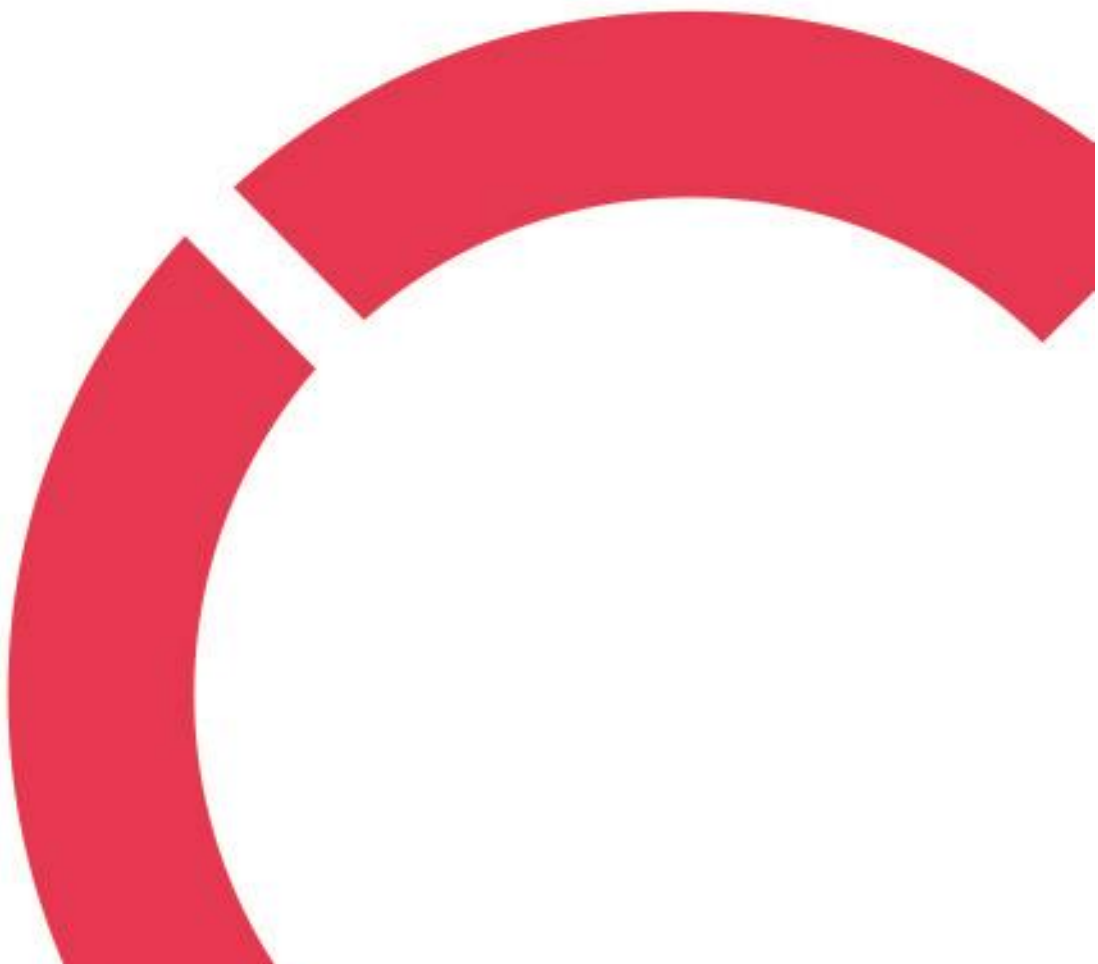


Minja Nousiainen

**ETÄTYÖSKENTELEY JA SEN VAIKUTUKSET
TYÖHYVINVOINTIIN SEKÄ TYÖMOTIVAATIOON**

Case TA-Yhtymä Oy

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutus
Joulukuu 2024**



Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Joulukuu 2024	Tekijä/tekijät Minja Nousiainen
Koulutus Tradenomi, liiketalous		<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi ETÄTYÖSKENTELEY JA SEN VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN SEKÄ TYÖMOTIVAATIOON. Case TA-Yhtymä Oy		
Työn ohjaaja Henna Hemilä-Syrjälä		Sivumäärä 37+2
Työelämäohjaaja Jouni Rautiola		
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia etätyön vaikutuksia työntekijän ja työnantajan työhyvinvointiin sekä työmotivaatioon. Työ toteutettiin toimeksiantajalle eli TA-Yhtymä Oy:lle. Etätöiden tekemistä on jatkettu yrityksessä koronapandemian jälkeen. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tietoa etätyöstä, jota työnantaja voi hyödyntää.</p> <p>Työn teoriaosuudessa kerrottiin yleisesti etätyöstä sekä sen huonoista ja hyvistä puolista. Opinnäytetyö rajattiin sisältämään työhyvinvoinnin ja motivaation aihealueet. Teoriaosuudessa esiteltiin aluksi työhyvinvoinnin ja motivaation käsitteet yleisesti. Työhyvinvoinnin tietoperustassa kerrotaan siihen vaikuttavista tekijöistä sekä työhyvinvoinnin kilpailuedusta työnantajille. Motivaation teoriaosuudessa käsitellään yksilöllisiä vaikutuksia työmotivaatioon. Työssä esitellään myös motivaation kannalta tärkeimpiä sisältö- ja motivaatioteorioita.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Aineistoa kerättiin kyselytutkimuksen avulla, joka toteutettiin Microsoft Forms -lomakkeella.</p> <p>Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että etätyö koetaan pääosin mieluisena. Etätyötä ei kuitenkaan haluta tehdä kokoaikaisesti, koska sosiaalinen vuorovaikutus on koettu tärkeäksi. Työhyvinvoinnin kannalta haastavaksi on koettu huono työergonomia etätyössä. Etätyöt vaikuttavat positiivisesti ajanhallintaan ja työrauhaan.</p>		
Asiasanat Etätyö, motivaatio, työhyvinvointi, työmotivaatio		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date December 2024	Author Minja Nousiainen
Degree programme Bachelor of Business Administration, Business Economics		
Name of thesis REMOTE WORKING AND ITS IMPACTS TO WELL-BEING AND MOTIVATION AT WORK. Case TA-Yhtymä Oy		
Centria supervisor Henna Hemilä-Syrjälä	Pages 37+2	
Instructor representing commissioning institution or company Jouni Rautiola		
<p>The purpose of this thesis was to examine the effects of remote work on both employee and employer well-being, as well as work motivation. The study was commissioned by TA-Yhtymä Oy. Remote work has continued in the company after the COVID-19 pandemic. The goal of the thesis was to generate knowledge about remote work that the employer can use.</p> <p>The theoretical framework of the thesis provided an overview of remote work and its pros and cons. The focus of the thesis was limited to the areas of well-being and motivation at work. The theory section first introduced the concepts of well-being and motivation in general terms. The section on well-being discussed the factors that influence it and the competitive advantage it provides to employers. In the section on motivation, the individual factors affecting work motivation were explored. The work also presented key content and motivation theories relevant to understanding motivation.</p> <p>The research method used in this study was quantitative. To collect the data, a survey was done by using Microsoft Forms.</p> <p>The results of the study show that remote work is generally perceived positively. However, it is not preferred on a full-time basis, as social interaction was considered an important. In terms of well-being, poor ergonomics during remote work was identified as a challenge. Remote work was found to have a positive effect on time management and work focus.</p>		
Key words Motivation, remote work, well-being, work motivation		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 ETÄTYÖSKENTELEY	2
2.1 Lainsäädäntö	3
2.2 Etätyöskentelyn hyödyt	3
2.3 Etätyöskentelyn haitat	5
3 TYÖHYVINVOINTI	6
3.1 Työn imu	7
3.2 Työhyvinvointi kilpailuetuna	8
4 MOTIVAATIO	9
4.1 Työmotivaatio	9
4.2 Sisältö- eli tarveteoriat	10
5 TUTKIMUKSEN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS	15
5.1 Kohdeyrityksen esittely	15
5.2 Tutkimusongelma ja aiheen rajaus	16
6 TUTKIMUSPROSESSI	17
6.1 Tutkimusmenetelmä	17
6.2 Aineiston kerääminen	18
7 TUTKIMUKSEN TULOKSET	19
7.1 Kyselyn tulokset	19
7.2 Avoimet kysymykset	30
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	33
8.1 Kehitysehdotukset	34
8.2 Pohdinta	35
LÄHTEET	7
LIITTEET	
KUVIOT	
KUVIO 1. Voimavaramalli	7
KUVIO 2. Työn voimavarojen ja vaatimusten malli	8
KUVIO 3. Maslow'n tarvehierarkia	11
KUVIO 4. Motivaatio- ja hygieniaatekijät	12
KUVIO 5. Herzbergin kaksifaktoriteoria	13

1 JOHDANTO

Koronapandemian myötä monissa yrityksissä siirryttiin työskentelemään etänä osittain tai kokonaan. Monissa yrityksissä etätyöt ovat tulleet jäädäkseen myös koronapandemian jälkeenkin. Etätöitä on tehty jo muutama vuosi, joten on alettu myös tutkimaan sen hyötyjä ja haittoja työntekijöiden arjessa. Ihmiset ovat yksilöitä, joten myös etätyöhön liittyvät kokemukset ovat hyvin yksilöllisiä. Yksilöllisiä eroja käyn läpi työssäni.

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin ja työmotivaatioon. Työhyvinvointia on tutkittu jo kauan, mutta tutkittavat asiat ovat ajan myötä muuttuneet. Mukaan on tullut ajankohtainen aihe eli etätyöt, jonka vaikutukset työhyvinvointiin ovat nousseet esille. Työni toinen keskeinen käsite on motivaatio ja tarkemmin työmotivaatio, johon aihe on rajattu. Työmotivaatiota on tutkittu paljon, jonka myötä siitä on kehitetty monta teoriaa. Ajatuksen taustalla on ollut yksilöllisten erojen huomioon ottaminen.

Tutkimusongelman ratkaisemiseksi toteutettiin tutkimus TA-Yhtymä Oy:n Oulun toimiston henkilökunnalle. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Tutkimus toteutettiin sähköisellä Microsoft Forms -kyselylomakkeella. Tutkimuksen avulla haluttiin selvittää työntekijöiden kokemuksia etätyöstä, ja sen vaikutuksista omaan työhyvinvointiin ja työmotivaatioon.

Miten etätyö vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin ja työmotivaatioon? Onko etätyöllä vaikutuksia näihin? Opinnäytetyö vastaa näihin kysymyksiin. Työssä esitellään kyselytutkimuksen vastaukset, ja niistä tehdään johtopäätökset. Työn lopussa esitellään tulosten pohjalta myös kehitysehdotukset yritykselle jatkoa varten. Tutkimuksen tuloksia yritykset voivat hyödyntää omissa organisaatioissaan.

2 ETÄTYÖSKENTELEY

Etätyöksi voidaan kutsua ansiotyötä, jota tehdään pääasiallisen työpaikan ulkopuolella. Etätyötä tehdään yleensä kotona. Etätyöskentely, hybridityö ja monipaikkainen työ on yleistynyt nopeasti työelämässä esimerkiksi digitalisaation ja koronapandemian myötä. Hybridityö tarkoittaa etätyöskentelyn ja työpaikalla tehtävän työn yhdistämistä. Työntekijä voi olla osan viikosta etätöissä ja osan läsnätyössä työpaikalla. Joillakin työpaikoilla työntekijät voivat olla vuoroviikoin etä- ja läsnätöissä. (Työterveyslaitos.)

Etätyö voi olla myös monipaikkaista työtä, joka voi tapahtua myös kodin tai työpaikan ulkopuolella. Etätyötä voi tehdä siellä, missä se on käytännöllisintä esimerkiksi asiakkaiden kannalta. Monipaikkainen työnteko on mahdollista työpaikan ulkopuolella kehittyneen tieto- ja viestintäteknologian avulla. Monipaikkainen työnteko on mahdollista kodin ja työpaikan lisäksi esimerkiksi asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona, matkoilla tai kahvilassa. (Työterveyslaitos.)

