



Karelia-ammattikorkeakoulu
Tradenomi AMK

Etätyön vaikutus työhyvinvointiin LähiTapiola Idän henkilöstön keskuudessa

Mira Poutanen

Opinnäytetyö, Syyskuu 2024

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
Syyskuu 2024
Liiketalouden koulutusohjelma

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

Tekijä(t)

Mira Poutanen

Nimeke

Etätyön vaikutus työhyvinvointiin LähiTapiola Idän henkilöstön keskuudessa

Toimeksiantaja

LähiTapiola Itä

Tiivistelmä

Etätyö on vuosien saatossa yleistynyt monella eri alalla ja on merkittävä osa työelämää myös finanssialalla. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin finanssialalla toimivan vakuutusyhtiö LähiTapiola Idän henkilöstön keskuudessa.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullista tutkimustapaa käyttäen ja sen toimeksiantajana toimi LähiTapiola Itä. Kyselytutkimuksen aineisto kerättiin sähköisen kyselyn avulla, joka kohdistettiin finanssialalla toimiville, joissain määrin etätyötä tekeville työntekijöille. Tavoitteena oli ymmärtää etätyön vaikutus työhyvinvointiin ja tunnistaa mahdolliset hyödyt ja riskit organisaation ja etäjohtamisen näkökulmasta.

Tuloksista voidaan todeta, että etätyöskentely on vakiintunut osaksi monen työntekijän arkea. Etätyö koettiin pääosin positiivisena asiana tulosten perusteella. Etätyön hyödyistä vahvimmin nousivat esiin työmotivaatio, keskittyminen ja tuloksellisuus. Haasteita kuitenkin voi olla etätyöhön perehdytyksessä sekä taukojen pitämisessä kotona. Lisäksi negatiivisena koettiin tiimien yhteydenpito työskennellessä etänä mikä kävi ilmi tuloksista yhteisöllisyyden heikentymisenä etätyön myötä. Tulosten perusteella voidaan antaa jatkossa kehitysmahdollisuuksia esihenkilöille johtamisen näkökulmasta sekä tarjota erilaisia työkaluja etätöitä tekeville ja luoda heille luottamusta ja tukea antava työilmapiiri.

Kieli
suomi

Sivuja 39
Liitteet 2
Liitesivumäärä 4

Asiasanat

etätyö, työhyvinvointi, finanssiala



THESIS
September 2024
Degree Programme Business Economics

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

Author (s)
Mira Poutanen

Title
The Effects of Remote Work on Well-being near LähiTapiola Itä personnel

Commissioned by

Abstract

Over the years, remote work has become more common in many different fields and is a significant part of working life also in the financial sector.

The purpose of the thesis is to research the effects of remote work on well-being at work among the personnel of an insurance company sector LähiTapiola Itä operating in the financial sector.

The thesis was made using a qualitative research method and it was commissioned by LähiTapiola Itä. The survey data was collected through an electronic survey targeted at employees who do remote work randomly in the financial sector. The aim was to understand the impact of remote work on well-being at work and to identify potential benefits and risks from the perspective of the organisation and remote management.

The results show that remote work has become an established part of the everyday life of many employees. Based on the results of the thesis remote work was mainly seen as a positive thing. Of the benefits of remote work, work motivation, concentration and productivity emerged the most. Inducting remote work and taking breaks at home can be challenging. Communication between teams when working remotely was perceived as negative, which was evident in the results as a weakening of the sense of community due to the remote work. Results show that it is possible to provide supervisors development opportunities from the perspective of management, offer various tools to remote workers and create a working atmosphere that gives employees trust and support they need.

Language
Finnish

Pages 39
Appendices 2
Pages of Appendices 4

Keywords
remote work, well-being, financial sector

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Opinnäytetyön taustaa	5
2.1	Tavoite, rajaus ja menetelmä	5
2.2	Aiemman opinnäytetyö	7
2.3	Toimeksiantajan esittely	9
3	Etätyö.....	9
3.1	Etätyö määritelmä.....	9
3.2	Etätyön hyödyt.....	11
3.3	Etätyön haitat.....	12
4	Työhyvinvointi	13
4.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	13
4.2	Työhyvinvoinnin tikkataulu	14
4.3	Työturvallisuus.....	15
4.4	Työergonomia.....	15
5	Etäjohtaminen	16
5.1	Etäjohtamisen perusteet	16
5.2	Etäjohtamisen haasteet	17
5.3	Etäjohtamisen tärkeys	17
5.4	Etäjohtamisen kulmakivet	18
5.5	Digitaalisuus apuna etäjohtamisessa.....	21
6	Kyselyn tulokset.....	21
6.1	Etätyön vaikutus työhyvinvointiin LähiTapiola Idän henkilöstö.....	21
6.2	Tulkinta ja analyysi	29
6.3	Luotettavuus	30
6.4	Tutkimuksen jatkotoimenpiteet	30
7	Johtopäätökset	31
8	Pohdinta.....	32
	Lähteet.....	34

Liitteet

- Liite 1 Kyselylomake
- Liite 2 Kyselylomakkeen saatekirje

1 Johdanto

Aiheena etätyö on nykypäivänä jo monelle työntekijälle sekä esihenkilöille tullut entistä tutummaksi. Etätyö on lisääntynyt monella työpaikalla ja yhä useampi on siirtynyt etätöihin kokonaan tai osittain. Etätyöhön siirtyminen vaikuttaa myös monen työntekijän arkeen. Tämä työskentelymuoto antaa vapautta mutta myös vastuuta. On kuitenkin hyvä muistaa kuormitustekijät mitkä vaikuttavat työhyvinvointiin, koska etätyöskentelyn ja perinteisen toimistotyön erot voivat olla hyvinkin suuria. Etäjohtaminen taas puolestaan vaatii uudenlaisia johtamiskäytänteitä ja niitä käsitellään osana opinnäytetyötäni sekä tarkastellaan käsitteitä laajemmin liittyen etätyöskentelyyn ja työhyvinvointiin.

Opinnäytetyöni aiheenani on etätyön vaikutus työhyvinvointiin ja tavoitteena on selvittää, onko etätyöllä vaikutusta työhyvinvointiin ja millaiset vaikutukset ovat. Kiinnostukseni aiheeseen heräsi aloitettuani työt tunnetussa vakuutusalan yrityksessä LähiTapiola Idässä. Covid 19 pandemia oli jo menneillään ja suurin osa työntekijöistä sekä esihenkilöistä työskenteli etänä. Ajatukseni heräsi siirryttyäni myös itse etätöihin millaisia vaikutuksia tämä herättää henkilöstössä ja miten kokevat työhyvinvoinnin vaikutukset etätyöhön. Selvityksen kohteena on vakuutusalan yritys LähiTapiola Idän henkilöstö. Kyselytutkimuksen tarkoituksena on selvittää henkilöstön mielipiteitä etätyöstä ja sitä, millaisia vaikutuksia etätyöskentelyllä on työhyvinvointiin sekä käsitellä etäjohtamista. Saatuja vastauksia analysoidaan ja niiden perusteella tehdään johtopäätöksiä etätyön vaikutuksista LähiTapiola Idän työntekijöihin, miten etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin.

2 Opinnäytetyön taustaa

2.1 Tavoite, rajaus ja menetelmä

Opinnäytetyöni keskeisimpiä asioita ovat miten etätyö koetaan työntekijöiden sekä työnantajan näkökulmasta sekä käydään läpi laajemmin etätyön riskiä sekä hyötyjä niin työntekijän näkökulmasta kuin myös etäjohtamisen näkökulmasta. Näihin molempiin asioihin vaikuttaa oleellisesti työnhyvinvointi ja työergonomia sekä työturvallisuus työskennellessä etänä. Etäjohtaminen herättää jonkin verran keskustelua sekä mielipiteitä. Monessa organisaatiossa on siirrytty etätöihin ja on jo pitkään ollut arkipäivää, mutta etäisyys saattaa aiheuttaa ongelman ja saatetaan jopa käsitellä ongelmana (Vilkman 2013,15). Tämän lisäksi on myös tarkoitus herättää ajatuksia erilaisista työmuodoista, sillä nykyinen teknologia mahdollistaa työn teon irrottamisen ajasta ja paikasta riippumatta ja näin ollen etätyötä voi tehdä läsnätyötä helpommin kodin ja vapaa-ajan tiloissa (Niskainen 2021).

Opinnäytetyöni koostuu kahdeksasta luvusta, joista ensimmäinen on johdanto. Johdannossa perehdytään työn aiheeseen, rajauksiin, tavoitteisiin opinnäytetyölle, tutkimusmenetelmän valintaan sekä tutkimuksen organisaatioon. Teoreettinen viitekehys koostuu neljästä luvusta. Näissä luvuissa käydään läpi etätyötä, työhyvinvointia sekä etäjohtamista. Etätyötä käsittelevässä luvussa pureudutaan laajemmin etätyön hyötyihin sekä haittoihin työntekijän näkökulmasta sekä käydään läpi etätyön erilaisia työmuotoja ja niiden käsitteitä. Työhyvinvointia käsitellään etätyön näkökulmasta työturvallisuuden, työergonomian sekä työhyvinvoinnin mittareiden avulla. Etäjohtamisessa perehdytään etätiimien johtamiseen ja siihen, millaisia mahdollisia riskejä hyötyjä tämä työmuoto voi tuoda esihenkilöille sekä käydään läpi etäjohtamisen kulmakiviä ja avataan näitä asioita tarkemmin. Tämän luvun viimeisessä alaluvussa perehdytään vielä etätyön digitaalisuuteen etäjohtamisessa tarkemmin. Kuudennessa luvussa käydään läpi kyselytuloksia ja kahdessa viimeisessä luvussa käsitellään johtopäätöksiä tehdystä kyselystä ja pohditaan vastauksia.

Opinnäytetyön toteutan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä pyrkiä ymmärtämään tutkimuksessa mukana olevien henkilöiden näkökulmasta erilaisia ilmiöitä (Puusa & Juuti 2020, Johdanto). Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään työntekijöiden ajatuksia ja

tuntemuksia etätyötä kohtaan työhyvinvoinnin näkökulmasta. Valitsemani menetelmä antaa mahdollisuuden työntekijöiden vastata omin sanoin avoimiin kysymyksiin. Tyypillistä laadulliselle tutkimukselle on pyrkiä tuottamaan rikasta ja yksityiskohtaista hankkia tietoa ihmisiltä, jotka toimivat tietyssä työympäristössä. (Puusa & Juuti 2020, luku 1.) Tutkimuslupaa pyydetään kyselyä toteuttaessani Lähi-Tapiola Idältä.

Kyselytutkimus toteutettiin Webropol verkkokyselynä, joka lähetettiin LähiTapiola Idän henkilöstölle pois lukien edustajat, jotka työskentelevät yritysasiakkaiden kanssa sekä maatalouspuolen työntekijät. LähiTapiola Idän henkilöstö työskentelee Idän alueella, joka ylittää Ylä-Savosta Idän rajalle. Tutkimuksen kohderyhmää rajataan kuitenkin siltä osin, että tutkimukseen osallistuvan työntekijän tulisi tehdä etätyötä esimerkiksi kerran viikossa. Tämä rajaus tehdään siksi, jotta saataisiin mahdollisimman tarkat tulokset heiltä, jotka varsinaisesti työskentelevät etänä.

Opinnäytetyö aihe oli ajankohtainen, koska aiempaa vastaavanlaista tutkimusta ei ole tehty LähiTapiola Idän henkilöstön keskuudessa ja moni yrityksen työntekijä on Covid 19:n pandemian myötä jäänyt kotiin tekemään osittain etätyötä. Tämän vuoksi oli tärkeää pohtia etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin

2.2 Aiemman opinnäytetyö

Aiempina vuosina on paljon kirjoitettu opinnäytetöitä etätyöstä koska kyseinen työmuoto on yleistynyt laajasti. Kuntalehden artikkelissa kuntaliiton kaupunginkehityspäällikkö Henrik Lönnqvist on yllätynyt sitä että, etätyön suosio edelleen jatkaa suosiotaan (Lampinen 2023).

