



Emmi Hällfors

# Etätyön vaikutus työhyvinvointiin Yrityksessä X

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Maaliskuu 2025

## Tiivistelmä

Tekijä:	Emmi Hällfors
Otsikko:	Etätyön vaikutus työhyvinvointiin Yrityksessä X
Sivumäärä:	34 sivua + 1 liitettä
Aika:	Maaliskuu 2025
Tutkinto:	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma:	Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto:	Esihenkilötyön, henkilöstön ja toimintakulttuurin kehittämisen
Ohjaaja:	Lehtori Rebecca Kihlman

---

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin Yrityksessä X ja löytää keinoja, joilla voidaan tukea työntekijöiden hyvinvointia ja edistää tehokasta työskentelyä. Selvitys toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin haastattelemalla Yrityksen X työntekijöitä.

Selvityksen tulokset osoittivat, että etätyöllä on positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Etätyön hyötyinä korostuivat joustavuus, työrauhan lisääntyminen ja mahdollisuus työn ja vapaa-ajan parempaan yhteensovittamiseen. Yritys X:n haasteiksi nousi sosiaalisen vuorovaikutuksen väheneminen, spontaanien keskusteluiden puuttuminen ja työympäristön ja kodin välisen rajan hämärtyminen. Työhyvinvointiin vaikuttaviksi keskeisiksi tekijöiksi tunnistettiin selkeä työn organisointi, toimiva viestintä, esihenkilöiden tuki ja joustavat työskentelykäytännöt. Lisäksi työntekijöiden kokemus työyhteisöön kuulumisesta ja sosiaalinen hyvinvointi nousivat esiin hyvinvoinnin kannalta merkittävinä tekijöinä.

Keskeisenä johtopäätöksenä voidaan todeta, että Yrityksessä X työntekijät voivat hyvin. Erityisesti etätyön mahdollistama joustavuus on merkittävä etu. Työhyvinvoinnin kehittämiseksi voitaisiin tehdä toimenpiteitä, jotka vahvistavat yhteisöllisyyttä ja tukevat hyvinvointia etätyössä.

Avainsanat: Etätyö, työhyvinvointi, yhteisöllisyys

---

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

## Abstract

Author: Emmi Hällfors  
Title: The impact of remote work on well-being in Company X  
Number of Pages: 34 pages + 1 appendix  
Date: March 2025  
Degree: Bachelor of Business Administration  
Degree Programme: Economics and Business Administration  
Specialisation option: Leadership and Organizational Development  
Instructor: Rebecca Kihlman, Senior Lecturer

---

The purpose of this thesis was to examine the effects of remote work on employee well-being at Company X and to identify ways to support employees' well-being and promote effective work. The study was conducted as qualitative research, and the data was collected through interviews with employees of Company X.

The results indicate that remote work has both positive and negative effects on employee well-being. The key benefits of remote work included flexibility, increased ability to concentrate, and improved work-life balance. However, the main challenges identified were reduced social interaction, the lack of spontaneous discussions, and the blurring of boundaries between work and home environments. The most significant factors influencing well-being is identified as clear work organization, effective communication, managerial support, and flexible work practices. Additionally, employees' sense of belonging to the work community and their social well-being emerges as crucial factors for overall well-being.

As a key conclusion, the overall well-being of employees at Company X is generally at a good level, with flexibility being the most significant advantage of remote work. To further enhance well-being, measures could be implemented to strengthen the workplace community and support employee well-being in remote work settings.

Keywords: Remote work, wellbeing, work community

---

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

# Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön aihe ja tausta	1
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet, rajaukset ja kohderyhmä	2
1.3	Opinnäytetyön tietoperustan rakenne	3
1.4	Tutkimusmenetelmä	4
2	Etätyö osana työelämää	6
2.1	Etätyön määritelmä ja tausta	6
2.2	Etätyön hyödyt ja haitat	7
2.3	Etätyön johtaminen	9
3	Työhyvinvointi	11
3.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	11
3.2	Työhyvinvoinnin osa-alueet	12
4	Yhteisöllisyys työelämässä	14
4.1	Yhteisöllisyys osana työhyvinvointia	14
4.2	Yhteisöllisyys etätyössä	15
5	Selvityksen menetelmät ja lähtökohdat	16
5.1	Selvityksen tausta	16
5.2	Selvityksen aineisto ja haastatteluiden toteutus	17
6	Selvityksen tulokset	18
6.1	Haastateltujen kokemuksia etätyöskentelystä	18
6.2	Haastateltujen kokemuksia työhyvinvoinnista etätyössä	20
6.3	Haastateltujen kokemuksia yhteisöllisyydestä etätyössä	21
6.4	Työhyvinvoinnin kehittäminen Yrityksessä X	23
7	Selvityksen tulosten analysointi	24
7.1	Etätyön hyödyt ja haitat	24
7.2	Työhyvinvointi etätyössä	25
7.3	Yhteisöllisyys etätyössä	27
8	Päätäntö	28

8.1	Opinnäytetyön yhteenveto	28
8.2	Opinnäytetyön luotettavuuden arviointi	29
8.3	Jatkotutkimusehdotuksia	31
	Lähteet	32
	Käytetty tekoäly	34
	Liitteet	
	Liite 1. Haastattelukysymykset	

# 1 Johdanto

## 1.1 Opinnäytetyön aihe ja tausta

Tämän opinnäytetyön aihe on etätyön vaikutus työhyvinvointiin Yrityksessä X. Etätyö on yleistynyt merkittävästi viime vuosina, erityisesti koronapandemian vuoksi. Etätyöllä tarkoitetaan työn tekemistä varsinaisen työpaikan ulkopuolella, kuten kotona tai muussa etätyöskentelyyn soveltuvassa ympäristössä. Yleistynyt etätyö luo haasteita ja mahdollisuuksia työelämään. Etätyö voi lisätä työn joustavuutta ja työssä viihtymistä. Samalla se voi aiheuttaa haasteita esimerkiksi työssä jaksamisen, työyhteisöön kuulumisen, työn ja vapaa-ajan tasapainottamisen kannalta. (Vilkman 2016, 13–20.) Näiden vaikutusten ymmärtäminen on keskeistä, jotta voidaan kehittää työhyvinvointia tukevia käytäntöjä Yrityksessä X.

Tässä opinnäytetyössä selvitetään etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin ja pyritään löytämään tekijöitä, jotka tukevat Yrityksen X työntekijöiden hyvinvointia ja edistävät tehokasta työskentelyä. Selvityksen tulosten perusteella on mahdollista kehittää Yrityksen X työyhteisön työhyvinvoinnin käytäntöjä entistä toimivammiksi ja luoda strategioita, jotka vahvistavat työntekijöiden työkykyä, motivaatiota ja jaksamista. Lisäksi selvityksestä saatujen tietojen avulla voidaan antaa apukeinoja, jotka tukevat työntekijöiden sitoutumista ja tätä kautta tuottavuutta.

Etätyö ei ole uusi ilmiö Suomessa, sillä se on ollut osa työelämää jo ennen koronapandemiaa. Koronapandemian pakotti monet yritykset ja työntekijät oppimaan etätyön käytännöt, sillä useat yritykset siirtyivät koronapandemian takia etätyöhön. Tämä muutos on johtanut siihen, että etätyöskentely on nykyään vakiintunut työskentelytapa monille työntekijöille eri aloilla. (Alanko, Mattila-Holappa, Monni, Perttula, Ruohomäki, Toppinen-Tanner & Tuomivaara 2020, 388–389.)

Etätyöskentelyssä tarvitaan moderneja viestintä- ja yhteistyö välineitä. Modernit välineet tekevät työskentelystä sujuvaa ja tehokasta. Teknologian kehityksen myötä etätyö on yleistynyt. Erilaisten digitaalisten työkalujen, kuten tietokoneiden, pilvipalveluiden, pikaviestien ja videoneuvottelusovellusten kehitys on mahdollistanut entistä sujuvampia sekä tehokkaampia työskentelytapoja etätyössä. Näitä teknologisia työkaluja käyttäen työntekijät tai tiimit voivat viestiä tehokkaasti. Lisäksi voidaan kommunikoida saumattomasti, jakaa tietoa reaaliajassa ja ylläpitää työn tuottavuutta sijainnista riippumatta. (Mönkkönen & Roos 2023.)

Etätyöskentelyllä on vaikutuksia henkilöstön henkiseen ja fyysiseen työhyvinvointiin. Nämä vaikutukset ovat positiivisia ja negatiivisia. Etätyössä työntekijät voivat vaikuttaa työaikoihin, työskentelypaikkaan tai työmatkoihin. Lisäksi se voi parantaa työn ja muun elämän tasapainoa. Etätyö voi kuitenkin aiheuttaa eristäytynytä ja vaikeuttaa työyhteisöön kiinnittymistä. Lisäksi etätyön vaikutukset vaihtelevat yksilöllisesti riippuen henkilön työtehtävistä, persoonallisuudesta ja mieltymyksistä. (World health organization and international labour organization 2021, 1–5.)

## 1.2 Opinnäytetyön tavoitteet, rajaukset ja kohderyhmä

Tässä opinnäytetyössä selvitetään, miten etätyö vaikuttaa tietotekniikan alan Yrityksessä X työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointiin. Tavoitteena on selvittää etätyön myönteisiä ja kielteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin. Lisäksi selvityksen tavoitteena on vastata asetettuihin tutkimuskysymyksiin ja tunnistaa mahdollisia kehityskohteita sekä parannusideoita työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia hyvinvointiin liittyviä haasteita ja hyötyjä etätyö on tuonut?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin etätyössä?

Opinnäytetyön päämääränä on lisätä tietoutta etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin. Lisäksi löytää mahdollisia keinoja, joiden avulla työnantaja voi tukea etätyöntekijöiden hyvinvointia entistä tehokkaammin. Yhteisöllisyys on osa työhyvinvointia (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä). Opinnäytetyössä tarkastellaan etätyön vaikutuksia Yrityksen X yhteisöllisyyteen.

Opinnäytetyössä ei käsitellä etätyöskentelyn muita vaikutuksia Yrityksen X työntekijöihin, kuten vaikutusta tuottavuuteen, teknologian kehitykseen tai työnantajan näkökulmaan työn organisoinnista. Opinnäytetyössä selvitetään haastatteluiden avulla Yrityksen X työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista etätyössä. Haastateltavat työntekijät työskentelevät Yrityksessä X, jossa koko henkilöstö työskentelee suurimman osan työajasta etänä. Opinnäytetyön haastatellut ja aineistonkeruu rajautuvat yhteen yritykseen ja sen henkilöstöön, mikä mahdollistaa syvällisen ja tarkasti kohdennetun analyysin.

