

SAVONIA



OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
LIIKETALouden ALA

MINKÄLAISIA NEGATIIVISIA VAIKUTUKSIA ETÄTYÖN TEKEMISELLÄ ON TYÖHYVINVOINTIIN

TEKIJÄ Päivi Pulkinen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
Työn tekijä Päivi Pulkkinen		
Työn nimi Minkälaisia negatiivisia vaikutuksia etätyön tekemisellä on työhyvinvointiin		
Päiväys	7.5.2025	28/1
Yhteistyötaho		
<p>Etätyö on yleistynyt merkittävästi viime vuosien aikana, ja sen vaikutuksia työhyvinvointiin on alettu tutkia yhä enemmän. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia negatiivisia vaikutuksia etätyöllä voi olla työntekijöiden työhyvinvointiin. Aihetta tarkasteltiin työntekijän näkökulmasta ja tutkimuksen teoriapohja rakentuu työntekijäkokemuksen, työhyvinvoinnin ja etätyön käsitteiden ympärille.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin sähköpostikyselyä. Kysymyksiä oli yhteensä seitsemän ja haastatteluun osallistui viisi työntekijää eri yrityksistä. Teemahaastattelun avulla pyrittiin kartoittamaan työntekijöiden kokemuksia sekä mahdollisia kehitystarpeita liittyen työyhteisöön ja työhäilyyn, motivaatioon, työn ja vapaa-ajan erottamiseen, työvälineisiin ja ergonomiaan, työrauhaan sekä esihenkilötyöhön.</p> <p>Tutkimustulokset vastasivat suurelta osin aiempaa tutkimustietoa, mutta esiin nousi myös yllättäviä näkökulmia. Esimerkiksi työrauhan osalta yksi vastaajista koki esihenkilön olevan merkittävä häiriötekijä. Johtamisesta saatiin vaihtelevia kokemuksia: osa vastaajista ei havainnut muutoksia etätyöhön siirryttäessä, osa piti johtamista heikkona jo ennestään ja jotkut kokivat, että etätyö oli lisännyt esihenkilöiden tarkkailua, mikä puolestaan heikensi työrauhaa ja luottamusta.</p>		
Avainsanat Etätyö, etätyön negatiiviset puolet, etätyöntekijä, etätyön haasteet, työntekijäkokemus, työhyvinvointi		

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	4
2	TYÖNTEKIJÄKOKEMUS.....	5
2.1	Yleistä työntekijäkokemuksesta	5
2.2	Olemassaolon tarkoitus ja merkityksellisyyden kaipuu	6
2.3	Kulttuuri	7
2.4	Johtaminen	7
2.5	Hyvinvointi	7
2.6	Sosiaalinen ympäristö	8
2.7	Työn ominaispiirteet	8
2.8	Fyysinen ympäristö	9
2.9	Työvälineet	9
3	TYÖHYVINVOINTI	10
3.1	Määritelmä ja toteutuminen	10
3.2	Työn nykyvointi Suomessa.....	11
4	ETÄTYÖ.....	12
4.1	Määritelmä ja historia	12
4.2	Työuupumus ja kognitiiviset häiriöt	13
4.3	Yksinäisyys ja tylsistyminen	14
4.4	Motivaatio	14
4.5	Työ ja vapaa-ajan erottaminen.....	15
4.6	Työvälineet ja ergonomia	15
4.7	Työrauha	16
4.8	Johtaminen	16
4.9	Työn tuottavuus.....	17
5	TUTKIMUSAINEISTO JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	18
5.1	Tutkimuksen tavoite, tutkimuksen menetelmä, aineiston kerääminen ja analysointi	18
5.2	Tutkimuksen tulokset.....	19
5.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	22
6	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	23
7	POHDINTA.....	25
	LÄHTEET	26
	LIITE 1 HAASTATTELURUNKO	29

1 JOHDANTO

Olen työskennellyt vuosia toimistoympäristössä ja viimeiset neljä vuotta etätöissä kotitoimistolla. Työkokeukseni ansiosta minulle on muodostunut kattava käsitys alani työtehtävistä sekä perinteisessä toimistotyössä että kotona etätöinä toteutettuna. Etätöiden määrä kasvoi räjähdysmäisesti ensimmäisenä koronavuotena, halusivatpa työntekijät sitä tai eivät. Aluksi etätöiden eduista puhuttiin paljon, erityisesti etäkokousten hyödyistä. Etäyhteyksien kautta järjestetyt kokoukset toivat yrityksille merkittäviä säästöjä, kun matkustamiseen ja majoitukseen kuluvat kustannukset pienenevät. Esimerkiksi lentomatkojen ja hotelliyöpymisten tarpeen väheneminen tuotti huomattavia säästöjä. Myös henkilökohtaisella tasolla etätö vaikutti positiivisesti: työmatkoihin ei kulunut aikaa ja työpäivän pystyi aloittamaan ja lopettamaan joustavammin. Kuitenkin vuosien mittaan olen alkanut havaita myös etätöiden varjopuolia.

Nykyään keskustellaan yhä enemmän siitä, kuinka etätöissä työ- ja vapaa-ajan rajat hämärtyvät. Työntekijä saattaa olla jatkuvasti tavoitettavissa ja työpäivät venyvät huomaamatta. Työsähköposteja luetaan ja niihin vastataan iltaisin ja viikonloppuisin, eikä työajankäsite enää noudata työsopimuksessa määriteltyjä tunteja. Lisäksi työvälineet, kuten tietokoneet, ovat kotona aina näkyvillä ja helposti saatavilla, mikä voi tehdä työn ja levon erottamisesta haastavaa.

Opinnäytetyössäni haluan tarkastella etätöiden vaikutuksia erityisesti sen negatiivisista näkökulmista. Aiheeni on: Miten etätö vaikuttaa työhyvinvointiin negatiivisesti. Nyt, kun korona-aika ei enää pakota etätöihin, keskustelu on kääntynyt entistä enemmän myös etätöiden haasteisiin. Herää kysymys, onko aiempi innostus hiipunut, koska etätö ei enää ole pakollista, vai alammeko vasta nyt nähdä sen todelliset vaikutukset työhyvinvointiin. Miten Suomi voi? tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin laskusuunta on pysähtynyt, negatiiviset vaikutukset ovat saavuttaneet huippunsa. (Suutala, Kaltiainen & Hakanen 2025, 8) Tässä työssä keskityn työntekijäkokemuksen sekä työhyvinvoinnin kautta tarkastelemaan sitä, että miten etätö on muuttanut työelämää työntekijän näkökulmasta. Tarkoituksena on selvittää, miten etätö on muokannut työskentelytapoja, työn ja vapaa-ajan rajaa sekä työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia.

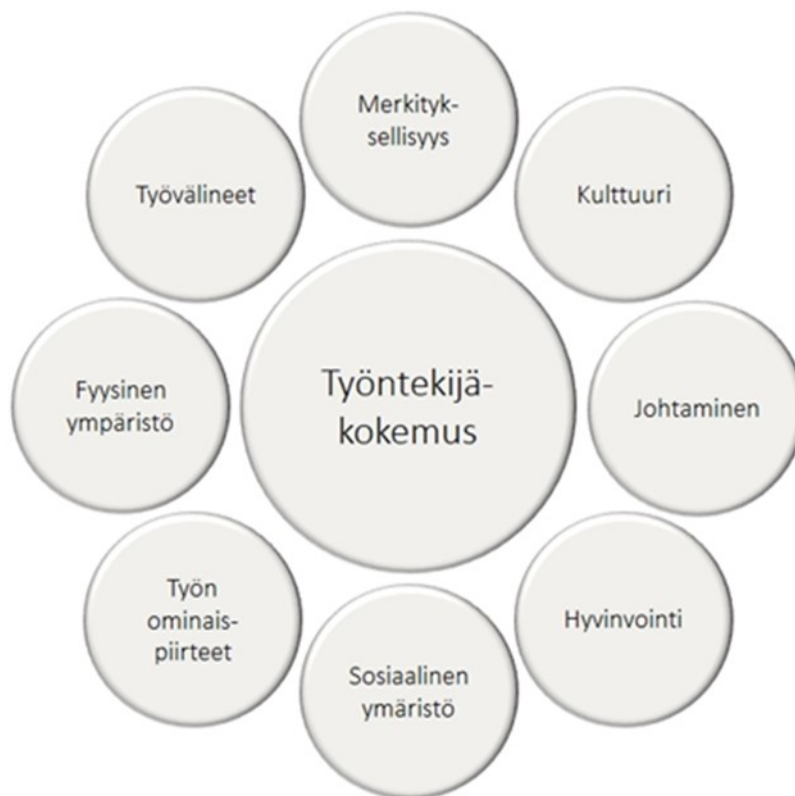
2 TYÖNTEKIJÄKOKEMUS

2.1 Yleistä työntekijäkokemuksesta

Työntekijäkokemus on laaja ja moniulotteinen käsite, joka kattaa useita eri osa-alueita. Sen tarkka määritelmä vaihtelee asiantuntijoiden ja lähestymistapojen mukaan. Fambitionin blogissa (Hannola & Rautanen n.d.) työntekijäkokemus tiivistetään ytimekkäästi seuraavasti: "Työntekijäkokemus on henkilökohtainen". Huhta & Myllyntauksen (2021, 120-124) mukaan työntekijäkokemus on kokonaisuus, joka muodostuu työntekijän päivittäisistä kohtaamisista organisaation kanssa aina rekrytoinnista työsuhteen päättymiseen saakka. Se kattaa työntekijän kokemukset, tunteet ja havainnot työympäristöstä, työtehtävistä sekä yrityksen tavasta johtaa ja kohdella henkilöstöään.

Positiivinen työntekijäkokemus ei synny sattumalta, vaan vaatii organisaatiolta tavoitteellista kehittämistä ja aitoa halua parantaa työntekijöiden arkea. Hyvä työntekijäkokemus lisää työtyytyväisyyttä, motivaatiota ja sitoutumista, mikä näkyy suoraan myös työn tuottavuudessa. Kun työntekijä kokee tulevaisuutensa arvostetuksi ja hänen työnsä merkitykselliseksi, hän on todennäköisemmin sitoutunut organisaatioon pidemmäksi aikaa. Tämä vähentää henkilöstön vaihtuvuutta ja vahvistaa organisaation työnantajabrändiä, mikä puolestaan helpottaa uusien osaajien houkuttelua. Yrityksille työntekijäkokemus on myös strateginen kilpailuetu. Sen merkitys korostuu erityisesti osaajapulasta kärsivillä aloilla, joilla kilpailu parhaista työntekijöistä on kovaa. Panostamalla työntekijäkokemukseen yritykset voivat erottautua edukseen työmarkkinoilla ja luoda kestävästä menestystä. Keskeistä työntekijäkokemuksen kehittämisessä on ymmärtää, mitkä asiat ovat työntekijöille merkityksellisimpiä ja keskittyä niihin. Jos organisaatio yrittää parantaa kaikkea kerralla, vaarana on, että resursseja hajautetaan liikaa ja aidosti vaikuttavat toimenpiteet jäävät toteuttamatta. (Huhta & Myllyntaus 2021, 120-124.)

Kuvassa 1 on esitetty elementit, jotka muodostavat työntekijäkokemuksen kokonaisuuden. Työntekijäkokemus ei siis tarkoita pelkästään pieniä arjen mukavuuksia, kuten ilmaisia kahveja tai työsuhteetuja, vaan kokonaisvaltaista kulttuuria, jossa työntekijät kokevat tulevaisuutensa nähdyiksi, kuulluiksi ja arvostetuiksi. Strategisesti johdettu työntekijäkokemus ei ainoastaan palvele organisaation tavoitteita, vaan vastaa myös työntekijöiden odotuksiin ja tarpeisiin. Kun työntekijäkokemus on kunnossa, työpaikasta tulee paikka, jossa työntekijät viihtyvät ja menestyvät ja jota kilpailijat katsovat kateellisesti sivusta. (Huhta & Myllyntaus 2021, 120-124.)



