

Aino Siitonen

Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Tammikuu 2018

Tekijä(t) Otsikko	Aino Siitonen Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin
Sivumäärä Aika	44 sivua + 2 liitettä Tammikuu 2018
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalouden koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja(t)	Lehtori Timo Riikkilä
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, onko etätyöllä vaikutusta työhyvinvointiin ja millaisia vaikutukset ovat. Tavoitteena oli myös tutkia, miten etätyö muovaa johtamisen vaatimuksia. Lisäksi työllä haluttiin herättää uudenlaisia ajatuksia etätyöntekoa kohtaan.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimuksellisessa osassa menetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista menetelmää. Etätyön, työhyvinvoinnin ja henkilöstöjohtamisen teorioiden pohjalta luotiin Farenta Oy:n hallinnolliselle henkilöstölle ja asiantuntijoille suunnattu verkkokysely, jonka avulla pyrittiin saamaan tietoa etätyön vaikutuksista hyvinvointiin. Saatuja vastauksia analysoitiin ja niiden perusteella tehtiin johtopäätöksiä etätyön vaikutuksista Farenta Oy:n työntekijöiden keskuudessa.</p> <p>Tutkimuksen perusteella kyselyyn vastanneet henkilöt kokivat etätyöllä olevan vaikutusta työhyvinvointiin. Merkittävimpiä vaikutuksia olivat työtehon kasvu ja arjen helpottuminen. Työntekijät kokivat, että etätyössä he pystyivät keskittymään täysipainoisemmin työntekoon, ja näin ollen he saivat enemmän aikaiseksi. Lisäksi etätyö vapautti työntekijöille aikaa esimerkiksi harrastuksille, perheelle tai pidemmille yöunille.</p> <p>Tutkimuksessa kävi kuitenkin ilmi, että etätyötä tekevien työntekijöiden ergonomiassa ja työn tauottamisessa oli puutteita. Työvälineet ja kalusteet eivät välttämättä olleet ergonomiohjeiden mukaisia, ja tauot saattoivat jäädä pitämättä. Lisäksi kävi ilmi, että etätyön ollessa kokoaikaista tulisi yhteisöllisyyteen ja tiimien sisäiseen toimintaan kiinnittää erityistä huomiota. Kuitenkaan osa-aikaisessa etätyössä yhteisöllisyyttä ei nähty ongelmana. Johtopäätöksenä todettiin, että etätyötä olisi keskeistä suunnitella ennakkoon, jotta riskit voidaan havaita ja minimoida.</p>	
Avainsanat	etätyö, työhyvinvointi, työtyytyväisyys, henkilöstöjohtaminen

Author(s) Title	Aino Siitonen Effects of Telecommuting on Work Well-being
Number of Pages Date	44 pages + 2 appendices January 2018
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor(s)	Timo Riikkilä, Senior Lecturer
<p>The main purpose of this thesis was to discover if telecommuting has effects on work well-being and if so, what kind of effects it has. In addition, the purpose was to identify how telecommuting affects on the demands for management. In addition, the aim was to evoke new thoughts on telecommuting.</p> <p>In the empirical part of the thesis, a questionnaire was made for Farenta Oys administrative personnel and experts. The research methods were qualitative. The questionnaire was created on the basis of the theory about telecommuting, work well-being and human resource management. It was made online using the Metropolia e-form. The gathered data was analyzed and from that the conclusions about the effects were made.</p> <p>The results of the study indicated that the employees experience that telecommuting has positive effects on work well-being. The main factors were increasing efficiency at work and creating a better work-life balance. The employees experienced that they were able to focus better and therefore they accomplished more. In addition, telecommuting released more time for hobbies, family and sleep.</p> <p>The results of the study revealed that in some cases ergonomics and rest breaks needed improvement. Tools and furniture did not always meet people's needs and breaks were sometimes forgotten. In addition, the sense of community might suffer from full-time telecommuting. The impact was not that significant when telecommuting is part-time. It is fundamental to plan telecommuting beforehand so that the risks can be recognized and minimized.</p>	
Keywords	telecommuting, work well-being, job satisfaction, human resource management

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn taustaa	1
1.2	Työn tavoite ja rajaus	1
1.3	Tutkimusmenetelmä	2
1.4	Työn rakenne	2
1.5	Yritysesittely	3
2	Etätyö	4
2.1	Mitä on etätyö?	4
2.2	Etätyön käytänteet	5
2.3	Etätyön mahdollisuudet ja haasteet	6
2.3.1	Työntekijänäkökulma	6
2.3.2	Työnantajanäkökulma	8
3	Työhyvinvointi	9
3.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	9
3.2	Työhyvinvoinnin portaat -malli	10
3.2.1	Psyko-fysiologiset perustarpeet	11
3.2.2	Turvallisuuden tarve	12
3.2.3	Liittymisen tarve	13
3.2.4	Arvotuksen tarve	13
3.2.5	Itsensä toteuttamisen tarve	14
3.3	Fredrik Herzbergin kaksifaktoriteoria	14
3.4	Työturvallisuus	16
3.5	Ergonomia	16
3.6	Työhyvinvoinnin edistämisen hyödyt	17
3.7	Työhyvinvoinnin mittaaminen	18
3.7.1	Sairauspoissaolot	19
3.7.2	Kyselyt	20
4	Henkilöstöjohtaminen	20
4.1	Henkilöstövoimavarojen johtaminen	20
4.2	Etäjohtaminen	21
4.2.1	Esimiestyö	21
4.2.2	Tiimityö	22

5	Tutkimuksen toteutus	23
5.1	Tutkimusmenetelmä ja kohderyhmä	23
5.2	Kysely	24
6	Tutkimustulokset	25
6.1	Vastausprosentti	25
6.2	Vastausten käsittely	25
6.2.1	Taustakysymykset	26
6.2.2	Työvälineet ja käytänteet	28
6.2.3	Etätyö ja työhyvinvointi	30
6.2.4	Etätyö ja tiimityö	32
6.2.5	Muita ajatuksia	33
7	Analyysi ja johtopäätökset	34
7.1	Työnteko etätyössä	34
7.2	Etätyö ja ergonomia	35
7.3	Arjen sujuminen ja koettu kuormittavuus	35
7.4	Etätyön vaikutukset tiimityöhön	36
7.5	Esimiestyön ja luottamuksen vaikutukset	37
7.6	Loppusanat	38
7.7	Luotettavuusarviointi	39
7.8	Asetettujen tavoitteiden saavuttaminen	40
	Lähteet	41
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselylomake	
	Liite 2. Saatekirje	

1 Johdanto

1.1 Työn taustaa

Tämän opinnäytetyön aiheena on etätöiden vaikutukset työhyvinvointiin. Etätöillä tarkoitetaan työtä, jota tehdään sitoutumatta kiinteästi työtekopaikkaan ja aikaan. Se mahdollistaa tehokkaan ja joustavan työskentelyn teknologiaa hyödyntämällä ja haastaa samalla vanhat työskentelytavat ja johtamistyyliä. (Helle 2004, 3.) Aiheena tämä on ajankohtainen ja suurta yleisöä kiinnostava, sillä etätö on edelleen monen työssäkäyvän haaveena.

On nähtävissä, että kehityssuuntana on etätöiden ja muiden vaihtuvissa toimintaympäristöissä tapahtuvien työmuotojen yleistyminen. Tämä yleistymisen trendi on ollut niin Suomessa kuin myös kansainvälisellä tasolla vallalla jo 1990-luvulta alkaen. (Wiren; Koroma & Hyrkkänen & Rauramo 2011, 3.) Vaikka etätö on jatkuvasti lisääntynyt, yleistyy se verrattain hitaasti. Syynä tähän voivat olla yrityksen jäykät toimintamallit, rohkeuden ja luottamuksen puute sekä vanhanaikainen johtamiskulttuuri.

Suomessa väestö vanhenee ja eliniänodotteet ovat entistä parempia. Tästä seuraa tarve työurien pidentämiselle. (Järnefelt 2016,15.) Jotta työssäkäyvien työkyky säilyy pitkien työurien ajan, on tärkeää kiinnittää huomiota työhyvinvointiin ja joustaviin työnteon muotoihin sekä tutkia uusia keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi (Ahtokivi 2015; Puttonen & Hasu & Pahkin 2016, 4). Yhtenä mahdollisuutena voidaan nähdä juurikin etätö.

1.2 Työn tavoite ja rajaus

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, onko etätöiden teolla vaikutusta työhyvinvointiin. Tätä tutkimusongelmaa tarkastellaan seuraavien tutkimuskysymysten avulla: miten Farenta Oy:n henkilöstö kokee etätöiden vaikuttavan työhyvinvointiin sekä miten etätö muo-
vaa henkilöstöjohtamista. Näiden lisäksi opinnäytetyöllä pyritään herättämään uudenlaisia ajatuksia joustavista työnteonmuodoista, sillä etätöitä tehdään jokseenkin vähän huolimatta siitä, että teknologia mahdollistaisi paikkaan sitoutumattoman työnteon monenlaisissa työtehtävissä (Hänninen 2017).

Osana opinnäytetyötä toteutettiin kyselytutkimus, jonka kohderyhmänä oli Farentan hallinnollinen henkilöstö ja asiantuntijat. Työntekijät työskentelevät Espoon sekä Kuopion toimistoilla. Tutkimuksen kohderyhmä rajattiin kuitenkin niin, että asiakasyrityksissä työskentelevät työntekijät oli jätetty tutkimuksen ulkopuolelle. Toinen kohderyhmää rajaava tekijä oli, että työntekijän tuli tehdä etätöitä jossain määrin esimerkiksi kerran viikossa tai kuukaudessa. Tämä siksi, että puhuttaessa etätöitä tekevistä työntekijöistä, tarkoitetaan yleensä henkilöitä, jotka tekevät töitään säännöllisesti muualla kuin varsinaisella työpaikalla.

Etätöiden vaikutusten kartoittaminen oli ajankohtaista tehdä Farentalle, sillä heillä ei ole aiemmin tehty tämän kaltaista tutkimusta. Huomioitavaa oli myös se, että Farentan ollessa osa Oriola-konsernia, on oletettavaa, että jollain aikavälillä etätöikäytännöt täytyy yhtenäistää. Tällöin on tärkeää pohtia etätöiden vaikutuksia, jotta yhteiseksi käytännöksi muodostuu työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta paras mahdollinen vaihtoehto.

1.3 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tutkimuksellinen osa toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, sillä tutkimuksessa pyrittiin selvittämään työntekijöiden ajatuksia ja tuntemuksia. Työntekijät voivat laadullisessa tutkimuksessa vastata omin sanoin avoimiin kysymyksiin ja näin ollen pystyvät jakamaan paremmin tuntemuksiaan, kun vastausvaihtoehtoja ei ole ennalta määritetty. Lisäksi laadullinen tutkimus mahdollistaa ilmiön ymmärtämisen syvemmin kuin määrällinen tutkimus. (Juuti & Laukkanen & Puusa & Reijonen 2014, 85.) Tutkimus toteutettiin verkkokyselynä e-lomaketta hyödyntäen.

Toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa, jossa pyritään löytämään tilastollisesti merkittäviä ja yleistettäviä vastauksia, laadullisessa tutkimuksessa ei voida tehdä samankaltaisia yleistyksiä (Juuti ym. 2014, 85–87; Kananen 2014a, 17). Tuloksia analysoitaessa voitiinkin tehdä huomioita vain kyselyyn vastanneiden henkilöiden joukosta.

1.4 Työn rakenne

Opinnäytetyön ensimmäinen luku on johdanto, jossa esitellään työn aihe ja sen rajaukset, tavoitteet, tutkimusmenetelmä sekä tutkimuksen kohdeorganisaatio. Luvut kahdesta

neljään ovat opinnäytetyön teoreettista viitekehystä, jossa pureudutaan etätyön, työhyvinvoinnin ja henkilöstöjohtamisen kokonaisuuksiin. Etätyötä koskevissa luvuissa käydään läpi, mitä etätyö oikeastaan on, sen käytänteitä sekä vaikutuksia yksilö- ja yritystasolla. Työhyvinvointia lähestytään erilaisten teorioiden kautta, käsitellään työturvallisuutta etätyön näkökulmasta ja avataan työhyvinvoinnin edistämisen hyötyjä sekä työhyvinvoinnin mittareita. Henkilöstöjohtamisessa keskitytään ennen kaikkea etätiimien johtamiseen. Aihealueet ovat hyvin laajoja, joten tässä työssä teoriakokonaisuuksia tarkastellaan nimenomaan etätyöntekijän työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Teoria toimi perustana kyselytutkimukselle, jolla selvitettiin etätyön vaikutusten nykytilaa työntekijöiden tuntemusten ja ajatusten kautta. Tutkimusta avataan enemmän luvussa viisi. Luvussa kuusi pureudutaan tarkemmin kyselylomakkeen kysymyksiin ja tavoitteisiin niiden takana. Lisäksi luvussa avataan kyselyyn vastanneiden henkilöiden vastauksia ja ajatuksia. Opinnäytetyön viimeinen luku seitsemän kokoaa yhteen tutkielman aikana kootut havainnot tutkimustulosten ja johtopäätösten kautta.

1.5 Yritysesittely

Farenta Oy on suomalainen lääkealan palveluyritys, joka on perustettu vuonna 2003. Se tarjoaa lääketeollisuuden asiantuntijapalveluita, henkilöstöpalveluita apteekkeille sekä sähköisiä palveluita lääkealan tarpeisiin. Vuonna 2015 Farentan liikevaihto oli 14,6 miljoonaa euroa. (Oriola-KD osti Farentan ja laajenee palveluissa 2016.) Farenta pyrkii kehittämään lääkealan globaalissa toimintaympäristössä kouluttamalla asiantuntijoita sekä kehittämällä lääkealan asiakkaiden tarpeita vastaavia palveluja. Yksi yrityksen tavoitteista onkin kasvattaa lääkealan henkilöstön tietämystä lääkevalmisteista ja parantaa uudenlaisten innovaatioiden avulla sekä lääkeyritysten että apteekkien toimintaedellytyksiä. (Farenta.)

Oriola osti syyskuussa 2016 enemmistöosuuden Farentasta, ja Oriolalla on oikeus ostaa loputkin Farentan osakkeista. Farenta on osa Oriolan palveluliiketoiminta-alueita. Yhdessä Farenta ja Oriola panostavat voimakkaaseen palveluliiketoiminnan kehittämiseen lääkeyrityksille, apteekkeille ja terveydenhuollon toimijoille. Strategiana onkin kasvaa palveluissa ja laajentua terveydenhuollon markkinoilla. (Oriola-KD osti Farentan ja laajenee palveluissa 2016.)

2 Etätyö

2.1 Mitä on etätyö?

Etätyö, mobiilityö, e-työ, monipaikkainen työ -nimityksiä on monenlaisia ja määritelmät vaihtelevat. Keskeisimmät erot ovat Andriessenin ja Vartiaisen mukaan, että etätyöllä useimmiten tarkoitetaan työtä, jota tehdään työntekijän kotona tai muussa työntekijän valitsemassa paikassa, kun taas mobiilityö on liikkuvaa, vaihtuvissa paikoissa tapahtuvaa työtä (Andriessen & Vartiainen 2006, 6). Kaikkia näitä määritelmiä yhdistää kuitenkin se, että niillä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään muualla kuin työnantajan tiloissa teknologiaa hyödyntämällä (Helle 2004, 13). Seuraavaksi pureudutaan tarkemmin etätyöhön, sen käytänteisiin sekä sen tuomiin mahdollisuuksiin ja haasteisiin niin työnantajayrityksen, kun työntekijänkin näkökulmista.

Tavallisesti etätyö on työtä, jota voitaisiin hyvin tehdä myös työpaikalla, mutta työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella on sovittu, että työtä voidaan tehdä joustavasti muissa tiloissa (Vilkman 2016a). Tällaiset joustavat työnteon muodot eivät ole yleisesti aikaan sidottuja, ja yhteydenpidossa hyödynnetään teknologian tarjoamia mahdollisuuksia. Suomessa etätyötä ei ole juridisesti määritelty, vaan etätyöntekijään sovelletaan lähes aina samoja työlainsäädännöksiä kuin tavallisiin lähityöntekijöihin. (Helle 2004, 42; Fakta ja visioita.)

