



## **Stressinhallinta ja palautuminen etätyössä – käytännön opas jak-** **samisen tueksi**

Jenni Kallioniemi

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Opinnäytetyö

2025

## Tiivistelmä

<b>Tekijä</b> Jenni Kallioniemi
<b>Tutkinto</b> Tradenomi
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Stressinhallinta ja palautuminen etätyössä – käytännön opas jaksamisen tueksi
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 44 + 19
<p>Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli luoda stressinhallinnan ja palautumisen opas etätyöntekijöille. Etätyö on yleistynyt merkittävästi, ja se tarjoaa työntekijän arkeen joustavuutta, mutta samalla myös uusia haasteita stressinhallintaan ja palautumiseen. Oppaan tavoitteena on tukea työntekijöiden jaksamista jakamalla tietoa ja työkaluja stressinhallinnan ja palautumisen tukemiseksi. Opas on suunnattu erityisesti tietotyötä tekeville nuorille ja aloitteleville etätyöntekijöille.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperustassa käsitellään kolmea pääteemaa, jotka ovat työhyvinvointi ja etätyö, stressi ja sen hallinta sekä palautuminen. Tietoperustan ensimmäisessä luvussa on käsitelty työhyvinvoinnin merkitystä sekä etätyötä ja sen hyötyjä ja haasteita. Toisessa luvussa kerrotaan erilaisista stressitekijöistä, stressin vaikutuksista ja stressinhallinnan keinoista. Viimeisenä kolmannessa tietoperustan luvussa käsitellään palautumista sen vaikutusten, haasteiden ja palautumista tukevien keinojen kautta.</p> <p>Opinnäytetyön tuotos eli opas toteutettiin tietoperustan pohjalta. Oppaassa käsitellään samoja teemoja kuin tietoperustassa, mutta lisäksi oppaaseen liitettiin pohdintatehtäviä, esimerkkejä sekä havainnollistavia ja motivoivia osiota. Opas luotiin Canva-ohjelmalla. Oppaasta tehtiin aluksi ensimmäinen versio, josta pyydettiin palautetta kolmelta kohderyhmään kuulavalta henkilöltä. Saadun palautteen perusteella opas viimeisteltiin lopulliseen muotoonsa.</p> <p>Lopputuloksena syntyi 18-sivuinen opas, joka sisältää tietoa stressistä ja sen hallinnasta sekä palautumisen tärkeydestä visuaalisesti miellyttävässä muodossa. Lisäksi opas sisältää runsaasti konkreettisia esimerkkejä havainnollistamisen avuksi sekä tehtäviä, joiden avulla lukija voi sisäistää oppaan sisältöä paremmin. Opasta voidaan edelleen kehittää suuntaamalla se esimerkiksi tietylle toimialalle tai yritykselle.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin vuoden 2025 tammikuun ja toukokuun välisenä aikana.</p>
<b>Asiasanat</b> Stressinhallinta, palautuminen, etätyö, työhyvinvointi

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Opinnäytetyön tausta .....	1
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset .....	2
2	Työhyvinvointi etätyössä .....	4
2.1	Työhyvinvointi ja sen merkitys .....	4
2.2	Etätyö tietotyössä.....	5
2.3	Etätyön hyödyt ja haasteet työntekijän jaksamiselle .....	7
3	Stressi ja sen hallinta etätyössä .....	10
3.1	Stressin syyt ja vaikutukset hyvinvointiin .....	10
3.2	Hyödyllinen ja haitallinen stressi .....	12
3.3	Etätyön stressitekijät .....	13
3.4	Stressinhallinta.....	16
4	Etätyöntekijän palautuminen .....	20
4.1	Palautumisen vaikutukset hyvinvointiin.....	20
4.2	Etätyön haasteet palautumiselle .....	22
4.3	Palautumisen tukeminen etätyöpäivän aikana.....	24
4.4	Palautumisen edistäminen etätyöpäivän jälkeen .....	25
5	Oppaan tuottaminen.....	29
5.1	Lähtökohdat ja suunnittelu .....	29
5.2	Toteutus ja sisältö .....	30
5.3	Palautteen kerääminen ja viimeistely .....	34
6	Pohdinta .....	37
6.1	Oppaan arviointi ja kehittämissuhteet .....	37
6.2	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi .....	38
	Lähteet.....	41
	Liitteet .....	45
	Liite 1. Opas: Stressinhallinta ja palautuminen etätyössä .....	45

# 1 Johdanto

Koronapandemian myötä etätyö on yleistynyt merkittävästi ja edelleen etätöitä tehdään selvästi enemmän kuin ennen koronapandemiaa. Etätyötä tehdään myös aiempaa suurempi osuus työajasta. Etätyönteko on siis lisääntynyt, ja lisäksi yhä useammalle etätyötä tekeväle etänä työskentelystä on tullut työntöön pääasiallinen muoto. Vuonna 2023 18–67-vuotiaista työntekijöistä etätyötä teki 35 % ja 22 % kaikista palkansaajista teki etätyötä vähintään puolet työajasta. (Tilastokeskus 2024.) Etätyö on yleistynyt erityisesti tietotyötä tekevien keskuudessa, jossa työnteko onnistuu myös ilman fyysistä läsnäoloa. Tietotyötä tekevät muun muassa konsultit, ohjelmoijat, insinöörit, tutkijat, lääkärit ja asiantuntijat. (Airila 2022, 6, 25.)

## 1.1 Opinnäytetyön tausta

Koska etätyö on yleistynyt pandemian myötä ja jäänyt sen jälkeen pysyvästi osaksi työelämää, on tärkeää kiinnittää huomiota etätyön tuomiin haasteisiin ja löytää toimivia keinoja torjua näitä haasteita. Kiistämättä etätyö vaikuttaa sen erityispiirteidensä vuoksi työhyvinvointiin niin positiivisesti kuin negatiivisestikin. Etätyössä vastuuta siirtyy enemmän työntekijälle itselleen, mikä vaatii työntekijältä kykyä itsensä johtamiseen. Tässä yksi osa-alue on myös kyky hallita omaa stressiään ja palautumistaan. Työntekijän on myös hyvä ymmärtää miksi stressinhallinta ja palautuminen ovat tärkeitä ja millaisia vaikutuksia niillä on hyvinvoinnille.

Tiedon lisääminen stressinhallinnasta ja palautumisesta edistää sosiaalista vastuullisuutta tukeamalla työntekijöiden hyvinvointia ja ennaltaehkäisemällä kuormitusta, mikä on merkityksellistä myös työnantajan ja yhteiskunnan kannalta. Pitkittynyt työstressi voi esimerkiksi johtaa työuupumukseen, heikentyneeseen työstä suoriutumiseen, terveyden tilan heikentymiseen ja elämänlaadun heikentymiseen (Työterveyslaitos s.a). Ensimmäisestään työntekijän stressi vaikuttaa hänen omaan elämäänsä, ja sen vuoksi onkin tärkeää, että työntekijällä itsellään olisi työkaluja, joilla hän voisi stressiään ja palautumistaan hallita. Aihe on kuitenkin tärkeä myös työnantajan kannalta, sillä stressaantunut tai uupunut työntekijä ei usein pysty parhaimpaansa. Työuupumus voi myös johtaa pitkiin sairauslomiin tai muihin terveysongelmiin.

Kiinnostuin aiheesta oman kokemukseni perusteella, sillä suoritin suuntautumisharjoittelun yrityksessä, jossa etätyö oli arkipäivää. Omassa etätyöskentelyssäni huomasin, kuinka etätyö vaatii erityistä itsetuntemusta, jotta työskentely on sujuvaa ja energiaa jäisi myös vapaa-ajalle. Ajan kanssa löysin itselleni toimivia rutiineja ja toimintatapoja, joilla huomasin olevan merkittäviä vaikutuksia hyvinvoinnilleni. Olen edelleen kehittänyt näitä rutiineja ja toimintatapoja tätä opinnäytetyötä kirjoittaessani, sillä kirjoittaminen on tapahtunut pääosin kotoa käsin ja hyvin itsenäisesti. Koenkin siis, että etätyön sujuvuus niin, että hyvinvointi ja jaksaminen ei kärsi, ei ole itsestäänselvyys.

On olemassa useita tutkimuksia siitä, millaisia haittavaikutuksia etätyöllä on työntekijöiden hyvinvointiin ja muun muassa stressinhallintaan ja palautumiseen. Esimerkiksi If Vahinkovakuutus Oyj:n (2024) mukaan jopa yli puolet etätyötä tekevistä suomalaisista kokee pitkäkestoista ja haitallista stressiä. On siis selvää, että etätyöllä on myös negatiivisia vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin. Tämän vuoksi tässä opinnäytetyössä kehitetään käytännönläheinen opas etätyöntekijöille näiden vaikutusten hallintaan.

## 1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset

Opinnäytetyö toteutetaan toiminnallisena opinnäytetyönä, joka sisältää opinnäytetyöraportin sekä tuotoksen eli oppaan. Opinnäytetyön tavoitteena on luoda käytännönläheinen ja helposti omaksuttava opas, joka auttaa etätyöntekijöitä parantamaan hyvinvointiaan tarjoamalla tietoa ja keinoja stressinhallintaan ja palautumisen edistämiseen. Oppaassa on yhdistetty sekä stressinhallinnan että palautumisen teemat, jotta opas tukisi työntekijän hyvinvointia kokonaisvaltaisemmin. Opas on suunnattu nuorille etätyöntekijöille ja työntekijöille, jotka ovat aloittamassa etätyönteon, mutta sitä ei ole rajattu koskemaan tiettyä toimialaa tai yritystä. Koska stressinhallinnan ja palautumisen haasteet koskettavat kaikkia etätyöntekijöitä toimialasta riippumatta, työntekijät voivat löytää oppaasta omaan työhönsä ja arkeensa sovellettavia stressinhallinnan ja palautumisen keinoja, vaikka opas ei olisi suoraan heidän työhönsä tai toimialaansa suunnattu. Oppaan sisältö suunnitellaan niin, että se soveltuu monenlaisiin työympäristöihin ja erilaisiin elämäntilanteisiin. Tämän rajauksen avulla hyötyä voidaan luoda laajemmalle joukolle, ja siten opinnäytetyön merkitys kasvaa.

Opas keskittyy ainoastaan keinoihin, joilla työntekijä itse voi edesauttaa omaa stressinhallintaansa ja palautumistaan. Opinnäytetyöstä on siis rajattu pois se, millä tavoin työnantajat ja esimerkiksi esihenkilöt voivat tukea työntekijöiden stressinhallintaa ja palautumista. Tavoitteena on näin ollen luoda hyödyllinen opas, joka tarjoaa työntekijälle itselleen konkreettisia keinoja omaan stressinhallintaan ja tehokkaaseen palautumiseen visuaalisesti ja sisällöllisesti selkeässä muodossa. Oppaan kokonaisuuden toimivuutta pyritään varmistamaan pyytämällä oppaasta palautetta muutamalta kohderyhmään kuuluvalta henkilöltä opasta valmistellessa. Saadun palautteen avulla opasta vii-meistellään ja muokataan tavoitteita paremmin vastaavaksi. Palautteen avulla pyritään varmistamaan, että lopullinen tuotos on käyttäjystävällinen ja vastaa kohderyhmän tarpeita.

Opinnäytetyön tavoitteena on

- auttaa etätyöntekijöitä voimaan paremmin lisäämällä tietoa stressinhallinnasta ja palautumisesta
- esittää konkreettisia stressinhallintaa ja palautumista tukevia keinoja
- luoda ulkoasultaan ja sisällöltään selkeä ja visuaalinen opas.

Rajaukset:

- Oppaassa käsitellään työhyvinvointia ainoastaan stressinhallinnan ja palautumisen osalta.
- Oppaan kohderyhmänä ovat tietotyötä tekevät nuoret ja aloittelevat etätyöntekijät, jotka työskentelevät etänä kokoaikaisesti tai osittain.
- Opinnäytetyötä ei ole rajattu koskemaan tiettyä toimialaa tai yritystä, jotta hyötyä voitaisiin tuottaa laajemmin.

## 2 Työhyvinvointi etätyössä

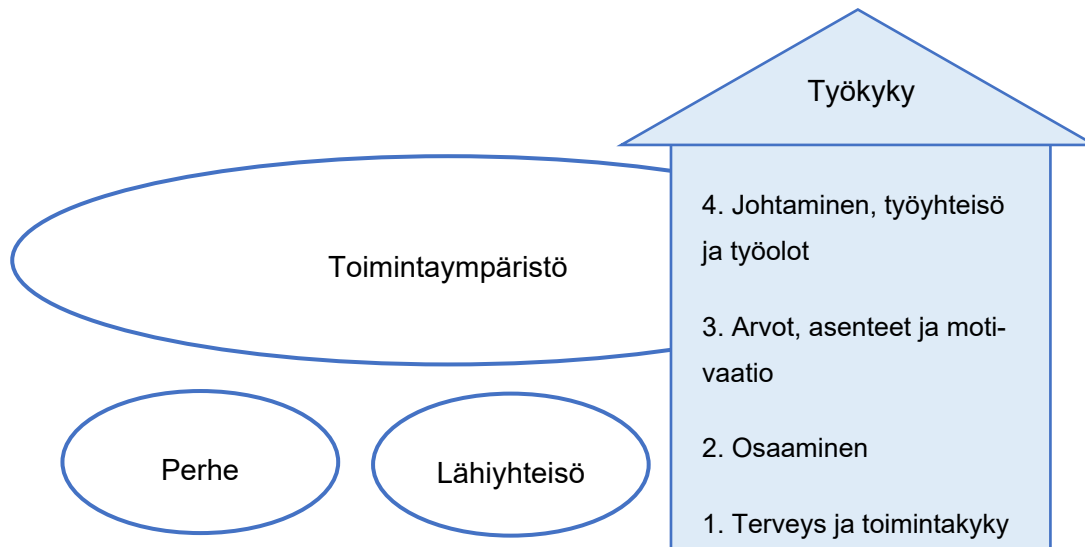
Työhyvinvointi etätyössä on noussut keskeiseksi teemaksi nykyajan digitalisoituneessa työelämässä. Seuraavaksi syvennytään työhyvinvoinnin käsitteeseen tarkemmin sekä sen merkitykseen niin työntekijälle kuin organisaatiolle. Tarkastellaan myös, mitä etätyön ja tietotyön käsitteet tarkoittavat ja miten työelämän viimeaikaiset muutokset ovat vaikuttaneet etätyöhön. Lisäksi tarkastellaan millaisia etuja ja toisaalta haasteita etätyön joustava ja itsenäinen työskentelytapa voi luoda.

### 2.1 Työhyvinvointi ja sen merkitys

Työhyvinvointi on turvallista, terveellistä ja tuottavaa työntekoa, jota johdetaan hyvin. Näin ollen työnteko tuntuu mielekkäältä ja merkitykselliseltä, mikä tukee elämän kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus ry s.a.) Sitä voidaan kuvailla myös fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kokonaisuudeksi, joka muodostuu useampien tekijöiden vaikutuksesta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024). Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat organisaatio, yksilö, yhteisö, työ sekä johtaminen (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä s.a). Tässä opinnäytetyössä keskitytään rajauksen mukaisesti yksilön näkökulmaan.

Työhyvinvoinnissa olennaista on, että työntekijän omat voimavarat sekä työympäristön tarjoamat voimavarat ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa. Liian korkeat vaatimukset suhteessa voimavaroihin voivat aiheuttaa stressiä ja siten heikentää työhyvinvointia ja terveyttä. Toisaalta riittävät voimavarat voivat edistää muun muassa työn imua, joka vahvistaa työntekijän omistautuneisuutta ja sitoutuneisuutta. (Manka & Manka 2023, 102–103.) Työhyvinvoinnin tutkimusryhmän (s.a.) mukaan työn imulla tarkoitetaan tilaa, jossa työntekijä on energisessä ja positiivisessa tunne-tilassa motivoitunut ja uppoutunut työhönsä. Työn imu on siis työhön liittyvää innostusta, jota kokeva työntekijä usein kokee työnsä mielekkääksi ja nautinnolliseksi (Työterveyslaitos s.a. a).

Myös työntekijän työkyky on sidoksissa mainittuihin voimavaroihin ja vaatimuksiin, joiden tasapaino voi luonnollisesti myös vaihdella ajan kuluessa (Työterveyslaitos s.a. b). Sen vuoksi olisi tärkeää, että työkyvyn perusta olisi kunnossa. Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä voidaan kuvata työkykytalo-mallin avulla (kuva 1). Työkykytalo kuvaa sitä, kuinka työkyky koostuu useammasta tekijästä ja pysyy eheänä, kun eri tekijät tukevat toisiaan. Perustana kaikelle on kuitenkin yksilön oma terveys, osaaminen ja motivaatio, vaikka yksilö ei olekaan ainoastaan yksin vastuussa omasta työkyvystään. Myös toimintaympäristö, lähipiiri, työ ja johtaminen vaikuttavat työkykyyn. (Työterveyslaitos s.a. b.)



Kuva 1. Työkykytalo (mukaillen Työterveyslaitos s.a. b)

Työhyvinvointi on siis laaja käsite, johon vaikuttavat monet eri tekijät, ja joka ilmenee monin eri tavoin. Myös sen vaikutukset ovat merkittäviä niin yksilölle kuin organisaatiollekin. Työhyvinvoinnin tutkimusryhmän mukaan, kun työntekijä voi hyvin hän on tuloksellisempi ja tuotteliaampi, sillä hän on motivoituneempi ja sitoutuneempi työtään kohtaan. Näin ollen työntekijä voi myös omalta osaltaan edistää muun työyhteisön työhyvinvointia esimerkiksi ilmapiirin myötä. Organisaatio hyötyy hyvinvoivista työntekijöistä tuloksellisuuden lisäksi myös pienempinä sairauspoissaolokustannuksina ja pienempänä vaihtuvuutena. Näiden lisäksi, kun organisaatio pitää hyvää huolta työntekijöiden hyvinvoinnista, se kehittää myös organisaation imagoa ja asiakaskokemusta. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä s.a.) Lisäksi työhyvinvointi tukee yksilön hyvinvointia myös vapaa-ajalla. Vaikka työ ja vapaa-aika olisi pääsääntöisesti hyvä pitää toisistaan erillään, niiden vaikutuksia toisiinsa ei voi täysin estää. Sen vuoksi on hyvä tiedostaa, että hyvinvointi työssä tukee elämänhallintaa ja hyvinvoinnista huolehtimista myös vapaa-ajalla. (Terveystalo 2021.)

## 2.2 Etätö tietotyössä

Merkittävä osa Suomen työllisistä tekee tietotyötä eli käsittelee tai tuottaa työkseen tietoa. Tietotyötä tehdään pääasiassa tieto- ja viestintäteknologian avulla. Siinä muun muassa vastaanotetaan tietoa, käsitellään tietoa sekä tuotetaan uutta tietoa. Tietotyötä tehdään siis monenlaisissa ammateissa, joissa ei pääsääntöisesti tehdä fyysistä työtä. (Airila 2022, 6.) Koska tietotyötä tehdään useissa eri ammateissa, on sille ominaisia piirteitä olemassa myös useampia. Tietotyö on harvemmin rutiininomaista. Sen sijaan se on usein itsenäistä, luovaa ja sisältää tietojen hallintaa sekä monimutkaisten asioiden parissa työskentelyä. (Aulankoski 2022, 7.) Tietotyö on työtä, jota on usein

mahdollisuus tehdä myös etätöinä, mikä tuo työhön joustavuutta ja itsenäisyyttä, mutta myös omat haasteensa.

Etätö on ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella, kuten esimerkiksi kotona tai mökillä. Olennaista sille ovat ajasta tai paikasta riippumattomat työjärjestelyt, joista on sovittu työnantajan kanssa. Etätö on siis sellaista työtä, jota voisi tehdä myös työpaikalla ja useimmiten sen mahdollistaa tietotekniikan käyttö. Etätöitä voi olla myös osittainen etätö. (Tilastokeskus s.a.) Osittaista etätöitä eli työtä, jota tehdään vaihtelevasti sekä etänä että varsinaisella työpaikalla, voidaan kutsua myös hybridityöksi. Sen tavoitteena on usein yhdistää etätöön sekä varsinaisella työpaikalla tehtävän lähityön hyvät puolet. Etätöissä olennaista on työntekijän, esihenkilön ja työnantajan välinen luottamus sekä yhteinen suunnittelu ja sopiminen eri käytännöistä. (Työterveyslaitos s.a. c.) Etätöihin ei ole erillistä lainsäädäntöä, vaan etätö järjestetään työsopimuslain, työaikalain sekä työturvallisuuslain säännösten mukaisesti (Digi- ja väestötietovirasto & Suomi.fi-verkkotoimitus 2025).

Suomessa etätöitä on tehty jo ennen koronapandemiaa, mutta koronapandemia lisäsi etätöitä käänteentekevästi. Ennen koronapandemiaa 22 % palkansaajista teki etätöitä syksyllä 2018, mutta tällöin heistä suuri osa on ollut ylempiä toimihenkilöitä tai korkea-asteen koulutuksen suorittaneita. Vuonna 2020 keväällä alkaneen pandemian aikana noin puolet Suomen palkansaajista teki etätöitä vähintään jossain vaiheessa. Keväällä 2021 etätöntyöntekijöiden osuus palkansaajista oli 41 %, ja joukossa oli vuotta 2018 enemmän alempia toimihenkilöitä ja toisen asteen koulutuksen suorittaneita. (Sutela & Pärnänen 2021, 40–41.) Vaikka koronapandemia on hellittänyt, on etätöntyöntekijöiden määrä pysynyt korkeana. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan 35 % 18–67-vuotiaista palkansaajista teki etätöitä myös vuonna 2023. (Tilastokeskus 2024.)

