



Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja

Tämä on alkuperäisen julkaisun rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutuksestaan ja painoasultaan.

This is an electronic reprint of the original publication. This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

Makkonen, H., Mertaniemi, K., Kajula, O., & Päätaalo, K. (2025). Tunnetko keinot työhyvinvointiin etätyössä? Vinkkejä virkeään etätyöskentelyyn. *Oamk Journal*, (67). Oulun ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2025052855438>

METATIEDOT

Tyyppi: Artikkel

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu

Julkaisunumero: 67/2025

Julkaisuvuosi: 2025

Tekijätiedot: Makkonen Hanna, Mertaniemi Kaisa, Kajula Outi, Päätaalo Kati

Oikeudet: [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Kieli: suomi

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2025052855438>

Tiivistelmä: Työhyvinvoinnin näkökulmasta etätyö tuo mukanaan sekä hyötyjä että haasteita. Työ- ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen voi haastaa jaksamista, mutta pienillä hyvinvointiteoilla, kuten terveellisillä elämäntavoilla, liikunnalla ja ergonomisella työympäristöllä voi edistää työhyvinvointiaan. Työn ja vapaa-ajan erottelu on tärkeää, ja selkeät rajat auttavat työpäivistä palautumisessa. Työn kuormitustekijöiden hallinta ja tauotus ovat keskeisiä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Myös kollegiaalinen tuki ja hyvä viestintä tukevat etätyöntekijöiden hyvinvointia. Yksilön vastuu omasta hyvinvoinnistaan korostuu etätyössä, mutta myös työnantajan ja yhteiskunnan rooli on tärkeä.

Tunnetko keinot työhyvinvointiin etätyössä? Vinkkejä virkeään etätyöskentelyyn

3.6.2025 - Makkonen Hanna, Mertaniemi Kaisa, Kajula Outi, Pääatalo Kati

Etätyö on tullut jäädäkseen, ja sen tuomat hyödyt ja haasteet vaativat erityistä huomiota työhyvinvointiin. Etätyössä työn ja vapaa-ajan tasapaino voi horjua ja rajat hämärtyä helposti. Pienillä, mutta merkittävillä hyvinvointiteoilla työpäivään voi lisätä energiaa ja tasapainoa. Terveelliset elämäntavat, kuormitustekijöiden hallinta, toimiva työympäristö ja työyhteisön tuki auttavat pysymään virkeänä ja motivoituneena kotitoimistolla. Tästä blogitekstistä saa vinkkejä, joiden avulla huolehtia jaksamisesta ja hyvinvoinnista etätyössä.

Etätyö tarkoittaa työn tekemistä työnantajan tilojen ulkopuolella ja voi olla joko säännöllistä tai satunnaista edellyttäen yhteisymmärryksen työnantajan ja työntekijän välillä (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019; Etätyötä koskeva puitesopimus, 2002; Määttä, 2020). Työhyvinvointi on työn vaatimusten ja työntekijän fyysisen sekä psyykkisen hyvinvoinnin yhteensopivuutta. Siihen vaikuttavat työympäristö, työyhteisö ja työn organisointi (Hannonen, 2016; Puttonen, Hasu & Pahkin, 2016). Etätyössä työhyvinvointiin vaikuttavat monet elämän keskeisten osa-alueiden onnistunut yhteensovittaminen. Työhyvinvointi etätyössä lähtee omasta halusta rakentaa työpäivästä sellainen, joka tukee omaa työhyvinvointia. (Kuva 1.)



KUVA 1. Etätyössä työntekijän oma rooli ja vastuu korostuvat (kuva: OleksandrPidvalnyi/pixabay.com).

Terveelliset elämäntavat perustana työhyvinvoinnille

Terveelliset elämäntavat ovat hyvinvoinnin perusta myös etätyössä. Työhyvinvoinnin perusta koostuu tasapainoisesta arjesta: monipuolisesta ravitsemuksesta, riittävästä liikunnasta ja unen sekä levon rytmistä. Etätyöskentely tarjoaa mahdollisuuden käyttää työmatkoista säästynyt aika terveyttä tukeviin valintoihin, kuten pidempään nukkumiseen, terveellisten aterioiden valmistamiseen ja liikuntaan (Xiao ym., 2021; Keighley ym., 2023; Brooks ym., 2022) ja tämä mahdollisuus kannattaa ehdottomasti hyödyntää.

Fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin tueksi on suositeltavaa liikkua päivittäin noin tunnin ajan. Ulkona liikkuminen on tähän yksi erinomainen vaihtoehto. Yksi tapa lisätä liikuntaa etätyöpäiviin on lähteä kävelylle sellaisten kokousten aikana, jolloin osallistujilta vaaditaan vähemmän aktiivista osallistumista. (Sonnenschein, Hagen, Rostad & Wiik, 2022.)

Työ- ja yksityiselämän erottelu mahdollistaa työpäivistä palautumisen

Työ- ja yksityiselämän erottelu on keskeinen tekijä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä etätyössä. Ilman selkeitä rajoja työ- ja yksityiselämän välillä on helppo ajautua takaisin työn pariin (Tejero, Seva & Fadrilan-Camach, 2021) esimerkiksi lukemaan tai vastaamaan työ sähköposteihin (Tedone, 2022). Jo työpäivän aikana tehdyillä asioilla, kuten työn tauotuksella, on merkitystä työstä palautumiseen työpäivän jälkeen (Allen ym., 2021).

Etätyöntekijän on tärkeää tiedostaa, että psykologinen irrottautuminen, vapaa-ajan erottelu ja työelämän tasapaino muodostuvat etätyössä erilaisilla tavoilla verrattuna perinteiseen toimistotyöhön, jos kotiympäristö tarjoaa jatkuvia muistutuksia työstä. Keinoja, jotka tukevat työ- ja vapaa-ajan erottelua, ovat esimerkiksi työpuhelimen sammuttaminen, erillinen työtila, työhön liittyvien visuaalisten vihjeiden poistaminen työpäivän päätteeksi ja fyysinen siirtyminen työpäivän aluksi sekä lopuksi. (Allen ym., 2021; Keightley, Duncan & Gardner, 2023.) Tämänkaltaiset rutiinit ovat psykologisen palautumisen kannalta keskeisiä ja auttavat vähentämään työhön liittyvää kuormitusta (Keightley, Duncan & Gardner ym., 2023).

Työn kuormitustekijöiden hallinta keskeisessä roolissa

Työn kuormitustekijöiden hallinta on keskeinen osa etätyön työhyvinvointia (Sonnenschein ym., 2022). Etätyöntekijän olisi tärkeää pysähtyä miettimään, muistaako tai kykeneekö tauottamaan työtään riittävästi kiireisen työpäivän aikana. Etätyö usein mahdollistaa joustavan työn tauotuksen (Keightley, Duncan & Gardner, 2023), joka merkittävästi edistää työhyvinvointia ehkäisemällä muun muassa tuki- ja liikuntaelinsairauksia, vähentämällä mielen kuormittumista ja edistämällä työstä palautumista (Sonnenschein ym., 2022; Xiao, ym. 2021).

Etätyön etuna nähdään usein se, että kotona on mahdollisuus keskittyä työhön paremmin kuin toimistoympäristössä. Yhtä lailla kuitenkin myös kotona työ voi keskeytyä esimerkiksi perheenjäsenten toimesta. Yksi keino keskeytysten välttämiseen kotona on sopia perheen kanssa siitä, että työaikoina ei saa aiheuttaa häiriöitä tai tulla työhuoneeseen kuin välttämättömistä syistä. Näin on mahdollista parantaa kognitiivista ergonomiaa ja keskittymiskykyä. (Allen ym., 2021.)

Ergonominen ja toimiva kotitoimisto tukee työhyvinvointia

Erillinen työtila kotona voi merkittävästi edistää työkykyä ja jaksamista (Xiao ym., 2021; Tleuken ym., 2022). Hyvin suunniteltu ja ergonominen työpiste, jossa otetaan huomioon hyvinvointia tukevat olosuhteet – kuten valaistus, melu ja ilmanlaatu – ovat keskeisiä tekijöitä työntekijöiden tyytyväisyyden ja terveyden kannalta etätyössä. Kotitoimiston sopivuus sekä ergonomiset ratkaisut tukevat niin fyysistä kuin kognitiivista työkykyä (Kyrönlähti ym., 2022). Hyvin rakennettu työympäristö ei vain paranna työskentelymukavuutta, vaan myös tekee etätyöstä sujuvampaa.