Työntekopaikkana voi toimia useampikin kuin yksi tila, ja etätyötä tehdään usein säännöllisesti tai osa-aikaisesti. Joissain tapauksissa etätyötä tehdään vain tapauskohtaisesti eli silloin tällöin. (Rauramo 2017.) Osittaiset etätyönmuodot soveltuvat hyvin työtehtäviin, joissa koko työtä ei voida suorittaa etänä. Tällaisissa tehtävissä työ monesti vaatii henkilöltä fyysistä läsnäoloa. Toisaalta tehtävän valmisteltava osuus voi olla mahdollista suorittaa etänä. (Helle 2004, 93.) Usein etätyötä osa-aikaisesti tekevät henkilöt suunnittelevatkin työnsä niin, että he tekevät tietyt työtehtävät työpaikalla ja esimerkiksi keskittymistä sekä tarkkuutta vaativat tehtävät etänä.

Teknologian murros on mahdollistanut sen, että optimaalisin ja tuottavin työnteonmuoto on nykyään etätyö (Helle 2004, 3). Siitä huolimatta etätyötä teki kokoaikaisesti tai satunnaisesti vain noin neljännes palkansaajista vuonna 2013 (Fakta ja visioita). Keltasen mukaan, SDP:n kansanedustaja Taru Filatov pitää varmana, että etätyötä ei pidetä edel-

leenkään vakiintuneena työnteon muotona suomalaisessa työkuultuurissa. Filatovin mielestä etätyö olisi kuitenkin useassa tilanteessa mahdollista ja helposti toteutettavissa. (Keltanen 2016.) Näin ollen moni yritys jättää merkittävän voimavaran hyödyntämättä. Yritysten tulisikin pyrkiä löytämään uusia ja parempia toimintamalleja työn tehokkuuden ja laadun parantamiseksi. Usein vanhoissa toimintamalleissa pysyminen jarruttaa yrityksen mahdollisuuksia ja hidastaa kehitystä.

2.2 Etätyön käytänteet

Kuten aikaisemmissa kappaleissa todettiin, etätyö on nykypäivänä helposti toteutettavissa yhä useammassa työtehtävissä teknologian avulla (Helle 2004, 92). Teknologia mahdollistaa esimerkiksi läsnäolon palavereissa ilman, että työntekijän täytyy olla fyysisesti palaveripaikalla. Aloite etätyön tekoon voi tulla joko työntekijältä itseltään tai työnantajan suosituksesta. Jotta aloitteita tehdään, tulisi yrityksissä vallita etätyöhön kannustava ilmapiiri. Työntekijää ei voida kuitenkaan velvoittaa etätyöntekoon eikä häneltä voida viedä annettua etätyömahdollisuutta pois. (Koroma ym. 2011, 6.)

Etätyönteosta olisi myös hyvä tehdä kirjallinen etätyösopimus, jossa käydään läpi etätyön kannalta keskeiset ehdot, kuten se, minkälaisia työtehtäviä voidaan suorittaa etänä. Suullinenkin sopimus etätyöstä on sitova, mutta sitä on haastavampaa näyttää tarvittaessa toteen. Kirjallinen sopimus suullisen rinnalla rajaa pois mahdollisuuden siitä, että esimies ja työntekijä eivät olekaan täydessä yhteisymmärryksessä sovitusta asioista. (Helle 2004, 112–113.) On mahdollista, että sopimuksen teko voidaan nähdä tarpeettomana, kun sopijaosapuolet ovat toisilleen tuttuja henkilöitä. Tällöin sopiminen voi jäädä pintapuoliseksi ja tarkempien sopimusehtojen läpikäyminen saatetaan laiminlyödä. On kuitenkin hyvä muistaa, että hyvin tehty sopimus toimii molempien osapuolten oikeusturvana.

Tehdäkseen töitä etänä tulee työntekijällä olla käytössään tarvittava tekniikka, tietotekninen osaaminen ja yhteydet sekä apunaan yrityksen tarjoama tekninen tuki. Lisäksi tarvittavien materiaalien tulee olla työntekijän saatavilla sähköisesti. Tällaisia sähköisiä alustoja voivat olla esimerkiksi erilaiset pilvipalvelut, joissa tiedostot voivat olla yhden tai useamman työntekijän käytettävissä. Jotta kommunikointi työntekijän ja työpaikan välillä olisi sujuvaa, on tärkeää, että esimiehellä ja kollegoilla on myös tarvittavat tietotekniset

taidot. (Helle 2004, 96.) Mikäli tietotekninen osaaminen ei ole riittävällä tasolla niin työntekijällä itsellään kuin myös esimiehillä ja kollegoilla, työntekijän suoriutuminen voi kärsiä.

Edellä mainittujen lisäksi etätyö vaatii työntekijöiltä monia henkilökohtaisia taitoja ja ominaisuuksia, kuten päätöksenteko- ja ongelmanratkaisukykyä, itseohjautuvuutta, oman työn johtamista ja vastuullisuutta. Ilman muuta samanlaisia ominaisuuksia kaivataan ja odotetaan myös lähityöntekijöiltä, mutta vaatimukset korostuvat, kun työntekijä työskentelee muualla kuin työnantajan tiloissa. (Etäjohtaminen haltuun nyt 2015; Helle 2004, 94–95.) Tämän vuoksi onkin mahdollista, että joustavat työnteon muodot eivät sovi kaikille työntekijöille. Toisaalta itseohjautuvuus työtehtävissä voi myös kehittyä ajan saatossa, kun tuen tarve vähenee ja työtehtävät ovat sisäistetty paremmin.

2.3 Etätyön mahdollisuudet ja haasteet

Etätyön avulla työnantaja ja työntekijä molemmat saavuttavat selkeitä hyötyjä (Wiren). Hyödyt voivat olla esimerkiksi taloudellisia, terveydellisiä tai ekologisia. Konkreettisten hyötyjen lisäksi työntekijät voivat nähdä etätyön mahdollistavan myös työn mielekkyyttä lisääviä vaikutuksia, jotka voivat parhaimmillaan lisätä työntekijän motivaatiota ja sitoutumista.

Toisaalta etätyö tuo mukanaan myös haasteita, joita voi olla vaikea havaita. Näitä haasteita ja riskejä voidaan kuitenkin ennaltaehkäistä ja minimoida suunnittelemalla etätyötä yhdessä jo ennen sen aloittamista. (Helle 2004, 22–25.) Seuraavissa kappaleissa avataan erilaisia etätyön tuomia mahdollisuuksia ja haasteita työntekijän ja työnantajan näkökulmista.

2.3.1 Työntekijän näkökulma

Tekemällä töitä valitsemassaan paikassa, kuten kotona, työntekijä voi useimmiten vaikuttaa työntekoaikaan ja näin tehdä työtä itselleen otollisimpana ajankohtana. Osa työntekijöistä voi esimerkiksi kokea olevansa tuottavimmillaan heti herättyään, ja näin he voivat hyötykäyttää juuri ne itselleen tehokkaimmat työtunnit. Tilanteessa, jossa etätyö ei ole mahdollista, kyseiset tunnit kuluvat esimerkiksi työmatkaan. Kotona työskennellessä myös työrauha ja työteho voivat olla parempia, sillä työpaikalla on usein häiriötekijöitä,

jotka seisauttavat työnteon jopa useita kertoja päivässä ja näin herpaannuttavat keskittymisen. Näiden lisäksi joustavat työnteon muodot voivat vaikuttaa positiivisesti työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen, mikä lisää työntekijän motivaatiota ja työhyvinvointia. Kun motivaatio ja työhyvinvointi ovat korkealla, kokee työntekijä myös jaksavansa paremmin työssään. (Helle 2004, 17–18.) Esimerkiksi virkistävällä kävelylenkillä työpäivän tauottajana voi olla merkittävät vaikutukset niin työtehoon kuin työssä jaksamiseen.

Muita hyötyjä työntekijä voi saavuttaa muun muassa työn suunnittelussa ja oman työn johtamisessa. Etätyössä työntekijä joutuu itse tekemään valintoja ja päätöksiä sekä kantamaan vastuuta valinnoistaan. Tämä mahdollistaa oman työn kontrolloinnin ja itsensä johtamisen, mikä voi lisätä työn mielekkyyttä. Kun päätöksiä tehdään itse, kasvaa myös työntekijän itsenäisyys ja oma-aloitteisuus. Lisäksi etätyö voi edistää työn suunnitelmallisuutta, jolloin asiat tulevat hoidettua ajallaan. (Vilkman 2016a.)

Etätyö voi mahdollistaa työntekijälle muita konkreettisia hyötyjä muun muassa vapauttamalla työntekijän käyttöön työmatkoihin kuluvan ajan. Ajallinen säästö voi olla jopa useita tunteja päivässä. Tämän ajan työntekijä voi käyttää esimerkiksi yöunien pidentämiseen, perheen kanssa yhdessä tekemiseen tai urheiluun. Työmatkojen puuttumista voidaan myös tarkastella taloudellisena etuna, sillä työmatkojen aiheuttamien kustannusten poistuminen voi tuoda työntekijälle merkittäviä säästöjä. (Helle 2004, 19; Andriessen & Vartiainen 2006, 38.)

Kääntöpuolena etätyöstä voi muodostua riskejä, jotka vaikuttavat negatiivisesti työnteoon ja työhyvinvointiin. Työntekijöiden työskennellessä yksin yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisöön ei välttämättä ole niin vahva kuin tilanteessa, jossa työntekijät työskentelevät samassa tilassa. Samalla tavanomainen sosiaalinen kanssakäyminen kollegoiden kanssa voi vähentyä ja näin on mahdollista, että yhteisön kommunikaatio muuttuu mekaanisemmaksi viestinnäksi. (Helle 2004, 20–21; Andriessen & Vartiainen 2006, 41.) Myös työn ja vapaa-ajan raja saattaa muuttua häilyväksi, jolloin työntekijän voi olla vaikeaa erottaa niitä toisistaan. Tällöin työntekijällä voi olla haasteita tekemänsä työmäärän arvioinnissa, jolloin riski loppuun palamiseen kasvaa. Etätyön haasteiksi saattavat muodostua myös tekniset ongelmat, varsinkin yrityksen teknisen tuen puuttuessa. Tällöin työntekijän kohtaama ongelma voi koitua niin merkittäväksi, että se estää tarvittavien työtehtävien loppuun saattamisen kotoa käsin. (Helle 2004, 20–21; Virolainen 2012, 205.)

Yllä mainittujen haasteiden lisäksi ongelmia voi aiheuttaa työntekijän ergonomia, jos käytössä ei ole kunnollisia työvälineitä (Helle 2004, 20). Työtä saatetaan tehdä kotona usein esimerkiksi sohvalta käsin, joka voi altistaa erilaisille kroonisille lihas- ja nivelvaivoille (Koroma ym. 2011, 13). Tällöin etätöiden tekeminen ilman kunnollisia työvälineitä ei välttämättä sovellu pidempikestoiseen työskentelyyn (Helle 2004, 222). Työnantajan olisikin hyvä varmistaa etukäteen, että työntekijällä on käytössään hyvän ergonomian kannalta tarvittavat työvälineet ja kalusteet. Työntekijä ei välttämättä itse tule kiinnittäneeksi huomiota tällaiseen asiaan ennen kuin ongelmia on jo muodostunut. Ergonomiaohjeita käsitellään tarkemmin kappaleessa 3.5.

2.3.2 Työnantajanäkökulma

Kuten aiemmin mainittiin, etätöiden salliminen ja siihen kannustaminen luo monenlaisia hyötyjä työnantajayrityksille. Taloudelliset edut voivat olla yrityksille hyvinkin huomattavia. Mikäli työ suoritetaan esimerkiksi kokonaan kotona tai muissa työntekopaikoissa, voi toimitiloista syntyä kustannussäästöjä. Myös tilanteessa, jossa etätö on osittaista, voidaan saavuttaa säästöjä sovittaessa, ettei etätöitä tekevillä ole omia työpisteitä. (Helle 2004, 22–23.) Kaikki työntekijät ovat kuitenkin harvoin yhtä aikaa työnantajan tiloissa, joten työpisteitä voidaan jakaa tai tiloja muuttaa monitilaympäristöiksi. Useimmiten toimitilakustannukset ovatkin yksi suurimmista yrityksen menoeristä.

Toiseksi työnantajayrityksen tulos paranee, kun työntekijät pystyvät keskittymään paremmin oman työn tuottamiseen ollessaan poissa varsinaiselta työpaikalta. Tämä siis lisää työntekijöiden tuottavuutta ja tehokkuutta. Lisäksi joustavat työnteon muodot vaikuttavat positiivisesti työntekijöiden jaksamiseen ja hyvinvointiin. (Helle 2004, 22.) On myös huomioitavaa, että työnantajan ollessa joustava, myös työntekijät joustavat takaisinpäin (Viitala 2013, 20).

Kolmanneksi etätöiden mahdollistaminen voi edesauttaa luottamuskulttuurin viennissä positiivisempaan suuntaan. Kun etätö on sallittua ja siihen kannustetaan, on se samalla luottamuksen osoitus työntekijälle. Johdon osoittaessa luottamusta työntekijöihin työntekijätkin luottavat organisaatioon ja johtoon vankemmin. Työntekijät haluavat usein myös osoittaa olevansa luottamuksen arvoisia, ja siksi työn laatu ja tehokkuus voivat olla entistä parempia etätöissä. (Vilkman 2016a.)

Edellä mainittujen hyötyjen lisäksi työnantajayritykset voivat saavuttaa etuja työnantaja-markkinoilla, sillä etätyön mahdollistaminen voi toimia valttikorttina osajia houkuteltaessa. Nykypäivänä yhä useampi työntekijä pitääkin joustavia työntekomahdollisuuksia tärkeänä kriteerinä työnantajaa valittaessa. Toinen työntekijöitä houkutteleva seikka on yritysvastuu sekä ympäristöystävällisyys, sillä etätyö voidaan nähdä myös ympäristövalintana. Etätyö mahdollistaa esimerkiksi polttoainepäästöjen vähenemisen, kun työntekijät eivät aja edestakaisia työmatkoja päivittäin. (Helle 2004, 24–25.) Etätyö avaa myös yrityksen rekrytoinnille uusia mahdollisuuksia, kun tarvittavien osajien maantieteellinen sijainti ei rajoitu ainoastaan lähikuntiin. Rekrytoinnin näkökulmasta etätyö mahdollistaa siis potentiaalisten työntekijöiden houkuttelun ja palkkauksen myös pidempien matkojen päästä. (Helle 2004, 25.)

Etätyö voi tuoda mukanaan myös haasteita työnantajille. Niitä syntyy muun muassa työn valvonnasta ja johtamisesta, sillä ne vaativat esimiehiltä uudenlaisia taitoja ja keinoja. Vanhat organisaation toimintamallit eivät välttämättä sovellu nykyiseen etätyön johtamiseen. Lisäksi etätyöstä saattaa aiheutua lisäkustannuksia, jos työntekijöille täytyy kustantaa kahdet työvälit, yhdet työpaikalle ja yhdet kotiin. Lisähaastetta luo myös etätyöntekijöiden tietoturvariskit. Työntekijät eivät välttämättä käytä työpaikan tarjoamaa salattua verkkoyhteyttä, jolloin riskit tietomurtoihin ja vuotoihin kasvavat. (Helle 2004, 25–26; Wiren.) Työnantajien onkin tärkeää sopia työntekijöiden kanssa jonkinlaiset säännöt siitä, minkälaisia työtehtäviä voidaan tehdä esimerkiksi julkisia tai yksityisiä verkkoja käyttämällä. Useimmiten työntekijät käsittelevätkin työtehtävissään yritykselle arkaluontoisia materiaaleja, joiden vuotaminen voi olla kriittistä. (Helle 2004, 126–127.)