Opinnäytetyön kohderyhmänä ovat henkilöt, jotka työnsä puolesta työskentelevät etänä. Tähän ryhmään kuuluvat etätyötä tekevät työntekijät ja heidän esihenkilönsä ja yritysjohto. Yritysten johto on opinnäytetyön kohderyhmä, koska yrityksen johdon tietous etätyön vaikutuksista henkilöstön hyvinvointiin on keskeistä tehokkaan johtamisen ja tukitoimien kehittämisessä. Haastateltavat voidaan jakaa kahteen ryhmään: toiset työskentelevät koko työaikansa etänä ja toiset osan työajasta etänä. Tämä jaottelu tuo esiin erilaisia näkökulmia ja kerää monipuolista aineistoa työntekijöiden hyvinvoinnista etätyössä. Haastateltavat työntekijät ovat työskennelleet yrityksessä yhdestä kolmeen vuoteen ja heidän työnkuvansa on joiltakin osin samankaltaisia. Tämä varmistaa, että tutkimuksessa saadaan kattava ja vertailukelpoinen aineisto.

### 1.3 Opinnäytetyön tietoperustan rakenne

Tämän opinnäytetyön tietoperusta rakentuu keskeisten käsitteiden syvälliseen tarkasteluun kirjallisuuden avulla. Teoreettinen viitekehys pohjautuu laajaan ja monipuoliseen lähdeaineistoon, joka koostuu pääsääntöisesti ammatillisesta, kansainvälisestä ja tieteellisestä kirjallisuudesta. Keskeiset lähteet ovat kirjoja,

artikkeleita ja muita huolellisesti ja tarkasti valittuja verkkolähteitä. Lähdeaineisto on ajankohtaista ja luotettavaa.

Tietoperustan ensimmäinen pääluku käsittelee etätyöskentelyä yleisesti. Siinä tarkastellaan etätyöskentelyn hyötyjä ja haittoja, sekä etätyön johtamista. Etätyön johtamisen vaikutukset työntekoon vaihtelevat yksilöllisesti, mikä korostaa tarvetta ymmärtää työntekijöiden erilaisia kokemuksia ja tarpeita. (Parker & Keller & Knight 2021, 156.)

Tietoperustan toisessa pääluvussa käsitellään työhyvinvointia. Etätyöskentely vaikuttaa työhyvinvointiin monilla eri osa-alueilla. Työhyvinvointi on työnantajan ja työntekijän vastuulla. Työhyvinvointiin vaikuttavat useat tekijät, kuten työpaikan kulttuuri, johtaminen ja työnkuva. Työntekijä voi vaikuttaa omaan henkilökohtaiseen hyvinvointiinsa, mutta työnantajalla on keskeinen tehtävä työhyvinvoinnin tukemisessa. (Kogan 2023.)

Tietoperustan kolmannessa pääluvussa käsitellään yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyys on osa työhyvinvointia etätyössä. Yhteisöllisyys on tärkeää etätyössä, koska vuorovaikutus kollegojen ja johdon kanssa vaikuttaa työyhteisön toimivuuteen ja yksilön hyvinvointiin. Yhteenkuuluvuuden tunne ja sosiaaliset kohtaamiset vahvistavat yhteistyötä ja tiimihenkeä. (Ranki 2023, 13–14.)

#### 1.4 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmällä viitataan niihin tapoihin, joilla tutkimuksen aineisto kerätään ja analysoidaan. Tutkimusmenetelmä valitaan sen mukaan, millaista tietoa tutkimuksella pyritään saamaan ja miten tämä tieto palvelee tutkimuksen tavoitteita. Tässä opinnäytetyössä käytetään laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää syvällisesti tutkittavaa ilmiötä. Lisäksi sen tarkoituksena on tuottaa merkityksellistä tietoa, joka antaa kokonaisvaltaisen käsityksen tutkimusaiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2024, 18–19.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä soveltuu tämän opinnäytetyön aiheeseen, sillä kvalitatiivinen lähestymistapa mahdollistaa monipuolisten ja vivahteikkaiden kokemusten esiin tuomisen. Se on tärkeää työhyvinvoinnin kaltaisten monitahoisten ja subjektiivisten ilmiöiden tutkimisessa. Tähän opinnäytetyöhön valittiin laadullinen menetelmä, koska sen avulla päästään parhaiten opinnäytetyön tavoitteisiin. Työntekijöiden henkilökohtaisia näkemyksiä ja kokemuksia kartoitetaan haastattelujen kautta, mikä edistää syvemmän ymmärryksen muodostamista aiheesta. Näin selvitys pyrkii tuottamaan käytännönläheistä ja syvällistä tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2024, 72–73.)

Opinnäytetyön selvityksen aineisto kerätään teemahaastatteluilla. Teemahaastattelu on hyvä tapa kerätä syvällistä tietoa opinnäytetyön aiheeseen. Teemahaastattelu eroaa perinteisestä strukturoidusta haastattelusta siten, että se ei etene ennalta määrättyjen yksityiskohtaisten kysymysten avulla. Teemahaastattelut rakentuvat väljemmin ennalta määriteltujen teemojen ympärille. Tämä mahdollistaa haastateltavien ilmaista itseään vapaammin ja tuoda esiin omia näkemyksiä ja kokemuksia ilman tiukkoja rajoituksia. (Tuomi & Sarajärvi 2024, 75–76.)

Tässä opinnäytetyössä teemahaastattelut kohdistuvat Yritys X:n työntekijöihin. Haastatteluiden avulla kerättävä aineisto tarjoaa monipuolisen käsityksen siitä, miten etätyöskentely vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Teemojen järjestyks voi vaihdella haastattelutilanteessa. Lisäksi haastatteluissa kaikille ei ole välttämätöntä esittää samoja kysymyksiä. Tämä mahdollistaa sen, että haastattelut voivat edetä luonnollisesti ja tuoda esiin uusia ja erilaisia näkökulmia. (Tuomi & Sarajärvi 2024, 75.)

## 2 Etätyö osana työelämää

### 2.1 Etätyön määritelmä ja tausta

Etätyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään varsinaisen työnantajan määräämän työpaikan ulkopuolella. Etätyötä on tehty Suomessa jo pitkään, mutta koronapandemian seurauksena etätyöskentelyn määrää kasvoi suuresti. Koronapandemia pakotti monet alat ja niiden työntekijät siirtymään etätyöhön. Koronapandemia muutti työkulttuuria ja sen seurauksena julkisen sektorin sekä yritysten tuli tehdä strategisia muutoksia toiminnassaan. (Kuisma & Sauri 2021, 25–27.)

Etätyötä voi tehdä esimerkiksi kotona, vapaa-ajan asunnolla, mökillä ja ulkomailla. Etätyöllä on erilaisia muotoja. Etätyötä voi tehdä hybridimallilla, jossa työntekijä jakaa työaikansa etätyön ja toimistolla työskentelyn välillä. Hybridimallissa pyritään yhdistämään etätyön joustavuus ja toimistotyön edut, kuten yhteistyö ja yhteisöllisyys. Osa yrityksistä vaatii työntekijöitä työskentelemään toimistolla tiettyinä päivinä viikossa. (Kuisma & Sauri 2021, 25–27.)

Etätyöskentelyn voi jakaa kolmeen kategoriaan työn luonteen mukaan. Työskentely voi olla etätyötä, monipaikkaista työtä tai paikkariippumatonta työtä. Monipaikkaisella työllä tarkoitetaan sitä, että työ sisältää työmatkoja ja työn takia matkustetaan. Monipaikkaisessa työssä työntekijä voi valita työskentelypaikan tilanteen ja tarpeen mukaan. Paikkariippumattomalla etätyöllä tarkoitetaan, ettei työnteon sijainnilla ole merkitystä ja työtä voi tehdä käytännössä mistä vain. Paikkariippumattomassa työssä työnantajan voi hankkia osaavia työntekijöitä käytännössä kaikkialta. Lisäksi se tarjoaa työn henkilölle, joka arvostaa liikkuvuutta ja mahdollisuutta työskennellä eri paikoista. (Kuisma & Sauri 2021, 25–27.)

Kaikissa etätyön muodoissa ja järjestelyissä tulee ottaa huomioon työnantajan kanssa sovitut käytännöt. Käytäntöjen tarkoituksena on työntekijän ja työnantajan välisten ristiriitojen ja väärinymmärrysten välttäminen. Riippuen työstä ja

työnkuvasta usein sovittavia käytänteitä ovat työaika ja työskentelypaikka. Sovitaan kuinka usein ja milloin etätyötä tehdään. Etätyössä työaika tulisi sopia tarkasti, jotta vältetään työn kuormitus. Monissa yrityksissä työaika seurataan esimerkiksi työaikakirjausten avulla ja näistä käytänteistä sovitaan työnantajan kanssa. Työaikakirjaukset antavat työnantajalle mahdollisuuden seurata työntekijän työmäärää ja kuormitusta. Lisäksi se voi helpottaa työntekijää pysymään tietyissä sovituissa tuntimäärissä. Usein käytänteissä sovitaan myös sairauspoissaoloista, työn tulosten seurannasta, mahdollisista kustannuksista sekä niiden maksamisesta. Lisäksi molempien osapuolten työnantajan ja työntekijän tulisi olla tietoisia tietoturvakäytännöistä. Tietoturvakäytännöt ovat tärkeitä, jotta henkilötiedot, organisaation tiedot tai muut salassa pidettävät tiedot pysyvät suojassa. (Työsuojelu.)

## 2.2 Etätyön hyödyt ja haitat

Kun tarkastellaan etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin, on huomioitava sen hyödyt ja haitat. Etätyön hyödyillä ja haitoilla on vaikutusta työntekijöiden kokemukseen etätyöstä, ja ne muokkaavat työympäristöä sekä kulttuuria monin tavoin. Kun työntekijä tekee töitä etänä, hänen ei tarvitse käyttää aikaa tai rahaa työmatkoihin. Tämä säästää polttoaine- ja matkakustannuksia ja säästää aikaa, jonka voi käyttää esimerkiksi urheiluun, itsensä kehittämiseen tai perheeseen. Etätyö voi mahdollistaa joustavammat työn järjestelyt ja yksityiselämän tarpeiden huomioimisen. Etätyö voi lisätä työn tehokkuutta, sillä häiriötekijöitä on vähemmän ja aikaansaamisen tunne motivoi työntekijää työssään. (Grace, Haavisto & Heiskanen 2020, 13–14.)

Etätyö laajentaa rekrytointimahdollisuuksia työnantajan näkökulmasta, sillä se mahdollistaa osaajien palkkaamisen niin Suomesta kuin kansainvälisestäkin. Työmahdollisuudet laajentuvat Suomen ulkopuolelle sekä ulkomailta Suomeen. Tämä edistää monimuotoisuutta työyhteisöihin. Etätyö mahdollistaa työn myös niille työnhakijoille, jotka eivät terveyden, elämäntilanteen, iän tai toimintarajoit-

teen takia voi työskennellä toimistossa tai tehdä esimerkiksi fyysistä työtä. Tällöin etätyö mahdollistaa työvoimaa myös laajemmin ja monimuotoisemmin.

(Grace, Haavisto & Heiskanen 2020, 15–16.)