Kuva 1. Työntekijäkokemuksen elementit (Salo 2023, 10)

2.2 Olemassaolon tarkoitus ja merkityksellisyden kaipuu

Huhta & Myllyntauksen (2021, 163-167) mukaan työntekijöiden odotukset ovat usein suuremmat kuin organisaation tai sen asiakkaiden odotukset. Jotta työntekijät kokevat merkityksellisyyttä ja olemassaolon tarkoitusta, pelkkä yrityksen voitto ei riitä, kuten se voi olla työnantajalle. Huhta & Myllyntaus (2021) kertovat, että Bayley Maddenin työn holistisessa merkityksen mallissa on neljä osa-aluetta: työn merkityksellisyys, työtehtävien merkityksellisyys, vuorovaikutuksellinen merkityksellisyys ja organisaation merkityksellisyys. (Huhta & Myllyntaus 2021, 163-167.)

Työn merkityksellisyyden kokemus on aina yksilöllinen, ja se perustuu siihen, mitä henkilö itse kokee merkitykselliseksi. Merkityksellisyyden kokemusta voi lisätä erityisesti haastavissa ja vaikeissa tilanteissa, joissa henkilö ylittää itsensä. Merkityksellistä voi olla myös se, että oma työ auttaa muita. Työ koostuu niin tärkeistä kuin vähemmän tärkeinä koetuista tehtävistä, ja organisaatio voi tukea työntekijöitään ymmärtämään, miksi myös turhalta vaikuttavat tehtävät ovat tärkeitä kokonaisuuden kannalta. (Huhta & Myllyntaus 2021, 163-167.)

Vuorovaikutustilanteiden merkityksellisyys syntyy siitä, kuinka työ voi tuottaa hyötyä muille sekä työympäristössä, joka parhaimmillaan tukee ihmissuhteiden kehittymistä. Työelämäkonsultti Jacob Morganin mukaan organisaation olemassaolon tarkoitukseen vaikuttaa vahvasti se, että organisaatio haluaa vaikuttaa maailmaan, yhteiskuntaan ja ihmisiin, ja että se keskittyy muuhunkin kuin voiton

tavoitteluun. Organisaation tulisi myös pyrkiä jatkuvaan kehittymiseen ja toimia tavalla, joka yhdistää henkilöstöä. (Huhta & Myllyntaus 2021, 163-167.)

2.3 Kulttuuri

Huhta & Myllyntauksen (2021, 167-174) mukaan kulttuuri ei ole pelkästään joukko arvoja tai periaatteita, vaan se näkyy myös arjen teoissa, toimintatavoissa ja siinä, miten ihmiset organisaatiossa kohtelevat toisiaan.

He tuovat esiin, että vahva ja positiivinen organisaatiokulttuuri tukee työntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota. Kun työntekijät kokevat kulttuurin omakseen, he viihtyvät paremmin ja ovat valmiita panostamaan työhönsä enemmän. Hyvinvoivat ja motivoituneet työntekijät eivät ainoastaan lisää yrityksen tuottavuutta, vaan myös vahvistavat työnantajabrändiä – tyytyväiset työntekijät kertovat kokemuksistaan eteenpäin ja tekevät yrityksestä houkuttelevamman potentiaalisille hakijoille. Lisäksi kulttuuri on yksi merkittävimmistä tekijöistä osaajien houuttelemisessa, ja organisaatiossa pysymisessä. Nykyajan työmarkkinoilla työnhakijat eivät etsi pelkästään työtä, vaan myös työyhteisöä ja arvopohjaa, joka vastaa heidän omia odotuksiaan. Siksi organisaatioiden on tärkeää rakentaa ja ylläpitää kulttuuria, joka ei perustu pelkkiin julistuksiin, vaan joka näkyy ja tuntuu jokapäiväisessä teemisessä. (Huhta & Myllyntaus 2021, 167-174.)

2.4 Johtaminen

Huhta & Myllyntauksen (2021, 174-176) mukaan esihenkilöiden toiminta ja johtamistyyli vaikuttavat suoraan siihen, millaiseksi työyhteisön ilmapiiri muodostuu ja miten työntekijät kokevat oman työnsä merkityksellisyyden. Johtamisen laatu näkyy työntekijöiden sitoutumisessa, motivaation tasossa ja työssä jaksamisessa. He nostavat esiin myös nykyaikaisen johtamisen keskeisiä periaatteita, kuten avoimuus, luottamus ja valmentava ote. Hyvä esihenkilö ei vain anna ohjeita ja tee päätöksiä, vaan tukee työntekijöitä, kuuntelee heidän näkemyksiään ja auttaa heitä kehittymään. Esihenkilön tapa kohdata työntekijänsä vaikuttaa merkittävästi siihen, miten motivoituneiksi ja arvostetuiksi he itsensä kokevat.

Huhta & Myllyntaus (2021, 174-176) käsittelevät myös sitä, miten johtamisen on muututtava työelämän murroksen myötä. Perinteinen ylhäältä alaspäin johdettu, autoritäärinen malli ei enää vastaa tämän päivän odotuksia, vaan tilalle on noussut ihmislähtöisempi tapa johtaa. Työntekijöille annetaan enemmän vastuuta ja vapautta, mikä lisää heidän työtyytyväisyyttään ja samalla parantaa organisaation kykyä sopeutua muutoksiin. Johtamisen vaikutus ulottuu myös työnantajabrändiin. Esihenkilöt ovat usein yrityksen tärkeimpiä edustajia niin organisaation sisällä kuin sen ulkopuolellakin. Hyvä johtaminen ei ainoastaan auta pitämään kiinni nykyisistä työntekijöistä, vaan myös houkuttelee uusia osaajia, jotka etsivät työpaikkaa, jossa heitä arvostetaan ja tuetaan.

2.5 Hyvinvointi

Huhta & Myllyntaus (2021, 178-181.) mukaan työhyvinvointi ei ole pelkästään työntekijän oma vastuulla, vaan organisaation täytyy aktiivisesti edistää henkilöstön jaksamista ja työssä viihtymistä. Pelkkä yksilön pyrkimys hyvinvointiin ei riitä, jos työolosuhteet tai johtaminen eivät sitä tue.

Huhta & Myllyntaus (2021) tuovat esiin, että hyvinvointi muodostuu monista tekijöistä, kuten työkuorman hallinnasta, mahdollisuudesta palautua, työyhteisön tarjoamasta tuesta ja työn merkityksellisyydestä. Kun työntekijä voi hyvin, se näkyy sekä työssä jaksamisessa että työn tuloksissa. Lisäksi työhyvinvointi vaikuttaa suoraan siihen, kuinka vahvasti työntekijät sitoutuvat organisaatioon ja ovatko he valmiita suosittelemaan sitä muille. He painottavat myös ennaltaehkäisevän hyvinvointityön merkitystä. Organisaatioiden tulee varmistaa, että työmäärä pysyy hallittavissa, työntekijät voivat vaikuttaa työhönsä ja heillä on riittävästi aikaa palautumiseen. Esimerkiksi joustavat työajat, selkeät tavoitteet ja avoin viestintä ovat käytännön keinoja, joilla työntekijöiden hyvinvointia voidaan tukea. He toteavat myös, että työhyvinvointi on olennainen osa työnantajabrändiä. Nykyään sekä työnhakijat että työntekijät arvostavat yhä enemmän yrityksiä, jotka pitävät huolta henkilöstönsä kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Kun organisaatio panostaa aidosti työntekijöidensä hyvinvointiin, se ei ainoastaan paranna työssä viihtyvyyttä, vaan myös erottautuu positiivisesti työnantajana. (Huhta & Myllyntaus 2021, 178-181.)

2.6 Sosiaalinen ympäristö

Huhta & Myllyntaus (2021, 182-184) mukaan työyhteisön ilmapiiri, kollegojen väliset suhteet ja vuorovaikutuksen laatu vaikuttavat suoraan siihen, miten työntekijät kokevat työnsä ja työpaikkansa. Hyvin toimiva sosiaalinen ympäristö perustuu luottamukseen, avoimuuteen ja keskinäiseen arvostukseen. Kun työpaikalla vallitsee myönteinen ja kannustava ilmapiiri, työntekijät tuntevat kuuluvansa yhteisöön ja ovat motivoituneempia tekemään työnsä hyvin. Lisäksi hyvä työyhteisö auttaa selviämään vaikeista tilanteista – kun ihmiset tukevat toisiaan, muutokset ja haasteet eivät tunnu yhtä raskailta.

Huhta & Myllyntaus (2021) tuovat esiin esihenkilöiden ja johdon roolin työyhteisön sosiaalisen ympäristön kehittämisessä. Hyvät vuorovaikutussuhteet eivät synny itsestään, vaan niitä täytyy tietoisesti rakentaa. Organisaation on tärkeää luoda toimintatapoja, jotka tukevat avointa keskustelua ja varmistavat, että jokainen työntekijä kokee tulevansa kuulluksi. Kun sosiaalinen ympäristö toimii hyvin, se lisää työntekijöiden hyvinvointia ja tekee yrityksestä houkuttelevamman myös mahdollisille uusille työntekijöille. He toteavat myös, että sosiaalinen ympäristö on yksi työnantajabrändin ja työntekijäkokemuksen keskeisistä tekijöistä. Ihmiset eivät valitse työpaikkaa ainoastaan työtehtävien perusteella, vaan myös sen perusteella, millainen työyhteisö organisaatiossa on. Yritykset, jotka panostavat hyvään ilmapiiriin ja yhteisöllisyyteen, erottuvat edukseen ja pystyvät sekä sitouttamaan nykyisiä työntekijöitä että houkuttelemaan uusia osaajia. (Huhta & Myllyntaus 2021, 182-184.)

2.7 Työn ominaispiirteet

Huhta & Myllyntaus (2021, 184-186.) mukaan työn sisältö ja luonne vaikuttavat merkittävästi siihen, miten motivoivaksi ja merkitykselliseksi työntekijä työnsä kokee. Pelkkä hyvä palkka tai edut eivät riitä, jos työ ei tarjoa sopivia haasteita, kehitysmahdollisuuksia tai selkeää tarkoitusta. (Huhta & Myllyntaus 2021) painottavat, että työn mielekkyys rakentuu useista tekijöistä. Keskeisiä ovat työn vaihtelevuus, itsenäisyys, selkeät tavoitteet ja mahdollisuus nähdä oman työnsä vaikutukset. Työntekijät arvostavat tehtäviä, joissa he voivat hyödyntää ja kehittää osaamistaan sekä tuntea, että heidän panoksellaan on merkitystä. Kun työ tarjoaa riittävästi haasteita ja mahdollisuuden kehittyä, se lisää motivaatiota ja sitoutumista. Huhta & Myllyntaus (2021) nostavat esiin myös työn hallinnan ja joustavuuden tärkeyden. Nykyään työntekijät haluavat yhä enemmän vaikuttaa omaan työhönsä,

esimerkiksi työskentelytapojen, aikataulujen tai vastuiden osalta. Liiallinen kontrolli tai liian tiukat rakenteet voivat heikentää motivaatiota, kun taas mahdollisuus tehdä itsenäisiä päätöksiä työssä lisää sen mielekkyyttä. (Huhta & Myllyntaus 2021, 184-186.)

2.8 Fyysinen ympäristö

Huhta & Myllyntauksen (2021, 188-190.) mukaan työtilojen laatu, ergonomia ja viihtyisyys vaikuttavat suoraan työntekijöiden hyvinvointiin, työtehoon ja työssä jaksamiseen. Hyvin suunniteltu työympäristö tukee työn tekemistä, kun taas epäkäytännölliset tai epämukavat tilat voivat heikentää keskittymistä ja lisätä kuormitusta. Kirjassa painotetaan erityisesti ergonomian ja mukautuvuuden merkitystä. Työtilojen tulisi vastata erilaisten työtehtävien tarpeisiin, tarjoten esimerkiksi säädettäviä työpisteitä, riittävän valaistuksen ja toimivan akustiikan. Hyvässä työympäristössä on otettu huomioon sekä rauhalliset työtilat keskittymistä varten että yhteiset tilat yhteistyölle ja vuorovaikutukselle.

