



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Etätyöntekijän työhyvinvointi

Laura Vahtera

2018 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu

Etätyöntekijän työhyvinvointi

Laura Vahtera
Liiketalous
Opinnäytetyö
Kesäkuu, 2018

Laura Vahtera

Etätyöntekijän työhyvinvointi

Vuosi 2018 Sivumäärä 56

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää vaikuttaako etätyö työhyvinvointiin ja millaisia vaikutukset ovat. Työ toteutettiin toimeksiantona saksalaiselle yritykselle, Aquapura Systems GmbH:lle, ja sen tarkoituksena oli tutkia yrityksen työntekijöiden työhyvinvointia tällä hetkellä, sekä tutkia, miten etätyön tekeminen vaikuttaa siihen. Tavoitteena oli myös selvittää, millaisia toiveita työntekijöillä on työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyen.

Opinnäytetyö koostuu teoriaosuudesta ja tutkimusosuudesta. Teoreettinen viitekehys muodostuu etätyöstä, sen hyödyistä ja haitoista, sekä sen vaatimuksista. Toinen osa teoriasta keskittyy työhyvinvointiin, sen rakentumiseen ja siihen, miten etätyö vaikuttaa työhyvinvointiin. Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä opinnäytetyönä, jossa hyödynnettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimukseen kerättiin aineistoa toteuttamalla toimeksiantavan yrityksen työntekijöille työhyvinvointiin liittyvä kyselytutkimus, jonka tulokset analysoitiin SPSS-ohjelmiston ja Excelin avulla.

Tutkimustuloksista saatiin selville asioita yrityksen yleisestä työhyvinvoinnista, sekä etätyötä tekevien työntekijöiden hyvinvoinnista. Suurimmat ongelmat havaittiin kommunikoinnissa ja sen puutteessa, sekä työntekijöiden tasapuolisessa kohtelussa. Etätyöstä huomattiin sen helpottavan työntekijöiden arkea, mutta työntekijöiden työskentelevän etänä pidempään. Tässä yrityksessä usean tehdessä etätyötä työyhteisöön kuulumisen tunne oli kääntynyt ylösalaisin: toimistolla vähiten olevat tunsivat eniten kuuluvansa työyhteisöön ja päinvastoin. Tärkeänä huomiona tuloksista havaittiin, että enemmän etätyötä tekevät henkilöt saavat vähemmän sosiaalista tukea ja kokevat enemmän yksinäisyyttä, eristäytyneisyyttä ja epävarmuutta.

Työhyvinvointikyselyn tulosten avulla Aquapura Systems GmbH voi paneutua enemmän työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin ja luoda niiden pohjalta toimintatapoja, joilla tukea ja parantaa työntekijöiden hyvinvointia erityisesti etätyössä.

Asiasanat: Etätyö, työhyvinvointi, työhyvinvointikysely

Laura Vahtera

Remote Worker's Well-Being at Work

Year	2018	Pages	56
------	------	-------	----

The purpose of this Bachelor's Thesis was to examine whether remote work has a role in well-being at work and what kind of effects it has. This study was carried out as an assignment for a German company Aquapura Systems GmbH. The aim of the study was to research the current state of employees' work well-being and describe how remote works affects it. Another goal was to study what kind of wishes the employees have for developing work well-being.

The thesis consists of a theoretical section and an empirical section that deals with the case company. The theoretical section discusses remote work, both advantages and disadvantages, and requirements. The second part of the theory discusses work well-being, its' components and how it is affected by remote work. The study was based on a quantitative method. A survey was conducted among the employees of Aquapura Systems GmbH to determine the role of remote work in their well-being. The results were analyzed with the help of SPSS statistics software and Excel.

The results provide data of the general well-being at work in the company but also of remote workers' well-being. The biggest shortcomings could be seen in the communication and in the equal treatment within the employees. Remote work was shown to be a helpful resource in the employees' daily life, although employees work then longer. The feeling of belonging into the work community had turned over in this company: the more the employees worked remotely, the more they felt like belonging into the work community and vice versa. An important observation was that the more employees do remote work, the less they get social support and the more they experience loneliness, isolation and insecurity.

With the help of the survey's results, the company can look more into the factors affecting the well-being of the employees' and create policies to support the well-being especially for its' remote workers.

Keywords: Remote work, well-being at work, well-being survey

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Etätyö	8
2.1	Hyödyt ja haitat	9
2.2	Etätyön onnistumisen edellytykset	11
2.2.1	Työtila ja -välineet	11
2.2.2	Organisaation pelisäännöt	12
2.2.3	Kommunikointi ja viestintä	12
2.2.4	Työntekijän ominaisuudet ja taidot	13
2.2.5	Johtaminen ja luottamus	14
2.3	Etätyön lainsäädäntö	15
2.4	Etätyö Saksassa ja Aquapura Systems GmbH:ssa	16
3	Työhyvinvointi	17
3.1	Työkyvyn ja työhyvinvoinnin rakentuminen	18
3.2	Kokonaisvaltainen työhyvinvointi	21
3.3	Työhyvinvointi etätyön näkökulmasta	22
3.3.1	Fyysinen hyvinvointi	23
3.3.2	Psyykinen hyvinvointi	24
3.3.3	Sosiaalinen hyvinvointi	24
3.3.4	Motiivit etätyöhön	25
3.4	Työhyvinvoinnin merkitys organisaatiolle	25
3.5	Työhyvinvointi Saksassa ja Aquapura Systems GmbH:ssa	27
4	Työhyvinvoinnin tutkiminen	28
4.1	Tutkimusmenetelmä ja kohderyhmä	29
4.2	Tutkimuksen luotettavuus, pätevyys ja eettisyys	30
4.3	Tutkimuksen toteutus	31
4.4	Tulosten analysointi	33
5	Työhyvinvointikyselyn tulokset	34
5.1	Työilmapiiri	35
5.2	Fyysinen hyvinvointi	37
5.3	Psyykinen hyvinvointi	38
5.4	Sosiaalinen hyvinvointi	40
5.5	Ajankäyttö	41
5.6	Kommunikointi	43
6	Johtopäätökset ja pohdinta	44
	Lähteet	48
	Kuviot	52

Taulukot.....	52
Liitteet	53

1 Johdanto

Etätyö on ollut viime vuosien aikana paljon esillä. On trendikästä pitää etätyöpäiviä ja aikakauslehdissä opastetaan, miten rakennetaan hyvä etätyöpäivä. Mutta mitä etätyö todella vaatii onnistuakseen sekä työntekijältä, että työnantajalta? Entä miten etätyö vaikuttaa työntekijän ja työyhteisön hyvinvointiin? Kodin ja työn yhdistäminen saattaa olla yhdelle työntekijälle unelmien täyttymys, toiselle taas masennuksen ja työuupumuksen aiheuttaja.

Työpaikoille on valittu työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet edistämään työhyvinvointia, jota myös työterveyshuolto tukee. Työhyvinvointi on sekä työntekijän, että työnantajan vastuulla. Työhyvinvointia on kehitettävä yhdessä eri toimijoiden kesken. Työhyvinvointia ei saavuteta kerran vuodessa tapahtuvilla tyhy-päivillä tai pikkujouluilla, vaan se vaatii pitkäjänteistä työtä yrityksen arjessa. (Työhyvinvointi.)

Tämä etätyöhön ja työhyvinvointiin keskittyvä opinnäytetyö toteutetaan yhteistyössä saksalaisen yrityksen, Aquapura Systems GmbH:n kanssa. Yritys on hyvin pieni, mutta monet työntekijät tekevät etätyötä. Yritys valmistaa vedenpuhdistuslaitteita ja sijaitsee Etelä-Saksassa Herrenbergin kaupungissa. Opinnäytetyön aiheen valinta oli lähtöisin opinnäytetyön tekijän omista kiinnostuksenkohteista ja sopivan yrityksen löytyessä kiinnostus pystyttiin yhdistämään yrityksen tarpeisiin.

Opinnäytetyön tietoperusta pohjautuu tutkittuun tietoon pääosin artikkeleiden ja ammattikirjallisuuden muodossa. Myös aiheen rajausta määrittänyt pitkälti aiempien tutkimusten kautta saatuun tietoon ja rajauksiin. Tietoperustassa keskitytään työhyvinvoinnin erilaisiin teorioihin, sekä etätyön vaikutuksiin ja onnistumisen edellytyksiin. Lisäksi molemmissa aiheissa on käyty läpi niiden tilanne Saksassa.

Etätyö ja siihen liittyvä hyvinvointi ovat tutkimusaiheina vielä melko uusia, vaikkakin työhyvinvointia itsessään on tutkittu jo yli sadan vuoden ajan. Työhyvinvointia tai etätyötä koskevia tutkimuksia Saksassa ei löytynyt helposti. Toimeksiantavassa yrityksessäkään hyvinvointia ei ole koskaan tutkittu, eikä siihen ole erityisesti perehdytty.

Opinnäytetyössä toteutettavan tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa yrityksen työntekijöiden hyvinvointia ja nostaa siihen liittyviä voimavaroja ja ongelmia esiin. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata yrityksen etätyöntekijöiden työhyvinvointia tällä hetkellä, sekä selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin etätyössä. Lisäksi tarkoituksena on saada tietoa siitä, millaisia toiveita työntekijöillä on hyvinvoinnin ja etätyön kehittämiseen liittyen.

Opinnäytetyön tutkimusongelmaksi määrittäytyi se, miten etätyö vaikuttaa Aquapura Systems GmbH:n työntekijöiden hyvinvointiin. Aihetta lähestyttiin seuraavien tutkimuskysymysten kautta:

- Millainen etätöitä tekevien työntekijöiden hyvinvointi on tällä hetkellä?
- Mitkä tekijät ovat hyvin ja tukevat etätyöntekijöiden hyvinvointia?
- Mitkä tekijät heikentävät etätyöntekijöiden hyvinvointia?
- Miten etätöitä tekevien työntekijöiden työhyvinvointia voitaisiin kohentaa?

Opinnäytetyö etenee etätöiden ja työhyvinvoinnin monipuolisen teorian esittelyn kautta siihen, miten etätöitä vaikuttaa työhyvinvointiin. Tämän jälkeen käydään läpi tutkimusmenetelmiin liittyvää teoriaa, mitä menetelmiä tässä opinnäytetyössä käytetään, miten työssä toteutettava hyvinvointikysely tehdään ja miten tuloksia analysoidaan. Sen jälkeen käydään läpi aineiston analysoinnin tuloksia. Lopuksi pohditaan tutkimustulosten pohjalta tehtyjä johtopäätöksiä, tutkimuksen onnistuneisuutta ja tulevaisuuden toimenpiteitä.

2 Etätö

Työpaikan ulkopuolella tehtävästä työstä käytetään monia käsitteitä, kuten liikkuvaa työtä, hajautettua työtä, monipaikkaista työtä ja etätöitä (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 5-7). Etätö on normaalia ansiotyötä, jonka voisi luonteensa puolesta suorittaa myös työpaikalla. Työpaikan sijasta työ suoritetaan esimerkiksi kotona. (Heinonen & Saarimaa 2009, 10-11.) Heinonen ja Saarimaa (2009, 10-11) toteavat etätöikäsitteen olevan epämääräinen, mutta että etätöistä voidaan aina erottaa kolme elementtiä: jousto työntekoon käytettävässä ajankohdassa, jousto työntekoon käytettävässä paikassa, sekä tekniset välineet, joita käytetään työn tekemiseen ja yhteydenpitoon.

Muita työpaikan ulkopuolella tehtävän työn muotoja voidaan kutsua esimerkiksi hajautetuksi työksi, joka on yksi työyhteisön organisoinnin tapa. Siinä työyhteisön jäsenet on sijoitettu alueellisesti erillään oleviin työpisteisiin. Monipaikkaisuudella taas tarkoitetaan sitä, että työntekijä tekee työtään tarpeen mukaan eri paikoissa, kuten asiakkaan luona, hotellihuoneessa tai kotona. Liikkuvalla tai mobiililla työllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä työskentelee työpaikkansa ulkopuolella erilaisissa paikoissa. (Koroma ym. 2011, 5-7.) Muita työpaikan ulkopuolella käytettäviä työmuotoja ei kuitenkaan lasketa etätöikäsitteen alle, sillä niiden työtä ei voi luonteensa puolesta tehdä muualla, kuin työnteolle vaaditussa paikassa.

Etätö voi olla luonteeltaan kokoaikaista, säännöllistä tai satunnaista (Vilkman 2016, 13). Etätö ei kuitenkaan ole ylityötä, vaan täysin normaalia työajan aikaista työtä (Heinonen & Saarimaa 2009, 10-11). Useimmat etätyöntekijöistä työskentelevät etänä satunnaisesti, on huomattavasti harvinaisempaa työskennellä kokoaikaisesti kotona (Mähönen 2017, 102).

Etätö-terminiä on kritisoitu etä-etuliitteen antamastaan vaikutelmasta, että joko työntekijä tai johtaja olisi kaukana, josta voi helposti syntyä tarve etäisyysongelman poistamiseen. Liian

huomion kiinnittäminen etäisyyteen voi johtaa siihen, että etätöitä aletaankin käsitellä ongelmana, eikä mahdollisuutena. NykYTEKNOLOGIAN ANSIOSTA ETÄISYYS TYÖNTEKIJÖIDEN VÄLILLÄ EI KUITENKAAN OLE MIKÄÄN ESTE TYÖSKENTELYLLE TAI YHTEISTYÖLLE. (Vilkman 2016, 15.)

2.1 Hyödyt ja haitat

Etätöiden hyötyjä ja haittoja on tutkittu viime aikoina etätöiden hyödyntämisen tullessa suosittumaksi. Hyötyihin ja haittoihin voidaan lukea monia tekijöitä ja jotkut tekijöistä voidaan lukea sekä hyödyiksi, että haittoiksi. Kodin ja työskentelyn yhdistäminen saattaa olla hyvinkin toimiva ratkaisu tai vastaavasti epäonnistunut kokeilu.

Selkeä ja näkyvä hyöty etätöistä on se, ettei työntekijän tarvitse matkustaa työpaikalleen joka päivä (Vesala & Tuomiovaara 2015, 512). Työntekijän työmatka saattaa olla hyvinkin pitkä ja ruuhkassa istuminen lisää työhön liittyvää stressiä. Etätö mahdollistaa myös asumisen toisella paikkakunnalla, eikä vaadi välttämättä työn perässä muuttamista.

Monissa tutkimuksissa on todettu etätöiden lisäävän työntekijöiden tuottavuutta ja tehokkuutta (Maruyama & Tietze 2012, 452). Kotona työskennellessä työrauhan koetaan olevan parempaa, kun jatkuvia keskeytyksiä palaverien, puhelujen ja työtovereiden takia ei tapahdu. Keskittymisrauhan ollessa parempaa, työajan käyttö tehostuu ja työntekijä kykenee paremmin pitkäjänteiseen työntekoon. Tehokkuus saattaa kuitenkin johtaa työskentelyyn työaikaan kuuluvien työtuntien ulkopuolella. Ajan mittaan riskinä saattaa kuitenkin olla uupuminen, kun työskentelyä ei malteta lopettaa ajoissa. (Heinonen & Saarimaa 2009, 19-22.) On kuitenkin myös mahdollista, että työntekijä kokee tehokkuutensa laskevan ja jumiutuukin sohvalle television eteen työskentelyn sijasta (Grant, Wallace & Spurgeon 2013, 536).

Tutkimusten mukaan työntekijät kokevat kuormituksen olevan alhaisempaa etätöitä tehdessä. Etätö tukee henkistä ja fyysistä jaksamista ja työntekijät pystyvät työskentelemään jopa 19 tuntia enemmän viikossa kokematta kuormittumista. (Vilkman 2016, 17.) Kuormittuminen vaikuttaa työstressiin. Joidenkin havaintojen mukaan etätö vähentää stressiä (Heinonen & Saarimaa 2009, 23), kun taas joidenkin tutkimusten mukaan etätöntyöntekijöillä on enemmän merkkejä psyykkisistä sairauksista toimistossa työskentelewiin verrattuna (Vesala & Tuomiovaara 2015, 515).

Yhdeksi motiiviksi etätöiden hyödyntämiseen mainitaan usein mahdollisuus yhdistää paremmin työ ja vapaa-aika. Näin vastasivat esimerkiksi yli puolet vastaajista Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa vuonna 2009 (Heinonen & Saarimaa, 23-24). Työn ja perhe-elämän yhdistäminen nousee myös usein esille. Osa kokee, että suhde perheeseen ja lapsiin on parantunut etätöiden myötä, osan mielestä taas työ häiritsee perhettä ja perhe työtä sen laajetessa kotiin.

(Vartiainen, Lönnblad, Balk & Jalonen 2005, 77-79.) Etätyö saattaa helpottaa lapsista huolehtimista ja vähentää konflikteja työn ja perheen välillä, mutta joissain tapauksissa se saattaa jopa lisätä jännitteitä näiden välillä (Maruyama & Tietze 2012, 452-453).

Yksi suurimmista haasteista etätyössä on vuorovaikutuksen toimiminen. Työntekijät eivät enää ole samassa fyysisessä paikassa, eivätkä pysty piipahtamaan toistensa työhuoneissa. Vilkmán (2016, 19) kutsuu vuorovaikutusta liimaksi, joka tekee työntekijöistä tiimin. Etätyössä kommunikointi, niin yksinkertaiset kuin monimutkaisetkin asiat, täytyy hoitaa teknologian välityksellä. Jotkut työntekijät saattavat kokea, ettei vuorovaikutus teknologian välityksellä ole luonnollista (Vilkmán 2016, 19). Virtuaalinen keskustelu saattaa häiritä keskustelun spontaanuutta ja rikkautta. Se vähentää myös mahdollisuutta huomioida sanaton viestintä ja herkävähteiset viestit. Etätyössä keskustelua käydään usein vain työasioista ja työntekijät menettävät epäviralliset keskustelut, joita käydään kahvitauoilla. Toisaalta viestintä teknologian välityksellä saattaa olla demokraattisempaa, sillä osapuolten ennakkoluuloja ja valtaeroja ei voida nähdä suoraan. Kommunikointi on asiapainotteista, eikä pienien asioiden takia oteta herkästi yhteyttä. (Vartiainen ym. 2005, 55-56, 89.)

Jos säännöllisistä tapaamisista ja yhteydenpidosta ei pidetä huolta, se vaikuttaa työntekijän sosiaalisten suhteiden laatuun (Pyöriä, Saari & Ojala 2016, 187). Etätyöntekijän vähempi näkyminen työpaikalla ja epävirallisen vuorovaikutuksen vähentyminen työntekijöiden välillä vaikuttaa myös heidän kokemukseensa työyhteisöstä ja yhteisöllisyydestä. Ilmapiiriin ja mehenkeen täytyy kiinnittää erityistä huomiota tiimissä, jossa työskennellään etänä. Työntekijät saattavat kokea rajujakin eristäytyneisyyden ja yksinäisyyden tunteita, sekä syrjäytyvänsä työyhteisöstä. (Heinonen & Saarimaa 2009, 19.) Ihmisillä on luontainen tarve kokea yhteenkuuluvuutta ja sen puuttuminen vähentää viestintää ja heikentää tiimien muodostumista (Vilkmán 2016, 19).

Työyhteisön puutteen myötä työntekijä jää paitsi myös työpaikan sosiaalisesta tuesta. Sosiaalisella tuella tarkoitetaan esimerkiksi henkistä tukea, arvostusta, kuuntelua, palautteen ja neuvojen jakamista ja luottamusta. Sosiaalisen tuen antaminen ja saaminen ehkäisevät työuupumusta ja -stressiä. (Vilkmán 2016, 19-20.) Luottamuksen rakentuminen työntekijöiden välillä on vaikeampaa, kun työntekijät eivät näe toisiaan ja kommunikoi jatkuvasti. Etätyön onnistumisen kannalta luottamus on äärimmäisen tärkeää ja sen rakentamiseksi on nähtävä enemmän vaivaa. (Vilkmán 2016, 26-27.)

Vähentyneen näkyvyyden myötä etätyöntekijät saattavat olla tai kokea olevansa alttiita vähemmille etenemismahdollisuuksille. Etätyöntekijät saattavat pelätä, etteivät tule tasapuolisesti huomioituiksi organisaation uusia työpaikkoja täytettäessä. Poissaolo voi lisätä myös pelkoja oman työpaikan menettämisestä organisaation muuttuessa. (Vartiainen ym. 2005, 92-

93.) Luottamus on tässäkin asiassa erittäin tärkeää. Etätyöntekijän on saatava luottamus tasavertaisesta asemasta muihin työntekijöihin nähden. (Pyöriä ym. 2016,194.)