Vaikka etätyöllä on useita etuja, se tuo mukanaan myös haasteita. Etätyön haittapuolena on työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, jonka seurauksena työpäivän jälkeen töistä irtautuminen voi olla haastavaa. Tämä ilmiö riippuu yksilöstä sekä työyhteisön toimintatavoista ja työkuulttuurista. Monissa etätyötä harjoittavissa yrityksissä työajat ovat joustavia, mikä voi hankaloittaa selkeiden rajojen vetämistä työn ja vapaa-ajan välille. Tällöin voi esiintyä pitkiä työpäiviä, ja pahimmillaan jopa ylikuormitusta sekä uupumista. Etätyössä ylityö on yleistä, koska työstä poistuminen ei ole yhtä selkeää tai konkreettista. Ylityön riski kasvaa, koska työstä irtautuminen voi olla haastavaa etätyössä. (Grace, Haavisto & Heiskanen 2020, 45–46.)

Etätyössä taukojen pitäminen ja työpisteeltä irtautuminen voi olla haastavaa. Lounas- ja kahvitauot saatetaan viettää työhuoneessa tai työpisteellä, mikä alentaa taukojen merkitystä. Tauot ovat tärkeitä osia työpäivästä, sillä ne mahdollistavat levon ja työstä irtautumisen. Lounas- ja kahvitaukojen viettäminen muualla kuin työpisteellä olisi suositeltavaa etätyössä.

Työpisteen fyysinen ympäristö voi vaikeuttaa työrauhan saavuttamista. Työtä saatetaan tehdä tilassa, jossa työrauhaa ei saavuteta. Työrauhaan vaikuttavat usein myös samassa taloudessa asuvat henkilöt sekä ympärillä olevat houkuttimet. Näitä houkuttumia ovat esimerkiksi siivoaminen tai muut kotona olevat keskeneräiset tehtävät. Työrauhan lisäksi työergonomia on tärkeää etätyössä. Ergonomiset työvälineet ovat tärkeitä, jotta voidaan välttää pysyviä vammoja ja kipuja. (Choudhury, 2020.)

Etätyön yksi haasteista on satunnaisen ja spontaanin vuorovaikutuksen puute. Nämä asiat helpottavat nopean tiedon jakamista ja yhteistä ongelmanratkaisua. Toimistoympäristössä ajatusten vaihtaminen tapahtuu usein matalammalla kynnyksellä. Etätyössä kynnys kysyä apua saattaa kasvaa, mikä voi johtaa siihen,

että ongelmia pyritään ratkaisemaan ensin itsenäisesti. itsenäisesti asioiden selvittäminen vie enemmän aikaa. Toimistoympäristössä asioista keskustelu ja mentorointi ovat helpompaa ja spontaanimpaa. Etätyössä yritykset ovat pyrkineet ratkaisemaan tätä ongelmaa luomalla kattavaa dokumentaatiota, joka toimii yrityksen toimintojen ja tietojen keskuksena. Työntekijöitä rohkaistaan lisäämään dokumentaatioon uusia aiheita, ongelmanratkaisuja ja muuta sisältöä. (Choudhury, 2020.)

### 2.3 Etätyön johtaminen

Työnteko on muuttunut yhä enemmän etätyöhön, jonka seurauksena johtamisen tavat ovat muuttuneet. Hyvä johtajuus näkyy henkilöstön työhyvinvoinnissa sekä tuloksellisuudessa. Etäjohtaminen tarkoittaa työntekijöiden johtamista, jotka työskentelevät etänä, hybridimallilla, liikkuvassa työssä tai ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä. Etätyön johtaminen usein tapahtuu niin, ettei työnantaja näe fyysisesti kasvokkain työntekijöitä päivittäin, viikoittain, kuukausittain tai jopa vuosittain. Etäjohtaminen vaatii ihmisten johtamistaitoa ja kattavia viestintä- ja tietoteknologisia taitoja. Etätyön johtaminen on eritelty perinteisestä johtamisesta, sillä se vaatii erilaisia toimintamalleja. Toimintamallit mukautuvat jokaisen yrityksen ja sen henkilöstön mukaan. Etäjohtamisessa kiinnitetään huomiota etenkin työntekijöihin luottamisessa, avoimuudessa, viestinnässä ja selkeissä toimintatavoissa. (Vilkman 2016, 14–16.) Etätyön johtamisen tärkeä osa on työntekijöihin luottaminen. Työnantaja voi näyttää luottamustaan esimerkiksi antamalla työntekijöille mahdollisuuden suunnitella ja tehdä työtä itsenäisesti. Työnantajan luottamus ja sen näyttäminen työntekijöille luo työtyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta. (Grace, Haavisto & Heiskanen 2020.)

Etätyön johtamisessa on tärkeää, että työnantaja asettaa työntekijöilleen selkeät odotukset ja tavoitteet. Odotuksien ja tavoitteiden avulla työntekijät voivat suunnitella työskentelytapansa. Stressiä ja epä tietoisuutta etätyössä aiheuttavat epäselvyydet koskien odotuksia ja tavoitteita. Etätyön johtamiseen kuuluu työntekijälle asetettujen odotusten ja tavoitteiden seuraaminen ja tunnustuksien an-

taminen. Tunnustukset voi olla esimerkiksi sitä, että työntekijä saa suullista palautetta, bonuksia tai mahdollisuuksia kehittyä uralla. Palkitseminen ja tunnustus työstä lisää sitoutumista sekä parantaa työtyytyväisyyttä. (Työterveyslaitos.)

Hyvä yhteistyö työnantajan ja työntekijän välillä edellyttää työyhteisössä luottamusta, arvostusta ja avoimuutta. Yhteistyötä helpottaa se, että toimintatavat ovat kaikilla tiedossa ja ne ovat selkeitä. Arvostusta, avoimuutta ja luottamusta kehitetään monipaikkaisessa työyhteisössä suunnittelemalla esihenkilön johdolla yhteiset toimintatavat. Keskustelu yhteisistä toimintatavoista ehkäisee niiden väärinymmärtämisen ja työntekijöille syntyy yhteinen käsitys siitä, mitä toimintatavoilla tarkoitetaan. Yhteistyöllä sovitut toimintatavat sitouttavat ja tiivistävät työyhteisöä. (Vilkman 2016, 37–39.)

Etätyön johtamisessa työaikojen joustavuus sitouttaa työntekijöitä. Joustava työaika antaa työntekijöille mahdollisuuden sovittaa työnsä yhteen muun elämän kanssa. Joustavat työajat parantavat työhyvinvointia sekä työtyytyväisyyttä. Joustavuus voi myös aiheuttaa ylikuormitusta. Työnantajan tulee seurata työntekijöiden työkuormaa. Työntekijöiden työmäärää ja kuormittumista voi seurata säännöllisten keskustelujen avulla. Lisäksi esihenkilö voi tarkastella työntekijän tehtäviä, niiden edistymistä ja määräaikoja. Työntekijän hyvinvoinnin seuranta on tärkeää etenkin etätyössä, jossa työ ja vapaa-aika voi sekoittua keskenään. (Grace, Haavisto & Heiskanen 2020, 70–73.)

Hyvä esihenkilö arvostaa työntekijöitään. Arvostuksen näyttäminen ja osoittaminen työntekijälle on tärkeää. Hajautetusti työskentelevät työntekijät voivat kokea saavansa liian vähän tukea työyhteisöltä ja johdolta. Etenkin jos työpaikalla osa henkilöstöstä työskentelee työpaikan toimistolla ja on päivittäin tekemisissä esihenkilön kanssa. Tuen saaminen etätyössä on tärkeää, koska tällöin työntekijä tuntee, että hänen työpanostaan arvostetaan. Arvostus näkyy arjessa pieninä tekoina. Se ilmenee esimerkiksi siinä, miten kuuntelemme toisia, miten kohtaamme toiset, miten läsnä olemme keskusteluissa ja miten kunnioitamme toisia. Arvostuksen näyttäminen on tärkeää ja se vähentää kuormittavuuden tunteuksia sekä tyytymättömyyttä erilaisissa tilanteissa. (Vilkman 2016, 32–33.)

### 3 Työhyvinvointi

#### 3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa. Lisäksi sitä, että työtä tehdään terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työtä saa tehdä hyvin johdettussa, palkitsevassa ja elämänhallintaa tukevassa ympäristössä. Työhyvinvointi on työntekijän henkilökohtaista hyvinvointia ja koko työyhteisön yhteistä hyvinvointia. (Kehusmaa 2011, 14.) Työhyvinvointi muodostuu siis useista tekijöistä kuten henkilöstöön, työhön, työympäristöön ja organisaation tukeen liittyvistä asioista. Työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpitäminen vaatii johdonmukaista toimintaa kaikilla organisaation tasoilla. (Työterveyslaitos 2024.)

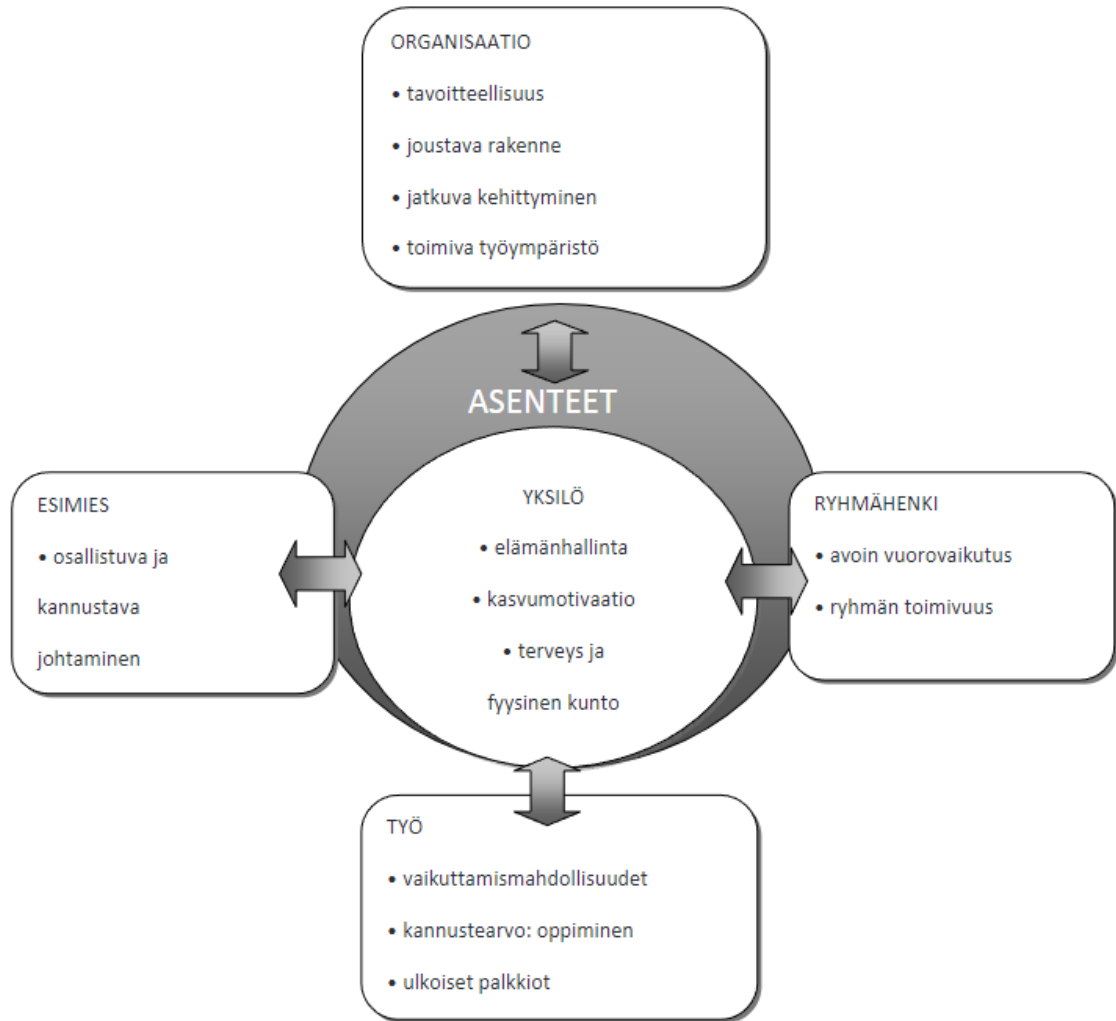
Työhyvinvoinnin ennaltaehkäisy ja työn olosuhteiden kehittäminen on tärkeää. Se on tärkeää, koska usein työhyvinvoinnin tarkastelussa painotetaan olemassa oleviin ongelmakohtiin ja yritetään keksiä korjaavia toimenpiteitä. Ennaltaehkäisyllä tämä vältettäisiin. Hyvinvoiva työntekijä pystyy työskentelemään tehokkaasti ja vaikuttamaan osaltaan organisaation tavoitteiden saavuttamiseen. (Työterveyslaitos 2024.) Työntekijällä on kuitenkin oltava työn edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä työhön liittyviä asenteita ja arvoja hyvään työstä suoriutumiseen (Ojala & Ahonen 2003, 31).