Huhta & Myllyntaus (2021) nostavat esiin myös muuttuneet työskentelytavat, erityisesti etä- ja hybridityön yleistymisen johdosta. Koska moni tekee osan työstään muualla kuin toimistolla, työtilojen rooli on muuttunut. Yksittäisten työpisteiden sijaan yhä suurempi painoarvo on joustavilla tilaratkaisuilla, jotka tukevat eri tavoin työskenteleviä ihmisiä. Tämän vuoksi yritysten kannattaa panostaa tiloihin, jotka mahdollistavat tehokkaan ja mukavan työnteon erilaisissa tilanteissa. He tuovat esille myös fyysisen työympäristön merkitystä osana työnantajabrändiä. Modernit ja toimivat tilat voivat olla selkeä kilpailuetu, kun yritykset pyrkivät houkuttelemaan ja pitämään osaajia. Kun työympäristö on hyvin suunniteltu ja tukee työntekijöiden tarpeita, se vaikuttaa positiivisesti paitsi päivittäiseen työskentelyyn myös yrityksen maineeseen ja vetovoimaan työnantajana. (Huhta & Myllyntaus 2021, 188-190.)

2.9 Työvälineet

Huhta & Myllyntauksen (2021, 190-192.) mukaan toimivat ja ajanmukaiset työkalut ovat olennaisia tehokkaan ja mielekkään työskentelyn kannalta. Kun välineet tukevat työn tekemistä, työntekijät voivat keskittyä olennaiseen ilman turhia teknisiä haasteita tai viivästyksiä. Huhta & Myllyntaus nostavat esiin, kuinka vanhentuneet tai huonosti toimivat työvälineet voivat aiheuttaa turhautumista ja heikentää työn sujuvuutta. Esimerkiksi hitaat järjestelmät, epäluotettavat laitteet tai puutteelliset ohjelmistot voivat hidastaa työskentelyä ja vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon. Organisaatioiden tulisikin varmistaa, että työvälineet eivät ole esteenä, vaan tukevat työntekijöiden tarpeita ja mahdollistavat mahdollisimman sujuvan työnteon.

Huhta & Myllyntaus (2021) käsittelevät myös teknologian kehittymisen vaikutusta työvälineisiin. Digitalisaation myötä työntekijät odottavat, että työkalut ovat paitsi tehokkaita myös käyttäjäystävällisiä ja yhteensopivia erilaisten järjestelmien kanssa. Lisäksi yhä useammilla aloilla työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa käyttämiinsä työkaluihin, mikä voi parantaa sekä työn tehokkuutta että työtyytyväisyyttä. Huhta & Myllyntaus (2021) korostavat myös, että laadukkaat työvälineet ovat osa hyvää työntekijäkokemusta ja tukevat työnantajabrändiä. Kun yritys panostaa ajanmukaiseen teknologiaan ja työvälineisiin, se ei ainoastaan helpota työntekijöiden arkea, vaan myös osoittaa arvostusta henkilöstöä kohtaan. Hyvin toimivat työkalut parantavat työn tehokkuutta, vähentävät turhautumista ja voivat jopa vaikuttaa siihen, kuinka houkuttelevana työnantajana yritys nähdään. (Huhta & Myllyntaus 2021, 190-192.)

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Määritelmä ja toteutuminen

Työturvallisuuskeskus määrittelee työhyvinvoinnin ytimekkäästi: ” Työhyvinvointi on sekä yksilön että työyhteisön kokemus ja näkyy myös ulospäin, esimerkiksi asiakkaille. Työ sujuu ja osaaminen sekä työn haastavuus ovat tasapainossa. ” Työhyvinvointi näkyy käytännössä monella tapaa: arjen sujuvuutena ja tavoitteiden saavuttamisena, työyhteisön tarjoamana tukena ja yhteistyönä, positiivisena työntekijäkokemuksena, houkuttelevana ja viihtyisänä työpaikkana sekä kyvykkyytenä joustaa ja uudistua muuttuvissa tilanteissa. (Työturvallisuus 2025). Niin kuin kappaleissa 2.1–2.9 kuvataan, työhyvinvointiin vaikuttavat niin työn sisältö, työpaikan olosuhteet, johtamistavat kuin työyhteisön toimintakulttuuri. Vaikka jokainen kokee työhyvinvoinnin omalla tavallaan, sen yhteinen käsittely työpaikalla on tärkeää. Avoin vuoropuhelu ja yhdessä kehittäminen luovat innostusta ja vahvistavat työhyvinvointia. Työ on merkittävä osa elämää, ja sen vaikutukset hyvinvointiin ovat moninaiset. Se tarjoaa paitsi toimeentuloa myös mahdollisuuden kokea merkityksellisyyttä ja tehdä yhteistyötä muiden kanssa.

Työhön liittyy kuitenkin myös kuormitustekijöitä, ja sen sujuvuus edellyttää riittäviä voimavaroja. Työhyvinvointiin vaikuttavat niin työyhteisö, työtehtävät, työympäristö kuin organisaation tarjoama tuki. Näitä voidaan kehittää organisaation eri tasoilla suunnitelmallisen johtamisen ja toimivien käytäntöjen avulla. On tärkeää, että työpaikalla kiinnitetään huomiota sekä kuormituksen hallintaan että työn voimavarojen vahvistamiseen. Hyvinvointi työssä syntyy, kun työn vaatimukset ja työntekijän voimavarat ovat tasapainossa. Tämä tarkoittaa kokemusta siitä, että työn haasteet ovat hallittavissa ja työntekijällä on riittävästi resursseja tehtäviensä hoitamiseen. Usein työhyvinvointia tarkastellaan ongelmälähtöisesti ja keskitytään korjaaviin toimenpiteisiin, vaikka ennaltaehkäisy ja työn sujuvuuden varmistaminen ovat yhtä olennaisia. Hyvinvoiva työntekijä on paitsi motivoituneempi ja tehokkaampi, myös keskeinen tekijä organisaation menestykselle. Työhyvinvoinnin johtamista ei tulisi nähdä erillisenä osa-alueena, vaan sen tulisi olla kiinteä osa organisaation strategista kehittämistä ja tavoitteiden saavuttamista. (Työterveyslaitos n.d.)

Viitalan (2021, 41,44,46,53,176) mukaan työhyvinvointia tukevat yleisesti tunnetut edut, kuten lounas- ja kulttuurisetelit sekä työterveyshuolto, mutta nämä ovat vain pieni osa kokonaisuutta. Todellinen työhyvinvointi rakentuu muun muassa avoimesta ja luottamuksellisesta ilmapiiristä, turvallisesta työympäristöstä niin fyysisesti kuin psyykkisestikin sekä selkeistä työtehtävistä ja odotuksista. Esihenkilöllä on keskeinen rooli siinä, miten työyhteisö voi ja hänen tehtävänsä ei ole ainoastaan motiivoida ja ohjata, vaan myös tarjota tukea, jotta esimerkiksi työuupumus voidaan ennaltaehkäistä ajoissa. Työhyvinvointia edistävä johtaminen ei tarkoita pelkästään satunnaisia keskusteluja, vaan vaatii jatkuvaa seurantaa ja kehittämistä. Säännölliset työtyytyväisyyskyselyt ja kehityskeskustelut antavat arvokasta tietoa siitä, millä osa-alueilla on parantamisen varaa. Lisäksi työajan ja vapaaajan tasapaino on ratkaisevassa asemassa: kun työntekijä voi hyvin, hän jaksaa paremmin, on motivoituneempi ja myös tuottavampi, mikä puolestaan hyödyttää koko organisaatiota.

Työntekijäetuudet ovat työnantajalle keino vahvistaa yrityksen mainetta ja parantaa asemaansa rekrytointimarkkinoilla. Hyvin suunnitellut edut eivät ainoastaan houkuttele uusia työntekijöitä, vaan myös lisäävät sitoutumista ja motivaatiota, mikä näkyy positiivisesti työntekijäkokemuksessa. Työpaikkailmoituksessa mainitut edut voivat vaikuttaa siihen, millaisia hakijoita työpaikka houkuttelee.

Esimerkiksi liikuntaedut saattavat kiinnostaa aktiivista elämäntapaa arvostavia henkilöitä, kun taas kattava työterveyden huolto ja vaikkapa hierontapalvelut antavat viestin siitä, että työnantaja panostaa aidosti työntekijöidensä hyvinvointiin. Työntekijälle etuudet voivat tuoda vuosittain merkittäviä säästöjä, niiden arvo voi nousta sadoista jopa tuhansiin euroihin. Harva kuitenkaan valitsee työpaikkaansa pelkästään etujen perusteella, mutta ne ovat tärkeä osa kokonaispalkitsemista ja voivat vaikuttaa ratkaisevasti työpaikassa viihtymiseen ja siellä pysymiseen. Vaikka palkka ja työtehtävät ovat usein tärkeimmässä roolissa työpaikkaa valittaessa, työsuhte-edut voivat olla merkittävä tekijä kahden muuten tasavertaisen työnantajan välillä. Kun työntekijä punnitsee eri vaihtoehtoja, hyvinvointia ja arkea helpottavat edut voivat lopulta ratkaista valinnan. Tämä tekee etuuksista yrityksille tärkeän kilpailuvaltin sekä uusien osaajien houkuttelemisessa, että nykyisten työntekijöiden sitouttamisessa. (Nieminen 2021.)

Henkilöstön hyvinvointi on olennainen osa yrityksen menestystä, sillä se vaikuttaa suoraan tuottavuuteen, luovuuteen ja kilpailukykyyn. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi tarkoittaa, että huomioidaan työntekijöiden fyysinen, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi sekä panostetaan niiden ylläpitämiseen. Sen rakentaminen edellyttää tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon ja työnantajan välillä, pelkkä yksittäinen toimenpide ei riitä. Kun hyvinvointiin satsataan pitkäjänteisesti, yritys voi hyötyä vähentyneistä sairauspoissaoloista, paremmasta työilmapiiristä ja sitoutuneemmasta henkilöstöstä, mikä tekee siitä arvokkaan investoinnin. (Mehiläinen n.d.)

3.2 Työn nykyvointi Suomessa

Miten Suomi voi? tutkimuksen mukaan työntekijöiden työhyvinvointi ei ole palannut pandemiaa edeltävälle tasolle. Vuoden 2024 lopussa työn imu oli laskenut, tylsistyminen työssä lisääntynyt ja työkyky heikentynyt aiemmasta. Noin kolmannes työntekijöistä koki vähintään kohonneen työuupumuksen riskin, ja todennäköisestä uupumuksesta kärsi noin joka kymmenes. (Suutala ym. 2025, 2-41.)

Työntekijöillä oli yleisesti vähemmän voimavaroja kuin esihenkilöillä ja ylemmillä toimihenkilöillä. He kokivat vähemmän autonomiaa, reilua ja oppimismahdollisuuksia työssään. Fyysinen kuormitus, työn määrä ja epävarmuus oman työn tulevaisuudesta olivat työntekijöiden keskuudessa yleisempiä kuin muissa ryhmissä. (Suutala ym. 2025, 2-41.)

Irtisanoutumisaikeet ovat työntekijöillä kasvaneet. Loppuvuodesta 2024 jopa 30 % oli miettinyt irtisanoutumista usein. Lisäksi joka kuudes kärsi säännöllisistä nukahtamisvaikeuksista, ja lähes joka kolmas tunsi itsensä yksinäiseksi. (Suutala ym. 2025, 2-41.)

Tutkimuksen mukaan työntekijät kaipaavat erityisesti lisää tukea työssä jaksamiseen, mahdollisuuksia kehittymiseen ja parempaa ennakoitavuutta työelämässä. (Suutala ym. 2025, 2-41.)

