on ollut.

Kuva 29. Kysely: Viestintä etätyöyhteisössä.



Vastaajat kertovat, että suosituin yhteydenottoväline on ehdottomasti Teams. Sen avulla pystytään tarkistamaan, onko kollega tavoitettavissa vai palaverissa. Viestinnän koetaan myös olevan nopeaa ja tehokasta. Myös soittamisen ja sähköpostin tehokkuus nousee esille vastauksissa. Erittäin hyvänä pointtina kommentaista nousee esille, että suurin osa viestinnästä on hoidettu ennenkin sähköisesti, joten viestinnän onnistumiseen ei välttämättä vaikuta se, että onko työyhteisö etänä vai ei. Suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että viestintä on onnistunutta ja toimivaa, mutta vastauksista käy myös ilmi se, että aina viestinnässä ei kuitenkaan onnistuta. Joskus riittävä viestintä saattaa unohtua tai se ei tavoita oikeita henkilöitä. Viestintään ei voida koskaan panostaa liikaa.

Kuva 30. Kysely: Esihenkilön tuki.



Vastaajista 95 % kokee saavansa riittävästi tukea esihenkilöltä ja vain 5 % vastaajista kokee, että tuen saamisessa on parannettavaa.

Kuva 31. Kysely: Esihenkilön toiminta.

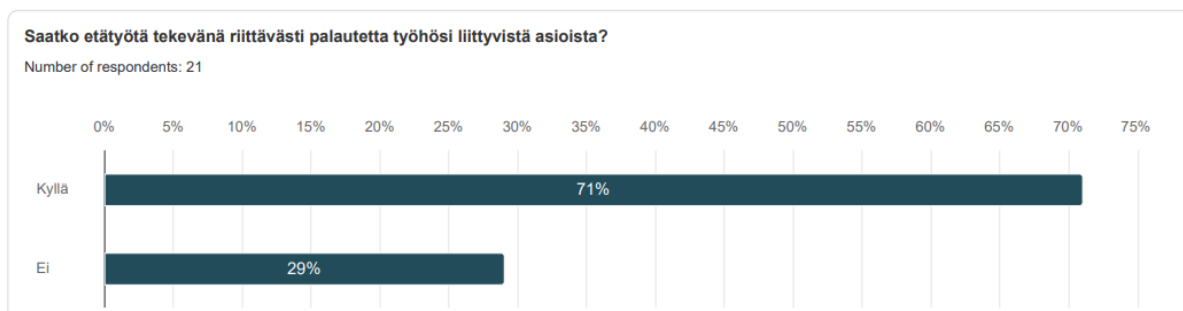
Miten esihenkilösi toiminta näkyy sinulle päivittäisessä etätyöskentelyssä? Vapaa vastaus.

Number of respondents: 21

Esihenkilön toiminta on erittäin tärkeää, joten kyselyn avulla on haluttu selvittää esihenkilön toimintaa ja miten se näkyy päivittäisessä työskentelyssä. Kysymykseen on pyydetty vapaamuotoinen vastaus.

Vastauksia kysymykseen on tullut paljon. Vastaaajat kertovat, että monelle heistä riittää jo se, että tietää esihenkilön olevan valmiina auttamaan. Useat vastaajat kertovat, että esihenkilö vastaa ja reagoi nopeasti, oli se sitten sähköpostitse tai puhelimen kautta. Vuorovaikutus on molemmin puolta ja aloitteellista. Esihenkilön kiinnostus työntekijän asioihin koetaan hyvänä asiana ja työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Monet myös kertovat esihenkilön antavan työntekijöilleen tarpeeksi vapautta, esimerkiksi etäpäiviä ei kyseenalaisteta tai ”kytätä”. Vastauksista myös ilmenee, että useimmat työtehtävät vaativat paljon itseksensä työskentelyä ja oma-aloitteisuutta, joten etätyön tuoma ja esihenkilön sallima vapaus ovat edukseen. Vastaaajat eivät vaadi esihenkilöiltä jatkuvaa yhteydenpitoa, mutta kaipaavat apua ja tukea silloin kun sitä pyydetään. Vastaaajat kokevat nykyisen järjestelyn suurimmilta osin toimivaksi.

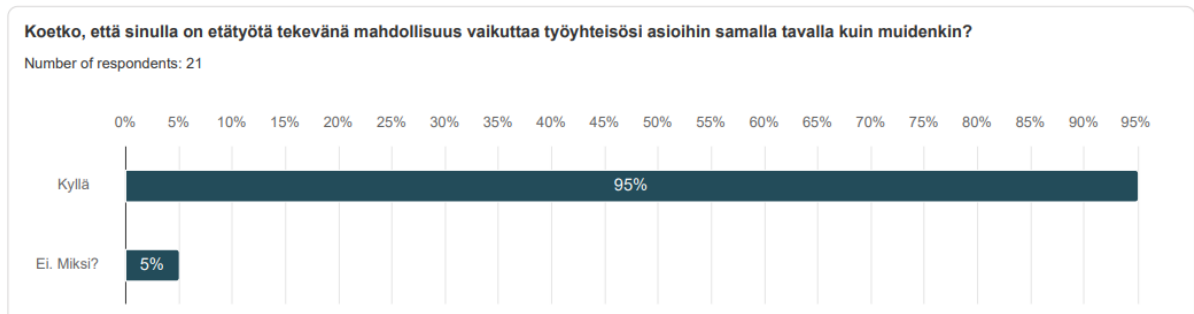
Kuva 32. Kysely: Palautteen antaminen.



Vastaaajista 29 % kertoo, että ei saa riittävästi palautetta työhön liittyvissä asioissa. Kun taas 71 % vastaajista kertoo saavansa tarpeeksi palautetta liittyen työhön. Palautteen antaminen on hyvin tärkeää, sillä tällöin niin työntekijä kuin työnantaja tietää missä mennään.

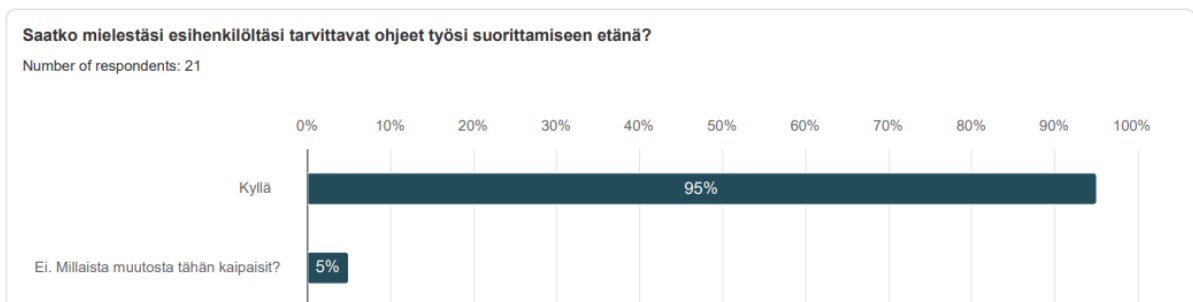
Palautteen antajana voi olla kumpi tahansa osapuoli.

Kuva 33. Kysely: Vaikuttaminen työyhteisössä.