Honkonen Kira (2020) käsittelee opinnäytetyössään etätyönvaikutuksia työhyvinvointiin ammatillisessa kuntoutustyössä. Opinnäytetyö on tehty kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, josta saadut vastaukset käsitellään numeroiden avulla. Tuloksien perustella kaikki ikäryhmillä vastanneista on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin, sillä vain muutama kokee työhyvinvoinnin heikentävänä ilmiönä työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä oli

havaittu 36–45-vuotiaiden ryhmässä etätyö positiivisena asiana työhyvinvoinnin kannalta, kun taas puolestaan yli 55-vuotiaat ovat täysin erimielisiä. (Honkonen 2020, 24.)

Puolestaan Taikina-Aho Oona (2023) opinnäytetyössään tutkinut etätyöstä kirjoitettuja uutisia vuodelta 2021–2022 niiden pohjalta tutkinut minkälaiset asiat vaikuttavat etätyöntekijöiden työhyvinvointiin. Taikina-Aho on toteuttanut opinnäytetyönsä dokumenttianalyysin avulla ja tämän ansioista on saatu selville ne vaikuttavat tekijät mitkä ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin. Analyysin perustella on käsitelty laaja-alaisesti työhyvinvointiin liittyviä osa-alueita. Etätyön näkökulmasta on analyysin perustella negatiivisuutta herättänyt etätyön myötä yksinäisyys ja yhteiset pelisäännöt. Vastaavasti taas positiivisuutta on tuonut työ- ja vapaa-ajan sovittaminen sekä oman työhön vaikuttaminen. (Taikina-Aho 2023, 44–45.)

Misukka-Kinnunen Miisa (2022) käsittelee opinnäytetyössään, miten työhyvinvointi on vaikuttanut etätyöhön Covid-19 pandemian aikana. Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä on käytetty kvantitatiivista tutkimusta ja sitä täydennetty kvalitatiivista tutkimusmenetelmää hyödyntäen. Työhyvinvoinnin kannalta tutkimuksessa kävi ilmi että, etätyönvaikutus kaikkiin työhyvinvoinnin osa-alueisiin psyykkiseen, fyysiseen, sosiaaliseen ja henkiseen on jakautunut tasaisesti. Moni työntekijä on kokenut arjen helpommaksi etätyötä tehdessä ja työhyvinvointi on parantunut. Tästä syystä moni haluaisikin jatkaa etätöitä covid-19- pandemian helpotuttua. (Misukka-Kinnunen 2022, 46–49.)

Yllämainitsemani opinnäytetyöt löytyvät Theseuksesta. Theseus on verkkosivu, josta löytyvät eri ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt. Saman aihepiiriin avainsanoilla etätyö- ja työhyvinvointi löytyy opinnäytetöitä, jotka käsittelevät jollain muotoa etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin. Opinnäytetöitä on tehty kvantitatiivista tutkimuksena sekä dokumenttianalyysia avulla eri tutkimustapaa käyttäen ja tutkimustuloksissa käy ilmi paljon samanlaisia hyötyjä sekä vastaavasti haittoja, jotka liittyvät etätyön tekemiseen sekä työhyvinvointiin. Käsittelemissäni opinnäytetöissä kaikissa tutkimustuloksissa käy ilmi, että moni

kokee etätöiden hyödyllisinä esimerkkeinä, nousi esille työ- ja vapaa-ajan sovittamisen myötä.

2.3 Toimeksiantajan esittely

Yhtiön historia ulottautuu aina 1700- ja 1800- luvuille, jolloin näinä vuosina toimi Lähivakuutus sekä Tapiola tämän jälkeen Lähivakuutus ja Tapiola ilmoittivat fuusioituvansa. Tämän myötä LähiTapiola- ryhmä aloitti toimintansa vuonna 2013. Vuonna 2004 Tapiola laajensi toimintaansa ja syntyi Tapiola-pankki. Vuodesta 2014 eteenpäin Tapiola-pankki on toiminut S-pankkina LähiTapiola pankin sekä S-pankin yhteydessä. Vuonna 2018 syntyi autorahoitukseen perustuva LähiTapiola rahoitusyhtiö ja kolme vuotta eteenpäin vuonna 2021 LähiTapiola vetäytyi S-Pankin toiminnasta. (LähiTapiola 2024.)

LähiTapiola Itä on asiakkaiden omistama Keskinäinen vakuutusyhtiö, joka toimii Idän alueella yltaen Ylä-Savosta Idän rajalle. Asiakkaita Idän alueyhtiössä on yli 80 000 ja noin 120 työntekijää. Asiakkaisiin kuuluvat henkilö-, yritys- ja maatala asiakkaat. Vakuutusyhtiö tarjoaa kattavasti asiakkaille eri elämäntilanteeseen sopivia vaihtoehtoja kuten vahinko-, henki ja eläkevakuuttamista sekä säästämisen ja sijoittamisen palveluita. (LähiTapiola 2024.)

3 Etätö

3.1 Etätö määritelmä

Etätö on työtä, jota voidaan tehdä pääasiallisen työpaikan ulkopuolella. Tyypillisiä etätöpaikkoja missä työ suoritetaan ovat kodin lisäksi kesämökki, vuokramökki tai anoppila. Etätöitä voidaan tehdä myös ulkomailla, mutta verotuksen ja sosiaaliturvan myötä tämä voi johtaa sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta haastavaksi, näin olen asia ei ole yksiselitteinen. Etätö ei sovellu kaikille aloille mikä lienee itsestään selvää. Esimerkkinä

vanhusten hoitoa, siivousta tai kuljetuspuolen työtehtäviä on mahdotonta suorittaa etänä, jolloin työ on paikkasidonnaista. (Vilkman 2023.)

Viimeisien vuosien aika työelämä on muuttunut huomattavasti ja suurin muutokseen vaikuttava asia on ollut Covid 19:n aiheuttama pandemia mikä on muuttanut työelämää merkittävässä määrin. Työelämän digitalisointi on entisestään kiihtynyt pandemian myötä. Erityisesti etätöiden merkitys ja osuus tehdystä työstä ovat kasvaneet suuressa määrin ihmisten jäädessä töihin kotiin (Kuisma & Sauri, 2021,9). Myös hybridityö on myös yleistynyt vuosien varrella. Hybridityötä työntekemuodolla tarkoitetaan etätöiden sekä paikan päällä toimistolla tapahtuvaa työtä (Työterveyslaitos 2024).

Useat työntekijät ovat siirtyneet tekemään töitä varsinaiselta työpaikalta etätöihin, joista suurin osa etätöitä tekevä tekee työtään kotona. Tilastokeskuksen vuonna 2023 tekemän työolotutkimuksen mukaan 35 % palkansaajista teki etätöitä, joista naiset tekivät yleisemmin kuin miehet. Muutos on monelle työntekijälle suuri. Se voi vaikuttaa moneen työntekijään sekä fyysisesti että henkisesti. Monelle työntekijälle etätö voi tuoda myös monenlaisia etuja. Esimerkiksi monelle perheelliselle työntekijälle jää aikaa enempi työpäivän jälkeiselle yhteiselolle perheen kanssa, koska työmatkat jäävät pois. On helpompaa yhteensovittaa työ- ja vapaa-aikaa sekä myös rahallisesti työmatkaan liittyviä säästöjä. Edellä mainituilla keinoilla voidaan kehittää myös työntekijöiden työhyvinvointia, ettei aiheutuisi turhaa stressiä sekä työ ja muu elämä olisivat voimavara toisilleen ja näiden kautta vaikuttaen henkiseen työhyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2024.)

Asiaa tutkineet ovat yksimielisiä siitä, että etätöistä jatkaa suosiotaan tulevaisuudessa sillä työntekijät eivät ole sidottuja tiettyyn työn tekemisen paikkaan. Upworkin tekemän tutkimuksen mukaan vuoteen 2025 mennessä 32,6 miljoona amerikkalaista työskentelee etänä mikä on vain 22 % työvoimasta (Haan.K 2023). McKinseyn tekemän kansainvälisen selvityksen mukaan 20–25 prosenttia talouksien työvoimasta saattaa päätyä tekemään etätöitä 3–5 päivänä viikossa (Eklund ym. 2021, 47–49).

3.2 Etätöiden hyödyt

Etätöiden avulla työnantaja ja työntekijä molemmat saavuttavat selkeitä hyötyjä. Hyödyt voivat olla suuriakin taloudellisesti molemmin puolin. Etätöitä tekevän on helpompi yhteensovittaa työ- ja vapaa-aika työmatkojen jäätyä pois ja saada merkittäviä rahallisia säästöjä työmatkoissa. Työnantajien näkökulmasta saattaa olla yllättävää miksi työntekijät ylipäätään haluavat siirtyä etätöihin. Keskeisimmät syyt siihen ovat töihin keskittymisen kannalta työskennellessä etänä. (Helle 2004, 22.)

Etätö mahdollistaa työaikoihin ja työnsuoritustapaan liittyvän vapauden lisääntymisen. Tämä lisää työmotivaatiota ja työhyvinvointia ja parantavat sitä kautta työntekijän työssä jaksamista. (Helle 2004,19.) Työnantaja houkuttelevuus työntekijöiden näkökulmasta voi osoittautua hyväksi, koska työntekijät toivovat, että työnantaja voisi joustaa työntekijän tarpeisen mukaisesti (Helle 2004,24).

Etätöiden myötä työntekijän on mahdollisuus hallinnoida omaa työtään. Työntekijällä on vapaus tehdä omaan töihön liittyviä päätöksiä ja näin ollen tuo mukanaan myös vastuuta töiden hoitamisesta. Tehtyjen tutkimuksien mukaan etätöissä työskentelevät henkilöt lisäävät työntekijän itsenäisyyttä, kun puolestaan lähityötä tekevät. Johtamisen näkökulmasta etätöissä virtuaalitiimi kykenee myös tehokkaampaan päätöksentekoon. (Vilkman 2016,18.)

Etätöiden hyödyt työntekijälle, että organisaatiolle:

- matkustamisen väheneminen sen myötä etätö ajan säästäminen sekä ympäristön.
- tuottavuuden paraneminen etätöiden myötä
- toimintakustannuksien säästöt
- oman työnhallinnan sekä suunnitteluun paremmat valmiudet

- työn ja oman osaamisen ja kehittäminen, minkä myötä mahdollisuus joustavampiin työaikoihin
- stressin ja työnkuormituksen väheneminen esimerkiksi hyödyntämällä tehokkaita työtapoja
- keskittymisen ja tuottavuuden paraneminen, jos etätyö ympäristö tarjoaa rauhallisemman työnteon kuin toimistoympäristö
- ikääntyvän henkilöstön paremmat työskentelymahdollisuudet (Eklund ym. 2021, 47–49).

3.3 Etätyön haitat

Etätyöstä voi syntyä myös riskejä mitkä vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin. Esimerkiksi yksin kotona työskentelevät työntekijät voivat kokea, etteivät kuulu samalla tavalla työyhteisöön kuin silloin jos kaikki työntekijät työskentelisivät samassa tilassa. Työergonomia voi myös kärsiä, jos ei ole oikeanlaisia työvälineitä työntekoon. (Helle 2004, 20.) Työelämän asiantuntija Pekka Järvinen kuvaa Ylen artikkelissa etätyön haittoja liikunnan vähentyminen, jonka myötä etätöitä tekevillä kertyy Teams-kiloja mikä vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin (Pantsu 2021).

Työnantajan näkökulmasta haittoja ovat esimerkiksi teknisten ongelmien lisääntyminen. Ongelmia voivat olla esimerkiksi laitteiden ja yhteyksien huono toimivuus, jotka tuovat lisäkustannuksia työnantajalle vikojen selvittämisen myötä. Myös työntekijöiden valvonta voi vaikeutua sekä tiedonhallinta ja hiljaisen tiedon välittyminen saattaa olla vaikeampaa. Yllä mainitsemani riskit ovat kuitenkin hallittavissa hyvän ennakkosuunnitelman avulla. (Helle 2004, 25.)