4 ETÄTYÖ

4.1 Määritelmä ja historia

Etätyöllä tarkoitetaan joustavaa ja sovittuihin pelisääntöihin perustuvaa työntekoa, joka tapahtuu varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Sen keskeinen piirre on ajasta ja paikasta riippumaton työnteko, joka voi olla joko kokonaan tai osittain etänä. Viestintäteknologian kehitys on vauhdittanut etätyön yleistymistä eri aloilla. Se on erityisen yleistä asiantuntijatyössä, mutta myös esimerkiksi puhelinmyynneissä ja tietyissä tuotantotehtävissä voidaan hyödyntää etätyömahdollisuuksia. Jotta etätyö sujuisi mutkattomasti, tarvitaan sekä työnantajan että työntekijän välistä luottamusta ja selkeitä sopimuksia. Lainsäädännössä ei ole erillistä määritelmää etätyölle, mutta sitä ohjaavat muun muassa työsuojelulaki, työaikalaki ja työturvallisuuslaki. Koska etätyö on yleistynyt nopeasti, monilla työpaikoilla on otettu käyttöön käytännössä toimiviksi todettuja toimintatapoja. Selkeät sopimukset ja pelisäännöt auttavat arjen sujuvuudessa ja ehkäisevät mahdollisia ristiriitoja. Etätyöjärjestelyistä sovietaan yleensä kirjallisesti, mutta joissakin organisaatioissa on käytössä yhteisesti sovitut ohjeistukset. Sovittavat asiat vaihtelevat työn luonteen mukaan, mutta tyypillisesti niihin kuuluvat esimerkiksi:

- Etätyön mahdolliset ja ei-mahdolliset ajankohdat
- Työaikakäytännöt
- Työn tulosten seuranta
- Sairauspoissaoloihin liittyvät käytännöt
- Tietoturvaan liittyvät linjaukset
- Mahdollisten kulujen jakautuminen työnantajan ja työntekijän kesken

Työnantajan on tärkeää määritellä etätyötä koskevat keskeiset asiat, kuten tietoturvakäytännöt, työn kuormituksen seuranta sekä toimintamallit mahdollisissa häiriötilanteissa. Etätyö kuuluu lähtökohtaisesti työaikalain piiriin, mikä tarkoittaa, että työajan seuranta on osa työnantajan velvollisuuksia. Työnantajalla on myös vastuu huolehtia työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä, riippumatta siitä, missä työ tehdään. Työpäivän pituus on keskeinen tekijä haitallisen kuormituksen ehkäisyssä. Etätyössä työntekijän oma vastuu työjärjestelyistä ja taukojen pitämisestä korostuu. Kaikki etätyöjärjestelyt eivät kuitenkaan kuulu työaikalain soveltamisalaan, ja jokainen tilanne tulee arvioida tapauskohtaisesti. (Työsuojelu n.d.)

Etätyössä on tärkeää voida työskennellä rauhaisassa, turvallisessa ja ergonomisessa ympäristössä. Koska etätyötä tehdään usein kotona tai muissa tiloissa, joita työnantajan on vaikea valvoa, tulee kiinnittää erityistä huomiota itsenäiseen työturvallisuuden arviointiin. Kotona tehtävässä työssä huomioon on otettava myös perustuslain määrittelemä kotirauhan suoja. Työnantajan ja työntekijän yhteistyöllä voidaan kuitenkin varmistaa, että etätyöskentely tapahtuu turvallisesti ja ergonomisesti. Työnantajan tulee myös seurata kuormitustekijöitä ja pyrkiä ennaltaehkäisemään liiallista raskautta. Ennakoiva suunnittelu tukee työhyvinvointia ja vähentää sairastumisriskejä, mikä hyödyttää sekä työntekijää että työnantajaa. Etätyössä työntekijällä on suurempi vastuu omasta hyvinvoinnistaan. On tärkeää osata hallita työaika, erottaa työ ja vapaa-aika sekä tarkastella omia työtapojaan kriittisesti. Tarvittaessa työterveyshuolto voi tarjota asiantuntija-apua ja neuvoja erilaisten työn tekemisen muotojen tueksi. Työnantajan lakisääteinen tapaturmavakuutus on voimassa myös etätyössä, mutta

sen korvattavuuteen voi liittyä rajoituksia. Työtapaturma määritellään tapaturmaksi, joka tapahtuu työtehtäviä suoritettaessa tai työmatkalla. Koska etätyössä työympäristö on usein työntekijän koti, vakuutusehdot voivat poiketa perinteisestä toimistotyöstä. Siksi työntekijän kannattaa tutustua etukäteen vakuutusehtoihin ja selvittää, miten tapaturmatilanteita käsitellään. (Työsuojelu n.d.)

Etätyö ei ole uusi ilmiö, vaikka sen tarkkaa alkuperää on vaikea määrittää. Jo 1980-luvulla tulevaisuudentutkijat Alvin Toffler ja Younsei Masada ennakoivat, että tietokoneiden kehitys mahdollistaisi työskentelyn etänä. Myös eurooppalaisessa työelämätkimyksessä alettiin tuolloin kiinnittää huomiota etätyön mahdollisuuksiin. Todellinen kiinnostus etätyötä kohtaan alkoi kuitenkin kasvaa vasta 1990-luvun loppupuolella, kun tietotekniikka yleistyi ja avasi uusia tapoja järjestää työntekoa. Vaikka teknologiset valmiudet laajamittaiselle etätyölle olisivat olleet olemassa jo aiemmin, vasta koronapandemian myötä etätyösuositukset nostivat sen laajasti esille ja tekivät siitä keskeisen osan työelämää. (Rope 2021, 5.)

4.2 Työuupumus ja kognitiiviset häiriöt

Suonsivu (2023, 42-60) käsittelee uupumusta laajana ja moniulotteisena ilmiönä, johon vaikuttavat muun muassa teknologian kehitys, globalisaatio ja mielenterveyden haasteet. Etätyössä vastuu työn rytmittämisestä ja hallinnasta siirtyy entistä enemmän työntekijälle itselleen. Tämä vaatii kykyä arvioida omaa jaksamista, asettaa realistisia tavoitteita ja tunnistaa, milloin työ alkaa kuormittaa liikaa. Ilman selkeitä rajoja työn ja vapaa-ajan välillä on riski, että työ valuu vapaa-ajalle, mikä voi lisätä uupumusta. Suonsivu (2023, 42-60) myös korostaa itsensä johtamisen merkitystä uupumuksen hallinnassa. Keskeistä on oppia kuuntelemaan itseään, tunnistamaan omat tarpeet ja löytämään tasapaino työn ja palautumisen välillä. Tämä on erityisen tärkeää etätyössä, jossa työntekijä ei saa samalla tavalla ympäristöstä tulevia rutiineja tai työyhteisön tukea kuin toimistolla työskennellessä. Vaikka kirja ei suoraan käsittele etätyön haasteita, sen tarjoamat näkökulmat uupumuksen ehkäisystä ovat arvokasta tietoa myös etätyöläisille. Erityisesti työpäivän rakenteen luominen, taukojen pitämisen tärkeys ja työn kuormittavuuden hallinta ovat avainasemassa, jotta uupumusta voidaan ehkäistä ja työhyvinvointi säilyy pitkällä aikavälillä.

Työuupumus on pitkäaikaisen työstressin seurauksena kehittyvä tila, jolle tyypillisiä oireita ovat voimakas väsymys, keskittymisvaikeudet, kyyninen suhtautuminen työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Vaikka työuupumusta ei luokitella sairaudeksi, se voi lisätä alttiutta erilaisille terveysongelmille ja heikentää hyvinvointia. Usein työuupumuksen taustalla on työntekijä, joka on lähtökohtaisesti motivoitunut, mutta kohtaa työssään liian suuria vaatimuksia tai epäedullisia olosuhteita. Ilmiö syntyy työn ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa, joten sen juurisyyt voivat löytyä sekä työympäristöstä että yksilön omasta jaksamisesta. Kestävä toipuminen edellyttää sekä työntekijän hyvinvoinnin tukemista että työolosuhteiden kehittämistä. Riittävä lepo, palautuminen ja liikunta voivat toimia ennaltaehkäisevinä keinoina sekä auttaa jaksamisen palautumisessa, jos uupumus on jo päässyt kehittymään. (Duodecim 2022)

Kognitiiviset toiminnot viittaavat ihmisen kykyyn käsitellä tietoa, mikä kattaa muun muassa havainnoinnin, ajattelun ja muistamisen. Kognitiiviset toiminnot kattavat useita tiedonkäsittelyyn liittyviä taitoja, kuten: kyky suunnitella, toteuttaa ja arvioida toimia, päätöksenteko ja ongelmanratkaisu, kielen ymmärtäminen ja käyttäminen, kohteiden tunnistaminen, havainnointikykyyn hyödyntäminen työssä ja

arjessa, tarkkaavaisuuden kohdistaminen, suuntaaminen ja ylläpitäminen sekä uusien asioiden oppiminen ja muistaminen. Kognitiiviset kyvyt vaihtelevat yksilöllisesti, ja niiden suoriutumiseen vaikuttavat monet tekijät. Esimerkiksi väsymys, mielialan lasku tai stressi voivat heikentää keskittymistä ja vaikeuttaa ongelmien ratkaisua. Neurologiset sairaudet voivat aiheuttaa kognitiivisia muutoksia, jotka voivat olla joko ohimeneviä tai pysyviä. Lyhytaikaisia häiriöitä voivat aiheuttaa esimerkiksi uupumus ja mielialan lasku, kun taas pysyvät muutokset johtuvat usein keskushermoston toiminnan häiriöistä, joita esiintyy monissa neurologisissa sairauksissa. (Neuroliitto ry 2021)

4.3 Yksinäisyys ja tylsistyminen

Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksessa aiemmin todettiin, että joka kolmas etätöytä tekevä on yksinäinen ja etätö luoo tylsistymistä. (Suutala ym. 2025, 5,9)

Työyksinäisyys voi heikentää hyvinvointia niin etätöytä tekeville, yksinyrittäjillä kuin niilläkin, jotka työskentelevät muiden ympäröimänä mutta tuntevat itsensä ulkopuolisiksi. Säännöllinen vuorovaikutus työkavereiden kanssa ei ole itsestäänselvyys kaikille, ja sen puute voi tehdä työnteosta yksinäistä. Yhteisöllisyyden kaipuu on syvällä ihmisessä. Tämä tarve näkyy yhä työelämässä. Yhteistyö ei ole pelkästään työn tehokkuuden kannalta hyödyllistä, vaan se myös luo merkityksellisyyttä. Yhdessä tekeminen antaa mahdollisuuden jakaa kokemuksia, ratkoa ongelmia ja kehittää uusia toimintatapoja yhdessä muiden kanssa. Työyksinäisyyttä kokeva ihminen jää usein vaille sitä yhteisöllistä tunnetta, joka syntyy, kun työpaikalla iloitaan onnistumisista tai tuetaan toisia vastoinikäymisissä. Työyhteisön rooli ei ole vain työn suorittamisessa, vaan se tarjoaa myös emotionaalista tukea ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Se, että voi jakaa niin onnistumiset kuin pettymyksetkin muiden kanssa, auttaa jaksamaan ja tuo mielekkyyttä arkeen. (Aivoliitto 2023)

Myös Rope (2021, 74.) peräänkuuluttaa ihmisen yhteisöllisyyden kaipuuta. Joillekin työyhteisö voi olla ainoa paikka saada sosiaalisia kontakteja. (Mäkelä, 2020) korostaa samoin sosiaalisen kanssakäymisen tärkeyttä.

Miten Suomi voi -seurantatutkimus paljastaa myös, että koronapandemia on jättänyt erityisen syvät jäljet nuorten aikuisten työhyvinvointiin. Yksi merkittävimmistä ja kielteisimmistä muutoksista on ollut työssä tylsistymisen lisääntyminen. (Suutala ym. 2025, 5,9)

4.4 Motivaatio

Viitalan (2021, 41-42) mukaan Työntekijöiden motivaatioon vaikuttavat monet tekijät, kuten työn mielekkyys, mahdollisuus kehittyä, työilmapiiri ja esimiestyö. Esihenkilöillä on keskeinen rooli motivoivan työympäristön luomisessa ja työntekijöiden ammatillisen kasvun tukemisessa. Motivoitunut henkilöstö on organisaation menestyksen kannalta tärkeä voimavara, ja siksi henkilöstöjohtamisen tulisi tukea työntekijöiden sitoutumista ja työssä jaksamista. Hyvin suunnitellut johtamiskäytännöt, selkeät tavoitteet ja työntekijöiden arvostus lisäävät motivaatiota, mikä näkyy työtehokkuutena ja parempana työviihtyvyytenä.