Työhyvinvoinnissa yhdistyvät työn fyysiset ja psyykkiset vaatimukset. Lisäksi työntekijän omat voimavarat ja hyvinvointi. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä kokee resurssiensa riittävän työn asettamiin vaatimuksiin. Fyysinen hyvinvointi viittaa työntekijän kehon terveyttä ja toimintakykyä tukeviin tekijöihin, kuten ergonomisiin työvälineisiin, turvallisiin työolosuhteisiin ja työn fyysiseen kuormitukseen sopiviin työjärjestelyihin. Se sisältää myös tauot, liikunnan ja työn fyysisten rasitusten hallinnan. Psyykinen hyvinvointi tarkoittaa työntekijän henkistä hyvinvointia ja jaksamista työssä. Siihen kuuluvat työn hallinnan tunne, työn mie-

lekkyys, stressinhallinta, sekä mahdollisuus palautumiseen. Psykkistä hyvinvointia tukee työyhteisön tuki, hyvä johtaminen ja työkuormituksen taso. (Työterveyslaitos 2024.)

### 3.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työyhteisön hyvinvointia tukevat asiat ovat työturvallisuustoiminta, työterveyshuolto, liikunta, työympäristön viihtyvyys ja virkistystoiminta. Lisäksi tärkeitä työhyvinvointia tukevia asioita ovat työprosessit, työvälineet ja tietoverkostot. Hyvällä johtamisella ja esihenkilötyöllä on suuri vaikutus siihen, että työhyvinvointiresursseja käytetään ihmisten tukemiseen oikein. Hyvä johto tekee oikeita työhyvinvointia tukevia valintoja. (Ojala & Ahonen 2003, 33–34.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin tekijät (Kehusmaa 2011, 15).

Työhyvinvointi koostuu useista eri tekijöistä ja osa-alueista, jotka vaikuttavat työntekijöiden terveyteen, motivaatioon ja työtyytyväisyyteen. Kuvan 1 mallin mukaan työhyvinvoinnin keskiössä ovat asenteet, jotka heijastuvat yksilön, työn, ryhmähengen, esihenkilön ja organisaation osa-alueisiin. Yksilötasolla korostuvat elämänhallinta, kasvumotivaatio sekä fyysinen ja henkinen hyvinvointi. Työntekijän kokemus työn merkityksellisyydestä ja palkitsevuudesta vaikuttaa suoraan työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös mahdollisuus oppimiseen ja vaikuttamiseen työyhteisössä. (Kehusmaa 2011, 14–15.)

Ryhmähenki perustuu avoimeen vuorovaikutukseen ja ryhmän toimivuuteen, kun taas esihenkilötyössä korostuvat osallistuva ja kannustava johtaminen. Organisaatiotasolla tärkeää ovat tavoitteellisuus, joustava rakenne, jatkuva kehittyminen ja toimiva työympäristö. Nämä kaikki tekijät luovat pohjan työhyvinvoinnille ja antaa mahdollisuuden kokea onnistumisia ja työn iloa. Työhyvinvointi vaatii kokonaisvaltaista lähestymistä, jossa otetaan huomioon yksilöiden, ryhmien ja organisaation tarpeet ja voimavarat. (Kehusmaa 2011, 14–15.)

## **4 Yhteisöllisyys työelämässä**

### **4.1 Yhteisöllisyys osana työhyvinvointia**

Yhteisöllisyys tarkoittaa työntekijöiden välistä yhteenkuuluvuuden tunnetta, vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Nämä asiat tukevat työhyvinvointia ja organisaation tavoitteiden saavuttamista. Yhteisöllisessä työpaikassa työntekijät kokevat, että heidän roolinsa organisaatiossa on merkityksellinen, heitä arvostetaan ja he luottavat toisiinsa. Yhteisöllisyydessä tärkeää ovat hyvä työilmapiiri, avoin viestintä sekä työntekijöiden ja johdon välinen tuki. Organisaation arvot toimivat yhteisöllisyyden perustana. Kun työntekijän ja organisaation arvot kohtaavat ja koetaan omakseen ne toteutuvat arjessa ja vahvistaa yhteisöllisyyttä. Organisaation yhteisöllisyys ja arvojen toteutuminen vaikuttavat positiivisesti työilmapiiriin, organisaation menestykseen ja työntekijöiden hyvinvointiin. (Mäkikangas & Sjöblom 2021.)

Mielekkääseen ja sujuvaan työhön vaikuttaa se, miten henkilö kokee oman roolin työyhteisössä. Lisäksi se, että oman työn sisältöön ja sujuvuuteen sekä työyhteisön toimintaan voi vaikuttaa. Tukea antava työyhteisö on tärkeä osa yhteisöllisyyttä. Tukea antavassa työyhteisössä jokaisen työpanoksen merkitys ymmärretään ja organisaatiossa hyödynnetään monipuolisesti työntekijöiden asiantuntemusta. Oppiminen ja uudistuminen toteutuvat yhteisten kokemusten ja panoksien kautta. Yhteisöllisyyteen liitännäinen asia on organisaatiokulttuuri. Organisaatiokulttuuri on työpaikan arvojen, normien ja käytösmallien kokonaisuus. Organisaatiokulttuuri ohjaa työntekijöiden vuorovaikutusta ja toimintaa.

Yhteisöllinen johtamistapa ja esihenkilötyö on osallistavaa. Se korostaa jaettua vastuuta, luottamusta, arvostusta, kykyä nähdä kokonaisuuksia ja yhteistä tekemistä. (Kehusmaa 2011, 113–119.)

#### 4.2 Yhteisöllisyys etätyössä

Yhteisöllisyyden käytänteet vaihtelevat työyhteisön mukaan. Yhteisöllisyyden merkityksellisyys ja tärkeys on yksilökohtaista. Hajautuneissa ja monipaikkaisissa työyhteisöissä yhteisöllisyyden rakentaminen voi olla haastavaa, koska kaikki eivät työskentele samassa paikassa. Etätyössä yhteisöllisyyttä lisääviä toimintatapoja ovat esimerkiksi yhteiset etäpalaverit ja virtuaaliset kahvihetket. Kuva 2 viittaa yhteisöllisyyttä tukeviin tekijöihin etätyötä tekevissä työyhteisöissä. (Työturvallisuuskeskus.)



Kuva 2. Yhteisöllisyyden, osaamisen ja työssä suoriutumisen tuki (Työturvallisuuskeskus).

Etätyössä ryhmään kuulumisen ja yhteenkuuluvuuden tunteen ylläpitäminen on haastavaa, ja se vaatii johdolta erityistä huomiota ja tukea. Esihenkilön on ylläpidettävä avoimuutta, luottamuksellista ilmapiiriä ja yhteenkuuluvuuden tunteen kasvattamista ja vahventamista. (Hytönen & Maunula & Suomala 2023, 19–21.)

Etätyöntekijät saattavat kokea jäävänsä paitsi työpaikalla käytävistä keskusteluista ja yhteisöstä. Tästä syystä etätyöntekijöille työyhteisön jäseniin tutustuminen voi olla hankalampaa. (Choudhury, 2020.)

## 5 Selvityksen menetelmät ja lähtökohdat

### 5.1 Selvityksen tausta

Opinnäytetyön aiheena on etätyön vaikutus työhyvinvointiin Yrityksessä X, joten haastateltaviksi valikoitui etätyötä tekevät Yrityksen X työntekijät. Yritys X on valinnut pysyä anonyymina, minkä vuoksi haastateltavien tarkempaa työkuva ei voida avata yksityiskohtaisemmin. Kaikki haastateltavat työskentelevät samassa yrityksessä työntekijän roolissa ja heidän työtehtävänsä ovat keskenään suhteellisen samankaltaisia. Työnkuvalla ei ollut vaikutusta haastateltavien valintaan tai heidän haastatteluihinsa. Kaikki haastateltavat työskentelevät joko täysin etänä tai hybridimallin mukaisesti, mikä mahdollistaa etätyön vaikutusten tarkastelun laaja-alaisesti ja eri näkökulmista.

Selvitys toteutettiin teemahaastatteluilla, koska se todettiin tehokkaimmaksi, tarkimmaksi ja luotettavimmaksi menetelmäksi tähän selvitykseen. Menetelmäksi valikoitui teemahaastattelu, koska pystyttiin pyytämään esitettyihin mielipiteisiin perusteluja ja lisäkysymyksiä voi kysyä tarpeen mukaan. Tämä auttaa tarkempien ja syvempien vastauksien saamista.

Tämän selvityksen toteutuksessa on huomioitu eettiset näkökohdat, jotka liittyvät selvityksen suunnitteluun, aineiston keruuseen ja sen hallintaan. Ennen tutkimusaineiston keruun aloittamista on varmistettu tarvittavat luvat ja suostumukset haastatelluilta työntekijöiltä. Aineisto on kerätty kuudelta Yritys X työskentelevältä työntekijältä yksilöteemahaastatteluilla. Haastatteluihin valikoitui kuusi henkilöä, sillä kuudennen haasteltavan jälkeen useisiin kysymyksiin saatiin samoja vastauksia, eikä lisähaastatteluja katsottu tarpeelliseksi.

