

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

FANNI AHONEN

Etätyön vaikutus työhyvinvointiin

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2024

TIIVISTELMÄ

Ahonen, Fanni: Etätyön vaikutus työhyvinvointiin
Opinnäytetyö, AMK
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Joulukuu 2024
Sivumäärä: 41

Opinnäytetyö tarkastelee etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin erityisesti pandemian jälkeisessä ajassa, jolloin etätyöstä on tullut pysyvä osa monien organisaatioiden toimintaa. Työssä perehdytään etätyön hyötyihin ja haasteisiin työhyvinvoinnin näkökulmasta ja tarkastellaan, miten työyhteisöt voivat tukea työntekijöiden hyvinvointia etätyöolosuhteissa.

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä suomalaisessa finanssialan yrityksessä. Raportti ei sisällä luottamuksellisia tietoja eikä yrityksen nimeä mainita julkisuuden vuoksi. Työn tietoperusta koostuu kirjallisuudesta, tieteellisistä artikkeleista, verkkolähteistä sekä ajankohtaisista blogikirjoituksista.

Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, ja aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella. Kyselylomakkeen avulla kartoitettiin työntekijöiden kokemuksia etätyön vaikutuksista heidän työhyvinvointiinsa. Analyysi keskittyi erityisesti työn ja vapaa-ajan tasapainon, työtehon, ergonomian sekä sosiaalisen kanssakäymisen teemoihin. Tulosten perusteella esitetään kehitysehdotuksia, joiden avulla organisaatiot voivat parantaa työntekijöidensä hyvinvointia ja jaksamista.

Tutkimus osoittaa, että etätyö voi edistää työhyvinvointia tarjoamalla joustavuutta ja mahdollisuuden keskittyä työhön rauhallisessa ympäristössä. Toisaalta etätyö tuo mukanaan haasteita, kuten ergonomian puutteet ja sosiaalisen vuorovaikutuksen vähenemisen. Työhyvinvoinnin tukeminen etätyössä vaatii organisaatioilta sekä työntekijöiltä panostusta ja aktiivisia toimenpiteitä.

Avainsanat: Etätyö, etätyön haasteet, etätyön hyödyt, työhyvinvointi, työn ja vapaa-ajan tasapaino

ABSTRACT

Ahonen, Fanni: The Impact of Remote Work on Employee Well-being
Bachelor's thesis Degree Program in Business Administration
December 2024
Number of pages: 41

This thesis examines the effects of remote work on employee well-being, particularly in the post-pandemic era, where remote work has become a permanent feature in many organizations. The study explores the benefits and challenges of remote work from the perspective of well-being and investigates how workplaces can support employee well-being in remote working conditions.

The thesis was conducted as a research-oriented development project within a Finnish financial sector company. Due to confidentiality, the report excludes proprietary information, and the company name is not disclosed. The theoretical framework of the study consists of literature, scientific articles, online sources, and contemporary blog posts.

A quantitative research method was employed, and data was collected through an electronic survey. The survey explored employees' experiences regarding the impact of remote work on their well-being, focusing on themes such as work-life balance, work efficiency, ergonomics, and social interaction. Based on the findings, the thesis provides recommendations to help organizations enhance employee well-being and resilience.

The findings indicate that remote work can promote employee well-being by offering flexibility and an opportunity to focus in a peaceful environment. However, remote work also presents challenges, such as inadequate ergonomics and reduced social interaction. Supporting well-being in remote work requires active measures and commitment from both organizations and employees.

Keywords: Remote work, challenges of remote work, benefits of remote work, employee well-being, work-life balance

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 ETÄTYÖ.....	6
2.1 Määritelmä.....	6
2.2 Etätyön juridinen säätely	6
2.3 Etätyön muodot	7
2.4 Etätyön edellytyksiä.....	7
2.5 Etätyön johtaminen.....	8
2.6 Etätyön hyödyt ja haasteet	10
2.7 Hybridityö	11
3 TYÖHYVINVOINTI.....	11
3.1 Määritelmä.....	11
3.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	12
3.3 Työhyvinvoinnin ilmentymät	14
3.3.1 Flow-tila	14
3.3.2 Työn imu	15
3.3.3 Työtyytyväisyys.....	15
3.3.4 Työhyvinvointia heikentävät tekijät	15
3.3.5 Työhön leipääntyminen.....	16
3.3.6 Stressi.....	16
3.3.7 Uupumus	16
3.4 Työhyvinvoinnin hyödyt	17
3.5 Työhyvinvoinnin haasteet.....	18
3.6 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	19
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	20
4.1 Tutkimustyyppi	20
4.2 Aineiston keruu.....	20
TULOKSET	21
5 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	33
6 OMAN OPPIMISEN ARVIOINTI	34
LÄHTEET	36
LIITTEET	39

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan etätyön vaikutusta työhyvinvointiin, erityisesti pandemian jälkeisessä ajassa, jolloin etätyöstä on tullut monille organisaatioille ja työntekijöille pysyvä osa arkea. Työhyvinvointi on moninainen ilmiö, johon vaikuttavat muun muassa työn mielekkyys, työn ja vapaa-ajan tasapaino, sosiaaliset suhteet sekä fyysinen ja henkinen hyvinvointi. Etätyökentelyn yleistyminen on tuonut mukanaan uusia haasteita ja mahdollisuuksia työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millä tavoin etätyö vaikuttaa työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin eri näkökulmista. Tutkimuksessa tarkastellaan muun muassa etätyön vaikutusta työssä jaksamiseen, työn ja vapaa-ajan väliseen tasapainoon, sosiaalisiin suhteisiin työpaikalla sekä työn tehokkuuteen ja motivaatioon. Lisäksi pyritään tunnistamaan keskeisiä tekijöitä, jotka voivat joko parantaa tai heikentää työhyvinvointia etätyössä.

Tutkimuksen aineisto kerätään kyselytutkimuksella, johon osallistuvat erään suomalaisen finanssiaan yrityksen etätyötä tekevät työntekijät. Analyysin avulla pyritään hahmottamaan etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin sekä tuomaan esiin kehitysehdotuksia, joilla organisaatiot voivat tukea työntekijöidensä hyvinvointia etätyöolosuhteissa. Tämä tutkimus tarjoaa ajankohtaista tietoa ja käytännönläheisiä näkemyksiä etätyön ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta, jotka voivat olla hyödyllisiä sekä työnantajille että työntekijöille työhyvinvoinnin edistämiseksi.

2 ETÄTYÖ

2.1 Määritelmä

Etätyöllä tarkoitetaan työskentelyä, joka tapahtuu kiinteän toimiston ulkopuolella, kuten kotona, etäpisteessä, hotellissa tai liikkuvassa toimistossa. Tämä työtapa hyödyntää vahvasti sähköistä tieto- ja viestintätekniikkaa. Vaikka etätyö yhdistetään usein vain kotona tehtävään toimistotyöhön, se kattaa laajemmin eri ammattiryhmiä, kuten myyntiedustajia ja huoltoasentajia, joiden työssä rajat perinteisen työn ja etätyön välillä hämärtyvät nykyaikaisten tietoliikenneyhteyksien kehittyessä. Etätyö on muuttunut hajautetummaksi, ja työtä tehdään yhä enemmän liikkuvissa olosuhteissa. Tästä syystä käytetään nykyään tarkempia termejä, kuten hajautettu työ ja läsnätyö. Toimistotyön osalta etätyö voi tarkoittaa, että työntekijä suorittaa kaikki tai osan tehtävistään työpaikan ulkopuolella. Tiedonkulku työnantajan ja työntekijöiden välillä varmistetaan usein suojatun verkkoyhteyden (VPN) avulla, ja kokoukset järjestetään virtuaalisesti. Etätyön mahdollistaminen vaatii työnantajalta vahvaa luottamusta työntekijään sekä työn pilkkomista itsenäisesti suoritettaviin osiin. (Wikipedia, 2023)

2.2 Etätyön juridinen säätely

Etätyön ehdoista on sovittu EU:ssa etätyötä koskevalla puitesopimuksella, joka asettaa raamit etätyön järjestämiselle niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Tämä sopimus määrittelee, miten työnantajan ja etätyöntekijöiden on sovittava etätyön ehdoista. (Akava, 2024)

Myös työturvallisuuslaki koskee etätyötä. Työnantajan on huolehdittava etätyöntekijöiden työterveydestä ja työturvallisuudesta, ja arvioitava etätyöhön liittyvät riskit. (Työsuojelu, 2023)

Työterveyslaitos on tuonut esiin, että etätyön riskeihin kuuluvat erityisesti fyysinen ja psykososiaalinen kuormitus sekä mahdolliset tapaturmavaarat.