Etätyön tekemistä edellyttää se, että työntekijällä on käytössään toimiva teknologia, tietoturvallisuus sekä luottamus työntekijän ja työnantajan välillä. Etätyö edellyttää hyvää etätyöympäristöä eli sen tulee olla terveellinen, rauhallinen ja turvallinen. Etätyötä tekevältä työntekijältä taas edellytetään vastuullisuutta, kykyä tehdä töitä itsenäisesti sekä kykyä erottaa työ ja vapaa-aika. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Etätyöhön siirryttiin koronapandemian vuoksi nopeasti monissa organisaatioissa, joissa se vain oli mahdollista. Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden julkaiseman artikkelin mukaan etätyötä halutaan tehdä jatkossa enemmän kuin ennen koronavirusta. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan etätyöskentely ei ole vaikuttanut negatiivisesti työhyvinvointiin tai -motivaatioon. (Työterveyslaitos 2020.)

Etätyötä tekevän johtajan roolissa on tärkeää luottamuksen ylläpitäminen, sääntöjen luominen, asettaa tavoitteita sekä seurata niiden toteuttamista. Johtajan on myös tärkeää seurata työntekijöiden kuormittumista ja työilmapiiriä. Etätyön sujuminen edellyttää erilaisia sääntöjä sekä aktiivista yhteistyötä muiden työntekijöiden kanssa. (Työturvallisuuskeskus 2023.) Etätyön ja työpaikalla tehtävään työhön liittyy paljon eroavaisuuksia. On mahdotonta pohtia, onko etätyö parempi vaihtoehto

vai ei. Etätyön sopivuus arvioidaan jokaisen työntekijän työnkuvan mukaan. Lähtökohtaisesti etätyön tulee olla hyödyksi sekä työntekijälle että työnantajalle. (Yrittäjät.)

2.1 Lainsäädäntö

Etätyöskentelystä ei ole määritelty erillistä lainsäädäntöä, vaan työlainsäädäntöä sovelletaan myös etätyöhön. Etätyöskentelyssä lainsäädännöllisenä perustana ovat työsopimuslaki, työaikalaki ja työturvallisuuslaki. Etätyön käytännönjärjestelyt sovitaan kirjallisesti tai laaditaan työntekijöille yhteistoiminnassa sovittuja sääntöjä. Etätyön muotoja on monta, jolloin sääntöjä vaativien asioiden tarve vaihtelee. Etätyötä tekevällä työntekijällä on kuitenkin vastuu huolehtia työympäristön turvallisuudesta, lepoajoista sekä työn ja vapaa-ajan erottamisesta. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Työnantajalla on tärkeä vastuu muistaa sopia etätyöhön liittyvistä järjestelyistä. Etätyökäytännöstä on hyvä sopia kirjallisesti ja käytössä on oltava pelisäännöt työntekijöille. Sovittavien asioiden tarve vaihtelee sen mukaan, millaista työtä tehdään. Tyypillisimpiä sovittavia sääntöjä ovat muun muassa työaika, tulosten seuranta, sairauspoissaolokäytäntö, tietoturva sekä kustannukset. (Työsuojeluhallinto 2023.)

Etätyö kuuluu työaikalain piiriin, joten työajan seuranta edellytetään. Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus valvoa työskentelyn turvallisuutta ja terveellisyttä. Työaika-suojelulle on tarve, vaikka työtä tehdään työpaikan ulkopuolella. Työpäivien pituutta tulee seurata, jotta voidaan ehkäistä kuormitusta. Työntekijällä itsellään on myös vastuu taukojen pitämisestä ja työajasta. Työntekijän on osattava erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan. (Työsuojeluhallinto 2023.)

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tulee huolehtia, että työntekijällä on turvallinen ja terveellinen työympäristö. Etätyötä tehdään useimmiten kotona, joten on tärkeää, että työskentely onnistuu ilman häiriötekijöitä, turvallisesti sekä ergonomisesti. (Työsuojeluhallinto 2023.)

2.2 Etätyöskentelyn hyödyt

Etätyön hyötyihin ja haittoihin vaikuttavat paljon organisaatio, liiketoiminta ja työtehtävä. Etätyöhön liittyy myös paljon yksilöllisiä eroja. Eroihin vaikuttavat esimerkiksi työntekijän työkokemus,

perhetilanne, persoona ja työskentelyolosuhteet. Monet kokevat, että etätö lisää heidän hyvinvointiaan, mutta toiset taas kokevat etätöns tylsänä ja yksinäisenä. On tärkeää tietää, mikä on itselle hyväksi. (Työterveyslaitos.)

Sweco on toteuttanut tutkimuksen yhteistyössä Työterveystalon asiantuntijoiden kanssa. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kipukohdat ja mahdollisuudet tulevaisuuden asiantuntijatyössä. Tutkimus osoittaa, että koronapandemia lisäsi etätöskentelyä huomattavasti. Kokemukset ovat positiivisia eli suurin osa vastaajista haluaisi myös tulevaisuudessa tehdä etätöitä ainakin osaksi. Etätöskentelyn vahvuuksia ovat vapaus johtaa työtään joustavasti sekä työn ja vapaa-ajan aikatauluttaminen koetaan helpommaksi. Moni myös kokee, että etätöissä voi keskittyä paremmin. Työssä on vähemmän keskeytyksiä, vaikka silti työtä tehdään tiiviimmin ja yhtäjaksoisesti ilman taukoja. Tutkimus myös osoittaa, että työhyvinvointi, motivaatio ja energia työpäivän jälkeen on lisääntynyt. Tähän vaikuttaa, että vapaa-ajan määrä lisääntyy, kun työmatkoihin ei mene aikaa. (Sweco 2021.)

Työpaikalla tulee monesti paljon keskeytyksiä, joten etätöypäivinä pystyy työskennellä keskittyneemmin kotona. Työhön pystyy syventymään paremmin, kun häiriöitä on huomattavasti vähemmän. Keskeytykset työpaikalla lisäävät virheiden määrää, ja virheet taas turhauttavat. Useimmille ihmisille etätöypäivät ovat kaikista tehokkaimpia työpäiviä. Tämä kumoaa myytin siitä, että etätöypäivät olisivat vapaapäiviä. Usein etätöypäivänä saat enemmän tehtäviä tehtyä. (Duunitori 2019.)

Etätöns positiivinen puoli on myös se, että voit päättää itse etätöypisteesi. Etätöypisteelle tarvitset vain periaatteessa läppärisi. Julkisilla paikoilla ei tosin voi tehdä arkaluontoista työtä. Kotona työskennellessä voit esimerkiksi kuunnella musiikkia tai olla hiljaisuudessa, mikäli tahdot. Etätöypäivänä kotona ei myöskään tarvitse laittaa vaatteita – voit olla vaikka koko päivän rennoissa vaatteissa halutessasi. (Duunitori 2019.)

Etätöypäivinä ei tarvitse tehdä töitä yksin eikä sen tarvitse olla yksinäistä. Nettiyhteyden ja puhelimen ansiosta voit olla yhteydessä työkaveriisi. Tarvitset työkoneellesi VPN-yhteyden, jonka avulla voit ottaa salatun yhteyden työpaikan verkkoon. Voit ladata työkoneellesi esimerkiksi Teamsin tai WhatsAppin. Pikaviestit sopivat parhaiten työkavereiden kanssa keskusteluun. (Duunitori 2019.)

Etätyöpäivinä on helppoa valita itse työaika. Voit itse päättää milloin aloitat työpäivän ja milloin pidät lounastauon sekä voit päättää milloin lopetat työpäivän. Voit lähteä myös kesken työpäivän kävelyille tai lenkille, mikäli työnantaja tämän sallii. (Duunitori 2019.)

2.3 Etätyöskentelyn haitat

Työskentely on muuttunut merkittävästi, kun töitä tehdään nykyään myös kotoa käsin. Se tuo mukanaan myös huonoja puolia ja haasteita. Yhdeksi suurimmista haasteista on noussut kyselyn mukaan keskittymisen vaikeutuminen, kun lapset ja puoliso ovat kotona. (Mäkelä 2020.) Tätä ongelmaa ei toki ole yksinasuvalla tai jos puoliso on samaan aikaan töissä jossain muualla. Etätyöskentelyn myötä myös sosiaalinen kanssakäyminen on vähentynyt. Organisaatiopsykologin Pekka Järvisen (2021) mukaan ihmiset ovat alkaneet vieraantua koko työyhteisöstä, eikä tunneta enää uusia työntekijöitä ja aletaan eristäytymään muista ihmisistä. Etätyössä usein myös liikunta vähentyy huomattavasti, kun vietetään paljon enemmän aikaa kotona. (Pantsu 2021; Järvinen 2021.)

Työterveyslaitoksen (TTL) tutkimuksessa todettiin, että etätyö on näyttäytynyt liian vähäisinä yöunina, joka on suuri terveysuhka. Vähäisiin yöuniin vaikutti etätyön hankaluudet ja epävarmuudet. Tämän lisäksi on todettu myös stressisyömisen lisääntyneen. Työterveyslaitos selvitti työntekijöiden kokemuksia vuoden verran kestäneestä etätyöskentelystä. Tutkimuksessa todettiin, että etätyöskentely aiheuttaa hankaluuksia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Vastaajista kolmannes tekee enemmän ylitöitä kotona kuin työpaikalla. (Työterveyslaitos 2023.)

Etätyö on suurimmaksi osaksi työskentelyä tietokoneen ääressä. Työnantajaa koskee ergonomiaan liittyviä velvoitteita, joita tulisi noudattaa myös soveltaen etätyössä. Työympäristön tulisi oli terveyden kannalta hyvä eli laitteiden ja ohjelmistojen tulee täyttää vähimmäisvaatimukset. Työssä tulee myös pitää taukoja, vaikka työskentelisi etänä kotona. Työntekijän tulisi myös järjestää näöntarkastukset sekä hankkia työntekijöille päätelasit, mikäli niille on tarve. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

3 TYÖHYVINVOINTI

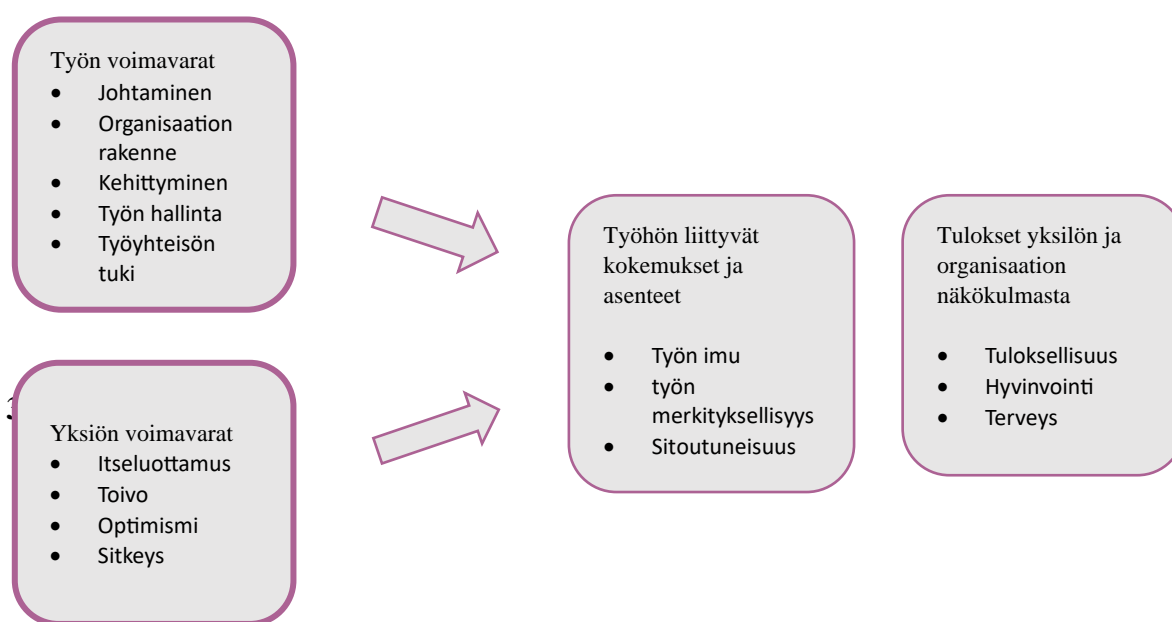
Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijän kokemusta siitä, että työ on turvallista, mielekästä ja merkityksellistä. Työhyvinvointi näkyy yksilöissä ja työyhteisössä, ja se vaikuttaa esimerkiksi yrityksen asiakkaisiin ja työilmapiiriin työpaikalla. Työhyvinvointi koostuu monesta tekijästä, johon vaikuttavat esimerkiksi työ, työpaikka, johtaminen sekä työyhteisö. (Työturvallisuuskeskus.) Työhyvinvoinnin käsite on liitetty usein työterveyteen ja työkykyyn. Työhyvinvointi käsitteenä on laaja-alainen. (Manka & Manka 2016, 75.)

