Etätyön vaikutukset henkilöstön työhyvinvointiin

Adele Keränen ja Sanni Rask

2021 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu

Etätyön vaikutukset henkilöstön työhyvinvointiin

Adele Keränen, Sanni Rask
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Maaliskuu, 2021

Laurea-ammattikorkeakoulu

Liiketalouden koulutusohjelma

Tradenomi (AMK)

Adele Keränen, Sanni Rask

Tiivistelmä

Etätyön vaikutukset henkilöstön työhyvinvointiin

Vuosi 2021 Sivumäärä 75

Tämä opinnäytetyö toteutettiin henkilöstöpalvelualalla toimivalle yritykselle, joka halusi pysyä tutkimuksessa anonyyminä. Näin ollen toimeksiantajasta käytettiin opinnäytetyössä nimeä Yritys X. Keväällä 2020 koronaviruspandemian vallitessa moni yritys siirtyi etätyöskentelyyn. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Yritys X:n henkilöstön kokemuksia ja tuntemuksia etätyöskentelystä kevään 2020 poikkeuksellisessa tilanteessa ja tutkia miten etätyöhön siirtyminen vaikutti heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten voidaan toimia, mikäli vastaavanlainen tarve siirtyä äkillisesti pitkäaikaiseen etätyöskentelyyn ilmenee tulevaisuudessa. Opinnäytetyön tietoperusta jakautui kahden aihealueen, etätyön ja työhyvinvoinnin ympärille. Tietoperustan lisäksi opinnäytetyössä esitettiin myös aiempien tutkimusten tuloksia työhyvinvoinnista etätyössä.

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena ja tutkimuksessa hyödynnettiin määrällistä ja laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimus toteutettiin internet-kyselynä, Google Forms -alustaa käyttäen ja kysely lähetettiin sähköpostitse Yritys X:n koko henkilöstölle lokakuussa 2020. Kyselylomake lähetettiin 66 henkilölle ja vastauksia saatiin yhteensä 38. Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että pääosin Yritys X:n henkilöstö koki sopeutuneensa hyvin etätyöskentelyyn tässä poikkeustilanteessa. Useat kokivat työergonomian kärsineen etätyössä muun muassa puutteellisten työvälineiden takia. Etätyöhön siirtymisen aikana moni jäi kaipaamaan työpaikalla tapahtuvaa sosiaalista kanssakäymistä ja kollegojen läsnäoloa. Etätyöskentely toi työntekijöille lisää vapaa-aikaa ja kotoa työskenneltäessä työrauha toteutui paremmin kuin avotoimistolla. Tutkimus toi yritykselle konkreettista hyötyä, sillä tulosten avulla saatiin katsaus henkilöstön työhyvinvoinnista etätyön aikana. Tulosten perusteella yritys sai arvokasta tietoa siitä, missä onnistuttiin ja missä voidaan kehittyä mahdollista tulevaa tilannetta ajatellen.

Asiasanat: etätyö, työhyvinvointi, koronavirus

Laurea University of Applied Sciences **Abstract**

Bachelor's Degree in Business Administration

Bachelor's Thesis

Adele Keränen, Sanni Rask

The Effects of Telecommuting on Personnel's Well-being

Year 2021 Pages 75

This Bachelor's thesis has been made for a company operating in the human resources sector which wanted to stay anonymous in this research. Therefore, the company's name in this research has been stated as ''Yritys X''. In spring 2020 during a coronavirus pandemic many companies switched to telecommuting. The purpose of this thesis was to find out personnel's experiences and feelings of telecommuting and research how the transition to telecommuting has affected to their well-being at work. The goal of the thesis was to find out how to react if similar sudden need to switch to telecommuting appears in the future. The knowledge base of the thesis is divided around two subject areas, teleworking and well-being at work. In addition, the thesis also presents the results of previous researches on well-being at remote work.

The research was conducted as a survey and the study utilized both quantitative and qualitative research methods. The research was conducted as an internet survey by using a Google Forms platform and the inquiry was sent by e-mail to Yritys X's personnel in October 2020. The questionnaire was sent to 66 person and total number of responses received was 38.

The results of the research indicate that overall Yritys X's personnel felt that they had adapted well to telecommuting in this exceptional situation. Several experienced that work ergonomics had suffered because the working tools were inadequate. During the transition to the telecommuting many of the personnel were missing the social interaction at the workplace and the presence of their colleagues. Telecommuting brought more free time to the personnel and working at home was more peaceful and therefore better than working at open office space. The research brought concrete benefits to the company as the results provided an overview of the well-being of staff at work during the telecommuting. Based on the findings the company received valuable information on where they have succeeded and what are the improvement areas for the future if similar situation appears.

Keywords: telecommuting, well-being at work, coronavirus

Sisällys

1 Johdanto 6
2 Etätyö 7
2.1 Etätyön haasteet ja hyödyt 10
2.2 Etäjohtaminen ja itsensä johtaminen etätyössä 13
2.3 Johtaminen poikkeustilanteen aikana 18
2.4 Viestintä etätyössä 20
2.5 Etätyöhön siirtyminen pandemian johdosta 22
3 Työhyvinvointi 25
3.1 Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin eri osa-alueet 29
3.2 Työn imu 31
3.3 Työergonomia ja työturvallisuus 32
3.4 Työhyvinvoinnin johtaminen ja mittaaminen 36
3.5 Työhyvinvointi etätyön näkökulmasta 37
4 Tutkimus 38
4.1 Tutkimuksen luotettavuus 39
4.2 Tutkimusmenetelmät 40
4.3 Tutkimuksen kyselylomakkeen toteuttaminen 41
4.4 Tutkimuksen toteutus 42
4.5 Tutkimuksen tulokset 42
5 Johtopäätökset 58
6 Kehitysehdotukset 60
7 Pohdinta 62
Lähteet 64
Kuviot 68
Taulukot 69
Liitteet 70

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön aiheena on tutkia koronapandemian aikana etätyöhön siirtymisen vaikutuksia henkilöstöpalvelualalla toimivan Yritys X:n henkilöstön työhyvinvointiin. Koronapandemialla tarkoitetaan vuoden 2019 lopulla löytynyttä koronavirusta, joka nopeasti kehittyi epidemiaksi ja siitä pandemiaksi. Pandemia pakotti koko maailman nopeisiin muutoksiin monella tavalla, kuten siirtymään voimakkaasti etätyöpainotteiseen työskentelyyn. Etätyöhön siirtyminen toimi yhtenä keinona kontaktien minimoimiseksi ja sillä pyrittiin hillitsemään taudin leviämistä työyhteisöissä. Tässä opinnäytetyössä haluamme keskittyä tutkimaan sitä, miten nopea etätyöskentelyyn siirtyminen on vaikuttanut Yritys X:n henkilöstön työhyvinvointiin. Opinnäytetyön toimeksiantajayritys haluaa pysyä työssä anonyyminä, joten opinnäytetyössä käytetään yrityksestä nimeä Yritys X. Opinnäytetyössä avataan tietoperustan kautta oleelliset termit, kuten mitä tarkoittavat etätyöskentely ja työhyvinvointi. Tietoperustassa syvennytään ensin molempiin edellä mainittuihin aiheisiin, ja tästä edetään tutkimaan aihetta kyselytutkimuksen avulla. Tietoperustan lisäksi opinnäytetyössä esitetään myös aiempien tutkimusten tuloksia työhyvinvoinnista etätyössä. Kyselylomakkeeseen valikoidaan kysymykset siten, että kysymyksissä hyödynnetään tietoperustaa sekä Yritys X:n toiveita. Kyselylomakkeen esittelyn jälkeen opinnäytetyössä käydään läpi kyselyn toteuttamista, jonka jälkeen edetään aineiston analysointiin ja tuloksiin. Opinnäytetyön lopussa pohditaan tutkimustulosten perusteella saatuja johtopäätöksiä ja arvioidaan, oliko tutkimus itsessään onnistunut sekä palveleeko se Yritys X:n toiveita.

Etätyöhön siirtymisen vaikutuksia Yritys X:n henkilöstön työhyvinvointiin tutkitaan määrällisen ja laadullisen kyselytutkimuksen yhdistelmällä ja tutkimus toteutetaan täysin anonyymisti. Aiheina etätyö tai sen merkitys työhyvinvointiin eivät ole uusia, mutta tämä poikkeuksellinen maailmanlaajuinen tilanne tuo varmasti tutkimukseen uutta perspektiiviä. Kyselytutkimus on kohdennettu koko Yritys X:n henkilöstölle ja tutkimuksen tarkoitus on selvittää Yritys X:n henkilöstön tuntemuksia ja kokemuksia tässä poikkeuksellisessa tilanteessa ja etenkin, kun etätyöhön on siirrytty hyvin äkillisesti. Tutkimuksen tavoitteena on tutkia, miten etätyöskentelyyn siirtyminen on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin sekä miten Yritys X voi kehittää omaa toimintaansa, mikäli vastaavanlainen tilanne ilmaantuisi tulevaisuudessa.

Aiheen tutkimisessa on erityisen kiinnostavaa tilanteen poikkeuksellisuus ja se, ettei tutkimuksen tuloksista ole minkäänlaista ennakko-olettamusta. Yritys X suositteli vahvasti koko henkilöstölle etätyöhön siirtymistä hallituksen antaman ohjeistuksen mukaan maaliskuussa 2020. Maaliskuun alussa Yritys X myös kokosi yleisen suosituksen mukaan varautumisryhmän, jonka tarkoituksena oli hoitaa viestintä työntekijöille, sekä olla vastuussa tartuntatautiepide-

miaan valmistautumisesta. Varautumisryhmä tiedotti tilanteesta ja yleisesti annetusta etätyösuosituksesta työntekijöille sähköpostitse sekä intran kautta tasaisin väliajoin.

Koronaviruksella on ollut laajat vaikutukset koko yhteiskunnan toimintaan ja niin yritysten, kuin yksilöidenkin on täytynyt sopeutua nopealla tahdilla uusiin toimintatapoihin ja ohjeistuksiin. Vuonna 2019 joulukuussa todettiin Kiinassa keuhkokuumeeseen sairastuneita ihmisiä. Näiden tapausten aiheuttajaksi todettiin ennalta tuntematon koronavirus, SARS-CoV-2. Uusi Kiinasta levinnyt tauti sai nimensä SARS-koronaviruksen mukaan ja tauti nimettiin COVID-19:ksi. Taudin nimi tulee sanoista corona, virus ja disease. Todennäköisesti COVID-19 on peräisin yksittäisestä tartunnasta eläimen ja ihmisen välillä. Toinen selitys viruksen leviämiselle on se, että virus olisi jo tarttunut ihmisiin jo jonkin aikaa ja virustartunnan saaneita on ollut useampia, jonka jälkeen virus on alkanut levitä ihmisestä toiseen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020a.) COVID-19 tarttuu ihmisestä toiseen ensisijaisesti, kun kyseiseen virukseen sairastunut yskii tai aivastaa, eli niin sanotusti pisaratartuntana. On myös mahdollista, että koronavirus tarttuu ihmisestä toiseen kosketuksen kautta, mikäli virukseen sairastunut on ollut kosketuksissa toiseen ihmiseen sen jälkeen, kun hän on esimerkiksi aivastanut tai yskinyt käsiinsä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020b.)

2 Etätyö

Opinnäytetyön tietoperusta alkaa etätyön tarkastelulla. Etätyö -luvussa kerrotaan lukijalle aluksi etätyön perusteet, kuten mitä etätyöskentely tarkoittaa, millaisissa muodoissa etätyöskentelyä voidaan toteuttaa ja mitkä ovat etätyöskentelyn hyödyt ja haitat. Tämän jälkeen luvussa edetään etäjohtamiseen sekä viestintään etätyössä. Luvun lopussa käydään läpi etätyöhön siirtymistä pandemian aikana.

Etätyö tarkoittaa työnteon muotoa, josta on yhdessä sovittu työnantajan kanssa. Tässä tapauksessa työtä voidaan tehdä kokonaan tai osittain kotona tai vaihtoehtoisesti esimerkiksi työnantajan eri toimipisteissä, asiakkaan luona tai muissa eri työkohteissa. Työtä on mahdollista tehdä yhdessä tai useammassa paikassa ja sen aika ja säännöllisyys voivat vaihdella. (Työterveyslaitos 2020a.)

Etätyö voi olla säännöllistä, epäsäännöllistä tai liikkuvaa. Säännöllisellä etätyöllä tarkoitetaan sitä, että etätyö on sovitun aikataulun mukaista ja työtä tehdään etänä esimerkiksi tiettyinä päivinä viikossa tai tietyn verran viikon tai kuukauden aikana. Säännöllinen etätyö voi olla myös kokoaikaista, joka tarkoittaa sitä, että työ toteutetaan joko täysin tai pääsääntöisesti etänä. Etätyö voi olla myös epäsäännöllistä, tällöin se voi olla erikseen sovittua tai sitä tehdään esimerkiksi työmatkalla, jolloin etätyö voi olla ainut mahdollinen tapa suorittaa työteh-

tävät. Etätyön tekeminen vaatii monesti joustoa työnantajalta, kuin myös työntekijältä. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Jotta etätyö voi sujua mahdollisimman hyvin tulisi tiettyjen kohtien täyttyä. Seuraavassa kuviossa esitellään etätyön edellytyksiä ja avataan tarkemmin mitä nämä kohdat ovat.

Kuvio 1: Etätyön edellytykset (Työturvallisuuskeskus 2017).

Kuviossa (kuvio 1) kuvataan etätyön edellytyksiä. Edellytyksiä etätyölle ovat toimiva työympäristö ja työvälineet, johtaminen, etätyöntekijän valmiudet sekä toimivat yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot. Toimivalla työympäristöllä ja välineillä tarkoitetaan sitä, että teknologian kanssa ei ole ongelmia ja työpisteellä toteutuu työrauha sekä hyvä työergonomia. Johtamisella tarkoitetaan esihenkilön asemaa ja tärkeyttä toimivassa etätyöskentelyssä. Etätyössä johtajan tai esihenkilön kanssa ei tavata niin usein kasvotusten. Täten johtajan on erityisen tärkeää ylläpitää luottamusta, asettaa sääntöjä sekä tavoitteita, antaa palautetta ja ohjausta ja seurata työntekijöiden työhyvinvointia sekä työn tuloksia. Johtaminen ei kuitenkaan ole ainoastaan esihenkilön tehtävä, jotta etätyö olisi mahdollisimman toimivaa, tulee etätyötä tekevän työntekijän ottaa vastuuta työtehtävistään ja omasta osaamisesta sekä osata johtaa myös itse itseään. Etätyötä tehdessä työntekijän tulee itse rajata työ ja vapaa-aika toisistaan erilleen. Yhteistyöllä ja vuorovaikutuksella tarkoitetaan sitä, että etätyön onnistumiseksi tarvitaan tiettyjä sääntöjä esimerkiksi yhteydenpitoon ja tavoitettavuuteen liittyen. Sovitut kokouskäytännöt kuuluvat myös yhteistyön toteutumiseen etätyöskentelyn aikana. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Etätyön muotoja voivat olla virtuaalityö, e-työ, liikkuva työ, monipaikkainen työ, hajautettu työ, joustotyö tai etätyö. Osa käsitteistä kuulostavat samankaltaisia keskenään, vaikka ne

ovatkin omia termejä. Seuraavassa luvussa avataan vielä tarkemmin edellä mainittuja etätyön eri muotoja. (Kansallinen etätyöpäivä 2020a.)