Työsuojelun ja työterveyshuollon asiantuntijat voivat auttaa riskinarvioinnissa. Työnantajan on tärkeää myös panostaa työhyvinvointiin ja työntekijöiden asianmukaiseen perehdyttämiseen. (Työterveyslaitos, 2023)

Etätyösopimuksen laatiminen kirjallisesti on suositeltavaa, erityisesti jos etätyö on säännöllistä. Etätyösopimuksessa tulisi määritellä, että etätyössä työskentelymäärä vastaa tavanomaista työaikaa ja selkeyttää, miten työpanos arvioidaan ja miten sen toteutumista seurataan. (KT-lehti, 2021)

2.3 Etätyön muodot

Etätyön muodot voivat vaihdella suuresti tilanteen ja tarpeen mukaan. Se voi olla epäsäännöllistä, jolloin työskentely sovitaan tapauskohtaisesti esihenkilön kanssa, esimerkiksi työmatkan aikana tai tietyn työtehtävän suorittamiseksi. Etätyö voi myös olla säännöllistä, jolloin se tehdään ennalta sovitun rytmien mukaisesti, esimerkiksi tiettyinä viikonpäivinä tai määrättyinä päivinä viikossa tai kuukaudessa. Kokoaikainen etätyö puolestaan tarkoittaa, että työnteko tapahtuu täysin tai pääosin etänä. Liikkuva etätyö taas viittaa siihen, että työtä tehdään organisaation eri toimipisteissä tai satunnaisissa paikoissa, kuten kahviloissa, lentokentillä, hotelleissa tai asiakkaiden tiloissa. (Työturvallisuuskeskus, 2023)

2.4 Etätyön edellytyksiä

Etätyön onnistuminen edellyttää toimivaa teknologiaa, tietoturvan varmistamista sekä luottamusta työnantajan ja työntekijän välillä. Etätyöympäristön tulee olla terveellinen, turvallinen, rauhallinen ja työntekoon sopiva.

Koska etätyössä esihenkilön ja työntekijän kasvokkaiset kohtaamiset ovat harvinaisempia, etätyötä johdetaan usein osittain virtuaalisesti. Johtajan rooliin kuuluu erityisesti luottamuksen rakentaminen ja ylläpitäminen, selkeiden

sääntöjen laatiminen yhteistyössä, tavoitteiden asettaminen sekä niiden seuranta. Lisäksi on tärkeää löytää keinoja seurata työssä kuormittumista ja ilma- piiriä sekä puuttua ajoissa mahdollisiin ongelmiin. Etätyön riskit tulee huomioida osana työn terveys- ja turvallisuusarviointia, ja hyvä perehdytys on avain- asemassa. (Työturvallisuuskeskus, 2023)

Työn sujuvuuden, yhteistyön ja yhteisöllisyyden varmistamiseksi on tarpeen luoda selkeitä sääntöjä, toimivia palaverikäytäntöjä ja yhteisöllisiä työvälineitä, joita myös käytetään aktiivisesti. Etätyöntekijältä vaaditaan vastuullisuutta, kykyä itsenäiseen työskentelyyn sekä selkeää rajaa työn ja vapaa-ajan välillä. (Työturvallisuuskeskus, 2023)



(Työturvallisuuskeskus, 2023)

2.5 Etätyön johtaminen

Hyvää johtamista tarvitaan sekä etä- että lähityössä, ja se koostuu ohjauksesta, palautteen antamisesta, kannustuksesta ja tuesta. Johtaminen on myös valvontaa ja tarvittaessa asioihin puuttumista, jotta voidaan saavuttaa toivotuja tuloksia yhdessä. Vaikka etätyö lisää itsenäisyyttä, henkilökohtaiset

tapaamiset ovat edelleen tärkeitä luottamuksen säilyttämiseksi ja osaamisen kehittämiseksi.

Johtamistarpeet vaihtelevat yksilökohtaisesti. Jotkut työntekijät kaipaavat enemmän ohjausta ja valvontaa kuin toiset. Etätyö ei myöskään sovi kaikille työntekijöille tai kaikkiin tilanteisiin. Etätyön onnistuminen vaatii itsensä johtamisen taitoja, ja jos näitä taitoja puuttuu, riskinä on työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, mikä voi johtaa uupumiseen, yksityiselämän ongelmiin ja heikentyneeseen työtehoon. Etätyötä ei kuitenkaan tule rajoittaa liikaa sen takia, ettei se sovi kaikille, vaan on löydettävä oikeat tasapainot ja toimintatavat.

Esihenkilön vastuulla on seurata työn tuloksia, työaikaa ja työntekijän jaksamista. Kuormitusta on arvioitava jatkuvasti, ja jos ilmenee merkkejä liiallisesta rasituksesta, on reagoitava nopeasti. Työterveyshuollon ja työsuojelun avulla voidaan kehittää malli, jolla seurataan työhyvinvointia, huomioiden erityisesti etätyön vaatimukset.

Työnantajan velvollisuus on varmistaa, että työolosuhteet ovat aina turvalliset ja terveelliset, riippumatta siitä, missä työ tehdään. Esihenkilöiden on pidettävä tiivistä yhteyttä työntekijöihin ja puututtava mahdollisiin ongelmiin, kuten työympäristön haasteisiin, motivaation puutteeseen tai kuormittumiseen, ennen kuin niistä muodostuu suurempia ongelmia.

Yhteydenpidon tulee olla säännöllistä ja tehokasta, ja sovituista läsnäolopäivistä on pidettävä kiinni. Tiedonkulkuun, vuorovaikutukseen ja ryhmädynamiikan ylläpitämiseen tarvitaan aktiivisuutta kaikilta. Tiedonkulun sujuvuutta on tärkeää arvioida etenkin silloin, kun etätyö on merkittävä osa työnkuvaa. Viestintätyökalujen ja teknologian käyttöön tulee tarjota riittävä perehdytys, ja työntekijöiden täytyy voida luottaa siihen, että apua on aina saatavilla.

Etätyön käytäntöjä on arvioitava säännöllisesti ja kriittisesti. Hyvin suunnitellulla ja toteutetulla etätyöllä voidaan saavuttaa hyötyjä kaikille osapuolille. Tarvittaessa työntekijöiltä voidaan edellyttää tiettyjä läsnäolopäiviä tai tiiviimpää

yhteydenpitoa, ja esihenkilöille on tärkeää viestiä avoimesti työsaavutuksista ja mahdollisista haasteista (Työturvallisuuskeskus, 2023)

2.6 Etätöön hyödyt ja haasteet

Etätöillä on monia hyötyjä, kuten joustavuus ja kustannussäästöt, mutta siihen liittyy myös haasteita, kuten vähäisempi sosiaalinen vuorovaikutus ja motivaation ylläpito.

Etätöiden etuja ovat erityisesti sen tuoma joustavuus. Työtä voi tehdä missä vain, kunhan käytössä on toimiva internetyhteys. Tämä mahdollistaa työn sovittamisen paremmin työntekijän elämänrytmiin, mikä voi lisätä työssä jaksamista. Lisäksi työmatkojen poistuminen säästää aikaa, rahaa ja vähentää stressiä. Työnantajat voivat myös hyötyä pienemmistä toimitilakuluista, ja etätö tukee ympäristöystävällisyyttä vähentämällä työmatkoista aiheutuvia päästöjä. Etätö avaa myös laajemmat työmarkkinat, jolloin osaajia voidaan palkata maantieteellisestä sijainnista riippumatta.

Vaikka etätöissä on merkittäviä etuja, se tuo mukanaan myös haasteita. Sosiaalisen vuorovaikutuksen väheneminen on yksi suurimmista huolenaiheista, sillä se voi heikentää työyhteisön yhteisöllisyyttä. Ilman kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta työntekijät saattavat tuntea itsensä eristyneiksi, mikä vaikuttaa työhyvinvointiin. Myös motivaation ylläpitäminen voi olla haastavaa, etenkin jos työpäivän rakenteet ja tavoitteet eivät ole selkeät.

Työn ja vapaa-ajan erottaminen on toinen etätöihin liittyvä haaste. Kotona työskentely voi hämärtää näiden kahden alueen rajat, mikä voi johtaa uupumukseen. Työntekijöiltä vaaditaan selkeitä rutiineja ja itsekontrollia, jotta työpäivän aikana voi keskittyä tehokkaasti ja toisaalta irrottautua työstä päivän päätteeksi.

Myös tiedonkulku ja viestintä voivat olla ongelmallisia, jos selkeitä käytäntöjä ei ole luotu. Etätyössä tarvitaan tehokkaita viestintävälineitä ja aktiivista tiedonkulkua, jotta kaikki tiimissä pysyvät ajan tasalla ja yhteistyö sujuu.

Etätyön onnistuminen edellyttää niin työntekijöiltä kuin työnantajiltakin tiettyjä toimintamalleja. Työntekijän on hallittava ajankäyttöään, luotava selkeät rajat työn ja vapaa-ajan välille sekä pidettävä yllä yhteyksiä kollegoihin. Työnantajan rooli on tukea etätyötä tarjoamalla tarvittavat työvälineet, luomalla selkeitä viestintäkäytäntöjä ja seuraamalla työn sujuvuutta sekä työntekijöiden jaksamista. Hyvin suunniteltu ja toteutettu etätyö voi tarjota merkittäviä hyötyjä niin työntekijöille kuin työnantajillekin. (cvpohjat, 2023)

2.7 Hybridityö

Hybridityö on työskentelymalli, jossa työntekijä yhdistää etätyön ja työpaikalla tapahtuvan läsnätyön. Tässä mallissa työntekijä voi työskennellä joustavasti eri paikoista, esimerkiksi osan ajasta kotoa tai muusta etätyöpisteestä ja osan ajasta fyysisesti työpaikalla. Hybridityön tavoitteena on mahdollistaa työn joustava järjestely siten, että se vastaa sekä työntekijän että organisaation tarpeita, samalla säilyttäen työtehtävien sujuvuuden ja yhteistyön. (Työterveyslaitos, 2024)

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Määritelmä

Työhyvinvointi voidaan määritellä monin tavoin, mutta yleisesti se tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Tällöin työ koetaan mielekkääksi ja merkitykselliseksi, ja se tukee työntekijän elämän kokonaisuutta. Työhyvinvointi on

sekä yksilön että työyhteisön kokemus, ja se ilmenee työntekijän fyysisenä, henkisenä ja sosiaalisena hyvinvointina. Työhyvinvointi syntyy, kun työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi, hallittavaksi ja omien arvojensa mukaiseksi, ja kun työympäristö tukee hänen hyvinvointiaan. Se näkyy muun muassa työssä jaksamisena, motivaationa, työn sujumuutena ja myönteisenä työntekijäkokemuksena, ja se edistää sekä yksilön että organisaation menestystä. (Mäkinen, 2024)

3.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan jakaa useisiin osa-alueisiin, joihin kuuluvat organisaation rakenne ja toimintatavat, johtamisen tyyli, työyhteisön toimivuus, työn organisointi sekä yksilön vastuu omasta hyvinvoinnistaan. Näiden tekijöiden tarkastelu on keskeistä työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisessa arvioinnissa, sillä ne vaikuttavat siihen, miten työntekijä kokee oman hyvinvointinsa työssä. Työhyvinvointia voidaan arvioida esimerkiksi kyselytutkimusten avulla, joissa käsitellään sekä näitä tekijöitä että työntekijän tai työyhteisön omaa kokemusta hyvinvoinnista.