Etätöön on mahdollistanut erityisesti työelämän digitalisaatio, mutta pandemian aikana otettu digiloikka etätöihin siirryttäessä on myös itsessään kiihdyttänyt digitalisaatiota. Digitalisaatiolla, kuten tekoälyn ja robotiikan kehittymisellä, on varmasti monia vaikutuksia tulevaisuuden työelämään ja työntekoon. Tämä kehitys edellyttää työntekijältä jatkuvaa osaamisen kehittämistä. (Ranki 2023, 14.) Kun teknologian kehitys korvaa yksinkertaisimpia tehtäviä, tietotyön määrä lisääntyy ja tietotyöntekijöiltä vaaditaan entistä enemmän päätöksenteko- ja ongelmanratkaisukykyä. Tietotyö kuitenkin kuormittaa työntekijää usein tavalla, joka esihenkilön, työnantajan sekä itse työntekijän olisi hyvä tunnistaa. Esimerkiksi tietotulva, kiire, jatkuvat keskeytykset sekä työn monimutkaisuus kuormittavat tietotyössä. (Airila 2022, 5.)

Viimeisten vuosien kriisit, kuten koronapandemia ja vuonna 2022 alkanut sota Ukrainassa, ovat ravistelleet taloutta ja muuttaneet sen suuntaa epävakaaaksi. Arvaamattomuuden keskellä yhä useampi organisaatio ja työntekijä joutuu kamppailemaan yllättävien muutosten keskellä myös

tulevaisuudessa. Tämän vuoksi työntekijöiltä vaaditaan muutosvalmiutta, mutta muutosten keskellä on nähtävissä viitteitä myös lisääntyneestä kiireestä ja aikapaineesta. Lisääntynyt kiireen ja epävarmuuden kokemus työssä taas lisää stressin ja uupumuksen kokemuksia. (Manka & Manka 2023, 23, 38.) Myös eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen mukaan työelämän muutos haastaa suomalaisia, ja työn kuormittavuuden, työmäärän sekä kiireen nähdään jatkossakin kasvavan. Muutoksessa nähdään kuitenkin myös hyvää. Uusien asioiden oppimisen ja ratkaisujen löytämisen sekä työn merkityksellisyyden tunteen lisääntymisen koetaan toimivan työn voimavaratekijöinä tulevaisuudessa. (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2020.)

Etätyö on siis vakiintunut osaksi suomalaista työelämää digitalisaation ja pandemian myötä, ja koska jopa kolmasosa suomalaisista työntekijöistä tekee etätyötä, on sen merkitys huomattava. Työtä mullistaneet ja tulevaisuudessa mullistavat tekijät vaativat sekä organisaatiolta että työntekijältä sopeutumista, mikä voi olla kuormittavaa. Koska etätyö itsessään voi luoda omia haasteita työnteolle, tarkastellaan niitä seuraavaksi tarkemmin. Haasteiden lisäksi etätyöllä on kuitenkin myös monia etuja, joita joustava työskentelytapa mahdollistaa. Seuraavaksi tarkastellaan tarkemmin näitä hyötyjä ja haasteita sekä niiden vaikutuksia työntekijöiden hyvinvoinnille ja jaksamiselle.

### **2.3 Etätyön hyödyt ja haasteet työntekijän jaksamiselle**

If Vahinkovakuutus Oyj:n toteuttaman tutkimuksen mukaan lähes 60 prosenttia etätyötä tekevästä suomalaisista kokee hybridityön parantaneen omaa terveydentilaa (If Vahinkovakuutus Oyj 2024). Etätyön yksi merkittävimmistä hyödyistä työntekijälle on sen mahdollistama joustavuus, jota se tarjoaa työn ja työpäivän jaksottamiseen. Näin ollen työntekijällä on mahdollisuus joustavammin mukauttaa työntekoaan omaan elämään sopivaksi, mikä helpottaa myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. (Alasoini ym. 2024, 34.) Etätyössä merkittävää on myös työmatkoihin kuluvan ajan säästyminen, mikä voi vapauttaa työntekijälle jopa muutaman tunnin lisää vapaa-aikaa arkipäiville. Tätä aikaa hyödynnetään muun muassa harrastuksiin, nukkumiseen tai esimerkiksi viettämällä enemmän aikaa perheen kanssa. Lisääntynyt aika arjessa, ja sen luomat mahdollisuudet voivat näin ollen tukea työntekijän hyvinvointia. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 22–23.)

Kun työ ei ole paikkaan sidottu ja työmatkat jäävät pois, mahdollistaa etätyö asuinpaikan valinnan muun kuin työpaikan sijainnin perusteella. Pois jäävät työmatkat säästävät ajan lisäksi myös rahaa työmatkakustannuksissa. Lisäksi etätyö mahdollistaa työnteon myös erilaisissa poikkeustilanteissa kuten pandemian aikana sekä mahdollisissa liikenteen tai luonnon erityistilanteissa. (Työterveyslaitos s.a. c.) Etätyö voi mahdollistaa työnteon myös sellaisissa tilanteissa, joissa jonkin henkilökoh-taisen syyn, kuten terveyden, elämäntilanteen tai vamman vuoksi työskentely kokoaikaisesti toimistolla ei ole mahdollista (Paul 2020, 15).

Näiden lisäksi työntekijät kokevat työnteon olevan etänä usein tehokkaampaa kuin toimistolla erityisesti rauhallisen ja keskeytyksettömän työympäristön vuoksi (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 18). Etätöiden etujen ja joustavuuden ansiosta etätöskentely voi siis lisätä työntekijöiden tyytyväisyyttä ja samalla parantaa tuottavuutta. Lisäksi henkinen ja fyysinen terveys voivat hyötyä etätöskentelystä, sillä säästynyt aika ja joustavuus mahdollistaa paremmin kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista huolehtimisen. (Paul 2020, 17–18.) Etätö edellyttää työntekijältä kuitenkin riittävää kykyä itsensä johtamiseen ja oman työn organisointiin. Tällöin mahdollisuus etätöihin voi tehostaa työnteoa ja toimia siten työn mielekkyyden, työhyvinvoinnin ja elämönhallinnan tukena. (Alasoini ym. 2024, 40.) Tästä huolimatta etätöissä on myös haasteita.

Jos työntekijällä on itsensä johtamisessa ja oman työnsä organisoinnissa vaikeuksia, voivat myös etätöiden haasteet nousta vahvemmin esille. Tämä voi ilmetä esimerkiksi työn tarkoituksen katoamisena, työn liiallisena tehostumisena, työpäivien venymisenä sekä työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminenä. (Alasoini ym. 2024, 40–41.) Kun koti toimii myös työpaikkana, voi työaikaohjelmien hallinta olla haastavaa, mikä vaikuttaa myös työn ja vapaa-ajan tasapainoon ja siten muun muassa palautumisen vaikeutumiseen. Lisäksi etätöitä tekevien keskuudessa työskentely sairaana on yleisempää, sillä mahdollisuus kotona työskentelyyn madaltaa kynnyksiä tehdä töitä myös sairaana. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 24.) Etätöissä työntekijä kaipaa organisaatiolta riittävästi tukea työhönsä, jotta esimerkiksi työn imun kokemukset vahvistuisivat (Alasoini ym. 2024, 26). Myös työterveyslaitoksen mukaan etätöissä riskinä ovat riittämätön tuki niin esihenkilöltä kuin kollegoilta-kin (Työterveyslaitos s.a. c).

Etätöissä kasvokkaiset kohtaamiset vähenevät ja työyhteisö tuntuu usein pienemmältä, kun satunnaiset kohtaamiset toimistolla vähenevät ja yhteydenpito painottuu oman tiimin jäseniin. Se voi lisätä yksinäisyyden tunnetta ja toisaalta vähentää yhteisöllisyyden tunnetta työyhteisössä. Läsnätyössä sekä aivot että keho saavat luontaisia taukoja työnteosta siirtymien, taukojen ja kollegoiden keskeytysten vuoksi. Etätöissä nämä jäävät puuttumaan, mikä voi nostaa tehokkuutta, mutta samalla tauotus voi unohtua jopa kokonaan, mikä onkin yksi etätöiden suurimmista terveysriskeistä. Pitkään paikallaan istuminen, huono työergonomia, epäterveellinen lounas sekä jatkuva napostelu ovat usein etätöissä esiintyviä haasteita, joilla on vaikutuksia työntekijöiden jaksamiseen. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 20–22.)

If Vahinkovakuutus Oyj:n mukaan etätöitä tekevät kokevat muita useammin pitkäkestoista stressiä (If Vahinkovakuutus Oyj 2024). Myös Ruohomäki ja muut tukevat havaintoja etätöissä koetusta stressistä. Heidän mukaansa stressin kokeminen etätöissä on yleistä, ja lisäksi työstä palautumisessa on koettu vaikeuksia. Erityisesti työpäivän aikaisesta palautumisesta huolehtiminen on koettu etätöissä haastavaksi. Näillä tekijöillä on usein negatiivisia vaikutuksia työntekijän elintapoihin

ja hyvinvointiin. (Ruohomäki ym. 2023, 43, 56.) Myös Ferrara, Pansini, De Vincenzi, Buonomo ja Benevene toteavat, että etätyössä on riski lisääntyneeseen stressiin ja uupumukseen. Toisaalta he toteavat, että etätyö voi myös vähentää stressiä sekä lisätä työtyytyväisyyttä ja tuottavuutta. Etätyöllä voi siis olla ristiriitaisia vaikutuksia suorituskykyyn ja hyvinvointiin. Hyötyjä voidaan kuitenkin saavuttaa, kun organisaatiolta saa riittävästi tukea ja työntekijä pystyy hallitsemaan omaa työskentelyään sekä työn ja vapaa-ajan rajoja. (Ferrara, Pansini, De Vincenzi, Buonomo & Benevene 2022, 7.) Taulukossa 1 on esitelty etätyön keskeisimmät hyödyt ja haasteet, joilla on vaikutusta myös stressiin ja palautumiseen niin positiivisesti kuin negatiivisestikin.

Taulukko 1. Etätyön keskeiset hyödyt ja haasteet

Etätyön hyödyt	Etätyön haasteet
Joustavuus ajankäytössä ja työn rytmittämisessä	Työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen
Työmatkoissa säästyvä aika ja raha	Yksinäisyyden tunne ja vähentynyt vuorovaikutus
Rauhallinen ja keskeytyksetön työympäristö	Liiallinen kuormittuminen ja palautumisen vaikeus
Mahdollisuus yhdistää työ ja muu elämä joustavammin	Riittämätön tuki esihenkilöltä ja kollegoilta
Mahdollistaa työnteon myös poikkeustilanteissa	Heikko työergonomia ja sopivan työtilan puute

### 3 Stressi ja sen hallinta etätyössä

”Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihmiseen kohdistuu niin paljon haasteita ja vaatimuksia, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ovat tiukoilla tai ylittyvät” (Mattila 2022). Työntekijän stressin kokemus syntyy, kun häneen kohdistuvat vaatimukset ja odotukset tuntuvat liian suurilta ja työntekijä kokee itsensä kykenemättömäksi selviytymään niistä. Tähän vaikuttavat siis sekä työn että työntekijän ominaisuudet. (Työterveyslaitos s.a. d.) Kaikki stressi ei kuitenkaan ole haitallista, ja merkittävää on, onko stressi lyhytkestoista vai pitkäkestoista (Mattila 2022).

Paneudutaan seuraavaksi tarkemmin siihen mistä stressi syntyy ja millaisia vaikutuksia sillä on työntekijän hyvinvoinnille ja toimintakyvyille. Tarkastellaan myös, miten stressi voi ilmentyä ja mitkä tekijät etätyössä aiheuttavat stressiä. Lopuksi esitellään keinoja, joilla etätyötä tekevä työntekijä voisi hallita omaa stressiään tehokkaasti ja toimivasti.

#### 3.1 Stressin syyt ja vaikutukset hyvinvointiin

Stressin syntymiseen vaikuttavat useat eri tekijät ja ihmisten stressinsietokyky vaihtelee yksilöllisesti. Eri ihmiset siis reagoivat kuormittaviin tilanteisiin eri tavoin ja myös sama ihminen voi reagoida samaan kuormitustekijään eri tavoin eri ajankohtina ja erilaisissa elämäntilanteissa. Tämä johtuu kuormittavien vaatimusten ja hyvinvointia lisäävien voimavarojen tasapainon vaihtelusta. Työntekijä voi selvitä hyvinvoivana kuormittavasta tilanteesta, kun vastapainona on riittävästi työn ja hyvinvoinnin voimavaroja. (Työterveyslaitos s.a. d.) Stressireaktio on automaattinen ja auttaa ihmistä suoriutumaan, mutta liian pitkään jatkuessaan kuormittavat tilanteet aiheuttavat hormoni toiminnan muutoksia ja lisäävät siten kielteisiä tunteita. Koska yksilöt reagoivat stressiin eri tavoin, olisi jokaisen hyvä oppia tunnistamaan oma ylikuormituspisteensä, jonka jälkeen stressi muuttuu negatiiviseksi. (Manka & Manka 2023, 221.)

Myönteisen stressin aikana työ on tuloksellista, mutta stressin muuttuessa kielteiseksi ihminen alkaa oireilla omalla kehollaan ja stressi alkaa vaikuttamaan työsuoritukseen heikentävästi. Kielteinen stressi voi syntyä pikkuhiljaa erilaisista syistä. Työssä stressiä voivat aiheuttaa liiallinen työmäärä ja siitä aiheutuva kiireen tunne. Toisaalta myös liian vähäinen työmäärä voi kuormittaa. (Manka & Manka 2023, 222–224.) Aallon ja Tuomisen mukaan ihminen tarvitsee fyysistä kuormitusta, mielekästä tekemistä, ärsykeitä sekä älyllisiä haasteita pysyäksensä terveenä. Työssä liiallinen kuormitus voi johtaa uupumiseen ja toisaalta haasteiden puuttuminen työssä tylsistymiseen. (Aalto & Tuominen 2022, 15.) Kiire on yleinen stressiä aiheuttava tekijä. Kiirettä koetaan usein sekä työssä että vapaa-aikana, kun päivät ovat täynnä tekemistä ja hyvinvointia edistäville asioille ei välttämättä riitä aikaa. Suorituskeskeinen yhteiskunta entisestään lisää kiirettä ja kilpailua, mikä on myös terveysriski. (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 106–107.)

Stressin syyt voivat olla fyysisiä, psyykkisiä tai emotionaalisia (Aalto & Tuominen 2022, 15). Stressin syntymiseen vaikuttavat myös aiemmat kokemukset vastaavista tilanteista, joiden kautta ihminen tulkitsee pärjäämistään kyseisestä stressitekijästä. Myös ympäristö vaikuttaa stressinsietokykyyn. Esimerkiksi turvallinen työympäristö, jossa muun muassa kollegoilta saa tarvittaessa apua ja virheitä ei tarvitse pelätä, voi vaikuttaa positiivisesti kykyyn säädellä stressiä. (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 106.) Työssä stressiä voivat aiheuttaa myös hallinnan puute, vähäinen palkitsevuus, työyhteisöriidat, arvoriidat sekä oma persoona (Manka & Manka 2023, 223–224).

Koska liiallinen stressi harvoin johtuu vain yhdestä tekijästä, myös pienemmät stressitekijät voivat lisätä kuormitusta, kuten esimerkiksi melu, sosiaalinen media tai omien tarpeiden laiminlyönti. Myös fyysiset kuormitusta aiheuttavat tekijät voivat lisätä stressiä. Näitä voivat olla esimerkiksi päihteiden käyttö, uniongelmat, ylipaino, heikko kunto, sairaudet tai fyysinen ylikuormitus. Myös erilaiset elämänmuutokset, ihmissuhdeongelmat ja negatiiviset tunteet kuten murehtiminen voivat olla stressiä aiheuttavia tekijöitä. (Aalto & Tuominen 2022, 29–30.) Nämä asiat vaikuttavat siihen, miten ihminen pystyy vastaanottamaan esimerkiksi työstä aiheutuvaa stressiä.

Kuten stressiä aiheuttavat tekijät, myös stressin oireet ovat yksilöllisiä. Stressin oireet voivat olla fyysisiä, psyykkisiä tai sosiaalisia. Oireet voivat aluksi ilmetä niin lievinä, että niihin ei heti havahduta, jolloin stressi pääsee usein pitkittymään. Oireet ovat kuitenkin merkki siitä, että kuormitus on ylittänyt käytettävissä olevat voimavarat. Stressi voi aiheuttaa fyysistä oireilua, kuten päänsärkyä, sydämentykytystä, uniongelmia, sairastelua, pahoinvointia tai ruokahalun vähenemistä. Myös stressin psyykkiset oireet ovat tyypillisiä. Näitä ovat esimerkiksi ahdistuneisuus, ärtyneisyys, keskittymiskyvyn ja motivaation puute sekä hajamielisyys. Lisäksi käyttäytyminen voi muuttua ja aiheuttaa ongelmia esimerkiksi ihmissuhteissa. (Aalto & Tuominen 2022, 34.)

Silloin tällöin koettu voimakaskaan stressi ei kuitenkaan ole terveydelle vaarallinen. Stressi muuttuu terveydelle vaaralliseksi, kun stressi jatkuu viikkoja, kuukausia tai mahdollisesti jopa vuosia. Tällöin sen aiheuttamiin oireisiin alkaa tottua ja stressin kanssa elämisestä tulee normaali olotila. Elimistö käy tällöin jatkuvasti ylikerroksilla. (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 108–109.) Pitkittyessään stressi heikentää palautumista ja rentoutumista sekä rauhoittumista vaikeutuu. Pahimmillaan se voi johtaa erilaisten sairauksien puhkeamiseen. Esimerkiksi kuolemanriski ja mielenterveysongelmat kuten masennus voivat lisääntyä voimakkaan stressin pitkittyessä. Lisäksi stressi voi altistaa muun muassa sydän- ja verisuonisairauksille ja lukuisille muille vakavillekin terveysongelmille. (Aalto & Tuominen 2022, 23–24.)

Pitkittynyt työstä johtuva kuormitus ja siitä aiheutuva stressi voivat johtaa työuupumukseen, jota voidaan kuvata myös ylirasitustilana. Ylivireystilan jatkuttua pitkään alkaa ihminen vajota alivireystilaan, joka ilmenee voimakkaana kokonaisvaltaisena väsymyksenä, jolloin ei jaksa innostua juuri

mistään. (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 109.) Myös Aallon ja Tuomisen mukaan uupumus on pitkäkestoinen ja voimakas väsymystila, joka ei kuitenkaan poistu nukkumalla. Uupumus vaikuttaa terveyteen ja hyvinvointiin kokonaisvaltaisesti, sillä uupuneen ihmisen tunteet turtuvat eikä jaksamista riitä hyvinvoinnista tai ihmissuhteista huolehtimiseen. Vakava uupumus voi johtaa työkyvyttömyyteen. (Aalto & Tuominen 2022, 24–25.) Työuupumuksen tyypilliset oireet ovat krooninen väsymys, henkinen etääntyminen, kognitiivisen hallinnan menetys ja emotionaalisen kontrollin katoaminen. Työuupumus voi viedä voimat hiljalleen, mutta joskus myös äkillisesti. Toipuminen voi kuitenkin viedä jopa vuosia. (Aulankoski 2022, 61–62.) Työterveyslaitoksen mukaan työuupumus on häiriö, jossa ihmisen voimavarat ehtyvät työstressin pitkittyessä. Tällä on negatiivisia vaikutuksia työssä suoriutumiselle, terveydelle, turvallisuudelle ja elämänlaadulle. (Työterveyslaitos s.a. d.) Tarkastellaan seuraavaksi tarkemmin millaista ovat hyödyllinen ja toisaalta haitallinen, jopa työuupumukseen johtava stressi.

### **3.2 Hyödyllinen ja haitallinen stressi**

Aallon ja Tuomisen mukaan moni haaveilee stressittömästä elämästä, mutta liian vähäisenkään stressi ei kuitenkaan ole hyvästä. Liiallinen ja pitkäkestoinen stressi heikentää terveyttä, mutta toisaalta liian vähäinen stressi voi johtaa tylsistymiseen, taantumiseen ja jopa masennukseen. Heidän mukaansa olennaista on siis stressitasapaino eli itselle sopiva kuormituksen ja palautumisen suhde. Oman stressitasapainon hallinta edellyttää kykyä kuunnella omia tuntemuksia sekä kykyä johtaa omaa hyvinvointiaan. Hyvässä stressinhallinnassa ei siis ole kyse stressin välttämisestä kokonaan. (Aalto & Tuominen 2022, 8, 14.) Hyödyllinen stressi voi tukea esimerkiksi toimintakykyä, kehittymistä ja suoriutumista (Mieli Suomen Mielenterveys ry 2024a).

Historiallisestikin stressi on ollut hyödyllistä ja stressireaktiota on tarvittu, sillä se on auttanut ihmistä selviytymään erilaisissa vaaratilanteissa (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 108). Tämä johtuu siitä, että stressi auttaa toimimaan nopeasti, kun stressireaktion myötä elimistö vapauttaa hormoneja ja luo lisää energiaa selviytymiseen. Stressi siis parantaa suorituskykyä. Työssä pieni stressin aiheuttama paine voi auttaa hoitamaan velvollisuuksia, tarttumaan tehtäviin motivaation ollessa huokassa ja pysymään annetussa aikataulussa. Myönteinen stressi voi siis innostaa ja aktivoida, mutta olennaista on, ettei stressitila jää päälle eikä siten myöskään estä palautumista. (Aalto & Tuominen 2022, 21, 27–28.)

Myös Mieli Suomen Mielenterveys ry:n mukaan myönteinen stressi lisää energiaa, tehokkuutta ja suorituskykyä. Sen mukaan työn imun kokemukset ovat vastaavanlaisia kuin myönteisen stressin aiheuttamat vaikutukset. Tärkeää on kuitenkin hyvä itsetuntemus, jotta on taitoa säädellä omia voimavaroja tilanteen mukaan niin, että joskus esimerkiksi tyytyy vain riittävän hyvään tulokseen, jotta voimavarat säästyvät. (Mieli Suomen Mielenterveys ry 2024a.) Energisyys, myönteiset ajatukset ja

tunteet sekä palautuminen ovat merkkejä siitä, että stressi on myönteistä. Lisäksi keskittymiskyky sekä ajattelun sujuvuus ja luovuus usein viittaavat siihen, että stressi auttaa suoriutumaan, eikä kuormita liiallisesti. (Aulankoski 2022, 63.) Jotta myönteinen stressi voisi olla suoritusta tukevaa niin, ettei stressitila jää päälle, on hyvä tiedostaa myös haitallisen stressin merkit.

