

Tämä on rinnakkaistallenne.  
Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat  
*saattavat poiketa* alkuperäisestä julkaisusta.

Julkaisun tekijä(t): Siponen, Heini; Uusitalo, Reija; Kajula, Outi; Kiviniemi, Liisa

Julkaisun nimi: Työhyvinvointia etätyössä

Julkaisuvuosi: 2024

Versio: Kustantajan versio

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Siponen H., Uusitalo R., Kajula O. & Kiviniemi L. (2024). Työhyvinvointia etätyössä. *Pro terveys*, (4-5), 28-29.

# Työhyvinvointia etätyössä

Etätyön hyödyt ovat usein havaittavissa sen mahdollisia haittoja nopeammin. Millaiset asiat vaikuttavat etätyöntekijän työhyvinvointiin ja minkälainen vaikutus etätyön yleistymisellä on johtajuuteen?

**T**yön digitalisoitumisen myötä etätyö on lisääntynyt viime vuosina merkittävästi. Yhä useampi työntekijä työskentelee etänä joko osittain tai kokoaikaisesti myös sosiaali- ja terveysalalla.

Etätyö on kokonaisuus, joka voi vaikuttaa työntekijään fyysisesti, psyykkisesti sekä sosiaalisesti luoden niin mahdollisuuksia kuin haasteitakin työhyvinvoinnille (1). Etätyö poikkeaa perinteisestä toimistotyöskentelystä, jolloin myös kokemus työhyvinvoinnista muuttuu (2,3). Etätyön kokemus on yksilöllistä, mutta siihen vaikuttavat merkittävästi organisaation tuki ja etäjohtaminen (1).

Esihenkilöiden on tärkeää ymmärtää ja tunnistaa etätyön olosuhteita, jotta työhyvinvointia voidaan tehokkaammin ylläpitää ja kehittää (2,3). Työhyvinvointia etätyössä voi lähestyä työn autonomian ja rajaamisen, työn sosiaalisuuden, työympäristön sekä etätyön johtamisen näkökulmista (1).

## Autonomia ja työn rajaaminen

Etätyön tuoma autonomia sekä työn joustavuus voivat lisätä työhyvinvointia (2). Etätyössä työpaikkana toimii usein työntekijän oma koti varsinaisen toimiston tai muun fyysisen työpaikan sijasta. Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen voidaan kokea helpompana, kun aikaa ei kulu esimerkiksi työmatkoihin. (4,5) Lisäksi työajan liukumat ja mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin voivat helpottaa työn ja

## INFO

Artikkelissa on hyödynnetty Heini Siposen ja Reija Uusitalon YAMK-opinnäytetyönä toteuttaman (2023) integratiivisen kirjallisuuskatsauksen tuloksia.

perhe-elämän yhdistämistä.

Toisaalta kotona tehty työ voi hämärtää työn ja vapaa-ajan välisiä rajoja ja laukaista tunteen, ettei työstä pääse irti. (6) Organisaation on hyvä tiedostaa, että työn ja yksityiselämän epätasapaino voi lisätä uupumisen riskiä (3) ja että etätyön tuoma psykologinen rasitus yhdistyy työn ylikuormituksen lisäksi yksityiselämän haasteisiin ja roolien epäselvyyteen (7). Muun muassa työlle asetut selkeät tavoitteet voivat lisätä työn hallintaa (1).

## Sosiaalisuus ja työyhteisö

Työyhteisöön kuulumisen tunne on osa työhyvinvointia. Etätyössä sosiaalinen konteksti muuttuu, ja sosiaalisen tuen väheneminen voi lisätä työntekijän emotionaalista uupumusta sekä kognitiivista stressiä (1,5,8). Vuoropuhelun säilyttäminen onkin tärkeää, jos kasvokkain kohtaaminen ei ole päivittäistä. Positiivisen

ryhmähengen vaaliminen ja rakentamisen tapahtuu tällöin etäyhteyden kautta. Etätyössä laadukkaisiin virtuaalisiin kohtaamisiin panostaminen on olennaista. (3) Normaalisti ryhmäytyminen tapahtuu huomaamatta, mutta etätyössä sen eteen on tehtävä suunnitelmallista työtä (1) erilaisia kanavia tehokkaasti hyödyntäen (3).

Toimivatkaan etätyökäytännöt ja -teknologia eivät aina riitä, vaan kasvokkain tapahtuvia kohtaamisia työyhteisön kesken olisi hyvä tarjota mahdollisuuksien mukaan. Kohtaamisia olisi hyvä järjestää myös etätyöntekijöiden ja esihenkilöiden kesken. Ratkaisevassa roolissa ei ole kohtaamisten tiheys vaan niiden laatu. Kasvokkain tapahtuvat kohtaamiset lisäävät molemminpuolista luottamusta, vähentävät eristäytyneisyyden tunnetta sekä mahdollistavat työntekijöiden työhyvinvoinnin seurannan. (3)