Positiivisina työhyvinvoinnin ilmentyminä voidaan nähdä esimerkiksi virtauksen (flow) kokemukset, työn imu ja työtyytyväisyys, kun taas kielteisiä ilmentymiä ovat työhön leipääntyminen, stressi ja uupumus. Työhyvinvoinnilla on monenlaisia seurauksia sekä yksilön että organisaation näkökulmasta. Yksilötasolla työhyvinvoinnin positiiviset vaikutukset ilmenevät muun muassa tyytyväisyytenä työhön, tehokkaana toimintana, motivaation kasvuna, parantuneina työyhteisötaitoina ja hyvinvointina. Organisaatiotasolla työhyvinvoinnin parantuminen näkyy esimerkiksi toiminnan tehokkuutena, asiakastytytyväisyyden kasvuna, sekä sairauspoissaolojen ja työntekijöiden vaihtuvuuden vähentymisenä.

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, joita voidaan tarkastella eri tasoilla. Organisaation rooli työhyvinvoinnin kehityksessä on merkittävä, sillä

henkilöstökäytännöt, organisaatiokulttuuri, rakenne sekä toimintatavat luovat puitteet, joissa työntekijät toimivat. Myös organisaation mahdollistamat osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ovat keskeisessä asemassa.

Yksilön vastuu omasta hyvinvoinnistaan on myös merkittävä. Fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin ylläpitäminen, psykologinen pääoma, osaaminen, työkokemus ja persoonallisuus vaikuttavat siihen, miten kukin työntekijä kokee työnsä. Työ voi herättää erilaisia tunteita eri yksilöissä, mikä johtuu heidän persoonallisuuseroistaan ja resursseistaan palautua työstä.

Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille on keskeinen. Hyvä työilmapiiri ja kollegoilta saatu tuki vahvistavat työhyvinvointia, kun taas konfliktit ja huono ilmapiiri kuormittavat. Sosiaalisen vuorovaikutuksen puute, kuten yksin työskentely, voi myös lisätä kuormitusta.

Itse työ on työhyvinvoinnin kannalta ratkaiseva. Jokaisessa työssä on sekä kuormitustekijöitä että voimavaroja. Kuormitustekijöitä voivat olla kiire ja ristiriitaiset vaatimukset, kun taas voimavaroja voivat tarjota selkeät tavoitteet ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön. Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin ovat kaksijakoisia. JD-R-malli auttaa selittämään tätä kaksijakoisuutta tarjoamalla viitekehyksen työn kuormitustekijöiden ja voimavarojen vaikutusten tarkasteluun. Etätyössä kuormitustekijät, kuten huono ergonomia, voivat johtaa työuupumuksen riskiin, kun taas voimavarat, kuten työn joustavuus, voivat lisätä motivaatiota ja hyvinvointia (Demerouti et al., 2001). Tämä viittaa siihen, että organisaatioiden tulisi keskittyä vähentämään kuormitustekijöitä ja vahvistamaan voimavaroja parantaakseen työntekijöidensä hyvinvointia.

Johtaminen vaikuttaa vahvasti työhyvinvointiin. Johtamistyyllillä ja työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteillä voidaan parantaa työn hallintaa, oikeudenmukaisuuden kokemusta ja työilmapiiriä. Esimerkiksi palveleva ja positiivinen johtajuus on todettu tutkimuksissa edistävän työhyvinvointia vuorovaikutuksellisuuden ja tukevan johtamisen kautta. (tutkimusryhmä, 2024)

3.3 Työhyvinvoinnin ilmentymät

Työhyvinvointi ilmenee monin eri tavoin, ja sen ilmentymät kertovat paljon työntekijän hyvinvoinnista sekä työyhteisön tilasta. Positiivisia työhyvinvoinnin ilmentymiä ovat muun muassa työn imu, jossa työntekijä kokee vahvaa sitoutumista ja motivaatiota tehtäviinsä, sekä flow-tila, jolloin työn tekeminen tuntuu sujuvalta ja palkitsevalta. Myös työtyytyväisyys on tärkeä osoitus työhyvinvoinnista – se kertoo, että työntekijä kokee saavansa arvostusta ja nauttii työstään.

Toisaalta työhyvinvoinnin heikkeneminen näkyy kielteisinä ilmentyminä, kuten työhön leipääntymisenä, jolloin työn mielekkyys katoaa, sekä stressinä ja uupumuksena, jotka kertovat pitkäaikaisesta kuormituksesta. Nämä ilmiöt heijastuvat työntekijöiden jaksamiseen ja työpanokseen, mikä vaikuttaa myös koko organisaation toimintaan ja sen tuloksellisuuteen.

Työhyvinvoinnin ilmentymiä tarkastellaan usein erilaisten kyselyiden avulla, joilla selvitetään työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia hyvinvoinnistaan sekä työympäristön vaikutusta siihen. Näiden ilmentymien ymmärtäminen ja niihin puuttuminen on keskeistä työhyvinvoinnin kehittämisessä ja organisaation toiminnan parantamisessa. (Hyvinvoiva hoiva, ei pvm)

3.3.1 Flow-tila

Flow-tila eli virtaus on optimaalinen työskentelyvaihe, jossa tehtävän haasteet ja työntekijän omat taidot ovat tasapainossa. Flow-tilassa työntekijä kokee syvää uppoutumista työhön, ajantaju katoaa ja kaikki sujuu luontevasti. Tämä tila edistää merkittävästi työhyvinvointia, sillä se lisää motivaatiota ja työn mielekkyyttä. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä)

3.3.2 Työn imu

Työn imu viittaa positiiviseen tunne- ja motivaatiotilaan, jossa työntekijä on energinen, tarmokas ja omistautunut työlleen. Se muistuttaa osittain flow-tilaa, sillä siihen liittyy vahvasti työn imuun uppoutuminen, mutta työn imu käsittää myös pitkäaikaisen sitoutumisen ja innostuksen. Työn imu parantaa merkittävästi hyvinvointia työssä ja lisää työn tuottavuutta. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä)

3.3.3 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys on kokemus siitä, kuinka hyvin työntekijä sopeutuu työhönsä ja nauttii siitä. Se ilmenee positiivisena tunnetilana, joka syntyy työstä saatavasta tunnuksesta, työn mielenkiintoisuudesta ja menestyksestä. Myös työympäristö, kuten palkitseminen, sosiaaliset suhteet ja työsuhdeturva, vaikuttavat työtyytyväisyyteen. Korkea työtyytyväisyys lisää työntekijän motivaatiota ja hyvinvointia. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä)

3.3.4 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä ovat työhön leipääntyminen, stressi ja uupumus. Nämä ilmiöt voivat vaikuttaa haitallisesti työntekijän motivaatioon, terveyteen ja työssä jaksamiseen. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä)

3.3.5 Työhön leipääntyminen

Työhön leipääntyminen tarkoittaa työntekijän tylsistymistä ja innostuksen puuttamista työssä. Leipääntynyt työntekijä ei koe työtään merkitykselliseksi eikä saa käyttöönsä kaikkia taitojaan ja osaamistaan. Tämä heikentää työn mielekkyyttä ja voi johtaa pidemmällä aikavälillä työuupumukseen. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä)

3.3.6 Stressi

Työstressi syntyy, kun työn vaatimukset ylittävät työntekijän voimavarat tai kyvyn hallita tilanteita. Stressi voi johtua niin positiivisista kuin negatiivisista muutoksista, ja se riippuu paljon yksilön asenteista ja näkökulmista. Vaikka tilapäinen stressi voi olla jopa motivoivaa, pitkäaikainen stressi voi aiheuttaa vakavia terveysongelmia ja vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä)

3.3.7 Uupumus

Työuupumus on pitkään jatkuneen stressin seurauksena kehittyvä tila, jossa työntekijän voimavarat ehtyvät. Se voi johtaa uupumusasteiseen väsymykseen, kyynisyyteen ja heikentyneeseen itsetuntoon. Työuupumus ei itsessään ole sairaus, mutta se voi aiheuttaa vakavia terveysongelmia, kuten masennusta ja unihäiriöitä, mikä heikentää huomattavasti työhyvinvointia ja edellyttää usein pidempää palautumisaikaa.