Vastakohtana hyödyllisen stressin vaikutuksiin, haitallisen stressin merkkejä ovat vaikeus keskittyä ja ajatella luovasti, mikä voi johtaa toistuviin virheisiin ja unohteluun. Myös palautuminen on vaikeaa ja kehossa voi olla esimerkiksi jännityksen tunnetta tai jopa kipuja. (Aulankoski 2022, 63.) Stressissä haitallista on nimenomaan se, kun stressitila jää päälle eikä elimistö pääse palautumaan. Tällöin stressi on terveydelle haitallista, sillä se kuluttaa henkisiä ja fyysisiä voimavaroja. Myös myönteinen stressi voi siis kuormittaa, jos sitä on liiallisesti. (Aalto & Tuominen 2022, 28.)

Myös etätyössä työntekijät kokevat sekä hyödyllistä että haitallista stressiä. Etätyössä hyödyllisellä stressillä on tutkittu olevan myönteisiä vaikutuksia työtyytyväisyyteen sekä etätyötyytyväisyyteen ja jopa työuupumuksen vähentymiseen. Toisaalta haitallisella stressillä on päinvastaisia vaikutuksia. Myönteisen ja kielteisen stressin vaikutukset työtyytyväisyyteen ovat yhtä voimakkaita, mutta haitallisella stressillä on kuitenkin suurempi kielteinen vaikutus työuupumukseen. Sen vuoksi työuupumusta voidaan tehokkaammin vähentää ehkäisemällä haitallista stressiä kuin lisäämällä hyödyllistä stressiä. (Van Slyke, Lee, Duong & Ellis 2022, 13.) Raja myönteisen hyvinvointia tukevan ja haitallisen terveyttä heikentävän stressin välillä voi kuitenkin olla häilyvä, vaikka erot niiden välillä ovat merkittäviä.

Kuten aiemmin on todettu, stressiin vaikuttavat useat eri kuormitustekijät, ja usein liiallinen stressi syntyy useammasta yhtäaikaisesta kuormittavasta tekijästä. Ajan kuluessa kokonaiskuormitus kasvaa, jolloin voimavarat eivät enää riitä vastaanottamaan kuormitusta. (Aalto & Tuominen 2022, 29–30.) Aina stressaavasta tilanteesta yksityiselämässä tai työelämässä ei ole mahdollista irtaantua, jolloin stressi voi jatkua pitkäänkin. Jotta stressi ei tällaisessakaan tilanteessa vaikuttaisi jaksamiseen ja terveyteen liiallisesti, ovat palautumista ja jaksamista tukevat taidot sekä voimavarat merkittäviä. (Mieli Suomen Mielenterveys ry 2024a.) Tarkastellaan seuraavaksi tarkemmin mitkä ovat etätyön erityisiä stressitekijöitä, jotta stressinhallinta ja liiallisen kuormituksen tunnistaminen olisi etätyössä helpompaa.

### **3.3 Etätyön stressitekijät**

Suomalaisista työntekijöistä haitallista stressiä koki vuosina 2019–2020 lähes 13 prosenttia työntekijöistä ja vuosina 2021–2022 luku kasvoi 17 prosenttiin. Haitallisen stressin kokemukset ovat myös olleet yleisempiä korkeammin koulutetuilla kuin matalammin koulutetuilla henkilöillä. (Lyly-Yrjänäinen 1.6.2023.) Etätyötä tekevien keskuudessa luku on vieläkin suurempi. If

Vahinkovakuutus Oyj:n mukaan etätöitä tekevistä suomalaisista työntekijöistä useampi kuin joka toinen kokee haitallista ja pitkäkestoista stressiä. Luku on suurempi kuin työntekijöillä, jotka eivät tee etätöitä. (If Vahinkovakuutus Oyj 2024.) Myös Ruohomäki ja muut ovat havainneet, että stressin kokeminen on etätöntyöntekijöiden keskuudessa yleistä, ja lisäksi usein yhteydessä elintapojen heikentymiseen. Heidän mukaansa melko tai erittäin paljon stressiä kokee etätöitä tekevistä naisista joka neljäs ja miehistä 17 prosenttia. (Ruohomäki ym. 2023, 41–43.) On siis selvää, että stressin kokemukset ovat yleisiä ja pitkittyessään haitallisia terveydelle. Lisäksi etätöitä tekevät työntekijät vaikuttavaisivat kokevan stressiä vielä muita enemmän.

Kuten aiemmin todettu, pitkittyessään stressi voi johtaa myös uupumukseen. Lisääntynyt stressi näkyy myös työuupumuksen lisääntymisenä. Työterveyslaitoksen mukaan jo joka kymmenes on todennäköisesti uupunut ja työuupumuksen riski koskee joka neljättä työntekijää. Todennäköisesti työuupunut voi työskennellä, mutta kokee jatkuvasti enemmän työuupumuksen oireita, jotka vaikuttavat elämänlaatuun heikentävästi. Työuupumuksen oireista erityisesti kognitiiviset häiriöt eli keskittymisen ja tarkkaavaisuuden heikentyminen sekä henkinen etääntyminen työstä ovat yleistyneet. (Työterveyslaitos 2024.) Myös Lyly-Yrjänäisen mukaan kyynistyminen eli henkinen etääntyminen sekä keskittymisvaikeudet ovat yleisiä työuupumuksen oireita, mutta yleisin oire hänen mukaansa on kuitenkin kroonistunut väsymys. Lisäksi myös hänen mukaansa työuupumus on lisääntynyt. (Lyly-Yrjänäinen 2024, 90–91.) Kuten aiemmin on todettu, etätöissä on useita haasteita, jotka voivat heikentää työhyvinvointia ja aiheuttaa stressiä. Tarkastellaan seuraavaksi tarkemmin, mitkä ovat ne tekijät, jotka etätöissä erityisesti aiheuttavat stressiä.

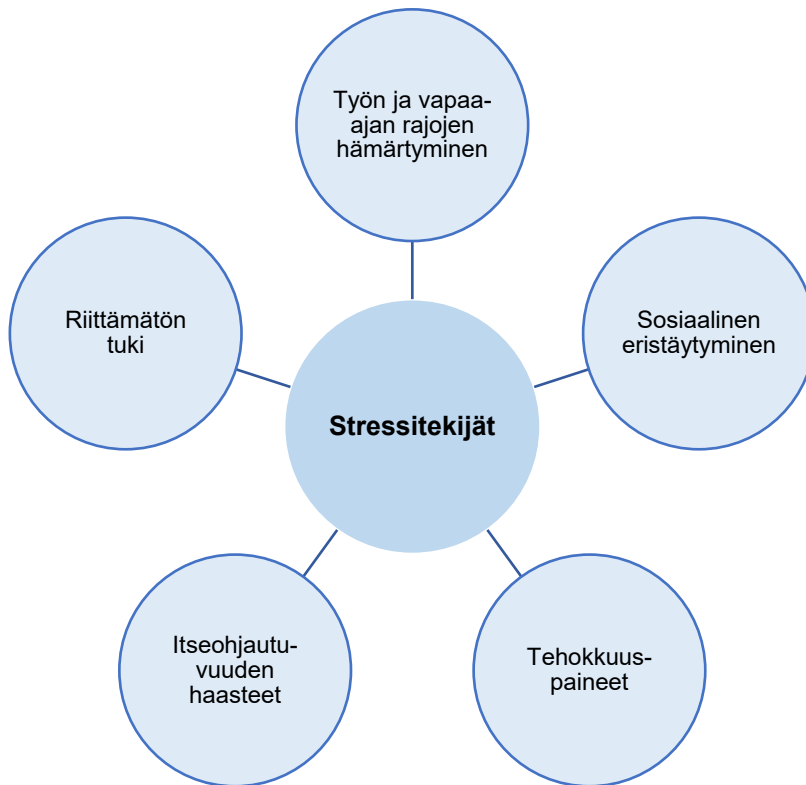
Etätö voi lisätä joustavuutta ja vapautta, mutta teknologian mahdollistama jatkuva tavoitettavana olemisen normi sekä vahva sitoutuminen työhön voivat johtaa työaikojen venymiseen ja heikentää irtautumiskykyä työstä (Seppänen 6.10.2023). Etätöissä työn ja vapaa-ajan rajojen hallinta voi olla haastavaa. Tässä stressiä lisääviä tekijöitä voivat olla esimerkiksi työn tiivistyminen, työaikojen pidentäminen ja työn läikkyminen vapaa-ajalle sekä palautumisen haasteet. (Ruohomäki ym. 2023, 60.) Myös Alasoinin ja kumppaneiden mukaan etätöissä työntekijä saattaa tehostaa liiallisesti omaa työntekoaan esimerkiksi pidentämällä työpäiviä. Heidän mukaansa paine ei suoranaisesti kuitenkaan näytä tulevan ulkopuolelta, kuten johdolta, työyhteisöltä tai asiakkailta, vaan organisaatioissa pitkiä työpäiviä pidettiin enemmänkin riskinä työhyvinvoinnille. (Alasoini ym. 2024, 28.) Jotta etätöiden stressitekijöitä voitaisiin hallita, itsensä johtamisen taidot ovat tärkeitä. Vaikutusta on kuitenkin myös ympäröivällä työyhteisöllä.

Etätöissä stressiä voivat aiheuttaa myös sosiaalinen eristäytyminen ja vuorovaikutuksen puute. Erityisesti katoava yhteisöllisyys ja sen myötä esimerkiksi yhteinen oppiminen tai uuden työntekijän sosiaalistuminen voivat vaikeutua. (Alasoini ym. 2024, 32.) Myös työterveyslaitoksen mukaan

yhteisöllisyyden heikentyminen voi olla etätyöntekijälle kuormittavaa, ja usein etätyötä tekevästä työntekijöistä joka kolmas kokeekin yksinäisyyttä. Lisäksi etätyössä korostuu työssä tylsistyminen. (Työterveyslaitos 2024.) Pitkään jatkunut tekemisen puute, tylsistyminen tai työn merkityksellisyyden puute voivatkin aiheuttaa stressiä samalla tavoin kuin liiallinen työmäärä (Aalto & Tuominen 2022, 15).

Etätyössä voi lisäksi korostua epäselvistä odotuksista, palautteen puutteesta ja työn vaatimuksista johtuva stressi. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että etätyössä säännöllinen keskustelu esihenkilön ja muun tiimin kanssa voi olla vähäisempää. Tällöin esihenkilön voi olla vaikeampi havaita esimerkiksi liiallisesta stressistä kertovia signaaleja. (If Vahinkovakuutus Oyj 2024.) Myös Ruohomäen ja kumppaneiden (2023, 59) mukaan osa etätyöntekijöistä voi tarvita enemmän tukea työn kuormituksen hallintaan, samalla kun etätyö haastaa esihenkilöitä työntekijöiden työkyvyn tukemisessa. Tästä syystä itseohjautuva etätyö vaatii siis työntekijältä itseltään riittävää kykyä itsensä johtamiseen ja oman työn organisointiin työhyvinvointia tukevaksi. Ilman tätä riskinä on kuormittavuuden ja stressin lisääntyminen. (Alasoini ym. 2024, 40.)

Myös Van Slyken ja muiden (2022, 1) mukaan haitallista stressiä etätyössä aiheuttavat erityisesti liiallinen työmäärä, sosiaalinen eristäytyminen ja resurssien puute, kun taas henkilökohtaiset voimavarat ja työnvoimavarat voivat edistää hyödyllistä stressiä. Toisaalta Shimura, Yokoi, Ishibashi, Akatsuka ja Inoue (2021, 7) toteavat, että etätyö voi myös vähentää sekä psykologisia että fyysisiä stressireaktioita silloin, kun se on hyvin hallittua. Kaiken kaikkiaan etätyössä stressiä näyttäisivät aiheuttavan erityisesti haasteet työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymisessä, sosiaalinen eristäytyminen ja vuorovaikutuksen puute, tehokkuuspaineet ja itseohjautuvuuden haasteet sekä riittämätön tuki (kuva 2). Näiden tekijöiden vuoksi on tärkeää löytää keinoja, joilla työntekijä voi löytää tasapainon etätyön vaatimusten ja kuormittavuuden sekä oman jaksamisen ja hyvinvoinnin välille.



Kuva 2. Stressitekijöitä etätyössä

### 3.4 Stressinhallinta

Stressinhallinnassa olennaista on oppia tunnistamaan kuormittava haitallinen stressi mielen ja elimistön reaktioista, jotta stressi ei pääse pitkittymään. Kun stressin oireita on tunnistettu, ensimmäinen askel stressinhallinnassa on stressiä aiheuttavien tekijöiden tunnistaminen sekä oman toiminnan ja asennoitumisen tarkastelu. On hyvä pohtia voisiko kuormittaviin stressitekijöihin vaikuttaa itse esimerkiksi jättämällä osan asioista tekemättä tai laskemalla suorittamisen tasoa. Jos stressin aiheuttava tekijä tai tekijät on tunnistettu, mutta työntekijä itse ei pysty vaikuttamaan asiaan, olisi hyvä puhua asiasta ulkopuolisen kanssa, kuten esimerkiksi esihenkilön, kollegoiden, ystävien tai perheen kanssa. Jos huolien jakaminen lähipiirille ei auta ja paineet käyvät liian suuriksi on mahdollista hakea myös ulkopuolista apua esimerkiksi työsuojelusta tai työterveyshuollosta. (Mieli Suomen Mielenterveys ry 2024a.) Myös Mattilan mukaan ensimmäinen asia, jota stressin lieventämiseksi kannattaa tehdä, on huolien jakaminen muiden kanssa. Heidän kanssaan voi myös pohtia mitä stressiä aiheuttavalle tekijälle voisi tehdä. Liiallinen huolien vatvominen voi kuitenkin olla haitallista ja ensisijaisesti ongelmat olisikin hyvä pyrkiä ratkaisemaan tai tarvittaessa pyrkiä suuntaamaan huomio muualle. (Mattila 2022.)

Onnistunut stressinhallinta vaatii työntekijältä tietoa siitä, mitkä keinot omassa stressinhallinnassa milloinkin toimivat parhaiten sekä kykyä toimia sen mukaisesti (Meister, Cheng, Dael & Krings

5.7.2022). Stressinhallinta onkin taito, jota voi kehittää. Se vaatii hyvää itsetuntemusta ja aktiivista työtä. Mitä paremmin tunnistaa omat yksilölliset stressi- ja voimavaratekijät, sitä helpompaa stressinhallinta on. Tällöin on myös helpompaa löytää omaan tilanteeseen sopivat stressinhallintakeinot. Stressin oireiden tunnistaminen on tärkeää myös, koska varhainen reagointi oireisiin auttaa toipumaan stressistä nopeammin. Jos stressi pääsee pitkittymään, muuttuu ajatusmaailma kielteisemmäksi ja voimavarat voivat hiipua niin, että stressistä palautuminen vaikeutuu entisestään. Usein myös epäterveet stressinhallintakeinot, kuten päihteet, liiallinen syöminen tai liiallinen fyysinen rasitus voivat itse asiassa lisätä kuormitusta ja stressiä entisestään. Sen sijaan stressinhallinnassa keskiössä ovat riittävä palautuminen, lepo ja terveelliset elämäntavat. (Aalto & Tuominen 2022, 37–45.)

Hyvinvoinnin perusasioista huolehtiminen vahvistaa fyysisiä, psyykkisiä ja emotionaalisia voimavaroja, ja auttaa siten myös stressinhallinnassa. Niitä ovat riittävä unensaanti, säännöllinen ja monipuolinen syöminen, säännöllinen liikunta sekä itselle mielekäs tekeminen työn vastapainoksi. Aallon ja Tuomisen mukaan voimavarojen riittävyyden varmistamisessa tärkeintä on panostaa uneen, lepoon ja palautumiseen. Unen tarve on yksilöllistä, mutta aikuisen ihmisen tulisi nukkua noin 7–9 tuntia vuorokaudessa. Riittävä uni palauttaa elimistön voimatasapainon ja ehkäisee stressiä. Unen lisäksi myös ravitsemuksella voidaan lisätä voimavaroja ja parantaa terveyttä. Tärkeää syömisessä on riittävä energiansaanti, säännöllisyys sekä terveelliset valinnat. Suositeltavaa olisi syödä kulutusta vastaava energiamäärä, syödä noin 2–4 tunnin välein ja ainakin 80-prosenttisesti puhtaasti. (Aalto & Tuominen 2022, 181–188.)

Stressinhallinnassa lepo ja palautuminen kaipaavat vastapainoksi myös aktiivisuutta ja liikuntaa. Liikunnasta ei kuitenkaan kannata muodostaa uutta stressinaiheuttajaa, vaan pyrkiä liikkumaan oman vireys- ja kuntotason mukaisesti niin, että liikunta lisää energiaa eikä kuluta sitä loppuun. Liikuntasuoritus itsessään on elimistölle stressitekijä, sillä se kuluttaa voimavaroja. Huolehtiessa myös riittävästä levosta elimistö kuitenkin palautuu ja kehittyi liikunnan ansiosta, jolloin hyvä olo ja energia alkavat lisääntyä. (Aalto & Tuominen, 162–168.) Etätyössä ja tietotyössä on suuri riski liiallisen fyysiseen passiivisuuteen, mikä myös kuormittaa elimistöä omalla tavallaan, sillä keho tarvitsee liikettä pysyäksään kunnossa (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 81–82). Aallon ja Tuomisen mukaan keskimäärin 90 prosenttia suomalaisten elämästä on passiivista istumista tai makoilua. Sen vuoksi päivään olisi hyvä lisätä mahdollisimman paljon taukoja istumisesta, päivittäistä hyötyliikuntaa sekä riittävästi suorituskykyä lisäävää kuntoliikuntaa. (Aalto & Tuominen 2022, 192.) Myös luonnossa liikkuminen ja oleskelu edistää hyvinvointia ja auttaa rauhoittamaan ja lievittämään stressiä (Mieli Suomen Mielenterveys ry 2024b).

Etätyössä itsensä johtamisen taidot korostuvat. Niin työssä suoriutumisen kuin hyvinvoinninkin kannalta, taito luoda itselle toimivat toimintatavat ja rutiinit, on tärkeää. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 33.) Työpäivää olisi siis hyvä suunnitella etukäteen. Päivän tehtävien listaaminen ja niiden aikataulutus sekä priorisointi voi auttaa jäsentämään työpäivää. Työpäivien suunnittelussa on kuitenkin hyvä pohtia myös omaa vireystilaa sekä tehtävien vaativuutta, ja siten luoda realistinen aikataulu, jossa on aikaa myös tauoille. Pidempien taukojen lisäksi päivään olisi hyvä mahdollistaa mahdollisimman paljon lyhyitä, puolesta minuutista muutaman minuuttiin kestäviä mikrotaukoja, joissa työpisteeltä nousetaan ylös ja siirretään ajatukset hetkeksi pois työstä. Etätyössä työajan venymistä voidaan pyrkiä estämään suunnittelemalla päättäväisesti etukäteen, milloin työpäivän aloittaa ja lopettaa. (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 117–120.)

Työn ja vapaa-ajan erottamiseksi työajan määrittelyn lisäksi on hyvä varmistaa, että esimerkiksi tiimisi ja perheesi tietävät työaikasi, jotta määritellyssä ajassa on helpompi pysyä. Jotta työstä voisi konkreettisesti irrottautua päivän päätteeksi, voisi työpäivän loppuun luoda rutiinin, jossa huomioidaan työpäivän päättyminen. Tuo tapa voi olla mitä vain, mutta sen tehtävä on kertoa aivoille, että työpäivä on ohi. Sopivan rutiinin löytäminen työpäivään auttaa etätyön moniin haasteisiin. Jos etätyössä koetaan tylsistymistä, rutiineja on myös hyvä vaihdella esimerkiksi vaihtamalla työskentelypaikkaa. Vapaa-ajalle kannattaa myös varata aikaa omille harrastuksille ja esimerkiksi ystävien tapaamiselle. (Paul 2020, 34–48.)

Mielenhallinnan taitojen avulla voidaan vaikuttaa ajatteluun, tunteisiin ja käyttäytymiseen, ja siten parantaa stressinhallintaa. Näitä taitoja ovat esimerkiksi itsetuntemus, itsesäätely, keskittymiskyky, positiivinen itsepuhe sekä kyky rentoutua. Nykypäivänä jatkuva hälinä, melu sekä ärsykkeiden tulva kuormittaa aivoja jatkuvasti. Hiljentymisen niin ulkoisesti kuin sisäisesti on tärkeä taito stressinhallinnassa. Ulkoisten ärsykkeiden hiljentämisen lisäksi sisäistä hiljentymistä voi harjoittaa esimerkiksi hengitysharjoitusten, mindfulnessin, luonnossa rauhoittumisen tai rauhoittavien harrastusten avulla. (Aalto & Tuominen 2022, 137–140.) Tietoisuustaidot ja tietoinen läsnäolo eli mindfulness tarkoittavat hyväksyvää tietoisista havainnointia. Tietoisuustaitojen kehittäminen voi auttaa muun muassa stressin ja uupumuksen hoitoon. Esimerkki pysähtymistä ja rauhoittumista vaativasta mindfulness harjoituksesta on ajatuksien keskittäminen ainoastaan yhteen asiaan, kuten hengitykseen, jolloin pää tyhjenee ärsykkeistä. (Manka & Manka 2023, 217–218.) Myös rakentavan ajattelun ylläpitäminen ja esimerkiksi vaikeiden stressaavien tilanteiden ajattelu oppimiskokemuksina, voi auttaa stressinhallinnassa (Mieli Suomen Mielenterveys ry 2024a).

Kaiken kaikkiaan hyvinvoinnin perusasioista huolehtiminen ja säännöllinen elämänrytmi on jaksamisen perusta. Aallon ja Tuomisen mukaan erityisesti liiallinen istuminen, ruutu-aika ja fyysinen passiivisuus johtavat alipalautumiseen ja heikentyneeseen stressinsietokykyyn. Heidän mukaansa

fyysinen kunto on merkittävä tekijä stressin kohtaamisessa sekä palautumisen tehostumisessa, sillä hyväkuntoisena arjen kuormitusta on helpompi sietää. Kuormituksen ja palautumisen tasapaino on perusta jaksamiselle, aikaansaamiselle sekä onnellisuudelle. (Aalto & Tuominen 2022, 8–17.) Myös palautuminen on siis olennainen osa stressinhallinnan kokonaisuutta, joten tarkastellaan seuraavaksi palautumisen roolia hyvinvoinnin ja stressinhallinnan tukemisessa.