Haastatteluista kerätty aineisto litteroitiin nauhalta tekstiksi, jotta se on helpommin analysoitavissa ja hyödynnettävissä. Litterointi tarkoittaa sitä, että haastattelujen nauhoitteet kuunnellaan tarkasti ja kirjoitetaan sanatarkasti tai tiivistetysti tekstimuotoon (Hirsijärvi & Hurme 2008, 138). Litteroinnissa on tärkeää, että prosessi suoritetaan johdonmukaisesti ja selkeästi, jotta aineiston merkitys ja koko potentiaali säilyy. Huolellinen litterointi varmistaa, että selvityksen analyysi perustuu tarkkaan, laadukkaaseen ja luotettavaan aineistoon.

## 5.2 Selvityksen aineisto ja haastatteluiden toteutus

Selvityksen aineisto kerättiin vuoden 2024 toukokuussa. Aineisto kerättiin täysin anonymisti, eikä vastaajilta kerätty mitään henkilötietoja. Haastattelut toteutettiin etänä TEAMS alustan välityksellä videopuheluin ja ne nauhoitettiin. Ainoastaan opinnäytetyöntekijällä on pääsy aineistoon ja aineisto tuhotaan asianmukaisesti ja välittömästi opinnäytetyön valmistuttua. Kaikilta haastateltavilta kysyttiin ennakkoon lupa haastattelun nauhoittamiseen. Haastateltaville lähetettiin saatekirje, jossa kerrottiin selvityksen aihe ja tavoitteet. Lisäksi mainittiin, että selvitykseen osallistuminen on vapaaehtoista ja aineisto käsitellään luottamuksellisesti ja anonymisti. Saatekirjeessä kerrottiin, miten aineisto kerätään, kauan haastattelu kestää sekä missä ja miten haastattelu toteutetaan. Lisäksi haastateltavalle kerrottiin, miten kerätty aineisto säilytetään ja se tuhotaan selvityksen valmistumisen jälkeen välittömästi.

Haastattelurunko rakentui teoreettiseen viitekehykseen, joka muodostui aiempien tutkimusten, kirjallisuuden sekä työhyvinvointiin ja etätööhön liittyvien keskeisten käsitteiden pohjalta. Tavoitteena oli varmistaa, että haastattelukysymykset käsittelevät selvityksen kannalta olennaisia asioita. Lisäksi tavoitteena oli, että kysymykset tukivat tutkimuskysymyksiin vastaamista mahdollisimman kattavasti. Haastattelurunkoa laatiessani perehdyin aikaisempiin selvityksiin, joissa käsiteltiin etätöön vaikutuksia työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Näistä selvityksistä nousi esiin keskeisiä asioita, jotka huomioitiin haastattelurunkoa laadittaessa.

Haastattelut oli jaettu neljään eri teemaan. Teemat olivat etätyö, työhyvinvointi, yhteisöllisyys etätyössä ja työhyvinvoinnin kehittäminen. Jokaisen teeman alla oli noin 8–9 kysymystä. Kysymykset ohjasivat keskustelua ja auttoivat syventämään haastatteluita. Eri haastatteluissa kysymysten määrä saattoi vaihdella, sillä teemahaastattelussa keskustelu ei mene suunnitellun rungon mukaan ja haastateltava saattavat vastata useampaan kysymykseen kerrallaan. Lisäksi haastattelijalla voi herätä lisäkysymyksiä keskustelun aikana. Työhyvinvoinnin kehittämisen teeman alla oli kolme kysymystä ja ne keskittyivät erityisesti parannuskeinoihin, käytännön toimenpiteisiin ja kehitysideoihin. Teemahaastattelussa haastattelukysymysten järjestys saattaa muuttua eri haastateltavien kohdalla, jotta keskustelu etenee luontevasti ja tuo esiin monipuolisia näkökulmia. Haastattelu elää tilanteen mukaan, mutta selkeästi määritellyt teemat varmistavat kaikkien oleellisten aiheiden käsittely.

## **6 Selvityksen tulokset**

### **6.1 Haastateltujen kokemuksia etätyöskentelystä**

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyön keskeisiä tutkimustuloksia. Tulokset on jaoteltu teemoittain. Jokaisessa luvussa tarkastellaan eri teemoja etätyön vaikutuksista. Ensimmäiseksi käsitellään haastateltavien kokemuksia etätyöstä. Tämän jälkeen käsitellään haastateltavien kokemuksia työhyvinvoinnista, yhteisöllisyydestä ja viimeiseksi työhyvinvoinnin kehittämisestä Yrityksessä X.

Haastattelun ensimmäinen teema käsitteli etätyötä ja haastatelluille esiteltiin aiheesta noin yhdeksän kysymystä. Aluksi haastatelluilta kysyttiin, kuinka kauan he ovat tehneet etätyötä Yrityksessä X ja työskentelevätkö he täysin etänä vai hybridimallilla. Haastatteluihin osallistuneet työntekijät ovat työskennelleet keskimäärin 1,5–2,5 vuotta Yrityksessä X. Valtaosa haastatelluista työskentelee täysin etänä. Kaksi haastateltua käy toimistolla noin 5–15 kertaa vuodessa.

Haastattelussa kysyttiin etätöön hyödyistä ja haitoista. Haastatelluiden kokemukset etätöystä jakautuvat hyötyihin ja haasteisiin. Etätöön hyötyinä korostuivat joustavuus ja ajan säästäminen arjessa. Useat haastatellut mainitsivat, että työmatkojen puuttuminen vapauttaa aikaa harrastuksille, perheelle ja levolle. Lisäksi yksi haastatelluista totesi, että kotona työskentely mahdollisti paremman mahdollisuuden huolehtia eläimistä, jotta eläimet ei joudu olemaan pitkiä ajanjaksoja yksin. Useamman haastatellun mukaan etätöön joustavuus antoi liikkumavaraa kesken työpäivän esimerkiksi hammaslääkärikäynneille, auton katsastukseen viemiselle ja muille asioille. Monet haastatellut kokivat, että joustava työaika ja matkustamisen vähentyminen lisäsivät heidän työhyvinvointiaan ja mahdollisti paremman työn ja vapaa-ajan tasapainon.

Haasteena etätöössä nousi esiin yksinäisyys ja vuorovaikutuksen puute, jotka voivat heikentää työssä jaksamista ja motivaatiota. Erityisesti ilmi nousivat spontaanin ideoinnin ja tiedonvaihdon vähäisyys etätöössä, mikä voi vaikuttaa tiimityöskentelyn tehokkuuteen ja innovatiivisuuteen. Useampi haastateltu koki, että työyhteisön sosiaaliset kontaktit vähenevät etätöössä, mikä voi lisätä eristäytymistä. Lisäksi haastatellut olivat sitä mieltä, että kodista tulisi poistua päivän aikana esimerkiksi ulkoilun tai muun aktiviteetin merkeissä, jotta työstä irtautuu ja päivän rytmi pysyy selkeämpänä.

Haastattelussa kysyttiin, onko etätööllä vaikutusta stressiin tai sen määrään. Stressin vaikutus työhyvinvointiin etätöössä vaihteli yksilöllisesti. Useammat haastatellut kokivat, että etätö ei lisää stressiä työssä. Kuitenkin todettiin, että pitkäaikainen yksin työskentely voi aiheuttaa ajoittaista kuormitusta. Työnteon joustavuus etätöössä, kuten mahdollisuus lähteä kävelylle kesken työpäivän, koettiin stressiä lievittäväksi tekijäksi. Yksi haastatelluista korosti, että toimistotyössä aikataulutuksen tarve on stressaavampaa kuin etätöössä. Hän mainitsi, että kokee toimistolla työskennellessä työmatkojen aikataulutuksen, palaverien sekä lounastaukojen aikataulutuksen haastavammaksi kuin etätöössä. Yksi haastatelluista mainitsi etätöön joustavuuden ja yksin työskentelyn haittana sen, että kaikista työtehtävistä ja niiden aikatauluista pitää huolehtia itsenäisesti.

Etätyön mahdollistama työnteon sijainnin joustavuus koettiin tärkeäksi hyvinvoinnin kannalta. Haastatelluilta kysyttiin ovatko he hyödyntäneet etätyön joustavuutta myös työnteon sijainnin suhteen. Useampi haastateltu oli työskennellyt joko mökillä tai ulkomailla. Tätä pidettiin merkittävänä etätyön etuna, sillä ympäristön vaihtaminen toi virkistystä arkeen ja auttoi ylläpitämään työmotivaatiota. Mahdollisuus vaihtaa työnteon sijaintia lisäsi työn mielekkyyttä ja sitoutumista. Yksi vastaajista totesi, että ulkomailla etätyöskentely on hänen tulevaisuuden haaveensa. Tietoisuus siitä, että tällainen mahdollisuus on olemassa lisäsi merkittävästi hänen motivaatitansa ja innostusta työtä kohtaan.

## 6.2 Haastateltujen kokemuksia työhyvinvoinnista etätyössä

Seuraavana teemana haastattelussa oli työhyvinvointi etätyössä. Haastateltavilta kysyttiin noin seitsemän kysymystä tästä teemasta. Haastattelussa kartoitettiin työhyvinvointia etätyössä useista näkökulmista kuten työn määrän hallinnasta, työn ja vapaa-ajan tasapainosta, sekä keinoista ylläpitää hyvinvointia etätyössä. Kokemukset olivat pääasiassa positiivisia, mutta myös haasteita nousi esiin.

Haastateltavilta kysyttiin työn määrästä ja kuormittavuudesta etätyössä. Työn määrä ja kuormittavuus koettiin yleisesti sopiviksi. Suurin osa vastaajista arvioi, että työn määrä on pääsääntöisesti tasapainossa oman jaksamisen kanssa, vaikka työn määrä vaihtelee vuoden aikana projektien mukaan. Joinakin ajanjaksoina työtä saattaa olla paljon ja toisinaan liian vähän. Tutkittavien mukaan työ määrä pääosin pysyi hallittavana. Haastatellut kokivat myös, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa työn määrään. He kokivat, että avoin keskustelu ja kommunikaatio esihenkilölle työn määrästä auttaa tilannetta ja se ratkaistaan asianmukaisesti. Haastateltaville oli tärkeää, että ylitöihin ei ole pakotetta ja työtehtävät voidaan tarvittaessa jakaa uudelleen.

Työn ja vapaa-ajan tasapainon ylläpitäminen etätyössä nousi kysymykseksi haastatteluissa. Työn ja vapaa-ajan vietto samoissa tiloissa koettiin haastavana asiana. Kuitenkin ajatuksen tasolla työasiat pystytään jättämään työajalle. Yksi

haastateltavista kokee, että viikonlopun alkaminen ei tunnu samalla tavalla erityiseltä etätyössä, kun fyysistä siirtymistä pois työympäristöstä ei tapahdu. Silti useimmat haastatellut kokivat pääsevänsä hyvin irti työasioista vapaa-ajallaan, myös viikonloppuisin.

Haastattelussa kysyttiin, pystyykö etätyössä pitämään riittävästi taukoja vai pitävätkö haastateltavat tauot esimerkiksi työpisteellä. Taukojen pitäminen ja työkentelyrytmi vaihteli haastateltavien välillä. Osa piti säännöllisiä taukoja ja siirtyi työpisteeltä kokonaan pois, kun taas toiset pitivät lounastauon palaverin aikana. Lounastauot suurimmalla osalla haastateltavista pidettiin usein erillään työstä, mutta muut tauot saattoivat jäädä vähäisemmäksi. Useat haastatellut mainitsivat, että jaloittelee pienimmillä tauoillaan tai lähtee pienelle kävelylle, koska koko työpäivä kuluu istuessa.