Yhteenvedona voidaan todeta, että työhyvinvoinnin edistäminen vaatii tasapainoa haastavuuden ja työntekijän voimavarojen välillä. Hyvinvointia tukevat työntekijän kokemus työn mielekkyydestä ja hallinnan tunteesta, kun taas

työhyvinvointia heikentävät tekijät johtavat usein motivaation laskuun ja pahimmillaan vakaviin terveysongelmiin. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä)

3.4 Työhyvinvoinnin hyödyt

Etätyöllä on monia positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin, ja sen edut ulottuvat niin työn tuottavuuteen kuin työntekijän henkilökohtaiseen hyvinvointiin.

Etätyö parantaa työtehoa ja tuottavuutta. Mahdollisuus keskittyä rauhallisessa ympäristössä ilman toimiston häiriöitä ja keskeytyksiä antaa työntekijälle mahdollisuuden työskennellä tehokkaammin. Tutkimusten mukaan etätyöntekijät ovat jopa 13,5 % tuottavampia kuin toimistolla työskentelevät kollegansa, ja esimerkiksi Ilmarinen on arvioinut, että etätyö voi nostaa työn tuottavuutta jopa 30 %.

Etätyö myös lisää onnellisuutta ja hyvinvointia. Säästetty aika, joka aiemmin kului työmatkoihin, voidaan käyttää lepäämiseen tai vapaa-ajan aktiviteetteihin, mikä parantaa jaksamista ja tuo lisää energiaa arkeen. Etätyöntekijät kokevat usein saavansa enemmän arvostusta ja ovat onnellisempia kuin ne, jotka työskentelevät fyysisesti työpaikalla.

Etätyö myös lisää työntekijän motivaatiota. Etätyön itsenäisyys ja työnantajan luottamus työntekijää kohtaan antavat tunteen vastuusta ja merkityksellisyydestä, mikä lisää motivaatiota. Kun työntekijä kokee työnsä merkityksellisenä, hän tekee parhaansa saavuttaakseen hyviä tuloksia ja tuottaakseen laadukasta työtä.

Lisäksi etätyömahdollisuus lisää henkilöstön sitoutuneisuutta ja houkuttelee osaajia. Työntekijät, joilla on joustavuutta etätyön suhteen, ovat usein

sitoutuneempia yritykseen. Työpaikan joustamattomuus voi puolestaan johtaa henkilöstön vaihtuvuuteen, sillä joustavat etätyömahdollisuudet ovat yhä tärkeämpiä työntekijöille. Kyselyiden mukaan 81 % työntekijöistä pitää etätyömahdollisuutta tärkeänä, mikä tekee siitä myös vahvan rekrytointivalttikortin yrityksille.

Kaiken kaikkiaan etätyö yhdistää hyvinvoinnin ja työn tuloksellisuuden, tarjoten sekä työntekijöille että työnantajille merkittäviä etuja. Se parantaa elämänlaatua, lisää tuottavuutta ja vähentää sairauspoissaoloja sekä toimistokuluja, mikä tekee siitä arvokkaan osan nykyaikaista työelämää. (Tenkula, 2024)

3.5 Työhyvinvoinnin haasteet

Etätyö on yleistynyt merkittävästi, mutta se tuo mukanaan omat erityishaasteensa työhyvinvoinnin kannalta. Erityisesti työasennot ja työpisteiden olosuhteet korostuvat etätyössä. Tutkimukset ovat osoittaneet, että vaikka sisäilman laatu on hyvä sekä kotona että toimistolla, kotona työasennot ja laitteet ovat usein heikompia. Monilla kotityöpisteillä käytetään epäergonomisia kalusteita, kuten sohvapöytiä tai keittiöpöytiä, mikä voi johtaa fyysisiin vaivoihin ja heikentyneeseen työskentelymukavuuteen. Tämä korostaa taukojen merkitystä, sillä kotona työskentely voi helposti johtaa pitkiin yhtäjaksoisiin työpäiviin ilman taukoja.

Kognitiivinen ergonomia on myös keskeinen haaste. Kotona työskentelyssä on usein helpompaa pitää taukoja verrattuna toimistoon, mutta toisaalta monet työntekijät voivat jäädä jumittamaan työpisteelleen ilman sosiaalista vuorovaikutusta, mikä voi vähentää taukojen pitämisen mahdollisuuksia. Liiallinen rauhallisuus voi estää tehokasta työskentelyä ja lisätä stressiä.

Sosiaalisen kanssakäymisen väheneminen etätyössä voi heikentää työyhteisön yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä. Etäkokoukset saattavat olla tiiviitä ja asiapi-toisia, ja niissä voi puuttua vapaamuotoinen keskustelu, mikä voi aiheuttaa

eristyneisyyden tunnetta. Tämä havaittiin tutkimuksessa, jossa joka viides työntekijä koki tiedon saamisen riittämättömäksi ja tunsu itsensä eristyneeksi.

Työhyvinvoinnin haasteet eivät rajoitu vain fyysisiin ja sosiaalisiin tekijöihin, vaan psykososiaalinen turvallisuus on myös keskeinen osa työhyvinvointia. Tutkimuksissa on käynyt ilmi, että psykososiaalinen turvallisuus ilmapiiri, joka luodaan avoimella vuorovaikutuksella, yhteisillä pelisäännöillä ja riskien ennakomisella, vaikuttaa merkittävästi etätyöntekijöiden hyvinvointiin. Hyvin toimiva psykososiaalinen ympäristö voi parantaa työntekijöiden kykyä johtaa itseään etätöissä ja lisätä työtyytyväisyyttä.

Vaikka etätö on pääosin sujunut hyvin, tutkimukset osoittavat, että työntekijöiden kokemukset psykososiaalisesta turvallisuudesta ovat heikentyneet pandemian aikana. On tärkeää huomioida, että vaikka etätöön myönteiset vaikutukset ovat selvät, psykososiaalisen turvallisuuden ylläpito vaatii jatkuvaa panostusta ja huomiota, jotta etätö voi toteutua parhaalla mahdollisella tavalla. (Työsuojelurahasto, 2023)

3.6 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointiin vaikuttavat useat tekijät, jotka voidaan jakaa organisaation rakenteeseen ja toimintaan, johtamistapaan, työyhteisön toimivuuteen, työn organisointiin sekä yksilön vastuuseen omasta hyvinvoinnistaan. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi käsittää myös työntekijän oman kokemuksen hyvinvoinnistaan, joka ilmenee esimerkiksi työn imun, työtyytyväisyyden tai virtauksen (flow) kautta. Vastaavasti työhyvinvoinnin haasteita ovat stressi, uupumus ja työhön leipääntyminen.

Työhyvinvointia mitataan usein kyselyillä, joissa tarkastellaan paitsi näitä tekijöitä, myös työntekijöiden kokemuksia ja havaitsemia vaikutuksia. Yksilötasolla työhyvinvoinnin positiivisina seurauksina näkyvät tyytyväisyys työhön, motivaatio, hyvät työyhteisötaidot ja terveys. Organisaatiotasolla työhyvinvointi heijastuu puolestaan toiminnan tuloksellisuuteen,

asiakastyytyväisyyteen sekä sairauspoissaolojen ja vaihtuvuuden vähenemiseen. Näin työhyvinvoinnin parantaminen hyödyttää sekä yksilöä että organisaatiota kokonaisuutena. (ammattikorkeakoulu, 2024)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla. Tutkimusmenetelmä on valittu, jotta voidaan kerätä laajaa määrällistä aineistoa ja tehdä yleistettäviä johtopäätöksiä etätyön ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta.

4.1 Tutkimustyyppi

Tutkimustyyppinä on kvantitatiivinen tutkimus, joka sopii hyvin, kun halutaan kerätä laajaa ja systemaattista aineistoa monilta vastaajilta. Kvantitatiivinen lähestymistapa mahdollistaa aineiston analysoinnin tilastollisesti ja johtopäätösten yleistämisen suuremmalle kohdejoukolle. Tutkimuksen tavoitteena on mitata ja analysoida etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin, joten kvantitatiivinen tutkimustyyppi valittiin, jotta voidaan tarkastella ilmiön laajuutta ja yleisyyttä sekä etsiä yhteyksiä eri tekijöiden välillä.

4.2 Aineiston keruu

Aineiston keruumenetelmänä käytettiin kyselytutkimusta, jossa hyödynnettiin strukturoituja kysymyksiä. Kysely lähetettiin 28 etätyötä tekeväälle henkilölle erääseen suomalaiseseen finanssialan yritykseen. Kyselylomake sisälsi monivalintakysymyksiä, Likert-asteikkoon perustuvia väittämiä sekä muutaman

avoimen kysymyksen, joilla kartoitettiin vastaajien kokemuksia etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin.

Kyselylomakkeen suunnittelussa keskityttiin mittaamaan etätyön vaikutuksia eri työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Keskeisiä teemoja olivat etätyön vaikutukset työssä jaksamiseen ja stressitasoihin sekä työn ja vapaa-ajan tasapainon säilyttäminen. Lisäksi kartoitettiin sosiaalisen kanssakäymisen vähenemisen vaikutuksia työyhteisössä sekä työympäristön ergonomian ja työskentelyolosuhteiden merkitystä etätyössä. Lopuksi kyselyssä arvioitiin vastaajien yleistä tyytyväisyyttä omaan työhyvinvointiinsa etätyön aikana.