Virtuaalityöllä tarkoitetaan työskentelyä infrastruktuurien, välineiden ja ohjelmistojen rakentamissa virtuaalitiloissa, joissa työntekijöiden yhteistyö sekä kommunikointi tapahtuu viestintä- ja tietotekniikan avulla eikä kasvotusten. Virtuaaliset organisaatiot koostuvat tiimeistä tai työntekijöistä. Työntekijät tai tiimit työskentelevät erillään, mutta samalla kohti yhteistä tavoitetta. Virtuaalityötä tekevät työskentelevät enimmäkseen tietotekniikan ja informaation kautta. E-työ on viestintä- ja tietotekniikka välitteistä työtä. Euroopassa e-työllä kuvataan etätyön monimuotoisuutta ja etenkin työn joustavuutta. E-työn monimuotoisuus ja joustavuus on mahdollista erityisesti viestintä- ja tietotekniikan avulla. Liikkuvassa työssä tai toisin kutsutussa mobiilissa työssä työntekijä työskentelee muualla kuin kotona tai fyysisesti omalla työpaikallaan. Liikkuvassa työssä työntekijä käyttää yhteistyöhön sähköisiä viestintävälineitä. Tyypillisesti liikkuvaa työtä tekevä työntekijä matkustaa työssään ja liikkuvan työn tekijäksi voidaan kutsua henkilöä, joka työskentelee näin vähintäänkin kerran kuukaudessa. Korkeaintensiteettisen liikkuvan työn tekijä puolestaan työskentelee kuvatusti vähintään kymmenen työtuntia viikossa. Monipaikkaiseksi työksi kutsutaan työtä, jota tehdään tarpeen mukaan eri paikoissa. Työtä tehdään päätyöpaikan ja kodin lisäksi muissa tarpeen vaativissa paikoissa, esimerkiksi asiakkaan luona, hotellissa, lentokentällä tai matkustettaessa. Hajautetuksi työksi kutsutaan sitä, kun työntekijät työskentelevät saman työtehtävän parissa, mutta eri sijainneissa maantieteellisesti. Työtä voidaan tehdä päätyöpaikalla tai paikassa, jossa työntekijän on mahdollista keskittyä ja olla yhteydessä muihin samaa työtä tekeviin henkilöihin sekä tietoverkkoihin. Joustotyössä työntekijä voi itse valita missä työskentelee ja milloin työskentelee. Etätyössä puolestaan työntekijän on mahdollista vaikuttaa työn tekemisen paikkaan sekä aikaan. Tyypillisesti etätyöksi kutsutaan työtä, joka tehdään päätyöpaikan ulkopuolella. Useimmiten etätyötä tehdään kotoa käsin, mutta etätyön paikkaa ei suinkaan ole rajattu ainoastaan kotiin, vaan sitä voidaan tehdä esimerkiksi muissa työnantajan tarjoamissa tiloissa hyödyntäen tietotekniikkaa. (Kansallinen etätyöpäivä 2020a.)

Työturvallisuuskeskuksen asiantuntija Päivi Rauramo (2020) kertoo Helsingin Sanomien artikkelissa etätyöskentelyn edellyttävän työntekijältä monenlaisia taitoja. Ennen satunnaisesta tavasta tehdä etätyötä on koronaviruskevään myötä muotoutunut säännöllinen toimintatapa. Osa työnantajista on ollut muutoksesta mielissään. Useat silti odottavat pääsyä takaisin työpaikalle näkemään kollegoitaan ja työskentelemään hyvän työergonomian ja teknisten edellytysten parissa. Etätyöskentely soveltuu joillekin hyvin ja jollekin toiselle se voi koitua esimerkiksi hyvinvoinnin vaarantamiseksi ja vaatimattomaksi aikaansaannokseksi. Suurin osa etätyöhön liittyvistä ongelmista on ratkaistavissa, mutta tärkeää on silti tiedostaa, että etätyöskentely ei sovi jokaiseen tilanteeseen eikä myöskään kaikille työntekijöille. Tämän vuoksi yhteisten periaatteiden lisäksi tulisi etätyöskentelyn suhteen tehdä myös yksilöllisiä ratkaisuja. Joku toinen saattaa suoriutua työstään hyvinkin itseohjautuvasti ja joku toinen voi tarvita

työnsä tueksi kannustusta, ohjausta, valvontaa sekä ylipäätään tukea. Työtehtävien, teknologian ja tiedon hallinta vaikuttavat kaikki työssä suoriutumiseen sekä työhyvinvointiin. Omaa suoriutumistaan työssä tulisi myös arvioida itse ja pyrkiä muuttamaan toimintatapojaan, mikäli sille on tarvetta. Etätyössä on hyvin tärkeää muistaa asioiden priorisoiminen sekä organisaation laatimat tavoitteet kuin myös henkilökohtaiset tavoitteet. Kuormituksen ja palautumisen säätely on myös tärkeää, sekä taito osata rajata vapaa-aika työn teon välille. Rauramo painottaa, että työpaikoilla tulisi tarkastella etätyöstä saadun opin avulla erilaisten ratkaisujen ja hyvien käytäntöjen jakamista. Lisäksi yksilöllisten etätyötaitojen kartoittamiseen, lisäkouluttautumiseen, perehdyttämiseen ja valmennukseen tulisi panostaa. Rauramon mielestä työntekijä voisi saada etätyöskentelyyn luvan vasta sitten, kun hänen osaamisensa on varmistettu, työolosuhteet ovat kunnossa, toimintaperiaatteista on sovittu ja yhteydenpito esihenkilön ja alaisen välillä toteutuvat.

2.1 Etätyön haasteet ja hyödyt

Etätyössä ilmenevät haasteet ja hyödyt ovat pitkälti liitoksessa siihen, millaisesta työstä, työtehtävistä ja toiminnasta on kyse. Usein etätyön tekemiseen houkuttelevia seikkoja ovat työn hallintaan, fokusoimiseen ja luovuuteen liittyvät asiat. Suomessa ylemmät toimihenkilöryhmät, joilla on keskivertoa parempi työmarkkina-asema, tekevät eniten etätyötä tai sen liikkuvia muotoja. Toimihenkilöryhmille etätyö tarkoittaa joustoa työelämään. Tutkimusten mukaan suurimmat etätyöskentelyyn yhdistetyt huolenaiheet ovat työ- ja vapaa-ajan erilleen rajaaminen sekä työpaikalla käytävän sosiaalisen kommunikaation väheneminen. Sen lisäksi, että työstä voi olla vaikea irrottautua, voi etätyöstä olla muitakin haittoja työntekijälle. Haittoja voivat olla esimerkiksi työn liika kuormittaminen, hyvän työergonomian saavuttamattomuus kotona, yksinäisyys ja työyhteisöstä eristyneisyyden kokeminen, etäjohtamisen haasteet sekä huoli omasta urakehityksestä ja asemasta organisaatiossa. (Työterveyslaitos 2020a.)

Suomen hallituksen maaliskuussa 2020 antaman suosituksen mukaan useat yritykset siirtyivät nopeasti etätyöskentelyyn. Ensimmäiset kuukaudet etätyötä tehdessä elettiin niin sanotusti kuherruskuukausia. Etätyössä koettua viihtyvyyttä ei laskenut huomattavasti edes kotona tapahtunut koululaisten etäopetus ja pienempien lasten läsnäolo. Miten Suomi voi? -kyselyn perusteella suomalaiset tuntuivatkin viihtyneen etätyössä ja suurin osa koki työhyvinvointinsa parantuneen poikkeuksellisen kevään aikana. Kuitenkin työterveyspalveluita tarjoava yritys Heltti kertoo, että syksyn aikana mielenterveyssyistä kirjoitetut sairauslomat ovat kasvaneet merkittävästi ja samaan aikaan muut sairauslomapäivät ovat määrällisesti laskeneet. Marraskuun aikana ilmeni, että henkisiin voimavaroihin liittyvät poissaolot ovat ensimmäistä kertaa ylittäneet määrällisesti muut sairauslomapäivät. Tarkemmin dataa tarkastellessa ilmeni myös, että syksyn aikana stressi- ja uupumisoireet ovat olleet kasvussa. Neljän suomalaisen yliopiston yhteisessä suomalaisten sopeutumista etätyömoodiin tutkivassa FutuRemote-tutkimushankkeessa on saatu samankaltaisia tutkimustuloksia. Etätyön pitkittyminen on tähänastisissa

tutkimustuloksissa osoittanut sen, että etätyöntekijät ovat kokeneet sitoutumisen ja innostuneisuuden laskeneen sekä kokeneet etääntyneensä työyhteisöstään. (Tebatti: Syksy paljasti etätöiden nurjan puolen – Mikä lääkkeeksi etätyöapatiaan? 2021.)

Työn merkityksellisyys ja yhteishenki työyhteisössä on kokenut useassa ajatustyötä tekevässä yrityksessä notkahduksen syksyn aikana, esimerkiksi yrityksessä viestintätoimisto Ellun Kanat on koettu näin tapahtuneen. Syksyllä tärkeäksi puheenaiheeksi on koettu juuri yhteisöllisyyden kokemisen puute. Tällöin Ellun Kanat investoivat aikaa ja resursseja oppiakseen rakentamaan uutta etäkulttuuria ja yhteisöllisyyttä ja tilanne saatiinkin käännettyä kohti parempaa. Samankaltaisia etätyöapatian jälkitauteja on ilmennyt myös muissa ajatustyötä tekevissä yrityksissä. Selkeää tietynlaista ratkaisua etätyöapatian jälkitautiin ei vielä ole keksitty, jonka vuoksi äärimmäisen tärkeää olisi yrityksillä jakaa tietoa ja kokemuksia toisilleen. Ellun Kanoissa ja Heltissä on tultu yhteneväiseen lopputulemaan: yritysten on mietittävä uudenlaisia käytäntöjä työntekoon ja työntekijöiden sitouttamiseen työyhteisöön etätyössä. Lisäksi pitkittynyt etätyö on tuonut esiin sen, että jatkossa on panostettava enemmän pehmeään vuorovaikutukseen, eli muun muassa toisen huomioimiseen ja läsnäoloa korostavaan puhetyyliin. Informaation välittämisen tavasta ja tyylistä on huolehdittava etätyössä, sillä ihmiset eivät koe teknologiavälitteistä kommunikointia yhtä tyydyttävänä kuin kasvokkain tapahtuvaa kommunikointia. Informaation välittämisen lisäksi tulee ajatella myös toisesta välittämistä. On tärkeää pystyä rohkeasti keskustelemaan tunteista ja varata aikaa kiireettömille keskusteluille ja kohtaamisille myös etänä oltaessa. (Tebatti: Syksy paljasti etätöiden nurjan puolen – Mikä lääkkeeksi etätyöapatiaan? 2021.)

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen kertoo, että työn hengittävyyden turvaaminen on yksi haasteista etätyöskentelyssä. Työpaikoilla tapahtuu erilaisia siirtymiä paikasta toiseen kuin myös kasvokkain tapahtuvia keskusteluja ja kahvitaukoja. Nämä Hakasen mukaan ''huokoistavat'' työpäivää ja tarjoavat aivoille päivän mittaan sen kaipaamia hengähdystaukoja. Kotona töitä tehdessä ei välttämättä tule pidettyä samalla tavalla hengähdystaukoja ja niiden pitäminen saattaa tuntua jopa vilpilliseltä. Työntekijöitä olisikin hyvä kannustaa pitämään päivän aikana tyhjiä hetkiä ja siirtymiä ja merkitä ne jopa kalenteriin ylös. Suuri etäkulttuurin haaste useissa yrityksissä on yhteisöllisyys ja aiemman yhteisöllisyyden, mikä rakentui fyysisestä yhdessäolosta, tilalle tulisi keksiä uusia tapoja digitaalisessa muodossa. Tärkeää olisi saada aktivoitua työyhteisö yhteisen tekemisen ääreen omalle työkulttuurille sopivalla tavalla. (Tebatti: Syksy paljasti etätöiden nurjan puolen – Mikä lääkkeeksi etätyöapatiaan? 2021.)

Aiemmin mainitulla etätyöapatialla Jari Hakanen tarkoittaa ihmisten pitkästyneen etätyöpäivien monotonisuuteen. Valtaosa asiantuntija- sekä toimistotyötä tekevistä on siirtynyt koronaviruksen leviämisen ehkäisemiseksi etätyöskentelyyn ja osalle se on saattanut tuottaa erillisyyden tunnetta. Hakanen kuvailee parhaillaan vallitsevaa etätyöskentelyä

kestävyyslajiksi, jossa joillakin voimat ovat parin kuukauden kuluttua alkaneet hiipua. Kokopäiväinen etätyöskentely on ollut monelle pakollista vallitsevan tilanteen aikana. Hakanen mainitsee, että harva työyhteisössä tahtoo työskennellä etänä ainaisesti. Hakanen painottaa esihenkilöiden ja työntekijöiden vuorovaikutuksen tärkeyttä etätyöapatian tai työuupumuksen välttämiseksi. Vallitsevassa poikkeuksellisessa tilanteessa esihenkilöiden ymmärtäväisen puheen sekä inhimillisyyden tärkeys korostuvat. Sähköpostitse annettujen palautteiden lisäksi Hakanen kokee, että palautetta tulisi antaa myös kasvotusten, esimerkiksi videopuhelun välityksellä. (Malmberg 2020.)

Siinä missä esihenkilöiden tulee kiinnittää huomiota vuorovaikutukseen, on myös työntekijä itse vastuussa omasta aktiivisuudestaan ja hänen tuleekin käyttää keinoja, joilla voi välttää sosiaalisen puolen kärsimisen etätyöskentelyn aikana. Kun etätyötä tekevät työntekijät ovat aktiivisesti mukana kommunikaatiossa, yhteistyö työpaikalla sujuu helpommin, vaikka ei fyysisesti voikaan tavata kollegoja. Esihenkilöt ovat myös kokeneet ohjeiden antamisen haasteellisena etätyöskentelyn aikana. Etätyöskentelyssä hankaluuksia saattaa myös aiheuttaa organisaation antamat ohjeet, sillä ne eivät aina ole sovellettavissa kaikkiin etätyötilanteisiin. Haasteita etätyöskentelyyn saattaa myös tuoda yritysten tietosuojakäytännöt, jotka saattavat vaatia suojattujen yhteyksien käyttöä. (Työterveyslaitos 2014.)

Työnantajalla on etätyöskentelynkin aikana vastuu työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä, mutta työntekijälle voi joskus etätyötä tehdessä olla hankalaa erottaa työn ja vapaa-ajan raja. Tästä syystä työntekijän kannattaakin harkita vapaaehtoista vapaa-ajan tapaturmavakuutusta. Vakuutus voi olla työnantajan tai työntekijän itsensä kustantama. Mikäli etätyöskentely on pidempijaksoista ja sen aikana johtaminen tapahtuu etänä, on esihenkilön huomioitava erityisesti kommunikaation riittävyys hänen ja työntekijän välillä. Esihenkilön tulisi kiinnittää huomiota työntekijän tukemiseen tarvittavissa osa-alueissa sekä seurata työntekijän työn sujuvuutta. Etätyöskentelyn aikana työnantajan on arvioitava ja tunnistettava työntekijät, joille tulee tarjota erityistä ohjeistusta, valvontaa tai muuta huolenpitoa. (Työturvallisuuskeskus 2020a.) Valvonnan ja huolenpidon lisäksi sosiologian professori ja Työelämän tutkimuskeskus WRC:n tutkimusjohtaja Harri Melin painottaa luottamuksen olevan tärkeässä asemassa etätyöskentelyssä. Luottamuksen puute saattaa olla jarruttava tekijä etätyössä ja joillekin etätyöskentely saattaa herättää pohdintaa tekeekö työntekijä kotonaan töitä vai jotakin muuta. (Melin 2020.)

Haittojen lisäksi etätyössä on myös paljon erilaisia hyötyjä niin työntekijän kuin työnantajankin kannalta. Työntekijöillä saattaa olla erilaisia syitä, miksi etätyöskentely tuntuu paremmalta vaihtoehdolta toimistolla käymisen sijaan. Syitä voivat olla esimerkiksi aikaa vievä työmatka, rauhaton työympäristö tai työntekijän muut omaan elämäntilanteeseen liittyvät tekijät. Edellä mainituissa tilanteissa etätyöskentely voi tuntua työntekijälle varsin sopivalta ratkaisulta. Etätyötä tehdessä työntekijällä on mahdollisuus joustaa työajoissa sekä sovittaa niitä

paremmin omien menojen kanssa. Työntekijä säästää työmatkoihin menevää aikaa ja kustannuksia sekä hänen voi olla helpompi yhdistää työ- ja perhe-elämä. Etätyöskentely voi parantaa työrauhaa ja keskittymistä työhön ja näin ollen lisätä myös työtehoa ja työtyytyväisyyttä. Kotoa käsin työtä tehtäessä mahdollistetaan myös työskentely poikkeustilanteissa. Työnantajan näkökulmasta etätyöskentelyllä voidaan parantaa työtehoa ja työn tuottavuutta. Työntekijät jaksavat paremmin työssä ja näin ollen heidän työuransa voivat olla pidempiä. Etätyöskentelyllä on positiiviset vaikutukset yritysten ympäristövastuullisuuteen ja mahdollistamalla etätyöskentelyn työnantaja voi säästää toimitilojen kustannuksissa. Etätyömahdollisuutta voidaan myös käyttää yrityksen rekrytointivalttina. (Kansallinen etätyöpäivä 2020b.)