Työyhteisön puutteesta huolimatta etätyö saattaa olla työntekijälle hyvin voimaannuttava kokemus. Etätyön avulla työntekijän on mahdollista tehdä työstään joustavampaa sovitamalla omat työaikansa ja työskentelypaikkansa aikataulunsa ja mieltymystensä mukaisesti. Se antaa mahdollisuuden autonomiselle työskentelylle ja oman työrytmin säätelylle (Pyöriä ym. 2016, 187). Etätyöntekijä voi kokea suurta itsenäisyyttä työssään, mutta toisaalta he saattavat olla usein vastuussa suuremmista kokonaisuuksista ja tekemään enemmän itsenäisiä päätöksiä, kuin normaalit työntekijät (Vartiainen ym. 2005, 91-92).

Etätyön haittoja ja hyötyjä arvioitaessa on otettava huomioon yritys ja etätyötä tekevä työntekijä. Jotkin luetelluista hyödyistä saattavatkin olla yhden työntekijän kohdalla haitta ja toisen kohdalla taas hyöty. On siis tärkeää puhua etätyöstä työntekijän kanssa ja pohtia jo etukäteen toimintakeinoja esimerkiksi syrjäytymisen estämiseksi. Onnistunut etätyökokemus lisää parhaimmillaan työntekijän työmotivaatiota (Vartiainen ym. 2005, 30-31). Seuraavassa kappaleessa käydään tarkemmin läpi niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat etätyön onnistumiseen.

2.2 Etätyön onnistumisen edellytykset

Onnistunut kokemus suoritetusta etätyöstä on monen tekijän summa, jotka onnistuessaan tai epäonnistuessaan vaikuttavat valtavasti työntekijän työhyvinvointiin. Etätyön onnistumiseen vaikuttavat esimerkiksi organisaatioon liittyvät asiat, työtehtävien laatu, sekä työntekijän ominaisuudet. Suuri merkitys on myös kommunikoinnin ja johtamisen onnistumisella. Edellytykset on myös koottu yhteen kuviossa 1.

2.2.1 Työtila ja -välineet

Työskennellessään etänä työntekijä voi työskennellä kotona tai vaihtoehtoisesti esimerkiksi kahvilasta, kirjastosta tai muusta etätyöpisteestä käsin. Työpaikoilla työpisteiden toimivuuteen ja ergonomisuuteen kiinnitetään yleensä huomiota, mutta työpaikan siirtyessä kotiin tämä muuttuu. Työn onnistumisen kannalta on tärkeää, että työtä voidaan tehdä rauhallisessa ja turvallisessa työtilassa, jossa on tarpeeksi tilaa eivätkä esimerkiksi perheen aiheuttama meteli tai keskeytykset häiritse (Heinonen & Saarimaa 2009, 33).

Etätyötä tehdään pääasiassa teknologisten laitteiden välityksellä, joten niiden toimivuudella on suuri merkitys onnistumisen kokemukseen ja työhyvinvointiin (Rauramo 2017a). On tärkeää, että työntekijät osaavat käyttää järjestelmiä ja kaikilla työntekijöillä on käytössään monipuoliset välineet. Käytössä voi olla esimerkiksi ryhmäkalenteri, ohjelma dokumenttien yhteiseen työstämiseen, webkamerat ja pikaviestimahdollisuus. (Vartiainen ym. 2005, 54-87.)

Kun työn teko mahdollistetaan toimivilla ja sopivilla virtuaalisilla ratkaisuilla, ne edistävät parhaimmillaan työhyvinvointia ja tuloksellisuutta (Koroma ym. 2011, 16).

2.2.2 Organisaation pelisäännöt

Työn siirtyessä vapaammaksi ajasta ja paikasta, organisaatiossa on hyvä sopia yhteisesti pelisäännöistä (Vilkman 2016, 37). Työnantajan ja -tekijän tulee aina sopia etätöiden aloittamisesta ja siihen liittyvistä ehdoista. Työpaikalla on syytä olla ohjeistus siihen, millä edellytyksillä työntekijä voi päättää ottavansa etätöpäivän, kenelle siitä tulee ilmoittaa ja miten työntekijän pitää olla tavoitettavissa etätöpäivänä. Yleensä etätötyöntekijällä on mahdollisuus valita omat työskentelyaikansa, mutta työnantaja voi myös määritellä selkeät työajat, joita työntekijän tulee noudattaa, vaikka työskentelisikin etänä. (Salli 2012, 96-98.)

Organisaatioilla, joissa etätötyöskentely on yleistä, voi olla säännöt sille, kuka etätöitä saa tehdä. Etätöyöhön ryhtyvän työntekijän osalta on tarkastettava hänen tehtäviensä, olosuhteidensa ja ominaisuuksiensa sopivuus etätöyöhön. Uusille työntekijöille ei suositella etätöyöhön ryhtymistä ennen, kuin he ovat tutustuneet työyhteisöön ja uuteen työskentelykulttuuriin. (Heinonen & Saarimaa 2009, 37.)

Työministeriö teki jo vuonna 2005 tutkimuksen, jossa kysyttiin, millaisia ominaisuuksia ja taitoja mobiilissa työssä tarvitaan. Kun työtä tehdään eriävissä määrin työpaikan ulkopuolelta, vastauksien mukaan tärkeäksi nousivat kommunikaatiosäännöt ja yhdenmukainen dokumentaatio. (Vartiainen ym. 2005, 87.) Näin varmistetaan se, että kaikilla työntekijöillä on paikasta huolimatta käytössään samat dokumentit, ja että työntekijät tuottavat tietoa samalla tavalla muiden saataville. Toimimaton viestintä ja kommunikointi vaikuttavat työtyytyväisyyteen (Koroma ym. 2011, 16).

Etätöitä tehdessä on muistettava pitää kiinni myös organisaation sääntelemistä tauoista. Tauottamisella on oleellinen merkitys työhyvinvoinnin kannalta (Virolainen 2012, 94). Työpaikalla taukojen säännöllinen pitäminen on helpompaa, sillä työyhteisön aikataulu vetää mukanaan. Yksin etänä työskennellessä taukojen pitäminen voi unohtua tai ne voivat venyä liiankin pitkiksi. On kuitenkin tärkeää, että etätötyöntekijä huolehtii työnsä jaksottamisesta sopivin tauoin ja myös lopettaa työskentelyn ajoissa (Koroma ym. 2011, 23).

2.2.3 Kommunikointi ja viestintä

Etätöiden on huomattu vaikuttavan kommunikoinnissa sen tiheyteen, laatuun ja työntekijöiden tyytyväisyyteen (Neufeld, Wan & Fang 2010, 228). Työn siirtyessä työpaikan ulkopuolelle, on kommunikoinnin laatuun kiinnitettävä paljon huomiota. Luontainen vuorovaikutus vähenee, mutta tiedon pitäisi silti kulkea sujuvasti ja töiden tulla tehdyksi, vaikka kommunikointiin käytettäisiinkin esimerkiksi pikaviestinsovelluksia, kuten sähköpostia ja videokokouksia.

Vaikka työskennellään etänä virtuaalisesti, on silti erittäin tärkeää saada työntekijät kohtaamaan toisensa kasvotusten. Kasvotusten tapaaminen on välttämätöntä, jotta voidaan luoda suhteita työntekijöiden välillä. Muuten informaation jako voi kärsiä. (Maruyama & Tietze 2012, 463.) Myös työntekijät kokevat työtovereiden tuntemisen tärkeäksi (Vartiainen ym. 2005, 87). Verkkoyhteyden ei välttämättä koeta olevan sopiva suhteiden rakentamiseen ja yhteistyön muodostamiseen. Videoyhteys voi olla myös sopimaton neuvottelutilanteisiin tai ristiriitojen ratkomiseen. (Pyöriä ym. 2016, 195.)

Työhyvinvoinnin kannalta yhteisöllisyyden tunteen ja yhteyden säilyttäminen työpaikalle on tärkeää. Yhteisöllisyyden kokemus vaikuttaa myös muun kommunikoinnin määrään. Tiimissä, jossa työskennellään myös etänä, on hyvä pohtia sitä, miten usein tiimin olisi hyvä tavata. (Vilkman 2016, 41-42.) On suositeltavaa, että esimiehet pitäisivät säännöllisesti yhteyttä etätyöntekijöihin. On tärkeää puhua paitsi työasioista ja niihin liittyvistä kysymyksistä, mutta myös työntekijän tuntemuksista esimerkiksi työn hallittavuuden, stressin ja ylitöiden suhteen. (Grant ym. 2013, 543.)

Epäselvä viestintä virtuaalisessa työskentelyssä voi muodostua kuormitustekijäksi (Koroma ym. 2011, 16). Etätyöntekijöiden on myös oltava tavoitettavissa paikasta huolimatta. Virtuaalisen yhteydenpidon kannattaa olla tiivistä ja läsnäolopäivistä työpaikalla on tärkeää pitää kiinni. (Rauramo 2017a.)

2.2.4 Työntekijän ominaisuudet ja taidot

Yksilölliset erot, kuten luonteenpiirteet ja taidot, vaikuttavat siihen, miten etätöihin suhtaudutaan. Erään tutkimuksen mukaan (Vartiainen ym. 2005, 85) menestyäkseen etätöissä työntekijöiden tulisi olla itsenäisiä ja itseohjautuvaisia, luotettavia ja vastuuntuntoisia, heillä tulee olla jo aiempaa työkokemusta ja heidän tulee pystyä sietämään sosiaalista eristäytyneisyyttä.

Kun ei työskennellä samassa paikassa lähiesimiehen kanssa, työntekijän on otettava vastuu itsensä johtamisesta ja oman työnsä organisoimisesta. Etätyöntekijä joutuu usein myös kantamaan vastuuta isommista kokonaisuuksista ja tekemään itsenäisiä päätöksiä. (Vartiainen ym. 2005, 91.) Etätöiden onnistumisen kannalta työntekijältä vaaditaan myös vastuullisuutta, tunnollisuutta, ja järjestelmällisyyttä. On myös huomattu, että henkilöt, jotka vastaavat yllä kuvattuja luonteenpiirteitä, myös suosivat enemmän etätöitä kuin muut. (Clark, Karau & Michalisin 2012, 33-37.)

Anderson, Kaplan ja Vega (2014) tutkivat tutkimuksessaan yksilöiden eroja kokemuksiin etätöistä. He tutkivat muun muassa sitä, miten avoimuus ja taipumus asioiden pohdiskeluun vaikuttavat. He totesivat, että avoimuus uusia kokemuksia kohtaan auttaa sopeutumaan tilanteisiin nopeammin, joka on hyödyksi etätöitä tehdessä. He myös huomasivat, että mitä avoi-

mempi työntekijä on, sitä enemmän hän yhdistää positiivisia tunteita kokemukseensa. Usein pohdiskelevat ihmiset yrittävät saada selville negatiivisten tunteidensa alkuperän ja pyrkivät voimaan paremmin. Pohdiskelu kuitenkin lisäsi yksin ollessa negatiivisia tunteita ja voi lisätä jopa masentuneisuutta. (Anderson ym. 2014, 885-889.) Paljon itseään ja tunteitaan analysoivat henkilöt siis viihtyvät paremmin työpaikalla, jossa saavat olla kontaktissa muiden ihmisten kanssa.

Tärkeä ominaisuus etänä ja yksin työskennellessä on kyky sietää sosiaalista eristyneisyyttä. Etenkin tilanteissa, jossa työntekijä työskentelee paljon kotona, voi syrjäytyminen työyhteisöstä ja yksinäisyys olla suuria riskejä (Heinonen & Saarimaa 2009, 19). Työntekijällä tulee siis olla oikeanlainen tasapaino yksinäisen työskentelyn ja vapaa-ajan välillä, jolloin hän pääsee ylläpitämään sosiaalista hyvinvointiaan.

2.2.5 Johtaminen ja luottamus

Luottamuksella on korostunut rooli etätyössä ja virtuaalisessa työympäristössä, kun työn tekemistä ei voida jatkuvasti tarkkailla. Sen luomiseen menee kauemmin, kuin perinteisessä työympäristössä. (Vilkman 2016, 26-27.) Virtanen (2015, 11-12) toteaa luottamuksen muodostumisen vaikeutuvan, kun siirrytään perinteisestä työympäristöstä etätyöhön. Hän perustaa väitteensä siihen, että työntekijöiden välinen epävirallinen kommunikaatio vähenee etätyön kautta ja luottamusta on siten vaikeampi luoda. Luottamuksella on kuitenkin tärkeä rooli etätyön onnistumisessa, erityisesti työntekijän ja esimiehen välillä (Rauramo, 2017b).

Luottamuksella on havaittu olevan merkittävä vaikutus työntekijöiden näkemykseen etätyöstä. Luottamus työntekijän ja esimiehen välillä vaikuttaa esimerkiksi nostavasti työtyytyväisyyteen ja laskevasti työstressiin. Tiheämmän kommunikaation esimiehen ja työntekijän välillä on havaittu myös olevan yhteydessä korkeampaan luottamuksen tasoon. (Staples 2001, 4-10.) Esimiehen on pystyttävä luottamaan siihen, että työt tulevat tehdyksi myös ilman jatkuvaa valvontaa. Etätyöntekijän taas on saatava luottamus siitä, että hän on tasa-arvoisessa asemassa muiden työntekijöiden kanssa ja että hän saa tunnustusta myös toimiston ulkopuolella suoritetusta työstä. (Pyöriä ym. 2016, 194; Lombardo 2011, 79.)

Luottamuksella on tärkeä rooli myös etätyön onnistuneessa johtamisessa. Vilkman (2016, 25-26) nimeää sen yhdeksi etäjohtamisen kulmakiveksi pelisääntöjen, jatkuvan viestinnän, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja avoimuuden ohella. Hänen mukaansa esimiesten suurin pelko näyttää olevan se, tekevätkö työntekijät töitä, vaikka eivät ole fyysisesti läsnä. Joskus työntekijöiden huonon suorituksen tai muiden virheiden takia etätyön mahdollisuuksia saatetaan kaivata koko organisaatiossa (Heinonen & Saarimaa 2009, 33). Esimiesten on kuitenkin hyvä tietää, että suurin osa työntekijöistä haluaa olla luottamuksen arvoisia ja hoitaa työnsä hyvin, vaikka työskentelisivätkin etänä. (Vilkman 26-27, 2016.)

Työturvallisuuskeskuksen Etätyössä turvallisesti -julkaisussa (Rauramo, 2017b) annetaan neuvoja esimiehille onnistuneeseen etäjohtamiseen. Esimiehen on tärkeää tietää alaisensa työtehtävien sisältö ja johtaa suoritusta asettamalla tavoitteita, antamalla palautetta ja palkitsemalla hyvin tehdystä työstä. Esimiehellä on tärkeä rooli luottamuksen rakentamisessa ja hänen tulee tuntea alaisensa, jotta hän voi jakaa vastuita oikein. Esimiehen tulee huolehtia tiedonkulusta ja mahdollistaa kasvokkain tapaaminen. Esimies luo etätyön säännöt ja varmistaa työtilan ja -välineiden sopivuuden, kuin myös huolehtii tietoturvallisuuden onnistumisesta. Yhtenä tärkeänä tehtävänä etätyöntekijän johtamisessa on seurata työntekijän kuormittumista ja hyvinvointia, vahvistaa yhteisöllisyyttä, sekä motivoida ja kannustaa työntekijää.

Lombardo (2011, 47) toteaa avoimen johtamistyylin olevan paras etätyön johtamisessa (Manz & Sims 1987). Hyvällä etäjohtajalla on keskustelevalta ja osallistavalla lähestymistapalla, hän arvostaa työntekijöiden mielipiteitä ja hyväksyy monimuotoisuuden. Avoin ja osallistuva johtaja rohkaisee vaihtoehtoisia tapoja ja toimii tarvittaessa konsulttina ja neuvojana. Johtamisen täytyy tukea etätyön autonomista työtappaa ja antaa työntekijälle tilaa tehdä omia päätöksiä (Lombardo 2011, 4).



Kuvio 1: Etätyön onnistumisen edellytyksiä

2.3 Etätyön lainsäädäntö

Etätyöntekijä on normaalisti työsuhteessa ja samalla tavalla työlainsäädännön piirissä, kuin normaalikin työntekijä. Kaikkea työlainsäädäntöä sovelletaan etätyöntekijään, joskin pienin

poikkeuksin. Jos työntekijän työhön sovelletaan työehtosopimuksia, ne soveltuvat samalla tavalla etätyöntekijäänkin. Etätyöntekijöillä on samat ehdot palkkaan ja vuosilomaan, he ovat oikeutettuja samalla tavalla sairauslomaan ja eläkkeeseen, kuin normaaleillakin työntekijöillä. (Tekniikan akateemiset, 2012.)

Keskeisin poikkeus etätyötä koskevassa lainsäädännössä on työaikalaki. Työaikalaissa mainitaan: ”Työaikalakia ei sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.” (L605/1996). Pääasiassa etätyöhönkin sovelletaan työaikalainsäädäntöä, paitsi silloin, kun työ on luonteeltaan niin itsenäistä, ettei työnantajalta voida edellyttää työaikojen järjestelyä tai valvontaa. (Salli 2012, 98.)

Etätyön aloittamiseksi vaaditaan kummankin osapuolen hyväksyntä ja sen ehdoista tulee sopia yhdessä, mieluiten kirjallisesti. Normaalin sopimuksen lisäksi on hyvä huomioida esimerkiksi työaikaan ja -turvallisuuteen liittyvät asiat ja niiden soveltuminen. Sopimuksessa määritellään, onko etätyö kokoaikaista vai satunnaista ja kuinka suuri osa työstä voidaan tehdä etätyönä. Sopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa. Sopimuksessa sovitaan yleensä myös työn suorittamiseen käytettävästä paikasta ja työnantaja voi esimerkiksi edellyttää, että työntekijällä on käytössään työhuone. (Salli 2012, 96-97.) Kuten normaalissakin työssä, myös etätyössä esimies seuraa työn tuloksia. Työjärjestelyiden osalta tulee erityisesti sopia raportointijärjestelyistä, miten työpaikalle pidetään yhteyttä, sekä työaikajärjestelyistä. (Rauramo 2017b.)

Etätyöstä aiheutuu lähes poikkeuksetta kustannuksia, joista on sovittava myös etätyösopimuksessa. Yleensä työnantaja kustantaa ja hankkii työntekijälle työvälineet ja huolehtii niiden asennuksesta, huollosta ja teknisestä tuesta. Mikäli työntekijä käyttää omia välineitään, usein työnantaja maksaa tästä korvausta. (Rauramo 2017b.) Mikäli työntekijä työskentelee omassa työtilassa, voidaan myös siitä aiheutuvien kulujen korvauksesta sopia työnantajan kanssa (Salli 2012, 100).

2.4 Etätyö Saksassa ja Aquapura Systems GmbH:ssa

Etätyön tekeminen Saksassa ei ole yhtä suosittua, kuin se on esimerkiksi Suomessa. Erään mittauksen mukaan mukaan vain 16 prosenttia työntekijöistä tekee etätyötä, toisen mukaan noin joka kolmas tekisi etätyötä. Suurimmaksi syyksi sille, ettei etätyötä tehdä, on sanottu, ettei etätyö ole mahdollista heidän ammatissaan, työpaikallaan tai alallaan. Etätyön tekeminen on kuitenkin tullut suosittumaksi vuosien varrella. (Loesche 2018; Brandt 2017.)

Saksan liittovaltion tutkimuksessa kävi ilmi, että saksalaiset toivoisivat työstä tulevan joustavampaa ja liikkuvampaa, jotta työn yhdistäminen perheen ja vapaa-ajan kanssa sujuisi paremmin. Myös parempien teknisten ratkaisujen, kuten toimivimpien matkapuhelinliittymien ja

laajakaistojen, avulla pystyttäisiin lisäämään hyvinvointia, kun pitkiä työmatkoja ei tarvitsisi aina kulkea näiden takia. (Die Bundesregierung 2016, 70-83.) Näihin ominaisuuksiin panostamalla saattaa olla, että etätöiden määrä maassa lisääntyisi tulevaisuudessa.

Aquapura Systems GmbH:lla taas suurin osa yrityksen kahdeksasta työntekijästä työskentelee ainakin joissain määrin etänä. Yritystä voidaan kuvailla myös hajautetuksi tai monipaikkaiseksi, sillä työntekijöistä osa työskentelee toimistolta, osa kotoa käsin ja osa toisesta kaupungista tai jopa toisesta maasta. Jotkut työntekijät työskentelevät jatkuvasti joka päivä etänä, jotkut säännöllisesti parina päivänä viikossa, jotkut vain silloin tällöin ja osa taas ei lainkaan. On harvinaista, että kaikki työntekijät ovat samanaikaisesti toimistolla. Jotkut työntekijät tapaavat toisiaan kasvotusten vain harvoin satunnaisissa palavereissa.