Jenni Peräisen kirjoittamassaan esseessään käsittelee etätyön haittoja. Sosiaalisten kontaktien väheneminen vaikuttaa Peräisen mukaan myös kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin mikä muodostuu kolmesta eri osa-alueesta fyysisestä, psyykkisestä sekä sosiaalisesta hyvinvoinnista. Päivästä toiseen työt tehdään etänä ihmiskontakteja ei synny, työntekijän sosiaalinen hyvinvointi heikkenee. (Peräinen 2017.)

4 Työhyvinvointi

4.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi määritelmänä voi tarkoittaa työhön liittyvää turvallisuutta, terveellistä ja tuloksellista työtä (Työturvallisuuskeskus 2024). Työhyvinvoinnille ei ole olemassa yhtä ja ainoaa oikeaa määritelmää. Työhyvinvointiin vaikuttaa esimerkiksi työn mielekkyys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia edistävää työtä ovat hyvä johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi auttaa työssä jaksamiseen. Mankan mukaan työntekijöiden motivaatio ja työhyvinvointi ovat avainasemassa yrityksen menestymisen kannalta. (Manka 2023, E-kirja.)

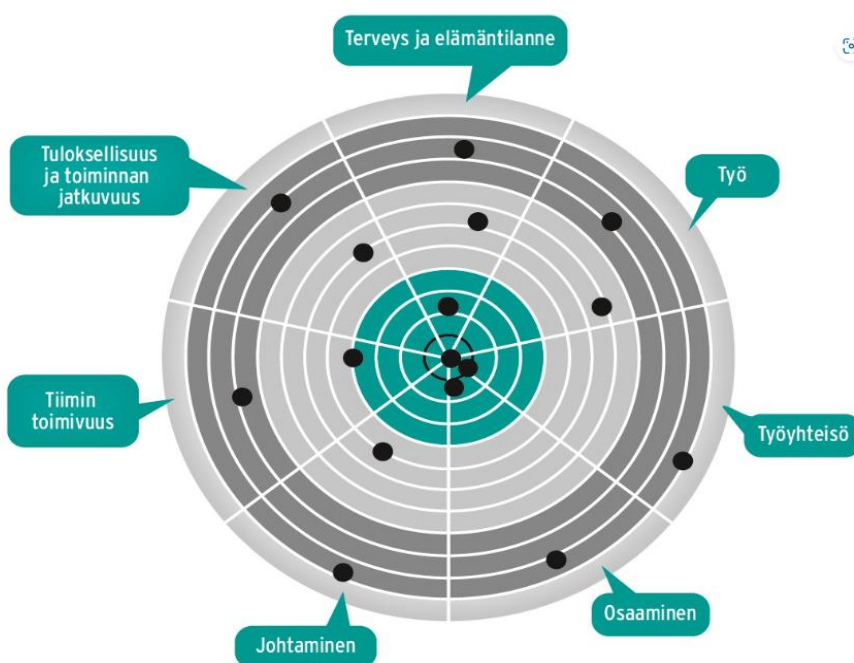
Avaintekijänä työyhteisössä työhyvinvoinnin kannalta ovat toimivat työnkuvat, työprosessit, yhteistyö, tasa-arvo, oikeudenmukaisuus sekä avoimuus. Avoin keskustelu esihenkilön kanssa sekä erilaiset työhyvinvointiin liittyvät ohjelmat auttavat ongelmien syntymistä. Erilaisia työhyvinvointia tukevia keinoja ovat myös koulutus ja muu kehittämisen keinot. Nopeasti muuttuvat toimintatavat saattavat jäädä puutteelliseksi työntekijän näkökulmasta, jolloin epävarmuus tulee työntekijälle työn onnistumisen kannalta. (Viitala 2013, 229–230.)



Kuva 1. Työntekijöiden hyvinvointi Työterveyslaitos (2024).

4.2 Työhyvinvoinnin tikkataulu

Työhyvinvoinnin tikkataulua voidaan käyttää, kun halutaan selvittää työyhteisön tai koko organisaation työhyvinvoinnin tilaa nopeasti ja havainnollisessa muodossa. Tikkataulussa on 7 eri työhyvinvoinnin aluetta, jotka muodostavat yhteensä 42 kysymystä eri osa-alueilta. Tikkataulussa käydään läpi terveyttä ja elämäntilannetta mitkä kokoavat kokonaisuuden työturvallisuus lain näkökulmasta sekä eri elämäntilanteiden huomioonottamisesta. Työnvaikutus mahdollisuuksista organisaation sisällä kuten työn tavoitteita, monipuolisuutta sekä työn organisointia. Työyhteisössä tavoitteena selvittää yhteistyön toimivuutta sekä palaverikäytänteitä niin että jokainen työntekijä on ajan tasalla. Osaaminen kuvaa taas mahdollisuuksia kehittyä, palkitsemista sekä toimivuuden arviointia kehityskeskustelujen myötä. Johtamisen laatu, esihenkilön lähestyttävyyden sekä oikeuden mukaisuus kuvaavat johtamisen osa-alueita. Tärkeässä roolissa on tiimitoimivuus mikä kuvaa innostumista sekä palautteellisuutta. Tuloksellisuus ja toiminnan jatkuvuus on jokaisen organisaation toiminnan kehittämisen kannalta tärkeässä roolissa, jotta pystytään esimerkiksi hyödyntämään asiakaspalautteita toiminnan kehittämiseen. (Manka.M-L 2023, luku 7.)



Kuva 2. Työhyvinvoinnin tikkataulu (Marja-Liisa Manka 2023).

4.3 Työturvallisuus

Työturvallisuuteen sovelletaan työturvallisuuslakia, jonka tarkoituksena parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja (Työturvallisuuslaki).

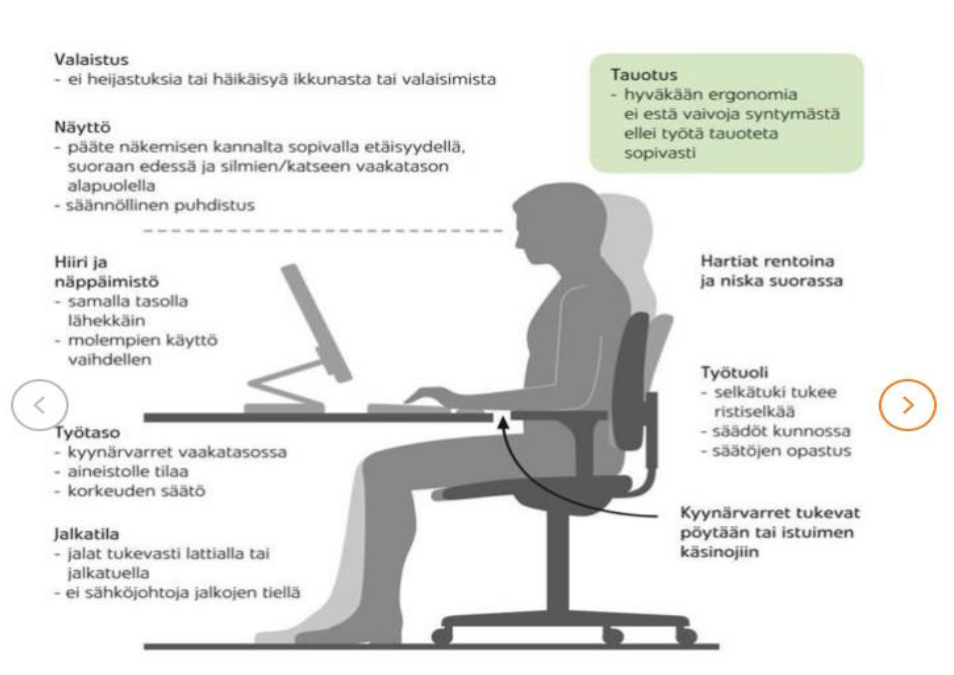
Työntekijällä sekä työnantajalla ovat myös omat työturvallisuuteen vaikuttavat tekijät. Työntekijän on noudatettava työnantajan antamia ohjeita sekä pitää yllä työssään huolellisuutta ja varovaisuutta. Kyseiset asiat ovat huomioitavat työntekijän niin omassa työssään työturvallisuuden myötä kuin myös työkaverin. (Työterveyslaitos 2024.)

4.4 Työergonomia

Työergonomia on yksi tärkeimmistä asioista puhuttaessa terveellisestä ja turvallisesta työympäristöstä. Ergonomia näyttelee suuressa kuvassa ja vaikuttaa työntekijän fyysiseen kuormitukseen. Mikäli ergonomia ei ole työntekijällä kunnossa, voi muodostua erilaisia tuki- ja liikuntaelinsairauksia ja rasitustiloja. Etätyötä tekevällä ergonomia nousee merkittävään rooliin. On tärkeää muistaa työvälineiden merkitys. Hyvällä ergonomialla voidaan ehkäistä monen työntekijän erinäisiä sairauksia ja pidentää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä.

Janika Peltola käsittelee opinnäytetyössään fyysistä ergonomiaa ja kuormitustekijöitä etätyössä. Opinnäytetyön menetelmänä käytetty kuvailevaa kirjallisuuskatsausta, johon oli käytetty sekä kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen menetelmätapaa käyttäen. Tutkimuksessa käy ilmi etätyöskentelyssä suurimpia ergonomiaan liittyviä kuormitustekijöitä olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet kuten selkävaivat. (Peltola.J.2023.) Kun vastaavasti Juulia Kärkkäisen kirjoittamassa opinnäytetyössä työergonomista etätyössä todettiin fyysisen ergonomian olevan tutkimuksen tulosten perusteella toteutunut hyvin. Työvälineet sekä työntekijän

työergonomiaa parantavat apuvälineet ovat hyvin saatavilla etätyöskentelyssä. (Kärkkäinen.J.2023).



Kuva 3. Työergonomia näyttöpäätetyössä (Työturvallisuuskeskus 2024).

5 Etäjohtaminen

5.1 Etäjohtamisen perusteet

Etätyöstä on kasvanut trendi viimeisien vuosien saatossa ja tullut osaksi työnteon arkea. Etäjohtamisessa tärkeää on yhteistyön mahdollistaminen sekä tukea työntekijöitä itseohjattavuuteen työskennellessä etänä. Etäjohtajan on kyettävä organisoimaan omaa työtään sekä aikatauluttamaan. Etänä johtavan tehtävät voidaan roolittaa kolmeen rooliin suunnan näyttäminen, yhteistyön kehittäminen sekä toiminnan koordinointi. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

Etäjohtaminen on eri työntekomuotojen johtamista ja niissä käytetään erilaisia termejä liikkuvatyö, aikaan ja paikkaan riippumaton työ sekä hajautettu työ. Nämä samat termit ovat käytössä, kun puhutaan etätyöstä. Etänä johtaessa alaisiaan ei näe päivittäin tai edes viikoittain toimistossa. Tästä syystä

etäjohtaminen edellyttää hyviä taitoja ihmisten johtamiseen sekä osata hyödyntää nykyajan tieto- ja viestintä taitoja monipuolisesti. (Vilkman 2016, 15.)

5.2 Etäjohtamisen haasteet

Esimiehet sekä johtajat kokevat etätyön myötä myös etäjohtamisen haastavampana kuin lähijohtamisen. Tähän vaikuttaa uudenlaiset työnteon muodot ja sen myötä uudenlaiset johtamiskäytänteet. Vanhojen käytänteiden muuttaminen nykyaikaiseen johtamiskäytäntöihin ei ole niin helppoa ja yksinkertaista. Suurempia haasteita ovat luottamuksen rakentaminen ja yhteisöllisyys. Tämä johtuu suurimmaksi osaksi siitä, sillä työntekijät ovat erillään toisistaan ja työnantajasta. (Vilkman 2016,57–58.)