Jotta etätyöskentely olisi mahdollisimman sujuvaa, työpaikalla tulisi sopia säännöt esimerkiksi siihen, mitä järjestelmiä etätyössä tullaan käyttämään ja miten niitä käytetään. Etätyön alustoja tulisi opetella käyttämään ja työntekijä voi tarvita tämän asian opettelussa työnantajan tukea. Etätyössä tulisi käyttää mahdollisimman hyviä työvälineitä. Suositeltavaa olisi luoda itselleen työpisteitä, missä on mahdollista työskennellä ergonomisessa asennossa huomioiden samalla myös hyvän valaistuksen ja äänimaiseman. Paikalleen ei myöskään kannata jämähtää. Työpäivän aikana kannattaa aina välillä nousta ylös esimerkiksi jumppaamaan tai käymään ulkona kävelyllä. Kun työtä tehdään kotoa käsin, voi helposti unohtua yksin vaimennetun mikrofonin ja pimennetyn kameran taakse. Tästä saattaa olla hyötyä esimerkiksi keskittymistä vaativan työn suorittamiseksi, mutta työyhteisöä ei tulisi unohtaa. Heihin on hyvä pitää yhteyttä ja ottaa itse vastuuta työyhteisön ilmapiirin ja toimivuuden ylläpitämisestä myös etätyössä. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, luku 8.)

2.2 Etäjohtaminen ja itsensä johtaminen etätyössä

Tutkimusten mukaan johtamisella on huomattava merkitys työyhteisön työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin kehittämiseen on useita eri keinoja, mutta suuressa roolissa on kuitenkin johtaminen. Pahoinvointia työyhteisössä on helpompi levittää kuin hyvinvointia, sillä mielipaha voi välittyä muille hyvinkin huomaamattomasti ja vaikuttaa negatiivisesti työilmapiiriin. (Vesterinen 2006, 83.) Tässä luvussa käsitellään johtamista etätyön näkökulmasta.

Esihenkilöiltä ja yrityksiltä odotetaan kyvykkyyttä oman toiminnan kyseenalaistamiseen ja johtamiskäytäntöjen sopeuttamiseen uusiin olosuhteisiin. Virtuaalisesti toimivat tiimit ja etäjohtaminen ovat yleistyneet monenlaisissa yrityksissä. Tästä huolimatta suurimmalla osalla yrityksistä on jäänyt etäjohtajan osaamisen määrittely sikseen. Etäjohtamisessa tarvitaan kykyä joustaa erilaisten tilanteiden ja digitaalisen ympäristön mukaan ja etäjohtajan on osattava kehittää puuttuvaa osaamistaan. Nykypäivänä yhä useampi esihenkilö tarvitsee etäjohtamisen taitoja ja etäjohtaminen on hyvin merkittävä taito tulevaisuudessa, sillä esihenkilöiden kyky johtaa virtuaalista työskentelyä voi määrittää yrityksen menestyksen. (Vilkman 2016, luku 1.)

Etäjohtamisella tarkoitetaan tilannetta, jossa esihenkilö ei tapaa työntekijöitä kasvotusten usein. Etäjohtamisessa esihenkilön ja työntekijöiden kohtaamiset saattavat olla todella harvassa, esimerkiksi vain kerran tai pari vuoden aikana. Etäjohtaminen on koko ajan enemmän kasvussa ja globaaleissa yrityksissä se on jo arkipäivää. Etätyötä ja etäjohtamista ei silti harjoiteta ainoastaan suurissa organisaatioissa vaan myös mikroyritykset hyödyntävät sitä. Jotta etäjohtamisessa voidaan onnistua, vaatii se esihenkilöiltä usein enemmän, verrattuna tavalliseen lähijohtamiseen. Kun esihenkilö ja työntekijä eivät tapaa toisiaan usein fyysisesti, se hankaloittaa esihenkilön vastuiden hoitamista. Nykypäivänä entistä useampi esihenkilö tarvitseekin etäjohtamisen taitoa, sillä sitä voidaan kutsua ydinosaamiseksi, jota hyvällä esihenkilöllä tulisi olla. Ydinosaamisen lisäksi, etäjohtamisen sujuessa, voi yritys hyötyä siitä merkittävänä kilpailuetuna. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Esihenkilön asemaa olisi hyvä katsoa työyhteisön perspektiivistä. Työyhteisön jäsenillä voi olla tietynlaisia toiveita tai näkemyksiä esihenkilön roolista verrattuna siihen mitä esihenkilö itse ajattelee tarkoituksenmukaiseksi. Hyvät teknologiset edellytykset, johdon tuki ja työn organisointi ovat merkittäviä tekijöitä etäjohtamisen onnistumisessa. Se, että johdetaan etänä ei tarkoita sitä, että johtamista tarvittaisiin vähemmän vaan se tarkoittaa sitä, että johtamistaitojen tulee olla paremmat. Tyypillinen kontrolloiva esihenkilötyö ja johtamistapa ei sovellu työyhteisöön, jossa työskennellään eri sijainneissa hajautetusti. Hajautetussa työyhteisössä tarvitaan sen sijaan luottamukseen perustavaa johtamista. Taitava etäjohtaja osaa tasapainotella tehtäväorientoituneen sekä ihmisorientoituneen johtamistavan välillä sujuvasti. Etäjohtamisessa usein korostuvat yhteinen päämäärä, työntekijöiden yksilölliset tarpeet, kasvokkain kohtaamiset, työtehtävien erilaisuus sekä yhteisöllisyyden ja työssä suoriutumisen tuki. Hyvä etäjohtaja johtaa työyhteisöä tavoitteilla ja tehtävillä, ei niinkään työtuntien määrällä tai niiden seuraamisella. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Luottamus, arvostus, avoimuus, toimivat pelisäännöt, avoin vuorovaikutus ja yhteisöllisyys ovat virtuaalisessa työssä hyvän johtamisen kulmakivet. Luottamus on suurin haaste etä- ja virtuaalityössä. Luottamuksen vastakohta on pelko ja sen vuoksi edelleenkin on useita organisaatioita ja esihenkilöitä, jotka saattavat suhtautua etätyöhön välinpitämättömästi. Yksi suurimmista peloista on se, voiko työntekijöihin luottaa, että he hoitavat työnsä, kun he eivät ole esihenkilön valvonnassa. Työntekijät useimmiten haluavat olla luottamuksen arvoisia ja hoitaa työnsä moitteettomasti, mikäli tälle annetaan mahdollisuus. Työn laatukin todennäköisimmin paranee, kun työntekijä haluaa olla luottamuksen arvoinen. Luottamuksen rakentaminen esihenkilön ja työntekijöiden välille on tärkeää ja se vaatii tiimiltä paljon avointa keskustelua. Luottamuksen tärkeys korostuu virtuaalisessa työssä entisestään ja luottamuksen rakentamiseen voi mennä täysin virtuaalisessa työympäristössä nelinkertaisesti enemmän aikaa verrattuna perinteiseen työympäristöön. Jos työntekijät kokevat, että työnjohto luottaa työntekijöihinsä, se kasvattaa luottamusta yritykseen sekä yrityksen johtoon. Luottamusta kasvattaa usko ja tunne siitä, että työntekijään luotetaan. (Vilkman 2016, luku 2.)

Organisaation ilmapiiriin vaikuttavat merkittävästi esihenkilön toiminta, hänen persoonallisuutensa sekä johtamistyylinsä. Ihanteellinen esihenkilö ja parhaimmat tulokset saavuttava esihenkilö suuntaa keskittymisensä henkilöstöön. Työntekijäkeskeinen johtamistyyli edesauttaa suorituskyvyn nousua ja omaa työtä koskevan päätöksenteon ja vapauden vuoksi tiimi pääsee myös parempiin tuloksiin. Etäjohtaminen vaatii yhteistyötaitoja ihmisten kanssa ja fyysisen etäisyyden vuoksi esimerkiksi yhteydenpitoon vaaditaan enemmän huomiota. Ihmisten johtamiselle etätyössä tulee siis löytää oma aikansa, eikä sitä voi enää hoitaa niin sanotusti sinne päin muiden töiden ohessa. (Vilkman 2016, luku 6.)

Kati Haapakoski, Anna Niemelä ja Elina Yrjölä (2020, luku 8) mainitsevat Läsnä etänä -teoksessaan erilaisia käytännön vinkkejä johtamiseen etätyössä. He korostavat tavoitteiden ja seurannan tarvetta etenkin etätyössä. Esihenkilöiden olisikin tärkeää asettaa tavoitteita ja seurata niiden toteutumista. Työntekijöiden tehdessä työtä todennäköisesti yksinäisempinä kuin normaalisti, he tarvitsevat palautetta ja suuntaviivoja. Etäjohtamisessa tulisi ylläpitää yhteenkuuluvuutta ja luottamusta. Kun työntekijät kokevat yhteenkuuluvuutta, työkin on useimmiten tehokkaampaa ja siten työn tuloksetkin ovat parempia. Etäjohtamisessa tulisi muistaa tarkkailla tunnetiloja ja ottaa vaikeat asiat puheeksi välittömästi tai jos joku taas vaikuttaa iloiselta, on siitäkin soveliasta kysyä. Hankalia asioita voi olla vaikeampi keskustella etänä kuin kasvotusten, mutta se ei saa olla esteenä työn hyvin hoitamiselle.

Harvard Business Reviewin artikkelissa Barbara Z. Larson, Susan R. Vroman ja Erin E. Makarius (2020, 55-56) kirjoittavat, miten johtaa uusia etätyöntekijöitä vallitsevan tilanteen läpi. Uusilla etätyöntekijöillä artikkelissa tarkoitetaan henkilöitä, jotka ovat koronatilanteen vaatiessa siirtyneet etätyöskentelyn pariin. Etätyöskentelyyn liittyen on normaalitilanteessa kannattavaa laatia ohjeistukset etukäteen, mutta tällaisessa poikkeustilanteessa ennakkoon valmistautuminen ei ole ollut yrityksille mahdollista. Artikkelissa esitellään tutkimukseen perustuvia vaiheita, joita johtajat voivat ottaa käyttöön ilman suurempia ponnisteluita tai valmistautumista. Etätyöhön siirryttäessä johtajien on aluksi sisäistettävä etätyöskentelyn tuomat haasteet. Haasteita voivat olla esimerkiksi tilanteet, joissa työntekijöiden työskentelyteho saattaa heiketä ja he voivat tuntea olevansa vähemmän sitoutuneita työhön. Työntekijät saattavat tuntea vähentyneen sitoutumisen tunnetta etenkin, jos etätyöhön siirtyminen tapahtuu ilman ohjeistusta ja erillistä koulutusta. Haasteita saattavat tuoda tilanteet, joissa työntekijät kaipaavat esihenkilön fyysistä läsnäoloa ja tukea. Etätyön vasta aloittaneelle työntekijälle voi tulla myös yllätyksenä, miten paljon enemmän ponnistelua tiedon saaminen esimerkiksi kollegoilta voi vaatia. Kynnys kysymiseen voi kasvaa huomattavasti verrattuna työpaikalla tapahtuvaan kommunikointiin ja tiedon kulkuun. Sosiaalinen eristäytyminen voi koitua haasteeksi etätyöskentelyn aikana. Etenkin ekstroverteillä työntekijöillä jo lyhyelläkin aikavälillä sosiaalisten tilanteiden väheneminen voi vaikuttaa työskentelyyn negatiivisesti. Pidemmällä aikavälillä sosiaalisten kanssakäymisten

väheneminen saattaa vaikuttaa negatiivisesti myös siihen, miten suuresti työntekijät tuntevat olevansa osana organisaatiota ja heille saattaa tulla jopa ajatuksia työpaikan vaihtamisesta.

Etätyöskentelyn tuomista haasteista huolimatta artikkelissa kerrotaan mitä johtajat voivat tehdä tukeakseen työntekijöitään etätyöskentelyn aikana. Johtajien on mahdollista tehdä edullisia ja nopeita muutoksia helpottaakseen etätyöhön siirtymistä. Artikkelin mukaan tällaisia muutoksia ovat erilaisten kommunikointikanavien tarjoaminen, sitoutumisen tarkka määrittely, päivittäiset suunnitellut tapaamiset, esihenkilön tarjoama kannustus ja tuki sekä sosiaalisten kanssakäymisten mahdollistaminen. Työnantajan olisi hyvä tarjota työntekijöille muitakin kanavia viestintään, kuin ainoastaan sähköposti. Etätyöntekijät hyötyvät enemmän, kun viestintää ja kommunikointia voidaan toteuttaa esimerkiksi puheluiden ja videotapaamisten kautta. Kun tapaamisessa on mukana kuva, on kommunikointi myös henkilökohtaisempaa ja arkaluontoisten tai vaikeiden asioiden käsittely voi tuntua helpommalta, kun on mahdollista nähdä toisen ilmeet ja eleet pelkän äänen tai kirjallisen kommunikaation sijaan. Sitoutumisen määrittelyllä artikkelissa kuvataan sitä, että kaikilla työntekijöillä on yhtenevä kuva heidän tavoitteistansa ja kommunikointitavoista. Esihenkilöiden ja johtajien on myös tärkeää viestiä, milloin he ovat parhaiten tavoitettavissa kiireellisissä asioissa sekä missä viestintäkanavassa heidät tavoittaa helpoimmin. Suunnitelluilla päivittäisillä tapaamisilla tarkoitetaan ennakkoon mietittyä aikaa ja jokaiselle työntekijälle kalenteriin merkittyä hetkeä. Näissä sovituissa tapaamisissa käydään esihenkilön tai tiimin kanssa esimerkiksi puhelimitse läpi päivän tai viikon asioita. Näiden tapaamisten olisi hyvä olla suunniteltuja ja etukäteen sovittuja, jotta työntekijä on tietoinen seuraavan tapaamisen ajankohdasta ja voi siellä tuoda esiin mietityttäviä tai keskustelua vaativia asioita. (Larson ym. 2020, 57-58.)

Tärkeänä osana etätyöskentelyä on myös esihenkilöiden tarjoama kannustus ja tuki. Esihenkilöiden tulee tarjota työntekijöille kannustusta, tukea sekä kuunnella millaisia ajatuksia työntekijöillä on tilanteesta. Artikkelissa suositellaan esihenkilöiden käyttävän lähestymistapaa, jossa stressi ja hankala tilanne voidaan hyväksyä, mutta samalla kannustetaan henkilöstöä pääsemään haastavan tilanteen ohi. Tämänkaltaisella toiminnalla annetaan työntekijöille selkeämpi kuva ja tavoite tekemäänsä työtä kohtaan etätyöskentelyn aikana. Artikkelin viimeisen kohdan mukaan etätyöskentelyn aikana yrityksen tulisi tarjota henkilöstölle mahdollisuus sosiaalisiin kanssakäymisiin, jotka luonnollisesti etätyöskentelyn aikana vähenevät merkittävästi. Tällä kanssakäymisellä tarkoitetaan ei työhön liittyviä keskusteluja, joita tyypillisesti työpaikalla fyysisesti oltaessa tapahtuisi esimerkiksi kahvitunnilla tai lounaan aikana. Etätyöskentelyn aikana kannattaa esimerkiksi videokokouksen alussa varata hieman aikaa kuulumisten vaihtoon. Toinen hyvä vaihtoehto on viettää jokin ruokatunti tiimin kesken etälounasta nauttien ja samalla videopuhelun kautta jutellen kollegojen kanssa. Edellä mainituilla tavoilla voidaan vähentää sosiaalisen eristäytymisen tunnetta työyhteisöstä etätyöskentelyn aikana. (Larson ym. 2020, 57-58.)