Työnantaja tarjoaa työntekijöille monenlaisia teknisiä apuvälineitä avustamaan etätönteosä. Viestintää varten käytössä on kaksi eri ohjelmaa. Käytetyin väline yhteydenpitoon on pikaviestinsovellus, jolla työntekijät pystyvät soittamaan toisilleen sekä normaaleita, että videopuheluita, kirjoittamaan chat-viestejä ja jakamaan näyttönsä myös toiselle näkyväksi. Kiireettömissä asioissa ja toisen työntekijän työajan ulkopuolella yhteydenpitoa voi hoitaa esimerkiksi sähköpostin välityksellä. Yhteydenpitoon vaikuttavat työntekijöiden erilaiset työskentelyajat, sekä aikaerot eri työskentelymaiden välillä.

Työntekijöillä on käytössään sähköpostisovellus, jossa perinteisen sähköpostin lisäksi käytössä on tehtäväsovellus ja kalenteri. Tehtäväsovelluksessa työntekijät voivat antaa toisilleen työtehtäviä ja määritellä niiden aikataulun. Lisäksi sovellukseen yhdistyy jokaisen työntekijän kalenteri. Osa työntekijöistä käyttää näitä toimintoja aktiivisesti, osa ei juurikaan.

Työntekijöillä on käytössään myös ohjelma, jossa kaikki työntekijät voivat käyttää ja työstää samoja dokumentteja, jotta jokaisella on aina saatavilla ajankohtainen tieto. Myös muut tärkeät tiedot, esimerkiksi tuotteista ja asiakkaista, ovat toisen ohjelman takana, jota voidaan käyttää internetin välityksellä ja on siten saatavissa kaikkialla.

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin käsite on hyvin laaja ja sille on vaikeaa löytää yhtä ainoaa määritelmää. Monelle organisaatiolle ja työntekijälle käsite saattaa olla hyvin yksinkertainen ja tuoda yhä mieleen vain fyysisen hyvinvoinnin, kuten ergonomian ja taukojumpan. Nämä ovat kuitenkin vain murto-osa kokonaisvaltaista hyvinvointia, jonka muut osa-alueet ovat nykyään yhä suuremmissa roolissa. (Virolainen 2012, 11.)

Esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat itse työ ja sen mielekkyys, turvallisuus, terveys, sekä hyvinvointi (Sosiaali- ja terveysministeriö). Työterveyslaitoksen (TTL) määritelmä on hieman laajempi ja ottaa huomioon erilaisia tekijöitä. Sen mukaan työhyvinvoinnin perustana on hyvin johdettu organi-

saatio, ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt. Työntekijät ja kokonaiset työyhteisöt tuntevat tekevänsä mielekästä ja palkitsevaa työtä. Työ itsessään on turvallista, terveellistä ja tuottavaa. Työntekijät myös kokevat työn tukevan heidän elämänhallintaansa. (Työhyvinvointi.)

TTL:n malli tukee Manka & Mankan (2016) työhyvinvointimallia, jonka mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallittavuus ja työntekijä itse. Toimiva ja tavoitteellinen organisaatio, osallistuva ja kannustava johtaminen, sekä avoin vuorovaikutus hyvinvoivassa työyhteisössä luovat perustan sille, että työntekijä kokee hallitsevansa työnsä ja pystyvänsä vaikuttamaan organisaatiossaan. Tähän taas vaikuttavat työntekijän terveys ja fyysinen kunto, sekä psykologinen pääoma.

Työhyvinvointi on yhteiskunnan, organisaation ja työntekijöiden yhteinen tavoite. Yhteiskunnan tulee määrittää lait, jotka edistävät esimerkiksi terveyttä, oppimista ja kannattavuutta. Organisaatioiden tehtävänä on noudattaa näitä lakeja, huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja luoda hyvä työilmapiiri. Työntekijällä taas on vastuu omista elintavoistaan, sekä työpaikan ohjeiden ja sääntöjen noudattamisesta. (Virolainen 2012, 12.)

Auran ja Ahosen (2016) mukaan vapaa-aika kilpailee nykyisin yhä enemmän työajan kanssa työntekijöiden hyvinvointitekijänä. Työhyvinvoinnin määritelmien valossa työhyvinvointi voi olla hyvä vain silloin, kun työntekijä kokee, että hänen vapaa-ajan tarpeensa; kuten perhe, lapset ja harrastukset; on otettu työpaikalla riittävästi huomioon.

3.1 Työkyvyn ja työhyvinvoinnin rakentuminen

Työkyvyn sanotaan muodostavan työhyvinvoinnin perustan. Työntekijä ei voi kokea työhyvinvointia, ellei hänellä ole työpaikkaa tai työkykyä. Aiemmin työkyky määriteltiin ihmisen kyvyllä selviytyä työssään tällä hetkellä ja lähitulevaisuudessa, erityisesti terveyden näkökulmasta katsottuna. Nykyisin työkyvyllä tarkoitetaan työn ja ihmisen voimavarojen suhdetta. Työkykyä voidaan kuvata esimerkiksi Juhani Ilmarisen luoman työkykytalo-mallin avulla, joka on myös esitetty alla kuviossa 2. (Ilmarinen & Vainio 2012, 5.)

Työkykytalo koostuu neljästä kerroksesta, jossa talon perustan luovat terveys ja toimintakyky. Siihen kuuluvat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen terveys. Kerrosta voidaan vahvistaa terveellisillä elämäntavoilla ja työllä, siihen vaikuttavat lisäksi elinympäristö ja perimä. Pohjan pitää olla vahva, sillä sen tulee kestää muiden kerrosten asettama paino. (Ilmarinen & Vainio 2012, 5.)

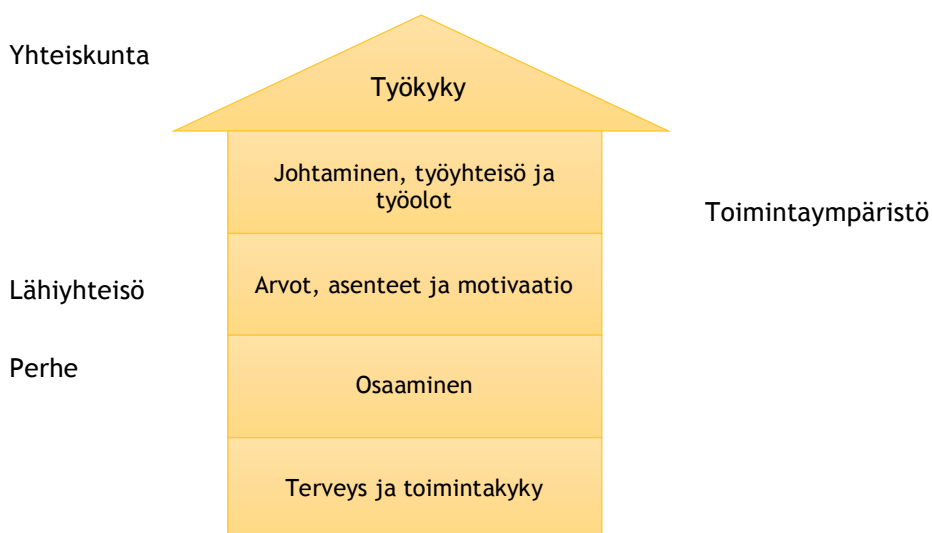
Toiseen kerrokseen kuuluvat työntekijän osaaminen, taidot ja ammatilliset tiedot. Osaamista voidaan vahvistaa työssä oppimalla tai koulutuksilla. Nykyään puhutaan paljon elinikäisestä oppimisesta, sillä työntekijöiden täytyy pystyä vastaamaan työelämän muutoksiin. Sopiva työ tarjoaa myös mahdollisuuksia oppia uutta ja kehittyä. (Ilmarinen & Vainio, 5.)

Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio, joilla tarkoitetaan esimerkiksi suhtautumista omaan työhön, sekä työn mielekkyyttä. Myös yrityksen arvot ja suhtautuminen työntekijöihin vaikuttavat työntekijän asenteisiin. Tuen saaminen työtovereilta ja esimieheltä on tällä tasolla tärkeää, samoin myös tasapuolinen kohtelu. (Ilmarinen & Vainio, 5-6.)

Ylimmän kerroksen johtamisella, työoloilla ja organisaatiolla on suuri merkitys kolmanteen kerrokseen. Työntekijän päivittäiset kokemukset työyhteisössä vaikuttavat kolmannessa kerroksessa oleviin asenteisiin ja arvoihin. Tämän kerroksen toimivuudesta vastaavat esimiehet. (Ilmarinen & Vainio, 6.)

Työkykytaloa ympäröi yhteiskunta, johon kuuluvat kulttuuri, lait, koulutus ja sosiaaliturva. Työntekijää lähempänä on toimintaympäristö, jossa ilmenevät esimerkiksi teknologinen kehitys, osaamisvaatimusten muuttuminen ja joustavuusvaatimukset. Taloa ympäröivät vielä kaksi tärkeää elämän tasapainoon vaikuttavaa tekijää: perhe ja lähiyhteisö. Esimerkiksi perheen tai puolison arvot ja asenteet vaikuttavat työntekijän asenteisiin talon kolmannessa kerroksessa. Lähiyhteisöllä tarkoitetaan työntekijän ihmissuhdeverkostoa, jonka tapahtumat joko vahvistavat tai heikentävät työntekijän tasapainoa myös työssä. (Ilmarinen & Vainio, 6.)

Talon kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Talon kuvataan pysyvän pystyssä, kun kaikkia kerroksia kehitetään oikeassa suhteessa ja niiden yhteensopivuutta turvataan. (Työkykytalo.)



Kuvio 2: Työkykytalo

Työhyvinvoinnin rakentumista voidaan tarkastella Rauramon (2009) työhyvinvoinnin porrasmallin avulla. Mallia käytetään työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen ja kestävään kehittämiseen. Jokaisen tason tulee olla kunnossa ennen kuin voidaan siirtyä seuraavalle tasolle. Mallin perustana ovat ihmisen psykofysiologiset perustarpeet, kuten riittävä ravinto ja lepo. Nämä

tarpeet työelämässä täyttyvät, kun työn tekijänsä mittainen ja mahdollistaa virikkeellisen vapaa-ajan. Organisaation tulee huolehtia työkuormituksen sopivuudesta ja järjestää esimerkiksi työterveyshuolto ja työpaikkaruokailu. (Rauramo 2009, 2-3.)

Psykofysiologisten tarpeiden jälkeen seuraavana on tarve turvallisuudelle. Tämä voidaan nähdä turvallisina työoloina, joissa työtä tehdään ergonomisesti ja turvallisesti ilman tapaturmia. Turvallisuuden tarve liittyy toisaalta myös muihin työoloihin, kuten työn pysyvyyteen, työn jatkuvuuteen ja riittävään toimeentuloon liittyen. Turvallisuuden tunnetta lisäävät tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus työyhteisössä. (Rauramo 2009, 2-3; Virolainen 2012, 13.) Yhtenä uhkana turvallisuuden tunteelle on tänä päivänä työelämää vahvasti ohjaavat muutokset, jotka edellyttävät kykyä sopeutua ja uudistua. Jos muutoksia tapahtuu liikaa, koetaan helposti turvattomuutta ja muutosvastarintaa. (Rauramo 2008, 86-88.)

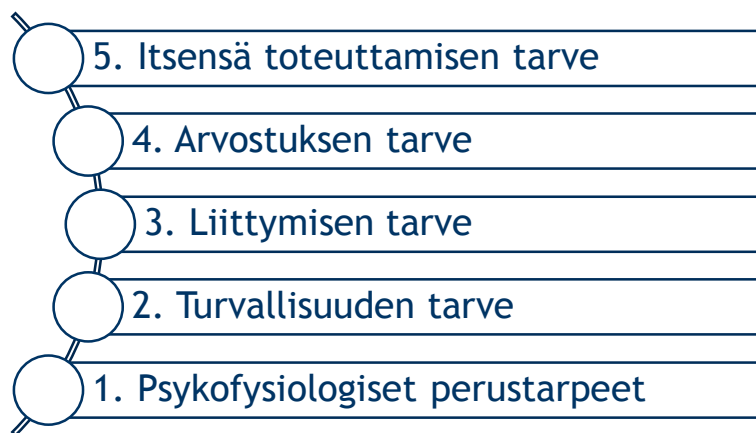
Kolmannella tasolla on tarve liittymisestä. Se tarkoittaa tarvetta yhteisöllisyydestä ja kuulumisen tunteesta. Yhteisöt ovat ihmisen olemassaolon ja toiminnan edellytyksiä. Yhteisö on tärkeä voimanhänke, jossa yksilö pääsee parhaimmillaan kukoistamaan. Työpaikan ihmissuhteet ovat olennainen osa työmotivaatiota, työhyvinvointia ja tuloksellisuutta. Jokaisella työntekijällä on tärkeä rooli työyhteisössä omana itsenään ja he ovat oikeutettuja hyvään kohteluun. (Rauramo 2008, 122-123.)

Neljännellä tasolla on tarve kokea arvostuksen tunnetta. Rauramo viittaa Maslowin tarvehierarkiaan, jossa arvostuksen tarve kohdistuu sekä toisilta saatuun arvostukseen, että itsearvostukseen. Arvostuksen kokemisella ja saamisella on valtava merkitys itsetunnon kannalta. Työympäristössä tämä tarkoittaa sitä, että jokaisen työntekijän työpanos otetaan huomioon ja kaikkia kohdellaan arvostavasti. Yksilö antaa erityisen arvon arvostukselle, joka saadaan tärkeinä pidetyiltä henkilöiltä, kuten lähiesimiehiltä ja työtovereilta. Organisaatio voi tukea arvostuksen tarpeen täyttymistä esimerkiksi oikeudenmukaisella palkitsemisella hyvin tehdystä työstä tai hyvinvointia tukevalla missiolla, johon työntekijöiden arvostaminen kuuluu. (Rauramo 2008, 143-144.)

Viidennellä eli ylimmällä tasolla on itsensä toteuttamisen tarve. Tarpeeksi haastava työ tarjoaa tekijälleen onnistumisen kokemuksia, oivalluksia ja aikaansaamisen tunteita ja edistää tämän motivaatiota, tuloksellisuutta ja hyvinvointia. Työntekijä voi toteuttaa itseään myös oppimalla suunnittelemaan ja kehittämään omaa työtään ja työtapojaan, sekä hallitsemaan työvälineiden käytön. Oman osaamisen ylläpito on merkittävä voimavara työmarkkinoilla, mutta se myös edistää työn hallintaa, jaksamista ja työhyvinvointia. Pitämällä huolta oman ammattitaidon ajantasaisuudesta työntekijä pystyy vastamaan nykyisiin ja tuleviin haasteisiin. (Rauramo 2008, 160-169.)

Tasapainoa työhyvinvoinnissa uhataan, mikäli työn vaatimukset ja yksilön voimavarat ovat epätasapainossa. Epätasapaino voi olla myös silloin, kun epäsuhta on yksilön odotuksissa työtä

kohtaan ja työn tarjoamien mahdollisuuksien välillä. (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 34.) Työhyvinvoinnin portaat on esitetty alla kuviossa 3.



Kuvio 3: Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2009, 3).

3.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Työhyvinvointi on monen tekijän summa ja siihen tulee suhtautua kokonaisuutena, jonka laadua ei voida määrittää vain yhtä tekijää tuijottamalla, vaan jonka onnistumiseen vaikuttavat useat osatekijät. Virolaisen (2012, 11-12) mukaan työhyvinvoinnin muodostavat fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen hyvinvointi. On tärkeää huomata, että kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa, joten työhyvinvointia on aina tarkasteltava kokonaisuutena. Puutteet jollakin osa-alueella heijastavat helposti toisiinkin osa-alueisiin. Esimerkiksi psyykinen stressi voi heijastua fyysiseen hyvinvointiin sairastumisena. (Virolainen 2012 11-12.)

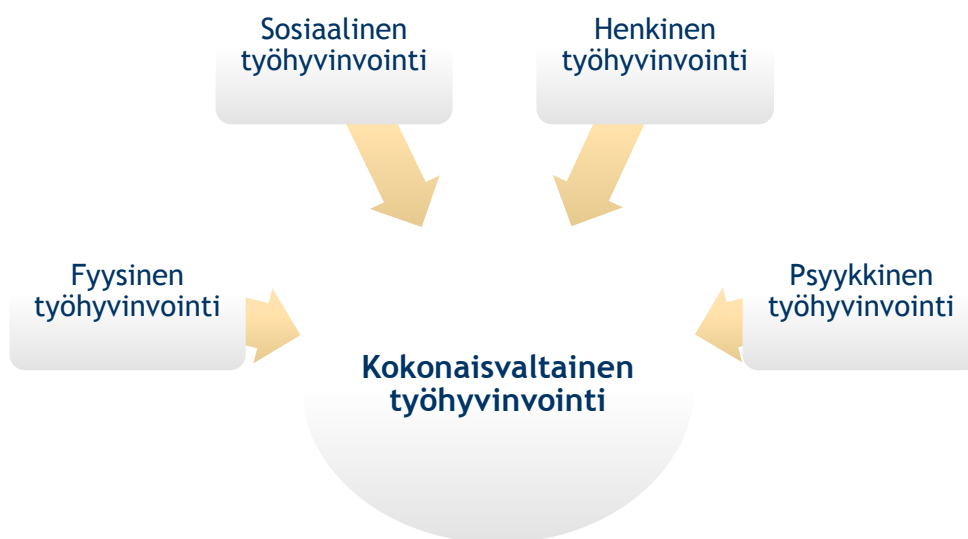
Fyysinen hyvinvointi on varmasti ensimmäinen osa-alue, joka useimmille tulee mieleen työhyvinvoinnista puhuttaessa. Se onkin näkyvin osa työhyvinvointia, jonka puutteet on helppo havaita ja niihin on helppo tehdä muutoksia. Osa fyysisistä hyvinvointia on työn aiheuttaman fyysinen kuormitus ja ergonomia työtä tehdessä. Näiden lisäksi fyysinen hyvinvointi pitää sisällään myös fyysiset työolosuhteet, kuten ympäristön siisteyden, lämpötilan ja melun. (Virolainen 2012, 17.)

Fyysinen työhyvinvointi on nykyisin monella työpaikalla kunnossa, eikä siten vaikuta enää niinkään paljoa kokonaisyhyvinvointiin. Psykkiseen työhyvinvointiin sen sijaan on vaikeampi puuttua, sillä kyseessä on työntekijän oma sisäinen kokemus tilanteesta, eikä objektiivinen havainto. Siihen vaikuttaminen on kuitenkin tärkeää, sillä usein se on se osa-alue, joka aiheuttaa sairaspöissaoloja ja alentaa viihtyvyyttä. Tärkeä osa sitä on työntekijän kokemus työn mielekkyydestä. Psykkistä pahoinvointia aiheuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi kiire, työpaineet ja työstressi. Psykkiseen hyvinvointiin kuuluu myös työilmapiiri ja se, että tunteiden

ilmaiseminen työpaikalla on sallittua, sillä tunteiden tukahduttaminen aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. (Virolainen 2012, 18-19.)

Sosiaalisella työhyvinvoinnilla tarkoitetaan hyvinvointia, johon vaikuttavat sosiaalinen vuorovaikutus ja kanssakäyminen työpaikalla. Työpaikalla on mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen, työntekijöiden välit ovat toimivat ja työkavereita on helppo lähestyä. Työkavereihin tutustuminen ihmisinä luo yhteisöllisyyden tunnetta ja helpottaa työasioidenkin hoitamista. (Virolainen 2012, 24.) Epätasa-arvoinen kohtelu, häirintä, puutteellinen johtaminen, heikko tiedonkulku ja pitkään jatkuva yksin työskentely ovat työn sosiaalisia kuormitustekijöitä (Hyvinvointia työstä).

Henkisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työntekijä kokee tekevänsä merkityksellistä työtä ja nauttivansa siitä. Työntekijä kokee työssä kehittymisensä myötä pystyvänsä kehittymään myös ihmisenä, ja toisin päin. Yhteisöllisyyden tunne työpaikalla on tärkeää ja se, että ihmiset välittävät toisistaan. Henkiseen hyvinvointiin vaikuttavat myös yrityksen puhtaat arvot pelkän voiton tavoittelemisen sijaan. Työntekijällä ei tulisi olla ristiriitoja oman moraalin kanssa. (Virolainen 2012, 26-27.)