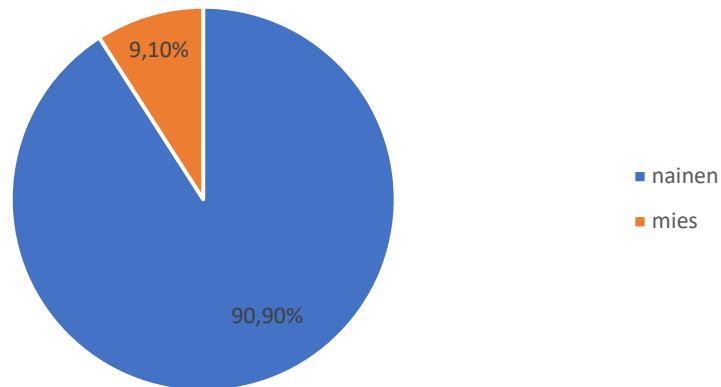
Lopullinen vastaajajoukko koostui 22 henkilöstä, joista valtaosa työskenteli pääasiassa etänä. Vastaajajoukon pienen koon vuoksi tulokset eivät ole yleistettävissä, mutta ne tarjoavat arvokkaita suuntaa antavia havaintoja etätyön ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta.

TULOKSET

Sukupuoli

Kyselyssä kartoitettiin vastaajien sukupuoli, jotta saatiin käsitys vastaajajoukon jakaumasta sukupuolten välillä. Tämä auttaa ymmärtämään tuloksia eri taustatekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksen tulosten mukaan valtaosa 90,9 % (20 vastaajaa 22:sta) on naisia. Miehiä on huomattavasti pienempi osuus vastaajista 9,1 % (2 vastaajaa), mikä saattaa vaikuttaa siihen, miten yleistettäviä tulokset ovat molemmille sukupuolille.

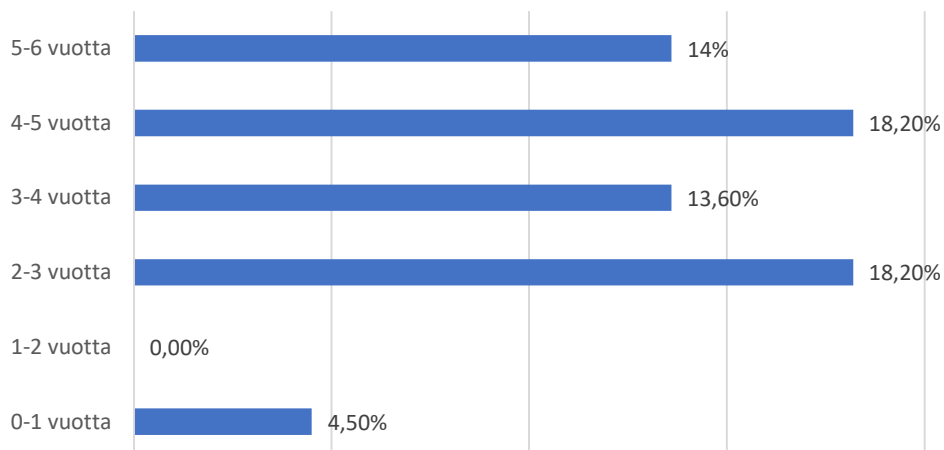
Vastaajien sukupuolijakauma



Ikä

Ikä voi vaikuttaa merkittävästi työnteon kokemukseen ja hyvinvointiin etätyössä. Tulosten perusteella suurin osa vastaajista kuuluu 25–34-vuotiaiden ikäryhmään, 40,9 % (9 vastaajaa 22:sta). Seuraavaksi eniten vastauksia saatiin 55–64-vuotiailta, 27,3 % (6 vastaajaa). Lisäksi 18,2 % vastaajista (4 vastaajaa) oli 35–44-vuotiaita, ja 13,6 % (3 vastaajaa) kuului 45–54-vuotiaiden ryhmään. Tämä kertoo, että tutkimuksessa on mukana sekä työuransa alussa olevia että kokeneempia työntekijöitä, mikä tarjoaa monipuolisen näkökulman etätyön vaikutuksiin.

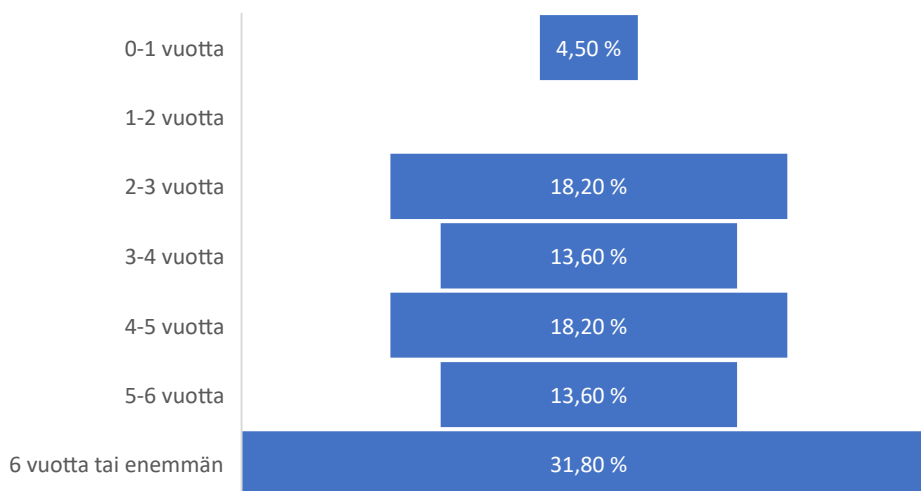
Mihin ikäryhmään kuulut?



Etätyö kokemuksen kesto

Etätyökokemuksen kesto voi vaikuttaa siihen, kuinka hyvin vastaajat ovat sopeutuneet etätyöhön ja miten se vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimuksen mukaan suurin osa vastaajista on tehnyt etätöitä 1–2 vuotta, 31,8 % (7 vastaajaa 22:sta). Myös pitkäaikaista kokemusta on runsaasti, sillä 31,8 % (7 vastaajaa) vastaajista on tehnyt etätöitä yli kuusi vuotta. Lisäksi 13,6 % vastaajista (3 vastaajaa) on tehnyt etätöitä 3–5 vuotta, ja 22,7 % (5 vastaajaa) on työskennellyt etänä alle vuoden. Tämä monipuolinen kokemus mahdollistaa erilaisten näkökulmien tarkastelun.

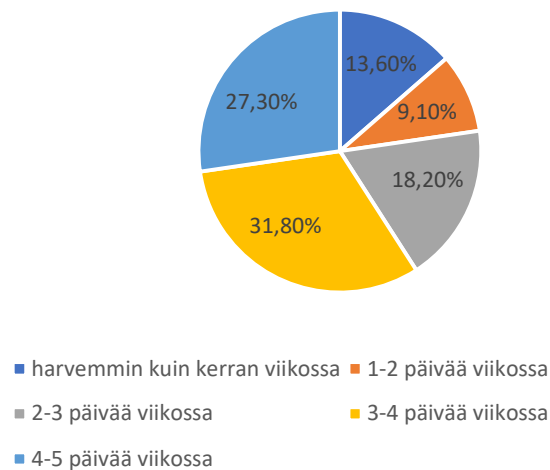
Kuinka pitkään olet tehnyt etätöitä?



Etätöiden tiheys

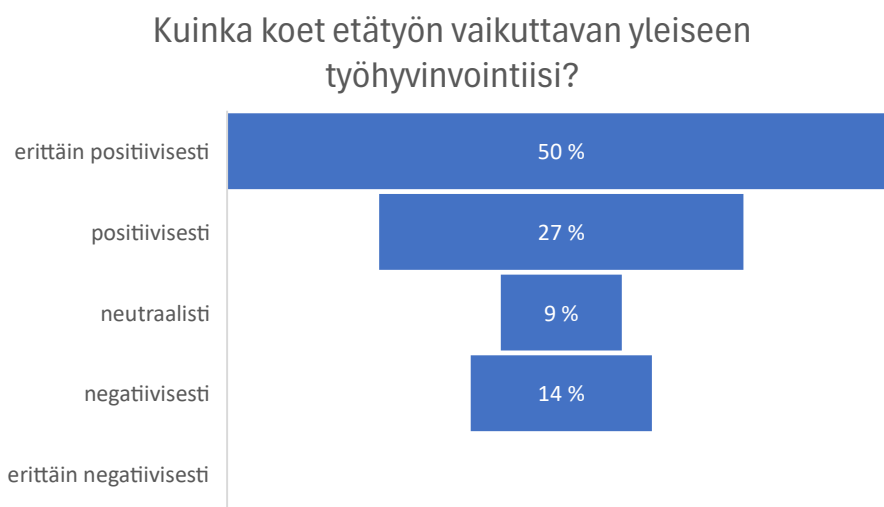
Etätö voi vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin. Tutkimustulosten mukaan yleisin vastaus oli 4–5 päivää viikossa, 31,8 % (7 vastaajaa 22:sta), mikä viittaa siihen, että etätö on monille vastaajille pääasiallinen työskentelymuoto. Lisäksi 27,3 % (6 vastaajaa) ilmoitti tekevänsä etätöitä 2–3 päivää viikossa, ja 31,8 % (7 vastaajaa) työskentelee etänä koko viikon eli 5 päivää tai enemmän. Vain 9,1 % vastaajista (2 vastaajaa) tekee etätöitä harvemmin kuin kerran viikossa, mikä osoittaa etätöiden olevan arkipäiväinen käytäntö suurimmalle osalle vastaajista.

Kuinka usein teet etätöitä?