## 4 Etätyöntekijän palautuminen

Palautuminen on stressin vastakohta, jossa fyysinen ja psyykinen tila palautuvat takaisin tasapainotilaan stressaavan tilanteen jälkeen. Tällöin vireystila laskee, sydämen syke ja hengitys rauhoittuvat sekä kulutetut energiat ja voimavarat alkavat jälleen lisääntyä. Elimistö tarvitsee palautumista sitä enemmän mitä kuormittavampi päivä tai elämäntilanne on. (Aalto & Tuominen 2022, 63.) Tarkastellaan seuraavaksi, millaisia vaikutuksia palautumisella on esimerkiksi stressinhallintaan ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Pohditaan myös millaisia haasteita etätyö asettaa palautumiselle ja toisaalta, miten palautumista voisi tukea etätyöpäivän aikana ja sen jälkeen.

### 4.1 Palautumisen vaikutukset hyvinvointiin

Lyytinen ja Pääkkönen kuvaavat työstä palautumista prosessiksi, jossa fyysiset sekä psyykkiset voimavarat palaavat työpäivän aikana koettua stressiä ja kuormitusta edeltävälle tasolle. Palautumisprosessi voi käynnistyä, kun työn kuormitustekijät väistyvät. (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 107.) Myös Mankan ja Mankan mukaan palautumisprosessi auttaa korjaamaan työssä menetetyt voimavarat palauttamalla elimistön stressitilasta takaisin lepotilaan. Palautuminen on sekä fysiologista että psykologista eli se koostuu kehon ja mielen palautumisesta. Palautumisessa olennaista on siis voimavarojen elpyminen kuormituksen jälkeen. Voimavarat voivat kuitenkin elpyä useammalla tavalla, joita ovat uusien voimavarojen hankkiminen, uhattujen voimavarojen turvaaminen ja menetettyjen voimavarojen palauttaminen. Työstä palautumisessa tärkeää ovat erityisesti uudet voimavarat, kuten energia ja myönteinen mieliala. Palautumiseen on kiinnitettävä huomiota päivittäin, jotta voimavarat ehtivät palautua kuormituksen välissä ja hyvinvointi ei kärsi. (Manka & Manka 2023, 227–228.)

Myös Virtanen kuvaa työstä palautumista sekä fysiologisena että psykologisena prosessina, jotka myös kytkeytyvät toisiinsa. Fysiologisessa palautumisprosessissa keho ja hermosto rauhoittuvat, stressin aiheuttama ylivirittyneisyys tasaantuu ja elimistö palautuu stressistä. Tällä on vaikutusta myös psykologiseen palautumiseen, sillä jos keho ja hermosto eivät pääse palautumaan riittävästi, palautumisvaje todennäköisesti vaikuttaa myös mieleen ja sen palautumiseen. Psykologisen palautumisprosessin onnistuttua yksilö tuntee itsensä virkistyneeksi, rentoutuneeksi ja valmiiksi jatkamaan töitä. Kaiken kaikkiaan palautuminen korjaa stressin aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia kehossa sekä mielessä, ja auttaa siten katkaisemaan stressin kasaantumisen sekä pitkittymisen suojaten terveyttä ja työkykyä. (Virtanen 2021, 31–47.)

Tehokas palautuminen kuormituksesta auttaa ylläpitämään tai parhaimmillaan myös parantamaan työkykyä ja hyvinvointia tukien samalla myös terveyttä. Riittävä ja tehokas palautuminen on tärkeää suorituskyvyn ja terveyden kannalta, ehkäisten stressiä ja työuupumusta.

(Mielenterveystalo.fi s.a.) Lyytisen ja Pääkkösen mukaan työstä irrottautuminen ja palautuminen on välttämätöntä hyvinvoinnille, jotta stressin kielteiset vaikutukset pääsevät korjaantumaan ja uupumuksen riski vähenee. Jos työstä ei pääse irrottautumaan tarpeeksi pitkäksi aikaa, ei palautuminen ole riittävää ja voimavarat seuraavana päivänä ovat heikommat. Näin ollen kuormitus lisää sairastumisen ja uupumisen riskiä. Toisaalta toimivaan palautumisen viittaavat esimerkiksi virkeä ja energinen olotila päivän aikana, myönteinen asenne, luottamus omaan työskentelyyn ja itseensä, kyky irrottautua työstä sekä kyky rentoutua ja nukahtaa. (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 177–178.)

Palautumista voi tehostaa kiinnittämällä huomiota ajatuksiin, tarpeisiin, tunteisiin ja kehon tunteisiin. Nämä kaikki asiat vaikuttavat toisiinsa, mutta voivat myös viestiä erilaisista palautumisen tarpeista. (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 178.) Oman kehon tarpeisiin olisi hyvä tutustua, jotta löytää itselleen parhaiten sopivat palautumiskeinot. Eri tilanteissa kuitenkin oma lähtötilanne ja palautumiskapasiteetti vaikuttavat siihen millaiset keinot auttavat palautumaan. Palautumisen tarpeiden tunnistaminen ei kuitenkaan aina ole helppoa, sillä elimistön viestit palautumisesta voivat olla hienovaraisia merkkejä, joita ei aina huomaa. Lisäksi esimerkiksi univajeesta johtuvaan väsymykseen tai jatkuvaan kiireeseen voi turtua, jolloin merkit palautumisen tarpeesta voivat jäädä huomaamatta. (Virtanen 2021, 34.) Toisaalta elimistön lähettämät viestit eivät aina myöskään vastaa todellisuutta. Esimerkiksi yksi alkoholiannos voi rentouttaa mieltä ja auttaa nukahtamaan, mutta todellisuudessa pienikin määrä alkoholia voi heikentää unen laatua ja siten unenaikaista palautumista. Seuraavana päivänä olo voi siis olla väsynyt, mutta välttämättä väsymystä ei yhdistetä edellisenä päivänä rentoutusta tuoneeseen alkoholiannokseen. (Aalto & Tuominen 2022, 65.)

Palautumiskyky on hyvin yksilöllistä, sillä osa ihmisistä palautuu luontaisesti paremmin ja osa taas hitaammin vaati palautumiseen entistä enemmän huomiota. Lisäksi palautumiskyky vaihtelee terveyden ja elämäntilanteen mukaan sekä henkisen jaksamisen, terveydentilan ja ravitsemustilan mukaisesti eri ajanjaksoina. Palautumisen tarpeiden tunnistaminen voi siis ajoittain olla haastavaa. Tämän vuoksi on myös hyvä pohtia omia voimavariatekijöitä, jotka auttavat pitämään palautumista ja kuormitusta tasapainossa sekä kerryttävät voimavaroja tukien samalla hyvinvointia. Näitä voimavaroja lisääviä tekoja tulisi sisällyttää arkeen mahdollisimman paljon. Myös silloin kun tuntuu siltä, ettei niille olisi aikaa, sillä juuri silloin niille on itse asiassa suurin tarve. (Aalto & Tuominen 2022, 64–69.) Meister ja muut kuitenkin toteavat, kuinka usein silloin, kun keho ja mieli kaikista eniten tarvitsisivat palautumista edistäviä tekoja, on niiden toteuttaminen kaikista vaikeinta ja siten epätoiminnakkaisinta. Sen vuoksi on erityisen tärkeää löytää itselleen toimivat palautumisen keinot, jotta myös stressaantuneena, kiireisenä ja väsyneempänä niitä olisi mahdollista toteuttaa. (Meister ym. 5.7.2022.)

Tasapainoisessa tilanteessa stressiä on sopivasti eli ei liian vähän eikä liikaa, ja sen vastapainona on riittävästi tehokasta palautumista. Tällöin työskentely tuntuu hallitulta ja turvalliselta eivätkä yllettävät tai haastavat asiat tunnu ylitsepääsemättömiltä, vaan niistä voi jopa saada uutta virtaa. Työssä voi tällöin kokea motivoitumista, työn imua, tarmokkuutta ja uppoutumista. (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 107–108.) Myös Virtasen mukaan palautumisen ytimessä on vastapainon saaminen työlle, eikä ainoastaan sen kuormituksista toipuminen. Palautuminen on siis arjen tasapainotamista. Tasapainoisessa elämässä kaikki aika ei kulu työstä toipumiseen, vaan aikaa ja energiaa jää myös ihmissuhteille ja muulle mielekkäälle tekemiselle. (Virtanen 2021, 38, 48.) Löytäessään arjessa tasapainon kuormituksen ja levon välille myös stressin ja palautumisen suhde pysyy helpommin tasapainossa. Myös kokonaiskuormituksen ja voimavarojen huomiointi on avainasemassa tasapainoisen arjen löytämisessä. (Aalto & Tuominen 2022, 87.)

## 4.2 Etätöön haasteet palautumiselle

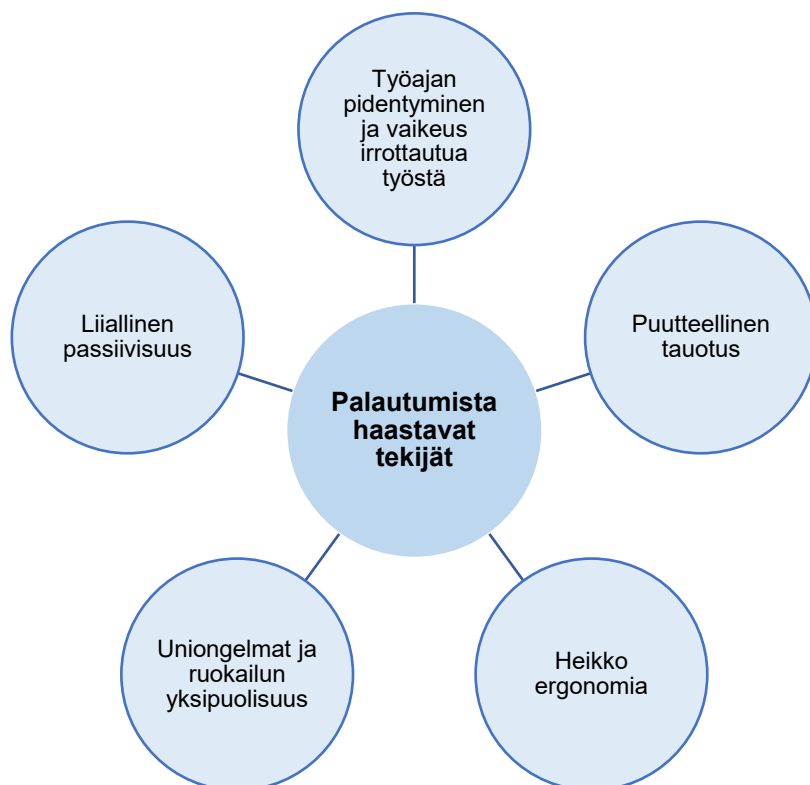
Ruohomäen ja kumppaneiden mukaan palautumisessa on etätöntekijöillä jonkin verran haasteita, ja erityisesti työpäivän aikainen palautuminen on yksi yleisimmistä etätööhön liittyvistä haasteista. Etätöössä oman työn johtaminen korostuu ja omaa hyvinvointia tukevien valintojen tekeminen jää pitkälti työntekijän omalle vastuulle. Työpaikalla läsnätyössä terveyttä ja työkykyä tukevat valinnat ovat rutiininomaisempia, kun taas etätöössä ne vaativat lukuisia päätöksiä ja tietoisia valintoja työpäivän aikana, joissa vastuu on suurelta osin työntekijällä itsellään. Palautumista tukevista toimista huolehtiminen on haastavaa etenkin silloin, kun työssä on kuormitustekijöitä. (Ruohomäki ym. 2023, 56, 74.) Vuorento, Soikkanen, Ruohomäki ja Koivunen nostavat esiin, kuinka etätöössä palautumista voivat haastaa esimerkiksi vähäiset tauot, heikko ergonomia, arkiliikunnan vähäisyys ja ruokailun yksipuolisuus. He tuovat myös ilmi, kuinka työntekijän palautumista tukevien valintojen tekeminen helpottuu, kun työpaikan käytännöt ja kulttuuri ovat kunnossa tukien näitä valintoja. (Vuorento, Soikkanen, Ruohomäki & Koivunen 2022.)

Työskentely ilman taukoja on tehotonta ajankäyttöä, sillä ajatustyötä vaativaan tehtävään ei pysty keskittymään tuntia tai kahta pidempään (Aulankoski 2022, 72). Myös Boijer-Spoof Heikinheimon ja Ilmivallan mukaan tauotta työskentely itse asiassa hidastaa työntekoa eikä tehosta sitä, kuten työntekijä voi tauottomuudella pyrkiä tekemään. Tällöin työn hidastumista saatetaan usein kompensoida työaikaa pidentämällä, mikä taas voi haastaa työpäivän jälkeistä palautumista sekä työn ja vapaa ajan rajaamista. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 71.) Etätööllä voikin olla kaksijakoisia vaikutuksia työn ja vapaa-ajan tasapainon hallintaan. Toisaalta etätöön itsenäisyys ja joustavuus voivat tukea palautumista ja jaksamista, kun taas toisaalta jatkuva läsnäolo kotona voi haastaa työn ja vapaa-ajan erottamista, jos työntekijä ei kykene tehokkaasti hallitsemaan työn ja vapaa-ajan rajoja etätöössä. (Ferrara ym. 2022, 7–8.)

Pensar ja Mäkelä ovat havainneet, että etätyössä pidentynyt työaika, intensiivinen työskentely sekä vaikeus irrottautua työstä voivat vaikuttaa palautumisen tarpeen lisääntymiseen. Kun päivistä säästyy aikaa työmatkojen jäädessä pois, voi aikaa jäädä enemmän palauttavalle toiminnalle. Tämä säästynyt aika saattaa kuitenkin myös kulua työpäivän pidentymiseen työntekijän omien valintojen seurauksena tai kollektiivisen käyttäytymisen seurauksena, kuten kokousten sijoittamisena aamu-päiviin tai myöhäisiin iltapäiviin. Intensiivistä tauotonta työskentelyä voi lisätä suotuisa keskeytys-työskentelytila kotona. Tällöin uppoutuminen työhön voi olla helpompaa, mutta usein tämä voi johtaa myös taottamisen unohtumiseen. Jopa lounastauko saatetaan viettää samalla tietokoneen ääressä työskennellen tai pahimmillaan liiallisen tehostamisen vuoksi sekin jätetään välistä kokonaan. Myös luontainen irrottautuminen työstä on etätyössä haastavampaa kuin läsnätyössä, jossa irrottautuminen tapahtuu, kun työt jätetään työpaikalle ja palautuminen voi alkaa jo työmatkan aikana. (Pensar & Mäkelä 2023, 145–147.)

Etätyö voi parantaa unta, sillä työmatkoissa säästyvä aika voi antaa mahdollisuuden pidentää yöunia ja unirytmien noudattaminen voi olla helpompaa. Intensiiviset työpäivät, vähäiset tauot ja työn ja vapaa-ajan rajaamisen haasteet voivat kuitenkin myös lisätä univaikeuksia. (Ruuhomäki ym. 2023, 56.) Airila (2022, 20) toteaaakin, että univaikeudet ovat hyvin yleisiä ja univaikeudet sekä väsymys ovat yleistyneet vuosikymmenten aikana. Boijer-Spoof Heikinheimo ja Ilmivalta taas toteavat, että kodin ja toimiston yhdistelmä etätyössä on haaste myös palauttavalle unelle. Jos esimerkiksi työpiste on lähellä sänkyä tai jopa samassa huoneessa voi työasioista olla vaikea irrottautua yön ajaksi. Työajan venyminen voi myös vaikuttaa unirytmien sekä unen laatuun. Vaikka unta ehtisi kertyä tarpeeksi ei alkuyön uni ole laadultaan palauttavaa, jos aivot ovat nukkumaan mennessä vielä kovilla kierroksilla. Myös etätyön liiallinen passiivisuus voi lisätä uniongelmia. Nukahtaminen helpottuu, kun päivän aikana saa riittävästi sekä kognitiivista että fyysistä kuormitusta. Liikunta kuluttaa energiaa, mikä luo unipainetta eli tarvetta nukahtaa. Tällöin nukahtaminen helpottuu ja syvän unen määrä lisääntyy. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 74–75.)

Kaiken kaikkiaan palautumista etätyössä voivat haastaa erityisesti liiallinen passiivisuus, heikko ergonomia, vähäinen tauotus, uniongelmien, ruokailun yksipuolisuus, työajan pidentyminen sekä vaikeus irrottautua työstä päivän päätteeksi (kuva 3). Etätyössä onnistuminen edellyttääkin, että työntekijä löytää itselleen toimivia keinoja etätyön ja arjen järjestämiseen kuunnellen omia tarpeita ja tunteita.



Kuva 3. Palautumista haastavat tekijät etätyössä

### 4.3 Palautumisen tukeminen etätyöpäivän aikana

Aivot rakastavat säännöllisyyttä, minkä vuoksi etätyöpäiviin olisi hyvä luoda rutiini. Työpäivän selkeä rakenne ja rytmi tukee kuormituksen tasapainoa. Aamuisin ennen työpäivän aloittamista aamurutiini, kuten aamupalan syöminen ja laittautuminen, saattaa aivot kohti työpäivän aloitusta. Työpäivän aluksi on hyvä myös orientoitua päivän tehtäviin sekä suunnitella esimerkiksi tehtävien tärkeysjärjestys. Etätyössä puuttuvat toimistoympäristön luontaiset tauotukset, joten on myös tärkeää kiinnittää huomiota työn tauotukseen. Riittävä tauottaminen parantaa työtehoa ja palautumista jo työpäivän aikana. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 70–78.) Riittävät tauot edesauttavat palautumista siten, että työpäivän jälkeen virtaa riittää muuhunkin kuin työpäivän rasituksesta toipumiseen. Tauot ovat hyödyllisiä erityisesti silloin kun työskentely ei enää tunnu sujuvan, keskittymiskyky herpaantuu ja väsymyksen tunnetta ilmaantuu. Palautumisen kannalta on kuitenkin myös merkitystä sillä, mitä tauon aikana tekee. (Virtanen 2021, 158.)

Työpäivän aikaisen palautumisen kannalta merkittävin tauoista on lounastauko (Virtanen 2021, 159). Lounastauoilla palautumista tapahtuu parhaiten, kun ne ovat säännöllisiä, työstä irrottavia sekä vapaaehtoisiksi koettuja. Palautumista lounastauoilla voidaan edistää esimerkiksi ulkoilun tai rentoutusharjoitusten avulla. Aivot eivät jaksakaan keskittyä tehokkaasti yhtä tai kahta tuntia pidempään, joten lounastauon lisäksi päivässä on hyvä pitää muutama muu selkeä tauko eli niin sanottu

kahvitauko. (Aulankoski 2022, 72–73.) Lounastauon ja kahvitaukojen sijoittaminen etätyöpäivään voi vaatia suunnitelmallisuutta ja oma-aloitteisuutta, jotta tauot eivät jää välistä. Näiden lisäksi oma-aloitteisuutta vaativat erityisesti muutaman minuutin mittaiset mikrotauot, jolloin työpisteeltä poistutaan esimerkiksi hakemaan kahvia, katselemaan ulos ikkunasta tai tekemään lyhyt tauko-jumppa. Myös mikrotauot voivat edistää palautumista sekä ehkäistä tietotyöntekijälle tyypillisiä niska- ja selkävaivoja. (Virtanen 2021, 159–162.)

Oleellista on, että tauko sisältää jotain työnteosta poikkeavaa. Erityisesti liikunta on tietotyötä teke-välle hyödyllistä, sillä liike terävöittää ajattelua. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 71.) Lyytisen ja Pääkkösen (2022, 188) mukaan lyhytkin aktiivinen tekeminen, kuten seisomaan nousu tai kävely toiseen huoneeseen, nostaa vireystilaa ja tehostaa työskentelyä. Liikettä voidaan lisätä jokaiseen taukoon myös esimerkiksi kotitöiden avulla. Näin aivot saavat lepoa työstä ja keho lii-kettä. Myös taukoliikunta on tehokasta, sillä se sekä siirtää ajatukset muualle että ehkäisee istumi-sen aiheuttamia haittavaikutuksia keholle. Etätyössä positiivista on, että kynnyks taukoliikunnalle voi olla läsnätyötä matalampi. Riittävästä tauotuksesta tulee automaattista, kun sitä harjoitetaan aluksi jonkin aikaa systemaattisesti. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 94–102.)

Palautumista voidaan edistää lisäksi pyrkimällä erottamaan työ sekä vapaa-aika toisistaan muun muassa noudattamalla työaikoja niin, ettei työpäivä veny ja vie siten aikaa vapaa-ajasta (Mielenter-veystalo.fi s.a). Tätä voidaan edistää myös luomalla rutiineja työpäivän päättämiseen ja vapaa-ajalle siirtymiseen. Rutiini voi vaatia aluksi suunnitelmallisuutta, mutta sen avulla työstä irrottautu-minen konkretisoituu ja helpottuu. (Ruohomäki ym. 2023, 75.) Pensarin ja Mäkelän mukaan ajatuk-set voi irrottaa työstä tekemällä vapaa-ajalla asioita, jotka poikkeavat työstä. Silloin ajatukset pysy-vät paremmin poissa työasioista. Erilaisten tehtävälisterien, päivien suunnittelun ja priorisoinnin avulla voidaan myös pyrkiä irrottautumaan työstä tehokkaammin niin, että työstä ei tarvitsisi kokea stressiä vapaa-ajalla. Jos vapaa-ajalla työhön liittyvät asiat kuitenkin mietityttävät voi niitä kirjoittaa ylös, jotta niihin voi palata työaikana tai pyrkiä pyyhkimään työhön liittyvät ajatukset mielestä muu-toin. Konkreettisuutta työstä irrottautumiseen voidaan luoda myös rutiinilla, jossa työpäivä pääte-tään jollakin fyysisellä toiminnalla, kuten esimerkiksi ulkoilulla tai työvälineiden siivoamisella pii-loon. Kun rutiinia toistaa, on se aivoille merkki siitä, että on aika poistua töistä. (Pensar & Mäkelä 2023, 148–149.)