Sen lisäksi, että esihenkilön on tuettava ja johdettava tiimiläisiään etätyössä, on jokainen etätyötä tekevä myös vastuussa itsensä johtamisesta. Etätyössä työntekijän on suuri osa ajastaan toimittava itsensä johtajana ja osattava itse organisoida, tauottaa ja priorisoida omia työtehtäviä. (Haapakoski ym. 2020, luku 5.)

Työntekijän on mahdollista vaikuttaa parempaan suoriutumiseen etätyössä ja jokaisen olisikin hyvä tutkiskella ensin hieman itseään ja omaa työkyvyn ylläpitoansa, vireystasoaan sekä motivaatiotaan etätyössä ja myös poikkeusolojen aikana. On hyvä selvittää, mikä tuo itselle voimaa ja mikä toisaalta aiheuttaa voimattomuutta. Tutkiskelun jälkeen tulisi järjestää itselleen aikaa sellaisiin asioihin, mitkä ovat itselle mieluisia omaa hyvinvointia ja työkykyä ylläpitäviä asioita. Lisäksi työstä palautuminen muun muassa ravinnon, liikunnan ja unen avulla on hyvin tärkeää. Jokainen ihminen voi itse parantaa omaa suoriutumistaan etätyössä. Mikäli työntekijän tavoitteet eivät ole selkeät tai hän ei ole varma mitä tehdä, tulisi tällöin asiaa ehdottomasti kysyä, ja kysyä sitä niin kauan, jotta asia on itselle täysin selvä. Vaikka työyhteisössä ollaan miten itseohjautuvia tahansa, tulee jokaisella työntekijällä olla selkeät tavoitteet ja raamit toteuttaa omien tavoitteiden lisäksi koko yhteisön tavoitteita. (Haapakoski ym. 2020, luku 5.)

Myös Vilkman (2020) mainitsee artikkelissaan itsensä johtamisen olevan erittäin tärkeää, oli etätyöskentelyssä kotona tilanne mikä tahansa. Vilkman toteaa myös, että monella työntekijällä työstä irtautuminen voi koitua haastavaksi. Samalla moni tuntee olevansa etätyössä sekä tehokas että aikaansaava. Ihanteellista olisikin se, että etätyöntekijät kykenisivät luomaan erilaisia rutiineja päiviinsä ja samalla rytmittämään työpäiväänsä.

Vilkman (2020) kehottaa etätyöntekijöitä pyrkimään löytämään työpäivästä keskittyneitä hetkiä, sekä rauhoittaa aikaa keskittyneelle työlle. Työpäivän aikana ei ole aina mahdollista vaikuttaa ajoittamiseen, mutta työyhteisössä olisi hyvä sopia mahdollisuudesta varata jokin osa työpäivästä niin, ettei ole tavoitettavissa viestintävälineiden välityksellä.

Vilkman (2020) kertoo keskittymistä helpottavan sen, jos pyhittää samanlaisille niin kutsutuille ‘’sälätehtäville’’ päivästä oman aikansa, kuten sähköposteille, puheluille ja laskutuksille. Kognitiivisen kuormituksen ja ergonomian kannalta työn tauottaminen on ehdottoman tärkeää. Ergonomia ei välttämättä ole monella etätyössä ihanteellinen, senkin vuoksi säännöllinen tauottaminen on suuressa roolissa. Työpäivään tulisi sisältyä muutama lyhyt tauko ja suurin piirtein kerran tunnissa tulisi nousta seisomaan venyttelemään. Mikäli etätyöpäivään sisältyy jatkuvia kokouksia, tulisi työyhteisössä sopia palaverien lyhentämisestä esimerkiksi kerrallaan 45 minuuttisiksi. Jokaisen palaverin välillä olisi hyvä saada hieman hengähtää ja mahdollisesti taukojumpata. Lounastauko on myös tärkeä osa työpäivää, sillä verensokerin pitäminen tasaisena on hyvin tarpeellista aivoilla tehtävän työn kannalta. Työpäivän aikana tulisi luoda rutiineja sekä työpäivän alkuun että loppuun. Työpäivän aloittaminen voi olla help-

poa, mutta työstä irtautuminen voikin olla monelle haastavaa. Mikäli työpäivän listalla on paljon tehtävää, päivä voi helposti venyä pitkäksi. Vilkman neuvookin etätyöntekijöitä aloittamaan tulevan työpäivän suunnittelulla ja kehottaa laittamaan puhelimen hälyttämään työpäivän lopussa sen merkiksi, että työpäivä tulisi päättää siltä päivältä.

Työn tauottamisella on myös merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Vaikkakin työtä on mahdollista tehdä hetkellisesti nopealla tahdilla ilman taukoja niin loppujen lopuksi se on usein liian kuormittavaa. Suositeltavaa olisikin, että työnteko sisältää erilaisia vaiheita, jolloin eri vaiheet toimisivat virkistävinä ja palauttavina asioina. Joissain projektiluonteisissa työtehtävissä saatetaan vaatia pitkäkestoista pinnistelyä tavoitteiden saavuttamiseen tiukassa aikataulussa. Ihminen ei kuitenkaan kykene pitkiä aikoja työskentelemään niin sanotusti pinnistellen, vaan ihminen tarvitsee palautumista niin mielelle kuin kehollekin. Kehon ja mielen palautumisella ei tarkoiteta kuitenkaan totaalista lepäämistä projektin päätyttyä vaan palautuminen voi olla esimerkiksi jotain työtä, mikä on vähemmän kuormittavaa. Vähemmän kuormittavaa työtä voi olla työlään projektin jälkeen esimerkiksi rutiininomaiset työtehtävät, joiden vuoksi ei tarvitse samalla tavoin pinnistellä eikä työtehtävien tekeminen vaadi niin kovaa työtahtia. Täten keho ja mieli pääsevät ainakin osittain palautumaan ja voimavaroja on myös työskennellä kovempitahtisessa työtehtävässä. Mikäli palautumisjaksot puuttuvat, se voi ylikuormittaa ja väsyttää työntekijää. Useimmiten jos työntekijä työskentelee kiivaalla työtahdilla 8-10 tuntia päivässä, on hän väsynyt työpäivän päätyttyä. Pelkästään työpäivän pituus ei ole kuormittava tekijä, vaan työpäivän kuormittavuutta nostattaa kova tahtinen työskentely ilman palautumisjaksoja. (Virolainen 2012, 94-95.)

Työpäivään voi esimerkiksi sisällyttää erilaisia lyhyitä palautumishetkiä, esimerkiksi lounas- ja kahvitauot mahdollistavat hetkellisen irtautumisen työnteosta. Energiaa työpäivän aikana voi tuoda esimerkiksi kollegojen kanssa käydyt sosiaaliset kanssakäymiset. Kiireisten työpäivien aikana voi lounas- tai kahvitauko jäädä välistä, tässä tapauksessa palautumisen kannalta vähemmän kuormittavan työn tekeminen voi toimia palauttavana tekijänä. Työntekijä voi kokea työpäivänsä päätteeksi olevansa energisempi kuin töihin mennessään, mikäli hän työpäivän aikana kokee voimaantumisen ja energisoitumisen tunteita. Energiaa työntekijälle antaa myös se, jos hänen työtehtävänsä ovat sopivan haasteellisia ja mielenkiintoisia. Vaikka työn sisältö antaisi haasteita ja olisi mielenkiintoista, ei työn palautumisjaksoja sovi unohtaa. Yksilön kannalta ei ole suositeltavaa, että työstä palautuminen tapahtuu esimerkiksi työviikon päätyttyä vasta viikonloppuna, vaan myös arkisin työpäivän jälkeen tulisi tapahtua palautumista kuten myös voimaantumista ja energisoitumista. (Virolainen 2012, 94-95.)

2.3 Johtaminen poikkeustilanteen aikana

Jotta yritykset voivat selvitä koronavirustilanteesta, tulisi niiden oppia ymmärtämään vallitsevaa tilannetta, sillä koronapandemialla voi olla merkittävät vaikutukset yritysten toimintaan

ja taloudelliseen tilanteeseen. Jokaisella yrityksellä on erilainen valmiusaste kohdata kriisitilanne. Martin Reeves, Nikolaus Lang ja Philipp Carlsson-Szlezak (2020, 9-10) julkaisivat Harvard Business Reviewissä artikkelin, jossa ohjeistetaan yritystä selviytymään koronaviruksen aiheuttamasta kriisitilanteesta seuraavien ohjeiden mukaan.

Yrityksen tulisi pyrkiä päivittämään tietoa päivittäin. Koronaviruspandemian aikana tapahtumat kehittyvät todella nopealla tahdilla ja tilanne muuttuu jopa päivittäin. Viruksen leviämisen alkuvaiheessa vaikutti siltä, että tautitapaukset rajoittuivat enimmäkseen ainoastaan Kiinaan. Myöhemmin infektio kuitenkin lähti leviämään laajemmin ja tämä vaati uutta toimintastrategiaa. Nopeasti muuttuvan tilanteen vuoksi, olisikin todella suotavaa siirtyä päivittäiseen tiedottamiseen, jotta tilanteen kokonaiskuva pysyisi mahdollisimman tarkasti ajan tasalla. Uutisia tulisi lukea kriittisesti, sillä niissä usein keskitytään ennemmin viimeisimpiin uutisiin, kuin kokonaiskuvan miettimiseen ja vanhojen tutkimusten sekä uutisten yhdistämiseen. Täten onkin tärkeää uusia uutisia lukiessa miettiä kriittisesti tiedon ja uutisten lähteitä. On myös muistettava, että tieto ei tuo tietoisuutta. Nykymaailmassa työntekijöillä on mahdollisuus lukea useita tietolähteitä ja tästä johtuen osa johtohenkilöistä saattaa olettaa työntekijöidensä olevan tietoisia uusimmista uutisista ja ohjeistuksista. Näin ollen he saattavat ajatella, ettei uusista tilannepäivityksistä tarvitse erikseen tiedottaa työpaikalla. On kuitenkin huomattu, että säännöllisesti päivitettyjen ohjeiden ja faktojen kokoaminen sekä jakaminen on ollut todella merkittävää. Näin ollen aikaa ei kulu pohdintaan siitä, ovatko työntekijät uusista ohjeistuksista tietoisia. (Carlsson-Szlezak ym. 2020, 10-14.)

Kansanterveyden, epidemiologian ja muiden asiantuntijoiden mielipiteitä ja ohjeistuksia tulee huomioida useamman eri lähteen mukaan. Jokainen epidemia on omanlaisensa ja voi edetä arvaamattomasti. Yritysten tulisikin käyttää kriittisesti asiantuntijoiden lähteitä, jotta voidaan löytää toimivia keinoja ja pysyä tilanteessa ajan tasalla. Muutoksessa mukana pysyminen on siis tärkeää. Suuret organisaatiot harvemmin voivat toimia kovin ketterästi, eivätkä johtajat mielellään anna toimintaohjeita, elleivät he ole täysin varmoja näiden toimivuudesta. Tällaisessa kriisitilanteessa on kuitenkin välttämätöntä oppia ja sopeutua toimimaan nopeasti muuttuvassakin tilanteessa. Kriisitilanteessa, jossa tulisi olla valmis toimimaan nopealla syklillä ja ketterästi, voi olla enemmän haitallista kuin hyödyllistä istua alas suurella joukolla esimerkiksi suunnittelemaan viestintää kriisitilanteessa. Sen sijaan olisi suotavaa koota kompaktin kokoinen pieni tiimi, joka vastaa yrityksen viestinnästä ketterästi muutoksen keskellä. (Carlsson-Szlezak ym. 2020, 10-14.)

Tärkeää on myös varmistaa, että yritys pystyy vastaamaan näihin seuraaviin vaatimuksiin työntekijälle: työntekijän tarpeet, viestintä, etätyöskentely sekä matkustaminen. Työpaikalla olisi tärkeää kerätä yleistä tietoa tilanteesta, esimerkiksi kokoontumisrajoituksista, terveydenhuollon palveluista ja matkustusrajoituksista. Ohjeet olisi hyvä olla työntekijöille koottuna ja helposti saatavissa vaikka yrityksen intrassa. Kun tiedotteet ja ohjeet ovat keskitetysti yh-

dessä paikassa, on tieto työntekijöille helposti saatavilla. Yrityksen viestinnän tulisi olla mahdollisimman selkeää, sillä työntekijät mitä todennäköisimmin lukevat erilaisia uutisia vapaa-ajallakin. Näin ollen heille voi olla epäselvää, mikä on oikea tapa toimia työpaikalla ja sen vuoksi yrityksen tulisi viestiä työntekijöille selkeästi ja nopealla aikataululla. Tiedotukseen ja viestintään olisi hyvä lisätä myös asiayhteyteen liittyvää tietoa sekä perustelut, jotta työntekijät voivat halutessaan lukea aiheesta lisää. Etätyöskentelyyn siirtymisestä työnantajan tulisi antaa tarkat ohjeet, joista työntekijälle selviää, miten etätyötä tehdään, miten tehtyä työtä arvioidaan sekä missä etätyö toteutetaan. Matkustamiseen liittyen työnantajan tulisi antaa työntekijöille täsmälliset ohjeet yleisistä matkustussuosituksista sekä rajoituksista. (Carlsson-Szlezak ym. 2020, 10-14.)

Yrityksen olisi suotavaa käyttää joustavuusperiaatetta tulevan suunnittelussa. Joustavan toiminnan kautta yrityksen on mahdollista selviytyä myös epäedullisissa ja haastavissakin tilanteissa. Artikkelissa on mainittu, että mahdollisiin tuleviin kriiseihin olisi hyvä valmistautua ennakoivasti. Koronavirus ei ole ainutkertainen epidemia eikä haaste. Yritysten tulisi katsoa tilannetta kokonaisvaltaisemmin ja valmistautua epidemian muutoksiin sekä tulevaisuudessa mahdollisiin vastaaviin tilanteisiin. Kriisitilanteeseen on tehokkaampaa valmistautua etukäteen, kuin ryhtyä toimeen tilanteen ollessa jo käsillä, pelkkä valmistautuminen ei välttämättä riitä odottamattomassa tilanteessa. Yritykset saattavat erilaisten skenaarioiden kautta ajatella olevansa valmistautuneet erilaisiin riskitilanteisiin, mutta näitä skenaarioihin mietittyjä ohjeita tulisi aina päivittää tilanteen ollessa käsillä. Esimerkiksi koronakriisin aikana tilanteet ovat muuttuneet nopeallakin aikataululla, eikä huolellinen suunnittelu ja ennakointi olisi välttämättä ollut riittäväksi avuksi jatkuvissa ennalta arvaamattomissa muutoksissa. Vaikka tilanne alkaisikin rauhoittua, yritysten kannattaa helpotuksesta huokaisemisen sijaan miettiä tarkkaan, mitä kaikkea tapahtuneesta on opittu ja mitä kaikesta koetusta voidaan oppia tulevaisuutta ajatellen. Nopeasti tapahtuvat ja muuttuvat tilanteet usein paljastavat organisaation heikkoudet. Tällainen heikko kohta voi olla esimerkiksi kyvyttömyys tehdä vaikeita päätöksiä nopealla aikataululla. Hankalista tilanteista on kuitenkin mahdollista ottaa oppia ja miettiä voisiko havaittuja heikkouksia parantaa tulevaisuutta ajatellen. Yrityksen tulisi valmistautua myös muuttuneeseen tulevaan. Voimme olettaa koronavirus kriisin vaikuttavan usealla tavalla tulevaisuudessa. Tällaisia muutoksia ovat todennäköisesti esimerkiksi lisääntynyt etäopiskelu ja verkkoshoppailu. Yritysten olisikin tärkeää miettiä miten tämä tilanne on vaikuttanut heihin nyt ja miten yritykset voisivat valmistautua ja varautua tulevaan. (Carlsson-Szlezak ym. 2020, 10-14.)