Yrityksen on siis olennaista kartoittaa etätyön tarjoamia hyötyjä sekä mahdollisia riskejä etukäteen. Etenkin riskien tunnistaminen on tärkeää, jotta niitä voidaan ennaltaehkäistä jo ennen etätyön aloittamista. Näin mahdollistetaan myös se, että etätyö on kummankin osapuolen näkökulmasta kannattavaa ja hyödyt ovat riskejä suuremmat.

3 Työhyvinvointi

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvoinnista on yhtä monta määritelmää, kuin on työntekijöitä. Jokainen yksilö koee työhyvinvoinnin omalla tavallaan, ja siksi yhtä yleispätevää määritelmää on vaikeaa

löytää. (Ojala & Ahonen 2003, 19–20.) Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuutta avaa kuitenkin hyvin työterveyslaitoksen määritelmä: ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sopivaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.” (Virolainen 2012, 11.)

Lisäksi merkittävää on, että työhyvinvointi on muuttuvaa ja siihen voidaan vaikuttaa monin keinoin. Vaikutusmahdollisuuksia on yksilö-, yhteisö- ja organisaatiotasolla. Työntekijöiden, esimiesten ja johtajien tulisikin ylläpitää ja kehittää työhyvinvointia yhdessä pitkäjänteisesti. (Puttonen ym. 2016, 6; Työhyvinvointi.)

3.2 Työhyvinvoinnin portaat -malli

Työhyvinvoinnin taustalla olevia tekijöitä voidaan pyrkiä ymmärtämään työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla. Se on yhdistelmä Abraham Maslowin tarvehierarkiaa ja aikaisempia työkyky ja työhyvinvointimalleja. Maslowin tarvehierarkiassa on taustalla ideologia, että alemman tason tarpeen tulee tyydyttyä riittävässä määrin, jotta voidaan saada ylemmän tason tarpeelle tyydytystä. Nykypäivänä tämä hierarkia voidaan kuitenkin nähdä joustavana, sillä ihmisiä motivoivat monet toisistaan erillään olevat tekijät. Työhyvinvoinnin portaat -mallissa yhdistyvät ihmisen perustarpeet ja työ sekä niiden vaikutus motivaatioon. Malli voi olla apuna, kun pyritään kehittämään työntekijän, työyhteisön sekä koko organisaation työhyvinvointia. (Rauramo 2008, 34–36.) Kuten alla olevasta kuvista 1 käy ilmi, tämä malli koostuu Maslowin tarvehierarkian tavoin viidestä portaasta. Seuraavissa kappaleissa käsitellään malli porrastetulta.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat -malli (mukaillen Rauramo 2008, 27).

3.2.1 Psyko-fysiologiset perustarpeet

Mallin lähtökohtana ovat psyko-fysiologiset perustarpeet. Ihmisen aivot ja keho tarvitsevat sopivanlaista kuormitusta pysyäkseen terveinä. Työn ja vapaa-ajan kuormittavuuden eli kokonaiskuormituksen tulee olla tasapainossa, jotta palautuminen on mahdollista. Jokainen työntekijä kokee kuormituksen omalla tavallaan. Toinen innostuu muutoksesta, kun taas toinen kokee sen todella stressaavana. Työntekijän tulisikin miettiä, mikä kuormittaa häntä itseään hyvällä tavalla ja mikä taas huonolla sekä asiasta tulisi keskustella työpaikalla esimerkiksi esimiehen kanssa. (Rauramo 2008, 38–39.) Jotta esimies pystyy vaikuttamaan työn kuormittavuuteen, täytyy hänen olla tietoinen työntekijän tuntemuksista. Työn kuormittavuutta ei siis voida määrittää tietyn työtehtävän perusteella, sillä samassa työtehtävässäkin työskentelevät henkilöt voivat kokea tehtävän eri tavalla kuormittavaksi. Työnantajayrityksen johdon tulisi kuitenkin pohtia yleisellä tasolla, mitä organisaatio voi tehdä tukeakseen työntekijöidensä tarpeiden tyydyttymistä.

Kuormitus voidaan Rauramon ja Virolaisen mukaan jakaa kolmenlaiseen kuormitukseen. Se voi olla fyysistä, psykososiaalista tai kognitiivista. Fyysiseen kuormitukseen vaikuttavat muun muassa työolosuhteet ja ergonomia. Psykososiaaliseen kuormitukseen taas liittyvät työn ja kiireen hallinta, työn mielekkyys ja vaikutusmahdollisuudet sekä työympäristö. (Virolainen 2012, 17–18; Rauramo 2008, 42–56.) Kognitiiviseen kuormittavuuteen vaikuttavat työn älylliset haasteet. Olennaista kuormittavuuden hallinnassa on, että työrytmi vaihtelee ja on jaksoittaista. Tasainen työrytmi ei siis välttämättä ole paras mahdollinen vaihtoehto, vaan työn määrän ja vaativuuden tulisi vaihdella. Esimerkiksi älyllisesti vaativia tehtäviä voidaan pyrkiä tasapainottamaan rutiininomaisilla tehtävillä, ja intensiivistä työrupeamaa tulisi seurata kevyempi jakso. (Viitala 2013, 231.)

Kuten aiemmin mainittiin, tulee työn ja vapaa-ajan olla sopivassa tasapainossa, jotta ihminen palautuu. Tässä voisi nimenomaan olla apuna etätyö. On mahdollista, että etätyö tukee psyko-fysiologisten tarpeiden parempaa täyttymistä, kun työ ja vapaa-aika pystytään sovittamaan yhteen ja työntekijälle jää sitä kautta enemmän omaa aikaa. Lisäksi etätyön vaatiessa tietynlaista suunnittelua, voidaan työn ja kiireen hallintakin kokea kevyemmäksi.

3.2.2 Turvallisuuden tarve

Toisella portaalla ovat turvallisuuden tarpeet. Turvallisuuden tarpeeseen työssä liittyy vahvasti työsuhteen muoto, toimeentulo, muutokset työpaikalla, fyysinen ja psyykinen hyvinvointi sekä osaamisen ylläpito. Näiden lisäksi aiheeseen liittyy työturvallisuus, jota käsitellään etätyön näkökulmasta tarkemmin kappaleessa 3.3. Mikäli työsuhde on määräaikainen tai osa-aikainen, huolimatta siitä, että työntekijä olisi halukas tekemään töitä vakituisesti ja kokoaikaisesti, voi työsuhde aiheuttaa huolta ja turvattomuutta. Rauramo toteaa, että turvattomuudella ja pelolla on merkittävä vaikutus työntekijän hyvinvointiin ja kehittymiseen. (Rauramo 2008, 85–86.)

Esimerkiksi pätkätyö, pakkoyrittäjäys ja työllisyyden ja työttömyyden vuorottelu ovat nykypäivää ja aiheuttavat monelle huolta toimeentulosta. Toimeentulolla on suora vaikutus perheen perustamiseen ja vapaa-ajan mahdollisuuksiin ja sitä kautta työhyvinvointiin sekä työtyytyväisyyteen. (Viitala 2013, 225.) Työntekijän olisikin tärkeää saada riittävästi tietoa, etenkin toimeentuloon ja työsuhteen muotoon liittyvissä asioissa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa (Rauramo 2008, 85).

3.2.3 Liittymisen tarve

Kolmantena tarpeena nähdään liittymisen tarve. Ihminen kaipaa yhteenkuuluvuudentunnetta, sillä kuuluminen ryhmiin on ihmiselle luontaista. Esimerkiksi hädän hetkellä ihminen hakeutuu toisten ihmisten läheisyyteen. Tämä käyttäytymismalli on ihmisen alkukantainen reaktio, jolloin laumaan kuuluminen oli osa selviytymisstrategiaa. (Cooper & Burke, 173.) Ojala ja Ahonen (2003, 144) painottavatkin, että hyvä yhteishenki on usein se, mitä työntekijät toivovat työpaikalta. Toisten ihmisten tuki auttaa paineiden lievittämisessä ja kannustava työyhteisö edistää suoriutumista, jaksamista sekä tekee työstä mielekkäämpää (Rauramo 2008, 123–124).

Mikäli työssä ei tunneta yhteisöllisyyttä, on sitoutuminen organisaatioonkin heikompaa ja heikolla sitoutumisella on vaikutusta myös työmoraliin (Vilkman 2016a). Tämä liittyy vahvasti tiimityöhön, jota käsitellään etätöiden näkökulmasta tarkemmin kappaleessa 4.1.2.

3.2.4 Arvotuksen tarve

Liittymisen tarvetta seuraa arvotuksen tarve. Tarve voidaan jakaa alempaan ja ylempään arvotuksen tarpeeseen. Ihminen tarvitsee sosiaalista arvostusta, mutta mikä tärkeämpää itsearvostusta. Itsearvostus nähdään pysyvämpänä kuin muilta ihmisiltä saatu arvostus ja siksi se voidaankin nähdä niin sanottuna ylempänä arvotuksena. Siihen liittyy voimakkaasti itseluottamus, vapaus, johtajuus, kompetenssi eli työn edellyttämä osaaminen, saavutukset ja riippumattomuus. Se, että kokee itsensä arvostetuksi, on tärkeää itsetunnon ja sen säilymisen kannalta. (Rauramo 2008, 143–144.) Sosiaaliset palkkiot, kuten kiittäminen tai erilaiset tunnustukset voivat parhaimmillaan vaikuttaa työntekijän itsearvostukseen ja saada työntekijän kokemaan, että hän on tärkeä osa organisaatiota (Viitala 2012, 162). Myös etätö voidaan nähdä vaikuttavan ylempään arvotuksen saavuttamiseen, sillä sen avulla työntekijä voi saada itseluottamusta sekä kokea vapautta, itsensä johtamista ja riippumattomuutta.

Alempaa arvostusta eli toisilta saatua sosiaalista arvostusta, voidaan saada työyhteisöltä, ystäviltä, esimiehiltä sekä läheisiltä. Sosiaaliseen arvotukseen liittyvät muun muassa status, kunnia, kuuluisuus, tunnettuus ja maine. Työntekijän kannalta on tärkeää ja

merkittävää saada palautetta ja arvostusta sellaiselta henkilöltä, jota tämä itse arvostaa, kuten tämän esimieheltä. Hyviä tilanteita palautteen antoon voivat olla esimerkiksi kehityskeskustelut tai esimies-alaiskeskustelut. (Rauramo 2008, 143–144; Viitala 2013, 269.) Arvostusta voidaan näyttää myös kiitoksen kautta. Kiittäminen voi tuntua esimiehestä yksinkertaiselta, mutta sillä voi olla merkittävä vaikutus työntekijän stressin lievittymiseen ja arvon tunteeseen. (Scott 2017, 29.) Organisaatioissa tulisikin enemmän hyödyntää tällaisia huomionosoituksia, sillä niiden tuoma hyöty suhteessa vaivaan ja kustannuksiin on suuri.

3.2.5 Itsensä toteuttamisen tarve

Viimeisenä ja ylimpänä portaana on itsensä toteuttamisen tarve. Työssä jaksamisen kannalta on tärkeää, että työntekijä pääsee hyödyntämään työssään itsestään täyden potentiaalin ja oppimaan uutta siten, että työ koetaan sopivan haastavana. Ihmiselle on luontaista oppia uutta ja se saa työntekijän tuntemaan itsensä tarpeelliseksi, pystyväksi ja päteväksi. Lisäksi uuden oppiminen lisää työn mielekkyyttä. Uusia asioita omaksuva työntekijä auttaa organisaatiota säilyttämään kilpailukykyään, mutta edistää myös työntekijän työn hallintaa, jaksamista ja hyvinvointia sekä lisää työntekijän haluttavuutta työmarkkinoilla. (Rauramo 2008, 160–161; Viitala 2012, 179.)

Yksilön hyvinvointia edesauttaa myös se, että työntekijä pystyy itse suunnittelemaan ja kehittämään omaa työtään, työympäristöään ja työtapojaan (Rauramo 2008, 169). On mahdollista, että näitä edellä mainittuja asioita työntekijä pystyy toteuttamaan etätöitä tekemällä, sillä etätö vaatii työntekijältä oman työn johtamista ja suunnitelmallisuutta.

3.3 Fredrik Herzbergin kaksifaktoriteoria

Toinen tapa lähestyä työhyvinvointia ja työmotivaatiota on Fredrik Herzbergin kaksifaktoriteoria, joka tunnetaan myös motivaatio - hygieniateoriana. Teoria esiteltiin kolmessa osassa vuosina 1959, 1966 ja 1976. Ensimmäinen osa toteutettiin yhdessä Bernard Mausnerin ja Barbara B Snydermanin kanssa. Teorian taustalla on laaja tutkimus, jossa selvitettiin työntekijöiden asenteita työtä kohtaan. (Miner 2005, 62.)

Teorian lähtökohdana on, että työtytyymättömyyteen vaikuttavat eri tekijät kuin työtytyväisyyteen. Työtytyymättömyyteen vaikuttavat hygieniatekijät, jotka useimmiten liittyvät

työympäristöön ja työoloihin. Työtyytyväisyyteen taas vaikuttavat motivaatiotekijät, jotka ovat työntekijän kasvuun ja itsensä toteuttamiseen liittyviä tekijöitä. Teorian toinen keskeinen ajatus on, että työtyytyväisyys ja työtytymättömyys eivät ole toistensa vastakohtia, vaan ne ovat kaksi toisistaan erillään olevaa ja toisistaan riippumatonta tekijää. (Miner 2005, 61–63.) Työntekijät voivat siis kokea samanaikaisesti niin tyytymättömyyden kuin tyytyväisyyden tunteita työssään.



Kuvio 2. Motivaatio- ja hygieniatekijät jaoteltuina (mukaillen Miner 2005, 63).

Kuten yllä olevasta kuviosta 2 käy ilmi, teorian mukaan työtyytyväisyyteen johdattavia tekijöitä ovat saavutukset, tunnustus, työn haastavuus, vastuullisuus sekä työssä eteneminen. Kun nämä tekijät täyttyvät työssä ja työntekijä kokee perustarpeensa tyydytyksi, työntekijän tehokkuus ja tyytyväisyys paranevat. Vastaavasti työtytymättömyyteen ohjaavia tekijöitä voivat olla yhtiön käytänteet, hallinnolliset tavat, ohjaus, sosiaaliset suhteet, fyysiset työolosuhteet, työturvallisuus, edut ja palkka. Jos näitä ei ole asianmukaisesti hoidettu, voi työntekijä kokea tyytymättömyyttä työssään. (Miner 2005, 63.)

Keskeistä teoriassa on se, että hygieniatekijät voivat nostaa työntekijöiden tehokkuutta tiettyyn pisteeseen asti, sillä ne mahdollistavat pohjan työtyytyväisyydelle. Mikäli kyseinen raja-arvo halutaan ylittää ja tavoitteena ovat vieläkin paremmat suoritukset ja entistä parempi työtyytyväisyys, keskiöön nousevat motivaatiotekijät. (Miner 2005, 63.) Herzbergin mukaan hygieniatekijät voivat laskea motivaatiota, mutta eivät juurikaan nosta sitä. Vaikka työpaikalla käytänteet, johtaminen ja olosuhteet olisivat kunnossa, eivät ne erityisesti lisää työntekijän motivaatiota. Motivaatiota nostavat mielenkiintoiset ja haastavat työtehtävät sekä saatu vastuu. Näillä Herzberg tarkoittaa työtä rikastuttavia tekijöitä, jotka aiheuttavat psykologista kasvua. Huomioitavaa on myös se, että motivaatiotekijöiden vaikutus työtyytyväisyyteen ja työntekijöiden asenteisiin on pidempikestoisempää kuin hygieniatekijöiden. (Herzberg 2003, 87–96.) Työmotivaation näkökulmasta

onkin siis tärkeää, että työnantajat panostavat työn sisällön rikastuttamiseen. Esimerkiksi etätyö voidaan nähdä työtä rikastuttavana tekijänä.