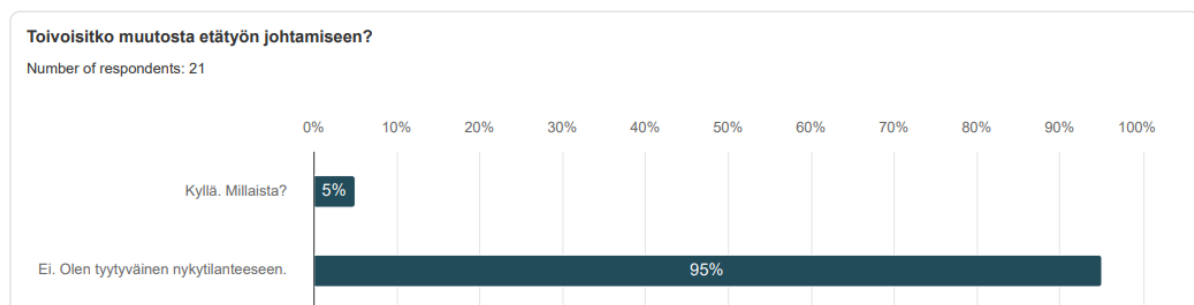
Suurin osa vastaajista, eli 95 % kokee, että hänellä on etätyötä tekevänä henkilönä samanlainen vaikuttamisen mahdollisuus työyhteisön asioihin kuin muillakin. Vastaajista 5 % kokee kuitenkin, että näin ei ole. Suurimpana syynä tähän pidetään sitä, että spontaanit keskustelut jäävät käytännössä hyvin minimiin, eikä ideointi ole välttämättä yhtä vuorovaikutuksellista.

Kuva 34. Kysely: Työ-ohjeet.



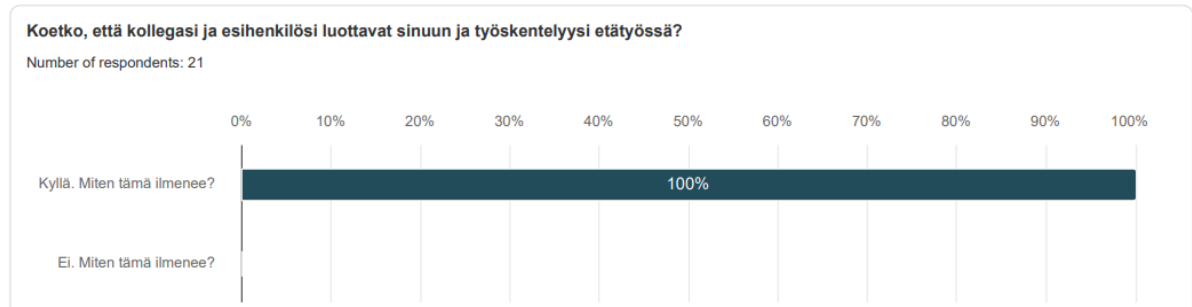
Vastaajista 5 % kertoo, että ei koe saavansa tarpeeksi ohjeistusta työn suorittamiseen etänä. Ongelmana pidetään resurssien ja ajan riittämättömyyttä. Suurin osa vastaajista kokee saavansa riittävät ohjeet työn suorittamista varten.

Kuva 35. Kysely: Johtaminen ja etätyö.



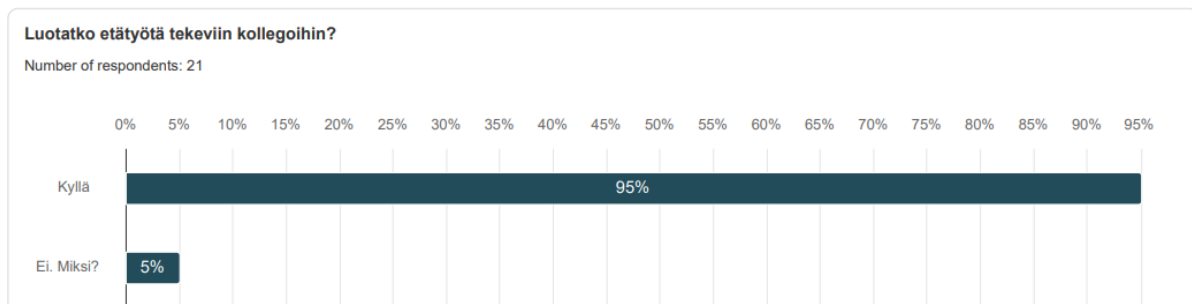
Kyselystä selviää, että vastaajista 95 % on tyytyväisiä nykytilanteeseen eivätkä juuri tällä hetkellä kaipaavat muutosta etätöiden johtamiseen. Muutosta kaipaavat vastaajat kuitenkin kertovat, että kaipaavat enemmän positiivista palautetta ja palautetta ylipäätään. Säännöllinen palautteen antaminen tekee työskentelystä merkityksellisempää ja työntekijä kokee, että hänen työpanoksellaan on tarkoitus.

Kuva 36. Kysely: Luottamus etätöskentelyssä.



Luottamus on kaiken kulmakivi ja tämän kysymyksen kohdalla vastaajat ovat yksimielisiä, eli 100 % vastaajista kokee, että kollegat ja esihenkilöt luottavat työntekijöihinsä tämän ollessa myös etänä. Vastauksista korostuu selkeästi, että luottamus on molemminpuolista, jolloin se on toimivaa. Työtä saa tehdä paikkariippumattomasti, mikä antaa joustoa työntekijän arkeen. Tällaista joustoa osataan arvostaa, mikä taas lisää luottamusta työyhteisön välillä. Vastaajat kertovat, että luottamus ei ole saanut kolausta, hommat hoituvat ja tuloksellisuus puhuu puolestaan. Silloin tällöin saattaa tietysti epärointiä herätä ja silloin kannattaakin kysyä suoraa palautetta ja tällä tavalla selvittää asia pikimmiten.

Kuva 37. Kysely: Luottamus ja kollegat.



Vastaajista 95 % kertoo luottavansa myös etätyötä tekeviin kollegoihinsa ja vain 5 % kertoo, että ei luota. Vastaukset tukevat edeltävän kysymyksen vastauksia ja niiden pohjalta voidaan todeta, että työyhteisön sisällä vallitsee luottamus kollegoitaan kohtaan.

Kuva 38. Kysely: Luottamuksen edistäminen.

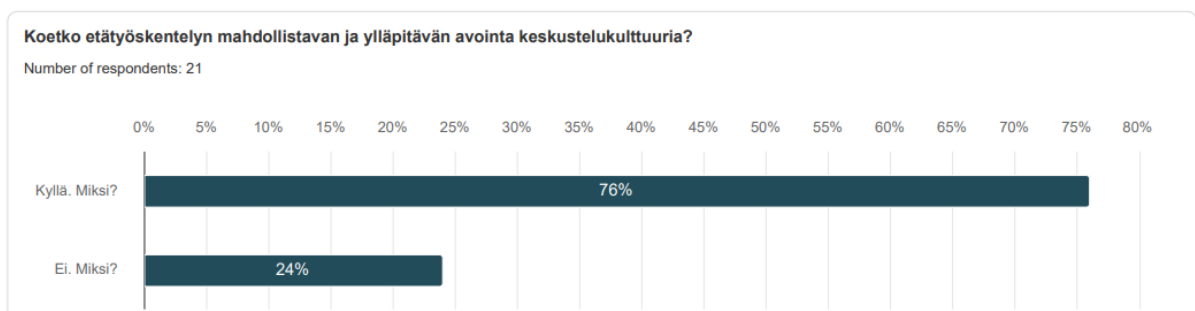
Miten luottamusta voidaan mielestäsi edistää etätyössä? Vapaa vastaus.