2.4 Viestintä etätyössä

Yhteisten asioiden käsittely vaatii työyhteisössä keskustelua. Keskustelua on mahdollista käydä usein eri kanavin esimerkiksi palavereissa, puhelimessa, tapaamisissa, sähköpostitse, keskustelupalstoilla ja kirjeitse. Yhteydenpitoa edesauttaa internetin hyödyntäminen, se vä-

hentää kuormittumista ja matkustamista, samalla edistäen työn sujuvuutta. Epätavallisten työnmuotojen kuten osa-aika-, vuoro- tai etätyön vuoksi saattaa olla haastavaa välillä varmistaa riittävä tiedonkulku ja yhteydenpito esimerkiksi työyhteisöjen sisällä. Työntekijät haluavat olla tietoisia asioista, jotka koskevat heitä itseänsä tai työyhteisöänsä, mutta esimerkiksi säännöllisiin palavereihin osallistuminen voi koitua haasteelliseksi aikataulujen sopimattomuuden vuoksi. Lisäksi työntekijät haluavat päästä vaikuttamaan erilaisiin päätöksentekoihin ja myös päästä osallistumaan työpaikkansa muutosten kulkuun. Tieto- ja viestintäteknologiaa voidaan hyödyntää työpaikoilla erilaisissa kokouksissa työn tehokkuuden, siihen käytettävän ajan ja voimavaroja kestävän käytön lisäämiseksi. Kuitenkin kasvokkain tapahtuvia kohtaamisia tarvitaan erilaisten video- ja puhelinneuvotteluiden, sähköpostin välityksellä tapahtuvien kommunikoinnin lisäksi. (Rauramo 2012, 117-118.)

Argenti (2020, 71-73) kertoo artikkelissaan millaista viestintää yritykset ja esimerkiksi koulut voisivat käyttää koronavirustilanteen aikana. Epävarmoissa ja nopealla tempolla muuttuvissa tilanteissa johtajat kohtaavat varmasti kysymyksiä, joihin heillä ei ole suoraan antaa oikeita vastauksia. Artikkelissa Argenti kirjoittaa miten olisi kuitenkin tärkeää asettua kysyjän tilanteeseen ja vastata mahdollisimman empaattisesti. Viestinnässä kannattaa olla rehellinen ja pitää se mahdollisimman läpinäkyvänä. Etenkin suuremmissa yrityksissä kannattaa valikoida tiimi, joka hoitaa keskitetysti yrityksen viestintää. Ideaalitilanteessa tässä tiimissä olisi henkilöitä viidestä seitsemään ja henkilöiden olisi suotavaa olla eri osastoilta, kuten johtoryhmästä, hr-osastolta ja viestinnän osastolta. Aluksi viestintäryhmän kannattaa keskittyä erityisesti omiin työntekijöihin. Mikäli yrityksen omat työntekijät eivät ole muuttuvasta tilanteesta täysin tietoisia, voi viestintä yrityksen ulkopuolelle olla vielä haastavampaa. Tästä syystä onkin erityisen tärkeää keskittää fokus työntekijöille selkeään viestintään. Informaatiota olisi hyvä jakaa säännöllisesti ja huolehtia siitä, että tieto on työntekijöille helposti saatavissa eri kanavissa. Kanavia voivat olla esimerkiksi fyysinen ilmoitustaulu, yrityksen käyttämät viestintäkanavat tai intra. Viestintää olisi suotavaa tehdä tiheällä aikataululla, mieluiten joka toinen päivä. Sisäinen viestintä tiheällä aikataululla on tärkeää huolimatta siitä, olisiko viestintätiimillä antaa valmiita vastauksia jokaiseen kysymykseen. Työntekijöille tapahtuvan kommunikoinnin lisäksi yrityksen tulisi panostaa myös asiakasviestintään ja miettiä mikä tieto on asiakkaille tarpeellista ja hyödyllistä. Tämänkaltaista asiakasviestintää voi olla esimerkiksi tilanteen vaatimat hygieniaan ja yrityksessä asiointiin liittyvät päivitetyt ohjeet sekä käytännöt. Artikkelin mukaan yrityksen kannattaa keskittyä näyttäytymään asiakkaille enemmänkin empaattisella lähestymistavalla, kuin miettien ainoastaan mahdollisuuksia lisämyynnille ja yrityksen kasvulle. Tämänkaltaisilla toimilla voi hyvinkin olla positiivinen vaikutus yrityksen tulokseen sekä yrityskuvaan tulevaisuutta ajatellen.

2.5 Etätyöhön siirtyminen pandemian johdosta

Koronaviruksen leviäminen vaikutti monin tavoin yhteiskuntaan Suomessa. Suomen hallitus päätti 12.3.2020 pidetyssä neuvottelussaan, että kaikki yli 500 henkilön tapahtumat ja kokoontumiset perutaan ainakin toukokuun loppuun saakka koronaviruksen leviämisen hillitsemisen toivossa. Samaisen neuvottelun tuloksena hallitus suositteli ihmisiä työskentelemään mahdollisuuksien mukaisesti etänä. Lisäksi työmatkat ja lomamatkat tulisi siirtää, mikäli ne eivät ole välttämättömiä kyseisessä vallitsevassa tilanteessa. (Valtioneuvosto 2020a.)

Koronaviruksen laajan leviämisen vuoksi suomalaisia palkansaajia siirtyi työskentelemään etänä enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Etätyöhön siirtyminen toteutui yhden yön aikana, eikä yksittäisiltä työntekijöiltä kysytty halukkuudesta tai valmiudesta siirtyä etätyöskentelyyn, vaan työpaikoille pääsy oli estetty ja etätyöhön siirtyminen määrättyä. Suomalaisten siirryttyä äkillisesti etätyöskentelyyn voisi sanoa, että ennennäkemätön yhteiskunnallinen koe käynnistyi, kun työpäivät kuluivat tästä edes työpaikan sijaan kotoa käsin. Työskentelyn vaihduttua työpaikalta kotoa työskentelyyn, vaikutti se muun muassa työmatkojen, kasvotusten kohtaamisten ja yhteisten kahvitaukojen loppumiseen sekä työnjohtamisen tapojen muuttumiseen, että yksinään työskentelemisen lisääntymiseen. (Melin 2020.)

Elämänvaiheesta toiseen siirryttäessä ihmiset muuttavat omaa toiminta- ja ajattelutapaansa. Tässäkin poikkeuksellisessa tilanteessa työntekijät ovat joutuneet sopeutumaan täysin uuteen tilanteeseen hyvinkin nopealla aikataululla. Toiminta- ja ajattelutapaa on muutettava, koska uudessa tilanteessa aiempi tapa toimia tai ajatella ei enää toimi. Näiden asioiden vuoksi meidän tulisi ylläpitää itsessämme muutosvalmiutta. Työelämässä vallitseva muutostilanne voi käynnistää hetkellisen kiireen tunnun ja täten lisätä stressin määrää organisaatiossa. Myös myönteinen muutos lisää kuormittavuutta, mutta kielteisellä muutoksella on havaittu vielä enemmän kuormittavuutta. Myönteisen muutoksen ja vastuun lisääntymisen myötä koemme positiivista stressiä. Ihanteellinen tilanne muutoksille olisi, mikäli ne tapahtuisivat sellaisissa sykleissä, että meillä on aikaa sopeutua niihin. (Luukkala 2011, 176.) Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön Eurofoundin selvityksen mukaan noin 60 prosenttia suomalaisista työntekijöistä siirtyi alkukeväästä toimistoilta etätyöskentelyyn. (Varpula 2020, 14.) Maaliskuussa vallitsevan koronavirusepidemian vuoksi suositeltiin työntekoa kotoa käsin, jotta viruksen leviämisriskiä saataisiin pienennettyä. Niille, joille etätyö on ollut ennalta tuntemattomana, on tilanne täysin uusi ja saattaakin kuormittaa työntekijää työrutiinien uudelleen organisoinnin ja muotoilun vuoksi. Etätyöhön tottunut voi kokea uudenlaisia haasteita kotoa käsin työskennellessä koronavirusepidemian aikana muun muassa liikkumisvapauden rajoitusten ja perhetilanteen vuoksi. Koronavirusepidemian aikana etätyössä ei välttämättä pääse kokemaan etätyöhön perinteisesti liitettyjä etuja, kuten keskittymistä, häiriöttömyyttä ja työrauhaa. Etätyön tekeminen perustuu myös tässä poikkeuksellisessa tilanteessa toisten väliseen luotta-

mukseen, sekä yhteiseen suunnitteluun ja sopimiseen, että itseohjautuvuuteen. (Työterveyslaitos 2020b.)

Maaliskuusta eteenpäin sadat tuhannet suomalaiset tekivät siis töitä kotonaan, ja osa oli tähän jo ennalta tottunutkin. Etätyö on käsitteenä ollut suomalaisille tuttu vuosikymmenten ajan ja ennen vuoden 2020 maaliskuuta osa suomalaisista on työskennellyt etänä säännöllisesti ainakin osa-aikaisesti ja suurimmalla osalla toimistotyöntekijöistä oli jo jonkin verran kokemusta etätyöskentelystä. Kuitenkin tilanne oli suurimmalle osalle poikkeuksellinen. Useimmiten kotona ei työskennelty yksin, vaan esimerkiksi perheessä saattoi olla toinenkin, joka työskenteli etänä ja sen lisäksi vielä koululaisia tai pienempiä lapsia. Kevään 2020 etätyö oli muutoinkin poikkeuksellinen, etätyötä tehtiin vain ja ainoastaan kotioloissa, sillä julkisille paikoille ei ollut menemistä. Etätyötä ei ollut mahdollista tehdä esimerkiksi kirjastossa tai kahviloissa. (Haapakoski ym. 2020, luku 1.) Myös 28.3.-19.4.2020 välisellä ajalla Suomessa oli voimassa maakuntaa koskevat liikkumisrajoitukset, jonka myötä Uudellamaalla asuvien tuli pysyä maakunnan rajojen sisäpuolella, eivätkä muilla maakunnilla asuvat ihmiset saaneet käydä Uudellamaalla. Liikkumisrajoitusten myötä etätyöskentely esimerkiksi mökeillä Uudenmaan ulkopuolella ei ollut mahdollista. (Valtioneuvosto 2020b.) Lisäksi suurin osa muistakin oli etätyössä, joka saattoi hankaloittaa erilaisten totuttujen palaverien pitämistä, työntekijöiden perehdytystä ja niin sanottuja kahvipöytäkeskusteluja. Osalle tämä saattoi olla helppoa, mikäli esimerkiksi teknologia etätyössä oli heille ennalta tuttua. (Haapakoski ym. 2020, luku 1.)

Eräs teknologia-alalla nopeasti kasvavan start-up yrityksen varatoimitusjohtajista kertoi johtajien uskoneen etätyöskentelyn kestävän vain muutamia viikkoja, mutta kesäkuun puolessa välissä, kolme kuukautta etätyöhön siirtymisestä he havahtuivat työskentelevänsä edelleen etänä. He olivat suhtautuneet etätyöhön siirtymiseen, kuin lyhytaikaiseen hätätilaan. Varatoimitusjohtajalle tilanteen oikea laita valkeni vasta, kun hän lähetti yöaikaan kollegoilleen viestiä, joihin hän sai vastaukset 15 minuutin sisällä. Puolestaan Microsoftin 350 jäsenen tiimistä tehdyn tutkimuksen mukaan tiimin jäsenet työskentelevät neljä tuntia viikossa enemmän ja osallistuvat useampiin palavereihin. He myös kuluttivat palavereissa aikaa 10 prosenttia enemmän kuin ennen etätyöskentelyyn siirtymistä. Tämän lisäksi ihmiset taistelivat muun muassa etäkoulun ja lastenhoidon parissa. Työntekijät lähettivät 52 prosenttia enemmän tekstiviestejä kuin ennen etätyöskentelyn aloittamista ja tekivät lisäksi enemmän töitä viikonloppuisin. Sutton (2020) kirjoittaa, että älykkäät esihenkilöt havaitsevat sen, että nyt on aika miettiä keinoja etätyön tekemiseen pitkäjaksoisesti ja tuottavasti, samalla huomioiden henkilöstön suojelemisen loppuun palamiselta. Yritysten johdon on taivuttava siihen, että tiimien on työskenneltävä eri työkaluin ja -tavoin. Tiimien kesken tulee tunnistaa sekä luoda työpäivän uudenlaista rytmiä ja käyttäytymisnormeja. Yritysten johdolla on merkittävä rooli helpottaa alaistensa etätyöperäistä stressiä.

Työhyvinvoinnista etätyön aikana kevään poikkeuksellisessa tilanteessa on jo ehditty tehdä tutkimuksia. Muun muassa Työterveyslaitos teetti suomalaisille ''Miten Suomi voi'' -kyselyn, johon on vastannut 1006 suomalaista työssäkäyvää ihmistä. Kyselyn perusteella äkillinen etätyöhön siirtyminen on koettu suurimmaksi osin hyväksi asiaksi. Etätyöhön siirtyminen ei ole heikentänyt työhyvinvointia eikä asenteita työtä kohtaan, mutta suurta vaihtelua kokemuksista työtehtävien sekä organisaation mukaan on kuitenkin ilmennyt. Työterveyslaitoksen teettämän kyselyn mukaan 44 prosenttia työssäkäyvistä suomalaisista on kertonut tehneensä aiempaa enemmän etätyötä kevään 2020 vallitsevan tilanteen aikana. Kyselyn mukaan yli puolet etätyötä tehneistä on kokenut itsenäisten päätösten töissä lisääntyneen poikkeuksellisen kevään aikana ja melkein yhtä moni on kokenut oppineensa uutta ja löytänyt parempia tapoja työskennellä. Hyvien asioiden lisäksi kyselyssä on ilmennyt myös työhyvinvointia heikentäneitä asioita. Joka kolmas kyselyyn vastanneesta on kokenut, että on poikkeusolojen aikana saanut entistä vähemmän kollegoiltaan apua ja joka neljäs kertoo, että esihenkilön tuki on vähentynyt. Osa kertoo työnsä muuttuneen yksitoikkoiseksi sekä tylsäksi ja joillain työnmäärä on lisääntynyt muun muassa sähköpostien ja etäkokousten muodossa. Kyselytutkimuksen perusteella itsenäinen päätöksenteko työssä on kasvanut. Työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan on yksi työhyvinvointia kuormittava tekijä, tosin etätyössä työntekijällä voi olla mahdollisuus itse rytmittää työpäiväänsä omalla mieluisalla tavalla. Tutkimuksen tulosten mukaan työolosuhteet etätyössä vaihtelevat huomattavasti. Työn sujuvuutta edesauttoi tilanne, jossa työntekijällä oli oma työpiste ja vastaavasti työtä kuormitti eniten tilanne, missä työntekijän työnteko tapahtui samassa tilassa, jossa esimerkiksi laitettiin ruokaa ja lapset leikkivät tai opiskelivat. Etätyö on vähentänyt työntekijöiden liikkumista sekä lisännyt selkä- ja niskavaivoja. Ruohomäki kertookin fyysisen aktiivisuuden heikentyvän, kun työmatkat ovat jääneet pois ja sitä myöten myös työmatkaliikunta. Lisäksi työergonomia kotioloissa voi heikentyä roimasti ja tätä myötä riski tuki- ja liikuntaelimien sairauksiin lisääntyy. Ruohomäen mukaan yksinäisyydelle ja masennukselle on riskinsä tilanteen pitkittyessä, vaikkakin ensimmäisissä tutkimuksissa nämä eivät ole nousseet esiin. Riskiin vaikuttavat muun muassa epävarmuus työn jatkumisesta, omasta toimeentulosta ja koronaviruksen tuomista terveyshuolista. Esihenkilöiltä saatu tuki on yksi vaikeiden aikojen kulmakivistä. (Kallionpää 2020)

Lisäksi If on teettänyt huhtikuun alussa 2020 kyselytutkimuksen, jossa selvitettiin suomalaisten etätyökokemuksia koronapandemian aikana. Kyselytutkimuksen on toteuttanut YouGov ja tutkimukseen saatiin vastauksia 1036 suomalaiselta. Selvityksen mukaan eri ammattiryhmistä etätyötä tuohon aikaan eniten tekivät yksityisyrittäjät sekä toimihenkilöt että asiantuntijat. Mahdollisuutta etätyön tekemiseen ei joka kuudennella henkilöllä ollut ollenkaan. Etätyö on Ifin tutkimuksen mukaan koettu pääpiirteittäin myönteisenä asiana ja suurin osa vastaajista onkin kokenut etätyön sujuneen joko erittäin tai melko hyvin. Haasteiltakaan ei ole vältytty. Perheet, joissa on alle kouluikäisiä ovat kokeneet poikkeuksellisen tilanteen vaikeimmaksi.