Työhyvinvointia on tutkittu jo reilu sata vuotta, mutta tutkittavat asiat ovat muuttuneet. Työhyvinvoinnin tutkimus alkoi jo 1920-luvulla, jolloin aloitettiin lääketieteellinen ja fysiologinen stressitutkimus. Uskottiin, että stressi syntyy seurauksena erilaisista kuormittavista tekijöistä, kuten esimerkiksi myrkyllisistä aineista, melusta, kylmästä tai fyysisestä raskaudesta. Ajateltiin, että työntekijä reagoi kuormittaviin tekijöihin fysiologisin seurauksin, joka sitten edistäisi sairauksien kehittymistä. (Manka & Manka 2023, luku 3.1.)

Edellä mainittuun reaktioperusteiseen stressimalliin otettiin myöhemmin mukaan myös ympäristön aiheuttamien ärsykkeiden vaikutukset stressiin. Enää ei tutkittu yksilön näkökulmasta, vaan otettiin huomioon myös ympäristön vaikutukset. Stressin sijaan alettiin myös puhua kuormituksesta, koska työ oli kuormittavampaa kuin se, mihin työntekijä kykenisi. Tämän seurauksena alettiin keskustella tasapainomallista, joka muuttui myöhemmin Karasekin malliksi. Tämä malli kuvastaa sitä, kuinka vaativa eli aktiivinen työ lisää työhyvinvointia, eikä se kuluta voimavaroja niin paljon kuin passiivinen työ eli voimavaroja kuluttava työ, jossa ei ole niin paljon päätöksentekoon liittyviä asioita tai vaatimuksia. Työssä olevat päätöksenteon mahdollisuudet sekä psykologinen kuormitus lisää voimavaroja. (Manka & Manka 2023, luku 3,1.)

Työssä tarvittavat voimavarat koostuvat erilaisista tekijöistä (KUVIO 1). Työntekijä tarvitsee voimavaroikseen esihenkilön sosiaalista tukea, innovatiivista ilmapiiriä, työn hallintaa sekä aktiivista työtä eli työssä on mahdollisuus päästä vaikuttamaan ja kehittymään. Työntekijöiden välinen keskinäinen yhtenäisyys ja autonomia ovat tärkeitä tekijöitä. Yksilön voimavaroja ovat optimismi, toiveikas ajattelu sekä itseluottamus. Näiden myönteisten tunteiden on todettu olevan yhteydessä psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. (Manka & Manka 2016, luku 3,3.)

Kielteiset tunnekokemukset ovat myös osa työyhteisöä, jotka ovat myös sallittuja. Työyhteisössä on kuitenkin tärkeää, että myönteiset tunteet ovat yleisempiä kuin kielteiset. Kielteisiä tunteita on osattava käsitellä rakentavasti, joka tekee siitä voimavaran. Kielteinen tunne on paljon voimakkaampi kuin myönteinen tunne, joten myönteisempiä tunteita tulisi olla paljon enemmän. Positiivisella anteella pystytään selviytymään stressaavista tilanteista helpommin kuin se, että olisi valmiiksi kielteinen tunnetila. (Manka & Manka 2015, luku 3,3.) Yksilön- ja työn voimavarat sekä työhön liittyvät kokemukset saavat aikaan tuloksia yksilössä sekä organisaatiossa. Voimavarat näkyvät organisaation tuloksessa sekä yksilön hyvinvoinnissa ja terveydessä, kuten voimavaramalli kuvastaa.



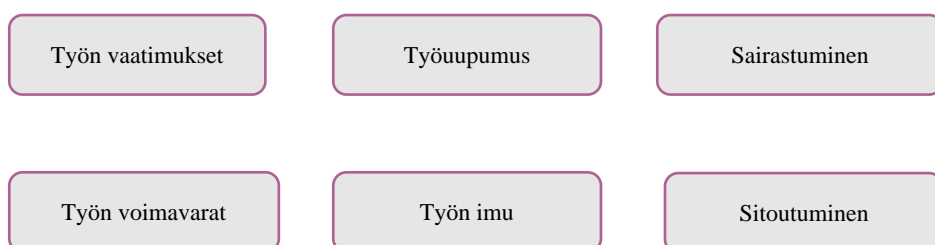
KUVIO 1. Voimavaramalli (mukaillen Christensen ym. 2008; Manka & Manka 2023, 97)

Työhyvinvointiin liittyy vahvasti käsite työn imu. Työn imulla tarkoitetaan tunne- ja motivaatiotilaa, jossa henkilö kokee työnsä mielekkääksi ja omistautuu sille. Henkilö kokee työnsä merkityksellisenä ja saa siitä iloa. Työn imu saa aikaan myönteisiä seurauksia fyysisessä terveydessä ja mielenterveydessä. Asenne omaa työpaikkaa kohtaan on parempi. Työn imu on myös yhteydessä terveyteen ja onnellisuuteen. (Kosonen 2023.) Työterveyslaitoksen laatimassa Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksen mukaan etätöskentely on lisännyt työn imua (Työterveyslaitos 2020).

Työn imuun liittyy vahvasti kolme ominaisuutta, joita ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen eli flow-tila. Työn imu näkyy työntekijässä haluna antaa parastaan työssään, mutta se

on liitetty usein myös hyvinvointiin vapaa-ajalla eli esimerkiksi kotona ja parisuhteessa. Työpaikalla työn imu voi myös tarttua toiseen työntekijään. (Manka & Manka 2023, luku 3,3.)

Työ voidaan jakaa kahteen luokkaan, joita ovat työn vaatimukset ja työn voimavarat (KUVIO 2). Työn vaatimuksilla tarkoitetaan organisaation fyysisiä, psykologisia tai sosiaalisia piirteitä, joita työssä vaaditaan. Vaatimukset voivat olla työn määrään, aikapaineesiin tai ilmapiiriongelmiin liittyviä asioita. Vaatimukset voivat olla myös positiivisia, joista myöhemmin voi tulla stressitekijöitä työssä, mikäli vaatimukset aiheuttavat työntekijältä liian paljon ponnisteluita asian saavuttamiseksi pitkällä ajanjaksolla. Työn voimavaroilla taas tarkoitetaan niitä asioita, joiden avulla työntekijä voi kokea työn imua. Näitä ovat esimerkiksi työyhteisön ja esihenkilön tuki ja palaute sekä kehittymismahdollisuudet työssä. (Manka & Manka 2016, 101-102.)



KUVIO 2. Työn voimavarojen ja vaatimusten malli (mukaillen Manka & Manka 2023, 102)

3.2 Työhyvinvointi kilpailuetuna

Työhyvinvointia voidaan pitää nykyään kilpailutekijänä, sillä osaavista ja motivoituneista työntekijöistä käydään kilpailua. Hyvinvoiva henkilöstö luo hyvän ja menestyksekkään työympäristön. Työhyvinvointi muodostuu monesta tekijästä, kuten mielekkästä työstä, terveydestä, turvallisuudesta sekä hyvinvoinnista. Yritys voi panostaa työntekijöidensä työhyvinvointiin esimerkiksi virkistyspäivien avulla. (Suonpää 2023.)

Hyvinvoiva henkilöstö näkyy yrityksen tuottavuudessa. On selvää, että halutaan palkata yritykseen töihin hyvinvoivaa henkilöstöä, koska se näkyy yrityksen tuloksessa. Työhyvinvointiin panostaminen on tärkeää, koska kilpailu on kovaa osaavista työntekijöistä. Panostaminen työntekijöiden hyvinvointiin auttaa houkuttelemaan ja sitouttamaan osaavia työntekijäitä yritykseen. (Suonpää 2023.)

4 MOTIVAATIO

Motivaatio on peräisin latinankielisestä sanasta *movere*, jolla tarkoitetaan liikkumista (Lämsä & Hautala 2005, 80). Motivaatio syntyy erilaisista motiiveista, jotka voivat olla tarpeita, haluja, viettejä tai palkkioita tai rangaistuksia. Ihminen voi tiedostaa omat motiivit tai olla tiedostamatta niitä.

Motivaatio on tila, jolla voidaan määritellä sitä, kuinka innokkaasti ihminen toimii sekä, mitkä ovat hänen mielenkiinnon kohteensa. Motivaatio jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon.

(Terveysverkko.)

Sisäisessä motivaatiossa motivaatio syntyy sisältä päin eli ihminen kokee toiminnastaan iloa ja mielekkyyttä ilman ulkoisia palkkioita tai toiveita. Sisäinen motivaatio on yleensä tehokkuudeltaan parempi, sillä se on pitkäkestoisempi sekä se voi olla pysyvämpää. (Terveysverkko.) Sisäinen motivaatio syntyy useimmiten omista henkilökohtaisista tavoitteista tai toiveista. Sisäinen motivaatio myös usein kasvaa onnistumisten myötä. (Mieli 2022.) Sisäiseen motivaatioon liittyy usein se, minkälaista työ on, sen monipuolisuus ja haastavuus. Sisäisesti motivoitunut ihminen kokee yleensä tarvetta kehittyä työssään ja oppia uutta. (Sinokki 2016, 98.) Edvard Deci on tutkinut sisäistä motivaatiota tutkimusryhmänsä kanssa jo vuonna 1969. Deci on kyseenalaistanut oletuksen siitä, että suuremman palkkion avulla myös motivaatio olisi suurempi. Decin mukaan sisäinen motivaatio on heikentynyt ulkoisten palkkioiden vuoksi. Decin tutkimuksen mukaan palkan maksamisen aloittaminen vapaaehtoistyöntekijälle on heikentänyt tämän innostusta. (Sinokki 2016, 99.)

Ulkoinen motivaatio on riippuvainen ympäristöstä eli motiivit tulevat jostain muualta kuin itse toiminnasta. Ihminen ei koe toiminnastaan mielekkyyttä tai iloa, eikä se motivoi häntä. Tässä tapauksessa ihmisen toimintaa motivoi ulkoisten palkkioiden saavuttaminen eli esimerkiksi työstä saatava palkka tai hyvä palaute. Palkkiot ovat yleensä lyhytkestoisia, joten ulkoinen motivaatio on myös lyhytkestoisempi kuin sisäinen motivaatio eli motivaatio voi sammua helposti. (Terveysverkko.)

4.1 Työmotivaatio

Työmotivaatiolla tarkoitetaan yksilön kokonaistilaa, joka auttaa ylläpitämään, energisoimaan ja synnyttämään yksilön motivaatiota työssä. Monet tekijät vaikuttavat työmotivaatioon, jonka vuoksi

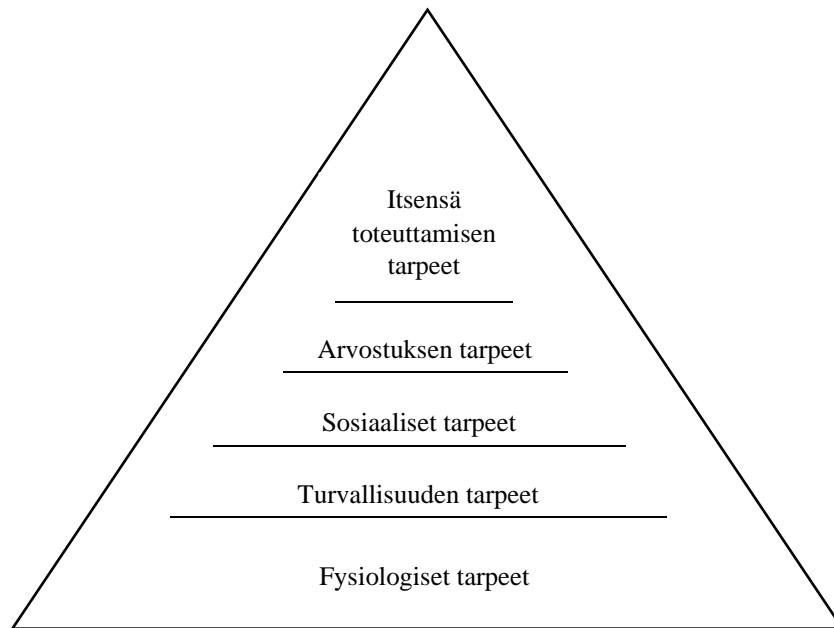
täytyy huomioida jokaisen yksilöllisyys. Työmotivaatiossa tulee ottaa huomioon yksilön persoonallisuus, elämänvaihe sekä johtaminen, työyhteisö ja työn ominaisuudet. Ihmiset ovat erilaisia, joten on selvää, että he myös motivoituvat eri asioista. Yksi työntekijä voi arvostaa ulkoisia tekijöitä, kuten palkkaa. Toinen samaa työtä tekevä taas voi motivoitua työn haasteista ja mielenkiinnosta. (Sinokki 2016, 80-86.)