Työntekijän motivaatio kärsii erityisesti silloin, kun häneltä viedään mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Jos työntekijä kokee, että hän tekee jatkuvasti jotain, mikä ei tunnu mielekkäältä tai järkevältä, se väistämättä nakertaa innostusta ja työhaluja. Hyvä johtaja kannustaa ja tukee työntekijöitä sekä luottaa siihen, että työt hoituvat ilman jatkuvaa valvontaa. Mikro managerointi, tiukka tarkkailu

ja kontrollointi eivät lisää motivaatiota – päinvastoin, ne vähentävät työntekijän sitoutumista ja työssä viihtymistä. (Duunitori 2020)

Työntekijöiden motivaatio on etätöissä usein hieman matalampi kuin toimistolla. Tilanne muuttuu kuitenkin huomattavasti huonommaksi, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta itse päättää työskentelypaikastaan. Erityisesti epidemian aikana, kun etätö oli monille pakon sanelemaa, vastentahtoisuus korosti entisestään motivaation laskua. (Kuusakoski, 2020)

4.5 Työ ja vapaa-ajan erottaminen

Työterveyslaitos ja VTT toteuttivat yhdessä tutkimushankkeen Mad @ Work, joka keskittyi mielenterveyden johtamiseen ja tuottavuuden parantamiseen työpaikoilla. Etätöissä työpäivät tuppaavat venymään. Tutkimuksen mukaan aktiivinen työaika oli etätöypäivinä keskimäärin 20 minuuttia pidempi kuin toimistolla työskenneltäessä. Lisäksi asiantuntijat kokivat etäpäivinä yli viisi kertaa todennäköisemmin työpäivänsä matalaenergiseksi verrattuna toimistopäiviin. Vastaavasti korkeaenergisiä päiviä oli etätöissä harvemmin. Sen sijaan etätö ei tämän asiantuntijaryhmän kohdalla vaikuttanut suoraan työn tehokkuuteen tai stressin kokemiseen – vaikutukset olivat yksilöllisiä. Työajan venyminen etätöissä voi tapahtua joko tiedostamatta tai tarkoituksella, kun työmatkaan aiemmin kulunut aika käytetään työskentelyyn. Tämä voi olla sekä etu että haitta: työpäivän joustava jatkaminen voi helpottaa kiireellisten tehtävien hoitamista mutta toisaalta jatkuvasti pitkittyvät työpäivät voivat lisätä kuormitusta ja vaikeuttaa työn ja vapaa-ajan erottamista toisistaan. (Vanttola, 2024.)

Heini Pensar väitöstutkimuksessaan (2023) toteaa myös, että yksi etätöön varjopuolista on työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen, mikä voi johtaa työajan huomaamattomaan venymiseen. Lisäksi virtuaalinen työympäristö saattaa lisätä väärinymmärryksiä ja heikentää työyhteisön tarjoamaa sosiaalista tukea. Työn ja vapaa-ajan tasapaino etätöissä on eräänlainen paradoksi: toisaalta kotona vietetty aika lisääntyy, mutta samalla työn tekemiseen on enemmän mahdollisuuksia. Jotkut hyödynävät etätöön tuoman jouston itselleen sopivalla tavalla, mutta toiset taas pidentävät työpäiviään ja vähentävät taukoja.

Taukojen jättämättä pitäminen ja pitkäaikainen istuminen lisää ennenaikaisen kuoleman riskiä. Jo neljän tunnin päivittäinen istuminen alkaa nostaa riskiä, vaikkakin alkuvaiheessa vain vähän. Seuraavien neljän tunnin aikana riski kasvaa noin kaksi prosenttia tunnissa. Kahdeksan tunnin istumisen jälkeen vaikutus on selvästi suurempi, ja jokainen lisätunti lisää riskiä jopa kahdeksalla prosentilla. Liiallinen istuminen vaikuttaa haitallisesti elimistön toimintaan monella tapaa. Se heikentää aineenvaihduntaa ja verenkiertoa, jäykistää niveliä, rasittaa selkää ja lisää tyyppin 2 diabeteksen sekä sydän- ja verisuonitautien riskiä. Siksi istumisen tauottaminen ja aktiivisuuden lisääminen päivän mittaan ovat tärkeitä keinoja vähentää näitä terveyshaittoja. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 82.)

4.6 Työvälineet ja ergonomia

Useimmilla työntekijöillä kotia ei ole alun perin suunniteltu työskentely-ympäristöksi, eikä sen muuttaminen optimaaliseksi työtilaksi ole kaikille mahdollista ilman lisäneliöitä tai muiden kodin toimintojen häiriintymistä. Onkin selvää, että toimivan etätöypisteen järjestäminen kotiin ei onnistu kaikilta. Työpisteen toimivuuden merkitys korostuu erityisesti silloin, kun etätöistä tulee säännöllistä ja pääasiallista työnteon tapa. Yrittäjien Kantar TNS:llä teettämän tutkimuksen mukaan, jos työ siirtyisi

pääosin kotiin hybridimallissa, 38 % vastaajista kokisi suurimmaksi tarpeekseen ergonomisesti toimivan etätyöpisteen. (Rope 2021, 75-76.)

Monilla kotona työskentelevillä työtilat ja ergonomia eivät ole yhtä hyvät kuin toimistolla, kertoo myös Työterveyslaitoksen tutkimus. (Ruohomäki, 2024.)

Työolosuhteisiin vaikuttavat myös käytössä olevat työvälineet. Viidennes tutkimukseen osallistuneista ilmoitti tarvitsevänsä parempia työvälineitä etätyöhön. Tutkimuksessa ei tarkemmin eritelty, mitä nämä välineet olisivat, mutta todennäköisesti esimerkiksi työpöytä, ergonominen tuoli ja hyvä valaistus olisivat monille keskeisiä hankintoja. (Rope 2021, 75-76.)

4.7 Työrauha

Joillekin koti tarjoaa paremman työrauhan kuin toimisto, mutta toisille tilanne on täysin päinvastainen. Kotona voi olla huomattavasti enemmän häiriötekijöitä kuin työpaikalla, mikä voi vaikeuttaa työntekoa. Tämä on erityisen haastavaa lapsiperheissä, joissa molemmat vanhemmat työskentelevät etänä. Pienten lasten läsnäolo tuo väistämättä keskeytyksiä, ja jos kotona ei ole riittävästi tilaa, kahden aikuisen etätyöskentely voi muodostua hankalaksi. Molemmille sopivan työtilan löytäminen ei ole itsestään selvää, ja tilanteesta voi helposti tulla kuormittava, jos rauhallista työskentelypaikkaa ei ole. (Rope 2021, 76.)

Työrauha on myös Taloustaidon mukaan yksi merkittävistä syistä, miksi moni valitsee toimiston työskentelypaikakseen. (Taloustaito, 2024)

4.8 Johtaminen

Vaikka etätyössä työskentelytapa muuttuu, johtamisen periaatteet eivät ole kovin erilaisia kuin lähi-työissä. Selkeys, läpinäkyvyys ja avoin viestintä ovat avainasioita. Säännölliset tiimikokoukset, toimivat viestintäkanavat ja matalan kynnyksen organisaatiokulttuuri auttavat pitämään työyhteisön koossa. Kun uusi projekti käynnistyy, on tärkeää sopia selkeästi yhteisistä pelisäännöistä, kuten aikatauluista, tavoitteista ja viestintäkäytännöistä. Säännölliset tilannekatsaukset, esimerkiksi viikoittaiset check-in-palaverit, auttavat varmistamaan, että kaikki ovat samalla sivulla ja että mahdollisiin haasteisiin voidaan reagoida ajoissa. Tällaiset tapaamiset eivät ainoastaan edistä työskentelyn sujuvuutta, vaan tarjoavat myös mahdollisuuden käsitellä tiimin jäsenten kysymyksiä ja huolia. (Timantia, 2020)

Etätyössä työntekijät työskentelevät suurelta osin itsenäisesti, mikä tarkoittaa, että spontaanit kannustukset ja palautteet voivat jäädä vähemmälle. Tämä voi johtaa siihen, että palaute keskittyy lähinnä virheisiin ja kehityskohteisiin, kun taas onnistumiset jäävät huomiotta. Hyvän palautteen ja tunnustuksen antaminen on tärkeää sekä työntekijän motivaation että työssä viihtymisen kannalta. Yksi tehokas tapa motivoida työntekijöitä on järjestää säännöllisiä kehitys- ja etenemiskeskusteluja, joissa käsitellään työntekijän ammatillista kasvua, tavoitteita ja urakehitystä. Näissä tapaamisissa voidaan käydä läpi työn sujumista, antaa palautetta ja asettaa uusia tavoitteita. Kehityskeskusteluja kannattaa pitää sekä yksittäin että ryhmissä, ja sopiva aikaväli riippuu työnkuvasta ja projektien luonteesta. Lyhyemmät palautekeskustelut voivat olla viikoittaisia, kun taas laajemmat valmennuskeskustelut voidaan pitää esimerkiksi kerran kuukaudessa. Lisäksi tunnustuksen antaminen koko tiimin kuullen voi olla tehokas tapa osoittaa arvostusta – hyvä työ ansaitsee tulla huomioiduksi.

Konkreettinen palkitseminen, kuten bonukset, ylimääräiset vapaapäivät tai muut kannustimet, voi myös lisätä työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista. (Timanttia, 2020)

Yhteenvedona voidaan todeta, että etätyön onnistuminen ei ole kiinni pelkästään teknisistä ratkaisuista, vaan se vaatii toimivaa johtamista, hyvää vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyden ylläpitämistä. Luottamuksen rakentaminen, selkeä viestintä ja työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden huomioiminen ovat avaintekijöitä etätyön sujuvuudessa. Kun työntekijät kokevat saavansa riittävästi tukea, palautetta ja arvostusta, myös heidän motivaationsa ja työssä viihtymisensä paranevat – riippumatta siitä, missä työ tehdään. (Tuudo, 2022)

4.9 Työn tuottavuus

Vuoden 2023 tutkimus etätyön vaikutuksista tuo selvästi esiin, että työntekijät kokevat etätyön pääosin myönteiseksi asiaksi. Lähes kolme neljästä vastaajasta arvioi etätyön parantaneen oman työssä tuottavuutta, ja yli 60 % näki sen vaikuttaneen myönteisesti myös koko yrityksen tuottavuuteen. (Vuorela, P., Erkkilä H-K. & Kultanen, H. 2022)

Etätyön koettiin tarjoavan ennen kaikkea joustavuutta ja parempaa mahdollisuutta sovittaa työ ja muu elämä yhteen. Työntekijöistä 80 % koki voivansa vaikuttaa merkittävästi siihen, missä työnsä tekee. Lisäksi etätyö nähtiin tärkeänä kilpailutekijänä: peräti 93 % piti sitä vähintään melko tärkeänä ominaisuutena työnantajalta. Silti etätyössä on myös haasteita. Moni työntekijä kertoi, että yhteistyö, uuden oppiminen kollegoilta ja spontaanit ideoinnit ovat vähentyneet. Rutiininomaiset tehtävät sujuvat hyvin etänä, mutta strateginen kehitystyö ja uusien vastuiden haltuunotto koettiin vaikeammaksi. (Vuorela ym. 2022)

Mieluisimmaksi työskentelymalliksi nousi kolmen etäpäivän viikko, mikä kertoo halusta tasapainottaa etä- ja lähityötä. Vain pieni osa toivoi täysin etäpainotteista mallia. Tiivistettynä voidaan sanoa, että työntekijät arvostavat etätyön tarjoamaa vapautta ja tehokkuutta, mutta kaipaavat rinnalle myös vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä. Sopivan tasapainon löytäminen on tulevaisuuden keskeinen haaste – ja mahdollisuus. (Vuorela ym. 2022)

5 TUTKIMUSAINEISTO JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen tavoite, tutkimuksen menetelmä, aineiston kerääminen ja analysointi

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, minkälaisia negatiivisia vaikutuksia etätyön tekemisellä on työhyvinvointiin. Koronapandemia muutti työmaailmaa, jolloin siirryttiin laajasti tekemään etätöitä aikaisemman lähityöskentelyn sijaan. Aiheesta löytyi jonkun verran kirjallisuutta sekä muutama tutkimus, jotka osoittivat, että etätyö aiheuttaa muun muassa työyksinäisyyttä sekä tylsistymistä. (Suutala ym. 2025, 5,9)

Tutkimusmenetelmät voidaan jakaa kvantitatiivisiin ja kvalitatiivisiin menetelmiin, joista kvalitatiivinen tieto keskittyy laadulliseen tietoon. Laadullinen tieto voi sisältää muun muassa sanoja ja lauseita. Vastaavasti kvantitatiivinen tieto perustuu määrään niin sanottuun luotettavaan kovaan tietoon. Kvalitatiivisen tutkimuksen etuna on, että osallistujien ajatukset ja näkökulmat nousevat paremmin esiin, kun taas kvantitatiivinen tutkimus soveltuu erityisesti ilmiöiden laajuuden ja määrän kartoittamiseen. (Kananen 2008, 16–17.)