Lisäksi esiin on noussut erilaisia haasteita muun muassa työergonomiassa, työn ja vapaa-ajan erottamisessa, tuen vähäisyydessä ja työyhteisön tapaamisessa. Noin viides vastaajista on lisäksi kokenut teknisten haasteiden, kodin ahtauden ja viestintätapoihin totuttautumisen aiheuttaneen harmia. Tilan puutetta on koettu perheissä, jossa on pieniä lapsia. Tutkimuksen perusteella vain reilu kolmanneksella vastaajista on mahdollista työskennellä jossain muussa tilassa kotona, kuin esimerkiksi keittiössä, olohuoneessa tai parvekkeella. 45% vastaajista on kertonut aloittaneensa etätyöpäivän samaan aikaan, kuin aloittaisi toimistollakin. Etätyössä aikaa on jäänyt työpäivän ohella muun muassa ruoanlaittoon, liikkumiseen, lukemiseen, siivoamiseen, television katseluun, internetin selailuun ja lastensa auttamiseen. 58% vastaajista mieluusti työskentelisi enemmän etänä vielä poikkeustilanteen jälkeenkin ja tutkimuksen perusteella etätyöskentelijöiden määrä tulee jäämään korkeammaksi kuin mitä se on ennen poikkeustilannetta ollut. (STT Info 2020.)

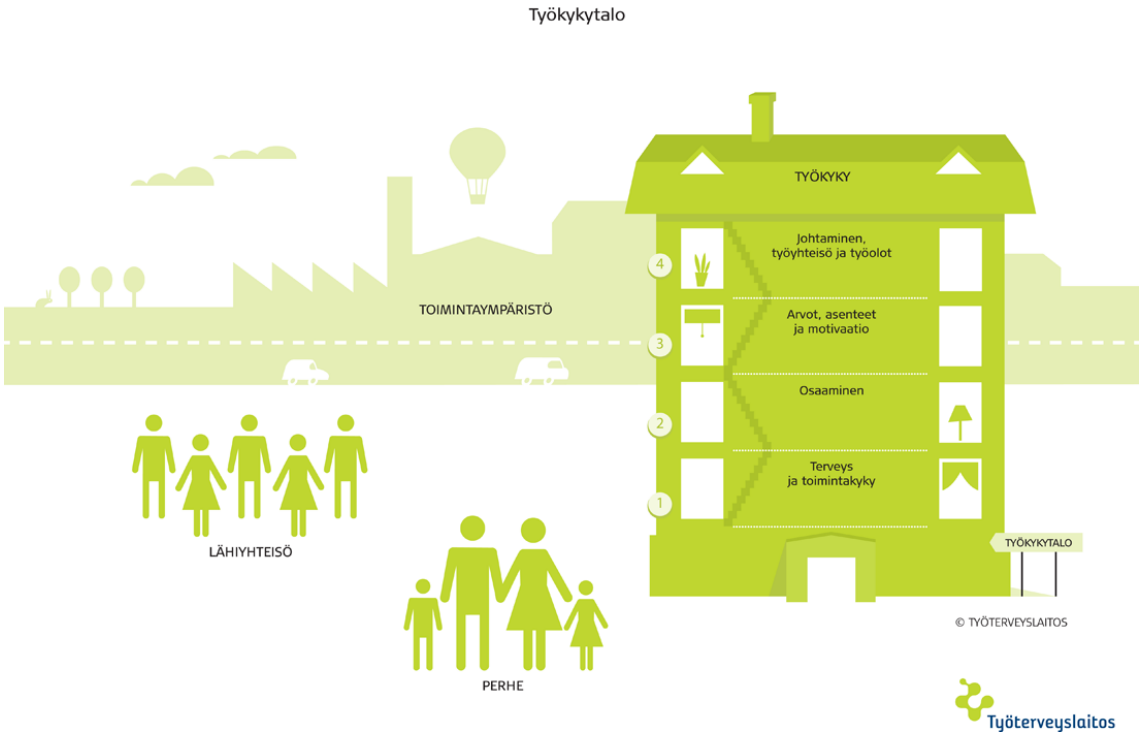
3 Työhyvinvointi

Opinnäytetyön tietoperustan toisessa luvussa käsitellään aluksi työhyvinvoinnin perusteita sekä sen neljää eri osa-aluetta tarkemmin. Tämän jälkeen syvennytään työn imuun, työergonomiaan ja työturvallisuuteen sekä työhyvinvoinnin johtamiseen ja mittaamiseen. Lopuksi luvussa tarkastellaan vielä työhyvinvointia etätyön näkökulmasta.

Työhyvinvointi käsitteenä on yhä usealle ihmiselle, että organisaatiolle kovin yksipuolinen. Työhyvinvointi tuo joillekin mieleen ainoastaan fyysisen hyvinvoinnin, työergonomian sekä taukojumpat, vaikkakin fyysinen työhyvinvointi on vain murto-osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 11.) Työhyvinvointi ei varsinaisesti ole yksi erillinen osa työpaikalla tapahtuvaa toimintaa vaan enemmänkin osa kehittämistoimintaa sekä henkilöstöpolitiikkaa. Parhaimmassa tapauksessa työhyvinvointi on työpaikalla omaksuttu toimintatapa, joka ilmenee osana työpaikan eri osastojen päivittäisestä toimintaa. (Vesterinen 2006, 30.) Työhyvinvointia on myös kehitettävä ja ylläpidettävä jatkuvasti eikä se ole missään vaiheessa yrityksen elinkaarta valmis. Työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa henkilökunnan kanssa käydyt keskustelut, ideoinnit ja arkipäivän työskentelytavat. Jo pelkkä kanssakäyminen esihenkilön ja henkilöstön kesken ovat osa työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 105.)

Työ itsessään on ihmisille oleellinen osa elämää ja yksi tärkeä hyvinvoinnin lähde. Työhyvinvointia ja muuta hyvinvointia on vaikea erottaa toisistaan, sillä työhön liittyvien asioiden, kuten sosiaalisten suhteiden ja toimeentulon lisäksi työhön heijastuu yksityiselämän asiat, kuten ihmissuhteet, elämäntavat ja taloudellinen tilanne. Hyvinvointi muodostuu työssäkäyvillä ihmisillä työn ja vapaa-ajan synergiasta. Jokaisella ihmisellä on oikeus määritellä hyvinvointi omalla tavallaan ja se on jokaisen henkilökohtainen asia ja kokemus. (Rauramo 2012, 10.)

Työhyvinvointi tarkoittaa hyvin johdetussa organisaatiossa tapahtuvaa osaavien ammattilaisten terveellistä, turvallista sekä tuottavaa työtä. Vastuu työhyvinvoinnista on sekä työnantajalla että työntekijällä. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja sen kehittäminen tuleekin toteuttaa yhdessä. Muita merkittäviä toimijoita ovat luottamusmiehet sekä työsuojeluhenkilöstö. Työpaikan olennainen kumppani työhyvinvoinnin ylläpitämisessä on työterveyshuolto. (Työterveyslaitos 2020c.) Työnantajan ja työntekijän lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat suuressa määrin organisaatio, työyhteisö, kannustava johtamistapa sekä tehtävä työ. Työntekijä voi tukea omaa työhyvinvointiaan vaikuttamalla omiin voimavaroihin, elämänhallintaan, motivaatioon sekä terveyteen ja työkykyyn. Ulkoisista tekijöistä organisaatio voi edistää yksilön työhyvinvointia tarjoamalla toimivan työympäristön sekä kehittymismahdollisuudet. Työyhteisö voi parantaa työhyvinvointia hyvällä vuorovaikutuksella, työyhteisötaidoilla sekä tiimin toimivuudella. Mikäli johtaminen on kannustavaa, osallistavaa, oikeudenmukaista ja tasapuolista ja tehtävä työ sujuvaa ja sellaista, jossa työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa ja oppia, vaikuttaa se myös myönteisesti työntekijän työhyvinvointiin. Seuraavassa työkykytalo-kuviossa (kuvio 2) esitetään työkykyyn ja työhyvinvointiin keskeisesti vaikuttavat tekijät. (Työterveyslaitos 2020d.)



Kuvio 2: Työkykytalo (Työterveyslaitos 2020d).

Työkykytalossa (kuvio 2) nähdään neljä kerrosta; terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio sekä johtaminen, työyhteisö ja työolot. Kerroksien lisäksi kuvassa näkyy lähiyhteisö ja perhe. Alimmat kolme kerrosta koostuvat yksilön henkilökohtaisista voima-

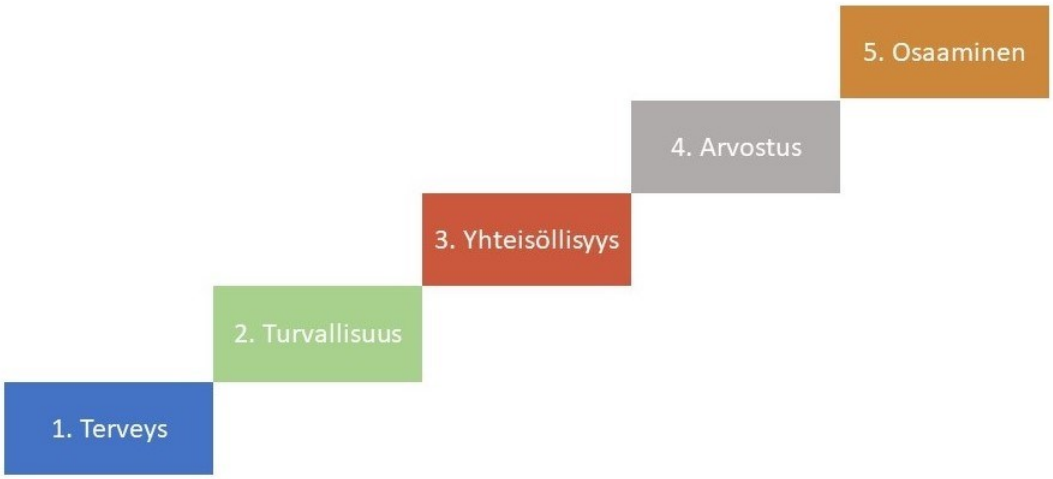
varoista, kun taas neljännellä kerroksella kuvataan itse fyysistä työtä, työn johtamista ja työoloja. Työkykytalo pysyy pystyssä tilanteessa, jossa jokaista kerrosta kehitetään jatkuvasti koko työelämän läpi. Työkykytalo ei voi myöskään toimia kunnolla, ellei pohja ja perusteet ole kunnossa. (Työterveyslaitos 2020d.)

Tämän lisäksi työhyvinvointi koostuu seuraavista elementeistä: osaamisesta, vaatimuksista ja sosiaalisesta tuesta. Osaava työntekijä kokee hallinnan tunnetta ja näin ollen kokee työstä johtuvan stressin myönteisenä eikä kielteisenä. Hallinnan tunne työnteossa tukee jaksamista ja tuo rentoutta eikä työntekijän tarvitse jännittää selviääkö hän tarpeeksi hyvin työtehtävistään. Työyhteisöltä osaava työntekijä saa arvostusta, vastuuta ja kehuja. Kuitenkin työmäärä voi kuormittua, jos osaavaa työntekijää kuormitetaan ylimääräisillä työtehtävillä osaamisensa vuoksi ja täten voi ilmetä riski uupumiseen liiallisten vaatimusten vuoksi. Tämän vuoksi on tärkeää, että osaaminen sekä vaatimukset ovat balanssissa. (Luukkala 2011, 31-32.)

Yrityksien näkökulmasta työhyvinvointi onkin sellaista, johon todella kannattaa investoida. Kun työntekijä voi hyvin työssä, se lisää myös tämän työssä jaksamista ja merkityksellisyyden tunnetta. Kun työhyvinvointiin panostetaan, voidaan vähentää henkilöstön vaihtuvuutta ja pidentää henkilöstön työuria. Sen lisäksi työhyvinvointiin satsaamisella voidaan ennaltaehkäistä tapaturmia ja sairauspoissaoloja työpaikoilla. Hyvinvoivassa työyhteisössä luotetaan ja ollaan avoimia, kannustetaan toinen toistaan, annetaan rakentavaa ja positiivista palautetta sekä uskalletaan nostaa haastavia tai negatiivisiakin asioita esille niiden ratkaisemiseksi. Hyvinvoivassa työyhteisössä työskentelevä henkilö puolestaan tietää omat tavoitteensa ja saa hyödyntää omia vahvuuksiaan työssään. Sen lisäksi hän kokee itsensä tarpeelliseksi ja tuntee onnistumisen tunnetta sekä työn imua. (Työterveyslaitos 2020d.) Tavoitteellisuus on yksi merkittävä osa hyvinvoivaa organisaatiota. Tavoitteellisuudella tarkoitetaan tässä tapauksessa sitä, että organisaatiolla on tulevaisuutta varten visio sekä strateginen toimintasuunnitelma kyseisen vision toteuttamiseksi. Tavoitteiden luomiseen tulisi osallistua koko työyhteisön johdosta, eikä vain ylimmän johdon kesken. Mitä enemmän työntekijät pääsevät olemaan osana tavoitteiden suunnittelua, sitä enemmän heillä on kiinnostusta toimia arjessa tavoitteellisesti. (Manka 2011, 79.) Työhyvinvoinnin merkitys on korostunut myös väestön ikääntymisen vuoksi. Väestön ikääntymisestä johtuen työvoimapula vaarantaa kilpailukykyä ja ihmiset tulisi saada jaksamaan ja nauttimaan työssään entistä pidempään. (Otala & Ahonen 2002, 25.)

Työhyvinvoinnin taustatekijöitä voidaan tarkastella myös työhyvinvoinnin portaat -mallin kautta. Kyseinen malli on Abraham Maslowin motivaatio- ja tarvehierarkiateorian sekä jo olemassa olevien työhyvinvointimallien ja teorioiden yhdistelmä. Työhyvinvoinnin portaat -malli koostuu viidestä portaasta ja jokainen porras sisältää organisaation ja yksilön näkymästä työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Mallin tarkoituksena on yksilön, työyhteisön sekä organisaation työhyvinvoinnin kehittäminen portaittain. Sen tavoitteena on ollut havaita kehittämistoiminnan tueksi keskeiset toimintamallit ja -tekijät työhyvinvoinnin taustalta. Seuraavassa ku-

viossa (kuvio 3) on kuvattu kaikki mallin osiot ja seuraavissa kappaleissa kaikki viisi porrasta käsitellään vaiheittain. (Rauramo 2012, 13.)



Kuvio 3: Työhyvinvoinnin portaat (Mukaillen Rauramo 2012; Rauramo ja Louhevaara 2005).

Elämän perusedellytyksiin kuuluu perustarpeiden tyydyttäminen ja fysiologiaan painottuvat perustarpeet muodostavat ensimmäisen portaan. Ihmisen perustarpeisiin kuuluu hengittäminen, syöminen, juominen, nukkuminen, ruumiinlämmön ylläpitäminen, elimistön puhdistaminen aineenvaihdunnan avuin, elintoimintojen sääteleminen ja seksuaalisuuden tarpeen toteuttaminen. (Rauramo 2012, 25.) Jotta psykofysiologiset perustarpeet tulisi täytettyä, on siis huolehdittava liikunnasta, riittävästä ja terveellisestä ravinnosta sekä sairauksien ehkäisystä ja niiden hoidosta. Lisäksi työn tulee mahdollistaa aikaa ja jaksamista virkeään vapaa-aikaan ja sen tulee olla niin sanotusti tekijänsä mittaista. (Rauramo 2012, 14&16.) Työterveyshuollolla on suuri rooli ensimmäisessä portaassa, muun muassa sairauksia ehkäisevien ja hoitavien kuin myös työkykyä ylläpitävien toiminnan palvelujen tuottamisessa. (Rauramo 2012, 37). Mahdollisia haasteita ensimmäisessä portaassa voi ilmetä esimerkiksi liiallisesta työkuormituksesta ja esimerkiksi vähäisestä unensaannista. Lisäksi elämäntavoilla on suuri merkitys, muun muassa vähäinen tai yksitoikkoinen liikunta, epäterveellinen ravinto ja liiallinen päihteiden käyttö vaikuttavat haitallisesti terveyteen. (Rauramo 2012, 14&16.)