3.4 Työturvallisuus

Kuten työterveyslaitoksen määritelmässä mainittiin, työympäristön ja työyhteisön tulisi olla turvallinen ja terveyttä edistävä, jotta työntekijä voi kokea työhyvinvointia. Työntekijöiden työturvallisuuden ja terveyden huolehtimisesta on säädetty myös työturvallisuuslaissa. Työnantajalla onkin lain nojalla yleinen huolehtimisvelvoite työntekijöistään. (Työturvallisuuslaki 2002.) Myös etätyössä sovelletaan työturvallisuuslakia sen täyteen määrään. Soveltamisalaa on kuitenkin rajoitettu työntekijän kotona tehtävässä työssä, sillä perustuslaissa on säädetty yksityisyyden suojasta ja kotirauhasta. Rajoitus koskeekin varsinaisesti vain seikkoja, joita työnantajan on mahdoton tietää menemättä työntekijän kotiin. Muilta osin lakia sovelletaan täysimääräisesti myös kotona tehtävään työhön. (Helle 2004, 211–214.)

Työnantajan vastuuta on kuitenkin rajattu tilanteisiin, jotka ovat jollakin tavalla ennakoitavissa tai estettävissä tarvittavilla varotoimenpiteillä. Mikäli tapahtuma on täysin poikkeuksellinen, ei työnantajaa voida pitää vastuussa. Toisaalta työnantaja voidaan velvoittaa tutustumaan yleisiin turvallisuusriskeihin ja niiden torjuntakeinoihin. (Koroma ym. 2011, 27.) On hyvä muistaa, että myös työntekijällä on vastuu omasta työturvallisuudestaan. Työntekijän tulee havainnoida työskentelyään ja työympäristöään sekä pyrkiä turvallisiin työtapoihin. Mikäli työntekijä havaitsee ongelmia tai riskitekijöitä, tulee hänen ilmoittaa niistä esimiehelleen. Jos työntekijä jättää ilmoittamatta havaintonsa, ei työnantajaa voida pitää vastuussa. (Koroma ym. 2011, 28.) Työnantajan ja työntekijän onkin siis tärkeää ymmärtää omat vastuunsa, jotta etätyötä voidaan tehdä mahdollisimman terveellisessä ja turvallisessa ympäristössä.

3.5 Ergonomia

Terveellisestä ja turvallisesta työympäristöstä puhuttaessa, työvälineiden merkitys nousee merkittävään rooliin. Kuten kappaleessa 3.1.1 mainittiin, työntekijän ergonomialla on vaikutusta työn fyysiseen kuormitukseen. Mikäli ergonomia ei ole kunnossa, työntekijälle voi muodostua erilaisia tuki- ja liikuntaelinsairauksia tai rasitustiloja. Hyvällä ergonomialla voidaan ennaltaehkäistä näitä sairauksia ja pidentää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä. (Tietokonetyö.)

Näyttöpäätetyössä työtasot tulisi säätää siten, että näppäimistö ja hiiri ovat vierekkäin ja kädet ovat tuettuina 90 asteen kulmassa. Hartioiden on hyvä olla rentoina ja jalat tukevasti maassa tai jalkatuella. Tuolia ja pöytää tulisi voida säätää työntekijän mittojen mukaisiksi. Lisäksi selkänöja säädetään siten, että ristiselkä on hyvin tuettuna. Näyttö on sopivalla korkeudella, kun katse on noin 25 astetta alaviistoon. Tarvittavien välineiden tulisi olla sijoitettuna, niin että niihin yltyä ilman kurkottelua, kumartelua ja kiertoliikkeitä. Näiden lisäksi työtä tulisi tauottaa, jotta silmät saavat levätä aika ajoin. Myös erilaiset taukoliikkeet auttavat jännitystilojen purussa. (Tietokonetyö; Rauramo 2017.) Mainitut ohjeet ovat myös kuvattuna kuviossa 3.



Kuvio 3. Ergonomia näyttöpäätetyössä (Tietokonetyö).

3.6 Työhyvinvoinnin edistämisen hyödyt

Työhyvinvoinnin edistämällä saavutetaan hyvin monenlaisia hyötyjä. Yrityksen kilpailukyvyyn kannalta on tärkeää keskittyä ihmisten ja heidän intonsa, energiansa sekä jakamisen johtamiseen ja kehittämiseen (Juuti ym. 2014, 250). Optimistinen, innostunut ja

hyvinvoiva työntekijä vie yritystä kohti tyytyväisiä asiakkaita ja kumppanuuksia. Se, kuinka työntekijät pysyvät innostuneina, kytkeytyy hyvin vahvasti työhyvinvointiin. Lisäksi työhyvinvoinnin edistäminen vähentää onnistuessaan yrityksen sairauspoissaolo-, tapaturma- ja työkyvyttömyyskustannuksia sekä parantaa sitä kautta yrityksen tulosta. (Ojala & Ahonen 2003, 49.)

Hyvinvoivat työntekijät ovat motivoituneita, innostuneita ja sitoutuneita. Tällaiset työntekijät parantavat myös yrityksen ilmapiiriä ja työnantajamielikuvaa, sillä yritys nähdään hyvänä työnantajana. (Ojala & Ahonen 2003, 49.) Työnantajamielikuvan lisäksi hyvinvoivat työntekijät parantavat yrityksen mainetta. Scott mainitseekin, että asiakkaat, toimittajat ja yhteistyökumppanit kiinnittävät huomiota siihen, kuinka yritykset kohtelevat työntekijöitään. (Scott 2017, 29.) Yritysten olisi hyvä ottaa huomioon tietynlaista mainetta tai brändiä tavoitellessaan myös yrityksen sisäiset suhteet, sillä maine syntyy sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien arvioista yrityksestä (Juuti ym. 2014, 225–226). Mainen voikin edesauttaa yritystä tai toimia rasitteena. Tämän vuoksi yrityksen tulisi nähdä investointi työhyvinvointiin myös investointina maineen rakentamiseen.

Mikäli työntekijöiden hyvinvointiin ei kiinnitetä huomiota, voivat työntekijät kärsiä esimerkiksi jatkuvasta negatiivisesta kuormituksesta, jolloin he väsyvät ja heidän tehokkuutensa laskee. Lisäksi heidän luovuutensa ja innovatiivisuutensa katoavat ja pahimmassa tapauksessa työntekijät jäävät sairauslomalle tai kokonaan pois työstä. (Seuri & Suominen 2010, 181–182; Viitala 2013, 212.) Tällainen tilanne ei tietenkään ole yrityksen kannalta optimaalinen, sillä se aiheuttaa yritykselle kustannuksia ja lisätyötä (Ojala & Ahonen 2003, 65). Yritysten tulisikin pohtia, voiko työhyvinvoinnin investointien vaatimat kustannukset jäädä jopa pienemmiksi kuin sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden aiheuttamat kustannukset. Työkyvyttömyys- ja sairauspoissaolokustannukset ovat aina menetettyä tuloa, kun taas investointi työhyvinvointiin voi lisätä tuottavuutta ja siten kasvattaa tulosta.

3.7 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Työhyvinvoinnin tilaa, työyhteisön toimivuutta ja niiden edistämistä yrityksessä voidaan mitata erilaisin mittarein. Tavoitteena voi olla tietyn ilmiön ymmärtäminen tai suuremman kokonaisuuden kuvaaminen.

Tärkeintä mittaamisessa on kuitenkin se, että niitä suoritetaan säännöllisin väliajoin. Mittausten avulla nähdään, miten kehittämistoimenpiteet ovat vaikuttaneet tuloksiin ja mihin työhyvinvointi on kehittymässä. (Ojala & Ahonen 2003, 162–163.) Lisäksi niiden avulla yritykset saavat kallisarvoista tietoa myös työoloista, työntekijöistä ja ilmapiiristä (Virolainen 2012, 111).

3.7.1 Sairauspoissaolot

On kiisteltyä, voidaanko sairauspoissaoloja pitää työhyvinvoinnin mittarina. Kuitenkin useissa kirjallisuuslähteissä ne on luettu näihin mittareihin. Seuri ja Suominen (2010, 179) pitävätkin varmana, että sairauspoissaolot kertovat niin yksilö- kuin yhteisötasollakin, mikäli työhyvinvoinnissa on jotakin korjattavaa. Mittarina sairauspoissaolot ovat yksiselitteinen ja määrällinen (Ojala & Ahonen 2003, 162).

Käytettäessä sairauspoissaoloja mittarina, mitattaville arvoille voidaan asettaa erilaisia hälytysrajoja. Tällaisia hälytysrajoja voisivat olla esimerkiksi toistuvat lääkärikäynnit vaihtelevin syin, pitkät yhtäjaksoiset poissaolot tai vastaavasti yli 30 vuorokauden kumulatiivinen poissaolo vuoden aikana, toistuvat lyhyet yhdestä kolmeen päivään poissaolot puolen vuoden aikana, masennusdiagnoosit, toistuvat viikonloppupoissaolot kolmen kuukauden sisällä tai työterveyshuollolta tulevat havainnot ja arviot. (Virolainen 2012, 117; Seuri & Suominen 2010, 248.)

Hälytysrajojen ylittyessä tulisi työterveyden määrittellä onko tarvetta kutsua työntekijä tarkastukseen. Kuitenkaan työntekijät, jotka ovat olleet leikkauksessa tai yksittäisessä tapaturmassa eivät välttämättä tarvitse tarkastusta. Tarkastuksien tavoitteena on muuttaa työterveyshuollon rooli ennakoivaksi ja työntekijän työkykyä tukevaksi. (Seuri & Suominen 2010, 249–252.) Ennakoivalla työterveyshuollolla on merkittävä vaikutus työurien pidentämisessä ja sairauspoissaolojen vähenemisessä. Keskeistä on huolehtia, että työterveys, työntekijät ja yritykset tekevät yhteistyötä ja miettivät yhdessä vaihtoehtoja ja ratkaisuja tilanteisiin, jotka sitä vaativat. (Schugk.) Esimerkiksi joustavat työntönteon muodot voivat olla ratkaisu tilanteessa, jossa työntekijän työkyky on alentunut tai työntekijä on palaamassa sairauden jälkeen töihin.

3.7.2 Kyselyt

Sairauspoissaoloja kokonaisvaltaisempia työhyvinvoinnin arviointimittareita ovat erilaiset henkilöstökyselyt. Niillä pyritään selvittämään henkilöstön tuntemuksia ja ajatuksia sekä ymmärtämään syitä ongelmien takana. Selvitettäviä asioita voivat olla esimerkiksi työn kuormittavuustekijät, kehittämistarpeet tai työtyytyväisyys. (Ojala & Ahonen 2003, 163–164.) Työntekijät pystyvät kyselyjen avulla myös saamaan äänensä kuuluviin ja vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa, mikäli epäkohtia ei uskalleta tai haluta tuoda julki omalla nimellä.

Monissa yrityksissä toteutetaan vuosittain organisaatioilmapiirikysely, jossa työntekijät vastaavat kyselyyn valitsemalla eri teemoihin liittyvistä kysymyksistä parhaiten heidän tilanteitaan kuvaavat vastaukset (Virolainen 2012, 111–115). Kyselyn koostuessa avoimista kysymyksistä vastaa työntekijä omin sanoin kysymykseen. Oleellista näiden kyselyjen kannalta on se, että kyselyt suoritetaan anonyymisti, niin ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Lisäksi tieto tulee kerätä koko organisaatiosta samalla tavalla, jotta vastauksia voidaan pitää luotettavina. (Scott 2017, 28; Virolainen 2012, 118.)

Merkityksellistä on myös, että vastauksia käydään läpi niin työryhmän kesken kuin koko henkilöstönkin kesken. Lisäksi nousseisiin epäkohtiin tulee puuttua ja niihin tulisi keksiä ratkaisuja yhteisvoimin. Tuloksia olisi myös hyvä verrata edeltäviin vuosiin, jotta työhyvinvoinnin kehityssuunta havaitaan. (Scott 2017, 28; Virolainen 2012, 118.) Muita mittareita työhyvinvoinnin tilan selvityksessä ovat erilaiset fyysisen kunnon mittaukset, työturvallisuustarkastukset ja työkuormituskartoitukset (Virolainen 2012, 111).

4 Henkilöstöjohtaminen

4.1 Henkilöstövoimavarojen johtaminen

Yrityksen investoidessa koneisiin sen varallisuus kasvaa ja lisäys voidaan nähdä kirjanpidossa tasearvon lisääntymisenä. Vastaavasti henkilöstöön panostaminen kirjataan kuluksi (Ojala & Ahonen 2003, 60). Useimmiten yrityksen kirjanpidollinen arvo kuitenkin poikkeaa yrityksen markkina-arvosta, sillä yrityksellä on esimerkiksi henkilöstöön sidottua aineetonta pääomaa. Henkilöstö ja sen osaaminen tulisikin nähdä voimavarana ja

yrittäjien tuottavimpana pääomana eikä pelkästään kulueränä. (Juuti ym. 2014, 246; Cooper & Burke 2006, 3; Ojala & Ahonen 2003, 60.)

Nykyäänä henkilöstöjohtamisessa tulisikin keskittyä etenkin henkilöstön osaamisen johtamiseen, sillä se on yrityksen tärkein voimavara ja kilpailuetu. Kilpailevat yritykset voivat jäljittää yrityksen käyttämän strategian, mutta henkilöstöä ja heidän osaamistaan on haastavaa kopioida. (Cooper & Burke 2006, 3.) Viitala painottaa, että keskeisessä roolissa henkilöstövoimavarojen johtamisessa ovat esimiehet. Esimiehet ovat mukana työtehtävien määrittämisessä, ryhmien muodostamisessa, suorituksen arvioinnissa, palkittamisessa, työhyvinvoinnista huolehtimisesta sekä osallistamisesta. Suuntaviivat voivat tulla ylimmältä johdolta ja konsultointi henkilöstöammattilaisilta, mutta käytännön työ kuuluu esimiehille. (Viitala 2013, 266–267.) Seuraavaksi käsitellään etäjohtamista erityisesti esimiestyön näkökulmasta.

4.2 Etäjohtaminen

Suurin osa johtajista ja esimiehistä näkee etätyötä tekevien työntekijöiden johtamisen haastavampana kuin lähijohtamisen. Näihin näkemyksiin voi vaikuttaa se, että uudenlaiset työnteon muodot vaativat uudenlaista johtamista eikä perinteisten oppien korvaaminen ole niin mutkatonta. Suurimmiksi haasteiksi nousevat luottamuksen rakentaminen ja yhteisöllisyys, sillä työntekijät ovat erillään toisistaan ja työnantajastaan. (Vilkman 2016a.) Etäjohtamistaidot nähdään kuitenkin esimiesten tulevaisuuden kompetenssina (Vilkman 2016b).

Vilkmanin mukaan etätyöntekijöiden johtamisessa keskeiseen asemaan nousevat teknologia, kommunikointitaidot ja luottamus. Esimiehen tulisi myös pystyä välittämään luottamuksen ja arvostuksen tunteita alaisilleen sekä olla osallistava ja huomioon ottava. Hyviä kommunikointitaitoja tarvitaan, kun esimiehen ja työntekijän välinen viestintä on virtuaalista. Oman haasteensa luo myös se, että esimiehen pitäisi pystyä viestimään, että hän on läsnä ja tavoitettavissa. (Stranius 2013; Vilkman 2016a.)