Kuvio 4: Kokonaisvaltainen työhyvinvointi (Virolainen 2012, 12)

3.3 Työhyvinvointi etätöön näkökulmasta

Työhyvinvoinnista huolehditaan monin eri keinoin työpaikoilla. Siitä huolehtiminen on kuitenkin helpompaa silloin, kun esimerkiksi esimies näkee alaisensa päivittäin ja pystyy tarvittaessa puuttumaan työhyvinvoinnin epäkohtiin, kuten työtaakan suuruuteen tai työstressiin. Etänä työskennellessä työntekijöiden hyvinvointiin on vaikeampi kiinnittää huomiota, etenkin jos

työntekijä työskentelee paljon tai jopa kokoaikaisesti etänä. Etätöiden työhyvinvointiin liittyy kuitenkin erityispiirteitä verrattuna työpaikan työhyvinvointiin.

3.3.1 Fyysinen hyvinvointi

Monet etätöntehtävistä ovat toimistotyöntekijöitä, joka tarkoittaa sitä, että suuri osa etätöinä tehtävästä työstä on istumatyötä. Istumatyössä kehon kuormittuminen on yksipuolista ja siten pidemmän päälle rasittavaa. (Vartiainen 2012, 17.) Kotona työtä saatetaan tehdä sohvalla istuen, eikä välttämättä oikein mitoitetuilla huonekaluilla.

Etätöissä käytetään usein kannettavia laitteita, joiden ergonomiset ominaisuudet eroavat toimistolla käytettävistä laitteista. Kannettavat laitteet saattavat pahimmillaan lisätä negatiivista kuormitusta. (Koroma ym. 2011, 13-16.) Kannettavien laitteiden näytöt ovat usein pienempiä, joka edellyttää lyhyempää lukuetaisyttä, joka taas rasittaa työntekijän silmiä. Kannettavan tietokoneen näppäimistö on myös pienempi ja sen tasohiiren käyttäminen voi olla vaikeaa ja rasittavaa. Kannettavien laitteiden ergonomiaa voidaan kuitenkin parantaa esimerkiksi irrallisella näytöllä, hiirellä ja näppäimistöllä. Jokaisen etätöntehtävien kohdalla tulisi arvioida, millaiset laitteet sopivat juuri hänen työtehtäviinsä. (Rauramo 2012, 49-50.) Tällä on merkitystä etenkin silloin, jos työntekijä työskentelee paljon tai jopa kokonaan kotona. Muuten työntekijään kohdistuu suurempi fyysinen kuormitus, kuin kenties työpaikalla kohdistuisi. Vaikka vastuu hyvästä työasennosta saattaa jäädä enemmän etätöntehtävälle, on siitä tärkeä huolehtia myös kotona.

Työn siirtyessä kotiin työntekijän liikkuminen vähenee. Työmatkan poistuminen saattaa vähentää stressiä, mutta samalla myös arki- ja hyötyliikuntaa. Syvänkin keskittymisen aikana on muistettava oikeanlainen tauotus ja pieni taukojumppa kävelyn ja venyttelyiden muodossa, jotka tuovat keholle vaihtelua ja ennaltaehkäisevät lihasjumeita (Virolainen 2012, 17). Työntekijän on tärkeää pitää itse huolta kunnostaan, sillä fyysisen toimintakyvyn on huomattu parantavan myös psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä (Elintavat ja työhyvinvointi).

Etätöskentely saattaa vaikuttaa liikkumisen määrän lisäksi myös muihin elintapoihin, kuten ruokailuun ja uneen. Palautuminen on prosessi, jonka aikana voimavarat täydentyvät. Fysiologisen palautumisen kannalta riittävä uni ja stressitön vapaa-aika ovat tärkeitä. Työntekijät saattavat ottaa kiireen vuoksi lisää aikaa työlle omasta palautumiseen tarkoitetusta vapaaajastaan, joka johtaa toistuvasti pidentyneisiin työpäiviin. Lyhytkin piipahtaminen sähköposteihin vapaa-aikana voi käynnistää stressin työstä. Etätöntehtävien päivät saattavat venyä pitkiksi, mikäli työntekijä ei osaa säädellä työaikaansa. On kuitenkin tärkeää varata aikaa vapaaajassa esimerkiksi liikunnalle ja perheen kanssa puuhailulle. Etätöntehtävää voi tarvittaessa ja työn niin salliessa rytmittää työpäivänsä eri tavalla, jotta pystyy pitämään riittäviä palautumistaukoja työstään. (Koroma ym. 2011, 22-23.)

3.3.2 Psyykkinen hyvinvointi

Yksi psyykkisen pahoinvoinnin merkkejä on työstressi. Moni kokee työn olevan nykyisin kiireistä ja stressaavaa, niin myös etätyöntekijät. Etätyössä stressiä saattavat aiheuttaa eristyneisyys ja suuremmat vastuut. Fysiologisen palautumisen lisäksi on tärkeää huolehtia myös psykologisesta palautumisesta pitämällä huolta riittävästä työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta (Virolainen 2012, 18). Etätyöntekijän täytyy pystyä irtautumaan psykologisesti työstään ja palautumaan. Jos palautumiselle ei anneta tarpeeksi aikaa, se lisää työntekijän kuormittuneisuutta, tyytymättömyyttä ja väsymystä. (Koroma ym. 2011, 23.)

Työstressiin on tärkeää puuttua jo ennaltaehkäisevästi. Kun negatiiviseen kuormitukseen on puututtu ajoissa, se ei muodostu ylivoimaiseksi ongelmaksi. Nopeat muutokset työssä kuormittavat ja heikentävät työn hallintaa. Palauttavia tekijöitä tällaisessa tilanteessa voivat olla esimerkiksi työntekijän vaikutusmahdollisuuksien lisääminen, sekä esimiehen ja työtovereiden tuki. (Rauramo 2012, 52-55.) Stressin hallinnassa on tärkeää organisoida työ henkilöstön kesken (Virolainen 2012, 18). Näin etätyöntekijänkään harteille ei kerääntynyt liian suurta työtaakkaa ja hallinta työstä säilyy.

Caillier (2012, 473) on tutkinut etätöiden vaikutusta työmotivaatioon. Tutkimuksessa todettiin, että niillä työntekijöillä, jotka työskentelevät epäsäännöllisesti etänä ja joiden tulee olla useammin toimistolla, on korkeampi motivaatio, työtyytyväisyys ja sitoutuneisuus, kuin säännöllisesti etänä työskentelevillä. Tutkimuksessa todettiin myös, että työntekijöillä, jotka eivät halunneet tai voineet työskennellä etänä, olivat sitoutuneempia yritykseen, kuin säännöllisesti etänä työskentelevät. Työntekijöillä, joiden ei annettu työskennellä etänä, oli alhaisempi työmotivaatio verrattuna säännöllisesti etänä työskenteleviin.

Työskennellessä paljon etänä on mahdollista, että työntekijä kokee olonsa yksinäiseksi. Jos sosiaalisiin suhteisiin ei panosteta, on niiden löytyminen mahdollista (Pyöriä ym. 2016, 187). Virtuaalinen kommunikointi ei täysin korvaa kasvotusten saatua sosiaalista tukea työtovereilta. Hasu (2017) esittää kaksi mahdollista kehityskulkua tilanteessa, jossa etätöitä tehdään kokoaikaisesti. Saattaa olla, että työntekijä alkaa käyttää aikaa toimintaan kodin ulkopuolella, kuten kouluttautumiseen ja jopa taloudelliseen toimintaan päästäkseen liikkeelle ja tavitakseen ihmisiä. Toisena riskinä etenkin naisilla on se, että aikaa aletaan panostaa enemmän palkattomaan hoivaan, joka tapahtuu kodin piirissä.

3.3.3 Sosiaalinen hyvinvointi

Etätyöntekijä saattaa työskennellä pitkiäkin aikoja yksin ja jäädä paitsi työyhteisön tarjoamasta sosiaalisesta tuesta. Virolaisen (2012, 24) mukaan työpisteiden läheisyys luo helpon mahdollisuuden lähestyä työtovereita niin työ- kuin henkilökohtaistenkin asioiden merkeissä. Jo työpisteiden kaukainen sijainti samassa toimistossa vaikuttaa kommunikoinnin määrään.

Täysin eri työpisteissä sijaitsevat henkilöt kommunikoivat paljon vähemmän verrattuna toimistoympäristöön.

Lombardo toteaa, että toimistolta poissaolevat henkilöt eivät välttämättä integroidu samalla tavalla tiimiin, tai integroituminen vaatii enemmän aikaa, kuin toimistolla työskentelevät. Näin etenkin silloin, kun kyseessä on uusi työntekijä. (Adami, 26.) Kahvi- ja lounastaukojen aikana työntekijät vaihtavat luontaisesti kuulumisiaan ja pystyvät puhumaan työasioista. Ystävyyssuhteet työpaikalla lisäävät motivaatiota, sekä parantavat työtehoa. (Virolainen 2012, 24-25.) Etätyötä tekevät jäävät tästä kokemuksesta paitsi ainakin joissain määrissä.

Työ ilmapiiriä voidaan tarkastella psykososiaalisena ilmiönä. Työilmapiiri muodostaa yhteyden yksilön ja organisaation välillä. Hyvän työilmapiirin ominaispiirteitä ovat esimerkiksi kohtuullinen työkuormitus, tasa-arvoisuus, oikeudenmukaisuus, selkeä työnjako, nopea ja hyvä tiedonkulku, työn mielekkyys ja yhteishenki. (Rauramo 2008, 126.) Näiden piirteiden merkitys korostuu, kun työskennellään etänä. Etätyöntekijälle on tärkeää tulla kohdelluksi tasa-arvoisesti muihin työntekijöihin nähden, vaikkei hän olekaan aina läsnä. Työtehtävien hoitaminen etänä edellyttää erityisen toimivaa tiedonkulkua työntekijöiden välillä.

3.3.4 Motiivit etätyöhön

Yleensä etätyön aloittamisen taustalla on joku syy, jolla pyritään parantamaan hyvinvointia. Hasu (2017) esittää neljä mahdollista syytä kokoaikaisen etätyön valitsemiseen. Näitä motiiveja voi kuitenkin soveltaa myös satunnaiseen etätyöhön.

Elämänvaiheen vaatimukset saattavat johtaa etätyön valintaan. Työskentely kotona saattaa helpottaa arjen sujuvuutta pienten lasten kanssa, vaikkakin se voi johtaa ”kotiäitiänsaan”. Toiselle työntekijälle taas rutiini ja yksinolo tuovat turvaa, ja kotona työhön on helpompi keskittyä. Kolmannen työntekijän vapaa-aika on täynnä harrastuksia, joiden aikataulun etätyö mahdollistaa. Neljättä työntekijää kuvataan yrittäjä-palkansaajaksi, joka haluaa panostaa pitkiin lomiin ja saattaa painaa töitä kotona uupumuksenkin uhalla. (Hasu 2017.)

Tämän opinnäytetyön aiemmassa kappaleessa esiteltiin etätyön hyötyjä ja haittoja, jotka vaikuttavat työntekijän päätökseen etätyöstä. Jollekin motiivina satunnaiselle etätyölle voi olla parempi keskittyminen vaativien projektien aikana, toinen taas hakee välillä helpotusta pitkään työmatkaan, kun taas kolmas haluaa sovittaa työaikansa paremmin yksittäisenä päivänä vapaa-aikaansa. Lopullisena tavoitteena on kuitenkin yleensä hyvinvointi ja parempi elämän hallittavuus.

3.4 Työhyvinvoinnin merkitys organisaatiolle

On todettu, että huonoiksi koetuissa työpaikoissa työskentelevillä henkilöillä on enemmän mielenterveyden ongelmia, kuin työttömillä henkilöillä (Virolainen 2012, 18-19). Hyvinvoiva

työyhteisö on siis organisaation merkittävin voimavara. Hyvinvointiin panostavassa työpaikassa työntekijät voivat hyvin, paneutuvat töihinsä, voivat työskennellä tehokkaasti, oppia uutta, kehittyä ja tuottaa uusia ratkaisuja ja innovaatioita (Viitala 2013). Tämän lisäksi työhyvinvointi lisää yrityksen kilpailukykyä, sekä vaikuttaa yrityksen maineeseen ja houkuttelevuuteen työnantajana. Työhyvinvointia ja tuottavuutta kannattaisi lisätä aina samaan aikaan, sillä ne tukevat toisiaan. Monesti samoilla keinoilla on positiivinen vaikutus myös yrityksen tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 4-6.)

Virolaisen (2012, 105) mukaan työhyvinvointiin panostaminen tulisi nähdä investointina, samaan tapaan kuin muutkin liiketoiminnassa tehtävät investoinnit. Mankan, Heikkilä-Tammen ja Vauhkosen (2012, 38) mukaan se on kuitenkin vaikeaa, sillä hyvinvoinnin kaltaisia aineettomia investointeja on hankala määritellä ja niiden onnistuneisuutta vaikea mitata. Työhyvinvointi tulee ottaa osaksi organisaation arvoja ja organisaatiokulttuuria. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus tarkoittaa myös sitä, että sitä mitataan ja siihen panostetaan kokonaisvaltaisesti, eikä keskitytä vain yhteen osa-alueeseen. Työhyvinvointia tulee mitata, arvioida ja kehittää aktiivisesti, aivan kuten muitakin yrityksen osa-alueita, sekä ottaa huomioon johtamisessa. (Virolainen 2012, 105.)

Puutteellinen työhyvinvointi tuottaa kustannuksia yritykselle esimerkiksi sairaspöissaolojen, tapaturmien ja ennenaikaisten eläkkeiden muodossa. Työpahoinvointi heikentää työtehoa, vähentää työntekijöiden innovatiivisuutta ja aiheuttaa muutosvastarintaa. (Virolainen 2012, 121.) Liiallinen kuormitus voi aiheuttaa uupumusta, motivaatio-ongelmia, fyysisiä sairauksia ja pöissaoloja (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 42-43). Ilman riittävää lepoa työntekijöiden toiminta on tehotonta ja oppiminen heikkoa. Ilmarisen työhyvinvointioppaan (2015) mukaan yksi pöissaolopäivä maksaa noin 325 euroa yritykselle, kun taas yhden pöissaolopäivän ennaltaehkäisy tuo yritykselle jopa 415 euroa lisää liikelulosta. Työhyvinvoinnilla on välillinen talousvaikutus esimerkiksi työn tuottavuuteen ja laatuun, asiakastyytyväisyyteen ja työvoiman riittävyteen (Manka ym. 2012, 14).

Aura & Ahonen (2016) ovat luoneet käsitteen strategisesta hyvinvoinnista, jolla tarkoitetaan sitä työhyvinvoinnin osaa, jolla on merkitystä organisaation tuloksellisuuden kannalta. Heidän mukaansa henkilöstötuottavuuteen vaikuttavat ensinnäkin esimiestoiminnan laatu, johon kuuluvat esimerkiksi työtehtävien organisointi, kannustaminen ja oikeudenmukaisuus. Toisekseen siihen vaikuttavat työyhteisön toimivuus, työtovereiden hyvät välit ja hyvä työilmapiiri, joka arvostaa ammattitaitoa.

Työhyvinvoinnin edistäminen on työyhteisön yhteinen tehtävä, mutta lopullinen vastuu kuuluu organisaation ylemmälle johdolle. Työhyvinvointi on olennainen osa henkilöstöjohtamista, mutta työyksiköissä tärkein vaikuttaja on lähiesimies. Työsuojelun henkilöt ja työterveyshuolto ovat myös keskeisessä roolissa Suomessa. (Rauramo 2012, 4.) On todettu, että demokraat-

tinen, oikeudenmukainen ja työntekijäkeskeinen johtamismalli, joka antaa sopivasti vastuuta, vapauksia ja vaikutusmahdollisuuksia on paras tyyli työhyvinvoinnin kannalta (Virolainen 2012, 106).

Työhyvinvointia voidaan parantaa yrityksissä lukemattomin keinoin, muun muassa kehityskeskusteluilla, työajan joustoilla, ergonomiakartoituksilla ja esimiesvalmennuksilla (Virolainen 2012, 140). Muita tapoja ovat esimerkiksi henkilöstön koulutus, työterveyshuolto, tyhytoiminta, työpaikkaliikunta sekä virkistys- ja kulttuuritoiminta (Manka ym. 2012, 38). Hyvinvointia lisätessä yrityksen tuottavuuden edistämisen kannalta voidaan keskittyä esimerkiksi työprosessien analysoimiseen ja työyhteisön kehittämiseen. Kustannuksia säästäviä työhyvinvointitoimenpiteitä ovat esimerkiksi henkilöstön terveyden ja työturvallisuuden edistäminen. (Aura & Ahonen, 2016.)

3.5 Työhyvinvointi Saksassa ja Aquapura Systems GmbH:ssä

Saksassa ei ole varsinaista työterveyshuoltojärjestelmää kuten Suomessa, vaan vastuu terveyden edistämisestä on terveystakuutusrahastoilla. Niiden tavoitteena on parantaa sekä vakuutukseen kuuluvien henkilöiden, että heidän perheidensä terveyttä. Sen lisäksi tulospainotteista ennaltaehkäisyä korostetaan elämänlaadun ja tuottavuuden parantamiseksi keskipitkällä aikavälillä. Mallissa annetaan huomiota mielenterveyden edistämiseksi ja sairauksien ennaltaehkäisylle. (Anttonen ym. 2009, 10.) Saksassa työsuojeluvaltuutettu on vain 55 prosentilla organisaatioista, kun Suomessa niitä on 81 prosentilla organisaatioista (Eurofound 2015).

Saksan liittovaltion terveysministeriön julkaisemassa sairauksien ennaltaehkäisyyn ja terveyden edistämiseen liittyvässä oppaassa (Bundesministerium für Gesundheit, 2016) puhutaan paljon erilaisten sairauksien ennaltaehkäisystä, oikeanlaisesta ravinnosta ja liikkumisesta. Psykkisen hyvinvoinnin osalta puhutaan vain stressistä, eikä esimerkiksi työilmapiiristä tai sosiaalisen hyvinvoinnin tärkeydestä. Vaikuttaa siis siltä, että Saksassa näitä asioita ei vielä huomioida yhtä paljon, kuin esimerkiksi Suomen työhyvinvointimalleissa. Saksassa burnoutit ovat yleisiä, keskimäärin kymmenellä prosentilla työntekijöistä on oireita (Bundesanstalt für Arbeitsschutz 2017).

Työtyytyväisyys on Eurofoundin toteuttaman Euroopan työolotutkimuksen (2015) mukaan melko samalla tasolla sekä Suomessa, että Saksassa. 89 prosenttia saksalaisista on erittäin tyytyväisiä tai tyytyväisiä työssään, kun suomalaisilla vastaava luku oli 92 prosenttia. Eroavaisuuksia oli huomattavissa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksissa. Yli puolella saksalaisista työntekijöistä organisaatio määrää työajasta, eikä mahdollisuuksia muutoksiin ole. Vain 43 prosenttia saksalaisista kokee, että voi vaikuttaa aina tai useimmiten työn kannalta tärkeisiin päätöksiin, kun Suomessa vastaava luku oli 64 prosenttia. Jopa 38 prosenttia saksalaisista sanoi, ettei voi juuri koskaan päättää taukojensa ajankohdasta, suomalaisilla vastaavan luvun ollessa 21 prosenttia.

Aquapura Systems GmbH:ssa ei ole kartoitettu aiemmin työntekijöiden hyvinvoinnin tilaa. Tässä opinnäytetyössä tehtävä työhyvinvointikysely on siis ensimmäinen, jonka yritys toteuttaa. Yrityksen henkilöstöjohtajan mukaan työhyvinvointi yrityksessä muodostuu työntekijän kokemuksesta, ympäristön turvallisuudesta, työntekijän sitoutuneisuudesta yritykseen, tyytyväisyydestä ja työskentelyn miellyttävyydestä. (Fraga 2018.)

Henkilöstöjohtajan mukaan yrityksellä on parannettavaa työhyvinvoinnissa. Hänen mukaansa osa työntekijöistä voi melko hyvin, mutta osan kohdalla on paljonkin parannettavaa. Henkilöstöjohtaja pyrkii kyselemään työntekijöiltä kuulumisia tasaiseen tahtiin pysyäkseen kärryillä heidän hyvinvoinnistaan. Hänen mukaansa työhyvinvoinnin vaihteluun vaikuttaa työntekijöiden erilaiset persoonallisuudet ja kulttuurit, sekä muut taustatekijät, kuten ikä ja työtehtävät. Yrityksen työntekijöistä noin puolet ovat kotoisin Saksasta, kaksi Meksikosta ja yksi Skotlannista. Kyselyltä hän odottaa tietoa työhyvinvoinnin yleisestä tilasta ja miten sitä, sekä yrityksen sisäistä kommunikaatiota, voitaisiin parantaa. (Fraga 2018.)