Tutkimukseen valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen lähestymistapa, koska se mahdollisti haastateltavien kokemusten esiin tuomisen vapaasti ja omin sanoin. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 48.) Näin heidän ajatuksiaan ja näkemyksiään voitiin kuulla sellaisina kuin he itse ne ilmaisivat, ilman valmiiden vastausvaihtoehtojen rajoituksia. Laadullinen tutkimus soveltui hyvin tutkimuksen tavoitteeseen, sillä aihetta haluttiin tarkastella pintaa syvemmillä haastateltavien omien kokemusten kautta.

Tämän tutkimuksen aineiston kerääminen toteutettiin sähköpostikyselyllä. Kysely lähetettiin yhteensä viidelle henkilölle ja kaikilta saatiin vastaukset. Haastattelurunko on esitetty liitteessä 1. Sähköpostikyselyn etuna on nopeus ja taloudellisuus. Aineistolle ei tarvitse myöskään tehdä litterointia, koska vastaukset ovat valmiiksi sähköisellä pohjalla sellaisena kuin tutkimuksiin osallistuva on ne itse kirjoittanut. Teemahaastattelussa kysymykset ovat samat kaikille haastateltaville ja ennalta määrättyjä. Teemahaastattelu on tehokas tapa kysyä haastateltavilta mitä mieltä he ovat kysymyksessä olevista asioista. (Valli 2018, 27,118).

Sähköpostikysely toteutettiin tekemällä ensin teemoista johdettu kysymysrunko, jonka tarkoituksena oli, että kaikki tutkimuskysymyksien kannalta oleelliset asiat saadaan kyselylomakkeeseen kerättyä. Sähköpostikysely tehtiin huhtikuussa 2025 ja siihen annettiin vastausaikaa kolme päivää. Tuloksien kerääminen sujui hyvin, vastaukset saapuivat kaikilta jo kahdessa päivässä. Tutkijalle jäi käsitys, että aihetta pidetään tärkeänä ja kysymyksiin haluttiin vastata rehellisesti. Haastateltavia oli viisi, joille esitettiin kysymykset. Kaikki tutkimukseen osallistujat tekevät tai ovat tehneet etätyötä. Tutkimukseen haluttiin ottaa erilaisia vastaajia, että saatu tulos olisi mahdollisimman kattava.

Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa on useita tapoja analyysin toteuttamiseen. Ensimmäiseksi tutkijan tulee määrittää, mitä aineistosta halutaan löytää. Sen jälkeen aineistosta merkitään tutkimuskysymysten kannalta kiinnostavat kohdat ja jätetään epäolennaiset asiat pois. Kiinnostavat havainnot kootaan yhteen ja niistä laaditaan yhteenveto. Vaikka aineistossa saattaa olla runsaasti tutkijaa kiinnostavia seikkoja, on tärkeää erottaa tutkimuksen kannalta olennaiset asiat ja tuoda esiin niistä kaikki mahdollinen tieto. Lopulta analyysin tavoitteena on muodostaa teoreettinen kokonaisuus, jossa aineistoa selkeyttämällä ja tiivistämällä tuotetaan syvällistä tietoa tutkittavasta ilmiöstä ja vastataan tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104–127.)

Aineiston analyysi aloitettiin heti vastausten saavuttua. Vastauksista ryhdyttiin etsimään teemoittain esiin nousevia kokonaisuuksia, jotka toistuivat eri vastaajien kertomuksissa. Analyysin teemat nousivat sähköpostikyselyn rakennetta: työuupumus, työyksinäisyys ja tylsistyminen, motivaatio, työn ja vapaa-ajan erottaminen, työvälineet ja ergonomia, työrauha sekä johtaminen.

Yhteneväisesti koetut ilmiöt kirjattiin erilliseen Word-tiedostoon kunkin teeman alle omiksi alateemoikseen. Tämän jälkeen myös yksittäisiä, harvemmin mainittuja mutta merkityksellisiä havaintoja lisättiin mukaan. Tavoitteena oli muodostaa kokonaiskuva siitä, mitä asioita kunkin teeman alle voidaan sisällyttää vastaajien kokemusten perusteella.

Tutkimustulosten havainnollistamiseksi mukaan otettiin myös suoria lainauksia vastaajien vastauksista. Sitaatit muokattiin niin, ettei vastaaja voi tunnistaa, ja kirjoitusvirheet korjattiin luettavuuden parantamiseksi.

5.2 Tutkimuksen tulokset

-Työuupumus

Tutkimuksessa ilmeni, että kaksi vastaajista on kokenut työuupumisoireita. Työuupumus ilmeni erilaisina fyysisinä sekä psyykkisinä oireina.

Suurin osa osallistujista ei ollut kokenut työuupumusta etätöön aikana. Moni koki etätöön tukevan omaa elämäntilannettaan ja helpottavan arjen sujuvuutta, erityisesti perhe-elämän ja lasten koulunkäynnin järjestelyiden osalta. Yksi vastaajista kertoi, että toimistolle palaaminen vaikuttaisi negatiivisesti arjen hallintaan ja saattaisi lisätä uupumuksen riskiä. Kolme vastaajaa ilmoitti, ettei heillä ollut kokemuksia työuupumuksesta etätöön aikana. Yksi vastaajista kuvasi kuitenkin etätöön aiheuttaneen aloitekyvyn puutetta, väsymystä ja epävarmuutta tulevaisuudesta. Lisäksi yksi vastaaja kertoi kokeneensa työuupumusta, joka ilmeni muun muassa uniongelmina, rytmihäiriönä, jatkuvana väsymyksenä ja keskittymisvaikeuksina, joilla oli vaikutusta myös työn tuloksiin.

”Uupumukseni ilmeni mm. uniongelmina, korkeina sykkeinä ja sydämen muljahteluna eli rytmihäiriönä. Olin myös hyvin väsynyt loppupäivät, enkä kyennyt keskittymään työhöni niin kuin olisi pitänyt. Tein silloin hyvin tuloshakuista myyntityötä ja myös uupumukseni alkoi näkymään tuloksissa.”

-Työyksinäisyys ja tylsistyminen

Vain yhdelle tutkimukseen osallistuvista henkilöistä etätö ei ollut suuremmin aiheuttanut työyksinäisyyttä.

Vastaajien kokemukset yksinäisyydestä ja tylsistymisestä etätöössä vaihtelivat jonkin verran. Osa koki etätöön aiheuttaneen jonkinlaista yksinäisyyttä, erityisesti aiemmasta tiimityöstä tuttujen tiiviiden työyhteisöjen puuttuessa. Yksi vastaajista kertoi, että vaikka yksinäisyys oli välillä läsnä, aktiivinen yhteydenpito kollegoihin ja asiakkaiden kanssa auttoi lievittämään sitä. Toinen vastaaja kuvasi tylsistymisen tunnetta vahvaksi ja koki lähityön tarjoavan paremmat mahdollisuudet keskittyä työhön ja nauttia sosiaalisesta vuorovaikutuksesta.

Useampi vastaaja nosti esiin, että yksinäisyyden kokemus oli lisääntynyt etenkin koronapandemian jälkeen ja organisaatioiden yhteisöllisyys oli heikentynyt, vaikka lähityöpäiviä oli lisätty. Erityisen voimakkaasti yksinäisyyttä ja tylsistymistä koki vastaaja, joka kertoi niiden johtaneen syrjäytymisen ja masennuksen kokemuksiin sekä heikentyneeseen keskittymiskykyyn.

Toisaalta osa vastaajista ei kokenut etätöön vaikuttaneen merkittävästi yksinäisyyteen tai tylsistymiseen. Vaikka satunnaista kaipausta työkavereiden tapaamiseen esiintyi, se ei ollut haitannut työn tekemistä tai arjen sujumista.

”Kyllä yksinäisyys on mielestäni yksi suurin työhyvinvoinnin uhka etätöissä, koska et pääse tapamaan ihmisiä kasvotusten ja sosiaalinen kanssa käyminen jää kokonaan pois. Ihmiset ovat laumaeläimiä, joten myös meidän genetiikankin puolesta, on todella huonoa olla yksin työn puolesta, joka vie meiltä suurimman osan aikaa elämässä nukkumisen lisäksi. Itse koin vahvaa yksinäisyyttä, syrjäytymistä sekä tämän vuoksi myös masennuin todella pahasti työyhteisön puutteellisuudesta. Tylsistyminen oli todella läsnä myös etätöitä tehdessä ja se näkyi jälleen siinä, etten enää keskittynyt olennaiseen eli työntekoon vaan tein kaikkea muuta esim. kotitöitä ja käytin työaikaani asioiden hoitamiseen.”

-Motivaatio

Vastausten mukaan kaksi koki, että etätö on aiheuttanut heille selkeää motivaation puutetta ja kaksi koki, että vain vähän.

Vastaajien kokemukset motivaatiosta etätöissä vaihtelivat. Osa vastaajista kertoi, ettei etätö ollut vaikuttanut heidän motivaatioonsa, vaan he kuvasivat omaavansa vahvan työmoraalin ja sisäisen halun saavuttaa tavoitteensa. Toisaalta useat vastaajat toivat esiin motivaation heikkenemistä, joka ei kuitenkaan aina liittynyt suoraan etätöihin, vaan esimerkiksi epäonnistuneeseen johtamiseen, esimiehen asenteeseen tai yleiseen työilmapiiriin.

Etätöihin liittyvä tylsistyminen mainittiin myös motivaatiota heikentävänä tekijänä: työpäivien viettäminen yksin kotona koettiin pitkävetoiseksi verrattuna lähityön tuomaan sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja parempaan keskittymiseen. Erityisesti myyntityössä motivaation merkitys koettiin ratkaisevaksi, ja sen puuttuessa työ alkoi tuntua pakkopullalta, mikä johti työpaikan vaihtamiseen. Yksi vastaajista kertoi motivaation puutteen ilmenneen tauon tarpeena työssä etenkin esimiehen epäpätevyyden vuoksi.

”Olen aina ollut korkeasti motivoitunut työtäni kohtaan. Ehkä pientä laskua on tapahtunut, mutta se johtuu johtamisen tavoista ja siinä ilmenneistä puutteista. Johtaminen on epäonnistunut suuren etätöön lisääntymiseen liittyvän muutoksen aikana.”

-Työ ja vapaa-aika

Neljä vastaajista ilmoitti, ettei pysty jaottelemaan työ ja vapaa-aikaa kunnolla.

Vastaajat kuvasivat erilaisia kokemuksia työn ja vapaa-ajan erottamisesta etätöissä. Osa vastaajista kertoi pystyvänsä pitämään selkeän rytmin työpäivän aikana: työhön keskityttiin tauotta, ja esimerkiksi kotitöiden tekemistä vältettiin työajalla. Toisaalta useammalla vastaajalla työn ja vapaa-ajan rajat olivat hämärtyneet, erityisesti etätöön alkuvaiheessa. Työpäivät saattoivat venyä iltaan, ja osa töistä jäi hoidettavaksi varsinaisen työajan ulkopuolella. Moni koki vaikeaksi oppia rajaamaan työaikaa kunnolla etätöön siirtymävaiheessa, ja jotkut vastasivat myös työsköposteihin loma- ja vapaa-aikoina.

Vaikka osa vastaajista pyrki nykyisin noudattamaan tiukempaa työaikaa, etenkin matkapäivinä tai kiireisinä aikoina rajanveto koettiin edelleen haastavaksi. Yksi vastaajista mainitsi tekevänsä töitä usein iltaisinkin, jos päivän aikana oli tullut keskeytyksiä tärkeiden menojen takia.

”Työn ja vapaa-ajan jaottaminen oli todella haastavaa. Löysin itseni usein illasta tekemässä töitä, joita en ollut "ehtinyt"/kyennyt tekemään työpäivän aikana. Huomasin myös lomalla ja vapaapäivinä katsomassa työsähköpostia ja vastailin niihin omalla ajalla.”