Toisen portaan tavoitteena on kokonaisvaltainen turvallisuus. Tyydyttääkseen turvallisuuden tarpeen tulee työympäristön olla turvallinen ja sisältää turvalliset toimintatavat. Lisäksi palk-

kauksen tulee olla sellainen, että työntekijä tulee sillä toimeen. Täyttääkseen kokonaisvaltaisen turvallisuuden organisaatiossa, työyhteisön on oltava lisäksi tasa-arvoa noudattava ja oikeudenmukainen sekä työsuhteen on oltava vakaa. Saavuttaakseen kokonaisvaltaisen turvallisuuden, tarvitsee organisaatio tuekseen aktiivisen työsuojelun yhteistyön sekä järjestelmällisen riskienhallinnan. Haasteita voi ilmetä muun muassa silloin, mikäli työntekijän palkkaus ei ole riittävä ja työntekijä kokee työsuhteensa turvattomaksi. Työpaikoilla voi ilmetä myös esimerkiksi erilaisia uhka- ja väkivaltatilanteita. Uhkatilanteiden lisäksi ratkaisemattomat ristiriidat, syrjintä, häirintä ja epäasiallinen kohtelu työyhteisössä voivat aiheuttaa turvattomuutta. (Rauramo 2012, 14&16.)

Kolmannen portaan keskeisenä tavoitteena on yhteisöllisyys, joka tukee yksilön hyvinvointia, päämäärää, perustehtävää ja tavoitteita. Keskeisiä arvoja työyhteisössä ovat luottamus, avoimuus ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Täyttääkseen yhteisöllisyyden tarpeen tulee yrityksessä olla yhteishengen tukitoimet kuin myös huolehtiminen jokaisesta yksilöstä ja tuloksesta. Esihenkilö-alaissuhteella on iso merkitys organisaation yhteisöllisyydessä. Näiden lisäksi organisaatiossa tulee olla selvät sävelet kokouskäytännöistä ja työn tulee olla kehittyvää. Mikäli työyhteisössä ilmenee ongelmia johtamisessa tai ilmapiirissä, tiedonkulussa on haasteita ja kasvokkain tapahtuvat kohtaamiset jäävät vähäisiksi, voi se vaikuttaa työyhteisön yhteisöllisyyteen negatiivisesti. (Rauramo 2012, 14&16.)

Neljännen portaan tavoite on saavuttaa arvostus omaa ja muiden työtä kohtaan, mikä näkyy arjessa. Perusedellytys itsetunnon säilymiselle ja sen kehittämiselle on saada ja kokea arvostusta. (Rauramo 2012, 124.) Pitkäaikaiseen toimintaan ja jokapäiväiseen arkeen kuuluvat työyhteisössä palautekäytännöt, palkitseminen, oikeudenmukainen palkkaus, sekä toiminnan arviointi ja sen kehittäminen. Mikäli näissä osa-alueissa ilmenee puutteita, se voi koitua arvostuksen tarpeen saavuttamisen mahdottomuudeksi. (Rauramo 2012, 14&16.)

Viidennen portaan tavoitteena on osaaminen, mitä tukee yksilön ja organisaation kilpailukykyä. Ihmiset haluavat aina tuottaa uutta tietoa, kehittää älykkyyttään ja haastaa ympäristöään. (Rauramo 2012, 146.) Yksilön ja yhteisön oppimista ja osaamista tulisi tukea, jotta voidaan saavuttaa itsensä toteuttamisen tarpeen tyydyttyminen. Osaamisen kehittämisellä voidaan tukea organisaation tavoitteita ja visioita kuin myös yksilön osaamista. Työssä toteutuu oppimisen ja oivaltamisen iloa, ja huomiota on kiinnitetty lisäksi työolojen ja -ympäristön viihtyvyyteen. Jos organisaation ja yksilön osaamisen kehittämiseen, työn tuloksellisuuteen sekä kilpailukykyyn liittyy erinäisiä puutteita tai haasteita, voi se vaikuttaa tämän viidennen portaan osa-alueen tavoitteen saavuttamiseen. (Rauramo 2012, 14&16.)

3.1 Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin eri osa-alueet

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältää fyysisen-, psyykkisen-, sosiaalisen-, sekä henkisen työhyvinvoinnin ja näillä kaikilla osa-alueilla on vaikutusta toisiinsa. Mikäli jossain työhyvin-

voinnin osa-alueessa on puutteita, se voi vaikuttaa toisiin osa-alueisiin. Näiden asioiden vuoksi työhyvinvointia tulisi käsitellä kaiken kattavasti, eikä keskittyä vain yhteen työhyvinvoinnin osa-alueeseen. Yhteiskunnalla, organisaatiolla ja yksilöllä on omat vastuunsa kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämisessä. Yhteiskunta on vastuussa siitä, että kansalaisten työn teon kannattavuudelle, terveydelle, oppimiselle ja työssä osaamiselle on sellaiset mahdollisuudet ja olosuhteet, että näitä asioita voidaan edistää muun muassa lakien säätämisellä ja toiminnan tukemisella. Organisaatiot ovat vastuussa siitä, että työympäristö on turvallinen sekä lainsäädäntöä noudattava ja työskentelyilmapiiri on työyhteisölle mieleinen. Yksilön oma terveydentila, elintavat ja elämäntilanne vaikuttavat kokemukseen omasta työhyvinvoinnista ja positiivisella elämänasenteella voidaan välttyä kuormitukselta, ennemmin kuin pessimistisellä. (Virolainen 2012, 11-12.)

Fyysinen työhyvinvointi terminä sisältää muun muassa työn fyysisen kuormituksen ja fyysiset työolosuhteet. Työpaikan siisteys, työvälineet, lämpötila ja melun taso liittyvät osaltansa fyysisiin työolosuhteisiin, kun taas fyysinen kuormitus terminä sisältää esimerkiksi työtuolin, -pöydän ja työasennot. Ennen kaikkea fyysisissä työtehtävissä tämä työhyvinvoinnin osa-alue korostuu ja suositeltavaa kehon kuormituksen puolesta etenkin rutiininomaisissa työtehtävissä olisi, ettei rasitus olisi yksipuolista. Toimistotyöskentelyssä suuri osa päivästä on työpisteen ääressä istumista ja kehon kuormitus saattaa olla hyvinkin yksipuolista. Tietokoneen hiirtä käytettäessä ranne- ja kyynärvarsi voivat kuormittua ja pidemmän päälle se voi vaikeuttaa työskentelyä. Kehon kuormitusta tulisi siis jakaa, jotta voitaisiin välttyä tällaisilta tilanteilta. Istumatyössä työskentelevän tulisi ennaltaehkäistä lihasjäykkyyden syntymistä tauottamalla työskentelyään esimerkiksi nousemalla välillä seisomaan ja venyttelemällä päivän aikana. (Virolainen 2012, 17.)

Psyykkinen työhyvinvointi sisältää muun muassa työilmapiirin, sekä paineet ja stressin työssä. Psyykkisellä työhyvinvoinnin kohentamisella voi olla suuri merkitys työssä viihtymisessä ja sairauspoissaolojen ehkäisyssä. Työstä johtuva psyykkinen pahoinvointi on jokseenkin yleistä ja kiire on yksi suurimmista tekijöistä, joka kuormittaa psyykkistä hyvinvointia. Töiden jakamisella henkilöstön kesken ja toisten tukemisella voidaan edistää psyykkistä työhyvinvointia, lisäksi jokaisen tulisi huolehtia myös siitä, että työ, vapaa-aika ja lepo ovat balanssissa. (Virolainen 2012, 18.)

Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu sosiaaliset kanssakäymiset työyhteisön sisällä, tarkoittaen sitä, että työyhteisössä on työntekijöiden kesken toimivat välit sekä toisia on helppo lähestyä ja keskustelu on vapaata. Sosiaalinen kanssakäyminen saattaa jäädä vähäiseksi, mikäli työyhteisössä aikataulut ovat kiireisiä. Työkaveria voi olla helpompi lähestyä työasioissa, mikäli hänet tuntee myös henkilökohtaisella tasolla. Kollegoiden kanssa on mahdollista vuorovaikuttaa esimerkiksi yhteisillä lounashetkillä ja tällaiset sosiaaliset kanssakäymiset luovat positiivista työilmapiiriä kollegoiden välille. Jos työntekijöiden työpisteet sijaitsevat lähellä toisiaan, on

tällöin helpompi lähestyä työkaveria, kun vastaavasti mikäli kollegan työpiste sijaitsee kaukana omasta työpisteestä. Silloin voi sosiaalinen kanssakäyminen jäädä vähäisemmäksi. (Virolainen 2012, 25.)

Henkinen työhyvinvointi on yhdistetty usein työhyvinvointia käsittelevissä kirjallisuuksissa psyykkiseen työhyvinvointiin. Virolainen (2012, 27) kuitenkin haluaa asettaa henkinen työhyvinvointi -termin omaksi osa-alueekseen. Henkisyys voi osoittautua työyhteisössä monin eri tavoin, se ei tarkoita mystisiä tai uskonnollisia rituaaleja vaan se on erilaisia oleellisia tekoja, joita työpäivän aikana voi ilmetä. Henkisyyteen liittyy muun muassa kollegojen kohtaamiset, ihmisten yhteistyö ja asiakkaiden kohteleminen. Yksi näkyvistä henkisyyden ominaisuuksista on iloisuus ja asiakkaista kuin työkavereistakin välittäminen. Henkinen työhyvinvointi sisältää merkitykselliseksi koetun työn ja työstä nauttimisen. Henkistä työhyvinvointia on myös se, kun työpaikalla arvostetaan ja tuetaan koko henkilöstöä. Henkisyys työpaikalla koostuu yhteisöllisyyden tunteesta ja siitä, kun oma ja työpaikan arvomaailma kohtaavat.

3.2 Työn imu

Mitä työn imulla tarkoitetaan ja miten se liittyy työhyvinvointiin? Työn imu käsitteenä on syntynyt 2000-luvun vaihteessa. Työn imu on yhdistetty työhön sitoutumisen käsitteistöön ja se korostaa työhyvinvoinnin positiivista puolta. (Virolainen 2012, 90.) Työn imulla kuvataan tilannetta, jossa työntekijä tuntee myönteisiä motivaatio- ja tunnetiloja tekemässään työssä. Työn imua kokeva henkilö lähtee yleensä mieluusti töihin ja pitää tekemästään työstä. Työn imu koostuu kolmesta hyvinvoinnin ulottuvuudesta, joita ovat tarmokkuus, uppoutuminen sekä omistautuminen. Tarmokkuudella tarkoitetaan sitä, kun työntekijä kokee energisyyttä ja hän haluaa panostaa tekemäänsä työhön. Tarmokas työntekijä on valmis ponnistelemaan, kun työssä ilmenee vastoinkäymisiä. Omistautuneisuudella tarkoitetaan sitä, kun työntekijä kokee olevansa merkityksellinen työpaikalla. Hän myös tuntee olevansa inspiroitunut ja ylpeä työstään, sekä työn mahdollisesta haasteellisuudesta. Uppoutuneena työntekijä puolestaan on syvästi keskittynyt tekemäänsä ja saa työstään nautintoa. Uppoutuneena työntekijän aika kuluu nopeasti ja työstä voi olla hankala irrottautua. Työn imussa oleminen ei tarkoita sitä, että tehtävä työ olisi pelkästään mukavaa. Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan ainakin kaksi työntekijää kolmesta kokevat työn imua omassa työssään ainakin kerran viikossa. (Työterveyslaitos 2020e.)

Työn imua on mahdollista lisätä omalla tekemisellä. Jari Hakanen kertoo teoksessaan, miten kullakin työntekijällä on mahdollista lisätä ja ylläpitää omaa työn imua. Työn imua on kuitenkin mahdollista kokea vain, mikäli on valmis keskittymään positiivisiin tekijöihin työpaikalla, poissulkematta työssä esiintyviä negatiivisia asioita. Mikäli työntekijä haluaa kokea työn imua, tulee hänen olla suostunut hyvän mahdollisuuteen, jolla tarkoitetaan esimerkiksi sitä,

että työntekijä on valmis katsomaan ongelmia ratkaisumielessä, eikä niinkään päivittelemään itse ongelmaa. Hyvän mahdollisuuteen suostunut työntekijä suhtautuu vaikeisiinkin tilanteisiin kypsästi sekä antaa työtovereille mahdollisuuden iloita heidän onnistumisistansa työssä. (Hakanen 2011, 82.)

Hakanen (2011, 84-86) kertoo myös omatoimisesta työn tuunaamisesta ja muokkaamisesta. Pelkällä positiivisella johtamisella ei saada ratkottua suomalaisen työhyvinvoinnin sekä työelämän haasteita. Näin ollen työntekijällä itselläänkin on suuri vastuu työmotivaation lisäämisestä ja sen säilyttämisestä pidemmälle työelämässä. Työntekijät voivatkin itse muokata omia käsityksiä työstä sekä sen tekemisestä. Ajatus työn tuunaamisesta on lähtenyt siitä, miten tänä päivänä työtehtävän sallimissa rajoissa jokaisen työntekijän on mahdollista vaikuttaa omaan työskentelytapaan. Työtä tuunattaessa työntekijä voi hyödyntää esimerkiksi tiimiä, vastuita, teknisiä välineitä, materiaaleja sekä työtehtäviä ja pyrkiä saamaan omasta työstä entistä motivoivampaa. Tavoitteet työn tuunaamiselle voivat olla hyvinkin erilaisia. Joku saattaa tavoitella vahvempaa ammatillista identiteettiä, kun toinen taas keskittyy esimerkiksi poistamaan epäkohtia. Työn muokkaamista voidaankin ajatella työntekijän omaaloitteisena työn imun lisäämisenä. Konkreettisia tekoja työn tuunaamisessa voi olla esimerkiksi tilanne, jossa työntekijä haluaa osallistua erilaisiin hankkeisiin ja ottaa uusia työtehtäviä vastaan. Työn muokkaamiseksi voidaan kutsua myös tilannetta, jossa työntekijä tietoisesti vähentää haitallisia työn vaatimuksia, esimerkiksi välttäen itselle liian kuormittavia työtehtäviä.

Työn imussa oleminen ei suinkaan hyödytä ainoastaan työntekijää, vaan sillä on arvokas merkitys myös työntekijän muulle elämälle sekä koko organisaatiolle. Useat työn imusta tulevat positiiviset seuraukset ovat nähtävissä vielä pitkällä tulevaisuudessa. Työn imussa olemisella on positiiviset vaikutukset työntekijän työsuoritukseen sekä terveyteen ja näin ollen tietysti yrityksen tulokseen. Kun työntekijä kokee työn imua, hän on valmis sitoutumaan työhön, jakamaan positiivista fiilistä ja työn imua muuhun työyhteisöön sekä auttamaan kollegoita. Työn imussa olevat ajattelevat työn vaikuttavan positiivisesti elämänlaatuun ja ovat myös onnellisempia kuin muut työntekijät, jotka eivät koe olevansa työn imussa. (Työterveyslaitos 2020e.)