Kotona työskennellessä työntekijöillä on mahdollisuus hallita omaa työympäristöään, mikä parantaa työtyytyväisyyttä ja tukee työkyvyn säilymistä pitkällä aikavälillä (Xiao ym., 2021; Tleuken ym., 2022). Lisäksi tehokas etätyö vaatii vakaita tietoliikenneyhteyksiä ja etätyöhön soveltuvia ohjelmistoja, jotka luovat pohjan sujuvalle ja tuottavalle työskentelylle (Appel-Meulenbroek ym., 2023). Näin ollen selkeä erillinen työtila ja hallittu työympäristö eivät vain paranna työskentelymukavuutta, vaan tukevat myös pitkän aikavälin työkykyä ja hyvinvointia.

Etätyöhyvinvointi kollegoiden ja organisaation tuella

Etätyön lisääntyessä kollegiaalinen tuki on noussut entistä tärkeämmäksi työhyvinvoinnin tukena. Viestintä työkavereiden kanssa ennustaa parempaa työhyvinvointia ja tukee myös henkistä jaksamista. Riittävä viestintä kollegoiden kanssa voi myös tukea aktiivista päätöksentekoa, toimia taukojen mahdollistajana ja tarjota sosiaalista tukea, mikä edistää mielenterveyden säilymistä. Kollegiaalinen vuorovaikutus edistää kokonaisvaltaista työssä jaksamista ja henkistä hyvinvointia. (Xiao ym., 2021.)

Sosiaalinen vuorovaikutus on tärkeää myös etätyötyytyväisyyden ja tuottavuuden kannalta. Epämuodolliset virtuaaliset sosiaaliset tapahtumat ovat erityisesti edistäneet kollegojen välistä yhteisöllisyyttä ja suhteita (Brooks ym., 2022). Kollegoiden välinen luottamuksellinen suhde on tärkeä tekijä työhyvinvoinnin kannalta, sillä hyvä suhde kollegoihin edistää työtyytyväisyyttä. Lisäksi organisatorinen tuki, kuten sähköiset viestintävälineet, tukevat etätyöntekijöiden hyvinvointia ja vähentävät yksinäisyyttä. (Bulińska-Stangrecka & Bagieńska, 2021.)

Etätyöntekijöiden on tärkeää hyödyntää saatavilla olevaa organisatorista tukea, kuten näitä viestintävälineitä, jotka tukevat hyvinvointia ja vähentävät yksinäisyyden tunnetta. Organisaatorinen tuki on myös keskeinen tekijä työntekijöiden terveyden ja tuottavuuden parantamisessa, sillä se vähentää yksinäisyyden tunteita ja tukee työhön sitoutumista (Appel-Meulenbroek ym., 2023).

Hyvä työssäjaksaminen on kaikkien etu

Voidaan siis todeta, että etätyöntekijällä on useita keinoja ja mahdollisuuksia edistää ja ylläpitää työhyvinvointiaan. Tulevaisuudessa yksittäisen työntekijän vastuu omasta hyvinvoinnistaan korostuu ja nykyistäkin keskeisempää 2030-luvun työelämässä onkin työkyvyn ylläpitäminen (Manka & Manka, 2023). Erityisesti etätyössä korostuu työntekijöiden omien valintojen merkitys fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Kun työtä tehdään kotoa käsin, on työntekijällä mahdollisuus vaikuttaa omiin työskentelyolosuhteisiinsa muun muassa työn tauotuksen ja ergonomian näkökulmasta. Kasvokkain tapahtuvien kohtaamisten puuttuessa on entistä tärkeämpää ylläpitää sosiaalisia suhteita esimerkiksi teknologiaa hyödyntäen.

Hyvä työssäjaksaminen voidaan nähdä työntekijän, työnantajan kuin yhteiskunnankin etuna (Puttonen, Hasu & Pahkin, 2016). Työhyvinvointi näkyy niin työntekijän omassa hyvinvoinnissaan kuin työpanoksessaankin välittäen positiivista energiaa koko työyhteisöön. Hyvinvoiva työntekijä on fyysisesti ja psyykkisesti tasapainossa, sitoutunut työhönsä, motivoitunut ja tuottava.