-Työergonomia

Kolme vastaajista ilmoitti, ettei heidän työergonomiastaan ei ole huolehdittu. Yksi ilmoitti, että työnantaja on toimittanut sopivat tarvikkeet etätöihin.

Vastaajien kokemukset työergonomiasta etätöissä vaihtelivat huomattavasti. Osa vastaajista kertoi panostaneensa työergonomiaan kotona: heillä oli käytössään sähköpöytä, hyvä työtuoli ja tarvittaessa työnantajan toimittamia lisälaitteita, kuten näyttöjä. Toiset taas kertoivat, että työergonomiasta ei ollut järjestetty lainkaan työnantajan puolesta tai että heillä ei ollut kotona tarkoituksenmukaisia työvälineitä. Työergonomian puutteet ilmenivät esimerkiksi niska- ja hartiakipuina sekä päänsärkyinä. Yksi vastaaja kertoi rakentaneensa erikseen hyvän työpisteen kotiin yhteistyössä työnantajan kanssa, kun taas toiset jäivät ilman työnantajan tukea.

”Minulla ei ollut mitään työergonomiasta. Kärsin tämän vuoksi usein niska- ja hartia kivuista sekä kovista päänsärkyistä.”

-Työrauha

Vastaajista kolme ilmoitti, että heillä on hyvä työrauha etätöissä.

Vastaajien mukaan työrauha etätöissä oli pääsääntöisesti hyvä, mutta satunnaisia häiriöitä esiintyi. Monilla häiriöitä aiheuttivat lemmikkieläimet, kuten kissat ja koirat, mutta nämä tilanteet koettiin yleensä vähäisinä ja hallittavina. Joillain vastaajilla kotona oleva ympäristö vaikeutti keskittymistä, vaikka ympäristö itsessään olisi ollut rauhallinen. Yksi vastaaja mainitsi työrauhan olleen hyvä, mutta koki työnantajan tai esimiesten jatkuvat yhteydenotot ahdistavina ja työrauhaa häiritsevinä. Useat vastaajat kertoivat pystyvänsä hallitsemaan työrauhaa siirtymällä tarvittaessa toiseen huoneeseen tai mukauttamalla omaa työskentelytapaa, kuten liikkumalla puheluiden aikana.

”Työrauha on ollut kohtalaisen hyvä, ainoastaan koira on häirinnyt sitä. Ympäristö on ollut hiljainen, mutta kotona etätöiden tekemiseen on muutoin hankalaa keskittyä ympäristön takia.”

-Johtaminen

Vastaajista kolme koki, ettei esimiehen johtaminen ole muuttunut etätöiden myötä.

Vastaajien kokemukset esihenkilötyön ja etätöiden yhteensovittamisesta vaihtelivat. Osa vastaajista koki, ettei etätöihin siirtyminen ollut muuttanut esihenkilösuhdetta merkittävästi: esimies luotti työntekijään ja työskentelytapa pysyi vapaana ja joustavana. Toisaalta jotkut vastaajat toivat esiin, että etätöiden myötä esimiestyössä oli tapahtunut muutoksia, kuten pakollisten tapaamisten lisääntyminen ja työntekijöiden tilanteen tarkempi seuranta, mikä saattoi heikentää luottamusta esihenkilön ja työntekijän välillä.

Eriytyisen kriittisiä kokemuksia tuli esiin niiltä, jotka kokivat, että etätyö loi pohjan koventuneelle paineelle ja heikolle johtamiselle. Yksi vastaaja kertoi joutuneensa etätyön aikana kasvavan painostuksen kohteeksi, mikä johti lopulta työuupumukseen ja alanvaihtoon. Joissain tapauksissa esihenkilötyötä kuvattiin heikoksi jo ennen etätyöhön siirtymistä, eikä etätyö itsessään ollut merkittävä muutos, vaan ainoastaan korosti olemassa olevia ongelmia.

”Viime aikoina on tullut paljon pakollisia läsnäolo tilaisuuksia, joissa selvästi kartoitetaan työntekijöiden tilannetta. Aikaisemmin tavattiin todella vähän ja kuulumisten vaihto oli etäpalaverien yhteydessä vähäisesti tapahtunutta. Tapaamisten lisääntyminen kohtuudella on tietysti ihan hyvä asia. Koska työntekijöitä ei tavata tasaisesti tuntuu, että esimiestasolla on vaihtelevasti joku aina tarkemmassa tarkkailussa, oli siihen syytä tai ei. Tästä seuraa vahvasti epäluottamuksen tunne sille työntekijälle, johon tarkkailu kulloinkin kohdistuu. Toiminta syö luottamusta esimiesten ja työntekijöiden välillä. Esimiestaidot eivät ole kehittyneet riittävän nopeasti, työnteon etätyöhön siirtymisessä. Tällä hetkellä esimiehet hakevat uusia malleja hyvin tai huonosti onnistuen.”

”Esimieheni johtaminen ei juurikaan muuttunut etätöiden myötä. Hänen johtamistyyliinsä oli koko ajan heikkoa tai erittäin heikkoa.”

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa perinteiset käsitteet, kuten reliabiliteetti ja validiteetti, ovat kohdanneet kritiikkiä, sillä ne pohjautuvat määrällisen tutkimuksen tarpeisiin. Laadullisen tutkimuksen luotettavuudelle ei ole olemassa yhtä selkeää arviointimallia. Luotettavuuteen vaikuttavat tutkimuksen kohde, tutkimuksen tarkoitus — eli mitä ja miksi tutkitaan — sekä tutkijan sitoutuneisuus tutkimusprosessiin. Arvioinnissa tarkastellaan myös tutkijan suhdetta tutkittavaan ilmiöön ja sitä, ovatko hänen näkemyksensä muuttuneet tutkimuksen aikana. Aineiston keruu, tiedon oikeellisuus, aineiston käsittely, analyysi ja tulkinta tulee suorittaa huolellisesti ja objektiivisesti. Myös tutkijan oma toiminta ja rooli vaikuttavat keskeisesti tutkimuksen luotettavuuteen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158–165.)

Tässä tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmäksi valittiin sähköpostihaastattelu, koska tutkijan näkemyksen mukaan se soveltui parhaiten tutkimuskysymyksiin vastaamiseen ja säästi aikaa. Tutkimuksessa käytettiin avoimia kysymyksiä. Näin ei tarvinnut tyytyä valmiisiin vastausvaihtoehtoihin, vaan heidän ajatuksiaan ja näkemyksiään päästiin kuulemaan sellaisina kuin he itse ne ilmaisivat. Laadullinen tutkimus sopi hyvin siihen, että aihetta haluttiin tarkastella pintaa syvemältä, haastatteluvien omien kokemusten kautta. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 48.)

Tutkimuksen luotettavuutta heikensi osan vastaajien samankaltaiset työtehtävät myynnin alalla. Tutkimuksen luotettavuutta heikensi myös myyntialalla toimivien henkilöiden sen hetkinen myyntisumma, jonka tutkija arveli vaikuttavan haastatteluvien vastauksiin ainakin esimiehen johtamiseen liittyvässä kysymyksessä.

6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Työuupumuksen taustalla on usein työntekijä, joka on lähtökohtaisesti motivoitunut, mutta kohtaa työssään liian suuria vaatimuksia tai epäedullisia olosuhteita (Duodecim 2022). Yksi tutkimukseen osallistuneista kertoi kokeneensa työuupumusta, joka ilmeni muun muassa uniongelmina, rytmihäiriönä, jatkuvana väsymyksenä ja keskittymisvaikeuksina, joilla oli vaikutusta myös työn tuloksiin. Toinen vastaaja puolestaan kuvasi aloitekyvyn puutetta, väsymystä ja epävarmuutta tulevaisuudesta – kaikki tekijöitä, jotka voivat altistaa uupumukselle.

Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksessa todetaan, että joka kolmas etättyötä tekevä kokee yksinäisyyttä ja tylsistymistä (Suutala ym. 2025, 5, 9). Sama ilmiö näkyi myös tässä tutkimuksessa: vain yksi vastaajista ei ollut kokenut työyksinäisyyttä tai tylsistymistä lainkaan.

Aiemmin kohdassa 4.4 viitattiin Viitalan (2021, 41–42) näkemykseen siitä, että työntekijän motivaatioon vaikuttavat muun muassa työn mielekkyys, mahdollisuus kehittyä, työilmapiiiri ja esihenkilötyö. Näitä teemoja nousi esiin myös tutkimustuloksista. Useat vastaajat kuvasivat, että tylsistyminen etätyössä on vaikuttanut negatiivisesti työmotivaatioon. Lisäksi löytyi selkeä yhteys esihenkilötyön laadun ja motivaation välillä.

Heini Pensar tuo väitöskirjassaan (2023) esiin, että yksi etätöön haasteista on työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen, mikä voi johtaa työajan venymiseen huomaamatta. Tämä havainto sai vahvistusta myös tästä tutkimuksesta: suurin osa vastaajista koki, etteivät he pysty selkeästi erottelemaan työ- ja vapaa-aikaa.

Kohdassa 4.7 viitattiin Taloustaidon (2024) näkemykseen siitä, että työrauha on monelle yksi keskeinen syy valita toimistolla työskentely. Tutkimuksessa kolme vastaajaa koki, että heillä oli hyvä työrauha etätöissä, vaikka pieniä häiriöitä esimerkiksi lemmikkien muodossa esiintyi. Yllättäen yksi vastaaja koki työrauhan suurimmaksi häiriöksi työnantajan tai esihenkilön jatkuvat yhteydenotot, jotka aiheuttivat ahdistusta. Duunitorin (2020) mukaan tiukka kontrolli ja tarkkailu eivät lisää työntekijän motivaatiota – päinvastoin, ne heikentävät sitoutumista ja viihtyvyyttä. Tämä havainto sai tukea myös tässä tutkimuksessa.

Työterveyslaitoksen mukaan (Ruohomäki 2024) työtilojen ja ergonomian taso on usein kotona heikompi kuin toimistolla. Tämä näkyi myös tutkimustuloksissa: vain yhdelle vastaajalle työnantaja oli toimittanut asianmukaiset työvälineet. Kolme vastaajaa kertoi, ettei heillä ollut lainkaan ergonomisia työjärjestelyjä kotona, mikä vaikutti negatiivisesti heidän hyvinvointiinsa.

Johtamisen osalta kolmen vastaajan mukaan esihenkilötyö ei ollut merkittävästi muuttunut etätöihin siirtymisen myötä. Yksi vastaaja koki esimiestyön olleen heikkoa jo aiemmin, eikä muutos etätöihin parantanut tilannetta. Hyvä esihenkilötyö etäympäristössä vaatii selkeyttä, läpinäkyvyyttä ja toimivaa viestintää. Säännölliset tiimikokoukset, matalan kynnyksen vuorovaikutus sekä selkeät pelisäännöt esimerkiksi tavoitteista ja aikatauluista tukevat sujuvaa etätöyöskentelyä (Timanttia 2020). Tällaiset käytännöt mahdollistavat työntekijöiden tukemisen ja ongelmatilanteisiin puuttumisen ajoissa.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää, millaisia negatiivisia vaikutuksia etätöillä on työhyvinvointiin. Mielestäni tavoite toteutui hyvin. Tutkimustulokset vastasivat pääosin aiempaa tutkimustietoa, mutta esiin nousi myös yllättäviä näkökulmia. Esimerkiksi työrauhan osalta yksi vastaaja koki esihenkilön olevan merkittävä häiriötekijä. Myös johtamisesta saatiin hyvin erilaisia kokemuksia: osa vastaajista

ei havainnut muutoksia, osa koki johtamisen jo valmiiksi heikkona ja toiset taas kokivat, että etätyön myötä tarkkailu oli lisääntynyt, mikä heikensi työrauhaa ja luottamusta.

Tämän tutkimusprosessin aikana olen toiminut Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimien Hyvän tieteellisen käytännön ohjeistusten mukaisesti. Opinnäytetyöprosessissa on noudatettu yleistä huolellisuutta, rehellisyyttä ja tarkkuutta tutkimuksen toteutuksessa, aineiston tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimuksen ja sen tulosten arvioinnissa. Työssä on sovellettu eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä, jotka täyttävät tieteelliselle tutkimukselle asetetut kriteerit.