Työn motivaatiotekijät voidaan luokitella kolmeen eri tarpeeseen, jotka löytyvät jokaiselta työntekijältä, mutta niiden tärkeysjärjestys vaihtelee yksilön mukaan. Useimmilla työntekijöillä on saavuttamisen, yhteenkuuluvuuden ja vallan tarve. Jollekin työntekijälle voi olla tärkeintä saavuttaminen, jolloin hän motivoituu erilaisista saavutuksista ja työn suorittamisesta. Toiselle työntekijälle yhteenkuuluvuus voi olla tärkein tekijä motivaation kannalta. Tällaiset työntekijät pitävät tärkeinä hyvää työilmapiiriä ja nauttivat vuorovaikutustilanteista. Motivaation kannalta kolmannelle työntekijälle on työssä tärkeintä valta eli heillä on tarve olla vaikuttamassa asioihin ja ihmisiin. Tällaiset työntekijät todennäköisesti hakeutuvatkin työtehtäviin, joissa on vaikutusmahdollisuuksia sekä hyvä statusarvo. (Sinokki 2016, 87.)

4.2 Sisältö- eli tarveteoriat

Työmotivaatiota on tutkittu paljon, ja siitä on kehitetty monta erilaista teoriaa. Työntekijän motivaatioon vaikuttaa monta eri tekijää, jotka vaikuttavat työntekijään yksilöllisesti. Työmotivaatiota ei voida selittää täysin minkään teorian avulla. Työmotivaation sisältöön liittyvät teoriat selittävät motivaation synnyksi ihmisen tarpeet. (Lämsä & Hautala 2005, 81-82.)

Amerikkalainen sosiaalipsykologi Abraham Maslow on kehittänyt vuonna 1954 tarvehierarkian, jonka mukaan ihminen motivoituu erilaisten tarpeiden avulla. Tarvehierarkiaa on kuvattu alla olevan pyramidin (KUVIO 3) avulla. (Lämsä & Hautala 2005, 82.)



KUVIO 3. Maslow'n tarvehierarkia (mukaiillen Lämsä & Hautala 2005, 82)

Alimmat tarpeet koostuvat ihmisen perustarpeista, kuten lämpö ja vaatetus. Työpaikalla lepotauot ja palautuminen tyydyttävät fysiologisia tarpeita. Turvallisuuden tarpeeksi voidaan ajatella työturvallisuutta ja ergonomiaa sekä varmaa työpaikkaa. Useimmiten nämä alimmaisat tarpeet ovat toteutuneet, jolloin tykätään tarkastella enemmän ylempiä tasoja. Arvostuksen tarpeita ovat esimerkiksi tavoitteiden saavuttaminen ja muiden antama arvostus. Monilla työntekijällä on tarve toteuttaa itseään eli esimerkiksi henkilökohtaisesti saavuttaa työssään ja kehittyä. Tarpeet vaihtelevat yksilön elämäntilanteen ja olosuhteiden mukaan. Työtehtävän muuttuessa myös tarpeet muuttuvat. (Lämsä & Hautala 2005, 82-83.)

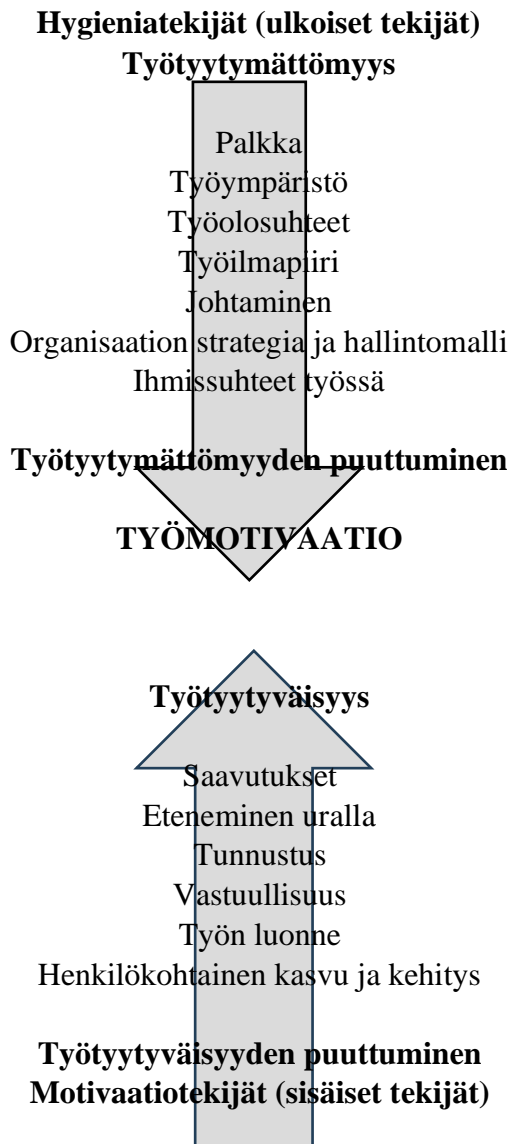
Maslow'n tarvehierarkiateorian lisäksi yksi tunnetuimmista tarveteorioista on motivaatio- ja hygieniäteoria eli kaksifaktoriteoria, jonka on kehittänyt Frederick Herzberg vuonna 1968. Teorian mukaan työmotivaatioon vaikuttavat työn ulkoiset ja työntekijän sisäiset tekijät. Kuvion 4 esittämällä tavalla ulkoisia tekijöitä kutsutaan hygieniatekijöiksi sekä sisäisiä tekijöitä motivaatiotekijöiksi. (Sinokki 2016, 104-105.) Nämä tekijät vaikuttavat eri tavoin työntekijän työmotivaatioon. Motivaatiotekijöitä on ne, jotka liittyvät itse työhön, lisäävät työtyytyväisyyttä, kun taas hygieniatekijät, jotka liittyvät työympäristöön, lisäävät työtyytymättömyyttä. (Lämsä & Hautala 2005, 84.)

<p>Motivaatiotekijät:</p> <ul style="list-style-type: none"> - liittyvät itse työhön - lisäävät työtyytyväisyyttä <p>Tunnustus työstä Saavutukset työssä Mahdollisuus kasvaa ja kehittyä Ylennys Vastuu Työ sinänsä</p>	<p>Hygieniatekijät:</p> <ul style="list-style-type: none"> - liittyvät työympäristöön - lisäävät työtyytymättömyyttä <p>Yrityspolitiikka ja hallinto Henkilöstösuhteet esimieheen Henkilöstösuhteet työtovereihin Työskentelyolosuhteet Palkka, status Työturvallisuus</p>
---	--

KUVIO 4. Motivaatio- ja hygieniatekijät (mukaillen Lämsä & Hautala 2005, 84)

Kuten kuvio 4 voidaan nähdä, motivaatiotekijöitä ovat esimerkiksi työssä saatavat tunnustukset tai saavutukset tai kehittyminen työssä. Nämä tekijät lisäävät työtyytyväisyyttä, joten vaikuttamalla niihin, voidaan lisätä motivaatiota työssä. Esimerkiksi innostava ja haastava työ voi pitää työtyytyväisyyden korkealla pitkään. (Lämsä & Hautala 2005, 84.) Hyvin hoidetut motivaatiotekijät vaikuttavat hyvin paljon tyytyväisyyteen työssä, mutta huonosti hoidettuina niillä ei ole suurta vaikutusta tyytyväisyyteen (Sinokki 2016, 105).

Hygienia- eli tyytymättömyystekijät ovat fyysiseen ja psykososiaaliseen työympäristöön liittyviä tekijöitä. Hygieniatekijöitä ovat esimerkiksi palkka, työympäristö, työturvallisuus ja henkilösuhteet esimieheen ja työtovereihin. Hygieniatekijät eivät itsessään vaikuta työtyytyväisyyteen, mutta puuttuessaan ne voivat lisätä tyytymättömyyttä ja vaikuttaa negatiivisesti motivaatioon. Hygieniatekijöihin vaikuttamalla voidaan kuitenkin poistaa tyytymättömyyttä eli esimerkiksi palkkaan tyytymätön työntekijä saa palkankorotuksen, joka vähentää tyytymättömyyttä. (Lämsä & Hautala 2005, 84.)



KUVIO 5. Herzbergin kaksifaktoriteoria (mukaillen Sinokki 2016, 106)

Herzbergin kaksifaktoriteorian ajatus on se, että työtyytyväisyyden- ja tyytymättömyyden jatkumot ovat toisistaan erillisiä. Kaksifaktoriteoriassa työtyytyväisyyttä ja työmotivaatiota mitataan kuvion 5 mukaisella asteikolla, jonka toisessa päässä on työtyytymättömyys ja toisessa ääripäässä on työtyytymättömyyden puuttuminen. Luonnollisesti päinvastainen asteikko kuvaa työtyytymättömyyttä. Työntekijä voi sijaita missä tahansa asteikon kohdassa, koska asteikot eivät ole verrannollisia keskenään. Kaksifaktoriteoriassa ajatuksena on se, että työtyytyväisyyden vastakohta on tyytyväisyyden puuttuminen eli tyytymättömyyttä lisäävän tekijän poistaminen ei lisää tyytyväisyyttä, vaan poistaa sitä. (Sinokki 2016, 106-107.) Herzbergin teoria ei täysin selitä, vaikuttaako työtyytyväisyys työmotivaatioon, sillä tutkimus muistuttaa enemmän kehäpäätelyä (Lämsä & Hautala

2005, 84). Kaksifaktoriteoria on ollut arvostettu, mutta myös kritiikin kohde usein. Eniten on kritisoitu Herzbergin tutkimusmenetelmää sekä tyytyväisyyden ja tyytymättömyyden jakoa kahteen eri asteikkoon. (Sinokki 2016, 108.)

5 TUTKIMUKSEN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

Tutkimuksen teoriaosuutta aloin työstämään keväällä 2024. Teorian pohjalta sain toteutettua kyselylomakkeen, jonka sain valmiiksi syksyllä 2024. Opinnäytetyön alussa jo päätettiin yhdessä toimeksiantajan kanssa, että kysely toteutetaan vain Oulun toimiston henkilökunnalle.

5.1 Kohdeyrityksen esittely

Tutkimus on toteutettu toimeksiantona TA-Yhtymä Oy:lle. TA-Yhtiöillä on 11 toimistoa ympäri Suomea. TA-Yhtiöiden pääkonttori sijaitsee Espoossa. Työntekijöitä on keskimäärin 287. Oulun toimistolla työskentelee esihenkilöiden, valvojan sekä teknisen managerin lisäksi kolme eri tiimiä, joita ovat myyntineuvottelijat, kiinteistösihteerit sekä kiinteistömanagerit.

TA-Yhtiöiden Oulun toimistolla on siirrytty etätöihin koronapandemian seurauksena kuten monessa muussakin yrityksessä. Etätyökäytäntöä on jatkettu myös koronapandemian jälkeenkin. Uskon, että monella työntekijällä ei ollut etätyöstä kokemusta ennestään, mukaan lukien itseni. TA-Yhtiöiden Oulun toimistolla on koronapandemian jälkeen otettu käyttöön etätyöskentely. Työntekijöille on merkitty vähintään yksi etätyöpäivä jokaiselle viikolle, suurimmalle osalle kaksi. Työn luonteen vuoksi jokainen on vuorollaan etätöissä, jotta toimistolla riittää henkilöstä palvelemaan asiakkaita kasvotusten. Oulun toimistolla etätyöhön suhtaudutaan myönteisesti, ja useimmat työntekijät haluavat käyttää mahdollisuuden työskentelyyn etänä.

Oulun toimistolla jokaisella työntekijällä on oma työpiste joko omassa huoneessaan tai yhtenäinen tila kollegan kanssa, kuten aulahenkilöillä. Työntekijöillä on käytössään kannettava tietokone, joka otetaan mukaan etätöihin siirryttäessä. Toimiston työpisteillä on vähintään yksi suurempi näyttö, näppäimistö ja kuulokkeet. Hyvän ergonomian vuoksi on myös sähköisesti säädettävät työpöydät, joten voi halutessaan työskennellä myös seisten. Aulassa työskentelevillä henkilöillä on mahdollisuus käyttää vastamelukuulokkeita.