Etäjohtaminen voi tuoda haasteita johtamisen näkökulmasta. Haasteita voi olla toimivan tiimin rakentaminen. Sillä jokainen tiiminjäsen haluaa kokea yhteenkuuluvuutta. vaikka työskentely tapahtuu etänä. Sosiaalisen tuen tarve on yksi etäjohtamisen haaste. (Vilkman 2023.) Viestintäkanavien sujuvuuden varmistaminen on olennaista etäjohtamisessa, että kaikki tietojärjestelmät ja viestintäkanavat toimivat (Vilkman 2016). Teknologian käytön haasteet voivat etäjohtamisessa ongelmaksi, kun yhteydenpito tapahtuu alaisiin teknologisten ohjelmien avulla. Tästä syystä monipuolinen ja suorituskykyinen teknologia on avainasia ja yksi tärkeimmistä edellytyksistä onnistuneeseen etäjohtamiseen (Rauramo 2018).

5.3 Etäjohtamisen tärkeys

Etäjohtamisessa on tärkeää muistaa, että esimiehen on oltava läsnä, vaikka ei näe konkreettisesti työntekijää päivittäin. Etäjohtamisessa yksi keskeisimmistä ja tärkeimmistä tehtävistä on esimiehen innostaminen työntekijöitä kohtaan ja saada heidät työskentelemään yhteisen päämäärän eteen. Keitaannimen mukaan säännöllinen yhteydenpito on esihenkilön ja työntekijän kanssa

vaikuttavat suuresti työnimuun (Keitaanniemi 2023). Työnimusta puhuttaessa tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä (Työterveyslaitos 2024).

Esimiehellä on tärkeä rooli työntekijän motivoimisessa ja hänen tehtävänä on luoda työntekijöille hyvät edellytykset, jotta työntekijä onnistuisi tehtävässään. Työhönsä sisäisesti motivoitunut työntekijä ei kaipaa motivointia tällöin olisi tärkeää luoda hyvät edellytykset lähtökohtaisesti onnistumiselle. Esimiehellä on valtaa vaikuttaa paljon tekijöihin, jotka ovat yhteydessä työntekijän motivaatioon, kuten työn sisältö, työtavat ja henkilöstövalinnat. Etäjohtamisessa on tärkeää osallistuva johtajuus. Tätä voidaan myös puhua jaettuna johtajuutena. Tärkeässä asemassa ovat tiimijäsenet ja heidän osaamisensa hyödyntäminen suunnittelussa sekä päätöksenteossa motivaatiota ylläpitäen. Yhteinen tavoite ja tiimi-identiteetti ovat erityisen tärkeitä, jotta saadaan etätyötiimi toimimaan. (Vilkman 2016, 55–57.)

Yhteisöllisyyden tunne on tärkeä etäjohtamisessa. Osa joukosta voi kokea, ettei kuulu joukkoon ja se vaikuttaa koko ryhmän toimintaan esimerkiksi ryhmän sisäinen viestintä vähenee. Tästä syystä on tärkeää etänä johtavan henkilön kiinnittää huomiota kokonaisuudessaan työntekijöiden henkiseen tukeen, luottamukseen, kuuntelemiseen, arvostukseen palautteen antoon sekä ohjeiden ja neuvojen antamiseen. Nämä tuenmuodot ovat tärkeässä asemassa, jotta voidaan ehkäistä stressin ja uupumuksen tunnetiloja sekä tyytymättömyyden tuntemista. (Vilkman 2016, 32.)

Etäjohtamisessa yhteisön johtamisessa tärkeänä asiana korostuu etenkin selkeä ja määrätietoinen viestintä. Tiimin jokaisen jäsenen on tärkeää tietää, mitä pitää tehdä. Onnistumisella on suuri merkitys ja niiden esiin nostaminen sekä oman roolin ja tunteiden merkityksen huomiointi niin tiiminä kuin myös yksilötasolla. Tehokkaasti toimiva tiimi suunnittelee yhdessä strategiset linjat ja sopivat yhdessä millaisen toimintavan kokevat parhaaksi tiedon jakamiseen ja viestintään. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 57.)

5.4 Etäjohtamisen kulmakivet

Etäjohtamisen kulmakivet muodostavat luottamus, yhteisöllisyys, arvostus, avoimuus, avoin vuorovaikutus sekä toimivat pelisäännöt. (Kuva 4.) Nämä asiat tukevat toisiaan vahvasti, näistä asioista jokin ei toimi vaikuttaa se muihin osa-alueisiin. (Vilkman 2016, 25).



Kuva 4. Etäjohtamisen kulmakivet (Vilkman 2016, 16).

Toimivan etäjohtamisen pohjana on hyvä luottamus. Suurin osa esimiehistä suhtautuvat etätyöhön kielteisesti ja pelko siitä tekevätkö ihmiset oikeasti työnsä, vaikka eivät ole läsnä konkreettisesti työpaikalla. Luottamuksen rakentaminen on tärkeää ja kommunikointi tulee olla avointa ja sitä täytyy olla runsaasti. (Vilkman 2016, 27.)

Työntekijän arvostus koostuu pienistä asioista arjessa. Ilman arvostusta etäjohtaminen ei ole mahdollista. Se miten kohtaamme toisia ihmisiä, miten kunnioitamme toisia ihmisiä ja miten kohtaamme heidän, ajatuksia tai miten otamme ne huomioon erilaisissa tilanteissa sekä läsnäolo vuorovaikutustilanteissa. Suurin osa etätöissä työskentelevistä kokevat saavansa liian vähän sosiaalista tukea työyhteisöltään sekä esimieheltään. Sosiaalisentuen merkitys korostuu työntekijän näkökulmasta ja kokevat heidän työpanostaan pidetään tärkeänä. Näillä keinoilla voidaan ehkäistä työuupumusta vähentää työntekijän kuormittavuuden kokemuksia sekä epävarmoissa tilanteissa tyytymättömyyden tuntemista. On kuitenkin hyvä muistaa etäjohtajan roolissa, että ihmiset ovat erilaisia ja kokevat tuen tarpeen yksilöllisesti. (Vilkman 2016, 31–32.)

Avoimuus lisää työssä viihtymistä. Avoimuuden puutteellisuus hankaloittaa työn tekemistä ja monet ihmiset kokevat sen onnistumisen puutteellisuutena.

Avoimuus on yksi kokonaisuus kaikessa toiminnassa se tarkoittaa toiminnan kannalta avointa kommunikointia, yhteistyötä ja päätöksentekoa. Työntekijän kuuleminen sekä työtä koskeviin päätöksiin avoimuus on tärkeä, jotta jokainen työntekijä saa mahdollisuuden vaikuttaa työtä koskeviin päätöksiin. Palautteen antaminen ja saaminen on avoimuuden tärkeitä asioita se edistää työyhteisön palautekulttuuria. Tätä kautta voidaan vahvistaa avoimuutta työyhteisön sisällä palautteen annossa sekä vastaanotossa. (Haapakoski ym. 2020, 68; Vilkmán 2016, 33–35.)

Työyhteisössä on oltava toimivat pelisäännöt ne edesauttavat sujuvaa yhteistyötä. Pelisäännöistä puhuttaessa tarkoitetaan, miten toimimme yhdessä toisten työntekijöiden kanssa, mitä arvostamme työyhteisössä ja millaista ilmapiiriä rakennetaan. Etätöiden myötä pelisäännöt joudutaan useasti rakentamaan uudelleen, kun työtä ei enää tehdä samassa paikassa ennen etätöihin siirtymistä. Pelisäännöistä sovitaan tiimin kesken yhdessä, jolloin kullakin työyhteisön jäsenelle on mahdollisuus antaa oma näkökulma pelisääntöjen luomisesta. Mikäli pelisääntöjä ei synny työyhteisön keskuudessa esihenkilö voi päättää säännöt itse. (Vilkmán 2016, 37–39.)

Yhteisöllisyys, hyvä työ ilmapiiri ja me-henki ovat tärkeitä kulmakiviä työssä viihtymisen kannalta sekä tuloksellisuuden työn tekemisessä. Hyvä yhteishenki syntyy yhteisöllisyyden avulla puhuttaessa ”tekemisen meiningistä” Erityisen tärkeää on, että työntekijät tulevat toimeen keskenään, jolloin yhteistyö sujuu paremmin. Etätöitä tehdessä yhteisöllisyys vaatii erityishuomiota, koska työntekijät eivät näe keskenään niin useasti voi vaarana olla yhteisöllisyyden mureneminen. (Vilkmán 2016, 41.)

Jatkuva dialogia eli puhutaan työntekijän ja työnantajan välisestä säännöllisestä keskustelusta eli vuorovaikutuksesta. Nämä asiat ovat etäjohtamisen kulmakiviä toteaa Vikmán. Puhuttaessa vuorovaikutuksesta se ei ole pelkästään tiedottamista vaan ihmisten välisestä kanssakäymisestä. (Vilkmán 2016, 40.)

5.5 Digitaalisuus apuna etäjohtamisessa

Teknologia mahdollistaa monia uudenlaisia yhteistyömuotoja, jotka kehittyvät vauhdilla. Nykypäivänä moni asia on mahdollista mitkä eivät onnistuneet kymmenen vuotta sitten (Vilkman 2016,155). Yhteistyön käytössä nykyisin olevat välineet kehittyvät vauhdilla teknologian ja kehityksen ansiosta. Covid-19:n epidemian myötä monissa organisaatioissa on jouduttu perehtymään erilaisiin etätyötä tukeviin digitaalisiin työkaluihin syvällisemmin ja niiden toimintoihin. Etätyötä on tehty monissa yrityksissä jo kymmenen vuotta sitten. Työtehtäviä jouduttiin valikoimaan koska, kaikkia ei ollut mahdollista tehdä. Tämä johtui siitä, että käytössä olevat työvälineet olivat tuolloin alkeellisia tai niitä ei juurikaan ollut käytössä sähköpostia ja puhelinta lukuun ottamatta. (Vilkman 2016,155–156.)

Nykyteknologian myötä etäisyys ei ole haitta työnteolle tai hyvälle työyhteisölle, kun jokaisen työyhteisön sisällä löydetään parhaat työkalut sisäisen viestinnän tukemiseen, tiimin sisällä yhteiset ideoinnit ja niiden toteutukset sekä oman osaamisen jakaminen muille työyhteisön jäsenille (Tikkanen 2020). Täten voidaan todeta, että nykyteknologian myötä pystytään hyödyntämään erilaisia yhteistyömuotoja, joita tarvitaan apuna hyvään etäjohtamiseen.