#### **4.4 Palautumisen edistäminen etätyöpäivän jälkeen**

Tärkein palautumista edistävä tekijä on uni. Keskeisiä hyvinvointia ja palautumista edistäviä teki-jöitä ovat myös terveellinen ravinto ja liikunta. Uni on kuitenkin kaiken keskiössä, sillä jos ei nuku riittävästi, energiaa ei riitä muista palautumista edistävästä asioista huolehtimiseen. Vain muutaman yön liian vähäinen nukkuminen vaikuttaa tarkkaavaisuuteen ja suoriutumiseen haastavissa

tehtävissä. (Virtanen 2021, 55–56.) Myös Aallon ja Tuomisen mukaan uni on tärkein yksittäinen tekijä riittävän palautumisen kattamiseen. Uni palauttaa elimistön päivän kuormituksesta, kun taas pitkäkestoinen unettomuus lisää monien sairauksien riskiä, heikentää toimintakykyä ja huonontaa elämänlaatua. Uni ja palautuminen eivät kuitenkaan ole sama asia, sillä jos unen laatu on heikkoa ei uni ole riittävän palauttavaa. Unen laatua voivat heikentää esimerkiksi stressi, ylikuormittuminen, uni-valverytmin häiriintyminen, alkoholin, lääkkeiden tai muiden päihteiden käyttö sekä sairaudet tai unihäiriöt. Alkoholi ja muut päihteet heikentävät unen laatua pahimmin. Myös liiallinen ilta-aktiivisuus, fyysinen ylikuormitus ja kovatehoinen liikunta myöhään illalla häiritsevät unen laatua. Laadukas ja palauttava uni rakennetaan siis päivän aikaisilla valinnoilla. (Aalto & Tuominen, 72–77.)

Säännöllisellä unirytmillä on merkittävä vaikutus hyvään uneen. Kun joka päivä menee nukkumaan ja herää lähestulkoon samaan aikaan, helpottuu nukahtaminen ja unen laatu paranee. Unirytmia tukee myös säännöllinen päivärytmi. Tarvittaessa päivän aikana vireyttä voivat lisätä lyhyet, alle puolen tunnin mittaiset päiväunet, jotka ajoitetaan mieluiten iltapäivään, jotta ne eivät häiritse seuraavan yön unen laatua. Liikunta sekä muu päivän aikainen aktiivisuus helpottavat nukahtamista ja parantavat unen palauttavuutta. Liiallista aktiivisuutta tulisi kuitenkin välttää ennen nukkumaan menoa, jotta vireystila pääsee laskemaan nukahtamista varten. Vireystilaa voidaan laskea myös rauhoittumalla ja rentoutumalla ennen nukkumaan menoa esimerkiksi rentoutusharjoitusten tai lukemisen avulla. Myös elektronisten laitteiden käyttöä olisi hyvä välttää iltaisin. Mahdollisia stressaavia ja nukahtamista häiritseviä huolia voi työstää jo päivän aikana, jotta ne eivät iltaisin nosta vireystilaa. Myös unihygienia, kuten pimeys, sopivan viileä lämpötila, hyvä tyyny ja siisti makuuhuone ovat tärkeitä. Unessa tapahtuu jopa 95 prosenttia vuorokaudenaikaisesta palautumisesta, joten siihen on tärkeää panostaa. Kaiken kaikkiaan unen laatua voidaan parantaa siis huolehtimalla kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja terveydestä, stressinhallinnasta, liikunnasta sekä muista terveellisistä elintavoista. (Aalto & Tuominen 2022, 80–85.)

Unirytmien ylläpitäminen kaipaa tuekseen myös säännöllistä ruokailurytmiä (Aalto & Tuominen 2022, 80). Etätöissä haasteena ruokailun suhteen on usein epäsäännöllinen ruokailu sekä ruokailun sisältö. Työpaikalla lounas syödään usein kiireettömämmin sekä terveellisemmin kuin kotona työskennellessä. Ruokailussa tulisi kiinnittää huomiota ateriarytmiin sekä terveellisiin valintoihin, kuten kasvisten riittävään käyttöön. Nämä asiat on helpompi toteuttaa pienen etukäteissuunnittelun avulla. Ennakointi alkaa ruokaostoksia tehdessä, minkä avulla mahdollistetaan täysipainosten aterioiden luominen myös etätöissä. Useimmille viisi ateriaa päivässä on sopiva ruokailurytmiä ja energisyyttä tukeva määrä. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 115–125.)

Liikunnalla on valtavasti vaikutusta kokonaisvaltaiseen terveyteen. Säännöllinen liikunta ehkäisee ja hoitaa monia sairauksia sekä tehostaa palautumista. Silti vain viidesosa suomalaisista aikuisista

liikkuu riittävästi. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 85.) Työikäisten aikuisten liikkumisen suositus kertoo kuinka paljon ja millaista liikuntaa viikkoon tulisi sisällyttää. Ensinnäkin liiallista passiivisuutta tulisi vähentää lisäämällä jokaiseen päivään kevyttä liikuskelua mahdollisimman usein. Tähän voivat sisältyä esimerkiksi kotiaskareet, pihatyöt ja muut tavalliset puuhat. Reipasta liikkumista eli sydämen sykettä kohottavaa liikuntaa tulisi viikkoon sisällyttää vähintään 2,5 tuntia ja lihaskuntoa sekä liikehallintaa tulisi harjoittaa vähintään kaksi kertaa viikossa. Liikunta voi olla mitä tahansa, josta itse nauttii, mutta oleellista on sisällyttää liikettä jokaiseen päivään. (UKK-instituutti 2025.) Vaikka suositusten mukainen liikkuminen tukee terveyttä, hyvinvointia ja palautumista merkittävästi, ei liikunnasta kuitenkaan kannata luoda uutta stressinaiheuttajaa elämään. On kuitenkin hyvä tiedostaa, että kevyt liikkuminen kuitenkin edistää palautumista tehokkaammin kuin pelkkä lepo. (Aalto & Tuominen 2022, 169–170.) Liikuntaa kannattaa harrastaa myös luonnossa tai nauttia luonnosta muutoin, sillä se edistää palautumista tehokkaasti. Luonnosta nauttiminen rentouttaa ja lisää tyytyväisyyttä omaa elämää kohtaan. (Virtanen 2021, 62.)

Taulukko 2. DRAMMA-malli (mukaiillen Virtanen 2021, 71)

### **DRAMMA**

<i>D</i>	detachment – työstä irrottautuminen
<i>R</i>	relaxation – rentoutuminen
<i>A</i>	autonomy – omaehtoisuus
<i>M</i>	mastery – taidonhallinta
<i>M</i>	meaning – merkityksellisyys
<i>A</i>	affiliation – yhteenkuuluvuus

Psykologista palautumista voidaan kuvata DRAMMA-mallin avulla, joka muodostuu englanninkielisistä sanoista ja sisältää kuusi eri palautumisen kokemusta, jotka ovat työstä irrottautuminen, rentoutuminen, omaehtoisuus, taidonhallinta, merkityksellisyys sekä yhteenkuuluvuus (taulukko 2). Näistä ensimmäisenä työstä irrottautuminen mahdollistaa mielelle tauon työasioista. Jotta palautuminen ja irrottautuminen työpäivän jälkeen on mahdollisimman tehokasta, olisi vapaa-ajalla hyvä tehdä asioita, jotka poikkeavat mahdollisimman paljon työstä. Rentoutuminen taas on keskeistä erityisesti kehon palautumisen kannalta, sillä rentoutuessa elimistön vireystila laskee. Rentoutuminen tapahtuu tehdessä jotain, joka ei juurikaan vaadi fyysistä tai psyykkistä ponnistelua. Omaehtoisuudessa on kyse vaikutusmahdollisuuksista eli vapaudesta valita miten vapaa-aikaa viettää. Vapaa-ajan ollessa hallinnassa, mahdollistuu myös muiden palauttavien asioiden sisällyttäminen

siihen. Taidonhallinnassa taas on kyse taitojen ja tietojen laajentamisesta sekä uusille asioille altistumisesta. Nämä asiat lisäävät tyytyväisyyttä omaan elämään ja tukevat siten palautumista. Merkityksellisyys tarkoittaa kokemusta oman elämän ja toiminnan merkityksellisyydestä ja tärkeydestä eli esimerkiksi omien arvojen mukaisesta toiminnasta. Myös läheisyyden ja yhteyden tunne itselle läheisiin ihmisiin on yksi keskeisistä palautumista tukevista tekijöistä. Kokonaisuudessaan DRAMMA-mallin mukaan palautumisen kannalta ihanteellisin vapaa-aika on sopivassa suhteessa sekä lepoa että aktiivisuutta. (Virtanen 2021, 70–133.)

## 5 Oppaan tuottaminen

Toiminnallinen opinnäytetyö vastaa johonkin käytännön tarpeeseen, jota varten tuotetaan jokin konkreettinen tuotos, joka voi olla esimerkiksi esite, käsikirja, opas, seminaari, retki, messuosasto tai tapahtuma (Vilkkä 2021, alaluku Toiminnallinen opinnäytetyö). Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena tuotettiin stressinhallinnan ja palautumisen käytännön opas etätyöntekijöille heidän jaksamisensa ja hyvinvointinsa tueksi. Seuraavaksi esitellään oppaan suunnittelun lähtökohdat sekä toteuttaminen vaiheittain. Lopullinen tuotos on sijoitettuna liitteisiin (liite 1).

### 5.1 Lähtökohdat ja suunnittelu

Tarve oppaalle muodostui etätyön vakinaistumisesta osaksi työelämää ja sitä myötä myös osaksi monen työntekijän arkea. Etätyö aiheuttaa kuitenkin monia haasteita myös stressin ja palautumisen osalta, joihin tämä opas pyrkii vastaamaan. Opas on merkityksellinen erityisesti ensisijaisen kohderyhmän eli työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta, mutta välillisesti sillä on myös laajempaa hyötyä niin työnantajille kuin yhteiskunnallekin. Työntekijöiden parantunut työhyvinvointi tukee liiketoimintaa monin tavoin, vaikkakin organisaatioissa tarvitaan myös muita toimia työhyvinvoinnin tukemiseksi. Koska stressinhallinta ja palautuminen ovat yksi hyvinvoinnin tukipilareista, opas voi siis parhaimmillaan tukea hyvinvointia pitkäjänteisesti ja kokonaisvaltaisesti.

Oppaan pääasiallisena tavoitteena on auttaa etätyötä tekeviä työntekijöitä voimaan paremmin esitämällä heille keinoja hallita omaa stressiään ja palautumistaan. Tavoitteena on lisätä tietoa siitä, miksi nämä teemat ovat tärkeitä, ja siten saada lukija kiinnostumaan aiheesta. Lisäksi oppaassa pyritään tarjoamaan sellaisia keinoja, joista voisi aidosti olla etätyöntekijöille apua ja joita työntekijä voi esimerkiksi kiireisen arjen keskellä kokeilla pienelläkin panostuksella. Oppaan tulisi siis olla käytännönläheinen, selkeä ja helposti omaksuttava sekä sisällöltään että ulkoasultaan, jotta tavoitteet saavutetaan. Kaiken kaikkiaan tavoitteena oli luoda kannustava opas, joka auttaa etätyöntekijöitä tukemaan omaa jaksamistaan tarjoamalla tietoa ja työkaluja stressinhallinnan ja palautumisen edistämiseksi.

Toiminnallinen opinnäytetyö ja tutkimus liittyvät usein yhteen. Tuotoksen tueksi voidaan siis toteuttaa esimerkiksi laadullinen tai määrällinen tutkimus, mutta tuotos voi myös rakentua jo olemassa olevan tiedon avulla. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 17, 21.) Pohdin suunnitteluvaiheessa, olisiko oppaan tueksi tarvetta tehdä tutkimusta esimerkiksi siitä, millaisia kokemuksia etätyöntekijöillä on stressiin, palautumiseen ja etätyöhön liittyen tai millaista opasta he aiheesta kaipaisivat. Aiheesta kuitenkin löytyi jo useita tutkimuksia, minkä vuoksi ei ollut tarvetta tehdä omaa tutkimusta, vaan tietoa oppaan tueksi etsittiin jo tehdyistä tutkimuksista. Sen sijaan päädyin pyytämään oppaasta palautetta muutamalta kohderyhmään kuulavalta henkilöltä sekä opinnäytetyön ohjaajalta,

jotta saisin oppaasta tavoitteita vastaavan. Palautteen saaminen tarjoaa eri näkökulman, jonka avulla lopputulosta on mahdollista kehittää entistä paremmaksi (Kostamo, Airaksinen, & Viikka 2022, luku 5.2).

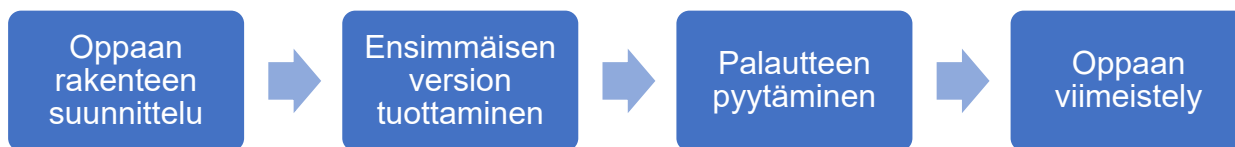
Alkuperäinen kohderyhmä oppaalle olivat kaikki etätyöntekijät esimerkiksi yrityksestä, toimialasta tai lästä riippumatta. Kohderyhmään voivat kuulua siis kokonaan etätyötä tekevät, jonkin verran etätyötä tekevät sekä satunnaisesti etätyötä tekevät työntekijät. Opas on kohdistettu tietotyötä tekeville etätyöntekijöille, jotka tekevät töitä etänä pääasiassa kotonaan. Kohderyhmä kuitenkin tarkentui saamani palautteen perusteella vielä nuoriin etätyöntekijöihin tai työntekijöihin, jotka ovat aloittamassa etätyöntekoa. Opas voi tarjota heille tietoa, vinkkejä ja oivalluksia omaan etätyöarkeen. Tarkensin kohderyhmää, sillä oppaan sisältö voi resonoida paremmin työntekijöissä, joilla voi olla vielä haasteita itsensä johtamisessa etätyössä, mikä voi myös aiheuttaa haasteita stressin ja palautumisen osalta.

Opas on toteutettu ilman toimeksiantajaa, joten ulkopuolisia rajoitteita esimerkiksi oppaan sisällölle tai visuaaliselle ilmeelle ei ollut, vaan sain itse tuottaa mielestäni tavoitteita parhaiten vastaavan kokonaisuuden. Oppaan sisältö pohjautui kirjoittamaani tietoperustaan, jota kirjoittaessa pyrin pohtimaan millaisia asioita oppaan olisi hyvä sisältää ja miltä opas voisi näyttää. Tietoperustan valmistuttua tein alustavan sisältörakenteen oppaalle tietoperustan ja tavoitteiden perusteella. Halusin oppaan olevan käytännönläheinen, rauhallinen ja selkeä sekä sisällöllisesti että visuaalisesti. Kun sain alustavan suunnitelman valmiiksi, pohdin millä työkalulla toteuttaisin lopullisen oppaan. Kokeilin toteutukseen sekä Microsoft PowerPointia että Canva-ohjelmaa. Lopulliseksi työkaluksi valitsin Canvan. Canva oli minulle entuudestaan tuntematon työkalu, joten sen käytön opettelu vei hieman ylimääräistä aikaa. Loppujen lopuksi Canva oli mielestäni oikea ja sujuvampi valinta oppaan tekoon, sillä se soveltui Microsoft Powerpointia paremmin suurelle määrälle tekstiä. Sen avulla sain tekstin aseteltua juuri haluamallaan tavalla niin, että sisältö ja visuaalisuus säilyi haluamani kaltaisena.

## **5.2 Toteutus ja sisältö**

Toiminnallinen opinnäytetyö etenee kohderyhmän, tavoitteiden ja tietoperustan ideoinnista ja suunnittelusta varsinaisen toimintasuunnitelman laatimiseen. Työn edetessä valmistellaan suunnitelmaan ja tietoperustaan pohjautuva tuotos. Tuotoksesta pyydetään välipalautetta, jonka perusteella tuotoksen työstöä ja viimeistelyä jatketaan, kunnes tuotos on valmis. (Kostamo, Airaksinen, & Viikka 2022, luku 1.1.) Myös tämän oppaan toteutus eteni edellä mainitun kaavan mukaisesti. Kun oppaan alustava rakenne oli suunniteltu tietoperustan teemojen perusteella sekä tavoitteet ja raamit olivat tiedossa, aloin toteuttamaan opasta niiden kaltaiseksi. Alustava sisältörakenne hieman muuttui toteutuksen edetessä, mutta käsiteltävät pääteemat pysyivät kuitenkin koko ajan samana.

Suunnitelman perusteella toteutus eteni oppaan ensimmäisen version tuottamiseen, josta pyysin palautetta. Saadun palautteen perusteella viimeistelin ja parantelin oppaan lopulliseen muotoonsa. Seuraavaksi esittelen toteutuksen eri vaiheita tarkemmin (kuva 4).



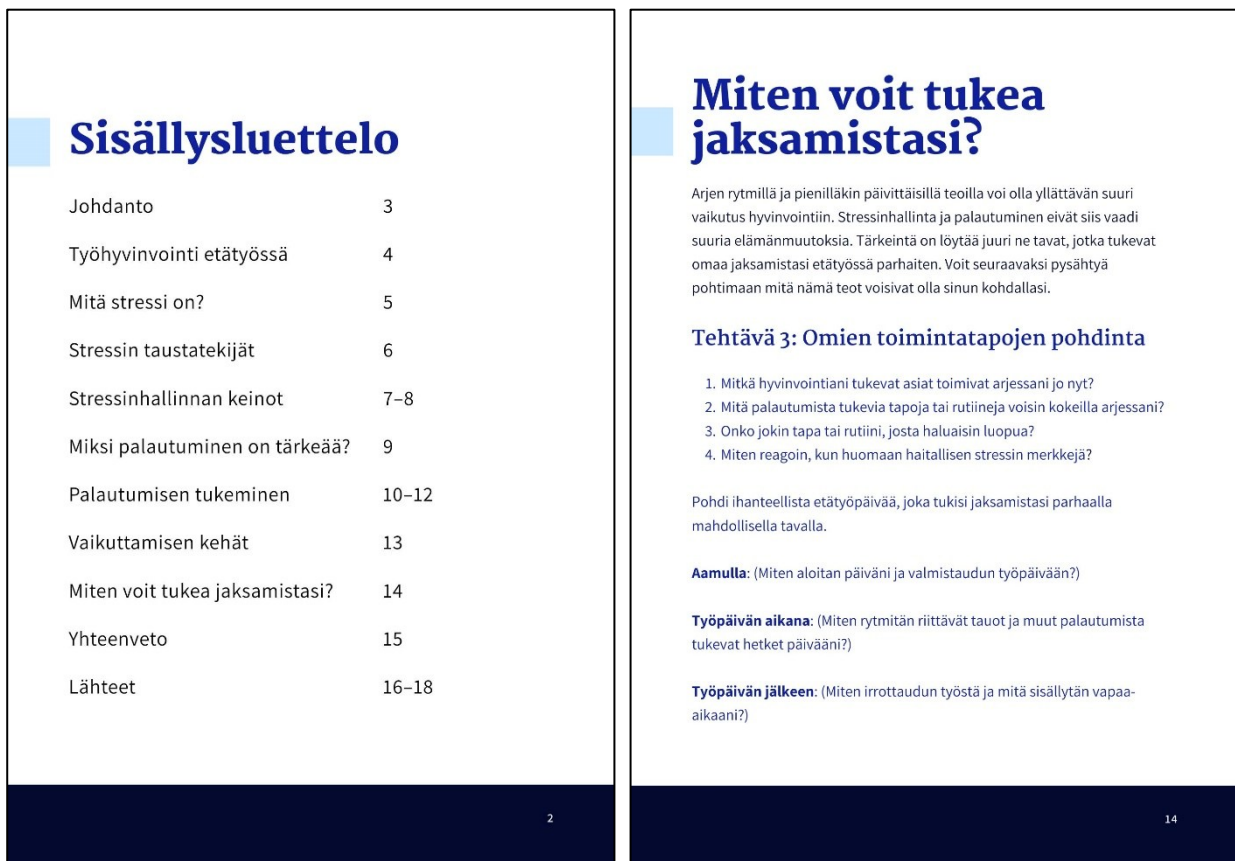
Kuva 4. Oppaan tuottamisen vaiheet

Opasta valmistellessa tavoitteiden ja kohderyhmän tulisi olla tarkasti tiedossa, jotta oppaan vaikuttavuutta voidaan edistää. Tärkeää on rakentaa teksti siten, että tieto välittyisi lukijalle mahdollisimman informatiivisesti. Tätä tukee sopiva tietomäärä eli tietoa ei saisi olla liian vähän mutta ei liikaakaan. Vaikuttavuutta ja tiedon välittymistä voidaan edistää esimerkiksi toimivalla otsikoinnilla, korostamalla olennaisia asioita tai hallitsemalla tiedon määrää esittämällä osan tekstistä esimerkiksi taulukoiden avulla. (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2016, alaluku Ole uskottava.) Näkö on ihmisen vahvin aisti, ja sen vuoksi tiedon omaksumista helpottaa ja nopeuttaa visuaalisuus. Lisäksi näyttävä ja miellyttävä ulkoasu houkuttelee lukijaa tehokkaammin oppaan pariin kuin tylsä tai epämiellyttävä ulkoasu. (Koponen, Hildén & Vapaasalo 2016, 17, 75.) Tiedon välittämisessä tärkeää on tekstin yhtenäisyys ja ymmärrettävyys, jota voidaan tukea asianmukaisilla täsmennyksillä ja esimerkeillä (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2016, alaluku Yhtenäinen ja havainnollinen teksti). Oppaan toteuttamisessa kiinnitin huomiota yllä mainittuihin asioihin ja pyrin muodostamaan sekä selkeää tekstiä että sitä tukevaa visuaalista ilmettä.