5.2 Tutkimusongelma ja aiheen rajaus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia etätyön vaikutuksia työntekijän ja työyhteisön hyvinvointiin ja motivaatioon. Tutkimusongelman selvittämiseksi tarvittiin tietoa työntekijöiden kokemuksista etätyössä. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää sähköisen kyselyn avulla, miten etätyö on vaikutuksessa työhyvinvointiin ja työmotivaatioon.

Tutkimuskysymys:

- Miten etätyö vaikuttaa työhyvinvointiin ja työmotivaatioon?

Tämän opinnäytetyön avulla työntajat voivat pohtia, onko etätyöstä hyötyä omassa organisaatiossa. Opinnäytetyö antaa myös yleistä ja hyödyllistä tietoa työhyvinvoinnin ja työmotivaation vaikutuksesta etätyöhön. Toimeksiantaja yrityksessä ei ole aiemmin toteutettu tutkimusta liittyen etätyöhön. Tämän tutkimuksen avulla myös toimeksiantajayritys saa hyödyllistä tietoa henkilökunnan suhteesta etätyöhön.

Tutkimus rajattiin koskemaan vain TA-Yhtiöiden Oulun toimiston henkilökuntaa. Oulun toimiston henkilökunta ei ole suuri, joten on tarkoitus, että kyselyyn vastaisivat jokainen 20 työntekijää, jotta saadaan mahdollisimman laajasti ja luotettavaa tietoa. Tutkimuksen tulosten pohjalta ei voida tehdä johtopäätöksiä muun TA-Yhtiöiden henkilöstön työhyvinvoinnista ja motivaatiosta etätyössä. Tutkimuksen tulokset koskevat vain tutkittua kohderyhmää.

6 TUTKIMUSPROSESSI

Tutkimusprosessi alkaa tutkimusmenetelmän valinnalla, jolla tutkimus suoritetaan. Vaihtoehtoina ovat laadullinen ja määrällinen tutkimusmenetelmä. Tutkimusmenetelmäksi valitaan se menetelmä, jolla saadaan parhaiten tietoa tutkittavasta asiasta. Määrällisellä tutkimusmenetelmällä saavutetaan numeraalista tietoa eli menetelmän tavoitteena on saada tietoa siitä, missä määrin jokin asia vaikuttaa toiseen. Määrällisen menetelmän avulla ei saada tietoa poikkeavuuksista. Laadullisella menetelmällä avulla saadaan tietoa, jonka avulla voidaan ymmärtää jonkin asian merkitys. (Vilka 2021.)

Tutkimuksen onnistumisen kannalta ei ole oleellista kumpaa tutkimusmenetelmää käytetään.

Tutkimuksen onnistumiseen vaikuttaa se, miten tutkimusmenetelmää hyödynnetään.

Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttavat tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset. Tutkimuksen toteuttajan tulee hallita käytettävä menetelmä, jotta siitä on hyötyä. (Vilka 2021.)

6.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää käyttäen. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä selittää asioita tilastojen ja numeroiden avulla. Määrällisessä tutkimusmenetelmässä käytetään useimmiten kyselylomaketta aineiston keräämiseen.

Kyselylomakkeesta käytetään myös nimityksiä postikysely, informoitu kysely ja joukkokysely, riippuen tutkimustavasta. Kyselylomake soveltuu hyvin tutkimukseen, jossa tutkimusjoukko on suuri tai hajanainen. Kyselylomakkeen asiasisältö on jokaiselle vastaajalle samanlainen. (Vilka 2021.)

Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla saatiin tietoa usealta eri työntekijältä. Laadullisella tutkimusmenetelmällä ei olisi saatu tuloksia suurelta joukolta. Määrällisen menetelmän avulla saadaan paljon laajemmin tietoa, kuin mitä esimerkiksi haastatteluista olisi saatu, jos olisi käytetty laadullista tutkimusmenetelmää.

6.2 Aineiston kerääminen

Aineiston kerääminen toteutettiin käyttämällä Microsoft Forms -alustaa (LIITE 2). Valitsin Microsoft Forms -alustan kyselyn toteuttamiselle, koska se oli ennestään tuttu ja se on helppokäyttöinen. Kysely toteutettiin lokakuussa 2024, jolloin se lähetettiin työntekijöille vastattavaksi. Kysely lähetettiin sähköpostitse ja siihen oli aikaa vastata viikon ajan (LIITE 1). Kyselyä toteutettaessa otin huomioon kysymysten helpon ymmärrettävyyden ja, että se ei ole pituudeltaan liian puuduttava. Kyselylomake valittiin tähän tutkimukseen, jotta säästetään aikaa sekä saadaan vastaukset mahdollisimman monelta työntekijältä. Tein tutkimuksen työni ohella, joten aikaa oli rajallinen määrä.

Kyselyssä oli yhteensä neljä eri osiota, jotka olivat etätyö, työmotivaatio, työhyvinvointi ja lopputerveiset. Etätyön osiossa esitettiin kysymyksiä vastaajan perustiedoista sekä etätyöhön liittyvistä asioista, kuten esimerkiksi etätyöpäivien määrästä. Työhyvinvoinnin ja työmotivaation osioissa käsiteltiin etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin sekä työmotivaatioon. Viimeisessä osiossa oli mahdollista esittää kehitysehdotuksia liittyen yrityksen etätyökäytäntöön.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

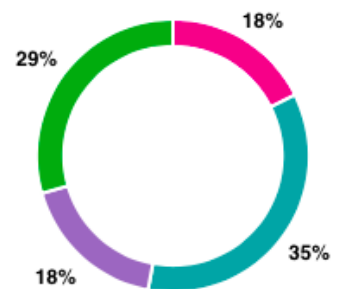
Tässä luvussa käsitellään kyselytutkimuksen tuloksia. Kysely lähetettiin yhteensä 20 työntekijälle, joista 17 vastasi kyselyyn. Kyselyyn jätti vastaamatta kolme henkilöä. Kyselyyn vastattiin täysin anonymisti. Kyselyn kysymykset liittyvät yleisesti etätööhön, työhyvinvointiin ja työmotivaatioon. Kysymyksistä monivalinnat olivat pakollisia ja avoimet kysymykset olivat vapaaehtoisia. Aluksi esitetään vastaukset monivalintakysymyksiin ja sen jälkeen avoimiin kysymyksiin.

7.1 Kyselyn tulokset

Kaikki kyselyyn vastanneet valitsivat monivalinnassa ikähaarukan, johon kuuluvat (KUVIO 6). Vastanneista 6 henkilöä vastasi iäkseen 36–45 vuotta, joka oli suurin ikäluokka. Toiseksi suurin ikäluokka olivat yli 55-vuotiaat, joita oli yhteensä 5 henkilöä. 25–35-vuotiaita oli yhteensä 3, samoin 46–55-vuotiaita. Alle 25-vuotiaita ei ollut yhtään.

1. Ikä?

● alle 25	0
● 25-35	3
● 36-45	6
● 46-55	3
● yli 55	5

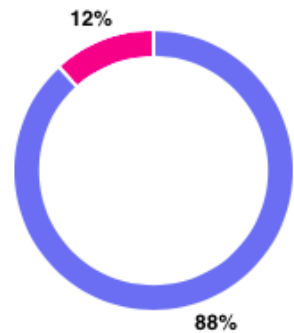


KUVIO 6. Vastaajien ikä

Seuraavana kysyttiin vastaajien sukupuolta (KUVIO 7). Kyselyyn vastanneista suurin osa, 88% oli naisia ja miehiä oli 12%.

2. Sukupuoli

● Nainen	15
● Mies	2
● En halua vastata	0

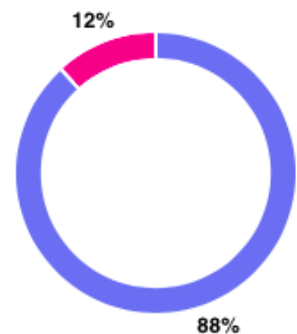


KUVIO 7. Vastaajien sukupuoli.

Kuviossa 8 kysyttiin roolia organisaatiossa. Vaihtoehtoina olivat työsuhteinen ja esihenkilö. Vastaajista 15 henkilöä (88 %) oli työsuhteisia ja 2 henkilöä (12%) ovat esihenkilöitä.

3. Rooli organisaatiossa

● Työsuhteinen	15
● Esihenkilö	2

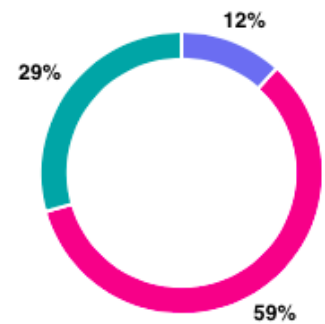


KUVIO 8. Vastaajien rooli organisaatiossa.

Kuviossa 9 kysyttiin ”Kuinka monta henkilöä taloudessasi asuu itsesi mukaan lukien?”. Kyselyyn vastanneista enemmistön taloudessa asuu 2-3 henkilöä. 29% vastanneista asuu taloudessa, jossa on 4 henkilöä tai enemmän. Vastanneista vain 12% asuu yksin.

4. Kuinka monta henkilöä taloudessasi asuu itsesi mukaan lukien?

● 1	2
● 2-3	10
● 4 tai enemmän	5

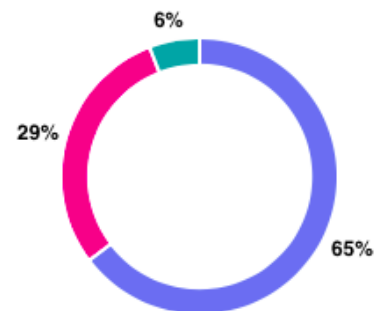


KUVIO 9. Taloudessa asuvien henkilöiden määrä.

Kuviossa 10 selvitettiin työntekijöiden yksisuuntaiseen työmatkaan kuluva aika. Vastanneista suurimmalla osalla (65 %) työmatkaan kuluva aika on alle 30 min. Viidellä henkilöllä yhdensuuntaiseen työmatkaan kuluu aikaa 30–60 minuuttia. Yksi henkilö oli vastannut ”muu” ja kertonut, että työmatkaan kuluu aikaa 15 minuuttia.

5. Kuinka kauan kestää useimmiten yksisuuntainen työmatkasi kotoa toimistolle?

● Alle 30 min	11
● 30-60 min	5
● Muu	1



KUVIO 10. Yhdensuuntaiseen työmatkaan kuluva aika

Kuviossa 11 selvitetään, ovatko työntekijät tehneet etätöitä ennen koronapandemiaa. Vastanneista 14 henkilöä (82 %) ei ole tehnyt etätöitä ennen koronapandemiaa ja 3 henkilöä (18 %) on tehnyt etätöitä myös ennen koronapandemiaa.

7. Oletko tehnyt etätöitä ennen koronapandemiaa?



KUVIO 11. Etätöitä ennen koronapandemiaa

Seuraavana kysyttiin jatkoa edellisen kysymyksen aiheeseen eli, ovatko työntekijät tehneet etätöitä koronapandemian aikana (KUVIO 12). Vastanneista ainoastaan yksi henkilö (6 %) ei ole tehnyt etätöitä koronapandemian aikana. Vastanneista muut 16 henkilöä (94 %) ovat tehneet etätöitä koronapandemian aikana.

8. Oletko tehnyt etätöitä koronapandemian aikana?

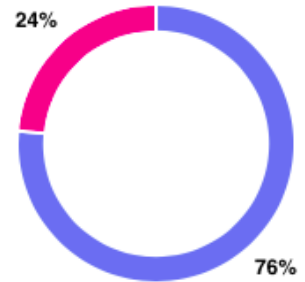


KUVIO 12. Etätöitä koronapandemian aikana

Kyselyssä seuraavana selvitettiin, ovatko työntekijät tehneet etätöitä sairaana (KUVIO 13). Suurin osa (76 %) vastanneista on tehnyt etätöitä sairaana. Vastanneista henkilöistä 4 (24 %) ei ole tehnyt etätöitä sairaana.