Haastateltavilta kysyttiin etätyön vaikutuksia hyvinvointiin ja työn tehokkuuteen. Vastaukset olivat pääosin positiivisia. Useat hyödynsivät työmatkasta säästetyn ajan liikuntaan, nukkumiseen tai muihin vapaa-ajan aktiviteetteihin. Nämä asiat lisäsivät haastateltavien mukaan työhyvinvointia ja mahdollisti paremman tasapainon omassa elämässä. Työteho koettiin kotona paremmaksi. Haastateltujen mukaan työhön keskittyminen on helpompaa yksin kotona ilman häiriötekijöitä. Häiriötekijöiksi haastatellut kokivat esimerkiksi toimistolla olevat muut kollegat.

Haastattelussa kysyttiin, miten haastateltava itse ylläpitävät omaa työhyvinvointiaan etätyössä. Vastaukset sisälsivät säännöllisten taukojen pitämisen, ulkoilun, liikunnan, hyvän unen ja työn ja vapaa-ajan selkeän erottamisen. Moni vastaajista korosti rutiinien ja harrastusten merkitystä. Lisäksi vastauksista usealta nousi esiin hyvin varusteltu ja ergonominen työtila ja työvälineet. Yksi vastaajista mainitsi päivittäisen meditoinnin ja läheisten kanssa vietetyn ajan tärkeyden osana hyvinvoinnin ylläpitämistä.

### 6.3 Haastateltujen kokemuksia yhteisöllisyydestä etätyössä

Haastattelun kolmantena teemana oli yhteisöllisyys etätyössä. Haastattelussa nousi ilmi positiivisia ja negatiivisia puolia koskien yhteisöllisyyttä etätyössä.

Tästä teemasta heiltä kysyttiin noin seitsemän kysymystä. Heiltä kysyttiin, millainen heidän kokemuksensa yhteisöllisyydestä on etätyössä. Vastaukset vaihtelivat vastaajien välillä. Useat haastatellut kokivat olevansa osa työyhteisöä ja pystyvänsä kommunikoimaan tehokkaasti tiiminsä kanssa. Erityisesti TEAMS alustalla käytävien viestien ja etäpalaverien avulla. Kuitenkin syvemmän yhteyden muodostaminen kollegoihin jäi useilta vajaaksi. Muutamat vastaajat kokivat vuorovaikutuksen muiden työntekijöiden kanssa keskittyvän pääosin työhön, eikä epävirallista kanssakäymistä tapahtunut juuri lainkaan. Tämä lisäsi yksinäisyyden tunnetta etenkin silloin, kun työskentely on pääasiassa itsenäistä.

Osalle haastatelluista muutaman kerran vuodessa järjestetyt tiimipäivät ja satunnaiset tapaamiset toimistolla olivat riittäviä ylläpitämään yhteenkuuluvuuden tunnetta. Osa koki tarvitsevänsä enemmän yhteistä tekemistä ja tapahtumia lisätäkseen yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yksi vastaajista koki, että hyvällä, isommalla ja hyvin varustellulla toimistotilalla houkuteltaisiin enemmän hybridimallilla työskenteleviä työntekijöitä tulemaan toimistolle ja tätä kautta yhteisöllisyyden kasvavan. Yksi haastattelun kysymyksistä koski yhteisöllisyyden merkitystä etätyössä. Kaikille haastatelluille tämä ei ollut yhtä tärkeää. Osa piti yhteisöllisyyttä merkittävänä, koska työ on suuri osa elämää. Toiset haastatelluista kokivat yhteisöllisyyden etätyössä vähemmän merkitykselliseksi. Heille tärkeintä on työtehtävien ja vuorovaikutuksen sujuvuus.

Haastattelussa kysyttiin, kokeeko työntekijät saavansa tarpeeksi tukea ja palautetta esihenkilöltä. Haastateltavien mukaan vuorovaikutus koettiin toimivaksi, mutta sen rajoitteet huomattiin selvästi. TEAMS:in avulla viestintä sujui tehokkaasti ja esihenkilöltä sai suurimman osan mielestä hyvin tukea sekä palautetta. Useat haastatellut mainitsivat saavansa palautetta säännöllisesti, mikä auttoi heitä tuntemaan itsensä arvostetuiksi ja tärkeäksi osaksi työyhteisöä. Haastatellut toivoivat saavansa rakentavaa palautetta enemmän. Haastattelussa kysyttiin asioita, jotka vaikuttavat työssä viihtymiseen etätyössä. Useimmilla haastateltavilla työssä viihtymiseen liittyi mielekkäät työtehtävät, itsenäisyys ja joustavuus. Joustavat työajat ja itsenäinen työskentely vaikuttivat viihtyvyyteen positiivisesti

sen takia, koska työntekijät saavat vapaasti toteuttaa työtehtävänsä ilman tarkkaa jatkuvaa valvontaa.

Haastattelussa kysyttiin millaiseksi työntekijät kokevat työyhteisön ilmapiirin etätyössä. Suurin osa työntekijöistä koki työyhteisön ilmapiirin olevan hyvällä tasolla. Haastatellut kokivat työyhteisön ilmapiirin hyväksi, avoimeksi ja keskusteleväksi. Yksi vastaajista toivoi muutosta parempaan työyhteisön ilmapiiriin jo aikaisemmin mainituilla yhteisillä tapahtumilla, tilaisuuksilla ja paremmin varustetulla toimistolla, jossa kävisi enemmän henkilökuntaa. haastatellut kokivat työyhteisön ilmapiirin hyväksi, avoimeksi ja keskusteleväksi.

#### 6.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen Yrityksessä X

Haastattelussa kysyttiin työhyvinvoinnin kehittämisestä etätyössä Yrityksessä X. Haastattelut antoivat tietoa siitä, miten työhyvinvointia voidaan kehittää yrityksessä, vaikka vastauksia aiheeseen liittyen tuli suhteellisen suppeasti. Kuitenkin haastatteluissa nousi esii kehityskohteita ja parannusehdotuksia, jotka voivat auttaa lisäämään työntekijöiden hyvinvointia ja työssä viihtymistä.

Ensimmäinen haastatteluista noussut työhyvinvoinnin kehityskohta etätyössä koski palautteen ja tuen lisäämistä. Vaikka suurin osa haastateltavista koki saavansa esihenkilöltä tarpeeksi palautetta, rakentavan ja jatkuvan palautteen merkitys korostui monissa haastatteluissa. Haastateltavien kehitysideoita olivat järjestää säännöllisiä palautekeskusteluja, jotka sisältävät positiivista ja rakentavaa palautetta. Lisäksi ehdotuksena oli palautteenannon mahdollistaminen myös työntekijöiden välillä esimerkiksi tiimipalavereiden tai tiimiharjoitusten muodossa.

Monet haastatellut mainitsivat joustavuuden olevan yksi tärkeimmistä työhyvinvointia tukevista tekijöistä. He toivoivat, että joustavien työaikojen ja itsenäinen työ säilyy sellaisenaan jatkossakin. Useamman haastateltavan mukaan työ määrä oli pääsääntöisesti sopiva, mutta sen vaihtelut saattavat aiheuttaa kuorimitusta. Haastatteluissa tuli ilmi, että työkuorman taseus ja säännöllisyys parantaisi työhyvinvointia etätyössä.

Yhdellä haastateltavista tuli kehitysideaksi työntekijöiden osallistaminen yrityksen päätöksiin ja tapahtumiin. Hänen kehitysideansa oli, että johto ottaisi työntekijöiden ideoita huomioon koskien päätöksiä, joita he tekevät. Hän sanoi, että usein osakkaita tai vain johtoa kuunnellaan, mutta työntekijöiden kuunteleminen voisi olla hyvä ja virkistävä idea. Samalla työntekijät kokisivat, että heitä arvostetaan ja heidän mielipiteitänsä halutaan kuulla.

## **7 Selvityksen tulosten analysointi**

### **7.1 Etätyön hyödyt ja haitat**

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin Yrityksessä X. Selvityksen tuloksista havaittiin, miten etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin Yrityksessä X. Opinnäytetyön analyysissä tarkasteltiin neljää pääteemaan, jotka olivat etätyö, työhyvinvointi ja yhteisöllisyys. Tämän analyysin avulla pyrittiin tarkastelemaan selvityksen tuloksista esille nousevia asioita tarkemmin.

Opinnäytetyön haastattelut aloitettiin etätyön teemalla. Haastattelussa kysyttiin, kuinka kauan etätyötä on tehty ja etätyön työskentelymallia. Lisäksi kysyttiin työrauhasta, etätyön vaikutuksesta stressiin, ja etätyön hyödyistä ja haasteista. Selvityksessä korostui se, että etätyö on työntekijän näkökulmasta joustavaa ja työhyvinvointia edistävää. Valtaosa haastatelluista koki joustavat työajat ja matkustamisen vähentymisen positiivisina tekijöinä. Nämä tekijät tukivat työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Tuloksien perusteella voidaan todeta, että etätyöllä on positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Yksi merkittävimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on työn ja työaikojen joustavuus.

Lisäksi työntekijät kokivat sijainnista riippumattoman työnteon, kuten työskentelyn mökillä tai ulkomailla motivoivaksi ja sitouttavaksi tekijäksi. Tulosten perusteella tämä parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja lisää vapautta, sillä työnteon paikan pystyy mukauttamaan työntekijän elämäntilanteeseen sopivaksi.

Etätyössä on erilaisia haasteita, joilla on vaikutusta Yrityksen X työntekijöiden työhyvinvointiin. Seuraavaksi analysoidaan selvityksen tuloksista esiin nousseita etätyön haasteita. Etätyöhön liittyvät haasteet ja negatiiviset vaikutukset työhyvinvointiin ovat pääosin sosiaalisen vuorovaikutuksen puutteellisuus ja yksinäisyyden tunne. Erityisesti spontaani ideointi ja tiedonvaihto koettiin hankalaksi ja puutteelliseksi etätyössä. Etätyö ja tiedonvaihto voivat vaikuttaa innovointiin ja henkilökohtaisten suhteiden luomiseen.

Osa haastatteluun osallistuneista koki joustavuuden haastavaksi etätyössä, koska työntekijän täytyy itse olla vastuussa omasta työstä ja sen aikatauluttamisesta. Kokonaisvaltainen vastuu työtehtävien hoitamisesta koettiin stressaavaksi. Itseohjautuvuuden vaatimukset korostavat työn suunnitelmallisuuden merkitystä etätyössä. Kaikille työntekijöille tämä ei ole yhtä helppoa. Siksi se saattaa johtaa työn kuormitukseen. Lisäksi pitkäaikainen yksintyöskentely saattoi lisätä kuormitusta osalle haastatelluista, mutta useimmat haastatellut kokivat stressin hallittavana.