6 Kyselyn tulokset

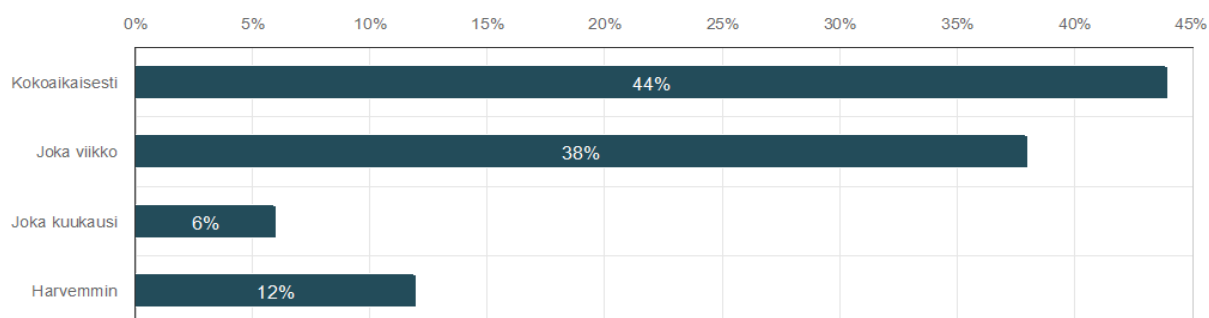
6.1 Etätyön vaikutus työhyvinvointiin LähiTapiola Idän henkilöstö

Kysely lähetettiin LähiTapiola Idän henkilöstölle, joista vastasi yhteensä 35 finanssialalla työskentelevää henkilöä. Kysely toteutettiin Webropol kysely työkalua hyödyntäen. Henkilöstön käytössä olevan Teams- kanavan kautta pyydettiin vastaajia vastaamaan linkin kautta avautuvaan kyselyyn. Kaikki vastaajista tekevät joissain määrin etätöitä ja toimivat LähiTapiola Idässä henkilöasiakasliiketoiminnan myynti- ja asiakaspalvelu- tai korvaustoiminnan

tehtävissä sekä johto-/esihenkilötehtävissä tai liiketoiminnantukitehtävissä. Kyselyn alussa selvitettiin taustakysymyksiä missä ensimmäisenä selvitettiin vastaajien ikää. Tällä kysymyksellä haluttiin selvittää kokevatko eri ikäryhmät etätöiden haasteita vai onko vastaajissa etätöistä enempi innostuneita. Kyselyssä tuli ilmi, että ikäryhmä yli 50-vuotta oli suurin 40 %, kun taas ikäryhmässä 38–50 vuotta prosentti oli 34 % ja alle 38-vuotta 26 %. Vastaajista 56 % työskentelee henkilöasialiiketoiminnan myynti- ja asiakaspalvelu tai korvaustoiminnan työtehtävissä sekä 44 % vastaajista johto/esihenkilötehtävissä tai liiketoiminnantuki tehtävissä.

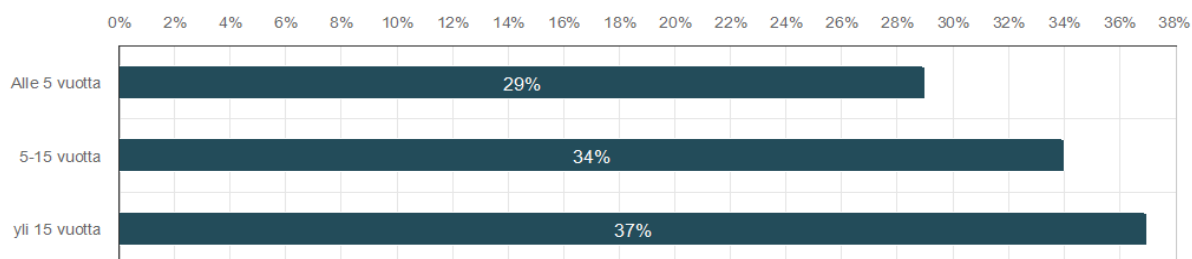
Ohessa kuvan (Kuva 5) kysymyksellä haluttiin tietää kuinka paljon vastaajat tekevät etätöitä. Tämä on merkittävä asia kyselyn kannalta, jotta voidaan päätellä miten, yleistä etätöityöskentely on vastaajien keskuudessa. Tulosten perustella 44 % tekee etätöitä kokoaikaisesti, kun taas 38 % vastaajista tekee joka viikko. Näiden kahden välinen prosentti määrä on hyvin pieni mistä voidaan päätellä että 38 % vastaajista käyvät joissain määrin lähityöskentelyssä. Kun taas 12 % vastaajista tekee etätöitä harvemmin ja 8 % vastaajista joka kuukausi. Nämä tulokset voivat liittyä työtehtäviin mitkä vaativat myös lähityöskentelyä.

”Keskittymistä ja ajatusta vaativat työt teen mielelläni etänä, myös koulutukset jää paremmin mieleen etänä tehtynä. Hyvää ilmapiiriä ja vuorovaikutusta ylläpidän työskentelmällä myös viikottain toimistolla.”



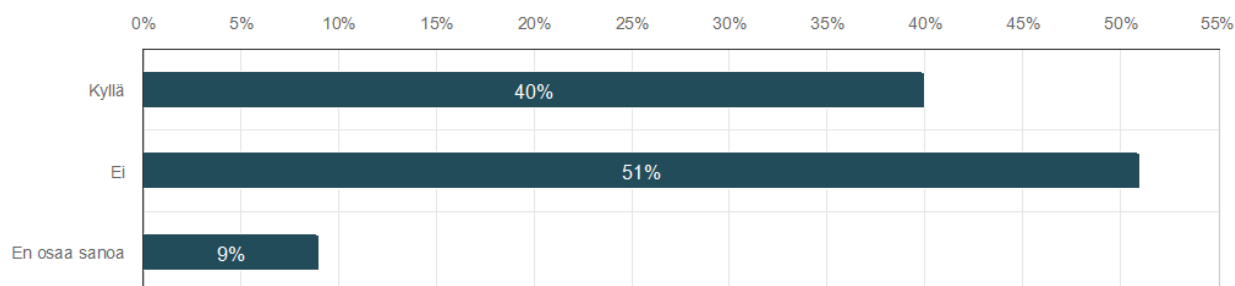
Kuva 5. Miten paljon teet etätöitä? (n= 34).

Kyselyyn vastanneista 37 % (kuva 6), on työskennellyt LähiTapiola Idässä yli 15 vuotta. Tämän perusteella yli 15 vuotta työskennelleillä on kertynyt työkokemusta jonkin verran mikä voi vaikuttaa heidän suhtautumisensa etätöihin sekä erinäisiin haasteisiin kyseisessä työmuodossa. Kuitenkin pienillä eroilla vastaajista 34 % 5–15 vuotta työskennelleistä sekä alle 5 vuotta 29 % mitkä ovat lähellä toisiaan ja prosentuaalinen osuus on erittäin pieni.



Kuva 6. Kuinka monta vuotta olet toiminut LähiTapiola Idässä? (n=35).

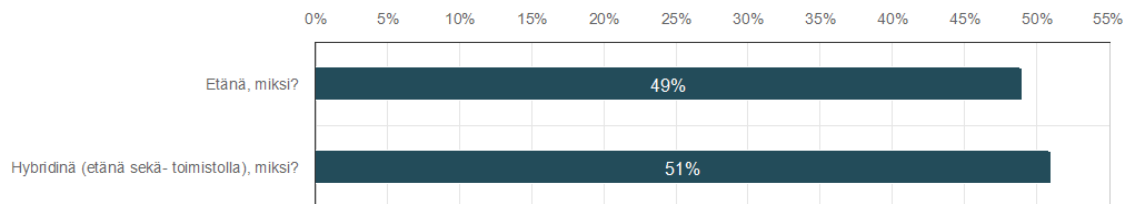
Oheisessa kuvassa (Kuva 7) voidaan havaita melko tasainen jakautuma vastanneiden kesken etätöihin perehdytykseen liittyen. 51 % vastaajista ei ole saanut etätöihin liittyvää perehdytystä, kun taas 40 % on saanut perehdytyksen ja 9 % vastaajista ei osaa sanoa. Tämän kysymyksen myötä voidaan havaita hyvin pienet erot mikä todennäköisesti voi johtua myös jokaisen tiimin toimintatavoista perehdytyksen suhteen.



Kuva 7. Onko sinua perehdytetty etätöihin? (n=35).

Kyselyn kuudennen kysymyksen perusteella jakautuma on myös hyvin tasainen. Enemmistö vastaajista 51 % työskentelee hybridinä ja 49 % vastaajista etänä. Kysymyksen perusteella miksi työskentelet juuri kyseisessä työmuodossa, nousi esille hybridinä työskennellessä liikkumisen vapauden,

työkavereiden kuin asiakkaisen näkeminen, toimistolla sosiaalisten kontaktien lisääntyminen sekä työyhteisön yhtenäisyys. Etänä työskennellessä taas vastaavasti työntekijät kokevat rauhallisen työympäristön myötä keskittymisen olevan helpompaa ja tuloksellisuuden. Tuloksista voidaan päätellä, että molemmat työmuodot ovat vastaajien keskuudessa tykättyjä.



Kuva 8. Missä työskentelet mieluiten? (=35).

Kysymys numero 7 vastaajat saivat vastata asteikoilla 1-5 väittämiin etätööhön liittyvissä kysymyksissä. Asteikko määräytyy 1=täysin eri mieltä- 5= täysin samaa mieltä. 71,4 % ei kokenut etätöissä työtehtäviä haastavammilta, kun taas vastaavasti 17,1 % kokee työtehtävät etätöissä jokseenkin haastavilta. Tämän perusteella enemmistö ei koe työtehtäviä etätöissä haastavammilta. Täsmälleen sama vastausprosentti 71,4 % kuin edellisessä kysymyksessä enemmistö kokee keskittymisen helpompana etätöissä, kun taas vain 20 % on jokseenkin eri mieltä. Suurin prosentti määrä kuitenkin vastaajista 88,6 % kokee pystyvänsä johtamaan itseään etätöissä samalla tapaa kuin lähitöissä vain pieni osa vastaajista on jokseenkin eri mieltä 2,8 %. Riittävän tuen saaminen etätöihin vastausprosentti vaihteli vastaajien välillä 62,8 % kokee saavansa tukea, kun taas vastaavasti 14,3 % vastauksen jakoutuivat jokseenkin samaa mieltä tai ei samaa eikä erimieltä. Alla olevasta kaaviosta näkyvät tulokset, miten prosentit jakoutuivat eri väittämien kesken.

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Etätöissä työtehtävät tuntuvat haastavimmilta.	71,4%	17,1%	8,6%	2,9%	0,0%	1,4	1,0
Keskittyminen on helpompaa etätöitä tehdessä.	2,8%	2,9%	2,9%	20,0%	71,4%	4,5	5,0
Koen pystyväni johtamaan itseäni etätöissä samalla tapaa kuin lähityössä (toimistolla).	0,0%	2,8%	0,0%	8,6%	88,6%	4,8	5,0
Saan riittävästi tukea esihenkilöltäni etätöihin.	2,9%	5,7%	14,3%	14,3%	62,8%	4,3	5,0
Yhteensä	19,3%	7,1%	6,5%	11,5%	55,7%	3,8	5,0

Kuvio seitsemännen kysymyksen vastausvaihtoehdot ja prosentit.

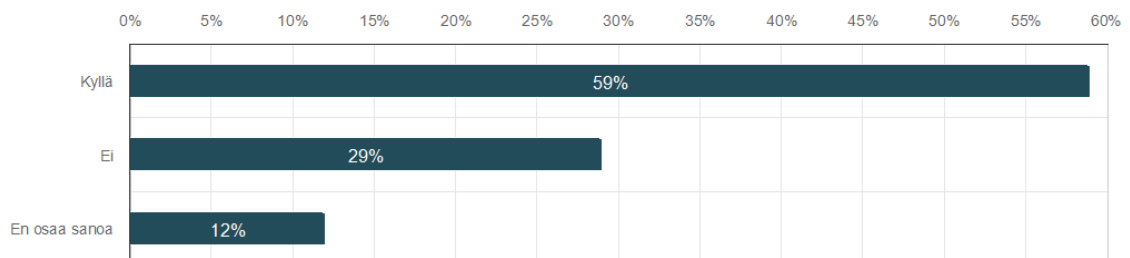
Kyselyn avoimen osuuden etätöihin liittyen avoimien palautteiden perusteella käy ilmi suurimpana vaikuttavana tekijänä on että, etätö tukee vahvasti omaa työhyvinvointia ja keskittymistä myös vapa-aika nousi esille avoimien palautteiden perusteella positiivisena. Alla poimintoja avoimista palautteista:

LähiTapiolan etätömalli on mielestäni varsin toimiva ja hyvin järjestetty.