Number of respondents: 21

Luottamusta voidaan ylläpitää ja edistää työyhteisössä sopimalla yhteiset säännöt ja pitämällä niistä kiinni. Jokaisen tulisi huolehtia ”omasta tontistaan” ja antaa kollegoilleen työskentelyrauha. Pidetään sovituista asioista kiinni ja kommunikoidaan tiimin kesken. Tuodaan työyhteisölle näkyväksi oma tekeminen ja tavoitettavuus, vaikka työskennellään paikkariippumattomasti. Kerrotaan ja opetetaan etätyöskentelystä niille, jotka eivät sitä vielä täysin ymmärrä. Uskotaan muihin ja pidetään yllä omaa työmoraalia. Nostetaan epäkohdat esille ja tartutaan niihin. Tutustutaan työkavereihin myös syvällisemmällä tasolla.

Vastaajat olivat vastanneet tähän kysymykseen erittäin kattavasti ja monipuolisesti. Vastauksista nousee esille luottamus ja usko omaan työyhteisöön.

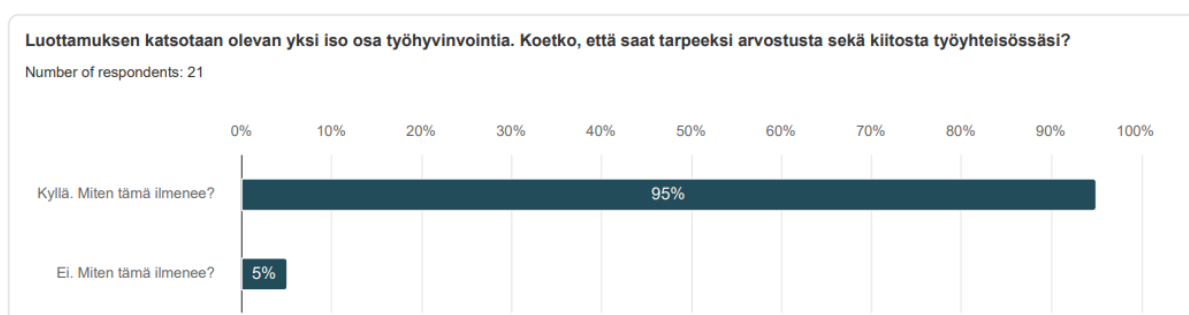
Kuva 39. Kysely: Keskustelukulttuuri.



Etätyöskentely ja siihen liittyvä keskustelukulttuuri jakaa vastaajien keskuudessa mielipiteitä enemmänkin. Vastaajista 76 % kokee, että etätyöskentely mahdollistaa ja ylläpitää avointa keskustelukulttuuria. Vastaajat kokevat, että avoin keskustelukulttuuri on ollut olemassa jo ennen etätyöhön siirtymistä, joten sitä on helppo ylläpitää. Monet vastaajista myös nostavat

esille, että paras työskentelymalli avoimen keskustelukulttuurin ylläpitämiseksi on hybridityö, joka mahdollistaa niin etätyöskentelyn ja toimistolla käymisen hyvät puolet. Vastaajista 24 % kertoo, että etätyöskentely ei välttämättä ylläpidä avointa keskustelukulttuuria. Vastauksista nousee esille, että täysin etätyötä tekevät jäävät pois keskusteluista ja yhteydenpito ei välttämättä ole täysin luontevaa. Hyvänä pointtina nostetaan esille se, että etäkeskusteluista jäävät pois mikroeleet ja ilmeet, mikä antaa väärinkäsityksille paljon tilaa.

Kuva 40. Kysely: Arvostus työyhteisössä.



Vastausten perusteella koetaan, että spontaani kiittäminen hyvin tehdystä työstä on yleensä se merkityksellisin. Vastaajista 95 % kokee, että saa arvostusta tehdystä työstä työyhteisön sisällä. Arvostus näkyy kiitoksina, hyvänä palautteena, vahvuuksien tiedostamisena ja koko tiimin tukemisena. Palautteen antaminen koetaan hyvin tärkeänä ja sitä toivotaan jatkossa saatavan myös enemmän. Esille nostetaan huomio siitä, että uusi tai kokemattomampi työntekijä saattaa tarvita palautetta useammin kuin kokenut kollega. Tällöin työntekijä tietää missä mennään ja voi saada lisää varmuutta työskentelyyn. Esihenkilön tehtävänä olisi tiedostaa ja tunnistaa henkilöt, jotka kaipaavat enemmän palautetta. Tietenkään tämä ei ole yksinään esihenkilön tehtävä, vaan koko työyhteisön – palaute voi tulla myös kollegalta. Vastaajista 5 % kertoo, että ei koe saavansa tarpeeksi arvostusta tai kiitosta työyhteisössä. Työn ollessa hyvin itsenäistä ja itseohjautuvaa, koetaan että omasta työskentelystä ei juurikaan saada palautetta eikä työntekijä koe erityistä arvostusta. Palautetta ei myöskään aina haluta itse pyytämällä pyytää, vaan sitä toivotaan saavan myös spontaanisti töiden ohessa. Palautekeskustelut ovat tärkeitä kanavia palautteen antamista varten.

Kuva 41. Kysely: Palautteen antamisen ja vaikuttamisen mahdollisuus.

Anna vapaasti palautetta tai kehitysehdotuksia etätyöskentelyyn liittyen. Nyt on mahdollisuus vaikuttaa!

Number of respondents: 21

Kyselyn viimeisessä vaiheessa on annettu mahdollisuus antaa palautetta ja kehitysehdotuksia vapaamuotoisesti. Palautetta tuli runsaasti ja tässä muutamia huomion arvoisia asioita:

- Etätyön ohjeistus kerää kiitosta
- Etätyön mahdollisuutta toivotaan jatkossakin
- Hybridimallia kannatetaan
- Yhteiset toimistopäivät ovat hyvä idea
- Työssä jaksamisen katsotaan parantuneen
- Itsenäisyys ja luottamus ovat työyhteisössä tärkeitä asioita
- Etätyöskentelylle sovitava yhteiset raamit
- Verkostoitumisen mahdollisuutta parannettava
- Etätyöskentelyn katsotaan lisäävän työskentelyn tehokkuutta
- Teams-palaverin mahdollisuutta toivotaan jokaiseen kokoukseen
- Uusien työntekijöiden perehdyttämiseen on kiinnitettävä huomiota
- Etätyö mahdollistaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen ja energiaa jää töiden jälkeen myös muuhun
- Etätyö tukee selkeää kokonaisuutta työviikosta, kun useammat asiat ovat kalenterissa jo etukäteen
- Huomioitava myös etätyön myötä erkaantuneet ja yksinäisyyttä kokevat työntekijät

4.3 Keskeisimmät huomiot tuloksista

Kyselyn ollessa suhteellisen pitkä, ovat vastaajat käyttäneet kiitettävästi aikaa vastataksaan ja perehtyäksään kyselyyn. Kyselyn avulla saadaan tärkeää tietoa siitä, miten työntekijät kokevat etätyöskentelyn ja sen hyvät ja huonot puolet. Kuten oli oletettavissa ennen kyselyä, etätyö on kasvattanut suosiotaan ja se katsotaan lisäävän hyvinvointia niin töissä kuin vapaa-ajalla. Etätyö on kauan toivottu vapaus, joka perustuu luottamukseen työnantajan ja työntekijän välillä. Vastauksista nousee esille, että työntekijät arvostavat tätä luottamuksen osoitusta ja haluavat pitää siitä kiinni. Etätyöskentely ei ollut vastaajille kovinkaan tuttua ennen vuotta 2020, mutta sen jälkeen suurin osa on siirtynyt etätyöskentelyyn joko osaksi tai

kokonaan. Hybridi-malli on erittäin suosittu työskentelymalli, sillä se yhdistää niin rauhassa tehtävän etätyöskentelyn, kuin sosiaaliset tilanteet ja verkostoitumisen toimistolla.