4.2.1 Esimiestyö

Etäjohtaminen poikkeaa perinteisestä johtamisesta. Esimiehen tulee olla selkeä ja johdonmukainen johtaessaan virtuaalisesti. Tällöin myös painopisteen tulee siirtyä asioiden johtamisesta ihmisten johtamiseen. Kun työntekijät työskentelevät itsenäisesti

muualla kuin työpaikalla, tulee heidän itse ottaa enemmän vastuuta siitä, että työt tulevat tehtyä. (Vilkman 2016a.) Tämä vaatii esimieheltä luottamusta, sillä perinteinen seuranta ei ole enää mahdollista (Stranius 2013). Apunaan esimies voi käyttää selkeää työnjakoa ja tavoitteiden asettamista. Kun tavoitteet on työntekijän kanssa asetettu suoritettavaksi sovitussa ajassa, siirtyy vastuu työntekijälle. Näin ollen esimies voi siirtyä työajan mittaamisesta suoritusten mittaamiseen. (Vilkman 2016b.) Säännöllinen palautteenanto on myös etätöiden johtamisessa yksi menestyksen avaimista (Vilkman 2016a).

Työntekijän ottaessa enemmän vastuuta voi kääntöpuoleksi muodostua työmäärän liiallinen kasvu ja stressi. Tässä esimiehen apuvälineenä on avoin keskustelu. On tärkeää päästä tutustumaan työntekijöihin myös yksilöinä ja ymmärtämään, kuinka työntekijät näkevät työtehtävät, työn vaatimukset ja tavoitteet. (Vilkman 2016b.) Esimiehellä tulee myös olla tietynlaista herkkyyttä havaita alaistensa jaksaminen, ja kohtaako tehtävä sekä osaaminen toisensa (Etäjohtaminen haltuun nyt 2015). Esimies voi vaikuttaa johdettavan stressiin ja jaksamiseen myös olemalla läsnä ja tukemalla työntekijää. Usein stressaantunut henkilö voi tuntea, että tilanne on ylitse-pääsemätön, jos hän kokee olevansa yksin tilanteensa kanssa. Kuitenkin esimiehen osoittaessa tukensa, voi työntekijä tuntea stressin olevan taas hallinnassa. (Thompson 2013, 216–217.)

4.2.2 Tiimityö

Kuten aiemmin työhyvinvoinnin portaattien mallissa kappaleessa 3.1.3 todettiin, ihminen kaipaa yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tämä on huomioitavaa varsinkin etätöistä puhuttaessa, sillä etänä työskentelevät voivat kokea olevansa yksin tehtäviensä kanssa (Andriessen & Vartiainen 2006, 247). Esimiehen täytyisikin saada jaettu visio kirkastettua kaikkien ryhmän jäsenten mieleen ja motivoida heitä kohti yhteisiä tavoitteita. Kun tavoitteet nähdään yhteisinä, lisääntyy myös tiimin yhteisöllisyys ja sosiaalinen kanssakäyminen ryhmän kesken. (Vilkman 2016a.) Yhteisen vision luonnissa avainasemassa ovat esimiehen kommunikointitaidot (Thompson 2013, 147).

Tiimin jäsenillä on tärkeää olla selkeästi tiedossa, mitä kukin tekee ja miten tehtävät on jaettu, jotta roolijako on kaikille selvä. Tämän lisäksi esimiehen tulisi avata koko tiimille, mitä jokaiselta odotetaan, jotta tavoitteet saavutetaan. Haastavilla, mutta realistisilla tavoitteilla on suora positiivinen vaikutus yksilön suoriutumiseen, ja sillä voidaan parantaa myös työtehota. (Andriessen & Vartiainen 2006, 241.) Tämän lisäksi on hyvä asettaa yksilötavoitteiden rinnalle tiimin yhteinen tavoite. Näin voidaan vahvistaa jäsenten välistä

yhteyttä. (Vilkman 2016a; Thompson 2013, 145; Cooper & Burke, 178.) Yhteistyötä voidaan myös pyrkiä lisäämään sopimalla työnkierrosta, eli työtehtävien vaihdosta sekä pitämällä säännöllisesti tiimipalavereja. Palaverit voivat olla asiapainotteisia, mutta yhteisöllisyyden ja sosiaalisten suhteiden edistämisen kannalta olisi hyvä varata aikaa myös vapaalle keskustelulle. (Ojala & Ahonen 2003, 144.)

Edellä mainittujen lisäksi tiimin yhteisöllisyyteen vaikuttaa vahvasti se, kohdellaanko kaikkia tasapuolisesti ja onko kaikilla yhtäläiset oikeudet. Mikäli jollakulla on erilaiset oikeudet, vaikuttaa se väijäämättä yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Erilainen kohtelu aiheuttaa useimmiten katkeruutta ja jännitteitä ryhmän jäsenten välille. Onkin huomioitavaa, että tiimin johtaminen on myös hyvin pitkälti tiimin jäsenten välisten suhteiden johtamista eikä pelkästään ihmisten johtamista. (Thompson 2013, 147–148.)

5 Tutkimuksen toteutus

5.1 Tutkimusmenetelmä ja kohderyhmä

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, sillä tutkimuksessa haluttiin selvittää ja ymmärtää työntekijöiden ajatuksia sekä tuntemuksia etätyöstä ja sen vaikutuksista. Lisäksi ilmiöstä haluttiin syvälinen ja hyvä kuvaus selvittämällä, mistä se koostuu sekä mitkä ovat eri tekijöiden väliset vaikutussuhteet. Tällaisiin asioihin voidaan pyrkiä saamaan vastauksia nimenomaan kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. (Kananen 2014a, 17.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään saamaan mahdollisimman paljon irti yhdestä havaintoyksiköstä eli tapauksen käsittely on syvyysuuntaista ja perusteellista. Kuten aiemmin kappaleessa 1.3 jo mainittiin, kvalitatiivisen tutkimuksen tutkimustuloksia ei voida yleistää, vaan tulokset pätevät vain kohderyhmän osalta. (Kananen 2014a, 19.) Tutkimus toteutettiin verkkokyselynä Metropolian sähköistä e-lomakepohjaa hyödyntäen. Kyselyn kohderyhmänä oli Farentan hallinnollinen henkilöstö ja asiantuntijat. Näin ollen tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Farentalaisten tuntemuksia ja kokemuksia etätyöstä ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulisikin valita tutkittaviksi eli informanteiksi juuri ne, jotka tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon (Kananen 2014a, 97). Siksi kohderyhmää oli rajattu niin, että osallistuakseen kyselyyn tuli henkilön tehdä jossain määrin etätyötä.

5.2 Kysely

Kyselylomakkeen linkki välitettiin yhdessä saatekirjeen kanssa sähköpostitse 55:lle Farentan työntekijälle 30. marraskuuta 2017. Kyselylomake ja saatekirje löytyvät opinnäytetyön liitteistä kokonaisuudessaan. Vastausaikaa varattiin noin viikko 8. joulukuuta 2017 saakka. Viimeinen vastauspäivämäärä oli ilmoitettu saatekirjeessä. Oletuksena oli, että viikon aikana työntekijät ehtivät lukea sähköpostinsa ja vastata kyselyyn ajan kanssa. Lisäksi viikon mittaisella vastausajalla pyrittiin saavuttamaan mahdollisimman suuri vastausprosentti.

Tutkimuskyselyn saatekirjeessä mainittiin, että kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eikä yksittäistä henkilöä voida tunnistaa. Lisäksi saatteessa painotettiin jokaisen vastauksen olevan erittäin tärkeä työn onnistumisen kannalta. Myös arvioitu vastauksiin menevä aika oli mainittu, jotta vastaajat saivat kuvan tutkimuksen laajuudesta. Näiden keinojen avulla pyrittiin kasvattamaan vastaajien suhteellista osuutta, sillä usein verkkokyselyissä vastausprosentti voi jäädä kovin alhaiseksi (Kananen 2014b, 199). Lisäksi sähköpostilla tulleet kutsut yleensä unohtuvat, jos kyselyyn ei vastata heti (Kananen 2014b, 167). Tämän vuoksi 8.12.2017 kohderyhmälle lähetettiin muistutus tutkimuksesta, jossa mainittiin, että vastausaikaa on vielä kyseisen päivän verran. Tällä pyrittiin nostamaan vastausprosenttia vielä muutamalla prosenttiyksiköllä.

Kysely muodostettiin etätöön, työhyvinvoinnin ja henkilöstöjohtamisen teorioiden pohjalta, sillä oikeiden kysymysten esittäminen kvalitatiivisessa tutkimuksessa vaatii aina ilmiön tuntemisen (Kananen 2014a, 16). Lomake luotiin Metropolian e-lomakepohjaa hyödyntämällä, sillä sen nähtiin palvelevan hyvin tätä tarkoitusta. Kyseinen lomakepohja tuottaa itse aineiston, jossa jokainen vastaaja on saanut oman juoksevan identifiointinumeron. Aineistosta vastaukset voidaan siirtää myöhempää analysointia varten esimerkiksi Microsoft Officen Excel-ohjelmaan.

Kysymykset pyrittiin muotoilemaan siten, että niiden tulkinta olisi mahdollisimman yksiselitteistä, jotta väärinymmärryksiä ei syntyisi. Mikäli kysymykset ymmärretään väärin, voivat tuloksetkin vääristyä. Kyselyn taustakysymykset olivat pääosin strukturoituja eli vastausvaihtoehdoilla varustettuja. (Kananen 2014b, 88.) Muut osat kyselystä koostuivat kokonaan avoimista kysymyksistä. Avoimiin kysymyksiin vastaajat pystyvät vastaamaan

omin sanoin ilman rajoitteita. Avoimilla kysymyksillä saadaan myös enemmän ja laajemmin tietoa sekä ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä kuin suljetuilla kysymyksillä (Kananen 2014b, 92). Lisäksi kysymykset pyrittiin muotoilemaan mahdollisimman neutraaliin muotoon, ettei kysymys jo itsessään johdattelisi vastaajaa suuntaan tai toiseen. Lomake oli ohjelmoitu niin, että kaikkiin kysymyksiin vastaaminen oli pakollista.

6 Tutkimustulokset

6.1 Vastausprosentti

Vaikka kutsu kyselyyn lähetettiin 55 työntekijälle, on kuitenkin mahdollista, että näistä kaikki eivät voineet osallistua kyselyyn. Tähän voi olla syynä kohderyhmän rajaus, jonka mukaan työntekijän tuli tehdä jossain määrin etätöitä. Nämä 55 henkilöä olivat kaikki Espoon tai Kuopion toimiston työntekijöitä, mutta heidän etätönteosta ei ollut varmuutta ennen kyselyä. Tällä siis saattoi olla vaikutusta vastausprosenttiin.

Suurin osa vastauksista, 17 kappaletta, saatiin ensimmäisen päivän aikana. Verkkokyselyille onkin tyypillistä, että suurin osa vastaajista vastaa kyselyyn heti kutsun saapuessa (Kananen 2014b, 167). Viimeiseen päivän aamuun mennessä vastauksia oli yhteensä 24 kappaletta, jonka jälkeen kohderyhmälle lähetettiin vielä muistutusviesti. Muistutus kasvatti vastaajamääriä vielä neljän kappaleen verran. Kaiken kaikkiaan vastauksia kyselyyn saatiin 28 kappaletta. Näin ollen vastausprosentiksi muodostui 50,9.

Verkkokyselyiden ongelmana on useimmiten vastaajamäärien jääminen alhaiseksi. Kohdennetuilla sähköposteilla ja ennakoilmoituksilla voidaan saavuttaa 10 prosentin vastausmäärä ja hyvin kohdennetuissa verkkokyselyissä voi prosenttiosuus nousta 30 prosenttiin. (Kananen 2014b, 167.) Näin ollen vastausprosenttia tässä tutkimuksessa voidaan pitää hyvänä.

6.2 Vastausten käsittely

Kvalitatiivisen tutkimuksen vastausten analysointi vaatii yleensä havaintoaineiston tiivistämisen esimerkiksi segmentoinnin, koodauksen tai teemoittamisen avulla. Tämä onkin usein järkevää aineiston ollessa laaja. Kuitenkin pienten aineistojen kohdalla on riittävä,

että aineistoa luetaan ja sen pohjalta tehdään muistiinpanoja. (Kananen 2014b, 106–110.)

Vastausten analysoinnissa käytettiin työkaluna Microsoft Officen Excel -ohjelmaa. Vastaukset voitiin siirtää suoraan Metropolian e-lomakeohjelman koostamasta aineistosta Exceliin. Excelissä vastauksista luotiin taulukko, joka mahdollisti vastausten lajittelun esimerkiksi taustakysymysten mukaan. Avoimien vastausten ollessa pitkiä ja laajoja, käsiteltiin niitä Microsoft Officen Word -tekstinkäsittelyohjelmalla. Wordissa vastauksista poimittiin värikoodien avulla yhteneväisyyksiä koodauksen tapaan, jolloin vastausten analysointi oli helpompaa.

6.2.1 Taustakysymykset

Kyselylomake koostui neljästä osa-alueesta. Ensimmäisessä osassa pyrittiin keräämään vastaajista taustatietoja. Tällaisia tietoja olivat työmatkan pituus, talouden koko, yleisesti ajatukset etätyöstä, kuinka paljon etätyötä vastaaja tekee sekä kuinka kauan vastaaja on toiminut nykyisessä työtehtävässään. Taustakysymykset sisällytettiin kyselyyn, sillä tällaisilla seikoilla ajateltiin olevan vaikutusta vastauksiin. Esimerkiksi vasta-aloittanut työntekijä kokee tuen tarpeen erilaiseksi kuin työntekijä, jolla on jo useamman vuoden kokemus nykyisestä työtehtävästään. Taustakysymyksiksi pyrittiin valitsemaan sellaisia kysymyksiä, joiden vastaukset voisivat toimia muita vastauksia selittävinä johtopäätöksiä tehdessä. Taustatiedot kertovatkin yleisesti tosiasioita vastaajista, joiden perusteella voidaan pyrkiä ymmärtämään esimerkiksi eroja tai yhteneväisyyksiä suhtautumisten välillä. (Kananen 2014b, 89.)

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin työmatkan ajallista pituutta. Tämä kysymys oli valikoitu lomakkeelle mukaan siksi, että haluttiin selvittää, onko työmatkan pituudella merkitystä, kun selvitetään etätyön vaikutuksia esimerkiksi arkielämän helpottumisessa tai työn kuormittavuudessa. Kysymyksessä oli neljä vastausvaihtoehtoa ja vastaukset jakautuivat seuraavasti:

Taulukko 1. Työmatkan pituus ajallisesti.

Alle 15 minuuttia	4 kpl
15 – 30 minuuttia	8 kpl
30 minuuttia – 1 tunti	12 kpl
Yli tunti	4 kpl

Toisena kysymyksenä kysyttiin talouden kokoa. Tällä kysymyksellä haluttiin selvittää muun muassa sitä, vaikuttaako talouden koko siihen, saadaanko etäpäivälle suunnitellut työtehtävät tehtyä tai onko etätyöllä merkittävämpi vaikutus suuremman talouden arkeen. Kysymyksessä oli neljä vastausvaihtoehtoa ja vastaukset jakautuivat seuraavan taulukon mukaisesti:

Taulukko 2. Henkilöiden määrä taloudessa.

1 henkilö	4 kpl
2 henkilöä	10 kpl
3 henkilöä	6 kpl
4 henkilöä tai enemmän	8 kpl

Kolmas kysymys koski etätyön teon määrää. Tällä kysymyksellä pyrittiin kartoittamaan, kuinka etätyönteon määrä vaihteli vastaajien keskuudessa. Lisäksi haluttiin selvittää eroavatko kokemukset esimerkiksi kokoaikaisesti ja satunnaisesti etätyötä tekevien välillä. Vastausvaihtoehtoja oli neljä ja taulukossa 3 on kuvattu vastausten jakautuminen.

Taulukko 3. Etätyön teon osuus työnteosta.

Kokoaikaisesti	2 kpl
Säännöllisesti joka viikko	13 kpl
Säännöllisesti joka kuukausi	5 kpl
Silloin tällöin	8 kpl

Neljännellä kysymyksellä haluttiin selvittää, kuinka kauan työntekijä on toiminut nykyisessä työtehtävässään. Lisäksi haluttiin tutkia, onko nykyisen työtehtävän pituudella vaikutusta siihen, kuinka etätyö nähdään. Vastaukset vaihtelivat neljästä kuukaudesta kymmeneen vuoteen. Vastaajista kymmenen oli toiminut tämänhetkisessä työtehtävässään

alle vuoden tai vuoden. Kahdeksan henkilöä oli toiminut yhdestä viiteen vuotta ja kymmenen kappaletta kuudesta kymmeneen vuotta.