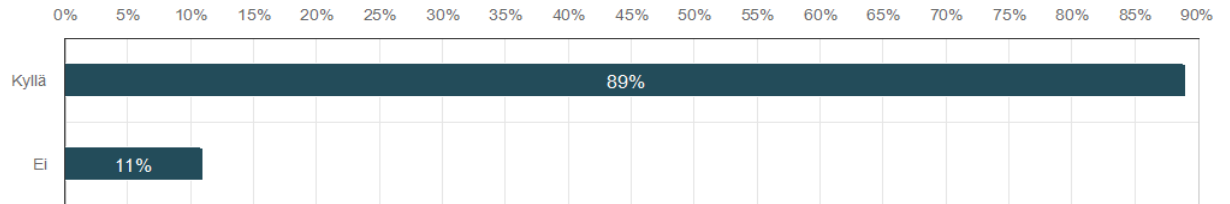
etätö vapauttaa aikaa niin paljon etten halua palata toimistolle. paras etätöön anti on rauhallisuus toimistoon verrattuna

Oma työhyvinvointi ja jaksaminen paranivat huomasti etätöihin siirryttäessä. On työrauha keskittyä työhön ja saa paljon enemmän aikaiseksi.

Koen, että etätöskentely tukee vahvasti työssä jaksamistani ja omaa hyvinvointiani. Aikaa ei tuhlaannu muuhun ja vapaa-aika alkaa välittömästi työajan päätyttyä. Ruokatauolla voin vaikka kipaista lenkillä raittiissa ulkoilmassa. Työrauha on parempi kotona kuin toimistolla.



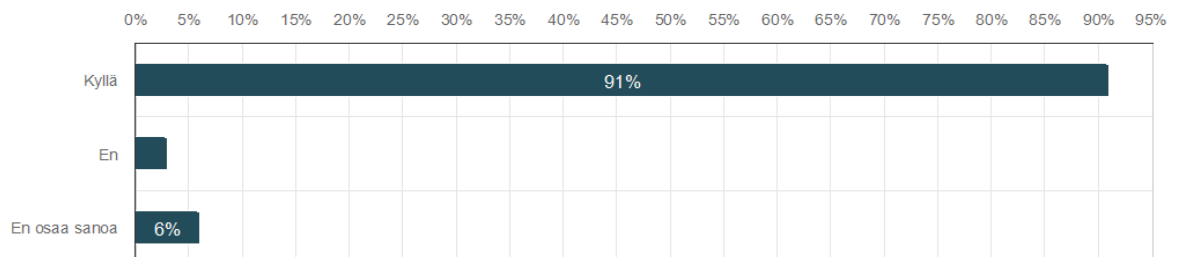
Kuva 9. Onko työpisteesi etänä työskennellessä ergonominen? (=34).



Kuva 10. Onko sinulla erillinen työpiste etätöitä tehdessä? (=35).

Kuten yllä olevasta taulukoista käy ilmi (Kuva 9) vastauksien perusteella voin huomata työpisteen suurimmalla osalla olevan ergonominen sillä 59 % vastaajista on vastannut työpisteen olevan ergonominen, kun taas 29 % ei ja loput 12 % ei osaa sanoa. Kun taas vastaavasti 89 % vastaajista kertoo tekevänsä töitä erillisessä työhuoneessa (Kuva 10) ja vain 11 % tekee muualla kuin erillisessä työhuoneessa. Tulosten perusteella voidaan todeta et suurimmalla osalla on työergonominen työpiste.

Kysymyksessä numero 9 vastaajilta kysytään ovatko tyytyväisiä etätöiden- ja lähityön jakautumiseen. Tässä selvästi suurin osa vastaajista 91 % ovat tyytyväisiä vain pieni osa vastaajista 6 % ei osaa sanoa ja yksi ei vastaajista ei ole tyytyväinen.



Kuva 11. Oletko tyytyväinen etätöiden- ja lähityön jakautumiseen? (=35).

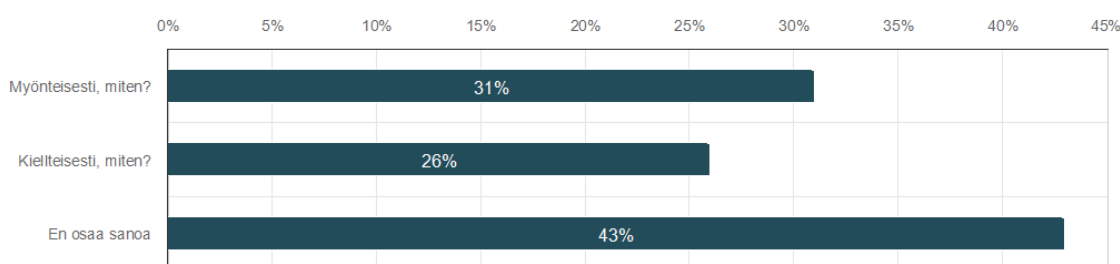
Oheisen kuvan (Kuva 12) voidaan havaita erilaisuutta vastaajien keskuudessa aikaisempiin vastauksiin viitaten tulosten perusteella. Vastaajilta kysyttiin millä tavalla etätö on vaikuttanut tiimien yhteydenpitoon. Vastaajista 43 % ei osaa sanoa mikä on miltei puolet vastaajista, kun taas 31 % myönteisesti ja loput 26 % kielteisesti. Avomien vastausten perusteella voi päätellä, että vastauksia tuli vähän koska suurin osa vastaajista ei osannut sanoa miten etätö on vaikuttanut tiimien yhteydenpitoon. Myönteisiä asioita mitä nousi esille Teams-

yhteydenpito toimii mikä koettu hyvänä toimintana, Vastaavasti kielteisinä asioina yhteisöllisyyden vähentyminen etätöön myötä. Alla avoimia palautteita.

Teamsillä on helppo viestiä tai soittaa, koska työkaverit ovat muualla

Sähköiset viestimisvälineet ollut "pakko" ottaa käyttöön

Toimiston yhtenäisyys on kärsinyt ja harvoin näen täysin etätöitä tekeviä



Kuva 12. Millä tavalla koet etätöön vaikuttaneen tiimien yhteydenpitoon? (=35).

Seuraavassa kysymyksessä vastaajat saivat vastata asteikoilla 1–5 väittämiin etätööhön liittyvissä kysymyksissä. Asteikko määräytyy 1=täysin eri mieltä- 5=täysin samaa mieltä. Vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti jokaisessa vastaus vaihtoehdossa. Vastaajista enemmistö 34,3 % kaipaa joissain määrin fyysistä kohtaamisia kollegoiden kanssa tämä käy ilmi avoimista palautteista, kun taas 20 % on täysin samaa mieltä. Kuitenkin 22,9 % vastaajista ei kaipaa kollegoiden kohtaamista fyysisesti lainkaan tai osittain, kun taas vastaavasti 22,8 % vastaajista ei ole samaa eikä eri mieltä.

Mielestäni on kiva käydä toimistolla silloin tällöin ja nähdä kollegoita. Viihdyn kyllä ihan itsekseni.

Enemmistö (77,2 %) pitää työpäivän aikana kuuluvat tauot, ja vain 2,8 % ei pidä työpäivän aikana olevia taukoja lainkaan. Vastaajista (17,1 %) on jokseenkin eri mieltä taukojen pitämisestä ja loput 2,9 % vastaajista ei ole samaa eikä eri mieltä. Näin ollen voidaan todeta, että työpäivän aikana kuuluvat tauot tulee pidettyä reilusti ylipuolella henkilöstöstä.

Joskus etätöitä tehdessä tuntuu, että on tehokkaampi ja työaika tahtoo loppua ja meinaa lipsua ylityön puolelle. Joskus aikaa säästyy, kun ei

tarvitse tehdä siirtymiä työpaikan ja kodin väliltä, niin pääsee vapaa-aikaa viettämään nopeammin.

Työmatkaan säästetty aika sekä työ ja vapaa-ajan sovittaminen etätöiden myötä nousee tärkeänä osana kyselyssä. Molemmissa väitteissä sama vastaajaprosentti huimat 85,7 % vastaajista pitää tärkeänä työmatkaan säästetyn ajan sekä työ- ja vapaa-ajan sovittamisen etätöiden myötä. Jokseenkin eri mieltä oli työmatkaan säästetystä ajasta vain 2,9 % vastaajista sekä 11,4 % ei osannut sanoa onko tärkeää työmatkaan säästetty aika. Vastaavasti 2,8 % kokee, ettei työ- ja vapaa-ajan sovittaminen ole helppo etätöiden myötä. 8,6 % on jokseenkin eri mieltä ja loput 2,9 % jokseenkin eri mieltä.

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Kaipaen kollegoiden kohtaamista fyysisesti.	14,3%	8,6%	22,8%	34,3%	20,0%	3,4	4,0
Pidän minulle kuuluvat tauot työpäivän aikana.	2,8%	17,1%	2,9%	48,6%	28,6%	3,8	4,0
Etätöitä tehdessä minulle on tärkeää työmatkaan säästetty aika.	0,0%	2,9%	11,4%	22,9%	62,8%	4,5	5,0
Työ- ja vapaa-aika on helpompi sovittaa yhteen etätöiden myötä.	2,8%	8,6%	2,9%	22,9%	62,8%	4,3	5,0

Kuvio kolmannentoista kysymyksen vastausvaihtoehdot ja prosentit.

Vastausten perusteella etätöillä on ollut positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Vastauksista käy ilmi useammilla etätöiden myötä joustavuutta enemmän ja vapaa-ajalle enemmän aikaa. Etätöiden myötä vireys taso on noussut, koska voi päivällä ottaa pienen happihyppelyn ulkona. Monet toivovat myös, että yhteisissä palaverissa kaikki olisivat paikalla toimistolla.

Avoimissa vastauksissa nousi myös negatiivisia puolia kuten helposti venyvät työpäivät sekä pitämättä jäävät tauot. Osa vastaajista myös mainitsi, että työnantaja voisi hankkia työhyvinvoinnin edistämiseen sähköpöydät työntekijöille.

Etätöiden huonoista puolista mainitsisin helposti venyvät työpäivät. On helppoa ajatella, että vielä tämä yksi juttu ja sitten vielä yksi jne... Ja lisäksi tauot kyllä tahtoo jäädä pitämättä. Tai sitten kahvillakin istuu koneella.

6.2 Tulkinta ja analyysi

Tuloksista käy ilmi, että suurin osa LähiTapiola Idän henkilöstöstä tekee etätyötä kokoaikaisesti tai joissain määrin viikoittain. Tästä voidaan päätellä, että etätyöskentely on yleistynyt LähiTapiola Idän henkilöstön keskuudessa ja tullut osaksi monen henkilön arkeen. Kun taas etätyön perehdytyksessä tulokset jakaantuivat ristiriitaisesti. Vastaajista 51 % ei ole saanut etätyöhön perehdytystä, mikä taas vaikuttaa oleellisesti etänä työskentelevän mahdollisuuksiin toimia oikein. Tämän lisäksi myös vastaukset jakaantuivat tasaisesti työskentely muodoista. Tulosten perusteella kuitenkin suurempi osa vastaajista työskentelee hybridinä (etänä sekä- toimistolla) mieluummin. Hybridinä työskentelystä tuli vahvasti esille avoimien palautteiden perusteella sosiaaliset kontaktit sekä työyhteisön yhtenäisyys, kun taas etänä työskennellessä nousi vastaavasti työrauha ja keskittyminen.

Työergonomiaan ja työpisteeseen liittyvän kysymyksen myötä havaittiin työergonomian olevan kunnossa suurimmalla osalla vastaajista. Vastaajista yli puolella työpiste on ergonominen sekä erillinen työpiste löytyy miltei jokaiselta. Tulosten perusteella suurimmalla osalla vastaajista löytyy oma ergonominen työpiste. Tämä mielestäni tärkeä asia mikä vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin sekä etätyön mielekkyyteen.