Viime aikoina uutisissa on paljon puhuttu ”toimistopakosta” ja kuinka työntekijöitä kutsutaan takaisin työpaikalle. Kyselyn vastauksista ilmenee, että etätyötä halutaan jatkaa jatkossakin, mutta yhteiset toimistopäivät ovat toivottu asia. Palaaminen vanhaan käytäntöön, eli jokapäiväiseen työskentelyyn toimistolla, ei ole enää vaihtoehto. Etätyö on vaikuttanut positiivisesti työhyvinvointiin, mikä taas pitkällä tähtäimellä on työnantajan eduksi. Etätyö ei pelkästään ole täynnä positiivisia asioita, sillä se on saattanut vaikuttaa työntekijän työergonomian toimivuuteen, sosiaalisiin suhteisiin ja työympäristöstä etäännyttämiseen. Suurimpana ongelmana koetaan olevan riittävien työskentelytilojen riittämättömyys ja huono työergonomia. Osa vastaajista kokee myös ikävöivänsä työkavereitaan ja spontaaneja keskusteluita. Myös hiljaisen tiedon siirtymisen katsotaan vähentyneen, mikä on ollut aikaisemmin helpompaa, kun asiat ovat tulleet ilmi päivittäisessä keskustelussa. Tämän takia uusien työntekijöiden perehdyttämiseen ja työympäristöön tutustuttamiseen tulee nähdä enemmän vaivaa.

Kaiken kaikkiaan etätyötä kuitenkin pidetään hyvänä asiana ja suorastaan etuna. Etätyön toivotaan jatkuvan myös tulevaisuudessa, sillä se mahdollistaa joustavamman arjen ja vapaamman työskentelyn.

5 Yhteenveto

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja mielenkiintoinen. Janakkalan kunnan konsernipalveluiden työntekijöille ei ole hetkeen teetetty työhyvinvointikyselyä, joten opinnäytetyö ja sen aihe tulivat juuri oikeaan aikaan. Kyselyn viisi eri kategorialla ovat suunniteltu vastaamaan työnantajaa askarruttaviin kysymyksiin ja vastausten perusteella pystytään kehittämään työskentelytapoja ja toimintaa myös tulevaisuudessa. Työhyvinvointi on yksi menestyksen tärkeimmistä tekijöistä, eikä sitä voida koskaan ottaa liian itsestään selvyytenä.

Seuraavissa luvuissa pohditaan vielä opinnäytetyötä kokonaisuutena ja käsitellään kehittämisehdotuksia jatkoa varten. Kyselyn vastauksista on herännyt myös ajatuksia jatkotutkimusehdotuksiin liittyen.

5.1 Pohdinta ja johtopäätökset

Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin voivat olla hyvinkin moninaisia ja riippua useista eri tekijöistä, kuten yksilöllisistä tekijöistä tai työympäristön järjestelyistä. Seuraavaksi käydään läpi muutamia huomiota ja johtopäätöksiä.

Yksilölliset erot: on selvää, että etätyön vaikutukset voivat vaihdella suuresti yksilöiden välillä. Toiset saattavat kokea etätyön tuovan lisää vapautta ja joustavuutta elämään, kun taas toiset saattavat huomata kaipaavansa enemmän sosiaalista vuorovaikutusta ja kokevat eristäytyneensä työympäristöstä.

Työergonomia: Kotona työskentely tai paikkariippumattomasti työskentely saattaa helposti johtaa huonoon työergonomiaan, mikä nousi myös kyselyn tuloksista esille. Pitkään jatkunut huono ergonomia saattaa johtaa fyysisiin vaivoihin ja sitä kautta vaikuttaa myös psyykkisesti. Työergonomiaan tulee kiinnittää huomiota ja luoda itselleen sopiva ympäristö. On ymmärrettävää, että jokaisella työntekijällä ei ole tähän mahdollisuutta, mutta työnantajan tulee tarjota työntekijöilleen tasavertaisesti tukea etätyöskentelijän työoloista riippumatta.

Työn ja vapaa-ajan rajat: Etätyö mahdollistaa työn aloittamisen ja lopettamisen vapaammin, sillä työmatkoihin ei kulu aikaa. Etätyön riskinä on kuitenkin vapaa-ajan ja työn rajojen hämärtyminen, mikä saattaa pahimmillaan johtaa työuupumukseen. Kahvitauot saattavat olla lyhkäisiä ja lounasta saatetaan syödä työpisteellä. Päinvastainen ongelma saattaa olla myös etätyön tuoma liiallinen vapaus, jolloin työnteko ja siihen keskittyminen vaikeutuu. Tämä vaatii työnantajalta uudenlaista osaamista motivoida ja kannustaa työntekijöitään löytämään kultaisen keskitien myös etätyössä.

Pääsääntöisesti etätyöhön ollaan erittäin tyytyväisiä ja etätyötä työskentelymuotona ja sen tuomia mahdollisuuksia toivotaan tulevaisuudessakin. Suurimmat ongelmat ovat etätyön aiheuttamat ergonomiaongelmat. Tulokset puhuvat myös sen puolesta, että työnantaja toimii tällä hetkellä mahdollisimman parhaalla tavalla ja työntekijät kokevat pääsääntöisesti tulevansa kuulluksi ja nähdyksi. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että palautekeskusteluja tai yhteisiä virtuaalisia kahvitaukoja tulisi vähentää, päinvastoin. Palautteen antamisen ja saamisen tärkeys korostuu etätyössä, kun kollegoita tai esihenkilöä ei nähdä säännöllisesti. Tutkimuskyselyyn osallistuneista vastaajista monet suosivat hybridimallia, jonka mukaisesti välillä työskennellään kotoa käsin ja välillä toimistolla.

Hybridimallin kannatuksen syitä ovat:

Parhaat puolet molemmista: työntekijä yhdistää etätöön ja toimistotyön parhaat puolet.

Toimistolla näkee kollegoita, mikä tarjoaa sosiaalista puolta. Myös työergonomia saattaa olla toimistolla parempaa. Kotona työskennellessään työntekijä saa keskittymisrauhaa ja suunnitella työpäivänsä itse. Tämä saattaa olla työntekijälle erittäin motivoivaa, sillä työntekijä ei putoa työyhteisöstään ja saa kuitenkin toimia itsenäisesti.