Kortetjärvi-Nurmen ja Murtolan mukaan tekstin suunnittelussa on tärkeää pohtia, missä järjestyksessä asiat esitetään. Rakenne voi edetä esimerkiksi aihepiirijärjestyksessä, jossa tietoa esitetään aihepiireittäin tai ongelmanratkaisujärjestyksessä, jossa esitellään aluksi ongelma ja sen jälkeen syyt ja vaikutukset sekä lopuksi ratkaisu. (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2016, alaluku Päätä tekstin rakenne.) Tämän oppaan sisältö perustuu opinnäytetyön tietoperustaan (kuva 5). Rakenteen muodostamisessa on käytetty apuna sekä aihepiirijärjestystä että ongelmanratkaisujärjestystä. Opas jakautuu tietoperustan teemojen mukaan kolmeen eri osioon aihepiireittäin, joista ensimmäisenä johdannon jälkeen on käsitelty lyhyesti työhyvinvointia sekä etätöiden keskeisiä hyötyjä ja haasteita. Pääpaino oppaassa on kuitenkin stressiä ja stressinhallintaa sekä palautumista käsittelevissä osiossa, jotka on esitelty ongelmanratkaisujärjestyksen mukaisesti. Työhyvinvointi teemaa oppaassa seuraakin tieto stressistä, stressin oireista sekä stressitekijöistä. Kun lukija on saanut alustavaa tietoa stressistä sekä syistä ja vaikutuksista, on oppaassa käsitelty stressinhallinnan erilaisia keinoja. Tämän jälkeen oppaassa esitellään lukijalle palautumisen ja sen tukemisen

teoriaa yleisesti sekä palautumista estäviä tekijöitä. Tämän jälkeen on käsitelty kattavasti, kuinka palautumista voidaan tukea etätyöpäivän aikana ja sen jälkeen. Osa teoriasta on pyritty esittämään erilaisten luetteloiden tai kuvien avulla, jotta opasta olisi miellyttävämpi lukea.

Oppaaseen on lisäksi sisällytetty joitakin havainnollistavia, herätteleviä ja konkretisoivia osiota sekä tehtäviä. Näiden tarkoituksena on katkoa tekstiä, jotta sen lukeminen ei kävisi liian raskaaksi sekä pysäyttää lukija pohtimaan teemoja omasta näkökulmastaan. Tehtävät ovat lyhyitä pohdinta-tehtäviä, joissa lukijaa pyydetään refleктоimaan muun muassa millaiset tekijät haastavat hänen hyvinvointiaan etätyössä tai millaisista merkeistä hän huomaa liiallisen kuormituksen. Esimerkiksi oppaan lopussa ennen yhteenvetoa on sivu, jossa lukijaa pyydetään arvioimaan nykyisiä toimintatapojaan ja sen jälkeen pohtimaan millainen olisi hänen jaksamistaan ihanteellisesti tukeva päivä (kuva 5). Tehtävät ovat keskeinen osa oppaan toimivuutta, sillä ne auttavat lukijaa soveltamaan tietoa omaan tilanteeseensa.



Kuva 5. Sisällysluettelo ja esimerkki sivu

Halusin oppaan olevan helposti luettava ja visuaalisesti houkutteleva, joten käytin paljon aikaa myös oppaan ulkoasun hiomiseen (kuva 6). Löysin Canva-ohjelmasta mallipohjan, jota muokkasin haluamani kaltaiseksi. Halusin oppaan värimaailman olevan rauhallinen ja pohdin sekä vihreän

että sinisen värimaailman välillä. Päädyin kuitenkin toteuttamaan oppaan sinisen eri sävyillä, koska koin värin olevan rauhoittava ja rohkaiseva. Vaihdoin siis valitsemani mallipohjaan aluksi sinisen värimaailman sekä haluamani fontin. Otsikon ja tekstin fonttien valinnassa painotin selkeyttä ja helppolukuisuutta. Tekstissä käytin lisäksi korostuskeinona yksittäisten ydinkohtien lihavoitua, jotta lukija huomaisi ja hahmottaisi helpommin tekstin keskeiset asiat. Käytin lihavoitua korostuskeinona kuitenkin säästeliäästi painottaen vain yksittäisiä erityisen huomionarvoisia asioita. Myös kuvia oppaassa on säästeliäästi, jotta rauhallinen ja selkeä ulkoasu säilyisi. Oppaassa käytetyt kuvat ovat Pixabayn kuvapankista ja kuvakkeet ovat Canvan ilmaista sisältöä. Olen siis tarkistanut, että kuvat ovat vapaasti käytettävissä.



Kuva 6. Oppaan visuaalinen ilme

Pyrin myös pitämään oppaan mahdollisimman väljänä, jotta luettavuus ja ulkoasu olisivat lukijalle mieluisimmat kuitenkin niin, että kaikki tarvittava tieto aiheesta on sisällytetty oppaaseen. Tämä oli ajoittain hieman haastavaa, mutta koen lopputuloksen onnistuneen ja sisällön vastaavan tavoitteita niin, että lukija saa siitä tarvittavan informaation. Tähän liittyi myös oikean fonttikoon valitseminen. Aluksi valitsemani fonttikoko oli mielestäni liian pieni ja luettavuus kärsi, joten tiivistin tekstiä ja tarvittaessa jaoin aiheita useammalle eri sivulle. Näin sain fonttikokoa suuremmaksi ja siten visuaalista ilmettä miellyttävämmäksi. Tämä kuitenkin johti siihen, että osa teemoista on jaettu oppaassa useammalle sivulle. Esimerkiksi stressinhallintakeinoja on esitelty kahdella eri sivulla (kuva 7). En kuitenkaan saanut tästä negatiivista palautetta, vaan oppaan väljyyttä ja visuaalista ilmettä keuhuttiin saamassani palautteessa.

## Stressinhallinnan keinot

---

**Stressin oireiden ja syiden tunnistaminen**

Kyky tunnistaa haitallisen stressin oireita sekä syyt stressin taustalla on ensimmäinen askel stressinhallinnassa. Kun tiedostaa stressin syyt ja oireet, voi kuormitusta pyrkiä hallitsemaan, jotta kuormitus ei kasva liian suureksi tai pitkity. Näin ollen pystytään tarkastelemaan omaa toimintaa ja asennoitumista, pohtien voisiko kuormittaviin stressitekijöihin vaikuttaa itse jollain tavoin.

---

**Stressistä ja sen syistä puhuminen**

Stressin lievittämiseksi omia huolia kannattaa jakaa puhumalla esimerkiksi esihenkilön, kollegan, ystävän tai perheenjäsenen kanssa. Yhdessä voi myös pohtia mitä stressiä aiheuttavalle tekijälle voisi tehdä. Liiallinen huolien vatvominen voi kuitenkin olla haitallista, joten ensisijaisesti ongelmat olisi hyvä pyrkiä ratkaisemaan tai tarvittaessa pyrkiä suuntaamaan huomio muualle. Jos tilanne ei muutoin helpota, apua kannattaa hakea työterveyshuollosta.

---

**Riittävä palautuminen, lepo ja unensaanti**

Kuormituksen ja palautumisen tasapaino on jaksamisen perusta. Myös palautumiseen, lepoon ja uneen tulisi siis panostaa. Riittävä uni palauttaa elimistön voimatasapainon ja ehkäisee stressiä. Unen tarve on yksilöllistä, mutta aikuisen ihmisen tulisi nukkua noin 7–9 tuntia vuorokaudessa. Unensaannin helpottamiseksi lepo kaipaa vastapainoksi myös aktiivisuutta ja liikuntaa.

**Säännöllinen liikunta ja monipuolinen ravinto**

Etätyössä on suuri riski liialliseen fyysiseen passiivisuuteen, jonka vuoksi päivään olisi hyvä lisätä mahdollisimman paljon taukoja istumisesta, päivittäistä hyötyliikuntaa sekä riittävästi suorituskykyä lisäävää kuntoliikuntaa. Lisäksi ravitsemuksella voidaan lisätä voimavaroja ja parantaa terveyttä. Tärkeää syömisessä on riittävä energiansaanti, säännöllisyys sekä terveelliset valinnat.

---

**Työpäivän suunnittelu ja rutiinin luominen**

Etätyössä sekä hyvinvoinnin että työssä suoriutumisen kannalta on tärkeää osata luoda itselle toimivat toimintatavat ja rutiinit. Työpäivän suunnittelu etukäteen, kuten tehtävien listaaminen, aikataulutus sekä priorisointi, voi auttaa jäsentämään työpäivää ja ehkäisemään stressiä. Myös työajan venymistä on helpompi välttää suunnittelemalla etukäteen työpäivän aloitus- ja lopetusajan.

---

**Mielenhallinnan keinot**

Mielenhallinnan taitojen avulla voidaan vaikuttaa ajatteluun, tunteisiin ja käyttäytymiseen ja siten parantaa stressinhallintaa. Ärsykkeiden tulvia ja hälyä kuormittavat aivoja jatkuvasti, minkä vuoksi taito hiljentyä ulkoisesti ja sisäisesti on tärkeää stressinhallinnassa. Ulkoisten ärsykkeiden hiljentämisen lisäksi sisäistä hiljentymistä voi harjoittaa esimerkiksi hengitysharjoitusten, mindfulnessin, luonnossa oleskelun tai rauhoittavien harrastusten avulla.

Kuva 7. Oppaan sivut stressinhallinnan keinoista

### 5.3 Palautteen kerääminen ja viimeistely

Kun olin saanut oppaan ensimmäisen version valmiiksi, pyysin siitä palautetta kolmelta etätyöntekijältä sekä opinnäytetyön ohjaajalta. Etätyöntekijöiltä pyysin palautetta oppaan sisällöstä, rakenteesta, ulkoasusta sekä muista mahdollisista huomioista. Tämän prosessin avulla pyrin varmistamaan, että lopullinen tuotos on käyttäjäystävällinen ja vastaa kohderyhmän tarpeita. Päädyin pyytämään palautetta vasta siinä vaiheessa, kun opas oli omasta mielestäni sekä sisällöltään että ulkoiseltaan haluamani kaltainen ja tavoitteita vastaava. Olisin voinut pyytää palautetta myös aikaisemmassa vaiheessa tai useampaan kertaan, jotta oikeanlaisesta suunnasta olisi voitu varmistua aikaisemmin ja mahdolliset muutokset olisi ollut helpompi toteuttaa. Aikataulusyistä päädyin kuitenkin pyytämään palautetta vain kerran ja vasta oppaan ollessa hyvin viimeistely. Päädyin tähän, sillä uskoin saavani palautteesta enemmän irti tässä vaiheessa. Lisäksi kokonaisuuden arvioiminen oli varmasti myös palautteen antajille helpompaa tässä vaiheessa. Sain oppaasta hyödyllistä palautetta ja oppaan viimeistely palautteen saamisen jälkeen oli nopea prosessi, joten koin tämän tavan olleen onnistunut.

Oppaan ulkoasu oli saamani palautteen mukaan hyvä ja selkeä, joten sitä ei ollut tarvetta muuttaa. Opasta oli palautteen mukaan myös miellyttävää lukea johtuen erityisesti sen väljyydestä,

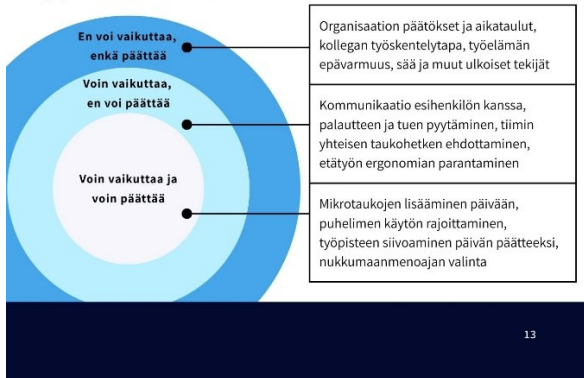
fonttikoosta sekä teoriaa ja tekstiä katkovista pohdintatehtävistä. Palautteen avulla löytyi kuitenkin muutamia yksityiskohtia, lauserakenteita ja oikeinkirjoitusvirheitä, jotka korjasin viimeisteltyyn versioon. Oppaan ensimmäinen versio sisälsi paljon konkreettisia vinkkejä, joilla pyrittiin helpottamaan tiedon soveltamista sekä motivoimaan muutokseen. Oppaan ensimmäinen versio kaipasi kuitenkin lisää inspiroivuutta. Pyrin lisäämään sitä muokkaamalla joitakin lauseita kannustavammiksi sekä lisäämällä yhden kokonaan uuden sivun. Lisäsin oppaaseen sivun, jossa esittelin vaikuttamisen kehät -mallin (kuva 8). Malli havainnollistaa ja muistuttaa siitä, kuinka omaa energiaa kannattaa priorisoida niihin asioihin, jotka ovat täysin omassa hallinnassa, ja pyrkiä säästämään voimavaroja niissä asioissa, joihin ei voi itse vaikuttaa. Sivun ei ole oppaan sisällön kannalta välttämätön, mutta voi auttaa saavuttamaan oppaan tavoitteita. Koin mallin olevan tärkeä muistutus siitä, mihin asioihin kannattaa keskittyä. Tämä voi keventää lukijan taakkaa ja siten kannustaa muutoksiin.

## Vaikuttamisen kehät

Vaikuttamisen kehät tarjoavat havainnollistavan keinon oman stressinhallinnan ja palautumisen tueksi. Se jakaa erilaiset tilanteet kolmelle eri kehälle seuraavasti:

- **Ulkokehällä** ovat asiat, joihin ei voi itse vaikuttaa ja joista ei voi itse päättää. Näiden asioiden murehtiminen voi lisätä stressiä turhaan, sillä niitä ei voi itse suoraan hallita.
- **Keskikehällä** ovat asiat, joihin voi itse vaikuttaa, mutta joista ei voi itse täysin päättää. Näissäkin tilanteissa kannattaa arvioida, kuinka paljon voimavarojaan niihin kannattaa käyttää.
- **Keskustassa** ovat asiat, joihin voi itse vaikuttaa ja joista voi itse päättää. Omassa kontrollissa ovat muun muassa omat ajatukset, valinnat ja toimintatavat. Panostamalla näihin asioihin voidaan omaa jaksamista tukea tehokkaimmin.

Priorisoimalla omaa energiaa ja voimavaroja niihin asioihin, jotka ovat täysin omassa hallinnassa, mahdollistaa se arjen kiireiden keskellä tehokkaampaa stressinhallintaa ja palautumisen tukemista.



Kuva 8. Oppaan sivu: Vaikuttamisen kehät

Kuten todettu myös kohderyhmä tarkentui palautteen myötä nuoriin etätönteekijöihin ja työntekijöihin, jotka ovat vasta aloittamassa etätöitä. Tarkennus tehtiin, sillä oppaan sisältö on hyödyllisintä henkilöille, joilla ei ole vielä paljoa kokemusta etätöistä, ja jotka hyötyvät oppaan sisältämästä tiedosta ja käytännön vinkeistä. Kohderyhmän tarkennuksen myötä pohdin tehtäviä ja esimerkkejä uudelleen tarkennetun kohderyhmän näkökulmasta, mutta muuten opas oli jo entuudestaan hyvin suunnattu kokemattomammille etätönteekijöille. Ensimmäisestä versiosta puuttui myös muistutus

tarvittaessa hakea ulkopuolista apua työterveyshuollosta, jos voimavarat ovat vähissä, joten siitä lisättiin maininta muutamaan oppaan osioon. Kaiken kaikkiaan palaute oppaasta oli positiivista ja sain sen avulla viimeisteltyä oppaan perusteellisesti.

## 6 Pohdinta

Seuraavaksi arvioidaan opinnäytetyön tuotoksen eli laaditun oppaan hyödynnettävyyttä, merkityksellisyyttä sekä onnistuneisuutta sille asetetuissa tavoitteissa. Lisäksi arvioidaan opinnäytetyöprosessia sekä omaa oppimista prosessin aikana.

### 6.1 Oppaan arviointi ja kehittämissuhteet

Toteutettu opas etätyöntekijöiden hyvinvoinnin tueksi on tärkeä ja ajankohtainen. Digitalisaatio, etätö ja hybridityö ovat lisänneet joustavuutta, mutta osittain myös kuormitus on kasvanut. Esimerkiksi työn ja vapaa-ajan rajojen hallitseminen voi olla haastavampaa, jolloin palautumisen merkitys korostuu. Useita työntekijöitä koskettavat myös kiristynyt työtahti, muutokset ja epävarmuus, joten tuki kuormituksen hallintaan on erityisen tärkeää. Oppaalla voi olla myös ennaltaehkäisevä vaikutus esimerkiksi työuupumuksen tai pitkittyneen stressin välttämiseksi. Lisäksi opas voi olla arvokas myös organisaatioiden kannalta niin inhimillisesti kuin taloudellisestikin, sillä hyvinvoiva työntekijä on innostuneempi, tuloksellisempi ja sitoutuneempi.

Oppaan tavoitteena oli lisätä tietoa aiheesta, tarjota hyödynnettäviä keinoja stressinhallintaan ja palautumiseen sekä esittää nämä selkeässä ja visuaalisesti toimivassa muodossa, jotta opas olisi helppolukuinen, ymmärrettävä ja innostava. Kaiken kaikkiaan tavoitteena oli siis luoda käytännönläheinen ja helposti omaksuttava opas, joka auttaa etätyöntekijöitä parantamaan hyvinvointiaan tarjoamalla keinoja stressinhallintaan ja palautumisen edistämiseen. Oppaan toteutus onnistui mielestäni tavoitteissaan. Opas sisältää tarvittavan tiedon, kuitenkin uuvuttamatta lukijaa liiallisella teorialla. Lisäksi se sisältää runsaasti käytännön esimerkkejä konkreetian ja havainnollistamisen avuksi. Oppaan inspiroivuutta ja hyödynnettävyyttä on lisäksi tuettu muutamilla pohdintatehtävillä, joiden avulla lukija voi sisäistää lukemaansa paremmin. Oppaan toteuttaminen Canva-ohjelmalla mahdollisti lisäksi paljon visuaalisia elementtejä sekä selkeän ja helppolukuisen kokonaisuuden.

Opasta voivat hyödyntää monen eri toimialan ja organisaation nuoret tai uudet etätyöntekijät, sillä sen sisältö ja esimerkit on suunniteltu niin, että sisältö on laajasti hyödynnettävissä. Lisäksi oppaan hyödynnettävyyttä on pyritty kehittämään oppaasta saadun palautteen perusteella. Opas julkaistaan ensisijaisesti Theseus-julkaisuarkistoon, jossa opas on vapaasti kaikkien luettavissa. Tämän lisäksi opas on suunniteltu julkaistavan myös LinkedInissä, missä oppaan kohderyhmä voidaan tavoittaa laajemmin. LinkedIn-julkaisu voi myös lisätä oppaan näkyvyyttä ja hyödynnettävyyttä työelämässä.

Opinnäytetyön tueksi tehtiin kattava suunnitelma, jonka sisältöä myös arvioitiin uudelleen opinnäytetyön eri vaiheissa. Suunnitelma tuki opinnäytetyöprosessin selkeää ja suunnitelmallista

toteutusta. Opinnäytetyön tietoperustassa käytetyt lähteet ovat mahdollisimman tuoreita. Aiheen ajankohtaisuuden vuoksi ajantasaista tietoa aiheesta oli helppo löytää. Tiedon etsintään on käytetty monipuolisia lähteitä sekä useampia rinnakkaisia lähteitä samasta teemasta. Käytetyt tietolähteet koostuvat esimerkiksi tutkimuksista, kirjoista, artikkeleista sekä verkkosivuista. Tiedon haussa olisi kuitenkin voitu hyödyntää enemmän kansainvälisiä lähteitä, mikä olisi voinut mahdollistaa laajemman näkökulman ja uudenlaisia oivalluksia. Jokaisen lähteen kohdalla luotettavuutta on arvioitu erikseen, jotta esitetty tieto olisi luotettavaa ja asiantuntevaa. Opinnäytetyön tuotoksena toteutettu opas sisältää samoja tietoperustassa hyödynnettyjä lähteitä, mikä tukee myös tuotoksen sisältämän tiedon luotettavuutta.

Opasta voitaisiin kehittää edelleen räätälöimällä ja suuntaamalla opas esimerkiksi tietylle toimialalle tai organisaatiolle. Tämän avulla oppaan sisältämiä vinkkejä, esimerkkejä ja tietoa voitaisiin suunnata tarkemmin heidän kohtaamiinsa haasteisiin ja toimintatapoihinsa sopivaksi. Lisäksi oppaan tueksi voitaisiin tällöin toteuttaa esimerkiksi kyselytutkimus, jonka avulla voitaisiin selvittää tarkemmin mitä oppaalta kaivataan. Oppaan rinnalle voisi lisäksi luoda myös ohjeita siitä, kuinka esihenkilö voisi tukea tiiminsä stressinhallintaa ja palautumista. Tämä voi olla erittäin hyödyllistä, jotta esihenkilöt voivat esimerkiksi paremmin tunnistaa työntekijöiden kuormitusta ja tarjota siihen tukea. Siten jaksamisen ja hyvinvoinnin tukeminen ei jää ainoastaan työntekijän vastuulle. Oppaan toimivuutta voitaisiin myös kehittää jonkinlaisella seurantasuunnitelmalla, jonka avulla lukija voisi kirjata ylös omia edistysaskeliaan ja ajatuksiaan. Tämä voisi motivoida muutokseen ja sen reflektointiin tehokkaammin myös pidemmällä aikavälillä.

## 6.2 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprosessi alkoi tammikuun puolessavälissä ja päättyi toukokuun puolessavälissä eli kesti yhteensä neljä kuukautta (kuva 9). Prosessi oli mielenkiintoinen ja antoisa, mutta ajoittain myös haastava. Aloitin työskentelyn valitsemalla opinnäytetyön aiheen. Pysin valitsemaan aiheen, josta olin itse kiinnostunut, jotta aihe itsessään motivoisi läpi koko prosessin. Tämä helpotti työskentelyä huomattavasti ja työskentely aiheen parissa tuntui mielekkäältä alusta loppuun saakka. Lisäksi aiheen ajankohtaisuus helpotti lähdemateriaalin etsimistä.