Etätyön vaikutus työhyvinvointiin

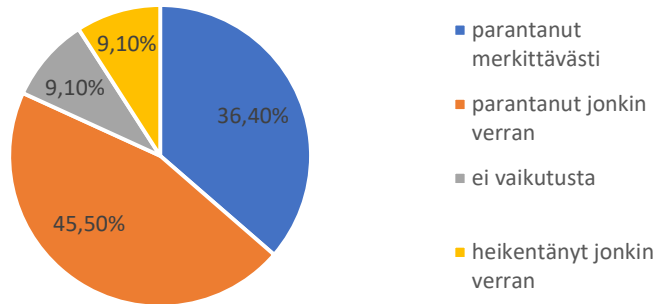
Tämä kysymys tarjoaa arvokasta tietoa siitä, miten vastaajat kokevat etätyön vaikutukset työhyvinvointiinsa. Tuloksista käy ilmi, että 50 % vastaajista (11 vastaajaa 22:sta) kokee etätyön vaikuttavan erittäin positiivisesti ja 27,3 % (6 vastaajaa) positiivisesti, mikä korostaa etätyön myönteisiä vaikutuksia. Toisaalta 13,6 % (3 vastaajaa) koki vaikutuksen negatiiviseksi, mikä osoittaa, että etätyössä on myös haasteita.



Etätyön vaikutus työtehoon

Työtehokkuus on yksi etätyön keskeisistä mittareista. Tutkimuksen mukaan 36,4 % vastaajista (8 vastaajaa 22:sta) kokee työtehonsa parantuneen merkittävästi ja 45,5 % (10 vastaajaa) jonkin verran. Tämä viittaa siihen, että etätyö tarjoaa suotuisat olosuhteet monille työntekijöille. Kuitenkin pieni osa vastaajista, 9,1 % (2 vastaajaa), kokee työtehonsa heikentyneen jonkin verran.

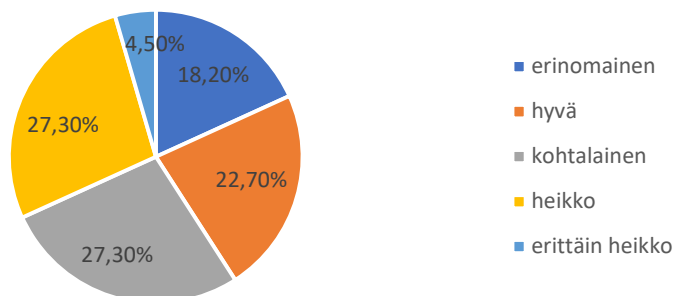
Kuinka etätyö on vaikuttanut työtehoosi?



Ergonomian kokemus etätyössä

Ergonomia on keskeinen tekijä työhyvinvoinnin kannalta. Tulosten mukaan ergonomiassa on parantamisen varaa, sillä vain 4,5 % vastaajista (1 vastaaja 22:sta) arvioi ergonomiansa erinomaiseksi. Samaan aikaan 45,5 % (10 vastaajaa) piti sitä kohtalaisena tai sitä heikompana. Tämä viittaa siihen, että kotiöskentelyolosuhteiden parantamiseen on tarvetta.

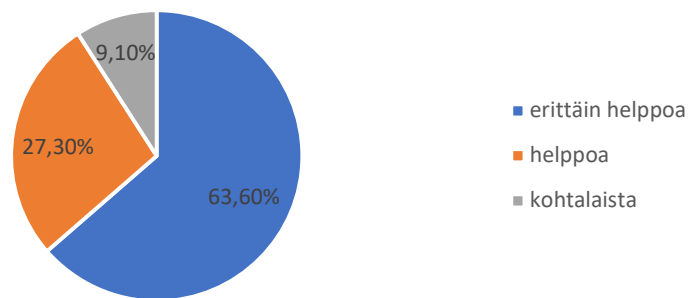
Kuinka koet ergonomian etätyössä?



Irrottautuminen työasioista etätyön jälkeen

Työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen on yksi etätyön suurista haasteista. Tulosten mukaan 63,6 % vastaajista (14 vastaajaa 22:sta) kokee irrottautumisen erittäin helpoksi ja 27,3 % (6 vastaajaa) pitää sitä helpohkona. Tämä osoittaa, että suurin osa vastaajista hallitsee työn ja vapaa-ajan tasapainottamisen hyvin.

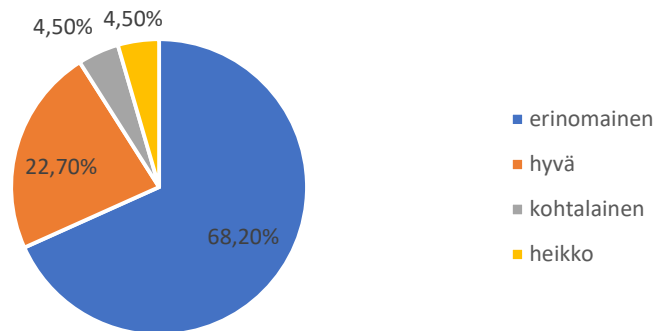
Kuinka helppoa sinun on irrottautua työasioista etätyön jälkeen?



Työ- ja vapaa-ajan tasapaino etätyössä

Työ- ja vapaa-ajan tasapaino on keskeinen tekijä työhyvinvoinnissa. Tutkimustulosten mukaan 68,2 % vastaajista (15 vastaajaa 22:sta) kokee tasapainon erinomaiseksi, ja 22,7 % (5 vastaajaa) hyväksi. Lisäksi 9,1 % vastaajista (2 vastaajaa) arvioi tasapainon olevan kohtalainen tai heikompi. Tämä kertoo, että etätyö tukee useimpien vastaajien vapaa-ajan ja työn yhteensopivuutta, vaikka parannettavaa löytyy osalla vastaajista.

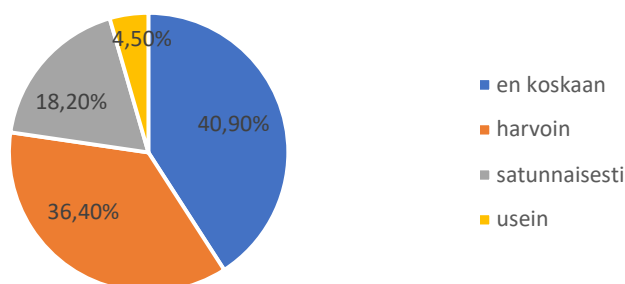
Miten arvioisit työ- ja vapaa-ajan tasapainoa etätyön aikana?



Stressin ja uupumuksen kokeminen etätyössä

Stressi ja uupumus ovat työhyvinvoinnin kannalta merkittäviä tekijöitä. Tulosten mukaan 40,9 % vastaajista (9 vastaajaa 22:sta) ei ole kokenut stressiä etätyön vuoksi koskaan, ja 36,4 % (8 vastaajaa) harvoin. Lisäksi 13,6 % (3 vastaajaa) ilmoitti kokevansa stressiä silloin tällöin, ja 9,1 % (2 vastaajaa) koki stressiä usein tai erittäin usein. Tämä osoittaa, että suurin osa vastaajista kokee etätyön stressitasojen kannalta hallittavaksi, vaikka osalla työntekijöistä esiintyy merkittäviä haasteita.

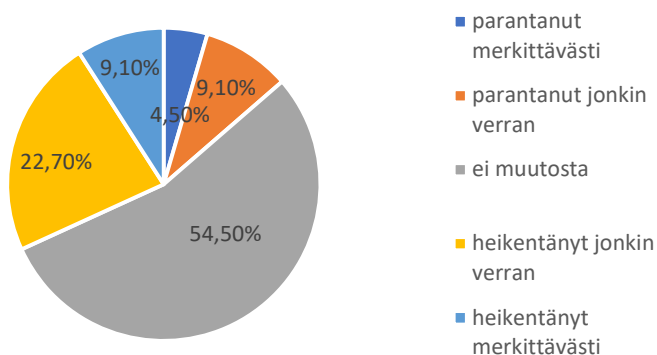
Oletko kokenut stressiä tai uupumusta etätyön vuoksi?



Kommunikaatio kollegoiden kanssa etätyössä

Kommunikaation laatu voi kärsiä etätyössä. Tulosten mukaan 54,4 % vastaajista (12 vastaajaa 22:sta) kokee, ettei kommunikaatiossa ole tapahtunut muutosta, mutta 22,7 % (5 vastaajaa) kokee sen heikentyneen jonkin verran. Lisäksi 13,6 % (3 vastaajaa) ilmoitti kommunikaation parantuneen jonkin verran, ja 9,1 % (2 vastaajaa) koki merkittävää parannusta. Tämä korostaa, että kommunikaation ylläpito vaatii erityistä huomiota etätyössä.

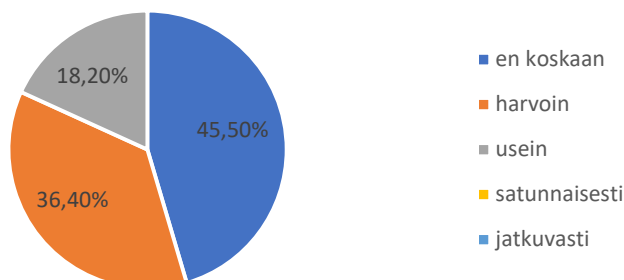
Kuinka etätyö on vaikuttanut kommunikaatioosi kollegoiden kanssa?