4 Työhyvinvoinnin tutkiminen

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä kuvaileva tutkimus tutkittavan yrityksen, Aquapura Systems GmbH:n, etätöitä tekevien työntekijöiden työhyvinvointia tällä hetkellä, sekä selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa. Kuvailevassa tutkimuksessa esitetään kuvauksia tapahtumista ja tilanteista, sekä dokumentoidaan tutkittavan ilmiön keskeisiä piirteitä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 193). Tutkimuksen kautta tavoitteena on luoda ja dokumentoida uutta tietoa etätöiden vaikutuksista työhyvinvointiin, jota yritys voi hyödyntää tulevaisuudessa. Kyselyn tulokset analysoidaan ja niistä tehdään johtopäätöksiä, mutta jatkotoimenpiteiden toteuttaminen tiedon pohjalta jää yrityksen vastuulle.

Vilka (2005, 89) toteaa, että työelämään sijoittuvista tutkimuksista saadaan suurin hyöty, kun sama tutkimus toistetaan sopivin väliajoin. Näin saadaan vertailukelpoisia tuloksia, joita analysoimalla nähdään tutkittavassa asiassa tapahtuva muutos. Työhyvinvoinnin kehittämiseksi voidaan hyödyntää prosessikonsultaatio-menetelmää, joka on nähtävissä alla kuviossa 5 (Puttonen ym. 2016, 21). Menetelmä etenee muutostarpeen tunnistamisesta nykytilan analyysiin, toimintatapojen uudistamiseen ja niiden käyttöönottoon. Vaikka viimeisenä vaiheena on projektin päättäminen, muutoksen tuloksia tulee seurata, sillä uusien keinojen vakiinnuttaminen työkulttuuriin vie oman aikansa.

Tässä opinnäytetyössä paneuduttiin menetelmän kahteen ensimmäiseen kohtaan, eli muutostarpeen tunnistamiseen ja sen analyysiin. Uudistamista sivutaan johtopäätöksissä, mutta lopullinen uudistaminen ja uusien toimintatapojen määrittely, sekä niiden onnistumisen arviointi jätettiin yrityksen johdon vastuulle. Mikäli kysely koetaan onnistuneena, voidaan sitä toistaa tarvittavin väliajoin, jotta saadaan tietoa työhyvinvoinnin kehityksestä ja sitä voidaan arvioida.



Kuvio 5: Prosessikonsultaatiomalli työhyvinvoinnin kehittämisen vaiheista

Virolainen (2012, 110-112) korostaa sitä, ettei pelkkä johdon näkemys hyvinvoinnin tilasta riitä, vaan siitä on saatava reaaliaikaista faktatietoa. Mittaukset ovat tärkeä keino työpahoinvoinnin ennaltaehkäisyssä. Työhyvinvoinnin mittaamisella pyritään kartoittamaan toimivat ja kehitettävät asiat ja selvittämään suunta, johon työhyvinvointi on menossa. Kyselyillä voidaan lisäksi arvioida mahdollisia toimenpiteitä, joita ollaan tehty työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

4.1 Tutkimusmenetelmä ja kohderyhmä

Opinnäytetyössä teetettävä kysely suoritettiin survey-muotoisena kyselynä. Survey-tutkimus soveltuu hyvin kuvailevaan tutkimukseen ja sen tuloksia voidaan analysoida sekä kvantitatiivisesti, että kvalitatiivisesti (Hirsjärvi ym. 2010, 139). Tutkimuksessa pääosin käytetty kvantitatiivinen menetelmä on empiiristä tutkimusta, jossa yksittäisistä tapauksista pyritään yhdistämään lainalaisuuksia. Aineistosta pyritään löytämään johdonmukaisuuksia ja yhteyksiä tutkittavien asioiden välillä. (Valli 2015.) Kerättävän aineiston tulee olla sellaisessa muodossa, että se soveltuu määrälliseen, eli numeeriseen mittaamiseen. Aiemmin tehdyt johtopäätökset ja teoriat ovat kvantitatiivisen tutkimuksen taustalla, kuten tässä opinnäytetyössä teoria etätyöstä ja työhyvinvoinnista. (Hirsjärvi ym. 2010, 140.)

Kysely suoritettiin standardoituna, eli kysymykset kysyttiin kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla. Kyselytutkimus on monipuolinen tapa tutkia, sillä siinä voidaan esittää sekä avoimia, että monivalintakysymyksiä. Sillä voidaan kerätä tietoa sekä tosiasioista, että vastaajien mielipiteistä. Tämän tyyppisen kyselyn tulokset käsitellään yleensä kvantitatiivisesti. (Hirsjärvi ym. 2010, 193-201.) Kyselytutkimus valikoitui kyselymenetelmäksi siksi, että sen avulla voidaan kysyä monista asioista ja se soveltuu hyvin hajallaan oleville tutkittaville (Hirsjärvi ym. 2010, 195; Vilka 2005, 74). Se sopi siis tutkittavan yrityksen tarpeisiin hyvin, sillä työntekijät sijoittuvat eri puolille Saksaa ja maapalloa.

Kyselyssä käytettiin pääosin monivalintakysymyksiä, joilla voitiin vähentää eri äidinkielen merkitystä tutkimukseen. Tällä pyrittiin helpottamaan myös vastaajia, sillä heidän ei tarvinnut miettiä, tulevatko oikein ymmärretyiksi. Kyselyssä samaa teemaa koskevat kysymykset lajitellaan yleensä kokonaisuuksiksi ja yhdessä kysymyksessä kysytään vain yhtä asiaa kerrallaan (Vilka 2005, 87-88).

Kyselyn haittapuolia ovat kuitenkin esimerkiksi saadun tiedon pinnalliseksi jääminen, vastausvaihtoehtojen huono muotoilu, vastaajien suhtautuminen kyselyyn, sekä erityisesti kato vastauksissa (Hirsjärvi ym. 2010, 195). Tässä opinnäytetyössä kysely teetettiin internetin välityksellä. Verkkokyselyssä on huomioitava se, että kaikilla vastaajilla on oltava samanlaiset tekniset mahdollisuudet vastaamiseen (Hirsjärvi ym. 2010, 196). Yrityksessä kaikilla oli samanlaiset resurssit, joten verkkokysely oli turvallista toteuttaa.

Kyselyn lopussa kysyttiin viisi avointa kysymystä, joista neljä oli tarkemmin määritelty ja yksi täysin avoin kommenttikenttä. Avoimilla kysymyksillä pyritään saamaan spontaaneja mielipiteitä vastaajilta. Avointen kysymysten vastaukset voidaan myös analysoida numeraalisesti, kunhan ne analysoinnin jälkeen luokitellaan ryhmiin. (Vilka 2005, 86-86.)

Tutkimuksen kohderyhmänä on Aquapura Systemsin työntekijät. Koska yrityksessä on yhteensä vain kahdeksan työntekijää, otantana on kokonaisotanta. Yhtä työntekijää lukuun ottamatta kaikki tekevät etätöitä eri määrissä, joten tietoa pitäisi saada erilaisista tilanteista. Tutkimus suoritetaan siis kokonaistutkimuksena, jossa koko perusjoukko, eli kohderyhmä, otetaan tutkimukseen mukaan.

4.2 Tutkimuksen luotettavuus, pätevyys ja eettisyys

Luotettavuus ja pätevyys muodostavat määrällisen tutkimuksen kokonaisluotettavuuden. Kun tutkimuksessa käytetty otos edustaa määritettyä perusjoukkoa ja mittaamisessa satunnaisvirheet ovat minimissä, on tutkimuksen luotettavuus hyvällä tasolla. Validiudella tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä, eli sen kykyä mitata tarkoitettua asiaa. Se tarkoittaa sitä, ettei tutkimuksessa saisi olla systemaattisia virheitä, eli ei esimerkiksi kysymyksiä, jotka vastaajat voivat ymmärtää eri tavoin, kuin tutkija alun perin tarkoitti. Validiutta on siten tarkasteltava jo suunnitteluvaiheessa: käsitteet ja muuttujat on määriteltävä tarkoin. Samoin aineiston keruuseen ja mittarin toimivuuteen on kiinnitettävä huomiota. (Vilka 2005, 161-162.) Tämän opinnäytetyön kyselyssä käsitteet pyrittiin määrittelemään mahdollisimman selkeästi ja kysymysten yksiselitteisyyteen kiinnitettiin huomiota. Kyselyn validiuteen vaikuttivat erityisesti eri kielet, sillä kysymykset oli muotoiltava ymmärrettävästi englanniksi ja saksaksi. Kysymysten kieliversiot tarkastivat näitä kieliä äidinkielenään puhuvat henkilöt.

Reliabiliteetilla, eli luotettavuudella, taas tarkoitetaan tulosten tarkkuutta ja sitä, ettei tutkimuksesta saada sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen on oltava toistettavissa, eli toinenkin tutkija saisi tutkimuksesta samat tulokset. Luotettavuutta voivat heikentää monet seikat, kuten vastaajan väärät muistikuvat ja tulkinnat kysymyksistä. Sekä tutkija että vastaaja voivat merkata vastauksen väärin lomakkeeseen, tai tuloksia tallennettaessa tutkija voi tehdä virheen. (Vilka 2005, 161; Hirsjärvi ym. 2010, 231.) Tämän opinnäytetyön tutkimuksen luotettavuuteen pyrittiin vaikuttamaan mittarin sopivalla valinnalla ja kysymysten yksiselitteisyydellä. Silti kysymyksien ymmärryksessä saattoi kuitenkin tulla väärinkäsityksiä. Kysely to-

teutettiin Google Forms-ohjelmalla, josta vastaukset pystyttiin siirtämään taulukko-ohjelmaan analysoitaviksi. Näin tutkijan tekemät näppäilyvirheet saatiin minimoitua.

Tutkimusprosessin eettinen puoli voidaan jakaa kolmeen osaan: eettiseen oikeutukseen, tutkimusmenetelmien eettisyyteen ja tutkimuksen analysointiin ja raportointiin. Eettisellä oikeutuksella tarkoitetaan aihetta ja sitä, onko sen tutkiminen perusteltua. Tämä on erityisen tärkeää silloin, kun kyseessä on herkkä tutkimusaihe. Tutkimusmenetelmien eettisyyden pohjimisella tarkoitetaan sitä, onko haluttu tieto saatavissa valitulla aineistonkeruumenetelmällä. Analysoinnin ja raportoinnin eettisyydellä tarkoitetaan tutkijan velvollisuutta raportoida tulokset mahdollisimman rehellisesti, mutta samalla suojellen tutkittavien yksityisyyttä. Tutkimusprosessista on tehtävä mahdollisimman läpinäkyvä, jotta eettisiä kysymyksiä voidaan pohtia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmällä, eli kyselyllä, pyrittiin siihen, ettei pienen yrityksen henkilöiden tarvitse esiintyä omalla nimellään, eivätkä ole tunnistettavissa. Tämän vuoksi ikää, eikä sukupuoltakaan kysytty. Vastausten raportoinnista ei saa käydä ilmi yksittäiset vastaukset. Mikäli avointen kysymysten vastauksista kävi ilmi henkilökohtaisia tietoja, ne litteroitiin siten, ettei vastaajaa voi tunnistaa.

Tutkittavien informointi on tärkeää myös eettiseltä kannalta. Tutkittavat tulee informoida seuraavista asioista: tutkijan yhteystiedot; tutkimuksen aihe, tavoite ja miten tietoa hyödynnetään; aineiston keruutapa, osallistumisen vapaaehtoisuus, tutkimusaineiston käsittelyn luotettavuus, tutkittavien yksityisyys tutkimusjulkaisussa, sekä tutkimusaineen jatkokäytöstä. (Tutkittavien informointi, 2017.) Opinnäytetyössä tehtävässä tutkimuksessa tutkittavia informoitiin näistä asioista ennen tutkimukseen vastaamista. Informointi tehtiin sekä englanniksi, että saksaksi. Sen suomenkielinen käännös on nähtävissä liitteessä 1.

4.3 Tutkimuksen toteutus

Työhyvinvointikysely rakennettiin opinnäytetyössä käytetyn teorian ympärille. Kysymykset jaoteltiin yleisten taustaa kartoittavien kysymysten lisäksi kuuteen kategoriaan: työilmapiiriin; fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin; ajankäyttöön ja kommunikointiin. Jokaiseen kategoriaan liittyen kysyttiin viidestä kolmeentoista kysymystä.

Kyselyssä käytettiin monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymysten vastausvaihtoehdoissa voidaan käyttää erilaisia asteikoita, kuten tässä opinnäytetyössä käytettyjä luokitteluasteikkoja ja järjestysasteikkoja. Luokitteluasteikolla voidaan kysyä yksinkertaisia muuttujia, jotka voidaan jakaa ryhmiin, mutta niitä ei voida esimerkiksi mitenkään järjestää. (Valli 2015.) Tällainen kysymys voisi olla esimerkiksi sukupuoli tai se, tekeekö joku etätöitä vai ei. Näihin kysymyksiin voidaan antaa vain yksiselitteinen vastaus. Opinnäytetyössä käytetyt kysymyskategoriat, -tyypit ja vastausasteikot on havainnollistettu taulukossa 1.

Muissa monivalintakysymyksissä käytettiin järjestysasteikkoa, tarkemmin sanottuna Likertin asteikkoa. Tällä asteikolla havainnot voidaan järjestää ominaisuuden määrän perusteella. Likertin asteikossa käytetään paritonta määrää vastausvaihtoehtoja, joista keskimmäinen on neutraali vaihtoehto. (Valli 2015.) Asteikon ääripäissä on täysin samaa mieltä ja täysin eri mieltä. Tässä opinnäytetyössä käytetty viisiasteinen Likertin asteikko on esitetty kuvassa 1.

KYSYMYSKATEGORIA	KYSYMYSTYYPPI	VASTAUSASTEIKKO
1. TAUSTAKYSYMYKSET	Monivalintakysymykset	Luokitteluasteikko
2. TYÖILMAPIIRI	Monivalintakysymykset	Likertin asteikko
3. FYYSINEN TYÖHYVINVOINTI	Monivalintakysymykset	Likertin asteikko
4. PSYKKINEN TYÖHYVINVOINTI	Monivalintakysymykset	Likertin asteikko
5. SOSIAALINEN TYÖHYVINVOINTI	Monivalintakysymykset	Likertin asteikko
6. AJANKÄYTTÖ	Monivalintakysymykset	Likertin asteikko
7. KOMMUNIKAATIO	Monivalintakysymykset	Likertin asteikko
8. TYÖHYVINVOINTI /ETÄTYÖ	Avoimet kysymykset	

Taulukko 1: Kyselyssä käytetyt kategoriat, kysymystyypit ja asteikot.

2. Work atmosphere

1. The atmosphere in the company is supportive *

	1	2	3	4	5	
Strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Strongly disagree

2. The atmosphere in the company is positive *

	1	2	3	4	5	
Strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Strongly disagree

Kuva 1: Likertin asteikko kyselyn monivalintakysymyksissä

Kyselyn lopussa kysyttiin neljä avointa kysymystä työhyvinvointiin ja etätööhön liittyen. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin, miten vastaajan työhyvinvointia voidaan parantaa. Toisessa kysymyksessä kysyttiin etätöön vaikutusta vastaajaan työhyvinvointiin, ja kolmannessa sen vaikutusta työyhteisöön. Neljännessä kysymyksessä kysyttiin vastaajan toiveita yrityksen pelisäännöille etätöitä koskien. Viimeinen avoin kysymys oli vapaa kenttä vastaajan mahdollisille lisähuomioille. Esimerkki kyselyn avoimista kysymyksistä on nähtävissä alla kuvassa 2. Koko kyselyn kysymykset ovat nähtävissä suomeksi liitteessä 2.

1. How could your work well-being be better?

Long-answer text

2. What kind of effect does remote work have on your well-being?

Long-answer text

Kuva 2: Esimerkki kyselyn avoimista kysymyksistä

Kysely toteutettiin Google Forms -ohjelmalla anonyymiteetin turvaamiseksi perinteisen sähköpostikyselyn sijasta. Kyselystä tehtiin kaksi versiota: saksan- ja englanninkielinen, jotta kaikille työntekijöille löytyisi mieluisa vaihtoehto. Näin kysely myös näytti selkeämmältä ja miellyttävämmältä ja vastaaminen oli helpompaa, kuin jos molemmat kielet olisivat olleet samassa versiossa. Kysymykset tarkastutettiin ja testattiin henkilöillä, joiden äidinkieliä kyseiset kielet ovat. Näin voitiin varmistua siitä, että kysymykset ovat ymmärrettävissä, eikä kieli aiheuta ongelmia vastaamisessa. Vastaajille lähetettiin sähköposti, jossa informoinnin lisäksi lähetettiin kaksi eri linkkiä kyselyyn, joista he pystyivät vastaamaan kyselyyn valitsemallaan kielellä. Kysely lähetettiin tiistaiaamuna ja vastaajille annettiin vastausaikaa seuraavan viikon maanantaihin asti.

4.4 Tulosten analysointi

Kun aineisto on saatu kerättyä, sitä aletaan järjestellä ja analysoida. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineiston kerääminen on erillinen työvaihe sen käsittelyyn ja analysoimiseen nähden. Tutkimuslomakkeelle saadut tiedot syötetään havaintomatriisiin, jossa vaakarivillä on nähtävissä yksittäisen vastaajan tiedot, ja yhdessä sarakkeessa kaikkien vastaajien antamat vastaukset samaan yksittäiseen kysymykseen. (Heikkilä 2014, 120.)

Kun aineisto on saatu järjesteltyä, se esitetään yleensä graafisesti, kuten taulukoina, kuvioina ja kaavioina. Eri tavoilla on omat vahvuutensa: esimerkiksi taulukoissa tietoa voidaan esittää tarkasti ja kuvioissa nopeasti. Tutkijan tehtävänä on valita, mikä tapa on paras tiedon välit-

tämiseen ja mikä tieto on olennaista esittää. Hyvillä kuvioilla ja piirroksilla esitetään tutkimuksen päätulokset ja herätetään lukijan mielenkiintoa. Kuvion tekijän on huolehdittava siitä, ettei kuvio anna vääristynyttä kuvaa tuloksista. (Heikkilä 2014, 148-149.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan lisäksi laskea riippuvuuksia ja korrelaatioita, hajontaa, sekä hyödyntää ristiintaulukointimenetelmää, jossa selvitetään kahden luokitellun muuttujan välistä yhteyttä ja niiden vaikutusta toisiinsa. (Heikkilä 2014, 192-198.)

Aineiston järjestäminen ja analysointi luomalla taulukoita ja kaavioita ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tutkimus olisi valmis. Tuloksia ei voi antaa lukijalle vain taulukoina, joihin on lisäksi laskettu esimerkiksi jakaumia ja korrelaatioita, vaan ne pitää avata, selittää ja tulkita. Tulkinalla tarkoitetaan prosessia, jossa tutkija käy läpi analyysinsä tuloksia, koostaen niistä johtopäätöksiä ja pohtien niitä tekstin muodossa. (Hirsjärvi ym. 2010, 229-230.)

Tulkittaessa on pohdittava esimerkiksi kielellisten ilmaisujen merkityksiä analyysissä sekä tutkijan oman kielenkäytön kannalta, että miten tutkija pystyy ymmärtämään tutkittaviaan. On huomioitava, että tutkittavat, tutkijat ja lukijat tulkitsevat tuloksia omilla tavoillaan. Tutkijan on otettava huomioon useampia tulkintoja pohtiessaan tuloksiaan. (Hirsjärvi ym. 2010, 229-230.)

Tulosten analysointi ei riitä kertomaan tutkimuksen tuloksia, vaan niistä pitää laatia niin kutsuttuja synteesejä. Synteetit kokoavat yhteen analysoinnin päätulokset ja antavat vastaukset aiemmin laadittuihin tutkimusongelmiin. Tutkijan on analyysissään ja tulkinassaan pyrittävä vastaamaan siihen, mitkä ovat olennaiset vastaukset tutkimuksen ongelmiin. (Hirsjärvi ym. 2010, 230.)

Avoimia kysymyksiä voidaan käsitellä siirtymällä pienistä yksityiskohdista kohti suurempia tiivistyksiä. Aineistoa eritellään, tiivistetään ja siitä etsitään eroja ja samankaltaisuuksia. Siten voidaan laskea esimerkiksi tiettyjen sanojen esiintymistiheyttä aineistossa. Laadullisessa sisällönanalyysissä aineisto pilkotaan ensin pieniin osiin, käsitteellistetään ja sitten järjestetään uudelleen kokonaisuudeksi. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.)