Sosiaalisuus: Kollegoiden näkeminen ja vuorovaikutus voivat vahvistaa tiimihenkeä, millä on iso vaikutus työhyvinvointiin. Kasvokkain saattaa olla myös helpompaa pyytää apua tai tuoda ilmi ongelmia.

Tehokkuus: Etätöskentelypäivät saattavat helpottaa työtehtävien tekemistä, joissa vaaditaan rauhaa ja tarkkuutta. Toimistopäivät on hyvä pyhittää tiimitekemiselle ja palavereille. Tällä tavoin tasapaino työskentelyssä säilyy.

Työergonomia: Työntekijällä on mahdollista hyödyntää sekä kotiolojen ja toimiston tarjoamaa työergonomiaa.

On monia tapoja vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin, mutta arvostuksen osoittaminen on varmasti yksi tärkeimmistä. Arvostus ja sen näyttäminen saattavat parhaimmillaan nostaa työntekijöiden tehokkuutta ja antaa motivaatiota. Positiivisen palautteen antamisen tärkeyttä ei voida koskaan korostaa tarpeeksi. Suullinen, kirjallinen ja julkinen palaute ovat hyviä keinoja osoittaa työntekijälle arvostusta. Rakentavan palautteen antaminen on myös tärkeää, mutta se tulee tehdä oikealla tavalla, kannustavassa hengessä. Säännöllisillä palautekeskusteluilla saadaan tärkeää tietoa siitä, miten työyhteisö sillä hetkellä voi, mitä tulee parantaa ja missä on onnistuttu. Vastausten perusteella työntekijät luottavat toisiinsa ja arvostavat vastuuta. Tutkimuskyselyn tulokset ovat pääsääntöisesti hyvin positiivisia ja ennalta odotettavia, mutta on hyvä muistaa, että työnantajan tulee tunnistaa myös henkilöt ja persoonat, jotka saattavat kokea yksinäisyyttä tai erkaantumista työyhteisöstä. Tuen osoittaminen ja kuulumisten vaihtaminen saattavat olla useammin paikallaan henkilöiden kanssa, jotka kokevat etätöön aiheuttavan yksinäisyyttä. Työnantajan on tärkeää osoittaa, että jokaisesta työntekijästä välitetään ja hänen työpanoksellaan on merkitystä.

5.2 Kehittämisehdotukset jatkoa varten

Kyselyn tuloksista esille nousee monia hyviä asioita etätöön kannattavuuden puolesta, mutta se ei tarkoita, etteikö etätöskentelyä tulisi kehittää tulevaisuudessakin. Johtamisen

parantaminen, varsinkin etäjohtamisen tulisi olla jatkuvaa. Hyvä johtaminen on tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin edistämisessä. Hyvä johtaminen sisältää selkeää viestintää, työyhteisön kuuntelemisen, työntekijöiden tarpeiden tunnistamisen, palautteen antamisen ja tasa-arvoisen kohtelun. Tulevaisuudessa on hyvä huomioida myös työntekijöiden mielenterveyden tukeminen, esimerkiksi työterveyspalveluiden tarjoaminen ja mahdollisuus keskustella ammattilaisten kanssa. Säännöllisiä koulutuksia on hyvä pitää, esimerkiksi stressinhallintaan liittyen. Yleisesti on hyvä tukea ja puhua avoimesti työhyvinvoinnista ja tehdä siitä iso osa työyhteisön tavoitteita ja ilmapiiriä.

Työergonomian parantaminen on tärkeä asia jatkossakin. Työnantaja voi mahdollisesti tarjota lyhyitä yhteisiä jumppahetkiä ja kannustaa työntekijöitään liikkumaan myös vapaa-aikana. Työnantaja voi tarjota työntekijöilleen jonkinlaisen palkinnon, mikä saattaa innostaa työyhteisöä huolehtimaan fyysisestä kunnosta myös vapaa-ajalla. Työasennon ja laitteiden tarkastaminen säännöllisesti on työhyvinvoinnin kannalta oleellista, vielä parempi mikäli työntekijöillä on mahdollisuus käyttää ammattilaisen apua työasentoa korjatessa. Työntekijöitä tulee kannustaa ja kouluttaa kehittämään itsensä johtamisen taitoja, jotka korostuvat etätyössä. Säännölliset koulutukset laitteiden ja ohjelmistojen käyttämiseen ovat varmasti aina tervetulleita, sillä niistä saattaa olla hyötyä ja koulutukset saattavat helpottaa työntekijöitä kysymään apua erilaisissa ongelmatilanteissa. Työnantaja voi halutessaan tarjota työyhteisölle vuoden aikana esimerkiksi neljä eri koulutusta, eri kategorioihin liittyen. Kategorioita voi olla esimerkiksi työhyvinvoinnin edistäminen, mielenterveyden edistäminen stressinhallinta ja työn ja vapaa-ajan tukeminen.

Tutkimuskyselystä esille nousseiden huomioiden ja pohdintojen kautta, työnantaja voi suositella hybridimallia koko työyhteisölle. Hybridimalli voi tarjota työntekijöille niin etätyöskentelyn kuin lähityöskentelyn parhaat puolet. Täytyy kuitenkin muistaa, että välttämättä kaikki eivät halua tehdä etätyötä ollenkaan, jolloin myös vakituisesti toimistolla käyvät henkilöt ovat huomioitava ja annettava heille yhtä lailla tilaisuus tulla kuulluksi ja nähdyksi. Tulevaisuuden työelämä vaatii työnantajalta jatkuvaa ”hereillä oloa” ja valmiutta muutokseen. Tämän vuoksi esihenkilöiden kouluttaminen on yhä tärkeämpää tulevaisuudessa.

5.3 Jatkotutkimusehdotukset

Etätyön ja työhyvinvoinnin laajat aiheet tarjoavat myös useita eri näkökulmia jatkotutkimuksille. Edellisessä kappaleessa todettiin, että työnantajan on mahdollista tukea ja suositella hybridimallia käytettäväksi työyhteisössä laajemmin. Hybridimallia ja sen toimivuutta on hyvä lähteä tutkimaan tarkemmin, esimerkiksi mitkä ovat tehokkaimmat

käytännöt hybridimallin toteuttamisessa. Tutkimuksen tavoitteena on kehittää organisaatiolle toimivat ohjeet hybridimallin suorittamiseen sekä siitä saadun hyödyn käyttämiseen.

Kuten todettua, aihe on hyvin laaja ja mahdollisuuksia on monia, mutta työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää tutkia mielen hyvinvointia, esimerkiksi miten etätyö vaikuttaa työntekijöiden mielenterveyteen ja millä keinoilla voidaan työntekijöiden mielenterveyttä tukea? Onko mahdollista saada lisäapua esimerkiksi tekoälystä tai muusta teknologiasta? Tavoitteena on löytää mahdollisimman toimivat keinot työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi, käyttämättä siihen liikaa resursseja. Tutkimuksissa on mahdollista myös tarkentaa vastaajien ikää, sukupuolta tai asemaa työssä. Tässä opinnäytetyössä jätettiin nämä tarkoituksellisesti pois, mutta niiden avulla saatetaan saada erilaista näkökulmaa tutkimusongelmaan.