Tammikuu	Helmikuu	Maaliskuu	Huhtikuu	Toukokuu
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aiheen valinta</li> <li>• Opinnäytetyösuunnitelman laatiminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lähtemateriaalin kerääminen</li> <li>• Tietoperustan kirjoittaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppaan suunnittelu</li> <li>• Oppaan laatiminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Palutteen kerääminen</li> <li>• Oppaan viimeistely</li> <li>• Empiirinen osa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pohdinta</li> <li>• Kypsyysnäyte</li> <li>• Opinnäytetyön viimeistely</li> <li>• Palautus</li> </ul>

Kuva 9. Opinnäytetyöprosessin eteneminen

Tein aluksi myös hyvin kattavan opinnäytetyösuunnitelman, joka sujuvoitti prosessia eri vaiheissa. Olin siis heti aluksi määritellyt muun muassa selkeän etenemistavan, tavoitteet, rajaukset, aikataulun ja opinnäytetyön rakenteen. Alkuperäinen suunnitelmani piti jopa yllättävän hyvin, ja pienet muutokset esimerkiksi raportin rakenteeseen ja rajaukseen oli helppo tehdä, kun kokonaiskuva oli koko ajan selkeästi tiedossa. Perusteellinen suunnittelu auttoi myös tietoperustan laatimisessa, jonka perusteella taas myöhemmin tein perusteellisen suunnitelman myös itse oppaalle. Koen, että ajan käyttäminen huolelliseen ja kattavaan suunnitteluun ennen varsinaista työskentelyä oli hyödyllistä ja tuki prosessia, sillä valtaosa asioista oli jo etukäteen pohdittu.

Suunnittelusta huolimatta kohtasin haasteita aikatauluttamisessa ja aikataulussa pysymisessä. Olin varannut opinnäytetyön kirjoittamiselle mielestäni hyvin aikaa, mutta heti prosessin alkuvaiheessa aikaa kului suunniteltua enemmän opinnäytetyösuunnitelman ja tietoperustan kirjoittamiseen. Tietoperustan kirjoittaminen oli aikaa vievää, sillä halusin löytää eri teemoista useampia monipuolisia ja ajankohtaisia lähteitä, jotta tieto olisi luotettavaa. Tietoperustan laatiminen oli kuitenkin mieluisa vaihe, sillä olin valinnut itseäni kiinnostavan aiheen, johon oli mieluisaa perehtyä tarkemmin. Halusin myös käyttää tietoperustan kirjoittamiseen riittävästi aikaa, sillä myös opinnäytetyön tuotos pohjautuu tietoperustaan. Olin kuitenkin asettanut alkuperäisen palautuspäivämäärän niin, että sitä oli mahdollista siirtää muutamalla viikolla eteenpäin. Näin ollen minulla oli liikkumavaraa siirtää palautusta, kun huomasin ettei työ valmistu aiemmin määrittelemässäni ajassa. Siten sain edelleen pidettyä huolta hyvinvoinnista esimerkiksi pitämällä myös vapaapäiviä, eikä opinnäytetyöstä aiheutunut liiallista stressiä.

Oppaan tuottaminen oli opinnäytetyöprosessin mieluisin vaihe, jossa pääsin käyttämään luovuutta ja toteuttamaan jotain konkreettista. Haastavinta oppaan luomisessa oli tekstin tiivistäminen niin, ettei mitään oleellista jäisi oppaan ulkopuolelle, mutta samalla varmistaa, että opasta olisi miellyttävä lukea. Koska toteutin opinnäytetyöni ilman toimeksiantajaa, sain vapaasti päättää, millainen lopputuloksesta syntyy. Opinnäytetyön toteuttaminen ilman toimeksiantajaa toi joustavuutta ja vapautta työskentelyyn ja toteuttamiseen, mutta toisaalta vaati myös enemmän itseohjautuvuutta ja omaa pohdintaa. Esimerkiksi tehtyjä valintoja ja opinnäytetyön etenemistä oikeaan suuntaan täytyi arvioida itsenäisesti, mikä toisaalta opetti hallitsemaan prosessia ja tekemään päätöksiä itsenäisesti.

Käytin opinnäytetyöprosessin tueksi myös ulkopuolista osaamista ja osallistuin opinnäytetyöprosessin tueksi järjestettäviin työpajoihin. Osallistuin tekstipajaan, josta sain uutta näkökulmaa tietoperustan laatimiseen sekä menetelmäpajaan, joista sain tukea oppaan laatimiseen sekä tehtyjen valintojen perusteluun. Tämän avulla sain toisen henkilön näkökulman pohtimiini asioihin, minkä avulla opinnäytetyötä oli helpompi kehittää.

Tämä opinnäytetyö on ensimmäinen suurempi ja pidempiaikainen työ, jonka olen tehnyt, ja sainkin prosessista tärkeitä oppeja myös tulevaisuutta varten. Kehityin erityisesti ajanhallinnassa ja itseni johtamisessa, jossa aluksi koin jonkin verran haasteita. Pitkän prosessin aikana kuitenkin löysin toimivia työskentelytapoja, joiden avulla työskentely helpottui. Koen myös oppineeni etsimään ja hyödyntämään luotettavia tietolähteitä, joiden avulla sain luotua perustellun tuotoksen. Sain lisäksi vahvistusta suunnitelmallisuuden ja ennakoinnin merkityksestä, ja toisaalta oppeja reflektoinnista ja joustavuudesta, joita myös tarvittiin pitkän prosessin aikana. Kaiken kaikkiaan syventyminen stressinhallinnan ja palautumisen teemoihin sekä oppaan toteuttamiseen oli mielenkiintoista ja opetti hallitsemaan monivaiheista prosessia sekä kehittämään omaa työskentelyä.

## Lähteet

Aalto, R. & Tuominen, S. 2022. Stressitasapaino: Parempaa elämää pidempään. Docendo. Jyväskylä.

Airila, A. 2022. Tietotyö ja työkyky: Tutkittua tietoa ja työpaikan keinoja aivokuorman hallintaan. Tietoa työkyvystä 1/2022. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Helsinki. Luettavissa: <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/raportti-tietotyö-ja-työkyky-2022.pdf>. Luettu: 2.2.2025.

Alasoini, T., Haapakangas, A., Hirvonen, S., Kangas, H., Käsälä, M., Saari, E., Selander, K. & Seppänen, L. 2024. Miksi tulla toimistolle? Itseohjautuvan hybridityön mahdollisuuksia ja haasteita. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/150026/TTL-978-952-391-193-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu: 9.2.2025.

Aulankoski, S. 2022. Tietotyön taidot: Teoriaa ja tehtäviä sujuvan työskentelyn tueksi. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Boijer-Spoof Heikinheimo, K. & Ilmivalta, R. 2022. Etätöön hyvinvointiopas. Bazar. Helsinki.

Digi- ja väestötietovirasto & Suomi.fi-verkkotoimitus 2025. Muista noudattaa työlainsäädäntöä. Luettavissa: <https://www.suomi.fi/oppaat/tyontekijan-rekrytointi/suunnittele-rekrytointi/muista-noudattaa-tyolainsaadantoa>. Luettu: 3.2.2025.

Ferrara, B., Pansini, M., De Vincenzi, C., Buonomo, I. & Benevene, P. 2022. Investigating the Role of Remote Working on Employees' Performance and Well-Being: An Evidence-Based Systematic Review. International journal of environmental research and public health, 19, 19, s. 1–12.

If Vahinkovakuutus Oyj 2024. Tutkimus: Etätöitä tekevillä muita useammin pitkäkestoista stressiä – tarkista rutiinit kesän jälkeen. Luettavissa: [Tutkimus: Etätöitä tekevillä muita useammin pitkäkestoista stressiä – tarkista rutiinit kesän jälkeen](#). Luettu: 6.2.2025.

Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2020. Ilmarisen tutkimus: Työnsä tulevaisuudesta innostuu alle puolet suomalaisista – työkyky koetaan melko hyväksi. Luettavissa: [Työnsä tulevaisuudesta innostuu alle puolet suomalaisista - Ilmarinen](#). Luettu: 4.2.2025.

Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilkka, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi: Opas toiminnalliseen oppinäytetyöhön. Art House. Helsinki. E-kirja. Luettu: 24.4.2025.

Koponen, J., Hildén, J. & Vapaasalo, T. 2016. Tieto näkyväksi: Informaatiomuotoilun perusteet. Aalto-yliopisto. Helsinki. E-kirja. Luettu: 30.4.2025.

Kortetjärvi-Nurmi, S. & Murtola, K. 2016. Areena: Yritysviestinnän käsikirja. 1.-2. painos. Edita. Helsinki. Luettu: 29.4.2025.

Lyly-Yrjänäinen, M. 2024. Työolobarometri 2023. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024:16. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165554/TEM\\_2024\\_16.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165554/TEM_2024_16.pdf). Luettu: 4.3.2025.

Lyly-Yrjänäinen, M. 1.6.2023. Työolobarometri mittaa palkansaajien kokemaa työuupumusta. Työterveyslaitos. Elektroninen tietoaieisto. Luettavissa: <https://www.tyoelamatieto.fi/fi/etusivu/aineistot/tyoolobarometrin-tyouupumustiedot/analyysit/tyoolobarometri-mittaa-palkansaajien-kokemaa-tyouupumusta>. Luettu: 3.3.2025.

Lyytinen, N. & Pääkkönen, S. 2022. Ole oma pomosi: Virtaa työhön ja vapaalle. Kustannusosakeyhtiö Otava. Helsinki.

Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 31.1.2025.

Mattila, A. 2022. Stressi. Luettavissa: [www.terveyskirjasto.fi](http://www.terveyskirjasto.fi). Luettu: 12.2.2025.

Meister, A., Cheng, B., Dael, N. & Krings, F. 5.7.2022. How to Recover from Work Stress, According to Science. Harvard Business Review. Luettavissa: <https://hbr.org/2022/07/how-to-recover-from-work-stress-according-to-science>. Luettu: 2.3.2025.

Mielenterveystalo.fi s.a. Palautuminen työstä. Luettavissa: <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/mielenterveys-ja-toimintakyky/palautuminen-tyosta>. Luettu: 11.3.2025.

Mieli Suomen Mielenterveys ry. 2024a. Stressin hallinta. Luettavissa: <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/mielenterveys-tyopailalla/stressin-hallinta/>. Luettu: 1.3.2025.

Mieli Suomen Mielenterveys ry. 2024b. Luonto elvyttää, rauhoittaa ja lievittää stressiä. Luettavissa: <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/ymparisto-vaikuttaa-mieleen/luonto-elvyttaa-rauhoittaa-ja-lievittaa-stressia/>. Luettu: 7.3.2024.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Sanoma Pro. Helsinki.

Paul, G. 2020. Etätyökirja: Suunnittele, sovi, tee. Aula & Co. Helsinki.

Pensar, H. & Mäkelä, L. 2023. Roads to recovery in remote working. Exploration of the perceptions of energy-consuming elements of remote work and self-promoted strategies toward psychological detachment. *Employee relations*, 45, 7, s. 140–161.

Ranki, S. 2023. HELP-katsaus: Työelämän muutosnäkömät. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa: [HELP-katsaus: Työelämän muutosnäkömät](#). Luettu: 4.2.2025.

Ruohomäki, V., Vuorento, M., Kaila-Kangas, L., Laitinen, J., Joensuu, M. & Soikkanen, A. 2023. Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen: Terveyskäyttäytyminen etätöissä. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146367/TTL-978-952-391-078-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu: 12.2.2025.

Seppänen, L. 6.10.2023. Etätö lisää vapautta – vai lisääkö sittenkään? Työterveyslaitos. Blogi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/etatyo-lisaa-vapautta-vai-lisaako-sittenkaan>. Luettu: 5.3.2025.

Shimura, A., Yokoi, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, Y. & Inoue, T. 2021. Remote Work Decreases Psychological and Physical Stress Responses, but Full-Remote Work Increases Presenteeism. *Frontiers in psychology*, 12, s. 1–10.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. Työturvallisuus ja työhyvinvointi. Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu: 31.1.2025.

Sutela, H. & Pärnänen, A. 2021. Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Työpaperi 1/2021. Tilastokeskus. Helsinki. Luettavissa: <https://otos.stat.fi/server/api/core/bitstreams/85765444-35bf-4815-b51d-816cec47197b/content>. Luettu: 4.2.2025.

Terveystalo 2021. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Luettavissa: <https://www.terveys-talo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketti/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen>. Luettu: 2.2.2025.

Tilastokeskus s.a. Etätö. Luettavissa: <https://stat.fi/meta/kas/etatyo.html>. Luettu: 3.2.2025.

Tilastokeskus 2024. Reilu viidennes palkansaajista etätöissä ainakin puolet työajastaan vuonna 2023 – koti on yhä useamman pääasiallinen työnteon paikka. Luettavissa: <https://stat.fi/julkaisu/cluiazmqfsjyu07utsupfs442>. Luettu: 4.2.2025.

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä s.a. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Luettavissa: <https://www.tyohyvinvointi.fi/>. Luettu: 31.1.2025.

Työterveyslaitos s.a. a. Työn imu. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>. Luettu 2.2.2025.

Työterveyslaitos s.a. b. Työkyky. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>. Luettu: 1.2.2025.

Työterveyslaitos s.a. c. Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>. Luettu: 3.2.2025.

Työterveyslaitos s.a. d. Stressi ja työuupumus. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>. Luettu: 12.2.2025.

Työterveyslaitos 2024. Todennäköinen työuupumus on lisääntynyt. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/todennakoinen-tyouupumus-on-lisaantynyt>. Luettu: 4.3.2025.

Työturvallisuuskeskus ry. s.a. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>. Luettu: 1.2.2025.

UKK-instituutti 2025. Aikuisten liikkumisen suositus. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liikkumisen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>. Luettu: 15.3.2025.

Van Slyke, C., Lee, J., Duong, B. Q. & Ellis, T. S. 2022. Eustress and Distress in the Context of Telework. Information resources management journal, 35, 1, s. 1–24.

Vilkkä, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 17.4.2025.

Virtanen, A. 2021. Psykologinen palautuminen. Tuuma. Jyväskylä.

Vuorento, M., Soikkanen, A., Ruohomäki, V. & Koivunen, M. 2022. Työkyvyn tukeminen etätyössä: opas organisaatioille. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyokyvyn-tukeminen-etatyossa-opas-organisaatioille/palautumisen-edistaminen-etatyossa>. Luettu: 12.3.2025.

## **Liitteet**

**Liite 1. Opas: Stressinhallinta ja palautuminen etätyössä**

# Stressinhallinta ja palautuminen etätyössä

KÄYTÄNNÖN OPAS JAKSAMISEN TUEKSI



# Sisällysluettelo

Johdanto	3
Työhyvinvointi etätyössä	4
Mitä stressi on?	5
Stressin taustatekijät	6
Stressinhallinnan keinot	7–8
Miksi palautuminen on tärkeää?	9
Palautumisen tukeminen	10–12
Vaikuttamisen kehdät	13
Miten voit tukea jaksamistasi?	14
Yhteenveto	15
Lähteet	16–18

# Johdanto

Koronapandemian myötä etätyö on vakiintunut merkittäväksi osaksi työelämää, ja jopa kolmasosa suomalaisista työntekijöistä työskentelee ainakin osittain etänä. Etätyö mahdollistaa joustavuutta ja ajansäästöä, mutta samalla vastuuta siirtyy enemmän työntekijälle itselleen. Työn sujuvuus ja hyvinvoinnin tukeminen edellyttää työntekijältä kykyä johtaa itseään. Siinä olennaista on myös kyky hallita omaa stressiään ja palautumistaan.

Työelämässä korostuvien muutosten myötä kuormittavuus, epävarmuus sekä kiire ovat osa työelämää myös tulevaisuudessa. Nämä tekijät lisäävät stressin ja uupumuksen kokemuksia. Sen vuoksi on tärkeää, että työntekijällä itsellään on toimivia työkaluja oman hyvinvointinsa hallintaan.

Tämä opas on suunnattu erityisesti nuorille etätyötä tekeville työntekijöille ja työntekijöille, jotka ovat aloittamassa etätyönteon. Opasta voi hyödyntää riippumatta siitä, kuinka paljon etätöitä tekee. Oppaan tavoitteena on lisätä ymmärrystä stressistä ja palautumisesta sekä tarjota keinoja oman hyvinvoinnin tukemiseksi. Opas tarjoaa siis tietoa, käytännönläheisiä vinkkejä sekä oivalluksia etätyössä jaksamisen tueksi.



# Työhyvinvointi etätyössä

Työhyvinvointi on turvallista, terveellistä ja tuottavaa työntekoa, jota johdetaan hyvin. Työhyvinvoinnissa olennaista on, että omat voimavarat sekä työympäristön tarjoamat voimavarat ovat **tasapainossa** työn vaatimusten kanssa. Liian korkeat vaatimukset suhteessa voimavaroihin voivat aiheuttaa stressiä. Toisaalta riittävät voimavarat voivat edistää muun muassa työn imua eli positiivista tunnetilaa, jossa tarmokkuus ja omistautuneisuus vahvistuvat.

Työhyvinvointiin vaikuttavat useat eri tekijät, mutta perustana hyvinvoinnille on terveys ja toimintakyky, jossa myös palautumisella on merkittävä rooli. Etätyö kuitenkin luo työhyvinvoinnille sekä haasteita että mahdollisuuksia, riippuen työn ja palautumisen hallinnasta. Sivussa on esitetty yleisimpiä etätyössä koettuja hyötyjä ja haasteita.

## Tehtävä 1: Pohdi omaa tilannettasi

1. Mitä hyvää etätyö on tuonut arkeesi?
2. Mitä haasteita koet etätyössä?
3. Millaiset tilanteet kuormittavat sinua etätyössä?

### Etätyön hyödyt

- Joustavuus ajankäytössä ja työn rytmittämisessä
- Työmatkoissa säästyvä aika ja kustannukset
- Rauhallinen ja keskeytyksetön työympäristö
- Mahdollisuus yhdistää työ ja muu elämä joustavammin

### Etätyön haasteet

- Työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen
- Yksinäisyys ja vuorovaikutuksen vähentyminen
- Liiallinen kuormittuminen ja palautumisen vaikeus
- Riittämätön tuki esihenkilöltä ja tiimiltä

# Mitä stressi on?

Stressi syntyy, kun haasteet ja vaatimukset kuormittavat enemmän kuin senhetkiset voimavarat kestävät. Kaikki stressi ei kuitenkaan ole haitallista ja merkittävää on, kuinka kauan kuormitus jatkuu. Stressireaktio on automaattinen ja auttaa ihmistä suoriutumaan, mutta pitkittyessään se voi aiheuttaa haitallisia oireita. Stressinsietokyky vaihtelee yksilöllisesti ja eri elämäntilanteissa, kuten myös tapa reagoida stressiin. Sen vuoksi olisi tärkeää oppia tunnistamaan oma **ylikuormituspisteensä**, jonka jälkeen stressi muuttuu kielteiseksi.

Myönteisen stressin aikana työnteko on tuloksellista, mutta pitkittyessään stressi vaikeuttaa palautumista ja voi altistaa lukuisille vakaville terveysongelmille. Hyvinvoinnin kannalta olennaista on **stressitasapainon** eli kuormituksen ja palautumisen sopiva suhde. Kun stressi pitkittyy sen aiheuttamiin oireisiin alkaa tottua, vaikka elimistö käy jatkuvasti ylikierroksilla. Lopulta pitkään jatkunut stressi ja ylivireystila voi vaihtua alivireydeksi ja uupumukseksi, joka ilmenee voimakkaana kokonaisvaltaisena väsymyksenä.

## Tyypilliset stressin merkit kehossa ja mielessä

**Fyysiset oireet:** päänsärky, uniongelmat, sydämentykytys, sairastelu, pahoinvointi, krooninen kipu sekä palautumisen heikkeneminen.

**Psyykkiset oireet:** ahdistuneisuus, ärtyneisyys, masentuneisuus, keskittymiskyvyn puute, muistiongelmat sekä vaikeus tehdä päätöksiä.

# Stressin taustatekijät

Stressin syyt voivat olla **fyysisiä, psyykkisiä tai emotionaalisia**. Muun muassa kiire, erilaiset muutokset, pelko ja huoli sekä liiallinen vastuu voivat aiheuttaa stressiä. Fyysisiä stressitekijöitä voivat olla esimerkiksi päihteiden käyttö, uniongelmat, ylipaino, heikko kunto, sairaudet tai fyysinen ylikuormitus. Koska liiallinen stressi harvoin johtuu vain yhdestä tekijästä myös pienemmät stressitekijät voivat lisätä kuormitusta, kuten esimerkiksi melu, sosiaalinen media tai omien tarpeiden laiminlyönti. Kaikki nämä vaikuttavat siihen, kuinka hyvin kykenee vastaanottamaan työstä aiheutuvaa stressiä. Etätyössä stressiä voivat aiheuttaa muun muassa:



# Stressinhallinnan keinot

---

## Stressin oireiden ja syiden tunnistaminen



Kyky tunnistaa haitallisen stressin oireita sekä syyt stressin taustalla on ensimmäinen askel stressinhallinnassa. Kun tiedostaa stressin syyt ja oireet, voi kuormitusta pyrkiä hallitsemaan, jotta kuormitus ei kasva liian suureksi tai pitkity. Näin ollen pystytään tarkastelemaan omaa toimintaa ja asennoitumista, pohtien voisiko kuormittaviin stressitekijöihin vaikuttaa itse jollain tavoin.

---

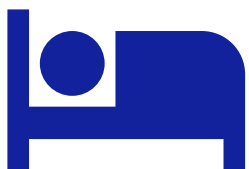
## Stressistä ja sen syistä puhuminen



Stressin lievittämiseksi omia huolia kannattaa jakaa puhumalla esimerkiksi esihenkilön, kollegan, ystävän tai perheenjäsenen kanssa. Yhdessä voi myös pohtia mitä stressiä aiheuttavalle tekijälle voisi tehdä. Liiallinen huolien vatvominen voi kuitenkin olla haitallista, joten ensisijaisesti ongelmat olisi hyvä pyrkiä ratkaisemaan tai tarvittaessa pyrkiä suuntaamaan huomio muualle. Jos tilanne ei muutoin helpota, apua kannattaa hakea työterveyshuollosta.

---

## Riittävä palautuminen, lepo ja unensaanti



Kuormituksen ja palautumisen tasapaino on jaksamisen perusta. Myös palautumiseen, lepoon ja uneen tulisi siippanostaa. Riittävä uni palauttaa elimistön voimatasapainon ja ehkäisee stressiä. Unen tarve on yksilöllistä, mutta aikuisen ihmisen tulisi nukkua noin 7–9 tuntia vuorokaudessa. Unensaannin helpottamiseksi lepo kaipaa vastapainoksi myös aktiivisuutta ja liikuntaa.