Tämän opinnäytetyön kyselytutkimuksen aineistoa analysoidessa sekä monivalintakysymyksiä, että avoimia kysymyksiä analysoitiin määrällisin keinoin. Monivalintakysymyksiä käsiteltiin sekä Excelissä, että SPSS Statistics -ohjelmistolla. Näistä piirrettiin kaavioita, joita on näkyvissä tässä opinnäytetyössä. Avoimia kysymyksiä käsiteltiin myös kvantitatiivisesti. Ensin vastaukset pelkistettiin ja pelkistetyt vastaukset lajiteltiin eri luokkiin. Sitten niiden esiintymistiheys laskettiin. Seuraavassa kappaleessa käydään läpi analysoinnin tulokset.

5 Työhyvinvointikyselyn tulokset

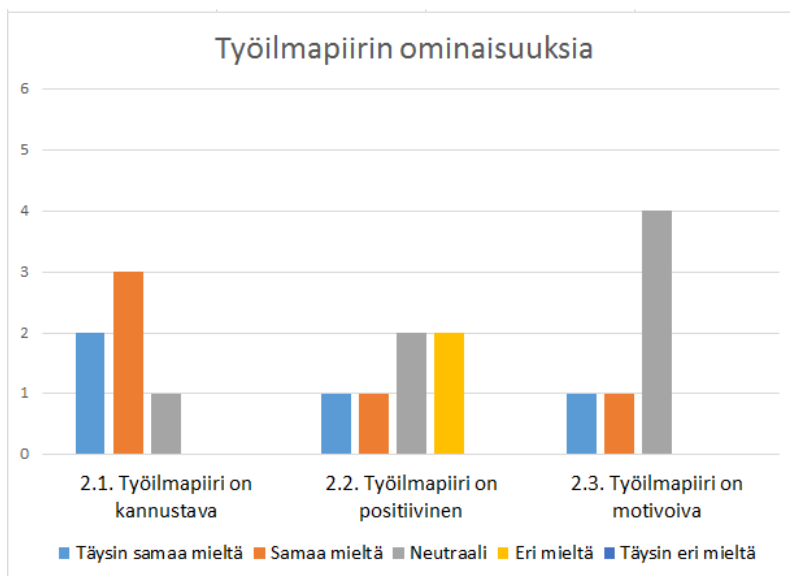
Vastausajan jälkeen saatua aineistoa alettiin analysoida. Kahdeksasta työntekijästä kuusi vastasi, vastausprosentin ollen siis 75%. Kyselyn ensimmäisessä osiossa kysyttiin taustaa mää-

rittäviä kysymyksiä. Jokainen vastaajista kertoi tekevänsä etätötä. Vastaajista neljä työskenteli etänä viikoittain, yksi muutaman kerran kuukaudessa ja yksi kokoaikaisesti. Syitä etänä työskentelylle oli erilaisia. Monella syynä oli pitkä matka toimistolle, puolella vastaajista työtehtävät eivät vaatineet toimistolla oloa ja yhdelle kotona työskentely oli helpompaa. Osa vastaajista asui yksin, osa asuintoverin kanssa ja kahdella oli lapsia.

Ensimmäisessä osiossa työntekijöiltä kysyttiin yleisarvosanaa sille, miten tyytyväisiä he ovat työssään. Näiden vastausten keskiarvoksi tuli 7,83, joka on melko tyydyttävä arvo työtyytyväisyydelle. Suurin osa vastaajista myös koki työnsä olevan mielenkiintoista. Monet vastaajista tarkensivat vastauksiaan viimeisen osion avoimissa kysymyksissä, joista eniten kommentteja annettiin koskien kommunikaatiota ja toiseksi eniten etätöön hyviä puolia. Kommunikaatiota koskevia mainintoja oli yhteensä 29. Lisäksi kommentteja annettiin pääasiassa koskien psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia, sekä muutama kommentti koskien fyysistä hyvinvointia ja etätöön onnistumista.

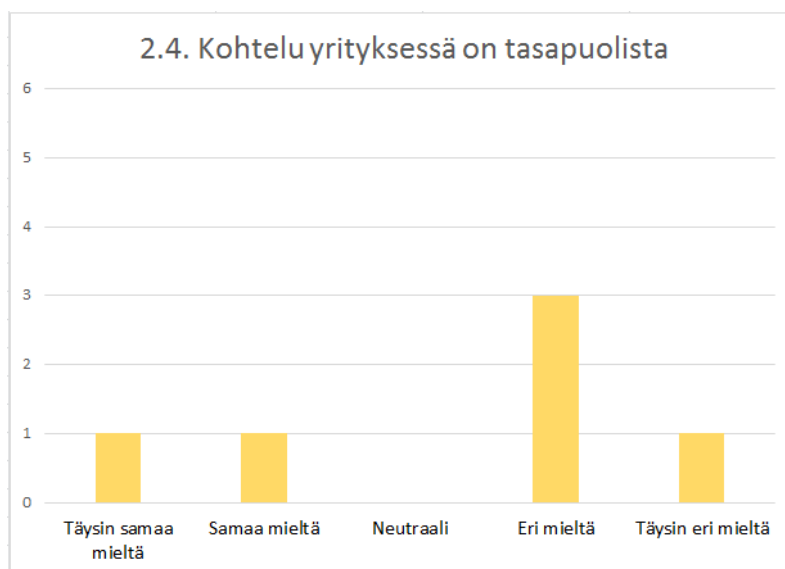
5.1 Työilmapiiri

Kyselyn toisessa osiossa kysyttiin kysymyksiä työilmapiiristä. Kyselyssä esitettiin väitteitä työilmapiirin kannustavuudesta, positiivisuudesta ja motivoimisesta. Viisi vastaajaa oli joko täysin samaa mieltä tai samaa mieltä siitä, että työilmapiiri on kannustava. Työilmapiirin positiivisuus jakoi mielipiteitä, enää kahden vastaajan mielestä ilmapiiri oli positiivinen, kaksi oli neutraaleja väitteen suhteen ja kaksi eri mieltä. Yli puolet vastaajista vastasivat neutraalisti väitteeseen työilmapiirin motivoinnista. Henkilöstöjohtajan mukaan yrityksellä on ollut ongelmia esimerkiksi kommunikoinnissa, joka saattaa aiheuttaa turhautuneisuutta työntekijöissä ja ongelmia työn etenemisessä. Nämä reaktiot vaikuttavat kokemukseen työilmapiirin positiivisuudesta ja motivoimisesta. Näiden työilmapiiriä koskevien väitteiden vertailu on nähtävissä alla kuviossa 6.



Kuvio 6: Työilmapiirin ominaisuuksia

Väite kohtelun tasapuolisuudesta yrityksessä jakoi vastaajia, mutta pääosin vastaukset olivat negatiivispainoisia. Neljän vastaajan mielestä kohtelu yrityksessä ei ole tasapuolista, kolmen ollessa eri mieltä ja yhden täysin eri mieltä väitteen kanssa. Etätöön teon määrällä ei ollut vaikutusta tasapuolisuuden kokemukseen. Tasapuolisuuden kehittäminen on tärkeää yritykselle työhyvinvoinnin kannalta ja siihen liittyviä asenteita, mielipiteitä ja toiveita voisi tutkia lisää. Väite on havainnollistettu alla kuviossa 7.



Kuvio 7: 2.4. Kohtelu yrityksessä on tasapuolista

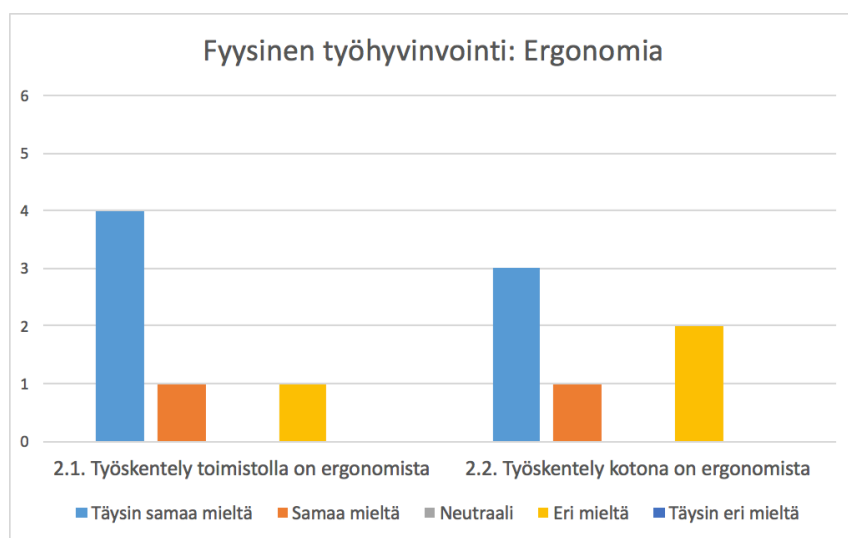
Väittämä tunteesta työyhteisöön kuulumisesta jakoi myös vastaajia. Huomioitavaa oli, että eniten etätötä tekevä tunti kuuluvansa täysin työyhteisöön, kun taas vähiten etätötä tekevä

oli eri mieltä väitteen kanssa. Teorian perusteella olisi voinut odottaa, että vastaukset olisi-
vat menneet toisin päin. Toisaalta, moni yrityksessä tekee paljon etätöitä, joka saattaa olla
myös yhdistävä kokemus, jolloin aina toimistolla oleva työntekijä ei koekaan enää kuuluvansa
tämäkaltaiseen yhteisöön. Avoimissa kysymyksissä eräs vastaajista kommentoi, että ”Työn-
tekijät tuntevat menevänsä tavoitetta kohti useissa pienissä tiimeissä, mutta eivät kokonaise-
na yrityksenä.”

Vastaajilta kysyttiin myös mielipidettä siitä, kiinnittääkö yritys huomiota työhyvinvointiin.
Neljän vastaajan mielestä työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota ja työntekijät voivat vaikut-
taa siihen. Loppujen kahden mielestä työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota, mutta työnteki-
jät eivät voi vaikuttaa siihen. Mielipiteiden jakautumiseen voi vaikuttaa esimerkiksi etäisyys
toimistolle ja muihin työntekijöihin, jos työntekijät työskentelevät esimerkiksi toisesta maas-
ta käsin. Etätöiden määrällä ei kuitenkaan ollut vaikutusta vastauksiin. Enemmän etänä työ-
skentelevät kuitenkin kokivat, että voivat vaikuttaa työhyvinvointiinsa enemmän, kuin vain
muutaman kerran kuukaudessa työskentelevä.

5.2 Fyysinen hyvinvointi

Kyselyn kolmannessa osiossa esitettiin kysymyksiä fyysiseen hyvinvointiin liittyen. Suurin osa
vastaajista oli sitä mieltä, että toimistolla työskentely on ergonomista. Kotona työskennelles-
sä ergonomia ei ollut yhtä hyvää, kuin toimistolla ja tulokset olivat hieman alhaisemmat,
kuten teorian perusteella oli odotettavissa. Ero työntekijöiden vastauksissa ei kuitenkaan
ollut suuri. Työpisteellä on kuitenkin jonkinlainen rooli yrityksen työntekijöiden hyvinvoinnis-
sa, sillä kotona ei välttämättä ole käytössä samalla tavalla sopivia huonekaluja työskentelyyn,
kuin toimistolla on. Vertailu toimiston ja etätöskentelyn välillä on nähtävissä alla kuviossa 8.



Kuvio 8: Fyysinen työhyvinvointi: Ergonomia

Kannettavat laitteet saattavat aiheuttaa ongelmia etänä työskennellessä, mutta tämän yrityksen työntekijöistä suurin osa koki kannettavilla laitteilla työskentelyn olevan miellyttävää. Viisi vastaajista oli tätä koskevan väitteen ” kanssa täysin samaa mieltä ja yksi oli neutraalilla kannalla.

Yrityksen dokumenttien jakamiseen käyttämät järjestelmät ovat myös toimivia, sillä viisi vastaajista olivat tätä koskevan kanssa täysin samaa mieltä siitä, että materiaalit ovat saatavilla kotona työskentelystä huolimatta. Tosin yksi vastaajista oli tässä kysymyksessä täysin eri mieltä, joka voi johtua esimerkiksi työntekijän työtehtävistä, jotka vaativat enemmän toimistolla oloa tai kaikkien saatavilla olevien materiaalien sopimattomuudesta hänen työtehtäviinsä.

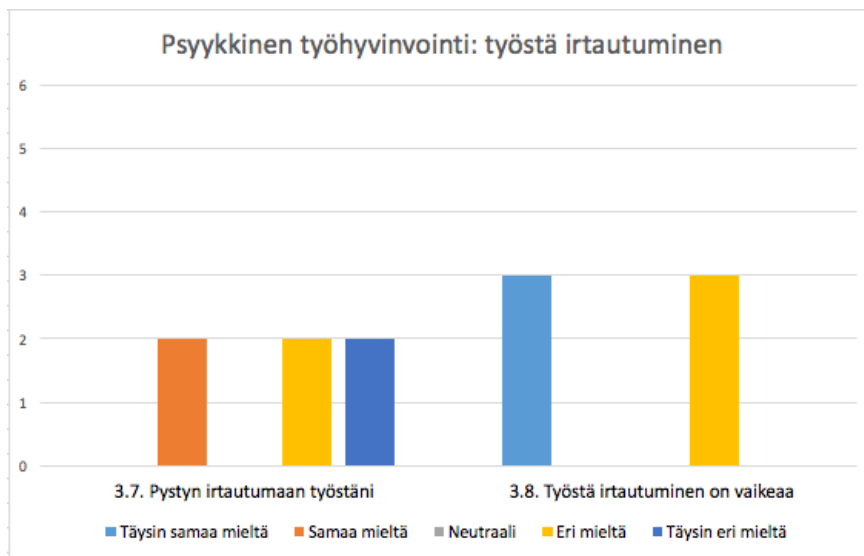
5.3 Psykkinen hyvinvointi

Kolmannessa osiossa keskityttiin psykkiniseen työhyvinvointiin ja osiossa kysyttiin myös suoria kysymyksiä etätöihin liittyen. Osiossa käsiteltiin myös työmotivaatiota. Suurin osa vastaajista koki olevansa motivoitunut, sillä neljä vastaajaa oli väitteen kanssa täysin samaa tai samaa mieltä, loppujen kahden vastaajan ollessa väitteen suhteen neutraaleja. Tämä on positiivinen asia yrityksen kannalta, sillä tulosten perusteella työ kiinnostaa vastaajia ja he ovat motivoituneita tekemään sitä.

Osiossa kysyttiin myös työtehtävien määrästä ja työn hallinnasta. Kahden vastaajan mielestä heidän työtehtäviensä määrä oli sopiva, kaksi oli väitteen suhteen neutraaleja ja kaksi eri mieltä. Toisaalta neljä vastaajaa koki heillä olevan liikaa työtehtäviä ja kaksi oli väitteen suhteen eri mieltä.

Suurin osa työntekijöistä tunsikin voivansa hallita työnsä, sillä he olivat väitteen kanssa täysin samaa tai samaa mieltä. Kaksi työntekijää oli väitteen suhteen neutraaleja. He myös kokivat heillä olevan liikaa työtehtäviä, joten työn hallittavuuden ongelmat johtuvat luultavasti tästä. Yrityksen johto voi puuttua tähän pohtimalla, olisiko työtehtävien tasaisempi jakaminen mahdollista ja paneutua enemmän niiden työntekijöiden tukemiseen, joille kerääntyy nyt enemmän työtehtäviä.

Monella työntekijällä oli ongelmia työstä irtautumisesta, sillä neljä työntekijää olivat väitteen kanssa täysin eri tai eri mieltä. Kaksi vastaajaa pystyivät irtautumaan helposti työstä, sillä he olivat väitteen kanssa samaa mieltä. Lisäksi puolet vastaajista tunsivat työstä irtautumisen olevan vaikeaa, mutta toisen puolikkaan mielestä irtautuminen ei ollut vaikeaa. Näihinkin kokemuksiin vaikuttavat luultavasti työtehtävien erilaisuus ja työn asettamat vaatimukset. Etätöiden määrällä ei ollut havaittavaa yhteyttä työstä irtautumiseen. Irtautumiseen liittyviä väitteitä on havainnollistettu alla kuviossa 9.



Kuvio 9: Psyykkinen työhyvinvointi: työstä irtautuminen

Etätyö saattaa herättää hyvinkin epämiellyttäviä tunteita ja kysymyksillä haettiin tietoa muun muassa yksinäisyydestä ja eristäytyneisyydestä. Näitä kysymyksiä analysoitiin suhteessa etätyön määrään. Kaikkien työskentelytapojen välillä oli eroja vastauksissa. Vastaukset ovat havainnollistettuna alla kuviossa 10.

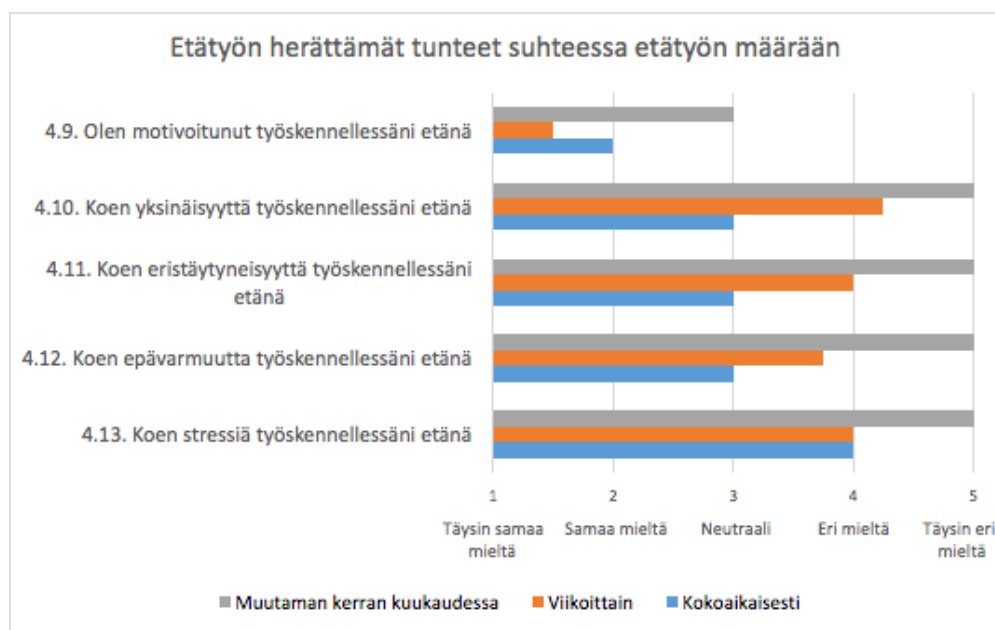
Korkein motivaatio etänä työskennellessä oli viikoittain työskentelevillä, toiseksi suurin koko-aikaisesti työskentelevillä ja pienin muutaman kerran kuukaudessa työskentelevillä. Näyttää siis siltä, että säännöllisesti etätyötä tekeville se motivoi eniten. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että tällaisella työskentelymallilla saa kokea sopivissa määrin sekä toimistolla, että etänä työskentelyä ja työtehtävät voi järjestellä sen mukaisesti.

Mikään ryhmä ei kokenut etänä työskennellessä erityisesti yksinäisyyttä tai eristäytyneisyyttä, sillä molempien väitteiden kohdalla neljä vastaajaa olivat eri mieltä ja kaksi vastaajaa olivat neutraaleja. Yksinäisyyden ja eristäytyneisyyden kokemisen voidaan kuitenkin havaita olevan linjassa etätyön määrän suhteen, sillä vähiten etänä työskentelevät kokivat vähiten yksinäisyyttä ja eristäytyneisyyttä, kun taas koko-aikaisesti työskentelevät eniten. Etätyön määrällä on siis vaikutusta yksinäisyyden ja eristäytyneisyyden tunteiden muodostumiseen. Etätyön määrän lisääntyessä myös todennäköisyys näihin tunteisiin kasvaa.

Samanlainen ilmiö oli havaittavissa myös epävarmuuden tunteista kysyttäessä. Vähiten etänä työskentelevät kokivat vähiten epävarmuutta ja koko-aikaisesti työskentelevät eniten. Viikoittain etänä työskentelevillä oli kuitenkin eroavaisuuksia vastauksissa. Esimerkiksi fyysinen etäisyys työpaikalle saattaa olla tähän selittäväenä tekijänä tai työtehtävien erityisyys. Myös työn tekijän työsuhteen kesto tai epäselvyys vastuista saattaa vaikuttaa rohkeuteen tehdä päätök-

siä. Avoimissa vastauksissa epävarmuuden kuvattiin vaikuttavan työn laatuun ja sen etenemiseen.