Tutkimuskyselyn tuloksista esille nousi suurimpana haasteena pidetty työergonomia, jota on myös tulevaisuudessa järkevää tutkia. Työergonomiaa voidaan tutkia esimerkiksi siitä näkökulmasta, että miten työntekijä liikkuu ja huolehtii itsestään vapaa-ajalla. Työntekijän fyysisellä kunnolla on tietysti vaikutusta myös työergonomiaan, esimerkiksi riippuen henkilön ryhdistä tai niska-hartiaseudun tilanteesta. Miten työnantaja voisi innostaa työntekijöitä kuntoilemaan vapaa-ajalla enemmän? Säännölliset tutkimukset ja kartoittamiset saattavat ennaltaehkäistä sairauspoissaoloja sekä rasitusvammoja.

Lopuksi voidaan todeta, että ylipäätään työhyvinvoinnin kehittäminen ja seuraaminen on tärkeää, sillä parhaimmillaan se parantaa tuottavuutta, vähentää sairauspoissaoloja, lisää työtyytyväisyyttä, parantaa työilmapiiriä ja ylläpitää organisaation mainetta. Organisaatiot, jotka panostavat työhyvinvointiin, saavat useammin paremman maineen ja näin houkuttelevat yhä osaavampia työntekijöitä palkkalistoilleen.

Lähteet

Akuutti. (n.d.). *Yliarvostetaanko sosiaalisuutta?* Väite: Verkostoituminen on esimerkki hyvästä sosiaalisuudesta. YLE. Haettu 9.3.2024 osoitteesta

<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2011/03/04/yliarvostetaanko-sosiaalisuutta>

Etätyötä koskeva puitesopimus. (16.7.2002). Haettu osoitteesta 4.3.2024

<https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/2005-28-liite3.pdf>

Finla työterveys. (9.1.2024). *5 keskeistä työhyvinvointi mittaria, jotka jokaisen työnantajan tulisi tietää.* Haettu 14.4.2024 osoitteesta [https://finla.fi/seo/5-keskeista-tyohyvinvointi-](https://finla.fi/seo/5-keskeista-tyohyvinvointi-mittaria-jotka-jokaisen-tyonantajan-tulisi-tietaa/)

[mittaria-jotka-jokaisen-tyonantajan-tulisi-tietaa/](https://finla.fi/seo/5-keskeista-tyohyvinvointi-mittaria-jotka-jokaisen-tyonantajan-tulisi-tietaa/)

Greenstep. (19.6.2023). *Työnantajan vastuut työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden saralla.*

Haettu 14.4.2024 osoitteesta https://greenstep.fi/artikkelit/tyohyvinvointi-ja-tyoturvallisuus?utm_source

Haapakoski, K., Niemelä, A., Yrjölä, E. (2020). *Läsnä etänä.* Alma Talent.

Hakola, A. (1.12.2022). *5 käänteentekevää oivallusta työhyvinvoinnista.* Haettu 19.9.2024

osoitteesta <https://www.hyvinvointiala.fi/5-kaanteentekevaa-oivallustani-tyohyvinvoinnista/>

Huomenta Suomi. (4.3.2024). *Työkuormitus 9:15.* [video]. MTV katsomo. Haettu 8.3.2024

osoitteesta <https://www.mtv.fi/video/eae2976519b05a86ea39/maanantaina-4-maaliskuu>

Ilmarinen – parempaa työelämää. (19.4.2017). *Duunikunto: Työnantajan ja työntekijän vastuu hyvinvoinnista* [video]. Youtube. Haettu 10.3.2024 osoitteesta

<https://www.youtube.com/watch?v=CfqJAWjHdSw>

Janakkala. (n.d.). *Tietoa Janakkalasta.* Janakkala lyhyesti. Haettu 10.3.2024 osoitteesta

<https://www.janakkala.fi/kunta-ja-paatoksenteko/tietoa-janakkalasta/janakkala-lyhyesti/>

Janakkala. (n.d.). *Strategia ja kehittäminen.* Haettu 10.3.2024 osoitteesta

<https://www.janakkala.fi/kunta-ja-paatoksenteko/strategia-ja-kehittaminen/strategia/>

Kauhanen, J. (2016). *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä – kehittämisohjelman laatiminen.* Kauppakamari.

Khaund, N. (3.8.2023). *Six Reasons Why Remote Work Is Good for Employees and Your Bottom Line.* Forbes. Haettu 6.3.2024 osoitteesta

<https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2023/08/03/six-reasons-why-remote-work-is-good-for-employees-and-your-bottom-line>

Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat. (2021). *Etätyössä tarvitaan työn hyvää organisointia*. Lainsäädäntö määrittää etätyön tekemisen puitteet. Haettu 4.3.2024 osoitteesta <https://www.kt.fi/palvelussuhde/tyoelaman-kaytannot/etatyo>

Kuntarekry. (n.d.). *Janakkala – Murtaudu kehän ulkopuolelle*. Haettu 10.3.2024 osoitteesta <https://www.kuntarekry.fi/fi/tyonantajat/janakkalan-kunta/>

Lanu, K. (12.1.2022). *Arvostus – etäjohtamisen kulmakivi*. Timanttia Consulting Oy. Haettu 1.3.2024 osoitteesta <https://timanttia.fi/arvostus-etajohdamisen-tarkea-kulmakivi/>

Leskinen, T. (29.3.2021). *Etätyö yleistyi eniten aloilla ja alueilla, joilla sitä ennen tehtiin vähiten*. Tilastokeskus, Asiantuntija-artikkelit ja ajankohtaisblogit. Haettu 2.2.2024 osoitteesta <https://tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/etatyo-yleistyi-eniten-aloilla-ja-alueilla-joilla-sita-ennen-tehtiin-vahiten/>

Lääkärikeskus Fenix. (14.7.2021). *Mistä työhyvinvointi koostuu? / Yleis- ja työterveyslääkäri*. [video]. Youtube. Haettu 7.3.2024 osoitteesta https://www.youtube.com/watch?v=s-kBtW_Uc8k&t=826s

Manka, M.-L. & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. Alma Talent.

Meister, A. & Sinclair, A. (16.3.2021). *Staying Mindful When You're Working Remotely*. Harvard Business Review. Haettu 8.3.2024 osoitteesta <https://hbr.org/2021/03/staying-mindful-when-youre-working-remotely>

Mieli ry. (n.d.). *Millainen ruoka on hyväksi?* Haettu 10.3.2024 osoitteesta <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mielenterveys-ja-arjen-taidot/millainen-ruoka-on-hyvaksi/>

Moilanen, S. (11.10.2021). *Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja*. Työturvallisuuskeskus. Haettu 28.2.2024 osoitteesta <https://ttk.fi/2021/10/11/kaikki-tarvitsevat-itsensa-johtamisen-taitoja/>

Niskanen, N. (13.12.2021). *Etätyö tuo näkyviin työelämän eriarvoistumisen*. Helsingin yliopisto. Haettu 6.3.2024 osoitteesta <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/hyva-tyoelama/etatyo-tuo-nakyviin-tyoelaman-eriarvoistumisen>

Oulasmaa, M. & Pesonen, M. (2022). *Suoraa palautetta! Viisaan keskustelun käsikirja*. Alma Talent Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2019). *Turvallisia ja terveellisiä työoloja kaikille*. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Haettu 7.3.2024 osoitteesta https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161450/STM_3_2019_Tyoympariston%20linjaukset.pdf

- Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.). *Työhyvinvointi*. Työhyvinvointia tehdään yhdessä. Haettu 7.3.2024 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Tampereen yliopisto. (n.d.). *Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli*. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Haettu 8.3.2024 osoitteesta <https://www.tyohyvinvointi.fi/>
- TAT nuorten tulevaisuusraportti. (2021). Haettu 7.3.2024 osoitteesta https://nuortennyt.fi/wp-content/uploads/2021/11/Nuorten_tyolamamaisemat_web.pdf
- Terveystalo. (17.11.2021). *Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen*. Miten työhyvinvointia ja työssä jaksamista voidaan edistää työpaikoilla? Haettu 8.3.2024 osoitteesta <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketit/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen/#Miten+ongelmat+ty%C3%B6hyvinvoinnissa+ja+ty%C3%B6ss%C3%A4+jaksamisessa+voivat+n%C3%A4ky%C3%A4%3F>
- Terveystalo. (n.d.). *Kuinka huomioida ergonomia etätyössä? Työfysioterapeutin neuvot kotitoimistolle*. Haettu 8.3.2024 osoitteesta <https://www.terveystalo.com/fi/artikkelit/kuinka-huomioida-ergonomia-etatyossa-tyofysioterapeutin-neuvot-kotitoimistolle/>
- Työelämään.fi. (n.d.). *Mitä on etätyö? Etätyöstä sopiminen*. Haettu 11.11.2024 osoitteesta <https://tyoelamaan.fi/blog/2020/02/19/mita-on-etatyo/>
- Työturvallisuuskeskus. (2023). *Etätyön muotoja* [kuva 1]. Haettu 12.11.2024 osoitteesta <https://tyoturvallisuuskeskus.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/#etatyon-taustaa-maaritelma-ja-muodot>
- Työelämä. (2023). *Etätyön ja muun elämän tasapaino edellyttää työnantajilta vahvempaa yksilöllistä tukea*. Haettu 19.9.2024 osoitteesta <https://www.uwasa.fi/fi/uutishuone/uutiset/etatyon-ja-muun-elaman-tasapaino-edellyttaa-tyonantajilta-vahvempaa-yksilollista>
- Työturvallisuuskeskus. (2023). *Etätyössä turvallisesti*. Etä- ja hybridityön taustaa, määritelmä ja muodot. Haettu 26.2.2024 osoitteesta <https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/>
- Valkama, H. (22.3.2021). *YLE: Onko työpaikallasi tehty kirjallinen etätyösopimus? Laki ei vaadi, mutta kirjallisesta sopimisesta yksimielisyys*. <https://yle.fi/a/3-11840317#>
- Vilkman, U. (2016). *Etäjohtaminen: tulosta joustavalla työllä*. Talentum Pro.
- Vilkman, U. (15.3.2020). *Enemmän vuorovaikutusta ja sosiaalisuutta etätyöhön*. Timanttia Consulting Oy. Haettu 9.3.2024 osoitteesta <https://timanttia.fi/enemman-vuorovaikutusta-ja-sosiaalisuutta-etatyohon/>
- Vilkman, U. (2023). *Näin menestyt monipaikkaisessa työssä*. Alma Talent.

Yrittäjä-lehti. (2.1.2023). *Näin suomalaiset saadaan palaamaan takaisin työpaikoille*. Haettu 7.3.2023 osoitteesta <https://y-lehti.fi/nain-suomalaiset-saadaan-palaamaan-takaisin-tyopaikoille/>

Liite 1. Opinnäytetyön aineistohallintasuunnitelma

1) Tutkimusaineiston tallennus ja säilytys

Tätä opinnäytetyötä varten aineisto kerätään tutkimuskyselyn kautta, joka toteutetaan Webropol-työkalulla. Kyselytutkimuksessa ei käytetä aikaisemmin kerättyä tai valmista aineistoa. Tutkimuskyselyn tekoa varten ei tarvittu erillistä tutkimuslupaa, vaan tästä sovittiin yhdessä työn tilaajan kanssa. Tutkimuskyselyn avulla käsitellään seuraavat osa-alueet: etätyöskentelyn taustat, työhyvinvointi etätyössä, sosiaalisuus etätyössä, etätyön johtaminen, luottamus ja vapaa palaute. Tutkimuksen kysymykset ovat kaikille vastaajille samat. Kysely sisältää 29 kysymystä, jotka ovat monivalintoja ja vapaita vastauksia. Kysely toteutetaan ja vastauksen kerätään täysin anonyymisti. Kysymykset eivät sisällä sellaisia kysymyksiä, joista vastaaja voidaan tunnistaa. Kohderyhmälle toimitetaan hyvissä ajoin ennen kyselyn toteuttamista saatekirje, jonka avulla kohderyhmää informoidaan tulevasta kyselystä, sen sisällöstä ja kyselyn anonyymiteetistä. Kyselyyn vastaaminen on kohderyhmälle täysin vapaaehtoista. Kyselyn tuloksiin ei ole kukaan muulla, kuin kyselyn tekijällä ja opinnäytetyön tilaajalla oikeus päästä ja nämä tulokset ovat vahvan salasanan takana. Tulokset tallennetaan myös salasanasuojatulle muistikortille, joka on vain kyselyn tekijän hallussa. Toimeksiantajan kanssa on sovittu, että tulokset toimitetaan hänelle heti tulosten valmistuttua. Kyselyn tekijä säilyttää tuloksia opinnäytetyön valmistumisen jälkeen 12 kuukautta, kunnes ne poistetaan.

2) Henkilötietojen ja arkaluontoisten tietojen käsittely

Tämä opinnäytetyö ei sisällä henkilötietoja eikä minkäänlaisia arkaluontoisia tietoja. Vastaajien vapaamuotoisia vastauksia ei tulla julkaisemaan sellaisenaan opinnäytetyössä. Opinnäytetyö ei myöskään sisällä salassa pidettäviä tietoja. Tutkimuskyselyn yhteydessä ei kerätä vastaajista mitään tunnistettavia tietoja eikä henkilötietoja. Tutkimuskyselyyn vastaaminen tapahtuu täysin anonyymisti.

3) Opinnäytetyön omistajuus

Opinnäytetyössä on mukana kaksi osapuolta, eli opinnäytetyön tekijä ja työn toimeksiantaja. Toimeksiantaja omistaa kyselyn tulokset ja opinnäytetyön tekijä omistaa kaiken muun, kuten teoriaosuuden.

4) Opinnäytetyöaineiston jatkokäyttö työn valmistumisen jälkeen Tutkimusaineistoa ei jatko käytetä. Aineisto säilytetään vuoden ajan opinnäytetyön hyväksymispäivästä, jonka aikana sitä säilytetään tietoturvallisesti ja hävitetään lopuksi sovitun mukaisesti.