Väittämien perusteella voidaan päätellä etänä työskennellessä työtehtävät eivät tunnu haastavilta sekä keskittyminen on helpompaa etänä työskennellessä. Itsensä johtaminen etänä nousi väittämistä suurimpaan prosenttimäärään vastaajista (88,6 %) kokee pystyvänsä johtamaan itseään samalla tapaa kuin lähityössä kun taas esihenkilöltä saatavan tuen määrässä vastaajista yli puolet kokevat saavansa esihenkilöltä tarvittavan tuen etätyöhön. Tulosten perusteella olisi kuitenkin hyvä pohtia avointen palautteiden perusteella, miten esihenkilö voi etänä johtaessa kehittää toimintatapojaan. Esimerkkinä nousi esille ovatko säännölliset työtunnit tarpeellisia vai olisiko näihin kehitysideoita etäjohtamisen näkökulmasta. Kun taas vastaavasti suurin osa vastaajista (42,9 %) ei osannut sanoa kokevatko etätyön vaikuttaneen tiimien yhteydenpitoon. Avoimien vastauksien perusteella voidaan todeta, että myönteisesti koetaan Teams-

yhteydenpito etätyöskentelyssä, koska avun saa nopeasti työkaverilta sitä tarvittaessa.

Taukojen pitäminen työpäivän aikana vaihtelee tuloksien perusteella. Jokaisella työntekijällä on oikeus pitää tauot ja pitää huolta tämän myötä omasta työhyvinvoinnistaan. Vaikka melkein puolet vastaajista ovat jokseenkin samaa mieltä taukojen pitämisestä eivätkä koe sitä ongelmaksi vain pieni osuus vastaajista kokevat sen haasteelliseksi. Olisi hyödyllistä ottaa tämä asia puheeksi työnantajan näkökulmasta ja löytää ratkaisu, jotta työhyvinvointi säilyy myös taukojen säännöllisen pitämisen myötä. Työmatkaan säästettyaika sekä työn ja vapaa-ajan sovittaminen etätyötä myötä nousi vahvasti esille tuloksissa. Säästetyn ajan myötä työntekijälle jää aika vapaa-ajalle mutta miten tämä vaikuttaa kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Ajatellaanko vain niin et säästettyaika työmatkoissa jää omalle vapaa-ajalle mutta miten tämän näkyy työssä ja miten vaikuttaa työhyvinvointiin.

6.3 Luotettavuus

Luotettavuutta on arvioitava koko tutkimuksen ajan. Luotettavuuden näkökulmasta tutkittavakohde sekä materiaali täytyy olla yhteensopivia koko tutkimuksen ajan eikä niihin ole vaikuttaneet muut tekijät. Valinnat on pystyttävä perustelemaan sekä löydettävä vastaus miksi niihin on päädytty. Raportointi tulee olla laadittu tarkasti ja yksityiskohtaisesti. (Vilkkä 2021, luku 7.)

Kyselylomake on suunniteltu yksinkertaiseksi ja selkeäksi, jotta vastaajan on helppo vastata kyselylomakkeessa oleviin kysymyksiin ja väärinymmärrysten riski olisi mahdollisimman pieni. Väittämien määrä on pidetty kohtuullisena, jotta keskittyminen ja into vastaamiseen pysyisi yllä koko kyselyn ajan. Ennen kyselyn julkaisua kysymykset testattiin yhdellä henkilöllä. Opinnäytetyön aikana noudatin luotettavuuden ja eettisyyden periaatteita. Tutkimuslupa on haettu LähiTapiola Idästä.

6.4 Tutkimuksen jatkotoimenpiteet

Tuloksista saatiin paljon arvokasta tietoa mitä voidaan jatkossa hyödyntää työelämässä. Työnantajan näkökulmasta tämä voi antaa uusia näkemyksiä etätyöympäristössä työskentelyyn ja kehittää sitä johtamisen näkökulmasta. Tulosten pohjalta voidaan kehittää johtamisen työkaluja, miten luodaan entistä turvallisempi ja tukea antava työympäristö etätyöskentelyssä toimiville työntekijöille. Näitä voivat olla esimerkkinä olla virtuaaliset työkalut kuten erilaiset chat-keskustelut sekä videopuhelut missä mahdollistettaisiin työntekijöiden vuorovaikutusta kasvotusten ja vaihtaa kuulumisia.

Työyhteisön ilmapiiri on tärkeässä asemassa työssä ja vaikuttaa suurena osana työhyvinvointiin. Olisi tärkeää pohtia miten työyhteisön ilmapiiri koetaan tällä hetkellä? Millä edistää työyhteisön ilmapiiriä olisiko mahdollista järjestää yhteisiä taukoja työpäivän aikana tai mahdollisesti yhdistä liikunnan osana taukoa. Taukojen pitäminen on myös osa työhyvinvointia ja tätä olisi hyvä pohtia miten pyrittäisiin tauot pitämään työpäivänaikana.

Tulosten perustella voidaan saada kattavaa tietoa tämänhetkisestä työhyvinvoinnista ja niiden vaikutuksista työntekijöihin. Lisäksi saadaan tämänhetkisestä työhyvinvoinnin tilasta kattava kuva kokonaisuutena sekä havaita mahdolliset kehittämisen tarpeet. On tärkeää muistaa, että työhyvinvoinnin edistäminen ei aina ole työnantajan vastuulla. Jokaisen työntekijän on huolehdittava omasta jaksamisesta ja työhyvinvoinnistaan, jotta tasapaino säilyy niin työelämässä kuin vapaa-ajalla. Eletään jatkuvassa muutoksessa meistä jokainen niin työntekijä, esihenkilöt ja johtajat kehittää työhyvinvointia sekä ylläpitää sitä.

7 Johtopäätökset

Kyselyn tulokset antavat arvokasta tietoa tämänhetkisestä etätyöstä ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Tulosten perustella voidaan todeta etätyö olevan vakiintunut suurimmalle osalle työntekijöiden arkea, mutta hybridityömalli on suurimmalle osalle toimivampi työmalli. Etätyön myötä työhyvinvointi on parantanut työmotivaatiota, keskittymistä sekä tuloksellisuutta. Haasteita

kuitenkin voi olla etätyöhön perehdytyksessä, taukojen pitämisessä sekä tiimien yhteydenpidossa työskennellessä etänä.

Kokonaisuutena tulokset kertovat tämänhetkisen etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin. Tulosten perusteella työnantaja pystyy paremmin ymmärtämään etätyön haasteet ja tekemään mahdollisuuksien mukaan mahdollisia toimenpiteitä sekä tarjoamaan etätöitä tekeville työntekijöille tukea tarvittavissa.

Etätyöstä on tullut kuluneiden vuosien aikana yhä yleisempää. Itsensä johtaminen on noussut suureen rooliin etätyön myötä. Työntekijä täytyy itse osata organisoida omaa työtään ja pyytää tarvittaessa apua. Näissä tilanteissa myös esihenkilön tuki ja yhteydenpito on tärkeässä roolissa. Etätyö kokonaisuutena tarjoaa työntekijöille mahdollisuuksia vaikuttaa työskentelypaikkaan ja antaa työrauhan ilman häiriötekijöitä. Monelle etätyö on tuonut paljon positiivista mutta myös haasteita. Haasteita ovat sosiaalisten kontaktien väheneminen sekä itse ohjattavuus. Taukojen pitäminen etänä voi olla haastavaa, kun taas toimistolla työskennellessä kollegoiden kanssa yhdessä kahvitelutauko luo yhtenäisyyttä. Työyhteisössä olisi mahdollisuus luoda esimerkiksi kahvitaukoille toimintapa missä kokoontuttaisiin yhdessä etänä pitämään kahvitauko työpäivän aikana. Tämä luo myös yhteisöllisyyden tunnetta sekä parantaa työhyvinvointia.

8 Pohdinta

Opinnäytetyöni on ollut alusta asti mielenkiintoinen, sillä sain valita itse aiheeni mistä opinnäytetyöni kirjoitan ja löysin itseäni kiinnostavan aiheen. Teen etätyötä itse LähiTapiolassa ja siitä ajatus heräsi aiheeseen. Aiheena etätyö sekä työhyvinvointi ovat kattavat ja etätyö on muuttanut muotoaan kuluneiden vuosien aikana mikä voi tuoda eteen kokonaisuudessa haasteellisuutta.

Tietoperustana opinnäytetyössäni käytin tuoreimpia lähteitä sekä kirjallisuutta. Tietoperustan rakensin ajantasaisesta kirjallisuudesta aiheeseen kuten kirjoja, verkkolähteitä sekä tilastoja. Analysoin tuloksia mahdollisimman

perusteellisesti, koska tarkoitukseni oli löytää mahdollisia havaintoja mitkä nousevat esille. Oli mielenkiintoista huomata analysoidessa tuloksia, miten paljon on annettu avoimia palautteita eri aihealueisiin liittyen. Nämä antavat mielestäni ymmärrystä mitä hyötyjä tai vastaavasti ongelmia työntekijät kokevat aihealueeseen liittyen.

Kokonaisuutena opinnäytetyöprosessi on ollut antoisa sekä myös opettavainen. Olen päässyt kehittämään omia kirjoitustaitojani sekä analysoimaan tuloksia. Kirjoittamisen aikana olen huomannut, miten paljon löytyy eri kanavia tietoperustan keräämistä varten, jotka ovat auttaneet minua kirjoittamisessa. Oma ymmärrys kasvoi kirjoittamisen aikana työhyvinvointiin ja sen tärkeyteen etätyössä. Opin tunnistamaan keskeiset näkökohdat, miten etätyö vaikuttaa työhyvinvointiin ja millaiset vaikutukset ovat ja miten niitä voidaan hallita sekä parantaa.

Henkilökohtainen kokemus tähän asti etätyöskentelystäni on positiivinen. Työhyvinvointini on parantunut sillä etätyö tuo itsenäisyyttä ja pystyn itse organisoimaan omaa työtäni enempi, jolloin antaa suuremmat mahdollisuuden tuloksellisuuden parantamiseen. Etätyö on myös antanut minulle mahdollisuuden omaan työympäristöön kuten rauhallisuuteen mikä auttaa keskittymään paremmin työhön. Kaikille on tärkeää onnistua työssä ja työnteko on merkityksellistä jokainen voi vaikuttaa omalla työllään omaan työhyvinvointiin.