Yksinäisyyden tai eristyneisyyden kokemukset etätyössä

Etätyö voi lisätä yksinäisyyden tunnetta. Tutkimuksen mukaan 50 % vastaajista (11 vastaajaa 22:sta) ei ole kokenut yksinäisyyttä, ja 40,9 % (9 vastaajaa) vain harvoin. Lisäksi 9,1 % vastaajista (2 vastaajaa) ilmoitti kokevansa yksinäisyyttä silloin tällöin. Tulokset viittaavat siihen, että suurin osa vastaajista kokee yhteisöllisyyden säilyneen riittävänä etätyöskentelyn aikana.

Oletko kokenut yksinäisyyttä tai eristyneisyyttä etätyön vuoksi?



Etätöön hyödyt työhyvinvoinnin kannalta

Kyselyssä vastaajille esitettiin avoin kysymys siitä, mitkä ovat heidän mielestään etätöön suurimmat hyödyt työhyvinvoinnin kannalta. Vastauksissa nousivat selkeästi esiin joustavuus, ajan säästö ja parantunut keskittymiskyky. Monet korostivat, että etätö mahdollistaa työn ja muun elämän yhteensovittamisen huomattavasti paremmin kuin toimistotyö. Vastaajat arvostavat erityisesti mahdollisuutta säästää aikaa työmatkoista, mikä lisää vapaa-aikaa ja mahdollistaa pidemmät yöunet. Työrauhan paraneminen ja häiriötekijöiden vähentyminen koettiin myös merkittäviksi eduiksi.

Useat vastaajat mainitsivat, että kotona työskentely parantaa keskittymistä vaativiin tehtäviin ja mahdollistaa omien aikataulujen mukaisen työskentelyn. Lisäksi kotitoimisto tarjoaa rauhallisemman ympäristön kuin avokonttori, mikä auttaa sekä tuottavuudessa että henkisessä jaksamisessa. Joillekin vastaajille etätö merkitsee myös parempaa fyysistä ja henkistä palautumista, sillä he voivat hyödyntää aikaa esimerkiksi ulkoiluun tai liikuntaan.

Tulokset osoittavat, että etätö on monille vastaajille tehokas keino lisätä työhyvinvointia erityisesti siksi, että se antaa enemmän joustavuutta ajankäyttöön ja vähentää toimistoympäristöön liittyviä rasitteita, kuten melua ja kiireen tuntoa. Toisaalta tämä hyöty näyttäytyy selkeämmin henkilöillä, joilla on itsenäinen ja omaehtoinen työskentelytapa

Etätöön haasteet työhyvinvoinnin kannalta

Kyselyssä vastaajille esitettiin avoin kysymys siitä, mitkä ovat heidän mielestään etätöön suurimmat haasteet hyvinvoinnin näkökulmasta. Vastauksissa nousi esiin useita keskeisiä teemoja, jotka liittyvät sekä fyysiseen että henkiseen hyvinvointiin.

Eryteisesti ergonomian puutteet mainittiin toistuvasti. Moni vastaaja koki työskentelyolosuhteet kotona haastaviksi, esimerkiksi huonon työtuolin tai

vääränlaisen työasennon vuoksi. Näillä tekijöillä voi olla pitkän aikavälin vaikutuksia fyysiseen hyvinvointiin, kuten selkä- ja niskakipuihin. Tämä korostaa ergonomisten ratkaisujen tärkeyttä myös kotona.

Toinen usein mainittu haaste oli sosiaalisten kontaktien puute. Monet vastaajat kokivat, että kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen väheneminen heikentää työyhteisön yhteisöllisyyttä ja lisää yksinäisyyden tunnetta. Tämä voi heijastua myös työmotivaatioon ja jaksamiseen pitkällä aikavälillä. Erityisesti toimistolla tapahtuvaa vuorovaikutusta, kuten lounastaukoja kollegoiden kanssa, pidettiin hyvinvoinnin kannalta merkityksellisinä.

Myös taukojen pitäminen ja työpäivän rytmittäminen koettiin joillakin vastaajilla haasteelliseksi. Useat vastaajat mainitsivat jäävänsä helposti ”kiinni tuoliin” kotona, mikä voi johtaa liikkumisen vähenemiseen ja työpäivän venymiseen. Tämä saattaa ajan myötä lisätä kuormittumisen tunnetta ja vähentää palautumista työpäivistä.

Kuitenkin osa vastaajista ei kokenut merkittäviä haasteita etätyössä ja toi esiin, että heillä on mahdollisuus mukauttaa työnsä olosuhteet omien tarpeidensa mukaan. Tämä viittaa siihen, että etätyön haasteet voivat olla yksilökohtaisia ja riippuvaisia esimerkiksi työympäristöstä, työtehtävistä ja henkilökohtaisista työskentelytavoista.

Tulokset osoittavat, että etätyöhön liittyvät haasteet liittyvät suurelta osin fyysisiin olosuhteisiin ja sosiaalisen kanssakäymisen vähenemiseen. Näiden haasteiden ratkaiseminen voisi parantaa etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin huomattavasti. Esimerkiksi ergonomiaan ja tiimien virtuaaliseen vuorovaikutukseen panostaminen voisivat lieventää näitä ongelmia merkittävästi.

Keinot työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi etätyössä

Kyselyssä vastaajille esitettiin avoin kysymys siitä, millaisia keinoja he ovat käyttäneet työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi etätyössä. Vastauksista käy ilmi, että hyvinvoinnin ylläpitäminen vaatii monipuolisia ja henkilökohtaisia toimintatapoja, jotka tukevat sekä fyysistä että henkistä jaksamista.

Yksi keskeinen teema vastauksissa oli ergonomian parantaminen. Useat vastaajat mainitsivat hyödyntävänsä esimerkiksi sähkökäyttöisiä työpöytiä ja muita ergonomisia työvälineitä kotitoimiston olosuhteiden optimoimiseksi. Näillä toimenpiteillä pyritään ennaltaehkäisemään fyysisiä vaivoja, kuten selkä- ja niskakipuja, jotka ovat yleisiä etätyössä.

Liikunta ja ulkoilu nousivat vahvasti esiin hyvinvointia edistävinä tekijöinä. Vastaajat kertoivat käyvänsä ulkona tauoilla, harrastavansa liikuntaa työpäivän aikana tai sen jälkeen ja korvaavansa esimerkiksi työmatkat juoksulenkeillä. Tämä viittaa siihen, että fyysisen aktiivisuuden lisääminen on tärkeä keino palautua ja ylläpitää jaksamista etätyössä.

Henkisen hyvinvoinnin osalta korostuivat vuorovaikutus ja tauotus. Moni vastaaja kertoi ylläpitävänsä yhteyttä kollegoihin päivittäisillä puheluilla, mikä vähentää yksinäisyyden tunnetta. Taukojen merkitys nousi myös vahvasti esiin: niiden avulla vastaajat rytmittävät työpäiväänsä ja ehkäisevät liiallista kuormittumista. Toisaalta osa mainitsi, että taukojen pitäminen saattaa joskus unohduttaa, mikä korostaa tietoisten taukorutiinien tarvetta.

Osa vastaajista totesi, että etätyö itsessään toimii työhyvinvoinnin tukena, sillä se mahdollistaa joustavamman ajankäytön ja vähentää toimistotyön häiriötekijöitä. Tämä korostaa yksilöllisten toimintatapojen merkitystä: hyvinvoinnin ylläpitäminen on usein kiinni siitä, miten työntekijä pystyy sopeutumaan ja hyödyntämään etätyön tarjoamia mahdollisuuksia.

Tulokset osoittavat, että työhyvinvoinnin ylläpito etätyössä on monivaiheinen prosessi, joka vaatii sekä fyysisten että henkisten tarpeiden huomioimista. Tietoisten ja säännöllisten hyvinvointia tukevien rutiinien luominen voi merkittävästi parantaa työssä

5 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin ovat moninaisia ja yksilöllisiä. Pohdinnan keskiössä on ollut, kuinka etätyö tarjoaa sekä hyötyjä että haasteita työntekijöille ja organisaatioille. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että etätyö edistää työhyvinvointia monella tapaa, erityisesti työn ja vapaa-ajan tasapainon sekä työtehokkuuden näkökulmasta. Vastaajat kokivat pääosin, että etätyö antaa mahdollisuuksia joustavaan työskentelyyn ja keskittymiseen, mikä lisää tyytyväisyyttä työhön.

Toisaalta tutkimuksessa korostuivat myös etätyön haasteet, kuten puutteet ergonomiassa, jotka voivat vaikuttaa työhyvinvointiin pitkällä aikavälillä. Sosiaalisen vuorovaikutuksen väheneminen ja yksinäisyyden tunteet nousivat esiin, mikä viittaa siihen, että yhteisöllisyyden tukeminen on tärkeää etätyössä. Kommunikaation laatu ei muuttunut merkittävästi suurimmalla osalla vastaajista, mutta osalla sen heikentyminen vaikutti negatiivisesti työskentelyyn.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on otettava huomioon useita tekijöitä. Vastaajajoukko oli suhteellisen pieni, 22 henkilöä, mikä rajoittaa tulosten yleistettävyyttä suurempiin organisaatioihin tai muihin toimialoihin. Lisäksi vastaajajoukon sukupuoli- ja ikäjakauma ei ollut täysin tasapainoinen, mikä voi vaikuttaa siihen, kuinka hyvin tulokset heijastavat erilaisten työntekijäryhmien kokemuksia. Tutkimuksessa käytetty kyselylomake oli kuitenkin huolellisesti suunniteltu ja testattu etukäteen, mikä tukee sen validiteettia. Vaikka tutkimuksen otanta oli rajallinen, se tarjoaa suuntaa antavia tuloksia ja arvokkaita näkemyksiä etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin.