Liite 2. Saatekirje tutkimuskyselyä varten

Hyvä vastaanottaja,

pyydän Sinua ystävällisesti osallistumaan tutkimuskyselyyn, jonka tarkoituksena on selvittää Janakkalan kunnan konsernipalveluiden työntekijöiden hyvinvointia etätyön siivittämässä työelämässä. Tutkimuksen avulla selvitetään, miten työntekijät kokevat etätyön tuomat muutokset, millaisia hyviä ja huonoja puolia etätyöskentelyssä on, sekä miten työnantaja voisi edesauttaa henkilöstön hyvinvointia etätyötä tekevien kohdalla. Suoritan tällä hetkellä liiketoiminnan kehittämisen tutkintoa ylemmässä ammattikorkeakoulussa. Tämä kysely on osa opinnäytetyötäni. Kyselyyn vastataan kyselylinkin kautta, jonka Sinulle ystävällisesti jakaa Maija Nivala. Kyselyyn vastaamiseen on viikko aikaa, jonka jälkeen Sinulle lähetetään vielä muistutus kyselyyn vastaamisesta. Muistutuksen jälkeen aikaa kyselyyn vastaamiseen on vielä kaksi päivää. Kysely toteutetaan täysin anonyymisti. Kysely koostuu viidestä osa-alueesta, joita ovat etätyöskentelyn taustat, työhyvinvointi, sosiaalisuus, etätyöskentelyn johtaminen ja luottamus etätyöskentelyssä. Kysymyksiä on yhteensä 29, joista suurin osa on kyllä tai ei-kysymyksiä. Kysymysten kohdalla pyydetään tarkentamaan vastauksia, mutta lyhyet perustelut riittävät. Kysely sisältää muutaman kysymyksen, joihin vastaaja voi vapaasti kirjoittaa vastauksensa. Kyselyn lopussa on mahdollisuus antaa palautetta ja kehitysehdotuksia liittyen etätyöskentelyyn.

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista, mutta toivon mahdollisimman monen osallistuvan, jotta saadaan arvokasta tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista. Nyt on mahdollisuus vaikuttaa!

Etukäteen yhteistyöstä kiittäen,

Sini Valkama

Yamk-opiskelija, Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu, 2024

Opinnäytetyön nimi: Etätyöt – kuormittavaa vai kannattavaa? Etätyön vaikutus työhyvinvointiin Janakkalan kunnassa

Liite 3. Tutkimuskyselyn runko**Etätyöskentelyn taustat:**

1. Asema organisaatiossa?
 - Esihenkilö
 - Työntekijä

2. Työskentelymalli?
 - 100 % etätyö
 - Hybridityö
 - Etätyötä vain harvoin

3. Kuinka usein olet työskennellyt etänä ennen vuotta 2020?
 - En ollenkaan
 - Satunnaisesti/Harvoin
 - Kerran viikossa
 - Useampana päivänä viikossa

4. Haluatko tehdä etätyötä jatkossa?
 - Kyllä, miksi?
 - Ei, miksi?

5. Jos teet etä- tai hybridityötä, miksi?
 - Mahdollistaa paremman keskittymisen
 - Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen
 - Rahan/ajan säästäminen työmatkoissa
 - Paikkariippumattomuus
 - Muu, mikä?

6. Kerro ajatuksiasi etätyön hyvistä ja huonoista puolista. Lyhyet vastaukset riittävät.

Työhyvinvointi etätyössä

1. Miten huolehdit omasta työhyvinvoinnistasi etätyötä tehdessä?
 - Pitämällä huolta tauoista
 - Riittävällä levolla ja hyvällä ruokavaliolla
 - Pitämällä yhteyttä työkavereihin
 - Vapaa-ajan urheilulla
 - Taukojumpalla
 - Muu, mikä?

2. Koetko, että sinulla on etätyötä tehdessä työergonomia kunnossa?
 - Kyllä
 - Ei. Jos vastasit ei, mitä puutteita sinulla on työergonomiassa?

3. Onko sinulla riittävät työskentelytilat ja työvälineet etätyön tekemiseen?
 - Kyllä
 - Ei, mihin toivoisit parannusta?

4. Kaipaako työnantajaltasi enemmän tukea hyvinvointisi edistämiseen etätyötä tekevänä?
 - Kyllä, millaista?
 - Ei

5. Koetko, että työskentely motivaatiosi on:
 - noussut etätyön aikana, miksi?
 - laskenut etätyön aikana, miksi?
 - pysynyt samana

6. Onko etätyöskentely parantanut elämänlaatuasi tai hyvinvointiasi?
 - Kyllä, miten?
 - Ei, miksi?

Sosiaalisuus etätyössä

1. Koetko, että etätyöskentely on vaikuttanut negatiivisesti työyhteisösi sosiaalisiin suhteisiin?
 - Kyllä, miten?
 - Ei

2. Koetko yksinäisyyttä etätyöskentelyn takia?
 - Kyllä, miten?
 - Ei

3. Huolehditko sosiaalisista suhteista vapaa-ajalla?
 - Kyllä, miten?
 - Ei

4. Koetko etätyötä tekemänä saavasi tarpeeksi apua työhön liittyvissä asioissa työkavereiltasi?
 - Kyllä
 - En

5. Harrastetaanko työyhteisössasi yhteisiä etäkahveja tai muita vapaamuotoisempia etäkokoontumisia?
 - Kyllä, millaisia?
 - Ei, kaipaisitko sellaisia jatkossa?

6. Koetko, että viestintä etätyöyhteisössä on onnistunutta ja toimii mielestäsi hyvin?
 - Kyllä
 - Ei, miksi?

Etätyöskentelyn johtaminen

1. Koetko saavasi riittävästi tukea esihenkilöltäsi?
 - Kyllä
 - Ei

2. Miten esihenkilösi toiminta näkyy sinulle päivittäisessä etätyöskentelyssä?
Vapaa vastaus.

3. Saatto etätöitä tekevänä riittävästi palautetta työhösi liittyvistä asioista?
 - Kyllä
 - Ei

4. Koetko, että sinulla on etätöitä tekevänä mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön asioihin samalla tavalla kuin muidenkin?
 - Kyllä
 - Ei, millaisista asioista koet jääväsi paitsi?

5. Saatto mielestäsi esihenkilöltäsi tarvittavat ohjeet työsi suorittamiseen etänä?
 - Kyllä
 - Ei, millaista muutosta tähän kaipaisit?

6. Toivoisitko muutosta etätöiden johtamiseen?
 - Kyllä, millaista?
 - Ei, olen tyytyväinen nykyiseen johtamiseen

Luottamus etätyössä

1. Koetko, että kollegat ja esihenkilö luottavat sinuun ja työskentelyysi etätyössä?
 - Kyllä, miten tämä ilmenee?
 - Ei, miten tämä ilmenee?

2. Luotatko itse etätyötä tekeviin kollegoihin?
 - Kyllä
 - Ei, miksi?

3. Miten luottamusta voidaan mielestäsi edistää etätyössä?
Vapaa vastaus.

4. Koetko etätyöskentelyn mahdollistavan ja ylläpitävän avointa keskustelukulttuuria?
 - Kyllä, miksi?
 - Ei, miksi?

5. Luottamuksen katsotaan olevan yksi iso osa työhyvinvointia. Koetko, että saat tarpeeksi arvostusta sekä kiitosta työyhteisössäsi?
 - Kyllä, miten tämä ilmenee?
 - Ei, miten tämä ilmenee?

Palaute

Anna vapaasti palautetta tai kehitysehdotuksia etätyöskentelyyn liittyen. Nyt on mahdollisuus vaikuttaa!