Selvityksen tuloksista voidaan todeta, että etätyöllä on negatiivisiakin vaikutuksia työhyvinvointiin. Lisäksi tulosten perusteella etätyö vaikuttaa eri tavoin erilaisiin työntekijöihin. Esimerkiksi osalle haastatelluista joustava työaika etätyössä on stressaavampaa kuin osalle. Joten etätyön vaikutukset työhyvinvointiin korostuvat ja näkyvät toisella henkilöllä eri tasoisesti kuin toisella.

## 7.2 Työhyvinvointi etätyössä

Toisena teemana haastatteluissa oli työhyvinvointi etätyössä. Selvityksestä saatiin tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä etätyössä. Haastatteluissa kysyttiin työmäärästä ja hallinnasta, työn ja vapaa-ajan erottamisesta sekä työskentelyn rytmittämisestä. Lisäksi kysyttiin taukojen pitämisestä ja työhyvinvoinnin ylläpitämisen keinoista.

Opinnäytetyön selvityksen tulosten perusteella voidaan todeta, että etätyöllä on vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin eri näkökulmista. Haastatellut kokivat työn määrän pääsääntöisesti sopivaksi ja hallittavaksi etätyössä. Työntekijöiden työ määrä vaihteli projektien ja erilaisten työjaksojen aikana. Vaihtelu työmäärässä koettiin osittain kuormittavaksi. Haastatellut kokivat työmäärän epätasapainon ajoittain haastavana. Työntekijöiden kuormitus ei ole tasaista, vaan se vaihtelee kiireellisten ja rauhallisimpien ajanjaksojen mukaan. Haastatellut kokivat, että avoin kommunikaatio työmäärästä esihenkilön kanssa auttaa työmäärien epätasapainoisessa tilanteessa. Mahdollisuus vaikuttaa työn määrään ja joustava työn uudelleenjärjestely koettiin parantavan työhyvinvointia etätyössä. Lisäksi haastatellut mainitsi, että Yritys X:n johto ei vaadi tai oletta työntekijöiden tekemän ylitöitä. Haastattelujen mukaan tämä käytäntö luo turvallisuuden tunnetta ja edistää tasapainon säilyttämistä.

Useimmat haastatellut kokivat pystyvänsä erottelemaan työn ja vapaa-ajan hyvin. Kodin ja työn yhdistäminen samoihin tiloihin lisäsi tarvetta erillisille rutiineille ja tietoiseen irrottautumiseen työasioista. Moni kuitenkin koki onnistuvansa tekemään työt työaikana ja rentoutumaan vapaa-ajallaan miettimättä työasioita. Yksi haastateltavista mainitsikin, että työnantajan tulee huolehtia työntekijän työhyvinvoinnista, mutta lopulta työntekijällä on vastuu omasta työhyvinvoinnistaan. Hän myös lisäsi, että jokaisen pitäisi löytää ne itselleen sopivat ratkaisut erilaisten etätyön ja hyvinvoinnin haasteiden tullessa. Se, mikä sopii yhdelle, ei sovi toiselle.

Opinnäytetyön selvityksen aikana haastatelluilta kysyttiin taukojen pitämisestä ja oman työn rytmittämisestä etätyössä. Tauottaminen ja työn rytmittäminen osoittautuivat tärkeäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Haastatellut mainitsivat, että tauot ja työn rytmittäminen vaikuttavat merkittävästi työssä jaksamiseen. Työnantajan vastuulla on mahdollistaa työntekijälle riittävien taukojen pitäminen. Yrityksessä X tästä on huolehdittu ja työntekijät pystyvät pitää taukonsa, mutta se on yksilöstä kiinni, miten tauot päätetään viettää. Haastatteluiden perusteella työntekijöiden oli helppo irtautua työpisteeltä ja pois työasioista

esimerkiksi lounaan ajaksi. Osa päätti itse pitää jotkin tauot työasioiden äärellä. Työn tauottaminen etätyössä on tärkeä osa hyvinvointia ja työssä jaksamista.

Haastatellut hyödynsivät monipuolisesti erilaisia keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Hyvinvoinnin perustana olivat terveelliset elintavat, kuten säännöllinen liikunta, riittävä uni ja itselle mieluista vapaa-ajan aktiviteetit. Hyvin varusteltu työympäristö nousi esiin tärkeänä tekijänä etätyön onnistumisessa.

### 7.3 Yhteisöllisyys etätyössä

Yhteisöllisyyden kokemukset vaihtelivat vastaajien kesken, mikä korostaa yksilöllisten tarpeiden ja odotusten eroavaisuutta. Suurin osa koki olevansa osa työyhteisöä ja piti TEAMS alustaa tehokkaana viestintävälineenä, mutta epävirallisen vuorovaikutuksen puute nousi esiin keskeisenä haasteena. Tämä epävirallinen vuorovaikutus, kuten keskustelut, joissa ei puhuta työasioista vaan muista asioista nähtiin tärkeänä elementtinä, koska se syventää kollegoiden välistä sosiaalista suhdetta ja yhteenkuuluvuutta. Spontaanien keskustelujen puuttuminen heikensi yhteisöllisyyden kokemusta erityisesti niille, joille kollegoiden kanssa käytävä vuorovaikutus koetaan merkittävänä hyvinvoinnin lähteenä. Useampien vastaajien mukaan TEAMS ja etäpalaverit tarjosivat kuitenkin riittävät puitteet viralliselle viestinnälle ja työn koordinoinnille.

Opinnäytetyön selvityksen tulosten perustella voidaan todeta, että etätyö vaikuttaa Yrityksen X yhteisöllisyyteen ja yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Yhteisöllisyys oli tulosten mukaan osalle haastateltavista tärkeämpää kuin toisille. Lisäksi työntekijät kokevat kuuluvansa työyhteisöön. Yhteisöllisyyden vahvistamiseksi tarvitaan työnantajalta ratkaisuja, jotka huomioivat yksilöiden ja tiimien erilaiset tarpeet.

Opinnäytetyön haastatteluun osallistuneet työntekijät mainitsivat, että he saavat esihenkilöiltä tukea ja palautetta. Haastatellut kokivat, että esihenkilöiden tuki ja palautteenanto on tärkeä osa etätyön arkea. Useimmat haastatteluun osallistuneet olivat sitä mieltä, että he saavat säännöllisesti palautetta työstään. Raken-

tavan ja jatkuvan palautteen merkitys korostui selvityksessä, sillä sen koettiin lisäävän työn merkityksellisyyttä ja motivaatiota. Haastatellut siis kokivat, että avoin viestintä toimii etätyössä.

## 8 Päätäntö

### 8.1 Opinnäytetyön yhteenveto

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin Yrityksessä X ja löytää ratkaisuja, jotka tukevat työntekijöiden hyvinvointia ja edistävät tehokasta työskentelyä. Tämän selvityksen avulla kartoitettiin työntekijöiden kokemuksia etätyöstä, sen haasteita ja hyötyjä sekä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä Yrityksessä X. Haastatteluiden perusteella saatiin arvokasta tietoa työyhteisön nykytilasta ja mahdollisista Yrityksen X kehityskohdista. Selvityksessä vastattiin tutkimuskysymyksiin ja päästiin tavoitteisiin.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

1. Millaisia hyvinvointiin liittyviä haasteita ja hyötyjä etätyö on tuonut?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin etätyössä?

Selvityksen aineiston analyysi ja tulokset osoittivat, että etätyö tarjoaa positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Etätyön hyötyinä korostuivat työaikojen joustavuus, työrauhan lisääntyminen ja mahdollisuus parempaan työhön ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Keskeisiksi haasteiksi nousivat sosiaalisen vuorovaikutuksen väheneminen, spontaanien keskusteluiden puuttuminen ja työympäristön sekä kodin fyysisen rajan sekoittuminen.

Työhyvinvointiin vaikuttaviksi keskeisiksi tekijöiksi tunnistettiin selkeää työn organisointi, toimiva viestintä, esihenkilöiden tuki, mahdollisuus vaikuttaa ja joustavuus. Tulokset osoittivat, että työhyvinvointia voidaan parantaa panostamalla

virtuaaliseen yhteisöllisyyteen, vuorovaikutuksen lisäämiseen ja työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden huomioimiseen.

Selvityksen avulla haluttiin löytää keinoja, joilla työnantaja voi tukea etätyöntekijöiden hyvinvointia. Selvityksen tulokset antavat Yritykselle X tietoa siitä, miten etätyöskentelyä voidaan kehittää tukemaan henkilöstön hyvinvointia. Lisäksi voidaan kehittää strategioita ja käytäntöjä, jotka vahvistavat työntekijöiden työkykyä ja luovat hyvinvoivan työympäristön. Näitä käytäntöjä voisi olla esimerkiksi selvityksen aineistosta havaittuja kehitysideoita. Lisäksi Yrityksen X käytäntöihin voisi miettiä yhteisöllisyyden ylläpitämisen keinoja.

Selvityksestä työnantaja saa tietoa työntekijöiden hyvinvoinnin nykytilasta. Työnantaja saa selvityksen tietojen perusteella mahdollisuuden tukea sekä kehittää heidän työhyvinvointiaan entisestään. Lisäksi työnantaja saa tietoa, miten etätyö vaikuttaa Yrityksen X työntekijöiden hyvinvointiin. Selvityksen tuloksia voivat hyödyntää myös muut organisaatiot, jotka haluavat mahdollisesti kehittää etätyökäytäntöjään ja vahvistaa työhyvinvointia etätyössä.

Lopuksi voidaan todeta, että selvityksen tavoitteena oli tunnistaa ja löytää etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin Yrityksessä X sekä vastata tutkimuskysymyksiin. Opinnäytetyössä päästiin tavoitteisiin. Opinnäytetyön aineiston analyysin ja tulosten perusteella voidaan todeta, että etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin löydettiin monipuolisesti. Yrityksen X työntekijät voivat hyvin työssään. Selvityksessä tarkasteltiin positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia sekä kehitettäviä osa-alueita tunnistettiin. Opinnäytetyön aineiston analyysin avulla saavutettiin monipuolinen käsitys etätyön vaikutuksista. Lisäksi pystyttiin vastaamaan tutkimuskysymyksiin.

## 8.2 Opinnäytetyön luotettavuuden arviointi

Teemahaastattelujen reliabiliteettia ja luotettavuutta pyrittiin varmistamaan käyttämällä ennalta määriteltyä haastattelurunkopohjaa, jonka avulla kaikki haastattelut käsittelivät samoja teemoja. Reliaabeliudella tarkoitetaan sitä, että saa-

daan sama tulos kahdella tutkimuskerralla tutkittaessa samaa henkilöä (Hirsijärvi & Hurme 2008, 186). Tutkimuksen kohderyhmän edustajia haastateltiin samankaltaisissa olosuhteissa. Haastatteluaineisto analysoitiin systemaattisesti, jotta tulokset olisivat johdonmukaisia. Haastattelut jatkuivat, kunnes aineistosta alkoi ilmetä toistoa, mikä vahvisti tulosten kattavuutta. Haastatteluista kerätty aineisto avattiin nauhalta tekstiksi. Selvityksessä huolehdittiin, ettei haastateltuja tai Yritys X:ää voitu tunnistaa.