Viidennessä kysymyksessä kysyttiin mielipidettä etätyöstä ja sitä tehtiinkö etätyötä työntekijän haluamassa määrin. Tällä pyrittiin nimenomaan selvittämään henkilöstön tunteuksia ja ajatuksia. Etätyö herätti kyselyn vastaajissa monenlaisia ajatuksia. Kuitenkin kaikki näkivät etätyön positiivisessa valossa. Keskeisimpänä esiin nousivat ajatukset, että etätyö mahdollistaa tehokkaamman työskentelyn, helpottaa arjen ja työn yhdistämisessä sekä mahdollistaa paremman keskittymisen työtehtäviin. Tässä esimerkkinä muutama poiminta:

”Etätyö on loistava mahdollisuus! Pysin olemaan paikalla toimistolla suurimman osan päivistä. Mutta avokonttorin hälinä aiheuttaa välillä tilanteita, että haluan jäädä kotiin ja keskittyä rauhassa johonkin ajatustyötä vaativaan tehtävään. Etätyö on tehokasta työskentelyä parhaimmillaan. Uskon olevani kaikista tehokkaimmillani, kun saan 2-3 päivää kuukaudesta tehdä kotikonttorilta. Saan tehdä etätyötä juuri sen verran kun toivonkin.”

”Etätyö on tärkeä osa työtäni. Asiakastapaamisten välissä on järkevää tehdä työtä etänä, jotta työaika voi käyttää tehokkaasti. Lisäksi joskus asioita on helpompi edistää kotona kuin toimistolla.”

”Etätyö tehostaa työntekoa, kotona pystyy eri tavalla keskittymään kuin avokonttorissa. Säännöllinen etätyö helpottaa muutenkin elämää ja antaa joustoa.”

Suurin osa kertoi tekevänsä etätyötä tarpeen mukaan ja haluamassaan määrin. Kuitenkin yhdeksän henkilöä mainitsi, että voisivat tehdä etätyötä enemmänkin:

”Erittäin hyödyllistä ja helpottaa arkea paljon, suurimman osan työtehtävistä voi hoitaa etänä, niin miksi ei hyödyntäisi sitä. Työtehtävien sallissa tekisin enemmänkin etänä.”

”Etätyö antaa minulle mahdollisuuden keskittyä työhöni ilman, että minua keskeytetään koko ajan. Tekisin mielelläni vielä enemmän etätyötä. Minun työtehtäväni ovat sellaiset, että hoituvat yhtä hyvin etänä ja toimistolla.”

6.2.2 Työvälineet ja käytänteet

Lomakkeen toinen osa koostui kysymyksistä, joilla pyrittiin selvittämään millaisia työvälineitä ja käytänteitä työntekijöillä on etätyössä. Valituilla kysymyksillä haluttiin kartoittaa työntekijöiden ergonomiaa etätyössä sekä saada kuva siitä onko etätyöllä vaikutusta työtehtävien suorittamiseen. Lisäksi haluttiin tutkia, pidetäänkö taukoja etätyössä samalla tavalla kuin varsinaisella työntekopaikalla.

Kuudennessa kysymyksessä pyrittiin selvittämään, minkälaiset välineet työntekijöillä on etätöitä tehdessä ja poikkeavatko välineet varsinaisella työpaikalla oleviin välineisiin. Yhdeksällä vastaajalla oli yhteneväiset välineet niin etätöissä kuin työpaikalla. Suurimmalla osalla kuitenkin välineet erosivat toisistaan. Useimmalla on etätöissä käytössä ai-noastaan kannettavan tietokoneen näyttö, kun taas työpaikalla työntekijöillä on kaksi erilistä näyttöä, hiiri ja näppäimistö.

Seitsemännessä kysymyksessä kysyttiin työpisteestä ja työasennosta etätöissä. Kysymyksellä pyrittiin siis kartoittamaan työntekijän ergonomiaa etätöissä. Osa vastasi kysymykseen kertomalla ergonomian olevan huonompi kotona, perusteluja liiemmin antamatta. Noin neljännes vastaajista työskenteli ruokapöydän ääressä ja osa heistä kertoi ergonomian olevan huono. Puolella vastaajista oli etätöissä käytössään toimistokalusteet.

Kysymyksen asettelun huomattiin olevan hieman puutteellinen, sillä kysymyksen tavoitteena oli nimenomaan kartoittaa työntekijöiden työpisteitä ja työasentoja. Asianmukaisempi kysymyksen asettelu olisi ollut esimerkiksi ”Kuvaile työpistettäsi ja työasentoasi etätöissä.” Toisaalta kysymys olisi voitu myös asettaa niin, että hyvää ergonomista työasentoa olisi ensin kuvailtu esimerkiksi havainnollistavan kuvan avulla. Tämän jälkeen olisi kysytty, onko asento ja kalusteet vastaavia vai poikkeavatko ne ja miten poikkeavat. Osassa vastauksissa perustelut olivat kuitenkin kerrottu ja niistä ilmeni, että kalusteissa oli parantamisen varaa:

”Minulla on toimistopöytä ja toimistotuoli. Tosin ne eivät ole säädettäviä, joten ergonomiassa olisi parantamisen varaa.”

Vastaavasti osa koki etätöissä olevat kalusteet jopa työpaikan kalusteita paremmiksi:

”Pöytä on pienempi kuin toimistolla, mutta tuoli ehdottomasti parempi. Työskentelyasento on hyvä.”

Kysymyksellä kahdeksan pyrittiin kartoittamaan, saadaanko etätöissä tehtyä suunnitellut työt ja mitkä seikat vaikuttavat tähän. Kaikki vastaajista sanoivat, että saavat etätöissä tehtyä suunnitellut työt ja suurin osa oli sitä mieltä, että työtehtävät saadaan tehtyä jopa tehokkaammin ja paremmin. Moni vastaaja kertoikin saavansa tehtyä jopa suunniteltua enemmän. Vastauksissa esille nousseet syyt liittyivät hyvin pitkälti siihen, että keskittyminen on helpompaa etätöissä:

"Saan yleensä etäpäivänä tehtyä enemmän. - - Yleensäkin ympärillä liikkuvat ja puhuvat ihmiset (vaikkakin tekevät omia töitään) keskeyttävät omat ajatukset tuon tuostakin. Kotona on huomattavasti helpompaa keskittyä."

"Saan tehtyä ja mahdollisesti enemmänkin, koska työskentely on täysipainoisempaa ilman häiriöitä."

Yhdeksännessä kysymyksessä kysyttiin, miten työntekoa tauotetaan etätyössä ja poikkeavatko tauot työpaikalla pidetyistä tauoista. Kysymyksen avulla haluttiin selvittää, pitävätkö työntekijät taukoja ja osataanko työntekoa tauottaa riittävästi myös etätyössä. Vastaajista 11 oli sitä mieltä, että tauot eivät poikkea mitenkään työpaikalla pidetyistä tauoista. Osa taas kertoi haluavansa tehdä työt tauoitta putkeen, jotta he voivat lopettaa työpäivän hieman aikaisemmin. Vastaajista yhdeksän totesi taukojen jäävän usein kokonaan pitämättä. Osa myös kertoi syövänsä lounaan töiden lomassa tietokoneen ääressä. Syinä tähän mainittiin muun muassa työhön uppoutuminen sekä työmäärän aiheuttama kiire:

"Välillä jää tauot pitämättä. -- Monesti aika on humahtanut pitkälle iltapäivään ennen kuin on syönyt"

"Taukoja ei tule juuri pidettyä, koska töitä on niin paljon. Työpaikalla pidän useimmiten lounastauon. Kotona syön koneen ääressä."

Vastaajista kahdeksan kertoi taukojen olevan usein lyhytkestoisempia etätyössä, kun sosiaalinen kanssakäyminen jää pois esimerkiksi lounastauoilta. Vastauksista kävi myös ilmi, että etätyössä haluttiin pitää mieluummin useampia lyhytkestoisempia taukoja pitkien sijaan. Lisäksi etätyö mahdollisti joustavamman työpäivän rytmittämisen:

"Pidän lounastauon niin kuin työpaikallakin. Kahvia juon työn lomassa, en erikseen pidä kahvitaukoa. Toisinaan saatan käydä kesken päivän esim. lenkillä, kun on valoisaa ja pidennän päivää sitten loppupäästä. Etenkin pimeänä vuodenaikana se tuo paljon energiaa arkeen."

6.2.3 Etätyö ja työhyvinvointi

Lomakkeen kolmannessa osassa käsiteltiin kysymyksiä, joiden avulla pyrittiin kartoittamaan etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin työntekijöiden kokemusten ja ajatusten perusteella. Kysymysten avulla pyrittiin erottelamaan positiivisia ja negatiivisia tekijöitä.

Kymmenennellä kysymyksellä pyrittiin kartoittamaan, mitä seikkoja työntekijät pitävät heidän työhyvinvointiaan parantavina etätyössä. Tällaisia seikkoja olivat:

- joustava työaika
- työympäristö
- työrauha
- työmatkoista ja laittautumisesta säästyvä aika
- ei stressiä työmatkoista
- työn ja arjen yhteensovittaminen
- voi itse vaikuttaa työympäristöönsä ja työntekopaikkaan

Lisäksi muutama vastaajista koki voivansa toteuttaa esimerkiksi taukojumppaa paremmin kotona kuin työpaikalla:

”Kotona tulee tehtyä fyssarin ohjaamaa taukojumppaa muutaman kerran päivässä.”

11. kysymyksellä haluttiin tutkia, mitä seikkoja työntekijät pitävät heidän työhyvinvointiaan heikentävinä etätyössä. Tällaisia seikkoja olivat:

- työvälineet
- ergonomia
- vuorovaikutuksen puute

Vastaajista viisi ei kokenut tai ollut huomannut mitään negatiivisia vaikutuksia.

12. kysymyksessä kysyttiin etätyön vaikutuksia arkielämään. Tällä kysymyksellä haluttiin siis selvittää, onko etätyöllä vaikutuksia työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamiseen. 28 vastaajasta 24 koki etätyöllä olevan vaikutusta arkielämän sujumiseen. Osalle vaikutus oli todella merkittävä:

”En pystyisi kulkemaan joka päivä työpaikalle lastenhoidollisista ja harrastuksiin liittyvistä syistä. Matka on niin pitkä.”

”Kyllä, etätyöskentelyllä on positiivinen vaikutus arkielämääni. Ollessani etänä pystyn esimerkiksi viemään ja tuomaan lasta hoidosta, tämä ei ole mahdollista toimistopäivinä koska päiväkotia ei ole auki niin aikaisin/myöhään että voisin sitä tehdä. Toimistopäivinä en myöskään ehdi harrastaa mitään/viedä lapsia harrastuksiin saatikka sitten tehdä ruokaa perheelle tai käydä ruokaostoksilla.”

”On todella paljon. Kahden päiväkotikäisen lapsen vanhempana en voisi olla Farentalla töissä Espooseen muuton jälkeen, jos etätyömahdollisuutta ei olisi. Työmatkassa vaikeinta on matkan keston arvaamattomuus ruuhkista riippuen.”

Kysymyksessä 13 selvitettiin, koetaanko etätyön vaikuttavan työn kuormittavuuteen. Eli pyrittiin kartoittamaan, kokevatko työntekijät kuormituksen eri tavalla riippuen siitä tekevätkö he työnsä etänä vai varsinaisella työntekopaikalla. Haluttiin siis vastaus, lisääkö tai vähentääkö etätyö työn kuormittavuutta. Vastauksia käsiteltäessä huomattiin, että suurimmassa osassa vastauksia ei ollut minkäänlaisia perusteluja.

Vastaajista kahdeksan ei kokenut etätyön vaikuttavan lainkaan työn kuormittavuuteen. Muutama vastaajista kertoi, että päivät saattavat venyä etätyössä pidemmiksi työn ja vapaa-ajan rajan muuttuessa häilyväksi. Kuitenkaan he eivät kokeneet tämän lisäävän kuormitusta. Osa vastaajista kertoi etätyön mahdollistavan paremman keskittymisen työtehtäviin sekä parantavan siten heidän työnsä tehokkuutta. Vastaajien mukaan parempi keskittyminen auttoi myös työkuorman purkamisessa ja työn kuormittavuuden vähentämisessä. Lisäksi vastaajat kokivat etätyön mahdollistavan sen, että he pystyvät paremmin vaikuttamaan omaan työhönsä ja aikatauluihinsa. Osa koki myös matkojen poisjäännin vaikuttavan positiivisesti työn kuormittavuuteen.

14. kysymyksellä pyrittiin kartoittamaan, saavatko työntekijät riittävästi tukea ja palautetta tehdessään töitä etänä. Vastauksia käsitellessä huomattiin, että kysymyksen asettelu oli hieman puutteellinen, ja osa käsitti kysymyksen eri tavalla kuin se oli tarkoitettu. Kysymyksellä siis pyrittiin kartoittamaan, saadaanko palautetta esimieheltä tarpeeksi. Kysymyksen olisi voinut muotoilla esimerkiksi seuraavasti: Koetko saavasi esimieheltäsi samalla tavalla palautetta ja tukea etätyössä ja työpaikalla? Jos et, miten se poikkeaa? Vastaajista suurin osa koki saavansa riittävästi tukea ja palautetta. Perusteluja tuli hyvin vähän, johtuen varmastikin kysymyksen asettelusta.

6.2.4 Etätyö ja tiimityö

Lomakkeen neljäs osa koostui tiimityöhön ja yhteisöllisyyteen liittyvistä kysymyksistä. Tässä osiossa pyrittiin selvittämään miten etätyö vaikuttaa tiimityöhön.

Kysymyksellä 15 haluttiin tutkia, vaikuttaako etätyö tiimin sisäiseen toimintaan ja millaisia vaikutukset ovat. Vastaajista lähes puolet olivat sitä mieltä, ettei etätyöllä ole vaikutusta tiimin sisäiseen toimintaan. Osa koki, että etätyöllä on oikeastaan vaikutusta vain tiimin kommunikointitapoihin. Muutama vastaajista toi esille, että etätyön ollessa kokoaikaista olisi tähän kiinnitettävä erityistä huomiota. Kuitenkin etätyön ollessa vain osittaista, ei vaikutusta koettu suurena.

16. kysymyksellä selvitettiin koettua yhteisöllisyyttä etätyössä. Tällä kysymyksellä pyrittiin kartoittamaan, kokivatko vastaajat etätyön vaikuttavan yhteisöllisyyteen. Vastauksissa korostui, että vaikutukset ovat erilaiset, riippuen siitä tehdäänkö etätyötä koko-aikaisesti vai osa-aikaisesti. Etätyön ollessa satunnaista tai osa-aikaista, etäpäivät ja yksin olo koetaan positiivisena vaihteluna normaaliin työtapaan nähden. Lisäksi yhteisöllisyyden keskeisinä apuvälineinä etätyössä nähdään teknologian tarjoamat viestintävälineet. Vastauksissa kerrottiin, että yhteisöllisyyteen vaikuttavat johtamistavat ja työvälineet, eikä niinkään työntekijöiden fyysinen sijainti.

17. kysymyksellä haluttiin tarkentaa vielä, kuinka etätyö vaikuttaa sosiaaliseen kanssakäymiseen. Viiden vastaajan mielestä, etätyöllä ei ole vaikutusta kommunikoinnin määrään. Osa vastaajista koki, että vain kommunikointitapa muuttuu, ei niinkään sen määrä tai laatu. Toisaalta osa vastaajista koki, etteivät sähköiset viestintäkanavat korvaa täysin kasvokkain käytävää vuorovaikutusta. Lisäksi vastauksissa korostui keskustelujen painopisteiden muuttuminen etätyössä vapaa-ajan keskusteluista asiasisällöisempään muotoon. Tässä vielä muutamia poimintoja:

”Toimistolla ollessa tulee juteltua myös muiden tiimien jäsenten kanssa. Muutoin kommunikointi ei mielestäni eroa.”