Vastaajat eivät kokeneet stressiä työskennellessään etänä viiden ollessa väitteen kanssa täysin eri mieltä tai eri mieltä ja yhden vastatessa neutraalisti. Vastaajille esitettiin myös väite työn yleisestä stressaavuudesta, jonka kanssa kolme vastaajaa oli täysin samaa tai samaa mieltä, kaksi vastaajaa oli neutraaleja ja yksi vastaaja täysin eri mieltä. Yrityksen työntekijät siis kokevat töidensä olevan jossain määrin stressaavaa, mutta etätyöllä ei näytä olevan lisäävää roolia työstressissä.



Kuvio 10: Etätyön herättämät tunteet suhteessa etätyön määrään

5.4 Sosiaalinen hyvinvointi

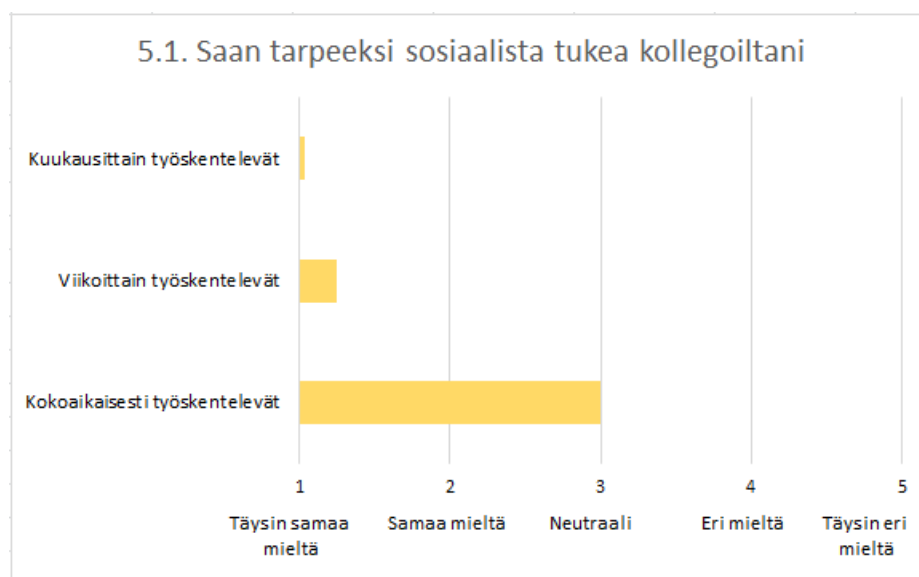
Neljännän osion kysymykset koskivat sosiaalista hyvinvointia. Kaikki työntekijät tunsivat johtajan ja henkilöstöjohtajan olevan kiinnostuneita heidän työhyvinvoinnistaan: viisi vastaajaa oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä ja yksi samaa mieltä. Työntekijät kokivat myös tulevana arvostetuksi yrityksessä, sillä neljä vastaajaa olivat väitteen kanssa täysin samaa mieltä ja kaksi samaa mieltä.

Avoimen ja luottamuksellisen suhteen merkityksellisyyttä korostettiin avoimissa vastauksissa. Luottamusta koskevista kysymyksistä huomattiin, että luottamus oli kaikille vastaajille tärkeää, sillä viisi vastaajaa oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä ja yksi samaa mieltä. Enemmän hajontaa esiintyi väitteessä koskien luottamusta kollegoihin. Neljä vastaajaa oli väitteen kanssa samaa mieltä, yksi täysin samaa mieltä ja yksi oli neutraali. Huomioitavaa on, että alhaisimman vastauksen antanut työskenteli vastaajista eniten etänä. Välimatka vaikuttaa siis

siihen, ettei esimerkiksi työn edistymistä pysty seuraamaan tai asioista kyselemään samalla tavalla. Avoimissa vastauksissa nostettiin esille passiiviset kollegat, jotka eivät pidä muita työntekijöitä ajan tasalla työn etenemisestä ja joiden perään saattaa joutua kyselemään.

Avoimissa kysymyksissä mainittiin, että työtovereiden tunteminen helpottaa etätyöskentelyä. Viisi vastaajaa antoi neutraalin arvion sille, tietävätkö he, mitä työtovereille kuuluu. Vain yksi vastaaja oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Kun moni työskentelee etänä, se siis vaikuttaa yhteisöllisyyteen ja sen mukana tulevaan työn ulkopuoliseen keskusteluun, joka yleensä joutuu väistymään työasioiden hoitamisen tieltä.

Suurin osa vastaajista sai sosiaalista tukea, kuten neuvoja ja kuuntelua, kollegoiltaan neljän ollessa väitteen kanssa täysin samaa mieltä, yhden samaa mieltä ja yhden ollessa neutraali. Huomioitavaa oli, että matalimman vastauksen antanut työskenteli eniten etänä vastaajista, eli etäisyydellä näyttää olevan vaikutusta sosiaalisen tuen saamiseen. Väite suhteessa etätyön määrään on havainnollistettu alla kuviossa 11.



Kuvio 11: 5.1. Saan tarpeeksi sosiaalista tukea kollegoilteni

Vastaukset väitteeseen palautteen saamisesta jakoutuivat hieman tasaisemmin viiden vastaajan ollessa väitteen kanssa täysin samaa tai samaa mieltä, sekä yhden vastaajan ollessa väitteen kanssa täysin eri mieltä. Etätyön määrällä ei ollut vaikutusta palautteen saamiseen, joten kyse on yksittäisestä tilanteesta. Avoimissa vastauksissa esitettiin toiveita palautteen saamisesta ja odotusten paremmasta ymmärtämisestä.

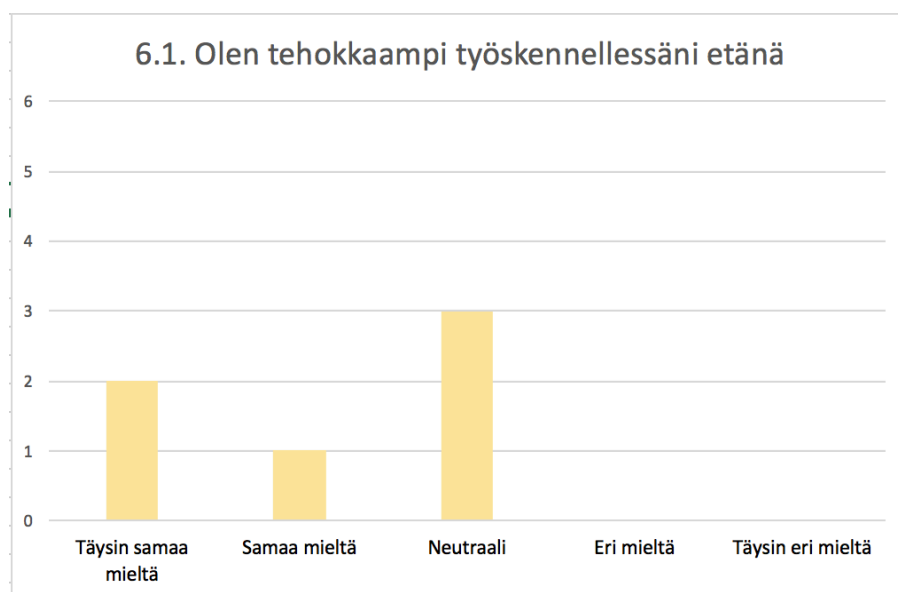
5.5 Ajankäyttö

Kyselyn kuudennessa osiossa kysyttiin etätyön ajankäytöstä ja ajan järjestämisestä. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että etätyö helpottaa heidän arkeaan. Avoimissa vastauksissa

etätöön kuvattiin antavan työpaikalle matkustamiseen käytetyn ajan työskentelyyn. Etätöön positiivisia puolia kuvattiin myös sen vaikutuksilla arjen joustavuuteen ja työn ja muun elämän yhteensovituksen helpottavana tekijänä.

Kaikki työntekijät olivat täysin samaa tai samaa mieltä väitteen kanssa siitä, että he työskentelevät kotona pidempään, kuin toimistolla. Tämä käy yhteen aiemmissa tutkimuksissa löydetyn tiedon kanssa siitä, että etänä usein työskennellään pidempään, eikä kuormitusta välttämättä huomata samalla tavalla. Syy pidempään työskentelylle saattaa olla esimerkiksi keskitymistä vaativissa työtehtävissä tai malttamattomuudessa lopettaa työskentely, tai toisaalta myös keskittymisen vaikeudessa, jolloin työtehtäviin joudutaan käyttämään enemmän aikaa.

Puolet vastaajista sanoivat olevansa tehokkaampia työskennellessään etänä, loppujen ollessa väitteen suhteen neutraaleja. Kysymyksen tulkintaan vaikuttaa työntekijöiden kokemus siitä, miten tehokkaita he ovat toimistolla ja huomaavatko he ylipäätään mitään eroa työskentelypaikkojen välillä. Neutraali vastaus saattaa merkitä myös sitä, että työntekijä työskentelee hieman tehottomammin kotona. Kysymyksen vastaukset havainnollistettuna alla kuviossa 12.



Kuvio 12: 6.1. Olen tehokkaampi työskennellessäni etänä

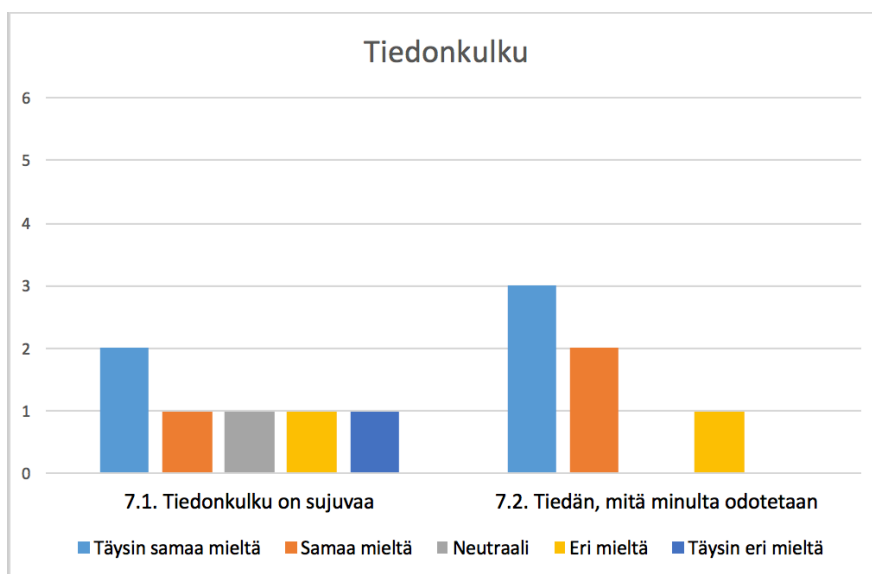
Kyselyssä kysyttiin myös työn hallittavuudesta työaikojen ja työtehtävien järjestelyn kautta. Kaikki työntekijät olivat täysin samaa mieltä väitteen kanssa siitä, että pystyvät päättämään, miten he järjestelivät työtehtäviensä. Viisi vastaajaa taas olivat täysin samaa mieltä siitä, että pystyvät päättämään omat työskentelyaikansa, yhden ollessa väitteen suhteen neutraali.

5.6 Kommunikointi

Kaikkien vastaajien mielestä heidän käytössään olevat virtuaaliset kommunikointivälineet ovat toimivia apuvälineitä. Neljän vastaajan mielestä välineet olivat helppokäyttöisiä, kahden ollessa väitteen suhteen neutraaleja. Vastauksiin saattaa vaikuttaa esimerkiksi se, miten usein työntekijöiden täytyy käyttää näitä välineitä ja miten usein niiden kanssa on ollut häiriöitä. Etätyön määrällä ei kuitenkaan ollut havaittavissa yhteyttä vastauksiin.

Työntekijät olivat erittäin jakautuneita sen suhteen, miten sujuvaa tiedonkulku yrityksessä on, kuten alla olevassa kuviossa 13 voidaan nähdä. Kolme vastaajaa oli väitteen kanssa täysin samaa tai samaa mieltä, yksi neutraali ja kaksi eri mieltä tai täysin eri mieltä. Etätyön määrällä ei ollut vaikutusta vastauksiin, mutta jakaantuneisuuteen voi vaikuttaa esimerkiksi työtehtävien laatu ja se, miten paljon vastaaja tarvitsee tietoja muilta työntekijöiltä.

Suurin osa vastaajista kuitenkin tiesi, mitä heiltä odotetaan. Vain yksi työntekijä oli väitteen kanssa eri mieltä. Avoimissa vastauksissa nostettiin kuitenkin esille puutteita tietämyksessä vastuista, päätöksen tekemisestä, kenen työtehtäviä mitkään ovat ja mitä keneltäkään odotetaan. Epäonnistunut kommunikaatio aiheuttaa paljon kysymyksiä ja epävarmuuksia yrityksessä. Tiedonkulkuun ja odotuksiin liittyvät kysymykset on havainnollistettu alla kuviossa 13.

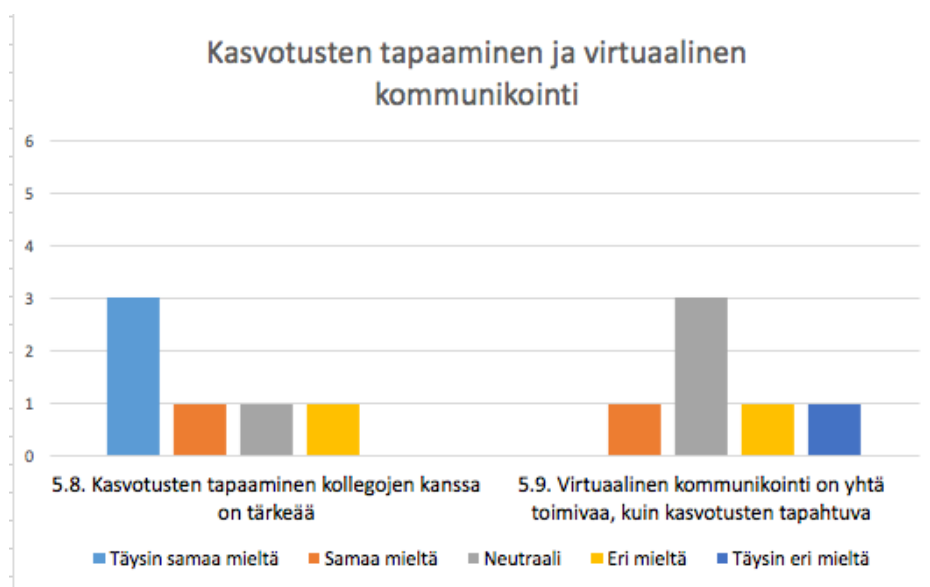


Kuvio 13: Tiedonkulku

Puolien vastaajista mielestä etätyötä tekevät työntekijät on helppo saada kiinni työpäivän aikana. Yksi suhtautui väitteeseen neutraalisti ja kaksi vastajaa olivat väitteen kanssa eri mieltä. Avoimissa vastauksissa toivottiin, että etätyötä tekevät työntekijät vastaisivat puhelimeen tai sähköposteihin ja olisivat helposti tavoitettavissa.

Kyselyn toteuttamisen aikana yritys oli päättänyt kokeilla työskentelymallia, jossa jokaisen työntekijän on oltava paikalla toimistolla aina maanantaisin ja tiistaisin, kauempana asuvien joka toinen viikko näinä päivinä. Tällä kokeilulla pyritään kommunikoinnin ja yhteisöllisyyden parantamiseen. Avoimissa vastauksissa pidettiin tärkeänä sitä, että työntekijät pitävät näistä ja muista sovitusta tapaamisista kiinni ja että tapaamisia sovitaan säännöllisesti.

Kyselyssä esitettiin väitteitä tapaamisesta kasvotusten, sekä tapaamisesta virtuaalisesti. Neljä vastaajaa piti kasvotusten tapaamista erittäin tärkeänä tai tärkeänä, yksi oli väitteen suhteen neutraali ja yksi oli eri mieltä. Selkeämmin oli kuitenkin havaittavissa mielipiteet siitä, ettei virtuaalisen kommunikoinnin koeta olevan yhtä toimivaa, kuin kasvotusten tapahtuva. Kaksi vastaajaa olivat väitteen kanssa täysin eri tai eri mieltä, kolme vastaajaa olivat väitteen suhteen neutraali ja yksi oli samaa mieltä. Etätyön määrällä ei ollut vaikutusta kummankaan kysymyksen vastauksiin. Tällaista tulosta voitiinkin odottaa teorian perusteella, sillä aiempien tutkimusten mukaan esimerkiksi videon välityksellä hoidettu kommunikointi ei voi vastata täysin kasvotusten tapahtuvan kommunikoinnin laatua. Väitteiden vastauksia on havainnollistettu alla kuviossa 14.



Kuvio 14: Kasvotusten tapaaminen ja virtuaalinen kommunikointi

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Opinnäytetyössä toteutettavan tutkimuksen avulla saatiin hyvin tietoa yrityksen työhyvinvoinnista tällä hetkellä. Tuloksista pystyttiin nostamaan esille tekijöitä, jotka tukevat työhyvinvointia ja taas vastaavasti heikentävät sitä. Tietoa saatiin sekä yrityksen yleisestä työhyvinvoinnista, että erityisesti etätyöntekijöiden työhyvinvoinnista.

Työtyytyväisyydelle annettiin välttäviä, tyydyttäviä ja hyviä arvosanoja, ja niiden keskiarvoksi muodostui 7,83. Työntekijät pitivät mahdollisuudesta tehdä etätöitä ja sen koettiin vain helpottavan arkea. Kyselyn tulokset näyttivät, että työntekijät ovat motivoituneita ja työ koetaan kiinnostavana. Yrityksen tarjoamat laitteet ja ohjelmistot olivat toimivia ja tukivat hyvinvointia.

Joissain tekijöissä oli kuitenkin parantamisen varaa ja ne vaikuttavat työhyvinvointiin heikentävästi. Työstä irtautuminen koettiin vaikeaksi ja etätöypäivät venyvät pitkiksi. Työntekijöiden toivottiin olevan paremmin tavoitettavissa etäpäivinä ja virtuaalisen kommunikoinnin laatu ei ollut yhtä hyvää, kuin kasvotusten tapahtuvan. Työilmapiiri ei ollut kovin positiivinen, eikä tasapuolinen kohtelu toteudu yrityksessä. Työtehtävät eivät myöskään jakautuneet tasaisesti työntekijöiden välillä. Tavoiksi, joilla työhyvinvointia voitaisiin kohentaa, mainittiin esimerkiksi muutokset kommunikaation tapoihin, tavoitettavuuteen, yhteisöllisyyteen ja palautteen saamiseen.

Yrityksen pienen koon vuoksi kyselyyn vastanneiden joukko oli pieni. Aineisto on sen vuoksi melko suppea ja siitä saattaa olla vaikea vetää johtopäätöksiä, jotka suoraviivaisesti tukisivat teoriaa tai josta voitaisiin luoda uutta tietoa koskien etätöityöntekijän hyvinvointia. Vastausten analysoinnilla pyrittiin täyttämään opinnäytetyön tavoite, eli kuvaamaan Aquapura Systems GmbH:n työntekijöiden työhyvinvointia, sekä sitä, miten etätö vaikuttaa siihen. Tuloksista löydettiin kuitenkin myös uutta tietoa, esimerkiksi paljon etätöitä tekevien työyhteisöön kuulumisen tunteesta. Tässä yrityksessä etätöitä tehtiin paljon ja vähän etätöitä tekevät eivät tunteneetkaan kuuluvansa työyhteisöön yhtä paljon, kuin paljon etätöitä tekevät.

Vastauksista löydettiin myös monia teoriaa tukevia seikkoja. Etätööhön kuuluvaa virtuaalista kommunikointia ei pidetä kasvotusten tapahtuvaa vuorovaikutusta parempana ja se keskittyy enemmän vain työasioihin. Etänä työntekijät työskentelevät pidempään. Luottamuksen merkitystä etätöissä on korostettu useissa tutkimuksissa, niin myös tässä. Lisäksi yksinäisyyden ja eristyisyyden kokemukset olivat teorian mukaiset.