Hanna Makkonen

Opiskelee Oulun ammattikorkeakoulussa hyvinvoinnin digitaaliset ratkaisut tutkinto-ohjelmassa (ylempi AMK)

Kaisa Mertaniemi

Opiskelee Oulun ammattikorkeakoulussa hyvinvoinnin digitaaliset ratkaisut tutkinto-ohjelmassa (ylempi AMK)

Outi Kajula

yliopettaja

Hyvinvointi ja kulttuuri
Oulun ammattikorkeakoulu

Kati Päätaalo

yliopettaja
Hyvinvointi ja kulttuuri
Oulun ammattikorkeakoulu

Blogiteksti perustuu opinnäytetyöhön:

Makkonen, H., & Mertaniemi, K. (2025) *Etätyöntekijöiden työhyvinvoinnin edistäminen: integratiivinen kirjallisuuskatsaus* [YAMK-opinnäytetyö, Oulun ammattikorkeakoulu, hyvinvoinnin digitaaliset ratkaisut -tutkinto-ohjelma]. Theseus. <https://um.fi/URN:NBN:fi:amk-202504015439>

Lähteet

Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working from Home. *Applied Psychology*, 70(1), 60–84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>

Appel-Meulenbroek, R., Voulon, T., Bergefurt, L., Arkesteijn, M., Hoekstra, B., & Jongens-Van der Schaaf, P. (2023). Perceived health and productivity when working from home during the COVID-19 pandemic. *Work*, 76(2), 417–435. <https://doi.org/10.3233/wor-220575>

Brooks, S. K., Hall, C. E., Patel, D., & Greenberg, N. (2022). "In the office nine to five, five days a week... those days are gone": Qualitative exploration of diplomatic personnel's experiences of remote working during the COVID-19 pandemic. *BMC Psychology*, 10(1), 272–315. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00970-x>

Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). The Role of Employee Relations in Shaping Job Satisfaction as an Element Promoting Positive Mental Health at Work in the Era of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1903. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041903>

Hannonen, H. (2016). *Työhyvinvoinnin ulottuvuudet* (video). Työterveyslaitos.

<https://dreambroker.com/channel/dgr1gy3p/s7xg6z0r?quality=1080p>

Keightley, S., Duncan, M., & Gardner, B. (2023). Working From Home: Experiences of Home-Working, Health Behavior and Well-Being During the 2020 UK COVID-19 Lockdown. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 65(4), 330–336.

<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002757>

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat. (2002). *Etätyötä koskeva puitesopimus*.

<https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/etatyo-puitesopimus.pdf>

Kyrönlähti, S., Neupane, S., Nygård, C., Oakman, J., Juutinen, S., & Mäkikangas, A. (2022.) Perceived Work Ability during Enforced Working from Home Due to the COVID-19 Pandemic among Finnish Higher Educational Staff. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 6230. <https://doi.org/10.3390/ijerph19106230>

Manka, M., & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. Alma Talent Oy.

Määttä, T. (2020). *Suunta paikkariippumattomaan työhön ja entistä parempaan alueelliseen läsnäoloon: Selvityshenkilö Tytti Määtän loppuraportti*. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-515-7>

Puttonen, S., Hasu, M., & Pahkin, K. (2016). *Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla*. Työterveyslaitos.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-652-4>

Sonnenschein, K., Hagen, Ø., Rostad, I. S., & Wiik, R. (2022). “Make it possible for more people to work at home!” representations of employee motivation and job satisfaction in Danish and Norwegian newspapers during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13, 972562. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.972562>

Sutela, H., Pärnänen, A., & Keyriläinen, M. (2019). *Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Tilastokeskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-634-3>

Tedone, A. M. (2022). Keeping Up With Work Email After Hours and Employee Wellbeing: Examining Relationships During and Prior to the COVID-19 Pandemic. *Occupational Health Science*, 6(1), 51–72. <https://doi.org/10.1007/s41542-021-00107-3>

Tejero, L. M. S., Seva, R. R., & Fadrilan-Camacho, V. F. F. (2021). Factors Associated With Work-Life Balance and Productivity Before and During Work From Home. *Journal of*

Occupational and Environmental Medicine, 63(12), 1065–1072.

<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002377>

Tleuken, A., Turkyilmaz, A., Sovetbek, M., Durdyev, S., Guney, M., Tokazhanov, G., & Karaca, F. (2022). Effects of the residential built environment on remote work productivity and satisfaction during COVID-19 lockdowns: An analysis of workers' perceptions. *Building and Environment*, 219, 109234.

<https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2022.109234>

Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., & Roll, S. C. (2021). Impacts of Working from Home during COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(3), 181–190.

<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002097>