---

---

**Säännöllinen liikunta ja monipuolinen ravinto**



Etätyössä on suuri riski liialliseen fyysiseen passiivisuuteen, jonka vuoksi päivään olisi hyvä lisätä mahdollisimman paljon taukoja istumisesta, päivittäistä hyötyliikuntaa sekä riittävästi suorituskykyä lisäävää kuntoliikuntaa. Lisäksi ravitsemuksella voidaan lisätä voimavaroja ja parantaa terveyttä. Tärkeää syömisessä on riittävä energiansaanti, säännöllisyys sekä terveelliset valinnat.

---

**Työpäivän suunnittelu ja rutiinin luominen**



Etätyössä sekä hyvinvoinnin että työssä suoriutumisen kannalta on tärkeää osata luoda itselle toimivat toimintatavat ja rutiinit. Työpäivän suunnittelu etukäteen, kuten tehtävien listaaminen, aikataulutukset sekä priorisointi, voi auttaa jäsentämään työpäivää ja ehkäisemään stressiä. Myös työajan venymistä on helpompi välttää suunnittelemalla etukäteen työpäivän aloitus- ja lopetusajan.

---

**Mielenhallinnan keinot**



Mielenhallinnan taitojen avulla voidaan vaikuttaa ajatteluun, tunteisiin ja käyttäytymiseen, ja siten parantaa stressinhallintaa. Ärsykkeiden tulva ja häly kuormittavat aivoja jatkuvasti, minkä vuoksi taito hiljentyä ulkoisesti ja sisäisesti on tärkeää stressinhallinnassa. Ulkoisten ärsykkeiden hiljentämisen lisäksi sisäistä hiljentymistä voi harjoittaa esimerkiksi hengitysharjoitusten, mindfulnessin, luonnossa oleskelun tai rauhoittavien harrastusten avulla.

---

# Miksi palautuminen on tärkeää?

Palautuminen on stressinhallinnan perusta ja stressin **vastakohta**, jossa fyysiset ja psyykkiset **voimavarat palautuvat** tasapainotilaan stressaavan tilanteen jälkeen. Palautumisprosessi voi käynnistyä, kun työn kuormitustekijät väistyvät. Tällöin ylivilittynyys tasaantuu, hengitys ja syke rauhoittuvat sekä kulutetut energiat ja voimavarat alkavat jälleen lisääntyä. Palautumista tarvitaan päivittäin, ja sitä enemmän mitä kuormittavampi päivä tai elämäntilanne on. Se korjaa stressin aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia kehossa ja mielessä. Siten se auttaa katkaisemaan stressin kasaantumisen sekä pitkittymisen suojaten terveyttä ja työkykyä. Etätyössä palautumista voivat vaikeuttaa muun muassa:

Heikko ergonomia

Intensiivinen tauoton työskentely

Epäsäännöllinen ja yksipuolinen ruokailu

Pidentynyt työaika ja vaikeus irrottautua työstä

Uniongelmat ja palauttavan unen puute

Arkiliikunnan vähäisyys

# Palautumisen tukeminen



Palautumista voi tehostaa huomioimalla omia ajatuksia, tarpeita, tunteita ja kehon tuntemuksia, jotka voivat viestiä erilaisista palautumisen tarpeista. Aina se ei kuitenkaan ole helppoa. **Elimistön viestit** palautumisen tarpeesta voivat olla vaikeasti havaittavia hienovaraisia merkkejä tai pitkään jatkuneita oireita, joihin on turtunut, kuten univajeesta johtuva väsymys.

Palautumiskyky on yksilöllistä ja se vaihtelee eri ajanjaksoina. Sen vuoksi on tärkeää löytää omat palautumista tukevat **voimavaratekijät** ja sisällyttää niitä arkeen mahdollisimman paljon. Myös silloin kun tuntuu siltä, ettei niille olisi aikaa, sillä juuri silloin niille on itse asiassa suurin tarve. Palautumisessa ei kuitenkaan ole kyse ainoastaan työn kuormituksista toipumisesta, vaan vastapainon saamisesta työlle. Löytäessään arjessa tasapainon kuormituksen ja levon välille, myös stressin ja palautumisen suhde pysyy helpommin tasapainossa ja energiaa jää myös ihmissuhteille sekä muulle mielekkäälle tekemiselle.

## Tehtävä 2: Tunnista palautumisen tarpeesi

1. Mistä huomaan, että tarvitsen palautumista? (Esimerkiksi väsymys, epämääräiset kivut tai negatiiviset tunteet.)
2. Millaiset asiat tai tilanteet auttavat minua palautumaan parhaiten? (Esimerkiksi ulkoilu, rauhallinen oleskelu, musiikki, ystävien tapaaminen tai mielekäs harrastus.)

## Palautumisen edistäminen etätyöpäivän aikana

Etätyössä itsensä johtaminen korostuu. Aivot rakastavat säännöllisyyttä, jonka vuoksi etätyöpäiviin olisi hyvä luoda **rutiini**. Esimerkiksi aamurutiinit, kuten aamupala ja laittautuminen, saattelevat aivot kohti työpäivän aloitusta. Työpäivän aluksi on hyvä myös orientoitua päivän tehtäviin sekä suunnitella päivän kulkua, pohtien esimerkiksi tehtävien tärkeysjärjestystä.

Etätyöstä puuttuvat toimistoympäristön luontaiset tauot, joten oman **työn tauotukseen** on kiinnitettävä erityistä huomiota. Työskentely ilman taukoja on tehotonta ajankäyttöä, sillä ajatustyöhön ei pysty keskittymään tuntia tai kahta pidempään, jolloin työnteko hidastuu. Riittävät tauot edesauttavat palautumista jo työpäivän aikana sekä sujuvoittavat työntekoa.

**Lounastauko** on työpäivän aikaisen palautumisen kannalta tärkein tauko. Se tukee palautumista parhaiten, kun se on säännöllinen, työstä irrottava ja vapaaehtoiseksi koettu. Lisäksi päivässä on hyvä pitää muutama muu selkeä tauko eli niin sanottu **kahvitauko**. Lounastauon ja kahvitaukojen sijoittaminen etätyöpäivään voi vaatia suunnitelmallisuutta ja oma-aloitteisuutta, jotta tauot eivät jää välistä.

Oma-aloitteisuutta vaativat myös muutaman minuutin mittaiset **mikrotauot**, jolloin työpisteeltä poistutaan esimerkiksi hakemaan kahvia, katsemaan ulos ikkunasta tai tekemään lyhyt taukojumppa. Mikrotauot edistävät palautumista sekä ehkäisevät niska- ja selkävaivoja. Riittävän tauotuksen harjoittelu voi vaatia aluksi systemaattisuutta, kunnes siitä tulee luonnollinen osa työpäivää.

Palautumisen kannalta on myös merkitystä sillä, mitä tauon aikana tekee. Oleellista on, että tauko poikkeaa työnteosta. Erityisesti liikunta on hyödyllistä, sillä **liike** terävöittää ajattelua. Lyhytkin aktiivinen tekeminen, kuten seisomaan nousu, pienet kotityöt tai taukoliikunta, nostaa vireystilaa ja tehostaa työskentelyä. Näin aivot saavat lepoa työstä ja keho liikettä.

Etätyö voi hämärtää työn- ja vapaa-ajan rajaa sekä vaikeuttaa työstä irrottautumista ja palautumista. Työaikojen noudattaminen auttaa ehkäisemään työpäivän venymistä vapaa-ajalle. Työstä irrottautumista voi tukea luomalla **rutiinin työpäivän päättämiseen**. Esimerkiksi työvälineiden siivoaminen piiloon tai lyhyt ulkoilu päivän päätteeksi voi toimia aivoille merkinä siitä, että työpäivä on ohi.

## Palautumisen tukeminen etätyöpäivän jälkeen

**Uni** on tärkein palautumista edistävä tekijä. Se palauttaa elimistön päivän kuormituksesta, kun taas pitkäkestoinen unettomuus lisää monien sairauksien riskiä, heikentää toimintakykyä ja huonontaa elämänlaatua. Uni ja palautuminen eivät kuitenkaan ole sama asia. Jos unen laatu on heikkoa, ei uni ole riittävän palauttavaa. Unen laatua voivat heikentää esimerkiksi ylikuormitus, unirytmien häiriintyminen, päihteet, sairaudet tai unihäiriöt. Laadukas uni rakennetaan päivän aikaisilla valinnoilla.

**Liikunnalla** on valtavasti vaikutusta kokonaisvaltaiseen terveyteen. Jokaiseen päivään tulisi lisätä kevyttä liikuskelua mahdollisimman paljon. Viikoittain olisi hyvä harrastaa vähintään 2,5 tuntia sykettä nostavaa liikuntaa sekä lihaskuntoa ja liikehallintaa kahdesti. Kevyt liikkuminen edistää palautumista tehokkaammin kuin pelkkä lepo sekä parantaa unen laatua.

Etätyössä ruokailun haasteita ovat usein epäsäännöllisyys ja ruokailun sisältö.

**Säännöllinen ateriarytmi sekä terveelliset ja monipuoliset valinnat** tukevat unirytmiiä ja jaksamista. Näitä on helpompi toteuttaa etätyössä, kun ruokailua suunnittelee hieman etukäteen. Useimmille viisi ateriaa päivässä on sopiva energisyyttä tukeva määrä.

**Rentoutuminen** on keskeistä erityisesti kehon palautumisen kannalta, sillä se laskee elimistön vireystilaa. Rentoutuminen tapahtuu tehdessä jotain, joka ei juurikaan vaadi fyysistä tai psyykkistä ponnistelua. Rentoutumiskeinoja voivat olla esimerkiksi palauttava liikunta, kuten jooga tai venyttely, saunominen, lukeminen tai hengitysharjoitukset.

**Työstä irrottautuminen** mahdollistaa mielelle tauon työasioista. Jotta palautuminen ja irrottautuminen työpäivän jälkeen on mahdollisimman tehokasta, olisi vapaa-ajalla hyvä tehdä asioita, jotka poikkeavat mahdollisimman paljon työstä. Itselle mielekkäät harrastukset ovat oiva tapa irrottautua työstä. Myös luonnosta nauttiminen ja siellä liikkuminen palauttaa ja rentouttaa tehokkaasti.

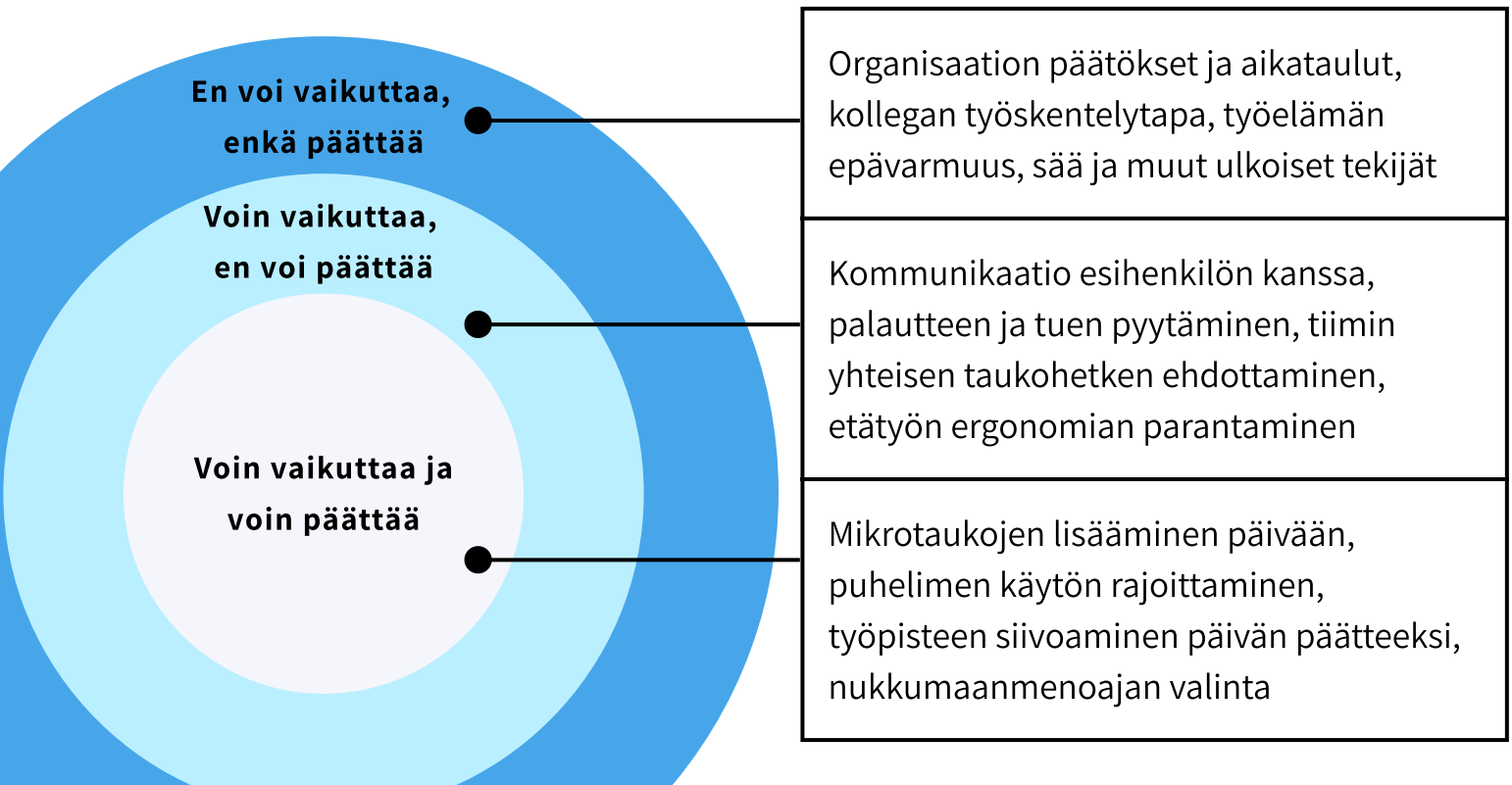
Palautumista tukevat myös **omaehtoisuus, taidonhallinta, merkityksellisyys sekä yhteenkuuluvuus**. Omaehtoisuudessa on kyse vapaudesta valita miten vapaa-aikaa käyttää. Taidonhallinta liittyy uusien asioiden oppimiseen ja uudelle altistumiseen. Merkityksellisyys tarkoittaa kokemusta oman elämän ja toiminnan merkityksellisyydestä eli esimerkiksi omien arvojen mukaisesta toiminnasta. Myös läheisyyden ja yhteyden tunne itselle läheisiin ihmisiin on yksi keskeisistä palautumista tukevista tekijöistä.

# Vaikuttamisen kehät

Vaikuttamisen kehät tarjoavat havainnollistavan keinon oman stressinhallinnan ja palautumisen tueksi. Se jakaa erilaiset tilanteet kolmelle eri kehälle seuraavasti:

- **Ulkokehällä** ovat asiat, joihin ei voi itse vaikuttaa ja joista ei voi itse päättää. Näiden asioiden murehtiminen voi lisätä stressiä turhaan, sillä niitä ei voi itse suoraan hallita.
- **Keskikehällä** ovat asiat, joihin voi itse vaikuttaa, mutta joista ei voi itse täysin päättää. Näissäkin tilanteissa kannattaa arvioida, kuinka paljon voimavarojaan niihin kannattaa käyttää.
- **Keskustassa** ovat asiat, joihin voi itse vaikuttaa ja joista voi itse päättää. Omassa kontrollissa ovat muun muassa omat ajatukset, valinnat ja toimintatavat. Panostamalla näihin asioihin voidaan omaa jaksamista tukea tehokkaimmin.

Priorisoimalla omaa energiaa ja voimavaroja niihin asioihin, jotka ovat täysin omassa hallinnassa, mahdollistaa se arjen kiireiden keskellä tehokkaampaa stressinhallintaa ja palautumisen tukemista.



# Miten voit tukea jaksamistasi?

Arjen rytmillä ja pienilläkin päivittäisillä teoilla voi olla yllättävän suuri vaikutus hyvinvointiin. Stressinhallinta ja palautuminen eivät siis vaadi suuria elämänmuutoksia. Tärkeintä on löytää juuri ne tavat, jotka tukevat omaa jaksamistasi etätyössä parhaiten. Voit seuraavaksi pysähtyä pohtimaan mitä nämä teot voisivat olla sinun kohdallasi.

## Tehtävä 3: Omien toimintatapojen pohdinta

1. Mitkä hyvinvointiani tukevat asiat toimivat arjessani jo nyt?
2. Mitä palautumista tukevia tapoja tai rutiineja voisin kokeilla arjessani?
3. Onko jokin tapa tai rutiini, josta haluaisin luopua?
4. Miten reagoin, kun huomaan haitallisen stressin merkkejä?

Pohdi ihanteellista etätyöpäivää, joka tukisi jaksamistasi parhaalla mahdollisella tavalla.

**Aamulla:** (Miten aloitan päiväni ja valmistaudun työpäivään?)

**Työpäivän aikana:** (Miten rytmitän riittävät tauot ja muut palautumista tukevat hetket päivääni?)

**Työpäivän jälkeen:** (Miten irrottaudun työstä ja mitä sisällytän vapaa-aikaani?)

# Yhteenveto

Hyvinvoinnin perusasioistakin, kuten riittävästä unensaannista, monipuolisesta ravinnosta sekä säännöllisestä liikunnasta, huolehtiminen voi olla haastavaa erityisesti kuormittavina aikoina. Tällöin palautumisen tarve on kuitenkin kaikista suurin. Sen vuoksi on tärkeää oppia tunnistamaan oman kehon ja mielen merkit, jotka viestivät liiallisesta kuormituksesta ja palautumisen tarpeesta. Myös itselle toimivien stressinhallinta- ja palautumiskeinojen löytäminen on tärkeää. Kun arjessa on käytössä itselle toimivia toimintatapoja ja rutiineja, on stressiä helpompi ehkäistä myös silloin, kun stressi vie osan voimista. Palautumisen avulla nämä voimavarat voidaan palauttaa. Aina omat keinot eivät kuitenkaan riitä, ja saatetaan tarvita myös ulkopuolista apua. Jos kuormitus kasvaa liian suureksi tai pitkittyy, on tärkeää ottaa asia puheeksi esihenkilön kanssa ja hakea tarvittaessa apua työterveyshuollosta.

Stressiä ei kuitenkaan voida täysin välttää, eikä liian vähäinenkin stressi ole hyvästä. Olennaista on siis itselle sopiva kuormituksen ja palautumisen suhde. Sitä voi ylläpitää kuuntelemalla omia tuntemuksia ja oppimalla toimivimmat keinot oman hyvinvoinnin tukemiseen. Tässä oppaassa käsitellyt teemat tarjoavat tietoa ja vinkkejä oman stressinhallinnan ja palautumisen edistämiseen. Kaikkia vinkkejä ei tarvitse ottaa käyttöön omaan arkeen, eikä niistä kannata luoda uutta stressin aiheuttajaa. Pienelläkin muutoksilla voidaan saavuttaa merkittäviä vaikutuksia hyvinvoinnille ja jaksamiselle.

# Lähteet

Aalto, R. & Tuominen, S. 2022. Stressitasapaino: Parempaa elämää pidempään. Docendo. Jyväskylä.

Aulankoski, S. 2022. Tietotyön taidot: Teoriaa ja tehtäviä sujuvan työskentelyn tueksi. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Boijer-Spoof Heikinheimo, K. & Ilmivalta, R. 2022. Etätyön hyvinvointiopas. Bazar. Helsinki.

Ferrara, B., Pansini, M., De Vincenzi, C., Buonomo, I. & Benevene, P. 2022. Investigating the Role of Remote Working on Employees' Performance and Well-Being: An Evidence-Based Systematic Review. International journal of environmental research and public health, 19, 19, s. 1–12.

Isomäki, K. 11.4.2023. Oletko kuormittunut? Johda itseäsi ratkaisukeskeisesti! LAB Open. Luettavissa: <https://www.labopen.fi/lab-pro/oletko-kuormittunut-johda-itseasi-ratkaisukeskeisesti/>. Luettu: 8.4.2025.

Lyytinen, N. & Pääkkönen, S. 2022. Ole oma pomosi: Virtaa työhön ja vapaalle. Kustannusosakeyhtiö Otava. Helsinki.

Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 31.1.2025.

Mattila, A. 2022. Stressi. Luettavissa: [www.terveyskirjasto.fi](http://www.terveyskirjasto.fi). Luettu: 12.2.2025.

Mielenterveystalo.fi s.a. Palautuminen työstä. Luettavissa:

<https://www.mielenterveystalo.fi/fi/mielenterveys-ja-toimintakyky/palautuminen-tyosta>. Luettu: 11.3.2025.

Mieli Suomen Mielenterveys ry. 2024. Stressin hallinta. Luettavissa:

<https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/mielenterveys-tyopaikalla/stressin-hallinta/>. Luettu: 1.3.2025.

Pensar, H. & Mäkelä, L. 2023. Roads to recovery in remote working. Exploration of the perceptions of energy-consuming elements of remote work and self-promoted strategies toward psychological detachment. *Employee relations*, 45, 7, s. 140–161.

Ruohomäki, V., Vuorento, M., Kaila-Kangas, L., Laitinen, J., Joensuu, M. & Soikkanen, A. 2023. Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen:

Terveyskäyttäytyminen etätyössä. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa:

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146367/TTL-978-952-391-078-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu: 12.2.2025.

Työterveyslaitos s.a. a. Työkyky. Luettavissa:

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>. Luettu: 1.2.2025.

Työterveyslaitos s.a. b. Stressi ja työuupumus. Luettavissa:

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>.

Luettu: 12.2.2025.

Työturvallisuuskeskus ry. s.a. Työhyvinvointi. Luettavissa:  
<https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/>. Luettu: 1.2.2025.

UKK-instituutti 2025. Aikuisten liikkumisen suositus. Luettavissa:  
<https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>. Luettu: 15.3.2025.

Virtanen, A. 2021. Psykologinen palautuminen. Tuuma. Jyväskylä.