Validiteetti tarkoittaa selvityksen pätevyyttä eli sitä, kuinka hyvin selvitys mittaa tai tarkastelee juuri sitä ilmiötä, jota sen on tarkoitus tutkia. Laadullisessa selvityksessä validiteetti liittyy erityisesti tutkimusprosessin huolellisuuteen, aineiston luotettavuuteen ja tulkintojen osuvuuteen. Sisällöllisellä validiteetilla varmistetaan, että selvityksessä käytetyt kysymykset ja menetelmät tavoittavat tutkittavan ilmiön. Tämä edellyttää huolellista taustatyötä. Tutkijan tekemät tulokset aineistosta ovat johdonmukaisia, perusteltuja ja uskottavia. (Tietoarkisto.)

Aineiston analysoinnissa on pyritty varmistamaan opinnäytetyöntekijän puolueettomuus. Tässä selvityksessä analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysiä, joka mahdollisti systemaattisen ja johdonmukaisen aineiston käsittelyn. Puolueettomuuden varmistamiseksi analyysin tuloksin keskityttiin haastattelujen esittämiin näkemyksiin. Lisäksi haastattelujen litterointi tehtiin sanastarkasti, jotta analyysiin ei pääse opinnäytetyön tekijän mahdollisia väärintulkintoja tai omia painotuksia. Analyysin aikana on varmistettu, että kaikki haastatteluiden tulokset on käsitelty tasapuolisesti.

Opinnäytetyön haastatteluaineistosta ilmeni, että haastatellut olivat eri mieltä muun muassa etätyön vaikutukset yhteisöllisyyteen. Osan haastatelluista mielestä yhteisöllisyys oli hyvällä tasolla ja osan mielestä ei. Ristiriitaiset vastaukset on huomioitu analyysissa siten, että ne esitettiin erillisinä näkökulmina, eikä yksittäistä mielipidettä ole yleistetty koko tutkittavaan joukkoon. Tämä lisää tulosten monipuolisuutta ja läpinäkyvyyttä.

### 8.3 Jatkotutkimusehdotuksia

Tämän selvityksen tulokset havainnollistivat etätyön negatiivisia ja positiivisia vaikutuksia työhyvinvoinnille. Lisäksi kehityskohteita ilmeni, joita voitaisiin tarkastella tulevissa selvityksissä. Yksi mahdollinen jatkotutkimusaihe voi olla virtuaalisen yhteisöllisyyden kehittäminen ja sen vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin etätyössä. Tämä opinnäytetyö osoitti, että sosiaalisen vuorovaikutuksen väheneminen on merkittävä haaste etätyössä. Olisi hyödyllistä tutkia tarkemmin, millaiset käytännöt ja työkalut voisivat edistää yhteisöllisyyttä etäympäristössä.

Toinen mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe voisi olla esihenkilötyön vaikutus etätyöntekijöiden työhyvinvointiin. Tässä opinnäytetyössä todettiin, että esihenkilöiden tuki ja yrityksen X viestintä edistivät työyhteisön hyvinvointia. Aihetta voitaisiin tarkastella syvällisemmin esimerkiksi vertailemalla erilaisia johtamiskäytäntöjä etätyössä ja niiden vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin.

Kolmantena jatkotutkimusehdotuksena olisi tämän opinnäytetyön aiheen laajentaminen eri toimialoille. Tässä opinnäytetyössä keskityttiin vain yhteen yritykseen ja sen henkilöstöön, mutta olisi mielenkiintoista laajentaa tarkastelua eri toimialoille ja vertailla etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin eri yritysten henkilöstön kesken. Näin voitaisiin vertailla, miten etätyö vaikuttaa työhyvinvointiin eri organisaatioissa ja millaisia ratkaisuja niissä on kehitetty etätyön haasteiden hallintaan.

## Lähteet

Alanko, Tommi & Mattila-Holappa, Pauliina & Monni, Tiina-Mari & Perttula, Pia & Ruohomäki, Virpi & Toppinen-Tanner, Salla & Tuomivaara, Seppo 2020. Etätyö koronapandemian hallitsemisessa sekä vaikutukset työhyvinvointiin ja töiden sujumiseen. Viitattu 10.4.2024.

Choudhury, Prithwiraj 2020. Our work-from-anywhere future. <https://hbr.org/2020/11/our-work-from-anywhere-future/>. Viitattu 24.7.2024.

Grace, Paul & Haavisto, Laura & Heiskanen Sakari 2020. Etätyökirja: Suunnittele, sovi, tee. Helsinki: Aula & Co. Viitattu 29.5.2024.

Hirsjärvi, Sirkka. & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. Viitattu 13.1.2025.

Hytönen, Kaisa & Maunula, Sini & Suomala, Jyrki 2023. Päätöksenteon ilmiöt etätyön johtamisessa. Vantaa, Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.5.2024.

Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 8.1.2025.

Kogan, Nataly 2023. Harvard business review. 6 science-backed ways to improve your well-being at work. <https://hbr.org/2023/07/6-science-backed-ways-to-improve-your-well-being-at-work/>. Viitattu 15.4.2024.

Kuisma, Juha & Sauri, Pekka 2021. Etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu. Viitattu 17.5.2024.

Mäkikangas, Anne & Kirsi, Sjöblom 2021. Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan verkkolehti. Rappeuttiko etätyö yhteisöllisyyden. <https://www.tuni.fi/alustalehti/2021/05/26/rappeuttiko-etatyo-yhteisollisyyden/>. Viitattu 25.2.2025.

Mönkkönen, Kaarina ja Roos, Satu 2023. Työyhteisötaidot digiajassa. Gaudeamus, Helsinki. Viitattu 10.4.2024.

Otala, Leena Maija & Ahonen, Guy 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY. Viitattu 9.1.2025.

Parker, Sharon K & Keller, Anita & Knight, Caroline 2021. Remote managers are having trust issues. [file:///C:/Users/Asus/Downloads/Remote%20Managers%20Are%20Having%20Trust%20Issues%20\(1\).pdf/](file:///C:/Users/Asus/Downloads/Remote%20Managers%20Are%20Having%20Trust%20Issues%20(1).pdf/). Viitattu 28.5.2024.

Ranki, Sinimaaria 2023. Työterveyslaitos. Työelämän muutosnäkömät. file:///C:/Users/Asus/Downloads/TTL\_Help-katsaus\_v4.pdf/. Viitattu 15.4.2024.

Tietoarkisto. Mittaaminen: Mittarin luotettavuus. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/mittaaminen/luotettavuus/>. Viitattu 17.2.2025.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf/](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf/). Ensimmäinen painos, Helsinki. Viitattu 17.2.2025.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2024. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 17.5.2024.

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>. Viitattu 5.2.2025.

Työterveyslaitos. Etätöön johtaminen. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyokyvyn-tukeminen-etatyossa-opas-organisaatioille/etatyon-johtaminen>. Viitattu 26.6.2024.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>. Viitattu 10.1.2025.

Työterveyslaitos. Palaute on työelämän pienin suuri asia. <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia/> Viitattu 16.1.2025.

Työterveyslaitos. Keinoja työn muokkaukseen. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/mieli-ja-tyon-muokkaus/miten-muokata-tyota/keinoja-tyon-muokkaukseen>. Viitattu 16.1.2025.

Työturvallisuuskeskus. Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. <https://ttk.fi/julkaisu/etajohtaminen-ja-virtuaalinen-vuorovaikutus-tyoyhteisossa/#Et%C3%A4johtaminen>. Viitattu 10.1.2025.

Työsuojelu. Etätö. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo/> Viitattu 17.5.2024.

Vilkman, Ulla 2016. Etäjohtaminen: Tulosta joustavalla työllä. Helsinki: Talentum Pro. Viitattu 10.7.2024.

World health organization and international labour organization 2021. Healthy and safe telework. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_836250.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@lab_admin/documents/publication/wcms_836250.pdf). Viitattu 11.4.2025.

## Käytetty tekoäly

Tämän opinnäytetyön rakenteen hahmotteluun sekä tiedonhaun ja englanninkielisen tiivistelmän luonnostelun tukena on käytetty OpenAI:n ChatGPT 4.5-kielimallia.

OpenAI. (2025). ChatGPT 4.5. <https://chatgpt.com>

Opinnäytetyöntekijä on tarkistanut ja muokannut työkalun laatimaa sisältöä ja ottaa vastuun työn sisällöstä.

## Haastattelukysymykset

### Etätyö

- 1 Kuinka kauan olet tehnyt etätyötä Yrityksessä X?
- 2 Työskenteletkö hybridimallilla vai täysin etänä?
- 3 Huomaatko eroja työhyvinvoinnissa etätyössä verrattuna toimistolla työskentelyyn?
- 4 Mitkä koet etätyön ongelmakohdiksi?
- 5 Mitkä koet etätyön hyödyiksi?
- 6 Millainen työrauha sinulla on etätyössä?
- 7 Millaisia kokemuksia yleisesti etätyöstä?
- 8 Onko etätyö lisännyt tai vähentänyt stressiä työssä?
- 9 Onko etätyö mahdollistanut kohdallasi ulkomailla tai muualla, kun kotona työskentelyn ja onko se vaikuttanut hyvinvointiisi?

### Yleinen työhyvinvointi

- 10 Mitä mieltä olet työn määrästä ja sen kuormittavuudesta etätyössä?
- 11 Koetko, että sinulla on mahdollisuus vaikuttaa työn määrään etätyössä?
- 12 Kuinka erotat työn ja vapaa-ajan etätyössä?
- 13 Pystytkö pitämään työpäivän aikana riittävästi taukoja etätyössä?
- 14 Onko etätyö vaikuttanut työtehoosi tai -tuloksiisi?
- 15 Hyödynnätkö etätyöpäivinä säästyvän työmatkoista säästyvän ajan esimerkiksi liikkumiseen tai työhyvinvointiva muuhun?
- 16 Miten/millä keinoilla pidät yllä työhyvinvointiasi työskennellessäsi etätyössä?

17 Millaiseksi koet työhyvinvointiasi?

### **Sosiaalinen työhyvinvointi/yhteisöllisyys**

18 Millaiseksi koet yhteisöllisyyden etätyössä?

19 Koetko yhteisöllisyyden merkittäväksi etätyössä?

20 Tunnetko, että olet osa työyhteisöä?

21 Koetko saavasi tarpeeksi tukea ja palautetta esihenkilöiltäsi etätyössä?

22 Minkälainen vaikutus etätyöllä on ollut työssä viihtymiseen?

23 Mitkä ovat ne tekijät, jotka ovat vaikuttaneet työssä viihtyvyyteen?

24 Miten vuorovaikutus työyhteisössä on toiminut etätyössä?

25 Millaiseksi koet työyhteisön ilmapiirin?

### **Työhyvinvoinnin kehittäminen**

26 Mitkä ovat mielestäsi tehokkaimmat keinot, joilla työnantaja on tukenut työhyvinvointiasi?

27 Miten työhyvinvointia voisi mielestäsi kehittää etätyössä?

28 Millaisia tukipalveluita tai resursseja kaipaisit lisää työhyvinvointiasi tukemiseksi etätyössä?