Lähteet

- Eklund, A., Jääskeläinen, H., Salminen, J. & Lindholm, T. 2021. Hybridijohtaminen. Espoo: Brik.
- Haan, K. 2023. Remote Work Statistics and Trends In 2024. <https://www.forbes.com/advisor/business/remote-work-statistics/> 7.9.2024.
- Haapakoski, K, Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsä etänä. Helsinki. Alma Talent.
- Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Honkonen, K. 2020. Etätyön vaikutus työhyvinvointiin ammatillisessa kuntoutustyössä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. Opinnäyte. [Microsoft Word - Opinnaytetyo Honkonen Kira SKO16SM \(theses.fi\)](https://theses.fi/10131/1/Honkonen_Kira_SKO16SM). 15.4.2024.
- Keitaanniemi, K, S. 2023. Hybridimalli edellyttää esihenkilöltä sosiaalista älykkyyttä ja vuorovaikutustaitoja.18.4.2023. Blogi. <https://www.op-media.fi/puheenvuorot/hybridimalli-edellyttaa-esihenkiloilta-sosiaalista-alykkyytta-ja-vuorovaikutustaitoja/>. 20.3.2024.
- Kuisma, K. & Sauri, P. 2021. Etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa. Keuruu: Otava.
- Kärki, S. 2023, Etätyönjohtaminen tehokkaasti vaatii uudenlaista ajattelua. [Etätyön johtaminen tehokkaasti vaatii uudenlaista ajattelua \(sanekoo.fi\)](https://sanekoo.fi/2023/03/18/eta-tyon-johtaminen-tehokkaasti-vaatii-uudenlaista-ajattelua/). 18.3.2024.
- Kärkkäinen, J. 2023. Työergonomia etätyössä työturvallisuuden toteuttamiseksi. [Haaga-Helian opinnäytetyöohje \(theses.fi\)](https://theses.fi/10131/1/Karckainen_Juha_Haaga-Helian_opinnaytetyoohje).6.9.2024.
- Lampinen, J. 2023. Etätyötä on käsitelty monesta eri näkökulmista eri opinnäytetöissä, kun etätyön suosio vaikuttaa ponnahtaneen uudelle tasolle- "Etätyöhön liittyviä lukkoja avautui". <https://kuntalehti.fi/uutiset/tekniikka/paluuta-vanhaan-ei-ole-nakopiirissa-kun-etatyon-suosio-vaikuttaa-ponnahtaneen-pysyvasti-uudelle-tasolle-etatyohon-liittyvia-lukkoja-avautui/>. 11.4.2024.
- LähiTapiola. 2024. LähiTapiola Itä.<https://www.lahitapiola.fi/tietoa-lahitapiolasta/lahitapiola-ryhma/yhtiot/ita/>. 15.4.2024.
- LähiTapiola. 2024. Historia. [Historia | Lue LähiTapiola-ryhmän historiasta | LähiTapiola \(lahitapiola.fi\)](https://www.lahitapiola.fi/historia). 15.4.2024.
- Manka, M. Manka, M.2023. Työhyvinvointi Helsinki: Alma Talent. E-kirja. 24.3.2024.
- Misukka-Kinnunen, M. 2022. Etätyönvaikutukset työhyvinvointiin koronaviruspandemian aikana. LAB ammattikorkeakoulu. Liiketoiminnan johtaminen ja kehittäminen. [Misukka-Kinnunen Miisa.pdf \(theses.fi\)](https://theses.fi/10131/1/Misukka-Kinnunen_Miisa.pdf). 15.4.2024.
- Niskanen, N. 2021. Etätyö tuo näkyviin työelämän eriarvoistumisen. [Etätyö tuo näkyviin työelämän eriarvoistumisen | Helsingin yliopisto \(helsinki.fi\)](https://helsinki.fi/2021/03/04/eta-tyo-tuo-nakyyviin-tyoelaman-eriarvoistumisen-helsingin-yliopisto/).3.4.2024.
- Pantsu, P. 2021. [Ylistetyn etätyön varjopuolet alkavat nyt paljastua: Urakehitys tökkii, teams-kilot kertyvät ja erakoituminen uhkaa | Yle](https://yle.fi/uutiset/2021/09/07/ylistetyn-etatyon-varjopuolet-alkavat-nyt-paljastua-urakehitys-tokkii-teams-kilot-kertyvat-ja-erakoituminen-uhkaa). 7.9.2024.
- Pelota, J. 2023. Fyysinen ergonomia ja kuormitustekijät etätyössä. [https://www.theses.fi/bitstream/handle/10024/797007/Peltola Janika.pdf?sequence=2](https://www.theses.fi/bitstream/handle/10024/797007/Peltola_Janika.pdf?sequence=2). 30.5.2024.

- Peräinen, J. 2017. Etätyön hyödyt ja haitat. <https://proakatemia-esseepankki.tuni.fi/etatyon-hyodyt-ja-haitat/>. 9.5.2024.
- Puusa, A.& Juuti, P.2020.Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. E-kirja.11.4.2024.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Bookwell Oy.
- Sydänmaanlakka, P. 2017. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Alma Talent.
- Taikina-Aho, O. 2023. Etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin kirjoitettujen uutisten pohjalta. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäyte. [Etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin kirjoitettujen uutisten pohjalta.pdf \(theseus.fi\)](https://theseus.fi/etatyon-vaikutuksia-tyohyvinvointiin-kirjoitettujen-uutisten-pohjalta.pdf).15.4.2024.
- Teknologiategollisuus. 2023.Työhyvinvoinnin mittaaminen. <https://teknologiategollisuus.fi/fi/tyoelama/tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin-mittaaminen>. 19.3.2024.
- Tikkanen, E. 2020. ”Otetaan fyysistä etäisyyttä, mutta henkistä läheisyyttä.” – Kuinka johtaa etäällä, mutta läsnä ollen? <https://halsa.fi/tyohyvinvointi/katosiko-tiimisi-tyhjyyteen-tyokaluja-etalasnaoloon/>. 18.3.2024.
- Tilastokeskus 2024. Etätyö. [Etätyötä tekevien osuus vuonna 2023 laskenut korona-ajasta, mutta korkeampi kuin pandemiaa edeltävinä vuosina - Tilastokeskus \(stat.fi\)](https://tilastokeskus.fi/etatyota-tekevien-osuus-vuonna-2023-laskenut-korona-ajasta-mutta-korkeampi-kuin-pandemiaa-edeltavina-vuosina-tilastokeskus-stat-fi). 8.5.2024.
- Työaikalaki 738/2002.
- Työterveyslaitos 2024. Työn imu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>. 30.5.2024.
- Työterveyslaitos. 2024. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/johdatus-tyourajohtamiseen/3-tyon-ja-muun-elaman-yhteensovittaminen>. 8.5.2024.
- Työterveyslaitos. 2024. Tärkeimpiä työturvallisuuteen liittyviä lakisäätöisiä velvollisuuksia. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoturvaluus/altistuminen-tyoympariston-haittatekijoille/kemiallisten-tekijoiden-hallinta-tyopaikalla/epoksi-turvallinen-pinnoituskemikaalien-kaytto/tarkeimpia-tyoturvaluuteen-liittyvia-lakisaaiteisia-velvollisuuksia>.18.3.2024.
- Työterveyslaitos. 2024.Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. [Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo) 30.5.2024.
- Työturvallisuuskeskus. 2024.Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. [Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](https://tyoturvallisuuskeskus.fi/etajohtaminen-ja-virtuaalinen-vuorovaikutus-tyoyhteisossa).25.3.2024.
- Työturvallisuuskeskus. 2024.Työhyvinvointi. [Työhyvinvointi - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](https://tyoturvallisuuskeskus.fi/tyohyvinvointi).25.3.2024.
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Vikman, U. 2023. Näin menestyt monipaikkaisessa työssä. Alma Talent. E-kirja.8.5.2024.
- Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus. Ellibs library. 6.9.2024.
- Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen: tulosta joustavalla työllä. Helsinki: Talentum Pro.

Kyselylomake

Taustakysymykset

Minkä ikäinen olet?

- alle 38
- 39–50
- yli 50

Missä tehtävässä työskentelet?

- Henkilö- ja asiakaspalvelu (mukaan lukien korvaustoiminta sekä liiketoiminnan tuki)
- Johto- esihenkilö ja asiantuntijatehtävät

Kuinka paljon teet etätöitä?

- kokoaikaisesti
- joka viikko (muutamia päiviä viikossa)
- joka kuukausi (muutamia päiviä kuukaudessa)
- harvemmin

Kuinka monta vuotta olet työskennellyt LähiTapiola Idässä?

- alle 5 vuotta
- 5–10 vuotta
- 11–20 vuotta
- yli 20 vuotta

Etätyö

Onko sinua perehdytetty etätöihin?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Missä työskentelet mieluiten?

- Etänä, miksi?
- Hybridinä (etänä sekä-toimistolla), miksi?

Valitse sopivin vaihtoehto:

Etätöissä työtehtävät tuntuvat haastavimmilta.
Keskittyminen on helpompaa etätyötä tehdessä.
Koen pystyväni johtamaan itseäni etätöissä samalla tapaa kuin lähityössä (toimistolla).
Saan riittävästi tukea esihenkilöltäni etätyöhön.

Vaihtoehdot:

1. täysin eri mieltä
2. jokseenkin eri mieltä
3. ei samaa eikä eri mieltä
4. jokseenkin samaa mieltä
5. täysin samaa mieltä

Mitä muuta haluat kertoa tähän aihealueeseen liittyen? (Kehitysideoita, hyviä toimintatapoja tms.)

Työhyvinvointi**Onko työpisteesi etänä työskennellessä ergonominen (työasento, tms.?)**

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Onko sinulla erillinen työpiste etätöitä tehdessä?

- Kyllä
- Ei

Oletko tyytyväinen etätöiden- ja lähityön jakautumiseen?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Millä tavalla koet etätöiden vaikuttaneen tiimien yhteydenpitoon?

- Myönteisesti, miten?
- Kielteisesti, miten?
- En osaa sanoa

Valitse sopivin vaihtoehto:

Kaipaam kollegoiden kohtaamista fyysisesti.

Pidän minulle kuuluvat tauot työpäivän aikana.

Etätöitä tehdessä minulle on tärkeää työmatkaan säästetty aika.

Työ- ja vapaa-aika on helpompi sovittaa yhteen etätöiden myötä.

Vaihtoehdot:

1. täysin eri mieltä
2. jokseenkin eri mieltä
3. ei samaa eikä eri mieltä
4. jokseenkin samaa mieltä
5. täysin samaa mieltä

Mitä muuta haluat kertoa tähän aihealueeseen liittyen? (Kehitysideoita, hyviä toimintatapoja tms.)

Ethän syötä mitään henkilötietojasi tähän kohtaan.

Kyselylomakkeen saatekirje

Hei LähiTapiola Idän henkilöstö,

Opiskelen Karelia-ammattikorkeakoulussa liiketalouden AMK-tutkintoa ja opiskelut alkavat olla loppuvaiheessa ja kaipailen teiltä apuanne opintojeni loppuun saattamisessa. Teen opinnäytetyötäni aiheesta ” Etätyö vaikutukset työhyvinvointiin”.

Opinnäytetyöhöni kuuluu osana tutkimus ja pyytäisinkin teitä vastaamaan kyselyyn. Kyselyn tavoitteena on selvittää, onko etätyöllä vaikutuksia työhyvinvointiin ja millaisia vaikutukset ovat. Tutkimustuloksia on tarkoitus hyödyntää jatkossa työyhteisössämme kehittämällä etä-/hybridityön työhyvinvointia tutkimuksessa esiin nousseiden kehitysideoiden ja toimintatapaehdotusten myötä. Opinnäytetyön ohjaajana toimii Hanna Vienonen Karelia-ammattikorkeakoulusta sekä yhteyshenkilönä LähiTapiola Idästä toimii liiketoiminnan johtaja Ari Mikkonen. Tutkimuslupa on saatu LähiTapiola Idältä eikä tutkimukselle ole rahoitusta.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonymisti eikä kenenkään yksittäisen henkilön vastausta voida tunnistaa. Kyselyyn tulleet vastaukset käsitellään luottamuksellisesti hyvää tutkimustapaa noudattaen. Tutkimuksen aikana kyselyaineisto on turvattuna salasanojen takana eikä sitä luovuteta ulkopuolisille koko tutkimuksen aikana.

Tutkimustuloksien valmistuessa kerätty aineisto tuhoetaan Webropol-kyselyjärjestelmästä 31.12.2024 mennessä.

Tutkimuksen ensimmäisessä osiossa kartoitan tutkimukseen osallistuvien henkilöiden taustaa. Tutkimus etenee seuraava vaiheessa tutkimuskysymyksiin mitkä käsittelevät etätyötä kokonaisuudessaan ja samalla kartoitetaan työergonomia sekä työhyvinvoinnin vaikutuksia. Lopussa on mahdollisuus antaa avoimesti mielipiteitä etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin. Opinnäytetyöni valmistuu syksyllä 2024 ja on sen jälkeen vapaasti Theseus-julkaisu-arkistossa, joka löytyy internetistä.

Tutkimus toteutetaan Webropol-kyselyjärjestelmän avulla ja kyselyyn pääset vastaamaan sähköpostissa olevan linkin kautta. Kyselyyn vastaaminen kestää

noin 5 minuuttia. Kyselytutkimus on auki 20.5.2024-2.6.2024 välisenä aikana. Vastaamalla kyselyyn voit vaikuttaa oman työyhteisösi rakentavasti. Työni onnistumisen kannalta olisi tärkeää, jos jokaiselta löytyisi hetki aikaa kyselyn vastaamiseen. Kiitos kaikille jo etukäteen!

Minuun voi olla yhteydessä sähköpostitse tai puhelimitse jos on kysyttävää tutkimukseen liittyen.

Linkki kyselyyn:

<https://link.webpolsurveys.com/S/8AD01693F7E437E2>

Ystävällisin terveisin.

Mira Poutanen

mira.poutanen@hotmail.com

044 0700 452