Johtopäätöksinä voidaan todeta, että etätyön onnistuminen työhyvinvoinnin näkökulmasta riippuu työntekijöiden ja organisaation välisestä yhteistyöstä. Organisaatioiden tulisi panostaa kotityöskentelyolosuhteiden kehittämiseen, kuten ergonomian parantamiseen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen tukemiseen. Samalla työntekijöiden tulisi huomioida omat työtapansa ja varmistaa työn ja vapaa-ajan tasapainon säilyminen.

Tämä opinnäytetyö tarjoaa näkemyksen etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin yhdistäen teoriaa ja käytännön tutkimusta. Työ tuo esiin, kuinka etätyö voi parantaa hyvinvointia joustavuuden, keskittymisrauhan ja ajanhallinnan avulla, mutta myös haasteet, kuten ergonomian puute ja vähentynyt sosiaalinen vuorovaikutus, on huomioitava.

Työprosessi on opettanut tutkimusmenetelmien käytön ja aineiston analysoinnin tärkeyden. Olen oppinut arvostamaan erilaisten näkökulmien huomioimista ja työntekijöiden äänen kuulemistä hyvinvointitutkimuksissa. Työ vahvisti myös käsitystäni siitä, kuinka tärkeä rooli työhyvinvoinnilla on tuottavuuden ja työssäjaksamisen kannalta.

Etätyö on tullut jäädäkseen, ja sen kehittäminen vaatii jatkuvaa vuoropuhelua työnantajien ja työntekijöiden välillä, jotta saadaan aikaan malleja, jotka tukevat sekä hyvinvointia että tehokkuutta.

6 OMAN OPPIMISEN ARVIOINTI

Opinnäytetyön tekeminen on ollut minulle opettavainen kokemus, joka on kehittänyt niin ammatillisia kuin henkilökohtaisia taitojani. Työskentely etätyön ja työhyvinvoinnin parissa on syventänyt ymmärrystäni työelämän muutoksista ja niiden vaikutuksista yksilöihin ja organisaatioihin. Olen oppinut tarkastelemaan asioita monelta kantilta, mikä on tärkeä taito myös tulevaisuuden työtehtävissä.

Tutkimusprosessin aikana opin suunnittelemaan ja toteuttamaan kyselytutkimuksen sekä analysoimaan vastauksia. Tämä vahvisti kykyäni yhdistää teoriaa ja käytäntöä. Haasteellisinta oli avoimien vastausten tulkinta, mutta opin tunnistamaan niistä nousevia teemoja ja tekemään johtopäätöksiä.

Kirjoittamisprosessissa kehitin kykyäni esittää asiat selkeästi ja johdonmukaisesti. Opinnäytetyö opetti minulle pitkäjänteisyyttä ja ajankäytön hallintaa, ja se on auttanut asettamaan realistisia tavoitteita. Vaikka kohtasin haasteita, kuten aikarajoja ja aineiston analysointia, pystyin ratkaisemaan ne järjestelmällisellä työllä ja hakemalla tarvittaessa tukea.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyö on kehittänyt tutkimus- ja analyysitaitojani sekä itseluottamustani työelämässä. Olen kiitollinen mahdollisuudesta syventyä ajankohtaiseen ja merkitykselliseen aiheeseen, ja tämä prosessi on antanut arvokkaita työkaluja ammatilliseen kasvuuni.

LÄHTEET

Akava. (2024, syyskuu). Etätyö. Noudettu osoitteesta <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/#:~:text=Et%C3%A4ty%C3%B6n%20ehdoista%20on%20sovittu%20Eurooppa-tasolla%20solmittussa%20et%C3%A4ty%C3%B6n%20puitesopimuksessa.,julkisella%20sektorilla.%20Et%C3%A4ty%C3%B6sopimus%20on%20aina%20hyv%C3%A4%20tehd%C3%A4%20k>

Ammattikorkeakoulu, T. Y. (2024). Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Noudettu osoitteesta <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Virtanen, A., Hakanen, J., & Kaltiainen, J. (2022, 10. kesäkuuta). Hybridityö yhdistää etä- ja lähityön parhaat puolet sekä työntekijän että organisaation näkökulmasta. Työterveyslaitos. Noudettu osoitteesta <https://www.ttl.fi/ajankoh- taista/blogi/hybridityo-yhdistaa-eta-ja-lahityon-parhaat-puolet-seka-tyonteki- jan-etta-organisaation-nakokulmasta>

Cvpohjat. (2023). Etätyö: Plussat ja miinukset. Noudettu osoit- teesta <https://www.cvpohjat.fi/tyoelama/etatyo>

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. noudettu osoitteesta <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

Hyvinvoiva hoiva. (n.d.). Työhyvinvoinnin laaja-alainen malli. Noudettu osoit- teesta <https://blogs2.abo.fi/hyvinvoivahoiva-opas/mita-on-tyohyvinvointi/ty- ohyvinvoinnin-laaja-alainen-malli/#:~:text=N%C3%A4it%C3%A4%20koke- muksia%20ja%20ty%C3%B6hyvinvoinnin%20positiivisia%20ilmen- tymi%C3%A4%20voivat%20olla,kielteisi%C3%A4%20ilmen- tymi%C3%A4%20pu>

KT-lehti. (2021). Etätyössä tarvitaan työn hyvää organisointia.

Mäkinen, P. (2024). Työturvallisuuskeskus. Noudettu osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>

Tenkula, T. (2024). "Etätyö on hyödytöntä" – väärin! TOP 3+1 syytä, miksi etätyö kannattaa. Firstbeat. Noudettu osoitteesta <https://www.firstbeat.com/fi/blogi/etatyo-on-hyodytonta-vaarin-top-31-syyta-miksi-etatyo-kannattaa/>

Tutkimusryhmä, T. (2024). Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Tampereen yliopisto. Noudettu osoitteesta <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Työsuojelu. (2023, maaliskuu). Etätyö. Noudettu osoitteesta <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>

Työsuojelurahasto. (2023, 21. huhtikuuta). Kun työ tulee kotiin – miten tukea hyvinvointia etätyössä. Noudettu osoitteesta <https://www.tsr.fi/tietoameista/uutiset/kun-tyo-tulee-kotiin-miten-tukea-hyvinvointia-etatyossa/>

Työterveyslaitos. (2023). Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Noudettu osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>

Työterveyslaitos. (2024). Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Noudettu osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>

Työturvallisuuskeskus. (2023). Etätyössä turvallisesti. Noudettu osoitteesta <https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/>

Wikipedia. (2023, 18. huhtikuuta). Etätyö. Noudettu osoitteesta <https://fi.wikipedia.org/wiki/Et%C3%A4ty%C3%B6>

LIITTEET

Liite 1: Forms-kyselylomake

1. Mikä on sukupuolesi?

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua vastata

2. Mihin ikäryhmään kuulut?

- 18–24 vuotta
- 25–34 vuotta
- 35–44 vuotta
- 45–54 vuotta
- 55–64 vuotta
- 65 vuotta tai enemmän

3. Kuinka pitkään olet tehnyt etätyötä?

- 0–1 vuotta
- 1–2 vuotta
- 2–3 vuotta
- 3–4 vuotta
- 4–5 vuotta
- 5–6 vuotta
- 6 vuotta tai enemmän

4. Kuinka usein teet etätöitä?

- Harvemmin kuin kerran viikossa
- 1–2 päivää viikossa
- 2–3 päivää viikossa
- 3–4 päivää viikossa
- 4–5 päivää viikossa

5. Kuinka koet etätyön vaikuttavan yleiseen työhyvinvointiisi?

- Erittäin positiivisesti
- Positiivisesti
- Neutraalisti
- Negatiivisesti
- Erittäin negatiivisesti

6. Kuinka etätyö on vaikuttanut työtehoosi?

- Parantanut merkittävästi
- Parantanut jonkin verran
- Ei vaikutusta
- Heikentänyt jonkin verran
- Heikentänyt merkittävästi

7. Kuinka koet ergonomian etätyössä?

- Erinomainen
- Hyvä
- Kohtalainen
- Heikko
- Erittäin heikko

8. Kuinka helppoa sinun on irrottautua työasioista etätyön jälkeen?

- Erittäin helppoa
- Helppoa
- Kohtalaista
- Vaikeaa
- Erittäin vaikeaa

9. Miten arvioisit työ- ja vapaa-ajan tasapainoa etätyön aikana?

- Erinomainen
- Hyvä
- Kohtalainen
- Heikko

- Erittäin heikko

10. Oletko kokenut stressiä tai uupumusta etätyön vuoksi?

- En koskaan
- Harvoin
- Satunnaisesti
- Usein
- Jatkuvasti

11. Kuinka etätyö on vaikuttanut kommunikaatioosi kollegoiden kanssa?

- Parantanut merkittävästi
- Parantanut jonkin verran
- Ei muutosta
- Heikentänyt jonkin verran
- Heikentänyt merkittävästi

12. Oletko kokenut yksinäisyyttä tai eristyneisyyttä etätyön vuoksi?

- En koskaan
- Harvoin
- Satunnaisesti
- Usein
- Jatkuvasti

13. Mitkä ovat mielestäsi etätyön suurimmat hyödyt työhyvinvoinnin kannalta?

(Avoin kysymys)

14. Mitkä ovat mielestäsi etätyön suurimmat haasteet hyvinvoinnin kannalta?

(Avoin kysymys)

15. Minkälaisia keinoja olet itse käyttänyt työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi etätyössä?

(Avoin kysymys)