9. Oletko tehnyt etätöitä sairaana?

● Kyllä	13
● Ei	4

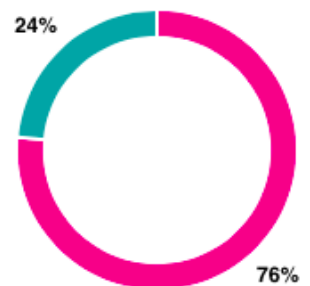


KUVIO 13. Etätööt sairaana

Pääasiassa kaikilla kyselyyn vastanneista henkilöistä on mahdollisuus tehdä kahtena päivänä viikosta etätöitä. Kyselyssä seuraavana selvitettiin, monenako päivänä viikossa työntekijät haluaisivat työskennellä etänä (KUVIO 14). Suurin osa (76 %) työntekijöistä haluaa työskennellä etänä 1-2 päivänä viikossa. Henkilöistä 4 (24 %) vastasi, että haluaisi työskennellä 3–4 kertaa viikossa etänä. Kukaan ei vastannut, että haluaisi työskennellä vain toimistolla tai vain etänä.

10. Kuinka monena päivänä viikossa haluaisit työskennellä etänä?

● Haluaisin työskennellä vain toimistolla	0
● Haluaisin työskennellä etänä 1-2 kertaa viikossa	13
● Haluaisin työskennellä etänä 3-4 kertaa viikossa	4
● Haluaisin työskennellä vain etänä	0

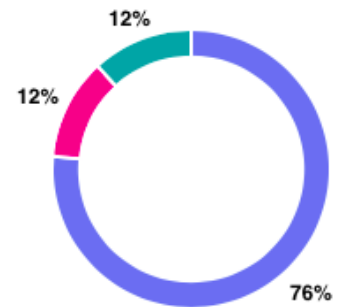


KUVIO 14. Kuinka monena päivänä viikossa työntekijät haluaisivat työskennellä etänä?

Kuviossa 15 selvitettiin, kokeeko työntekijät, että esihenkilö on tukena/apuna, kun tehdään töitä etänä. Suurin osa (76 %) oli sitä mieltä, että kokee esihenkilön olevan tukena. Henkilöistä 12 % vastasi ”ei” ja 12 % vastasi ”jonkin verran.”

13. Oletko kokenut, että esihenkilösi on tukena/apuna myös, kun teet töitä etänä?

● Kyllä	13
● Ei	2
● Jonkin verran, mutta vähemmän kuin toimistolla	2

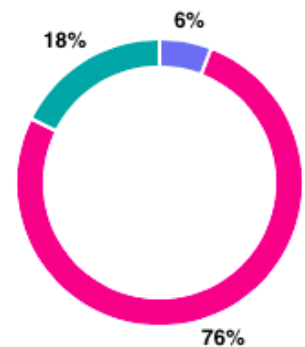


KUVIO 15. Esihenkilön tuki etätöiden aikana

Seuraavana kysyttiin, lisääkö etätöet yksinäisyyden tunnetta (KUVIO 16). Suurin osa vastanneista ei koe yksinäisyyden lisääntyneen. Yksi henkilö kokee yksinäisyyden lisääntyneen ja kolme henkilöä kokee jonkin verran.

14. Lisääkö etätöet yksinäisyyden tunnetta?

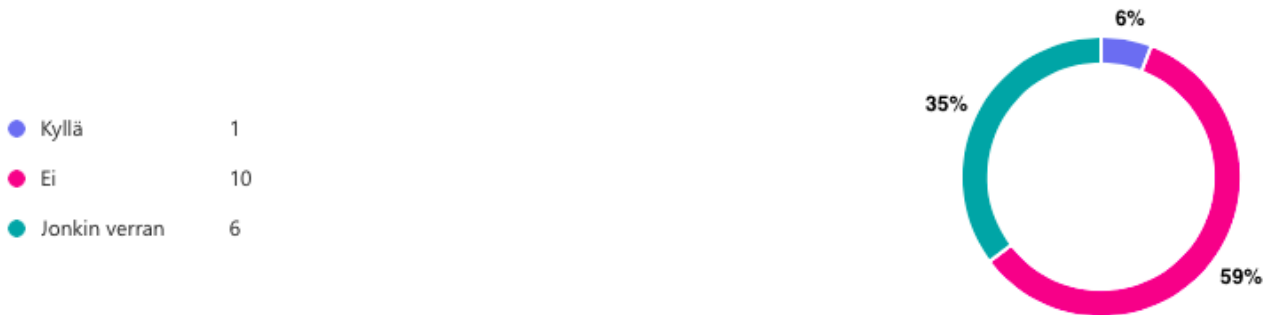
● Kyllä	1
● Ei	13
● Jonkin verran	3



KUVIO 16. Yksinäisyyden lisääntyminen etätöissä

Kuviossa 17 selvitettiin työntekijöiltä, onko etätyöpäivinä vaikeampi kommunikoida tiimiläisten kanssa. Enemmistö (59 %) vastasi ”ei” ja yksi henkilö oli sitä mieltä, että kommunikointi on vaikeampaa ja henkilöistä 6 vastasi ”jonkin verran”.

15. Onko etätyöpäivinä vaikeampi kommunikoida tiimiläisten kanssa?



KUVIO 17. Kommunikointi tiimiläisten kanssa etätyöpäivinä

Seuraavassa kuviossa selvitettiin, onko tiedonkulku sujuvaa, vaikka töitä tehdään osittain etänä (KUVIO 18). Tähän vastattiin ainoastaan vastauksia ”kyllä” ja ”yleensä”. Vastanneista 65 % vastasi ”yleensä” ja 35 % vastasi ”kyllä”.

16. Onko tiedonkulku yhtä sujuvaa, vaikka töitä tehdään osittain myös etänä?



KUVIO 18. Tiedonkulku

Kyselyyn vastanneista 94 % kokee, että etätöissä saa paremman työrauhan (KUVIO 19). Vastaajista 1 henkilö kokee, että etätöissä ei saa parempaa työrauhaa.

17. Koetko, että etätöissä saa paremman työrauhan?



KUVIO 19. Työrauha

Kyselyyn vastanneista noin puolet (53 %) kokee, että on tehokkaimmillaan, kun voi työskennellä toimistolla ja etänä (KUVIO 20). Vastaajista 24 % kokee, että on yhtä tehokas toimistolla ja etänä. Vastaajista 24 % kokee, että on tehokkaimmillaan etätöissä.

18. Kummassa koet tekeväsi töitä tehokkaammin, etänä vai toimistolla?



KUVIO 20. Tehokkuus – etänä vai toimistolla?

Kyselyyn vastanneista noin puolet (53 %) kokee, että työmotivaatio on noussut etätyön myötä (KUVIO 21). 47 % kokee, että työmotivaatio on pysynyt samana. Kukaan ei ole kokenut työmotivaation laskeneen etätyön myötä.

20. Onko työmotivaatiosi noussut tai laskenut etätyön myötä?

● Noussut	9
● Laskenut	0
● Pysynyt samana	8



KUVIO 21. Työmotivaatio

Vastaajista yli puolet (59 %) kertovat, että unen määrä on kasvanut etätyön myötä (KUVIO 22). 47% vastaajista kokee, että unen määrä ei ole muuttunut etätyön myötä. Kenelläkään unen määrä ei ole etätyön vähentynyt.

23. Onko unen määräsi muuttunut etätyön myötä?

● Nukun enemmän	10
● Nukun vähemmän	0
● Nukun yhtä paljon	7



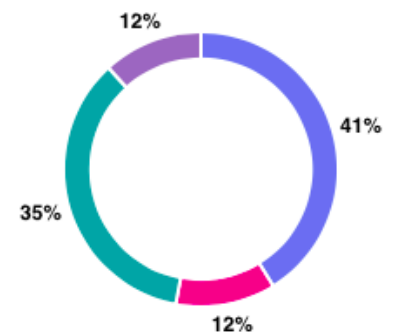
KUVIO 22. Unen määrä

Kyselyssä seuraavana kysyttiin, onko työergonomia muuttunut etätöiden myötä (KUVIO 23).

Enemmistö kokee, että työergonomia on muuttunut huonompaan suuntaan etätöiden myötä. 12% kokee, että työergonomia on muuttunut parempaan suuntaan. Vastaajista 12% on sitä mieltä, että työergonomia ei ole muuttunut huonompaan eikä parempaan suuntaan. Vastaajista 2 henkilöä valitsi kohdan ”muu”, jossa oli kerrottu tarkemmin, että kokevat työergonomian olevan hyvä sähköpöydän hankkimisen myötä.

24. Onko työergonomiasi muuttunut etätöissä?

● Kyllä, huonompaan suuntaan	7
● kyllä, parempaan suuntaan	2
● Ei huonompaan, eikä parempaan suuntaan	6
● Muu	2

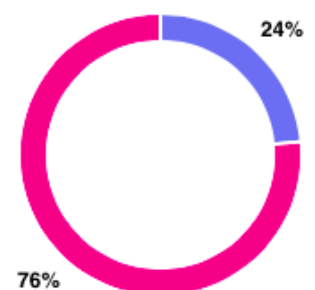


KUVIO 23. Työergonomia

Seuraavaksi kysyttiin jatkoa edellisessä eli selvitettiin, ovatko työvälineet ergonomian kannalta yhtä hyvät toimistolla ja etänä työskennellessä (KUVIO 24). 76 % vastaajista oli sitä mieltä, että ei ole. Vastaajista 24 % kokee, että työvälineet ovat yhtä hyvät.

25. Ovatko työvälineesi ergonomian kannalta yhtä hyvät etänä ja toimistolla työskennellessä?

● Kyllä	4
● Ei	13

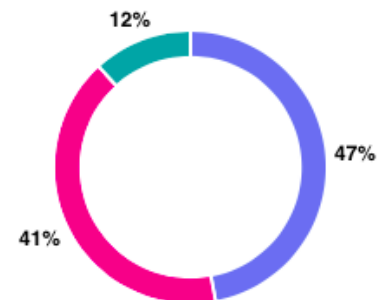


KUVIO 24. Työvälineet etätöissä

Kyselyyn vastaajista 47 % kokee, että pitää ateriarytmistään aina kiinni etätyöpäivinä (KUVIO 25). Vastaajista 41 % kokee, että ateriarytmistä tulee yleensä pidettyä kiinni etätyöpäivinä. 12 % taas kokee, että ateriarytmistä tulee harvoin pidettyä kiinni.

27. Pidätkö ateriarytmistä kiinni etätyöpäivinä?

● Aina	8
● Yleensä	7
● Harvoin	2
● En	0

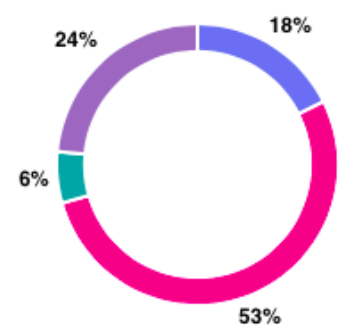


KUVIO 25. Ateriarytmi etätyöpäivinä

Yli puolet (53 %) vastaajista on vastannut pitävänsä yleensä kaikki työpäivään kuuluvat taudit myös etänä (KUVIO 26). Toiseksi eniten kerrottiin, että ei tule pidettyä taukoja etätöissä. Henkilöistä 3 on ilmoittanut pitävänsä kaikki taudit. Yksi henkilö pitää taudit harvoin etätyöpäivinä.

28. Pidätkö kaikki työpäivään kuuluvat taudit myös etänä?

● Kyllä	3
● Yleensä	9
● Harvoin	1
● En	4



KUVIO 26. Tautotus etätyöpäivinä

Kyselyyn vastaajista kaikki (100 %) kokevat, että etätyöt vaikuttavat työssä jaksamiseen positiivisesti (KUVIO 27).

30. Koetko etätyön vaikuttavan työssä jaksamiseen positiivisesti?



KUVIO 27. Etätyön vaikutus jaksamiseen

7.2 Avoimet kysymykset

Kyselyssä oli avoimia kysymyksiä yhteensä yhdeksän kappaletta, joihin vastaaminen oli vapaaehtoista. Avointen kysymysten avulla vastaajilla oli mahdollisuus tuoda esille omia kokemuksiaan tarkemmin. Niiden tarkoitus on myös syventää monivalintakysymysten vastauksia. Avointen kysymysten avulla voidaan tukea tutkimusta paremmin, koska haastatteluita ei tehty.

Ensimmäinen avoin kysymys löytyy kyselyn ensimmäisestä osiosta, jossa kysyttiin, montako päivää viikossa työskentelee etänä. Vastausten perusteella eniten etätöitä tehdään kahtena päivänä viikossa. Yrityksessä on useampia eri työrooleja, joissa työnkuva vaihtelee, jolloin myös etäpäivien määrä vaihtelee sekä myös osalla työntekijöistä työn tekemisen paikkoja on useampia.