## Ergonomia

Fyysisessä työhyvinvoinnissa on tärkeää huomioida etenkin hyvä ergonomia. Etätyössä fyysiset oireet johtuvat usein puutteellisesta ergonomiasta kotitoimistoissa. Lähes puolet etätyöntekijöistä on raportoinut kokemistaan tuki- ja liikuntaelimistön ongelmista, kuten alaselkä- ja niskakivuista. Etenkin pitkissä etätyöjaksoissa ergonomiaongelmat lisääntyvät. Usein kotitoimistoissa priorisoidaan ergonomian edelle rauhallinen ja vapaa työskentely-ympäristö. (2)

Ergonomisten puutteiden aiheuttamat terveysongelmat ja niistä johtuvat sairauspoissaolot ovat iso kuluerä organisaatiolle. Kouluttamalla henkilökuntaa sekä panostamalla työntekijöiden kotitoimistojen ergonomiaan lisätään myös työpaikan houkuttelevuutta. Kotitoimistot säästävät muun muassa toimistotilojen vuokrakuluja, joten organisaatiot voisivat harkita rahallista tukea ergonomian ylläpitämiseen oikeanlaisten huonekalujen hankinnalla. (1,2)

## Hybridityöskentely

Etätyön intensiteetillä on vaikutusta työhyvinvointiin. Monet haasteet lisääntyvät etätyön intensiteetin noustessa ja sosiaalisen kanssakäymisen vähentyessä. Hybridityö mahdollistaakin etä- ja läsnätyöskentelyn parhaimmat puolet.

Hybridityö on yleisesti koettu koko-aikaista etätyötä paremmaksi vaihtoehdoksi. Hybridityössä työntekijällä on mahdollisuus sovittaa etänä tehty työmäärä omaan elämäntilanteeseen sopivaksi. (1)

## Onnistunut etäjohtaminen

Etätyö haastaa muuttamaan myös johtamista työn luonteen mukaiseksi. Etätyöntekijöiden riittävät vaikutusmahdollisuudet ja osallisuuden edistäminen lisäävät työtyytyväisyyttä. Johdon ja työntekijöiden välinen mutkaton yhteistyö auttaa lisäämään osallisuuden tunnetta ja pitämään yllä positiivista työkuultuuria. (3)

Etätyöntekijät odottavat riittävää ja

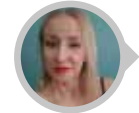
ajantasaista palautetta työstään. Työntekijöiden ammatilliseen kehittymiseen panostaminen on tärkeä osa etäjohtamista. Työtehtävien sekä työntekijän osaamisen ja kiinnostuksen yhteensovittaminen lisää työtyytyväisyyttä. (1)

Etätyöskentelyn yleistymisen vuoksi etätyön vaikutusten arviointiin tulisi panostaa organisaatioissa enemmän. Etätyön hyödyt ovat usein havaittavissa haittoja nopeammin. Esimerkiksi työmatkattomuuteen liittyvät hyödyt näkyvät heti, kun taas puutteellisen ergonomian aiheuttamat haitat tai uupumus lisääntyvät huomaamatta. Erityisesti pidemmän ajan kuluessa ilmaantuvien haittoihin on tärkeää puuttua ajoissa.

On myös tärkeää muistaa, että esihenkilötkin kaipaavat tukea ja ohjausta etätyöntekijöiden johtamiseen. (1) ●



**HEINI SIPONEN**  
terveydenhoitaja (YAMK),  
Pihlajalinna



**REIJA UUSITALO**  
terveydenhoitaja (YAMK), sairaanhoitaja,  
Kainuun hyvinvointialue



**OUTI KAJULA**  
TtT, yliopettaja,  
Oulun ammattikorkeakoulu



**LIISA KIVINIEMI**  
TtT, yliopettaja,  
Oulun ammattikorkeakoulu

## LÄHTEET

- Siponen H, Uusitalo R. Työhyvinvointi etätyössä. Integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Oulun ammattikorkeakoulu. 2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-amk-2023121537533>
- Wütschert MS, Romano-Pereira D, Suter L, Schulze H, Elfing A. A systematic review of working conditions and occupational health in home office. *Work*. 2022;72(3):839-852.
- Terkammo-Moisio A, Karki S, Kangasniemi M, Lammintakanen J, Häggman-Laitila A. Towards remote leadership in health care: Lessons learned from an integrative review. *J Adv Nurs*. 2022;78(3):595-608.
- Ranki S. HELP-katsaus: Työelämän muutosnäkyvät. Työterveyslaitos. 2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-067-6>
- Oakman J, Kinsman N, Stuckey R, Graham M, Weale V. A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health*. 2020;20(1):1825.
- Lunde LK, Fløvik L, Christensen JO, Johannessen HA, Finne LB, Jørgensen IL, Mohr B, Vleeshouwers J. The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. *BMC Public Health*. 2022;22(1):47.
- Furuya Y, Nakazawa S, Fukui K, Tatemichi M. Health impacts with telework on workers: A scoping review before the COVID-19 pandemic. *Front Public Health*. 2022;10:981270.
- Vander Elst T, Verhoogen R, Sercu M, Van den Broeck A, Baillien E, Godderis L. Not Extent of Telecommuting, But Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being. *J Occup Environ Med*. 2017;59(10):e180-e186.