Opinnäytetyössä on asianmukaisesti huomioitu aiemmat tutkimukset ja muiden tutkijoiden työn tulokset. Niihin on viitattu huolellisesti ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Tutkimus on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu tieteellisen tiedon vaatimuksia noudattaen. Myös tutkimusaineisto on käsitelty ja tallennettu näiden vaatimusten mukaisesti. Näiden tekijöiden perusteella tutkimusta voidaan pitää eettisesti hyväksyttävänä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.)

Sähköpostikysely ja tietosuojailmoitus toimitettiin vastaajille samanaikaisesti. Tietosuojailmoituksessa kerrottiin muun muassa tutkimuksen tarkoituksesta, henkilötietojen käsittelystä, tietojen suojaamisen periaatteista sekä aineiston hävittämiskäytännöistä.

7 POHDINTA

Opinnäytetyön aiheen valinta oli minulle tärkeää, sillä halusin perehtyä aiheeseen, joka aidosti kiinnostaa minua. Työni tavoitteena oli selvittää, minkälaisia negatiivisia vaikutuksia etätyön tekemisellä on työhyvinvointiin. Tarkastelin aihetta työntekijän näkökulmasta, erityisesti työntekijäkokemuksen ja työhyvinvoinnin kautta. Koska molemmat käsitteet ovat laajoja, jouduin tekemään rajauksia, etenkin työntekijäkokemuksen teoriaosuudessa, jonka koin ajoittain haastavaksi. Pyrin kuitenkin rakentamaan opinnäytetyöstäni mahdollisimman selkeän ja johdonmukaisen kokonaisuuden.

Opinnäytetyöprosessi sujui pääpiirteissään suunnitelman mukaisesti, vaikka tein työtä kokopäivätyöni ohessa ja aikani oli rajallinen. Päätin jo alkuvaiheessa, etten tavoittele täydellistä arvosanaa, vaan eheää ja sisällöllisesti tasapainoista lopputyötä.

Haastattelurungon laatiminen vaati selkeyttä ja fokusoitumista: piti muistuttaa itseäni siitä, mitä todella haluan selvittää. Kaikkea ei voi eikä kannata kysyä. Siksi valitsin mukaan selkeitä, avoimia kysymyksiä, jotta haastateltavat voivat tuoda esiin mielipiteensä vapaasti ja ilman ohjailua. Aineiston analysointia helpotti valitsemani sähköpostikysely, sillä vastaukset olivat jo valmiiksi kirjoitetussa muodossa. Tämä vähensi virhemahdollisuuksia ja poisti litteroinnin tarpeen kokonaan.

Opinnäytetyön onnistumista tukivat määrätietoisuus, sinnikkyys, halu oppia ja ammatillinen kehittyminen. Tein työn yksin, ja ajoittain kokopäivätyön kuormitus vaikutti jaksamiseen. Haastavissa hetkissä sain tukea läheisiltäni ja opinto-ohjaajaltani, jotka kannustivat minua jatkamaan. Varsinainen työskentelyni alkoi tammikuussa, mutta eteneminen ei ollut täysin aikataulun mukaista. Työni oheen osui lomautusuhka ja sairastuin useaan otteeseen. Näissä tilanteissa jouduin välillä keventämään työtahtia ja jatkamaan taas, kun voimavarat sen sallivat. Jälkikäteen ajatellen tiukka aikataulu oli myös etu, sillä se pakotti minut pysymään tekemisen äärellä.

Opinnäytetyöprosessi kehitti ammatillista osaamistani ja syvensi ymmärrystäni etätyöstä, työntekijäkokemuksesta ja työhyvinvoinnista. Vaikka aihepiiri oli minulle entuudestaan tuttu, pääsin pureutumaan siihen syvällisemmin. Myös kirjoitustaitoni, tiedonhankintani ja Wordin käyttöni kehittyivät merkittävästi. Prosessi lisäsi ymmärrystäni omasta työstressistäni ja aiemmin kokemastani työuupumuksesta sekä siitä, kuinka paljon johtamisella ja työyhteisöllä on niihin vaikutusta.

Tutustuminen tutkimus- ja kehittämismenetelmiin oli minulle uusi ja opettavainen kokemus. Katson, että onnistuin valitsemaan tutkimusmenetelmän, joka vastasi tutkimuskysymyksiin ja tukee osaamistani tällä alueella. Tutkimustuloksista nousi esiin yksittäisiä ja toisistaan poikkeavia kokemuksia. Iällä, sukupuolella tai työkokemuksella ei näyttänyt olevan selkeää vaikutusta vastaajien kokemuksiin. Vaikka työntekijäkokemus on aina henkilökohtainen, olisi mielenkiintoista toteuttaa laajempi tutkimus, jossa nähtäisiin, nouseeko esiin yhteisiä, toistuvia teemoja. Koin sähköpostikyselyn hyvänä menetelmänä, sillä se antoi vastaajille rauhan pohtia vastauksiaan ilman vuorovaikutuksen paineita.

Etätyö on laaja ja ajankohtainen ilmiö, joka ei näytä olevan katoamassa. Siksi etätyön negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin olisi tärkeää tutkia edelleen, erityisesti laajemmassa mittakaavassa. Jatkokutkimukselle on selkeä tarve.

Tämä opinnäytetyö ei olisi valmistunut ilman muiden tukea. Haluan lämpimästi kiittää kaikkia, jotka osallistuivat työhöni ja tukivat sen valmistumisessa.

LÄHTEET

Työssä on käytetty tekoälyä seuraavasti: ChatGPT 2025. GPT-4o. Käytetty tekoälyä tekstin rakenteen jäsentämiseen ja selkeyttämiseen. Kaikki sisällöllinen pohdinta, analyysi ja johtopäätökset perustuvat kirjoittajan omaan työhön ja käyttämiin lähteisiin. Tekoälyä on käytetty ainoastaan tukena tekstin teknisessä muokkauksessa, mutta itse tutkimus ja sen tulkinta on täysin kirjoittajan omaa käsitelää, maaliskuu 2025. <https://chat.gpt.com>.

Aivoliitto 2023. Työyksinäisyys syö terveyttä ja mielialaa. Verkkojulkaisu. <https://www.aivoliitto.fi/aivoterveys/tyoelama/tyoyksinaisyys-syo-terveytta-ja-mielialaa#ec93cb38>. Viitattu 23.3.2025.

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

Duodecim 2022. Työuupumus (burnout). Duodecim terveystieteiden aikakauslehti. Päivitetty 2025. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>. Viitattu 21.2.2025.

Duunitori 2020. Motivaatio hukassa etätöissä? Näin löydät sen uudelleen – etenkin yksi toimintatapa on tuhoisa. Päivitetty 16.9.2024. Verkkojulkaisu. <https://duunitori.fi/tyoelama/motivaatio-etatoissa>. Viitattu 15.1.2025.

Hannola, L. & Rautanen, L. n.d.. Henkilöstökokemus vai työntekijäkokemus? Fambition blogi. <https://www.fambition.fi/blogi/tyontekijakokemus/henkilostokokemus-vai-tyontekijakokemus>. Viitattu 23.2.2025.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H.V.2006. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus – Rakenna vetomainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat. Helsinki: Alma Talent.

Kananen, J. 2008. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kuusakoski, S, 2020. Näin pysyt motivoituneena etätöissä. Lyreco blogi. <https://www.lyreco.com/group/finland/fin/innovatiiviset-ratkaisut/nain-pysyt-motivoituneena-etatoissa>. Viitattu 12.2.2025.

Mehiläinen n.d. Työterveys. Mehiläisen verkkopalvelu. <https://www.mehilainen.fi/tyoterveys/kokonaisvaltainen-hyvinvointi>. Viitattu 1.4.2025.

Mäkelä, A, 2020. Etätöön hyvät ja huonot puolet listattuna – kärkisijaa pitää molemmissa sama asia. Duunitorin verkkojulkaisu. Viitattu 2.4.2025.

Neuroliitto ry 2021. Kognitiiviset oireet työelämässä. Opas työssä selviytymisen tueksi. Opas. https://neuroliitto.fi/wp-content/uploads/Kognitiiviset-oireet-tyoelamassa_Opas_web.pdf. Viitattu 22.3.2025.

Nieminen, H, 2021. Työntekijän työsuhte-edut – kustannukset ja miksi tarjota niitä? Virtuaaliassari blogi. <https://www.virtuaaliassari.fi/2021/11/01/tyontekijan-tyosuhte-edut-kustannukset-ja-miksi-tarjota-niita/>. Viitattu 1.2.2025.

Pensar, H. 2023. Re-Thinking Work-Life Balance in the Context of Remote Work: The Importance of Personal Re-sources in Nurturing Individual Agency. Acta Wasaensia 516. Väitöskirja. Vaasan yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-102-0>. Viitattu 13.3.2025.

Rope, T. 2021. Kalsariduunit-etätyön ilot ja kirot. Tampere: Tammertekniikka.

Ruohomäki, V 2024. Etätyön kaikkia riskejä ei vielä tunnisteta. Työterveyslaitoksen blogi. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/etatyon-kaikkia-riskeja-ei-viela-tunnisteta>. Viitattu 23.3.2025.

Salo, S. 2023. Työntekijäkokemuksen kehittäminen: case Kangasalan kaupunki. Opinnäytetyö. Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon. Savonia ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023052513984>. Viitattu 22.3.2025.

Suonsivu, K. 2023. Uupumus mielen hyvinvoinnin ongelmana. Norderstedt Saksa : BoD - Books on Demand.

Suutala, S., Kaltiainen, J & Hakanen, J. 2025. Tutkimus 2019-2024. Miten Suomi voi? -tutkimus. Työterveyslaitos. <file:///C:/Users/ppulk/Downloads/miten-suomi-voi-tuloskooste-11032025.pdf>. Viitattu 24.3.2025.

Taloustaito 2024. Etätöistä lähitöihin? Työrauha ja toimivat tilat hyvä houkutin. Verkkojulkaisu. <https://www.taloustaito.fi/tyo-elake/etatoista-lahitoihin-tyorausua-ja-toimivat-tilat-hyva-houkutin/#65d8e2cd>. Viitattu 21.3.2025.

Timanttia 2020. Esimiehen tärkeimmät vinkit sujuvaan etätyöhön. Verkkojulkaisu. <https://timanttia.fi/esimiehen-tarkeimmat-vinkit-sujuvaan-etatyohon/>. Viitattu 10.2.2025.

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Verkkojulkaisu. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>. Viitattu 3.5.2025.

Tuudo 2022. Etätyö tuo mukanaan vapautta ja joustavuutta, mutta aiheuttaa samalla haasteita työpaikoilla – muista nämä etätyön johtamisen peruseriaatteen. Verkkojulkaisu. Viitattu 27.2.2025.

Työsuojelu n.d. Etätyö. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Päivitetty 13.3.2023. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>. Viitattu 15.1.2025.

Työterveyslaitos n.d. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>. Työterveyden verkkojulkaisu. Viitattu 22.3.2025.

Työturvallisuus 2025. Työhyvinvointi. Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>. Viitattu 25.2.2025.

Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Vanttola, P 2024. Etäpäivinä työaika saattaa venähtää ja olo voi olla vetämätön. Työterveyslaitoksen blogi. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/etapaivina-tyoaika-saattaa-venahtaa-ja-olo-voi-olla-vetamaton>. Viitattu 4.4.2025.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita.

Vuorela, P., Erkkilä H-K. & Kultanen, H. 2022. Tutkimus etätöön vaikutuksista 2023. Tutkimus etätöön vaikutuksista. Innolink. <https://ek.fi/wp-content/uploads/2023/06/EK-Tutkimus-etatyon-vaikutuksista-2023.pdf>. Viitattu 18.1.2025.

LIITE 1 HAASTATTELURUNKO

- Oletko kokenut etätyössä työuupumisoireita? Jos olet, kuvaile minkälaisia?
- Onko etätyö aiheuttanut sinulle työssä yksinäisyyttä tai tylsistymistä?
- Oletko huomannut etätyössä motivaation puutetta työtäsi kohtaan? Jos olet, kuinka se on ilmennyt?
- Kerro miten jaottelet työ ja vapaa-ajan etätyössä?
- Miten sinun työergonomiastasi on huolehdittu?
- Minkälainen työrauha sinulla on etätöissä?
- Onko esimiehesi johtaminen muuttunut etätöiden myötä? Jos on, niin kerro miten?