Seuraavana kyselyssä selvitettiin, mikä työntekijöiden mielestä etätyössä on parasta. Tähän kysymykseen vastasivat kaikki kyselyyn vastanneet eli 17 työntekijää. Kaikissa vastauksissa tuli ilmi keskenään samanlaisia asioita. Useat vastaajat olivat sitä mieltä, että aikaa säästyy muihin asioihin, koska työmatkat jäävät pois eikä tarvitse laittaa aamulla. Vastaajat kertoivat, että etätyöpäivinä voi esimerkiksi nukkua pidempään sekä tehdä kotiaskareita taukojen aikana. Useimmat kokevat myös

saavansa paremman työrauhan, koska keskeytyksiä on vähemmän kotona. Vastajat ovat kokeneet, että työrauhan ansiosta saa myös töitä tehtyä tehokkaammin kuin toimistolla.

Kolmantena avoimena kysymyksenä oli hieman vastapainoa edelliseen eli kysyttiin, mikä työntekijöiden mielestä etätöissä on haastavinta. Tähän kysymykseen vastauksia tuli vain 14 kappaletta eli vastaajista kolme jätti vastaamatta tähän. Useat vastaajat kertoivat, että kaikista haastavinta on työpäivän aikana taukojen pitäminen eli esimerkiksi ei malteta tai muisteta pitää taukoja. Osalla vastaajilla työkiireet usein menevät taukojen edelle. Useimpien mielestä haastavaa etätöissä on ottaa yhteyttä kollegoihin, sillä toimistolla on mahdollista jutella kasvojen, joka on helpompaa. Muutamit vastaajat ovat myös maininneet haastavaksi asiakasi työergonomian sekä nettiyhteyden etätöissä.

Kyselyssä seuraavana osiona on ”työmotivaatio”, jossa ensimmäisenä pyydettiin kertomaan asioita, jotka vaikuttavat omaan työtehokkuuteen. Tähän vastauksia tuli 15 kappaletta. Suurin osa mainitsi työtehokkuuteen vaikuttavan oma vireystila. Kerrottiin myös, että työrauha sekä sopiva työ määrä lisää työtehokkuutta. Eräs vastaaja oli sitä mieltä, että työtehokkuus lisääntyy, kun työviikoista palautuu kunnolla, ja tähän vaikuttaa positiivisesti etätyöpäivät.

Työmotivaatio-osiossa seuraavana selvitettiin, mitkä asiat etäpäivänä motivoivat ja mitkä eivät. Vastaukset tähän olivat melko samankaltaisia, kuten aiempiin kysymyksiin, jossa selvitettiin, mitkä asiat ovat etätöissä parasta ja haastavinta. Työntekijöitä etätyöpäivinä motivoivat eniten vapaa-ajan lisääntyminen, koska työmatkoihin ei kulu aikaa. Etätyöpäivinä myös työrauha tehdä, jolloin saa paremmin tehtyä haastaviakin työtehtäviä. Kysymykseen ”Mikä vähentää motivaatiotasi etätöissä?” tuli vastauksia 13 kappaletta, joista kahdeksan vastasi ”ei mikään”. Vastauksissa kerrottiin, että etätyöpäivät ovat hyvä vastapaino toimistopäiville, jolloin ei koe yksinäisyyttä tai tylsistymistä, koska voi vaihtaa kuulumisia ja kahvitella kollegoiden kanssa.

Seuraavaksi esittelen vastaukset työhyvinvointiin liittyviin avoimiin kysymyksiin. Ensimmäinen tämän osion avoin kysymys oli ”Miten työvälineet ergonomian kannalta eroavat toimistolla ja etänä työskennellessä?”. Kysymykseen tuli vastauksia 10 kappaletta. Suurin osa mainitsi vastauksessaan sähköpöydän puuttumisen kotoa. Koettiin myös, että työtuoli on ergonomian kannalta huonompi kotona. Muutamit vastaajat kokivat, että työvälineet ovat ergonomian kannalta yhtä hyvät toimistolla ja kotona.

Kyselyssä seuraavana kysyttiin ”Miten vietät taukosi etätöissä?”. Tähän kysymykseen vastasivat kaikki. Useat vastaajista kertoivat viettävänsä tauot kahvitellen ja syöden. Muutamat myös käyvät ulkoilemassa lemmikin kanssa sekä kotitöitä tulee myös tehtyä taukojen aikana. Muutamat myös viettävät tauot koneen ääressä kahvitellen.

Viimeisenä osiona oli ”lopputerveiset” eli osio, jossa oli mahdollisuus kertoa yrityksen etätyökäytäntöön liittyviä kehitysideoita. Useimmat jättivät vastaamatta tähän kysymykseen, joten vastauksia tuli ainoastaan seitsemän kappaletta. Useat vastaajista kertoivat, että nykyinen toimintamalli on hyvä, joten ei ole kehitysideoita. Kerrottiin myös, että kaksi etätyöpäivää viikossa on hyvä, koska kaikkia työtehtäviä ei voi hoitaa etänä työskennellessä. Kehitysideoita tuli kuitenkin muutama, joissa toivottiin, että voisi itse sovittaa etätyöpäivät töiden mukaan parhaimmalla tavalla. Toisena kehitysehdotuksena oli ylitöiden tekeminen etätyöpäivänä, sillä tällä hetkellä ylitöiden tekeminen etätyöpäivinä ei ole sallittua. Ehdotusta perusteltiin siten, että asiakas voi odottaa jotain, mitä on luvannut tehdä samana päivänä. Perusteluna oli mainittu myös asunonäyttöjen pitäminen, koska niissä voi mennä aikaa.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä osiossa käsitellään tutkimuksen tuloksia ja esitellään johtopäätökset. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää etätöiden vaikutuksia työhyvinvointiin ja työmotivaatioon. Kyselyn tuloksista voidaan päätellä etätöillä olevan vaikutuksia näihin molempiin. Kyselyn avulla saatiin selvitettyä, mitkä asiat etätöissä vaikuttavat työhyvinvointiin ja motivaatioon. Vastauksista kävi ilmi keskenään hyvin samanlaisia asioita vastaajien kesken. Työhyvinvoinnin ja työmotivaation kokeminen on yksilöllistä kuten opinnäytetyössä on aiemmin kerrottu. Näihin vaikuttavat tekijät ovat myös hyvin yksilöllisiä. (Sinokki 2016.)

Kyselyn tuloksista voidaan päätellä, että etätö on mieluisa tapa työskennellä, koska se koetaan hyväksi vastapainoksi toimistopäiville. Etätöitä ei kuitenkaan haluta tehdä kokoaikaisesti, koska suurin osa kyselyyn vastaajista oli tyytyväinen nykyiseen toimintamalliin eli etätöitä tehdään 1–2 päivänä viikossa. Kaikkia työasioita ei voi hoitaa etänä työskennellessä sekä vuorovaikutus kollegoiden kanssa on koettu tärkeäksi.

Etätöiden myönteiseksi koettuja puolia ovat helpotus aikatauluhaasteisiin, jolloin työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on helpompaa. Etätöpäivinä työmatkat sekä laittautuminen aamulla jäävät pois, joka vapauttavat aikaa muihin hyvinvointia edistäviin asioihin. Suurin osa ovat kokeneet unen määrän lisääntyneen, jolla on positiivisia vaikutuksia työssä jaksamiseen eli työhyvinvointiin.

Kuten aiemmin opinnäytetyössä on todettu, etätöillä on vaikutuksia työtehokkuuteen. Useimmat ovat tehokkaimmillaan etätöpäivinä (Duunitori 2019). Työrauha kotona on useimmilla parempi, koska keskeytyksiä on vähemmän kuin toimistolla työskennellessä. Koetaan, että kotona rauhallisessa työympäristössä saa usein enemmän aikaa ja selviytyy myös haastavista työtehtävistä ilman virheitä. Etänä työhön uppoudutaan helpommin, joka edesauttaa työn imua. Vastaavasti voidaan päätellä tämän vaikuttavan työntekijän työmotivaatioon positiivisella tavalla.

Etänä työskennellessä työhön uppoudutaan, kun työympäristö koetaan rauhalliseksi. Useat vastaajista kokivat töiden vievän mennessään, jolloin tauotukset unohtuvat herkemmin. Osa vastaajista ei pidä ollenkaan taukoja. Osa taas viettää tauot koneen ääressä samalla syöden. Kaikilla vastaajilla myöskään työpiste ei ole ergonominen, jolloin taukojen viettäminen koneen äärestä poistuen olisi tärkeää.

Suurimmaksi haasteeksi etätyössä on koettu huono työergonomia, joka laskee työhyvinvointia. Suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että työvälineet ergonomian kannalta eivät ole yhtä hyvät toimistolla sekä etänä työskennellessä. Suurimmalla osalla ei ole kunnollista työtuolia ja työpöytää. Monet vastaajista kaipaavat etätyöpisteelle sähköpöytää, joka mahdollistaisi työn tekemisen myös seisten.

Kyselyyn vastaajista muutamat kokivat, että esihenkilö on tukena myös etätöissä, joka on myös esihenkilön velvollisuus. Muutama oli kuitenkin myös sitä mieltä, että tukea on jonkin verran vähemmän etänä. Etänä vuorovaikutus muiden kanssa on vähäisempää, vaikka yhteyden ottaminen onkin mahdollista myös etänä. Etätöissä työntekijällä on myös itsellään vastuu itsensä johtamisesta eli pyytää tarvittaessa apua ja hallita omaa työtään.

On hyvin yksilöllistä, sopiiko etätyö itselle. Kyselyn vastauksista voidaan yhteenvetona kuitenkin päätellä, että pääasiassa etätyöt koetaan hyvänä asiana, koska työviikko on monipolinen hybridimallin vuoksi eli töitä tehdään etänä ja toimistolla. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että myös työmotivaatio on noussut etätyön myötä. Kyselyn vastaukset olisivat olleet todennäköisesti erilaisia, jos työt tehtäisiin pääsääntöisesti kokonaan etänä.

8.1 Kehitysehdotukset

Kyselyn lopussa pyydettiin kertomaan kehitysideoita yrityksen etätyökäytäntöön liittyen. Kehitysehdotuksia ei ollut montaa, koska vastaajat olivat sitä mieltä, että nykyinen toimintamalli on hyvä ja toimiva. Avoimien kysymysten vastausten esittelyssä kerroin muutaman asian, jotka nostettiin esille vastauksissa. Yksi vastaajista ehdotti, että ylitöiden tekeminen tulisi olla sallittua myös etätyöpäivinä asiakkaiden tyytyväisyyden pitämisen kannalta. Tämän ehdotuksen perusteluna oli myös asunonäyttöjen pitäminen, koska usein ne ovat aikaa vieviä. Nämä olivat mielestäni hyviä perusteluita, joten koen, että etätyöpäivinä tulisi olla mahdollisuus ylitöiden tekemiseen. Työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta ylitöitä voisi olla mahdollisuus tehdä esimerkiksi tietyn aikarajan puitteissa.

Etätyössä yhdeksi yllättävän haastavaksi asiaksi nousi taukojen pitäminen. Useat vastaajista eivät pidä taukoja ollenkaan tai ne tulee pidettyä tietokoneen ääressä. Taukojen pitäminen myös etätyössä on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Toimistolla taukojen pitäminen on mielekkäämpää, kun yhteinen kahvitteletunti kollegoiden kanssa lisää yhteisöllisyyttä ja parantaa työilmapiiriä. Kehitysehdotuksena

työyhteisössä voisi luoda mahdollisuuden yhteisille kahvitauoille etänä. Useimmilla vastaajilla tauot jäävät helposti pois suuren työmäärän ja aikataulujen vuoksi. Työntajan yhtenä velvollisuutena on huolehtia myös henkilöstön kuormittuvuudesta, jotta työntekijän työtaakka ei kasva liian suureksi, joka taas voi pahimmillaan aiheuttaa työuupumuksen. Kiireiden keskellä vaaditaan myös työntekijältä itse ohjautuvuutta, jotta näin ei pääse käymään.