”Kyllä. Kun olen työpaikalla, olen paljon sosiaalisempi ja tulee enemmän kyselyä ja oltua yhteydessä. Se on toki hyvä, mutta välillä tarvitsee keskittyä myös itse substanssiin.”

”Etätöissä ohimennen käytäviä työ/vapaa-ajan asioihin liittyviä keskusteluja ei tule käytyä. Etäpäivinä kanssakäyminen on työorientoituneempaa ja tehokkaampaa.”

6.2.5 Muita ajatuksia

Kyselylomakkeen lopussa oli avoin vastauskenttä, jonne haluttiin vastaajien kirjoittavan vapaasti kyselystä mieleen heränneitä ajatuksia. Kenttä oli ohjelmoitu niin, ettei siihen

ollut pakollista vastata. Moni vastaaja kuitenkin jakoi ajatuksiaan etätyöstä. Osa kertoi olevansa mielissään etätyömahdollisuudesta Farentalla ja mahdollisuuden toivottiin pysyvän myös jatkossa. Etätyö herätti paljon muitakin ajatuksia, joista muutamia seuraavana:

”Etätyön pitäisi perustua luottamukseen ja työntekijöille pitää antaa sekä vastuuta että vapautta. Niin kauan kuin työt sujuvat ongelmitta ja mikäli etätyö työn kannalta on mahdollista ja työntekijä halukas sitä hyödyntämään, on kaikkien etu, että se mahdollisuus työntekijälle suodaan.”

”Mielestäni mahdollisuus etätyöhön on tärkeä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Se kuinka paljon etätyötä kannattaa tehdä, riippuu henkilöstä, tiimistä ja työtehtävistä. Mikäli etätyötä tehdään paljon, on yhteydenpitoon esimiehen, etätyön tekijän sekä tiimin jäsenten välillä kiinnitettävä erityistä huomiota. Etätyö on parhaimmillaan loistava keino lisätä työn joustavuutta ja työ- ja arkielämän yhteensovittamista.”

”Etätyömahdollisuus on todella hieno asia, jota kannattaisi mielestäni harvita jokaisessa yksikössä jossa työtehtävät sen sallivat. Optimaalisessa tilanteessa luottamus asioiden hoitamiseen on yhteistä ja etäpäivien tuoma piristävä vaikutus näkyy myös työnjäljessä, arjessa jaksamisessa ja toimii myös kilpailuvalltina työnantajalle.”

7 Analyysi ja johtopäätökset

7.1 Työnteko etätyössä

Kyselyyn tulleita vastauksia analysoitaessa merkittävin esille nouseva huomio oli se, että vastaajat kokivat saavansa tehtyä töitä paremmin etätyössä. Perustelujen mukaan etätyössä työntekijöillä oli parempi työrauha ja näin ollen työntekoon voitiin keskittyä täysipainoisemmin kuin esimerkiksi avokonttorissa. Lisäksi työntekijät kokivat olevansa tehokkaampia etätyössä, kun energiaa ei kulunut työmatkoihin, matkoista huolehtimiseen ja töihin valmistumiseen. Vastauksia analysoitaessa huomattiin, että talouden koolla ei ollut vaikutusta näihin vastauksiin.

Yhtenä kyselyn teemana käsiteltiin työn tauottamista. Vastauksista kävi ilmi, että etätyössä taukoja pidettiin vähemmän kuin varsinaisella työntekopaikalla. Joidenkin perustelujen mukaan tauoilla ei nähty olevan suurta merkitystä. Etätyössä tauot nähtiin jopa tarpeettomina tai ne saatettiin kokonaan unohtaa työhön uppoutumisen vuoksi. Toisaalta

osa näki, että pitkät tauot voitiin korvata lyhytkestoisemmilla tauoilla esimerkiksi kotias-kareiden tai taukojumpan merkeissä. Nämä tauot nähtiin virkistävinä ja ne vaikuttivat positiivisesti jaksamiseen.

Kuten jo aiemmin kappaleessa 3.4 todettiin, näyttöpäätetyössä on tärkeää pitää taukoja työstä, jotta silmät saavat levätä ja istumatyölle saadaan vaihtelua. Pitkään paikallaan istuminen vetää ryhtiä kumaraan sekä jäykistää tuki- ja liikuntaelimestöä. Istuminen myös heikentää kudosten aineenvaihduntaa ja kokonaisverenkiertoa. (Muista ergonomia ja tauot myös etätyössä 2017.) Lisäksi taukojen puute hidastaa palautumista, kasvattaa tapaturmariskiä ja haittaa keskittymistä. Työn ollessa intensiivistä tulisi muutaman minuutin mittaisia taukoja pitää jopa tunnin välein. (Työn tauottaminen ja huokoistaminen.)

7.2 Etätyö ja ergonomia

Toisena teemana kyselyssä käsiteltiin työvälineitä ja ergonomiaa. Vastauksia analysoi-taessa kävi ilmi, että suurella osalla työntekijöistä oli ergonomiassa parantamisen varaa. Vastausten perusteella selvisikin, että useimmilla vastaajilla työvälineet ja kalusteet poik-kesivat työpaikalla olevista välineistä ja kalusteista.

Kuten vastauksia käsiteltäessä todettiin, olivat tähän aihealueeseen saadut vastaukset jossain määrin pintapuoleisia. Perustelut olivat vähäisiä, mutta niistä kävi kuitenkin ilmi, että työntekijöiden ergonomiassa oli puutteita. Osa vastaajista mainitsi, ettei kotona ole- vissa kalusteissa ollut säätömahdollisuutta. Mikäli kalusteita ei voida säätää työntekijöi- den mittoihin sopiviksi, on mahdollista, että esimerkiksi hartiat eivät pääse rentoutumaan ja tästä voi seurata voimakkaitakin kipu- ja jännitystiloja niska- ja hartiaseudulle. Näiden jännitystilojen ennaltaehkäisyssä voi myös auttaa erilaisten voimisteluharjoitteiden ja taukoliikkeiden teko. (Jännitysniska - oireet syyt ja hoito.)

7.3 Arjen sujuminen ja koettu kuormittavuus

Kyselyyn osallistuneiden mukaan etätyöllä on vaikutusta arjen sujumiseen. Vastausten perusteella etätyö vapautti aikaa unelle, harrastuksille, vapaa-ajan asioiden hoitamiselle ja perheen kanssa yhdessäololle. Edellä mainittujen asioiden koettiin lisäävän jaksamista, auttavan palautumisessa sekä helpottavan arjen sujumista.

Kerätyn aineistoin perusteella osa vastaajista koki vaikutuksen arkeen jopa niin merkittäväksi, että ilman etätyömahdollisuutta he eivät pystyisi työskentelemään nykyisellä työnantajallaan. Tuloksia analysoitaessa huomattiin, että vaikutus oli merkittävämpi niillä, joiden työmatka oli yli 30 minuuttia. Tällaisissa tilanteissa etätyöpäivien tuoma ajallinen hyöty on jo merkittävä. Etätyön vaikutus ei ollut suoraan verrannollinen talouden kokoon, mutta etätyön tuomat helpotukset arjen sujuvuuteen tunnistettiin useammin talouden koon ollessa suurempi. Vastauksista kävi siis ilmi, että kaikissa talouksissa, joissa henkilöitä oli kolme tai enemmän, etätyöllä koettiin olevan vaikutusta arjen sujuvuuteen. Yhden ja kahden hengen talouksissa vain osa koki sillä olevan vaikutusta.

Kuten vastauksia käsiteltäessä jo todettiin, jäivät työn kuormittavuutta koskevat vastaukset osittain pintapuoleisiksi. Vastauksia analysoitaessa kävi kuitenkin ilmi, että etätyö ei lisännyt kenenkään työn kuormittavuutta vaan vaikutukset olivat neutraaleja tai positiivisia. Kerätyn aineiston perusteella osa koki pystyvänsä vaikuttamaan paremmin omaan työhönsä ja aikatauluihinsa etätyössä, jolloin koettu kuormittavuus väheni. Näin ollen on myös mahdollista, että oman työn johtaminen mahdollistaa paremmin työntekijöiden arvostuksen tarpeen sekä itsensä toteuttamisen tarpeen täyttymisen.

Osassa vastauksia kävi myös ilmi, että joidenkin vastaajien osalta pelkkä työmatkojen poisjääminen vähensi kuormittavuutta. Vaikka osa vastaajista koki, että työn kuormittavuus on sama työntekopaikasta riippumatta, yritykselle on kuitenkin etu, jos edes osan työkuormaa voidaan etätyön avulla vähentää. Koetun työn kuormittavuuden ja työmatkan pituuden välillä ei nähty yhteyttä. Myöskään talouden koolla ei nähty olevan vaikutusta koettuun kuormittavuuteen.

7.4 Etätyön vaikutukset tiimityöhön

Teorian mukaan yksi työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttava tekijä oli yhteisöllisyyden puute. Tämä tulikin esiin kysyttäessä etätyön negatiivisista vaikutuksista työhyvinvointiin. Kuitenkin kysyttäessä etätyön vaikutuksista tiimin yhteisöllisyyteen ja sisäiseen toimintaan, kerätyn aineiston perusteella etätyön aiheuttamat muutokset liittyivät suurelta osin vain tiimin välisiin kommunikointikanaviin. Vastaajien mielestä tätä ei kuitenkaan nähty negatiivisena muutoksena, sillä sähköiset viestintäkanavat toimivat kommunikaation välineenä lähes yhtä hyvin kuin perinteinen kasvokkain kommunikointi. Vastauksista kävi myös ilmi, ettei osan mielestä etätyöllä ollut lainkaan negatiivisia vaikutuksia tiimin sisä-

seen toimintaan. Sen sijaan he kokivatkin, että rauhallinen työympäristö ja yksin työskentely toimivat piristävinä tekijöinä. Osa jopa painotti, että etätyössä ei tarvita yhteisöllisyyttä.

Merkittävää vastausten analysoinnissa oli nimenomaan se, että lähes kaikki vastaajat tekivät etätöitä vain osa-aikaisesti. Näin ollen nämä henkilöt ovat säännöllisesti tekemisissä tiiminsä kanssa myös kasvokkain. Kun etätö on osa-aikaista, negatiiviset vaikutukset eivät välttämättä näyttäyty niin voimakkaasti. Esimerkiksi eräs vastaajista painotti vastauksessaan sitä, että yhteisöllisyyteen tulisi kiinnittää erityistä huomiota etätöyön ollessa koko-aikaista. Näin ollen onkin mahdollista, että yhteisöllisyyttä ajatellaan enemmän vasta sen puuttuessa kokonaan.

7.5 Esimiestyön ja luottamuksen vaikutukset

Kuten vastauksia käsiteltäessä jo kävi ilmi, johtamisella voidaan vaikuttaa moneen etätöyön keskeiseen teemaan. Kerätyn aineiston perusteella johtaminen vaikuttaa nimenomaan siihen, millainen yhteisöllisyys tiimin sisällä vallitsee. Kuten aiemmin kappaleessa 4.1.1 mainittiin, tulisi esimiehen pyrkiä asettamaan työntekijöille yhteisiä tavoitteita ja näin luoda tiimihenkeä työntekijöiden välille. Lisäksi etätöyön parhaan mahdollisen sujuvuuden takaamiseksi, esimiehen tulisi pystyä tarjoamaan omalla toiminnallaan sellainen alusta etätönteolle, joka mahdollistaa tämän. Tällöin on tärkeää, että luottamus on kunnossa.

Kerätyn aineiston perusteella luottamus ja saatu vastuu vaikuttaa työnjälkeen, lisää motivaatiota sekä parantaa luottamuskulttuuria yrityksessä. Luottamuksessa korostuvat etenkin työntekijän riippumattomuus ja vapaus sekä niiden tuoma vastuu. Kuten aiemmin kappaleessa 3.3 mainittiin, vastuu voidaan nähdä työtä rikastuttavana tekijänä, joka mahdollistaa positiivisen vaikutuksen työntekijöiden työtyytyväisyyteen sekä asenteeseen. Optimaalisessa tilanteessa myös työntekijän itsearvostus, itsevarmuus ja oman työn johtaminen lisääntyvät.

Vastauksista kävi myös ilmi, että osa vastaajista koki työkuorman toisinaan liian suureksi. Tällaisissa tilanteissa etätöyön tauottaminen jäi usein toissijaiseksi, jonka vuoksi tauot jäivät kokonaan pois. Edellä mainitun lisäksi, toinen syy taukojen poisjäämiselle oli omaan työhön uppoutuminen. Tällä tarkoitetaan sitä, että työtä usein tehtiin niin suurella

intensiteetillä, että tauot unohtuivat. Näihin seikkoihin esimies pystyy vaikuttamaan avoimen keskustelun avulla. Kuten 4.1.1 kappaleessa mainittiin, esimiehellä tulisi olla tietynlaista herkkyyttä havaita alaisensa jaksaminen. Tämä vaatii esimieheltä sen, että hän tuntee alaisensa myös yksilöinä. Lisäksi esimiehen tulisi painottaa etätöitä tekeväälle henkilölle taukojen tärkeydestä. Toisaalta esimies voi huolehtia siitä, ettei töiden määrä missään vaiheessa kasaudu liian suureksi taakaksi yhdelle henkilölle. Optimaalisessa tilanteessa työt onkin jaettu tasaisesti tiimin jäsenten välille.

7.6 Loppusanat

Kyselyn jokaisesta osa-alueesta kävi ilmi, että etätöiden nähdään tuovan enemmän positiivisia kuin negatiivisia vaikutuksia vastaajien työhyvinvointiin. Tämä korostui etenkin etätöiden ollessa osa-aikaista. Tällaisessa tilanteessa yksin työskentely nähtiin enemmän etuna eikä niinkään yhteisöllisyyttä supistavana tekijänä. Lisäksi osa-aikaisessa etätöissä negatiiviset vaikutukset eivät tulleet kovin vahvasti esille. Tämä voi johtua siitä, että työtä tehtiin kuitenkin myös pääasiallisella työpaikalla. Näin ollen negatiivisia vaikutuksia ei siis välttämättä osattu tuoda esille yhtä hyvin kuin positiivisia vaikutuksia.

Kerätyn aineiston perusteella, kokoaikainen etätö mahdollistaa yhtä lailla hyötyjä työntekijöille. Kuitenkin etätöiden ollessa kokoaikaista, tulisi huomiota kiinnittää enemmän myös mahdollisiin riskeihin. Kyseisten riskien hallinnassa esimiestyö ja johtajuus nousevat keskiöön. Kokoaikainen etätö luo haasteita tiimin sisäiselle toiminnalle ja yhteisöllisyydelle, mutta esimiehen aktiivinen rooli yhteisöllisyyden luomisessa nähdään merkittävänä. Yhteisöllisyyttä voidaan ylläpitää avoimella kommunikaatiolla, jossa apuvälineinä voidaan hyödyntää teknologian tarjoamia kommunikointikanavia. Lisäksi etätöitä johdettaessa on tärkeää kiinnittää huomiota työkuormien jakautumiseen ja tasapainottamiseen. Ratkaisuna nähtiin juurikin realististen tavoitteiden asettaminen sekä kommunikaatio.