Yrityksen pieni koko rajoitti myös tutkimusmenetelmiä ja tutkimuksen tekoa. Kokonaisuutannasta huolimatta perusrhmä oli pieni, eikä yksityisyyden suojelun vuoksi voitu kysyä esimerkiksi kaikkia taustatietokysymyksiä, joita olisi haluttu tutkia, kuten sukupuolta tai ikää. Näin ei voitu tutkia esimerkiksi iän vaikutusta etätööhön liittyviin asenteisiin ja kokemuksiin.

Pienen vastaajajoukon vuoksi ei myöskään voitu tehdä vertailua yrityksen sisällä niiden välillä, jotka tekevät etätöitä ja niiden, jotka eivät tee, sillä kaikki vastaajat tekivät etätöitä. Näin vertailu tulosten välillä rajoittui vain etätöiden määrään. Ensimmäiseksi työhyvinvointikyselyksi opinnäytetyön kysely oli hyvä, mutta jos olisi tiedetty, että kaikki vastaajat tekevät etätöitä, olisi kysymyksiä voitu kohdistaa enemmän pelkästään etätöityöntekijöille ja esittää väitteitä etätöiden näkökulmasta.

Tutkimus tehtiin kyselynä, sillä esimerkiksi haastattelu olisi ollut vaikea toteuttaa, vaikka perusjoukko olikin pieni. Tällöin vastaajien eri äidinkielet olisivat nousseet liian merkittävään asemaan, eikä vastauksien tulkinnasta ja merkityksistä olisi voitu olla varmoja ja tämä olisi vaikuttanut tutkimuksen kokonaisluotettavuuteen. Eri kielillä tehtäviin kyselyihin ja etenkin kysymysten kääntämiseen liittyy tässä opinnäytetyössä riskejä ja oli hyvä ottaa käännöksiin avuksi kielten natiiveja puhujia, joita hyödynnettiin myös avoimissa kysymyksissä. Näiden kääntämiseen ja tulkintaan pyydettiin myös apua saksan natiiveilta puhujilta.

Tutkimuksen validius oli hyvällä tasolla, sillä kyselyllä saatiin mitattua sitä, mitä haluttiinkin. Systemaattiset virheet pyrittiin pitämään minimissä ja vastauksia käsiteltiin huolellisesti, mutta ei voida olla sataprosenttisen varmoja siitä, ovatko vastaajat tehneet satunnaisvirheitä vastauksia merkitessään tai onko tuloksia analysoidessa ja merkatessa käynyt virheitä.

Koska tutkimus suoritettiin kirjallisena kyselynä, tulisi siitä saada samat vastaukset tutkijasta huolimatta, eli tutkimus on luotettava. Tutkija ei tavannut vastaajia missään vaiheessa, eli tällä ei ole kyselyyn vaikutusta. Luottamusta saattaa heikentää jo mainitut kielitekiäjät, joista ehkä saksaa äidinkielenään puhuva tekisi erilaisia tulkintoja, kuin suomalainen. Kulttuurin tulkinnalla ja työhyvinvoinnin merkityksellä kulttuurissa on myös vaikutusta: joka suomalaiselle saattaa vaikuttaa huonolta työhyvinvoinnilta, saattaa saksalaiselle olla täysin normaalia.

Vaikka tutkimuksen tulokset kertovat toimeksiantavan yrityksen tilasta, voidaan kyselyä ja sen antamaa tietoa hyödyntää esimerkiksi pienissä yrityksissä, joissa tehdään paljon etätöitä. Huomioitavaa on esimerkiksi se, miten etätöiden määrän lisääntyminen vaikuttaa lisäävästi myös negatiivisten tunteiden kokemiseen, sekä se, miten palautteen saamisen tarve kasvaa etänä työskennellessä.

Yrityksessä saatua tietoa voidaan hyödyntää monen asian kannalta. Kyselyn avulla on saatu tietoa asioista, joihin työntekijät kaipaavat parannusta. Näihin asioihin paneutuminen, strategian muodostaminen, työntekijöiden mielipiteiden kysely ja uusien toimintamallien kokeilu auttavat yritystä parantamaan työhyvinvointia. Tärkeitä parannusta kaipaavia asioita olivat etenkin kommunikaation parantaminen, työyhteisön ja me-hengen luominen, sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääminen. Jo aloitettu kokeilu pakollisista toimistopäivistä saattaa avustaa näiden tekijöiden kohentamisessa.

Jatkotutkimushaasteita yritykselle voisi olla selvitys siitä, miksi työntekijät kokevat, ettei tasapuolinen kohtelu toteudu ja mitkä tekijät vaikuttavat tähän kokemukseen. Yrityksessä voidaan pohtia myös sitä, miten työilmapiiristä voitaisiin saada motivoivampi ja positiivisempi. Tähän saattaa olla apuna jonkinlainen työhyvinvointipäivä, sekä pitkäjänteinen työ arjessa.

Olisi myös mielenkiintoista tutkia yleisellä tasolla sitä, miten useat kulttuurit ja kielet vaikuttavat työhyvinvointiin, työyhteisöön ja kommunikointiin eri kokoisissa yrityksissä, sekä etätyössä. Myös etätyöntekijöiden sitoutuneisuus firmaan yleensä askarruttaa työntekijöitä ja sen tutkimisella voitaisiin saada keinoja siihen vaikuttamiseen.

Lähteet

Painetut

Anderson, A., Kaplan, S. & Vega, R. 2015. The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 24, Iss. 6, 882-897.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz. 2017. *Arbeit und mentale Gesundheit*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bundesministerium für Gesundheit. 2016. *Ratgeber zur Prävention und Gesundheitsförderung*. 9. aktualisierte Auflage. Berlin: Bundesministerium für Gesundheit, Referat Öffentlichkeitsarbeit.

Caillier, J. 2012. The Impact of Teleworking on Work Motivation in a U.S. Federal Government Agency. *American Review of Public Administration* 42(4), 461-480.

Clark, L., Karau, S. & Michalisin, M. 2012. Telecommuting Attitudes and the "Big Five" Personality Dimensions. *Journal of Management Policy and Practice*. Vol. 13, Iss. 3, 31-46.

Die Bundesregierung. 2016. *Bericht der Bundesregierung zur Lebensqualität in Deutschland*. Berlin: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung.

Grant, C., Wallace, L. & Spurgeon, P. 2013. An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*. Vol. 35, Iss. 5. Bradford: Emerald Publishing, 527-546.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.-16. Painos. Tammi.

Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. 2005. *Mobiili työ ja hyvinvointi*. Helsinki: Työministeriö.

Koroma, J., Hyrkkänen, U. & Rauramo, P. 2011. *Mobiili työ: työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä*. Työturvallisuuskeskus TTK, Palveluryhmä & Työterveyslaitos.

Maruyama, T. & Tietze, S. 2012. From anxiety to assurance: concerns and outcomes of telework. *Personnel Review*. Vol. 41, Iss. 4. Farnborough: Emerald Publishing, 450-469.

Neufeld, D., Wan, Z. & Fang, Y. 2010. Remote Leadership, Communication Effectiveness and Leader Performance. *Group Decision and Negotiation*. Vol. 19, Iss. 3. Dordrecht: Springer Science + Business Media B.V. 2008, 227-246.

Rauramo, P. 2008. *Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta*. 1. painos. Helsinki: Edita Prima.

Rauramo, P. 2012. *Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä*. Työturvallisuuskeskus TTK.

Salli, M. 2012. *Epättyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti*. Helsingin seudun kauppakamari.

Staples, S. 2001. A study of remote workers and their differences from non-remote workers. *Journal of End User Computing*. Hershey. Vol. 13, Iss. 2: 3-14.

Vartiainen, M., Lönnblad, J., Balk, A. & Jalonen, K. 2005. *Mobiilin työn haasteet*. Työpoliittinen tutkimus. Nro 269. Helsinki: Työministeriö.

Vesala, H. & Tuomiovaara, S. 2015. Slowing work down by teleworking periodically in rural settings? *Personnel Review*. Vol. 44 No. 4. Farnborough: Emerald Publishing, 511-528.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä. Helsinki: Talentum Pro.

Viirolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Sähköiset

Anttonen, H., Räsänen, T., Aaltonen, M., Husman, P., Lindström, K., Ylikoski, M., Jokiluoma, H., Van Den Broek, K., Harata, T., Kuhn, K., Masanotti, G. & Wynne, R. 2009. Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos.

Aura, O. & Ahonen, G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. E-kirja. Alma Talent.

Brandt, M. 2017. Home Office in Deutschland. Luettu 19.4.2018.

<https://de.statista.com/infografik/9161/verbreitung-von-home-office-in-deutschland/>

Elintavat ja työhyvinvointi. Työterveyslaitos. Luettu 22.3.2018.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>

Eurofound. 2015. Euroopan työolotutkimus. Luettu 19.4.2018.

https://www.eurofound.europa.eu/fi/data/european-working-conditions-survey?locale=EN&dataSource=EWCS2016&media=png&width=740&question=y15_Q88&plot=euBar&countryGroup=linear&subset=agecat_3&subsetValue=All

Hasu, M. 2017. Pitääkö olla huolissaan: kenen työ vaeltaa ja kenen jämähtää? Viitattu 20.3.2018. <https://www.ttl.fi/blogi/pitaako-huolissaan-tyo-vaeltaa-jamahtaa/>

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. E-kirja. Helsinki: Edita Publishing.

Heinonen, S. & Saarimaa, R. 2009. Työelämän laadulla parempaa jaksamista - Kuinka etätö voi auttaa? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. Työ- ja elinkeinoministeriö. 25/2009. Edita Publishing.

<https://tem.fi/documents/1410877/2106637/Etatyöraportti+2009.pdf/07c1a658-b3d3-49ee-9762-6b6f4d05ed2c>

Hyvinvointia työstä. Työterveyslaitos. PowerPoint-esitys. Luettu 22.3.2018.

<http://docplayer.fi/18247749-Hyvinvointia-tyosta-tyoterveyslaitos-www-ttl-fi.html>

Ilmarinen, 2015. Johda työhyvinvointia tuloksellisesti. Viitattu 29.3.2018.

https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyonantaja/johda_tyohyvinvointia_tuloksellisesti.pdf

Ilmarinen, J. & Vainio, V. 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Työturvallisuuskeskus TTK. https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf

Loesche, D. 2018. Wenige Deutsche arbeiten im Homeoffice. Viitattu 19.4.2018.

<https://de.statista.com/infografik/12699/wenige-deutsche-arbeiten-im-homeoffice/>

Lombardo, C. 2011. Remote Management Styles: Analyzing the Effects of Relational Psychological Contracts and Leadership Style on Teleworkers. University of Maryland University College, ProQuest Dissertations Publishing.

L605/1996, Työaikalaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1996/19960605>

Manka, M., Heikkilä-Tammi, K. & Vauhkonen, A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Työhyvinvointi. http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/hakuopas_netti.pdf

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Talentum Pro.

Mähönen, E. 2017. Työolobarometri. Syksy 2016. TEM raportteja 34/2017. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto.

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. http://www.tyoelama2020.fi/files/1353/TTL_Tyohyvinvointi_paremmaksi_kannet_22062016.pdf

Pyöriä, P., Saari, T. & Ojala, S. 2016. Kokoaikainen kotietätyö - yleisyys, työn organisointi ja tuloksellisuus sekä työyhteisön vastavuoroisuus. Työelämän tutkimus 14(2): 185-203.

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat työkirja. Työturvallisuuskeskus TTK. Edita Prima.

Rauramo, P. 2017a. Etätyö remonttiin! Luettu 14.3.2018. https://ttk.fi/ajankohtaista/blogi/etatyo_remonttiin!.7220.blog

Rauramo, P. 2017b. Etätyössä turvallisesti. Työturvallisuuskeskus TTK, Palveluryhmä. https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Hyvä tutkimuskäytäntö. KvaliMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietokirjasto. Luettu 2.4.2018. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. Sisällönanalyysi. KvaliMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietokirjasto. Luettu 2.5.2018. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html

Tekniikan akateemiset, 2012. Etätyösopimus. Luettu 30.3.2018. <https://www.tek.fi/fi/tyoelama/lakipalvelut/lakitieto/etatyosopimus>

Tutkittavien informointi. 2017. Aineistonhallinnan käsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 2.4.2018. <http://www.fsd.uta.fi/aineistonhallinta/fi/tutkittavien-informointi.html>

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Luettu 23.3.2018. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. Luettu 23.3.2018. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työkykytalo. Työterveyslaitos. Luettu 18.4.2018. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2. uudistettu painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. E-kirja. Helsinki: Edita.

Virtanen, T. 2015. Välimatka, välimatka, välimatka - luottamuksen luominen ohjelmistoalan etätyöläisten välille. Pro Gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, informaatiotieteiden yksikkö. Tampere.

Julkaisemattomat

Fraga, A. 23.3.2018. Haastattelu. Aquapura Systems GmbH. Stuttgart.

Kuviot

Kuvio 1: Etätöön onnistumisen edellytyksiä	15
Kuvio 2: Työkykytalo	19
Kuvio 3: Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2009, 3).	21
Kuvio 4: Kokonaisvaltainen työhyvinvointi (Virolainen 2012, 12)	22
Kuvio 5: Prosessikonsultaatiomalli työhyvinvoinnin kehittämisen vaiheista	29
Kuvio 6: Työilmapiirin ominaisuuksia	36
Kuvio 7: 2.4. Kohtelu yrityksessä on tasapuolista	36
Kuvio 8: Fyysinen työhyvinvointi: Ergonomia.....	37
Kuvio 9: Psykkinen työhyvinvointi: työstä irtautuminen	39
Kuvio 10: Etätöön herättämät tunteet suhteessa etätöön määrään	40
Kuvio 11: 5.1. Saan tarpeeksi sosiaalista tukea kollegoiltani	41
Kuvio 12: 6.1. Olen tehokkaampi työskennellessäni etänä.....	42
Kuvio 13: Tiedonkulku.....	43
Kuvio 14: Kasvotusten tapaaminen ja virtuaalinen kommunikointi	44

Taulukot

Taulukko 1: Kyselyssä käytetyt kategoriat, kysymystyypit ja asteikot.	32
--	----

Liitteet

Liite 1: Vastaajien informointi.....	54
Liite 2: Työhyvinvointikyselyn kysymykset.....	55

Liite 1: Vastaajien informointi

Hei!

Liitteenä tässä sähköpostissa on linkki Aquapura Systemsin työhyvinvointikyselyyn. Työhyvinvointi on tärkeä aihe ja kyselyn tarkoituksena on saada näkemys siitä, millaista työhyvinvointi Aquapuralla on. Kyselyyn osanottaminen on tärkeä tapa antaa tietoa työhyvinvoinnista ja parantaa sitä omalla kohdallasi!

Osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista, mutta tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että mahdollisimman moni vastaisi siihen. Kysymykset koskevat työilmapiiriä; fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia; ajankäyttöä ja kommunikaatiota. Vastaaminen vie aikaa vain 5-10 minuuttia. Henkilökohtaisia tietoja ei kyselyssä kysytä, eikä vastaajia ole mahdollista päätellä vastausten perusteella. Kootut vastaukset analysoidaan tilastollisin menetelmin. Vastauksiasi käsitellään luottamuksellisesti. Kootut tulokset julkaistaan Laurea ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä, joka julkaistaan Suomessa.

Kiitos, että otat aikaa kyselyyn vastaamiseen!

Liite 2: Työhyvinvointikyselyn kysymykset

1. Tausta/yleiset kysymykset
 - 1.1. Kuuluuko etätö nykyiseen työtehtävääsi?
 - a. Kyllä
 - b. Ei
 - 1.2. Kuinka usein työskentelet etänä?
 - a. Kokoaikaisesti
 - b. Viikoittain
 - c. Muutaman kerran kuukaudessa
 - d. En lainkaan
 - 1.3. Miksi työskentelet etänä?
 - a. Pitkä työmatka
 - b. Työtehtävät eivät vaadi toimistolla oloa
 - c. En työskentele etänä
 - d. Muu syy
 - 1.4. Asumismuoto?
 - a. Asun yksin
 - b. Asun lasten kanssa
 - c. Asun ilman lapsia
 - d. Muu
 - 1.5. Kuinka onnellinen olet työssäsi asteikolla 1-10?
 - 1.6. Miten Aquapura kiinnittää mielestäsi huomiota työhyvinvointiin?
 - a. Työhyvinvointiin ei kiinnitetä huomiota
 - b. Siihen kiinnitetään huomiota, mutta työntekijät eivät voi vaikuttaa
 - c. Siihen kiinnitetään huomiota ja työntekijät voivat vaikuttaa

Seuraavat kysymyssarjat ovat monivalintakysymyksiä. Vastausvaihtoehtona jokaisessa viisipor-tainen Likertin asteikko: Täysin samaa mieltä - - - Täysin eri mieltä

2. Työilmapiiri
 - 2.1. Työilmapiiri on kannustava
 - 2.2. Työilmapiiri on positiivinen
 - 2.3. Työilmapiiri on motivoiva
 - 2.4. Kohtelu yrityksessä on tasapuolista
 - 2.5. Tunnen kuuluvani työyhteisöön
 - 2.6. Voin vaikuttaa hyvinvointiini
3. Fyysinen hyvinvointi
 - 3.1. Työskentely toimistolla on ergonomista
 - 3.2. Työskentely kotona on ergonomista
 - 3.3. Työtilani kotona on rauhallinen
 - 3.4. Kannettavilla laitteilla on miellyttävä työskennellä
 - 3.5. Etänä työskennellessä tarvittava materiaali on saatavilla
4. Psykkinen hyvinvointi
 - 4.1. Työni on kiinnostavaa
 - 4.2. Työni on stressaavaa
 - 4.3. Työtehtävieni määrä on sopiva
 - 4.4. Työtehtäviä on liikaa
 - 4.5. Hallitsen työni
 - 4.6. Olen motivoitunut
 - 4.7. Pystyn irtautumaan työstäni
 - 4.8. Työstä irtautuminen on vaikeaa
 - 4.9. Olen motivoitunut työskennellessäni etänä
 - 4.10. Koen yksinäisyyttä työskennellessäni etänä
 - 4.11. Koen eristäytyneisyyttä työskennellessäni etänä
 - 4.12. Koen epävarmuutta työskennellessäni etänä
 - 4.13. Koen stressiä työskennellessäni etänä

Seuraaviin kysymyksiin vastataan vain, jos työskennellä etänä:
5. Sosiaalinen hyvinvointi
 - 5.1. Saan tarpeeksi sosiaalista tukea (esim. neuvoja ja tukea) kollegoiltani
 - 5.2. Saan palautetta työstäni
 - 5.3. Esimies/HR ovat kiinnostuneita hyvinvoinnistani
 - 5.4. Minua arvostetaan organisaatiossa
 - 5.5. Luottamus on minulle tärkeää

- 5.6. Pystyn luottamaan kollegoihini
 - 5.7. Tiedän, mitä kollegoilleni kuuluu
 - 5.8. Kasvotusten tapaaminen kollegojen kanssa on tärkeää
 - 5.9. Virtuaalinen kommunikointi on yhtä toimivaa, kuin kasvotusten tapahtuva
6. Ajankäyttö: Näihin kysymyksiin vastataan vain, jos työskentelee etänä
 - 6.1. Olen tehokkaampi työskennellessäni etänä
 - 6.2. Etänä työskentelen pidempään kuin toimistossa
 - 6.3. Etänä työskentelen lyhemmin kuin toimistossa
 - 6.4. Pidän taukoja työskennellessäni etänä
 - 6.5. Voin päättää omat työskentelyaikani
 - 6.6. Voin päättää, miten järjestän tehtäväni
 - 6.7. Voin vaikuttaa etätyöpäivien määrään
 - 6.8. Etätyö helpottaa arkeani
 - 6.9. Etätyö vaikeuttaa arkeani
7. Kommunikointi
 - 7.1. Tiedonkulku on sujuvaa
 - 7.2. Tiedän, mitä minulta odotetaan
 - 7.3. Etätyötä tekevät henkilöt on helppo saada kiinni
 - 7.4. Virtuaaliset kommunikointivälineet ovat helppokäyttöisiä
 - 7.5. Virtuaaliset kommunikointivälineet ovat toimivia
8. Avoimet kysymykset
 - 8.1. Miten työhyvinvointiasi voitaisiin parantaa?
 - 8.2. Millainen vaikutus etätyön tekemisellä on omaan työhyvinvointiisi?
 - 8.3. Miten etätyön tekeminen vaikuttaa ryhmän sisäiseen toimintaan?
 - 8.4. Millaisia pelisääntöjä etätyöhön pitäisi mielestäsi asettaa? (Esim. tavoitettavuus, kommunikaatio, dokumentointi)
 - 8.5. Lisähuomioita?