8.2 Pohdinta

Aloitin opinnäytetyöprosessin kevään 2024 aikana, jolloin aloitin pohtimaan opinnäytetyön aihetta syvällisemmin. Alusta asti oli selvää, että haluan tehdä opinnäytetyön yritykselle, jossa työskentelen myös itse. Prosessin aloittamisessa haastavinta oli opinnäytetyön aiheen valitseminen. Tämän opinnäytetyön toimeksiantajayritys on suhteellisen suuri konserni, joten luonnollisesti opinnäytetöitäkin on tälle yritykselle tehty useampia. Lopulta kuitenkin sain aiheen valittua, joka kiinnostaa myös itseäni eli etätyöt. Olen ollut työntekijänä tässä yrityksessä vasta vähän aikaa, joten etätyöt eivät olleet itselle tuttuja entuudestaan. Tämän vuoksi itseäni kiinnosti lähteä tutkimaan aihetta tarkemmin. Etätyöskentely on myös hyvin ajankohtainen ja puhuttu aihe tänä päivänä.

Kokopäiväisesti työssä käyvänä haastavaa oli aikatauluttaminen. Työpäivien päätteeksi ja viikonloppuisin oli työstettävä opinnäytetyötä, joka vei aikaa muilta asioilta. Kesän aikana en saanut työstettyä opinnäytetyötä, joten syksyllä oli käytettävä melkein jokainen arki-ilta ja viikonloput opinnäytetyön tekemiseen. Opinnäytetyön tekemiselle ei jäänyt paljoa aikaa, koska tavoitteenani oli valmistua vuoden loppuun mennessä. Opinnäytetyön loppuun saattaminen on itselle helpotus, koska sen jälkeen voin keskittyä töihin ja muihin asioihin.

Opinnäytetyön tekemisessä haastavaa oli teoreettisen osuuden kirjoittaminen. Etätyö on melko uusi käsite, joten siitä tiedon etsiminen luotettavista lähteistä ei ollut helppoa. Jouduin pitkälti etsimään tietoa internetistä, jossa lähteet eivät olleet parhaimpia. Kirjastosta sain lainattua vain muutaman kirjan teoreettista osiota varten.

Aikataulullisten haasteiden vuoksi minulle ainoa vaihtoehto tutkimuksen toteuttamiseen oli kyselytutkimuksen tekeminen. Haastatteluiden toteutumiseen ei olisi ollut aikaa minulla eikä muilla työntekijöillä. Kyselytutkimuksen tekeminen oli myös haastavaa, mutta lopulta sain muodostettua

kysymykset, joiden avulla saan vastauksen tutkimusongelmaan. Kyselyn tuloksia oli mielenkiintoista lukea, koska ne olivat oikeita kokemuksia etätyöstä.

Koko opinnäytetyöprosessi oli haastava, mutta lopulta sain sen maaliin. Opinnäytetyötä tehdessä opin kirjoittamaan paremmin pitkiä tekstejä sekä arvioimaan erilaisten lähteiden luotettavuutta eli lähdekritiikkiä. Opin myös, miten kyselyn tuloksien tulee keskustella keskenään teoriaosuuden kanssa.

LÄHTEET

Duunitori. 2019. *Viisi syytä pitää etäpäivä – yleinen myytti kumoutuu usein heti*. Saatavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/viisi-syyta-miksi-etatyo-toimii-hyvin>. Viitattu 26.5.2024.

Kosonen, S. 2023. *Lääkärilehti*. Saatavissa: <https://www.laakarilehti.fi/terveydenhuolto/tyon-imu-on-yhteydessa-terveyteen/>. Viitattu 3.8.2024.

Lämsä, A. & Hautala, T. 2005. *Organisaatiokäyttäytymisen perusteet*. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Manka, M. & Manka, M. 2016. *Työhyvinvointi*. Talentum Media.

Manka, M. & Manka, M. 2023. *Työhyvinvointi*. Alma Talent.

Mieli. 2022. *Kotkan seudun mielenterveysseurat ry*. Saatavissa: <https://www.mielenterveysseurat.fi/kotka/2022/08/16/missa-motivaationi/>. Viitattu 29.8.2024.

MTV Uutiset. *Työterveyslaitos: Etätyön vaikutus elintapoihin selvitetty – ”Intensiivistä ja kuormittavaa”*. 2023. Saatavissa: <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/tyoterveyslaitos-etatyon-vaikutus-elintapoihin-selvitetty-intensiivista-ja-kuormittavaa/8664092#gs.d3mk5o>. Viitattu 3.8.2024.

Mäkelä, A. 2020. *Etätyön hyvät ja huonot puolet listattuna – kärkisijaa pitää molemmissa sama asia*. Saatavissa: https://duunitori.fi/tyoelama/etatyo-vaikutukset-hyvät-ja-huonot-puolet?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwu8uyBhC6ARIsAKwBGpQ7wbNCIFsuuqF9p9o-qSCm8-4OxrT2ZVkJOrfOmDT2TWaVZIMu1wyYaApjFEALw_wcB. Viitattu 26.5.2024.

Pantsu, P. 2021. Yle. *Ylistetyn etätyön varjopuolet alkavat nyt paljastua*. Saatavissa: <https://yle.fi/a/3-12191677>. Viitattu 3.8.2024.

Sinokki, M. 2016. *Työmotivaatio*. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Suonpää, M. 2023. *Työhyvinvointi kilpailuetuna ja palautumisen merkitys työssä*. Saatavissa: <https://www.wippiiwork.com/blogit/tyohyvinvointi-kilpailuetuna-ja-palautumisen-merkitys-tyossa/>. Viitattu 3.8.2024.

Sweco. 2021. *Tuore selvitys vahvistaa: Etätyö lisää hyvinvointia ja tehokkuutta – mutta vain jos organisaatio onnistuu vaalimaan yhteisöllisyyttä*. Saatavissa: <https://www.sweco.fi/ajankohtaista/uutiset/tuore-selvitys-vahvistaa-etatyo-lisaa-hyvinvointia-ja-tehokkuutta-mutta-vain-jos-organisaatio-onnistuu-vaalimaan-yhteisollisyytta/>. Viitattu 23.5.2024.

TA-Yhtiöt. 2024. Saatavissa: <https://ta.fi/ta-yhtiot/>. Viitattu 10.9.2024.

Terveysverkko. Suomen terveystieteiden tutkimuskeskus Oy. *Motivaatio*. Saatavissa: <https://www.terveysverkko.fi/tietopankki/terveysliikunta/motivaatio/>. Viitattu 29.8.2024.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 13.3.2023. *Etätyö*. Saatavissa: <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>. Viitattu 29.8.2024.

Työterveyslaitos. *Etätyö, hybridityö, monipaikkainen työ*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>. Viitattu 16.5.2024.

Työterveyslaitos. 02.12.2020. *Katsaus: Korona-ajan etätyö sujunut pääsääntöisesti hyvin*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/uutinen/katsaus-korona-ajan-etatyo-sujunut-paasaantoisesti-hyvin>. Viitattu 6.8.2024.

Työturvallisuuskeskus. *Etätyössä turvallisesti*. 2023. Saatavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/>. Viitattu 23.5.2024.

Työturvallisuuskeskus. *Työhyvinvointi*. Saatavissa: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>. Viitattu 3.8.2024.

Vilka, H. 2021. *Tutki ja kehitä*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Yrittäjät. *Etätyö*. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/tyonantajalle/tyosuhde/tyoaika-ja-paikka/etatyo/#etatyohon-liittyvia-riskeja-voivat-olla-esimerkiksi>. Viitattu 23.5.2024.

Kyselyn saatekirje

Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin ja motivaatioon

Hei!

Olen liiketalouden opiskelija Centrian Ammattikorkeakoulussa ja teen opinnäytetyötä **etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin ja työmotivaatioon TA-Yhtymä Oy:llä**. Olen laatinut kyselyn, joka on tarkoitettu Oulun toimiston henkilökunnalle liittyen etätyöskentelyyn. Voit vastata kyselyyn, mikäli teet etätöitä.

Kyselylomakkeessa on neljä osiota, jotka liittyvät yleisesti etätyöhön, työhyvinvointiin sekä työmotivaatioon. Kysymykset ovat monivalintakysymyksiä sekä muutama avoin kysymys. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 5-10 minuuttia. Kyselyyn vastataan anonyymisti ja vastaaminen on vapaaehtoista.

Kyselyn tuloksia hyödynnetään vain opinnäytetyössäni, jonka jälkeen ne hävitetään asianmukaisesti.

Vastausaika on 25.10. asti. Kiitos jo etukäteen ajastasi ja vastauksistasi!

Linkki kyselyyn: XX

-Minja

Kyselylomake

Etätyön vaikutukset työntekijän työhyvinvointiin ja työmotivaatioon

Tämä kysely on osa Centria-Ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tutkimusta

Osa 1

1. Ikä? *

alle 25

25-35

36-45

46-55

yli 55

2. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- En halua vastata

3. Rooli organisaatiossa *

- Työsuhteinen
- Esihenkilö

4. Kuinka monta henkilöä taloudessasi asuu itsesi mukaan lukien? *

- 1
- 2-3
- 4 tai enemmän

5. Kuinka kauan kestää useimmiten yksisuuntainen työmatkasi kotoa toimistolle? *

- Alle 30 min
- 30-60 min
- Muu

Etätyö

6. Kuinka monena päivänä viikossa teet etätöitä? *

Kirjoita vastaus

7. Oletko tehnyt etätöitä ennen koronapandemiaa? *

Kyllä

Ei

8. Oletko tehnyt etätöitä koronapandemian aikana? *

Kyllä

Ei

9. Oletko tehnyt etätöitä sairaana? *

Kyllä

Ei

10. Kuinka monena päivänä viikossa haluaisit työskennellä etänä? *

Haluaisin työskennellä vain toimistolla

Haluaisin työskennellä etänä 1-2 kertaa viikossa

Haluaisin työskennellä etänä 3-4 kertaa viikossa

Haluaisin työskennellä vain etänä

11. Mikä etätyössä on parasta?

Kirjoita vastaus

12. Mikä etätyössä on haastavinta?

Kirjoita vastaus

13. Oletko kokenut, että esihenkilösi on tukena/apuna myös, kun teet töitä etänä? *

Kyllä

Ei

Jonkin verran, mutta vähemmän kuin toimistolla

14. Lisääkö etätyö yksinäisyyden tunnetta? *

- Kyllä
- Ei
- Jonkin verran

15. Onko etätyöpäivinä vaikeampi kommunikoida tiimiläisten kanssa? *

- Kyllä
- Ei
- Jonkin verran

16. Onko tiedonkulku yhtä sujuvaa, vaikka töitä tehdään osittain myös etänä? *

- Kyllä
- Yleensä
- Harvoin
- Ei

17. Koetko, että etätöissä saa paremman työrauhan? *

- Kyllä
- Ei

Työmotivaatio

18. Kummassa koet tekeväsi töitä tehokkaammin, etänä vai toimistolla? *

- Etänä
- Toimistolla
- Yhtä tehokas
- Olen tehokkaimmillani, kun voi yhdistää nämä kaksi

19. Kerro, mitkä asiat vaikuttavat työtehokkuuteesi.

Kirjoita vastaus

20. Onko työmotivaatiosi noussut tai laskenut etätyön myötä? *

- Noussut
- Laskenut
- Pysynyt samana

21. Mikä motivoi etätyössä?

Kirjoita vastaus

22. Mikä vähentää motivaatiasi etätyössä?

Kirjoita vastaus

Työhyvinvointi

23. Onko unen määräsi muuttunut etätöiden myötä? *

- Nukun enemmän
- Nukun vähemmän
- Nukun yhtä paljon

24. Onko työergonomiasi muuttunut etätöissä? *

- Kyllä, huonompaan suuntaan
- kyllä, parempaan suuntaan
- Ei huonompaan, eikä parempaan suuntaan

Muu

25. Ovatko työvälineesi ergonomian kannalta yhtä hyvät etänä ja toimistolla työskennellessä? *

- Kyllä
- Ei

26. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, kerro miten ne eroavat.

Kirjoita vastaus

27. Pidätkö ateriarytmistä kiinni etätyöpäivinä? *

- Aina
- Yleensä
- Harvoin
- En

28. Pidätkö kaikki työpäivään kuuluvat tauot myös etänä? *

- Kyllä
- Yleensä
- Harvoin
- En

29. Miten vietät taukosi etätyössä?

Kirjoita vastaus

30. Koetko etätyön vaikuttavan työssä jaksamiseen positiivisesti? *

- Kyllä
- En

Lopputerveiset

Tässä osiossa on mahdollisuus kertoa huomioita tai kehitysideoita liittyen etätyöhön. Kiitos vastauksistasi!

31. Onko etätyökäytännössä mielestäsi kehityskohteita? Jos on, niin mitä?

Kirjoita vastaus