Kokoaikaisessa etätöissä tarkastelun keskiöön nousevat myös työn tauottaminen sekä työskentelyn ergonomia. Etätöissä vastuu työn tauottamisesta on työntekijällä itsellään. Esimiehen tulisi kuitenkin painottaa taukojen merkityksellisyyttä ja pyrkiä luomaan sellaista työskentelykulttuuria, jossa työntekijät ymmärtävät taukojen tärkeyden. Tauoilla on myös tärkeä yhteys työnteossa syntyvien jännitystilojen purkamisessa ja hyvän työergonomian ylläpidossa. Etätöissä työntekijän tulisikin kiinnittää erityistä huomiota omaan työergonomiaan. Lisäksi esimiehen olisi hyvä keskustella aiheesta työntekijöiden

kanssa, ja pohtia ratkaisuja yhdessä esimerkiksi työterveyshuollon kanssa. Työntekijän ja esimiehen välisellä avoimella keskustelulla sekä etätyön suunnittelulla voidaan ennaltaehkäistä mahdollisia riskejä. Etätyön oikeanlainen suunnittelu ja ohjeistus voivat vähentää merkittävästi etätyön negatiivisia seurauksia tai jopa mahdollisesti poistaa ne kokonaan. Näin ollen etätyön avulla voidaan mahdollisesti parantaa työkyvyn säilymistä ja jopa pidentää työuria.

7.7 Luotettavuusarviointi

Tutkimuksellisen opinnäytetyön laatua voidaan arvioida reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Validiteetilla tarkoitetaan esimerkiksi oikean asian tutkimista tai tulosten paikkansapitävyyttä ja yleistettävyyttä. Reliabiliteetilla taas tarkoitetaan tulosten pysyvyyttä eli sitä, että uusi tutkimus vahvistaisi tutkimustulokset. Kvalitatiivisen tutkimuksen kohdalla näitä käsitteitä ei kuitenkaan voida käyttää samalla tavalla kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. (Kananen 2014b, 259.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuutta arvioidaan yleisesti vahvistettavuuden, arvioitavuuden, tulkinnan ristiriidattomuuden ja saturaation kautta (Kananen 2014a, 151; Kananen 2014b, 267).

Vahvistettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen informantit vahvistavat tutkimustulokset ja tulkinnat oikeiksi. Ongelmallista tässä on usein se, että tulkinta ja johtopäätökset ovat tehty kohderyhmän yleisestä näkemyksestä, jolloin yksittäisen informantin näkökulma voi poiketa tulkinnasta. Arvioitavuudella tarkoitetaan riittävää dokumentaatiota eli sitä, että tutkimuksen kannalta oleelliset päätökset kuten tutkimusmenetelmän valinta on perusteltu. Lisäksi alkuperäinen tutkimusaineisto tulee säilyttää, jotta tarvittaessa se voidaan todentaa. Tulkinnan ristiriidattomuus kertoo eri tutkijoiden pääsystä samoihin johtopäätöksiin samasta aineistosta. Saturaatiolla tarkoitetaan havaintoyksiköiden riittävyyttä. Uusia havaintoyksiköitä otetaan tutkittavaksi niin kauan, kuin ne pystyvät tuomaan tutkimukseen uutta informaatiota. (Kananen 2014a, 151–154; Kananen 2014b, 267–271.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen tekijän on kuitenkin haastavaa tutkia työn luotettavuutta itse, sillä esimerkiksi materiaalien tulkinnassa ei pystytä täysin poistamaan tutkijan omaa näkökulmaa. Tutkija ei pääse eroon omasta ajatusmaailmastaan ja sen vuoksi tutkijan tulkinnoissa on nostettu esiin juuri hänen itsensä mielestä relevantteja asioita. (Kananen 2014b, 117.) Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelussa olisin hyvä olla mukana aina vähintään yksi tutkimuksen kannalta objektiivinen henkilö.

7.8 Asetettujen tavoitteiden saavuttaminen

Työn tavoitteena oli selvittää etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin. Kuten jo johdannossa kävi ilmi, ei tutkimusmenetelmän vuoksi tuloksia voida yleistää vaan huomioita voitiin tehdä vain kyselyyn vastanneiden henkilöiden joukosta (Kananen 2014a, 17). Näin ollen kyselyllä pyrittiin selvittämään, kuinka Farentan hallinnollinen henkilöstö ja asiantuntijat kokevat etätyön vaikuttavan työhyvinvointiin ja kuinka etätyö vaikuttaa tiimin tai työyhteisön sisäiseen toimintaan. Lisäksi tavoitteena oli saada vastausten pohjalta käsitys siitä, kuinka etätyö vaikuttaa johtamiseen ja mitä se vaatii esimieheltä.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyön tavoitteet voidaan todeta saavutetuiksi melko hyvin. Teorian pohjalta tehty kysely oli pääosin toimiva. Kyselyssä kerätty tieto oli relevanttia ja tutkimuksen kannalta hyödyllistä sekä vastaukset tuottivat teoriaa tukevia tuloksia. Kuitenkin vastauksia analysoitaessa ja johtopäätöksiä tehdessä todettiin, että joistakin kysymyksistä olisi voitu kysyä tarkentavia kysymyksiä tai kysymys olisi voitu muotoilla toisin. Esimerkiksi ergonomiaa käsiteltävässä kysymyksessä tarkemmat kuvaukset työpisteestä ja työasennosta olisivat tuottaneet lisää informaatiota työntekijöiden ergonomiasta etätyössä. Tämä olisi kuitenkin pitänyt tiedostaa jo suunnitteluvaiheessa. Toisaalta kyselystä haluttiin tehdä mahdollisimman vastaajaystävällinen. Laajat ja aikaa vievät kysymykset olisivat voineet karsia vastaajien määrää, eikä sitä haluttu.

Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin on aiheena todella laaja ja tämä opinnäytetyö keskittyikin tutkimaan aihetta yhden yrityksen työntekijöiden näkökulmasta. Kuten aiemmin on mainittu, tutkimustuloksista johdettu tulkinta pätee ainoastaan kyselyyn vastanneiden henkilöiden joukossa. Kuitenkin työ antaa hyvän kuvan siitä, millaisia vaikutuksia etätyöllä voi olla työhyvinvointiin. Tutkimusta voisi hyvin jatkaa laajentamalla kohderyhmää esimerkiksi muihin yrityksiin Suomessa.

Lähteet

Ahtokivi, Ilkka 2015. Työurien pidentäminen ei onnistu ilman työhyvinvointia. Verkkouutiset. <https://www.verkkouutiset.fi/paula-risikko-tyourien-pidentaminen-ei-onnistu-ilman-tyohyvinvointia-35496/>. Luettu 24.11.2017.

Andriessen, J.H. Erik & Vartiainen Matti 2006. Mobile virtual work. A new paradigm? Springer, Berlin.

Cooper, Gary L. & Burke, Ronald J. 2006. The human resources revolution. Why putting people first matters. Elsevier, Amsterdam.

Etäjohtaminen haltuun nyt 2015. Kauppalehti. <https://studio.kauppalehti.fi/kulma-huone/etajohtaminen-haltuun-nyt>. Luettu 24.11.2017.

Faktaa ja visioita. Kansallisen etätyöpäivän internet sivut. <http://www.etaty-opaiva.fi/fi/faktaa>. Luettu 18.10.2017.

Farenta. Etusivu. <https://www.farenta.com/etusivu>. Luettu 18.10.2017.

Helle, Minna 2004. Etätyö. Edita Prima Oy, Helsinki.

Herzberg, Frederick 2003. One more time: how do you motivate employees? Harvard Business Review 81 (1), 87-96. Business Source Elite, EBSCOhost. <http://search.ebscohost.com.ezproxy.metropolia.fi/login.aspx?direct=true&db=bsh&AN=8796887&site=ehost-live>. Luettu 11.11.2017.

Hänninen, Kari 2017. Harvard: Etätyö kasvattaa tuottavuutta ja tyytyväisyyttä. Kauppalehti. Päivitetty 10.09.2017. <https://m.kauppalehti.fi/uutiset/harvard-etatyo-kasvattaa-tuottavuutta-ja-tyytyvaisyytta/PbeqNrn4>. Luettu 18.10.2017.

Juuti, Pauli & Laukkanen, Tommi & Puusa, Anu & Reijonen, Helen 2014. Akatemiasta markkinapaikalle. Johtaminen ja markkinointi aikansa kuvina. 4. uudistettu painos. Talentum, Helsinki.

Jännitysniska - oireet syyt ja hoito. <https://www.auron.fi/usein-kysyttya/jannitysniska-oi-reet-syyt-ja-hoito/>. Luettu 17.12.2017.

Järnefelt, Noora 2016. Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia. https://www.etk.fi/wp-content/uploads/Tyoolot_ja_tyourat_tutkimuksia_tyourien_vakaudesta_ja_elakkeelle_siirtymisesta.pdf. Luettu 22.10.2017.

Kananen, Jorma 2014a. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. JAMK, Jyväskylä.

Kananen, Jorma 2014b. Verkkotutkimus opinnäytetyönä. Laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. JAMK, Jyväskylä.

Keltanen, Taru 2016. Reseptejä uuteen työelämään. 7.4.2016. <https://www.sitra.fi/uutiset/resepteja-uuteen-tyoelamaan/>. Luettu 22.10.2017.

Koroma, Johanna & Hyrkkänen, Ursula & Rauramo, Päivi 2011. Mobiili työ. Työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä : Työterveyslaitos, Helsinki.

Miner, John B. 2005. Organizational behavior 1. Essential theories of motivation and leadership. M.E. Sharpe, Armonk New York.

Muista ergonomia ja tauot myös etätyössä 2017. <http://selkakanava.fi/tiedote-muista-ergonomia-ja-tauot-myos-etatyossa>. Luettu 18.12.2017.

Oriola-KD osti Farentan ja laajenee palveluissa 2016. <http://www.oriola.com/fi/julkaisut/lehdistotiedotteet/oriola-kd-osti-farentan-ja-laajenee-palveluissa/>. Luettu 18.10.2017.

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WSOY, Helsinki.

Puttonen, Sampsa & Hasu, Mervi & Pahkin, Krista 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos, Helsinki. [Http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-652-4\(PDF\)](http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-652-4(PDF)). Luettu 13.1.2018.

Rauramo, Päivi 2017. Etätyössä turvallisesti. Työturvallisuuslaitos TTK, digijulkaisu. https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti. Luettu 1.10.2017.

Scott, Tim 2017. Leading on mental wellbeing. Training Journal (July 1, 2017), 26-29. Business Source Elite, EBSCOhost. [Http://search.ebscohost.com.ezproxy.metropolia.fi/login.aspx?direct=true&db=bsh&AN=124093939&site=ehost-live](http://search.ebscohost.com.ezproxy.metropolia.fi/login.aspx?direct=true&db=bsh&AN=124093939&site=ehost-live). Luettu 6.11.2017.

Seuri, Markku & Suominen, Risto 2010. Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta. Tietosanoma, Tallinna.

Schugk, Jan. Ennakoiva työterveyshuolto luo kilpailukykyä. <https://www.mehilainen.fi/jan-schugk-ennakoiva-ty%C3%B6terveyshuolto-luo-kilpailukyky%C3%A4>. Luettu 25.11.2017.

Stranius, Hanna 2013. Virtuaalijohtaminen vaatii esimieheltä systemaattisuutta ja kommunikaatiotaitoja. <https://amicase.fi/2158/virtuaalijohtaminen-vaatii-esimiehelta-systemaattisuutta-ja-kommunikaatiotaitoja/>. Luettu 28.10.2017.

Thompson, Neil 2013. People management. Palgrave Macmillan, New York.

Tietokonetyö. https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/asiantuntija-_ja_toimistotyotietokonetyo. Luettu 13.12.2017.

Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 13.1.2018.

Työn tauottaminen ja huokoistaminen. [Http://www.etera.fi/SiteCollectionDocuments/Tyokalupakki/Yksilon_hyvinvointi/Tyo_tauottaminen_huokoistaminen.pdf](http://www.etera.fi/SiteCollectionDocuments/Tyokalupakki/Yksilon_hyvinvointi/Tyo_tauottaminen_huokoistaminen.pdf). Luettu 23.12.2017.

Työturvallisuuslaki 2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2>. Luettu 22.10.2017.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Neljäs uudistettu painos. Edita, Helsinki.

Vilkman, Ulla 2016a. Etätyön hyödyt ja haasteet johtamisen näkökulmasta. <http://etajohdaminen.fi/2016/02/16/etatyohon-siirtyminen-johtamisen-nakokulmasta/>. Luettu 28.10.2017.

Vilkman, Ulla 2016b. Etätyön johtaminen edellyttää uudenlaista osaamista. <https://etajohdaminen.fi/2016/02/15/etatyon-johtaminen-edellyttaa-uudenlaista-osaamista/>. Luettu 29.10.2017.

Wiren, Sini. Etätyö edellyttää edistyksellistä viestintäpolitiikkaa. Liikenne- ja viestintäministeriö. <http://www.etatyopaiva.fi/fi/artikkelit/10>. Luettu 18.10.2017.

Kyselylomake

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 30.11.2017 10.30 ja päättyy 8.12.2017 23.59

Kysely etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin

Taustakysymykset

1. Kuinka pitkä työmatkasi pituus on ajallisesti?

- 15 min tai alle
- 15-30 min
- 30 min - 1h
- Yli 1h

2. Kuinka monen henkilön taloudessa asut?

- 1
- 2
- 3
- 4 tai enemmän

3. Missä määrin teet etätyötä?

- Kokoaikaisesti
- Säännöllisesti joka viikko (muutamia päiviä)
- Säännöllisesti joka kuukausi (muutamia päiviä)
- Silloin tällöin

*4. Kuinka kauan olet toiminut nykyisessä työtehtävässäsi?

*5. Mitä mieltä olet etätyöstä yleisesti omassa työssäsi? Teetkö etätyötä haluamassasi määrin?

Työvälineet ja käytänteet

- *6. Ovatko etätyössä käytössäsi olevat työvälineet yhtäläiset työpaikalla oleviin välineisiin? Jos eivät, niin miten ne poikkeavat?

- *7. Millainen työpisteesi ja työasentosi on etätyössä?

- *8. Saatko etätyöpäivänäsi tehtyä sille päivälle suunnitellut työt? Miksi tai miksi et?

- *9. Miten tauotat päiväsi etätyössä? Poikkeavatko tauot työpaikalla pidetyistä tauoista?

Etätyö ja työhyvinvointi

- *10. Mitkä seikat vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiisi työskennellessäsi etänä? (esimerkiksi ergonomia, työympäristö, työaika, vuorovaikutus)

- *11. Mitkä seikat vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiisi työskennellessäsi etänä? (esimerkiksi ergonomia, työympäristö, työaika, vuorovaikutus)

- *12. Onko etätyön teolla vaikutuksia arkielämäsi sujumiseen? Miksi tai miksi ei?

- *13. Koetko etätyön vaikuttavan työn kuormittavuuteen? Millä tavalla?

- *14. Koetko saavasi etätyössä riittävästi palautetta ja tukea?

Etätyö ja tiimityö

* 15. Vaikuttaako etätyö tiimin sisäiseen toimintaan? Jos kyllä, niin millä tavalla?

* 16. Millaisena koet yhteisöllisyyden etätyössä?

* 17. Poikkeako sosiaalinen kanssakäyminen kollegoidesi kanssa riippuen siitä oletko etänä vai työpaikalla? Jos kyllä, niin millä tavalla?

Muita ajatuksia

Sana vapaa

Saatekirje

Hei kaikki,

Olen opinnäytetyössäni siinä vaiheessa, että kaipaisin teidän apuanne. Teen opinnäytetyötä aiheesta ”Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin”. Osana opinnäytetyötäni toteutan kyselyn Teille Farentalaisille. Osallistuaksenne kyselyyn, tulisi teidän tehdä etätyötä vähintään silloin tällöin. Kyselyn tavoitteena on selvittää, onko etätyöllä vaikutuksia työhyvinvointiin ja millaisia vaikutukset ovat.

Toivoisin, että teillä olisi aikaa vastata kyselyyni. Jokainen vastaus on todella tärkeä työni onnistumisen kannalta. Kaikki kyselyyn tulleet vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eikä yksittäisiä henkilöitä tai heidän vastauksiaan voida tunnistaa. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa vain noin 10-15 minuuttia. Vastausaikaa on varattu 8.12.2017 asti.

Linkki kyselyyn:

<https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/20717/lomake.html>

Kiitos teille kaikille jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin,

Aino Siitonen