3.3 Työergonomia ja työturvallisuus

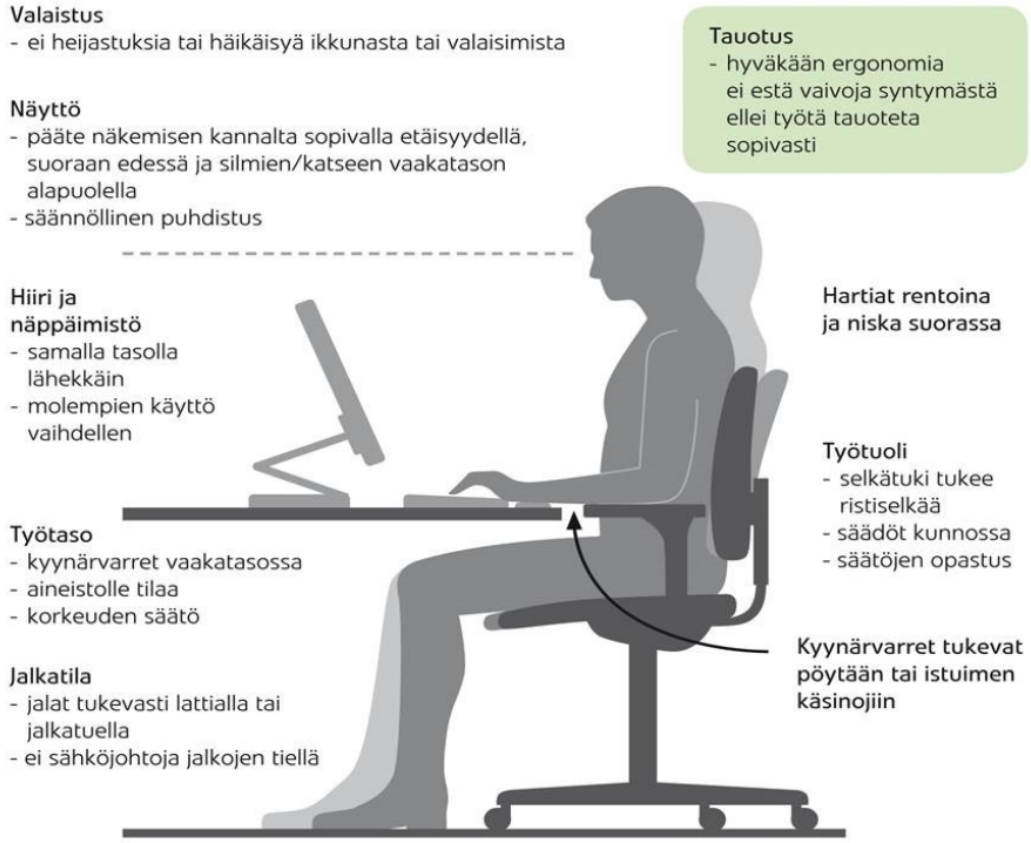
Ergonomia on merkittävä osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja sitä onkin alettu tarkkailemaan jo toisen maailmansodan aikana. Toisen maailmansodan aikana huomattiin eri taistelukoneiden käyttäjien suoritusten paranevan silloin, kun istuminen ohjaamossa ei ollut epämukavaa. Käsitteenä ergonomia johtaa kreikan kielen sanoista ergon, mikä tarkoittaa työtä, ja nomos mikä tarkoittaa lakeja. Ergonomia merkitsee siis niin sanotusti työn tiedettä. (Virolainen 2012, 27-28.)

Seuraavassa luvussa esitellään työergonomiaa. Ergonomia jaetaan kolmeen osa alueeseen. Nämä kolme osa-aluetta ovat fyysinen ergonomia, kognitiivinen ergonomia sekä organisatorinen ergonomia. Jokaisessa alueessa vaikutetaan ja arvioidaan tiettyä osa-aluetta, mutta paras lopputulos saadaan ottamalla jokainen alue huomioon työn suunnittelussa sekä toteutuksessa. Ergonomian tavoite on pyrkiä kehittämään fyysistä toimintaa niin, että se on voiman tarpeelta ja toistomääriltä ihmiselle ja tässä tapauksessa työntekijälle sopivaa. On tärkeää, että hyvä työtulos saavutetaan niin, ettei työntekijän työ ja toimintakyky sekä voimavarat rasitu työstä. Ergonomian suunnittelulla työpaikalla pyritään parantamaan työtä ja työolosuhteita. Ergonomian parantamisessa käytetäänkin usein erilaisia teknisiä apuneuvoja kuten esimerkiksi laitteita ja koneita. Ergonomian kannalta on tärkeää määrittää fyysinen ympäristö ja välineet siten, että työntekijän oma voimanotto olisi täydessä potentiaalissa. Ajallisten puitteiden määritteleminen on myös osa ergonomiaa. Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi taukojen ja työskentelyjaksojen määrittäminen. (Työterveyslaitos 2020f.)

Työergonomian suunnittelulla yritykset pyrkivät kehittämään työolosuhteita sekä työtä. Tavoitteena on saada suunniteltua työvälineet, -prosessit, -tilat sekä hankinnat jo ennakoidusti niin, että ne toimisivat mahdollisimman monella työntekijällä. Hyvällä suunnittelulla ja ennakoinnilla voidaan myös välttyä kalliilta hankinnoilta ja muutoksilta myöhemmin. Usein työpaikat keräävät terveystarkastuksissa sekä työpaikkaselvityksissä informaatiota, jota voidaan hyödyntää työympäristön ja työn suunnittelussa. Työterveyshuollolla on velvoite, jonka mukaan heidän tulee tuoda työpaikalle ilmi tietoa, joka vaikuttaa työntekijän työn terveellisyyteen sekä turvallisuuteen. Työterveydeltä tulevan tiedon tulee olla sellaista, jota voidaan soveltaa työpaikalla käytäntöön. Esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijän työkyky olisi alentunut, tulee työterveyshuollon osallistua työympäristön ja työn muutosten suunnitteluun, jotta työntekijän olisi mahdollista jatkaa työskentelyä. (Työterveyslaitos 2020f.)

Fyysinen ergonomia pitää sisällään työskentelyasennot ja työskentelyvälineet. Esimerkiksi toimisto- ja tietotyössä on tärkeää kiinnittää huomiota fyysiseen ergonomiaan, vaikkei työ itsessään olekaan fyysisesti kovin raskasta. Monet tietokoneella työskentelevät työntekijät kokevat rasitusta ja epämukavuuden tunnetta työskentelyn jälkeen. Osa vaivoista voi olla harmittomia ja ohimeneviä, mutta osa voi jäädä vaivaamaan pidemmäksikin aikaa. Fyysisiä vaivoja voivat olla esimerkiksi silmien väsyminen, niska- hartiaseudun vaivat tai käsien kipuilu. Monet näyttöpäätetyötä tekevät tuntevat myös henkistä rasitusta työssään. Eri ohjelmistojen sekä tekniikan jatkuva kehittyminen ja jatkuva uuden oppimisen velvoite voivat pidemmän päälle käydä henkisesti raskaaksi. Jotta fyysinen työergonomia voi toteutua toimistotyössä parhain mahdollisin keinoin, on erittäin tärkeä huomioida työvälineiden asianmukaisista säädöistä. Kaikki säädökset tulisi mitoittaa työntekijän mittojen mukaan, jotta työasento olisi mahdollisimman ergonominen. Työpöytä ja työtuoli tulisi olla säädettynä käyttäjälleen ergonomiselle korkeudelle. Myös näppäimistön ja hiiren tulisi olla sopivalla etäisyydellä, jotta työntekijän kädet ja ranteet pysyvät tuettuna. Valaistuksella, ilman lämpötilalla ja laadulla on merkittävä vaikutus

työntekijän hyvinvointiin ja hyvän fyysisen työergonomian toteutumiseen. On kuitenkin hyvä muistaa, että hyvässäkin työasennossa liian pitkään paikallaan olemisella voi olla negatiivisia vaikutuksia. Pitkään liikkumattomuuden takia kokonaisverenkierto ja kudosten aineenvaihdunta heikkenee ja siksi onkin tärkeä muistaa liikkua työpäivän aikana ja vaihdella työasentoa mahdollisuuksien mukaan. (Työterveyslaitos 2020g.) Seuraavassa kuviossa (kuvio 4) tarkastellaan näyttöpäätetyöntekijän työergonomiaa istuma-asennossa.



Kuvio 4: Työasento istuen (Työturvallisuuskeskus 2017).

Kuviossa (kuvio 4) nähdään, miten näytön tulisi olla sopivalla etäisyydellä työntekijän katseen alapuolella. Myös näyttöä olisi syytä puhdistaa säännöllisesti, jotta siitä näkee selkeästi. Hiiren ja näppäimistön tulisi olla samalla tasolla, jotta molempia voi käyttää vaihdellen. Työtason tulisi olla säädettynä niin, että kyynärvarret olisivat noin 90 asteen kulmassa vaakatasossa, tuettuina työpöytään tai työtuolin käsinojiin. Työtasolla tulisi olla riittävästi tilaa aineiston käsittelyyn. Työntekijän jaloilla pitäisi olla riittävästi tilaa, eikä lattialla saisi olla esimerkiksi sähköjohtoja tai muita mahdollisia esteitä. Työtuoli kannattaa säätää siten, että se tukee ristiselkää. Näiden edellä mainittujen seikkojen lisäksi valaistuksen tulisi olla työtilaan sopiva sekä työntekijän on muistettava pitää taukoja työnteon lomassa. (Työturvallisuuskeskus 2020a.)

Nykypäivänä miltei jokaisessa työssä työntekijät ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa tietoteknisten välineiden sekä erilaisten ohjelmien kanssa. Näin ollen onkin merkityksellistä suunnitella toiminta sekä laitteet niin, että työntekijät eivät kuormita omaa tiedonkäsittelyn rajaansa ohjelmien käytöllä ja työnteolla. Kognitiivisella ergonomialla pyritään pitämään työ sujuvana, tehokkaana, turvallisena sekä sellaisena, että työhyvinvointi säilyy. Mikäli työympäristö ja työntekijän käyttämät tietokoneohjelmat eivät rasita työntekijää liikaa, pysyy työskentely motivoivana ja innostavana. Kognitiivinen ergonomia käsittelee työntekijän vuorovaikutusta eri ohjelmien ja sovellusten kanssa tiedonkäsittelyn perspektiivistä. Työntekijän omat muisti-, ajattelu- sekä havaintokyvyt määräävät reunaehdot työntekijän työn, ohjelmien sekä tietotekniikan vuorovaikutukselle. Mikäli työ ja työssä käytettävät järjestelmät kuormittavat työntekijän muistia liikaa, voi siitä seurata erilaisia haasteita. Haasteita voivat olla esimerkiksi unohtelut ja virheet työssä tai työtahdin merkittävä hidastuminen. (Työterveyslaitos 2020h.) Näin ollen onkin työntekijän sekä työnantajan näkökulmasta kannattavaa panostaa myös kognitiiviseen ergonomiaan, jotta työntekijän työtahti pysyy mahdollisimman tehokkaana sekä tasokkaana. Organisatorisessa ergonomiassa puolestaan pyritään yhdistämään sosiaalisia järjestelmiä teknisiin järjestelmiin. Järjestelmien yhteensovittaminen korostuu eniten henkilöstön, työkokonaisuuksien, työaikajärjestelyjen sekä työprosessien suunnittelemisessa. Työhyvinvointi ja organisatorinen ergonomia liittyvätkin pitkälti toisiinsa ja niihin tulee kiinnittää huomiota kokonaisvaltaisen työergonomian toteutumiseksi. (Medirex 2020.)

Tämän poikkeuksellisen koronatilanteen aikana suomalaiset näyttöpäätetyötä tekevät ihmiset ovat istuneet niin paljon tauotta, että työpäiviä voisi verrata jopa päivittäiseen lentomatkustamiseen. Staattinen etätyönteko on lisännyt tuki- ja liikuntaelimistön vaivojen lisäksi myös laskimoverisuonten vaivoja. Laskimotulehdusta on nyt työterveyshuollon erikoislääkärin Leena Järvisen mukaan ilmennyt tavallista enemmän. Järvinen kertookin, että etätyöntekijöillä ilmenee samankaltaisia laskimovaivoja liikkumattomuuden vuoksi, kuin mitä yleensä ilmenee pitkien lentomatkojen jälkeen. Useimmiten lentomatkan aikana muistaa nousta ylös hieman jaloittelemaan, mutta etätyöpäivän aikana tauottaminen saattaa helposti unohtua työn viedessä mukanaan ja myös lyhyet siirtymiset esimerkiksi työpaikkaruokalaan puuttuvat. Ehdottoman tärkeää olisikin huolehtia arkiaktiivisuudesta ehkäistäkseen laskimovaivoja. Terveystalon Länsi- ja Keski-Suomen johtava terveyslääkäri Kaisu Norbäck kertoo, että laskimosuonet tarvitsevat jalkojen liikettä, ettei veri jää laskimosuoniin seisomaan. (Aikkila 2020.)

Myös Työterveyslaitoksen tutkija Virpi Ruohomäki kertoo, että moni on kokenut etätyön vähentäneen liikkumista ja täten liikkumattomuus on lisännyt selkä- ja niskavaivoja. Työmatkaliikunnan jäädessä kokonaan pois, heikkenee tällöin myös ihmisen fyysinen aktiivisuus. Etätyössä työergonomia voi romahtaa ja se lisää tällöin riskiä sairastua tuki- ja liikuntaelimien sairauksiin. (Kallionpää 2020.)

Työergonomian lisäksi yrityksissä pyritään työturvallisuustoiminnalla estämään ja ennaltaehkäisemään ammattitauteja ja työtapaturmia. Tavoitteena on edistää ja ylläpitää työntekijän työkykyä, terveyttä sekä turvallisuutta. Merkityksellisiä työturvallisuuteen liittyviä alueita ovat muun muassa perehdyttäminen, riskien arviointi ja vaarojen kartoitus, työterveysyhteisöä ja -työkykyä ylläpitävä toiminta, kone-, kemikaali- ja laiteturvallisuus, työsuojelun toimintaohjelma sekä työtapaturmien torjunta ja vaaratilanteiden ennakointi. Työturvallisuuden noudattaminen ja parantaminen on kiinni työntekijästä sekä työnantajasta. Päävastuun työturvallisuudesta kuitenkin kantaa työnantaja. Työturvallisuustoiminnan noudattamista työpaikalla edellyttää työturvallisuuslaki. (Työterveyslaitos 2020i.)

Työnantajan tulee työntekijöiden kanssa selvittää työstä koituvia vaaroja ja haittoja sekä arvioida niiden riskejä. Riskejä tulee kartoittaa miettien työntekijän terveyttä sekä turvallisuutta. Tällä arvioinnilla voidaan työpaikalla vähentää riskejä minimoimalla vaara- ja haittatekijöitä työympäristössä. Työnantajalla tulee olla työturvallisuuden edistämistä sekä työkykyä ylläpitävää toimintaa varten erillinen toimintaohjelma. Tämän toimintaohjelman tulee sisältää työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset sekä työolojen kehittämistarpeet. (Työterveyslaitos 2020i.)

Työnantaja on vastuussa työntekijöiden terveydestä sekä turvallisuudesta myös etätyössä. Etätyössä työolosuhteiden ja työajan seuranta on rajallisempaa, jonka vuoksi hyvien yhteisötyökäytäntöjen kehittäminen on suuressa roolissa työturvallisuuden hallinnassa. Mahdollisten vaarojen ja ongelmien varautumiseen vuoksi tulee hallita etätyön luonne ja sen erityispiirteet. Myös etätyöntekijä tarvitsee terveelliset ja turvalliset olosuhteet. Työturvallisuuslain mukaan työn vaarat ja haitat tulee tunnistaa, arvioida ja ennaltaehkäistä sekä suorittaa mahdollisia korjaavia toimenpiteitä. Työturvallisuuskeskus on laatinut etätyön vaarojen arvioinnin tueksi lomakkeen, jota voi hyödyntää muun muassa tukena esihenkilön kanssa käytävien keskustelujen aikana. Työterveys- tai työsuojeluhenkilöstön asiantuntija-apuun voi turvautua, mikäli kokee sen tarpeelliseksi. Arvioinnin myötä voidaan sopia erilaisia toimenpiteitä, millä varmistetaan turvallinen etätyöskentely. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

3.4 Työhyvinvoinnin johtaminen ja mittaaminen

Työhyvinvoinnin johtaminen on tärkeä osa johtamisen kokonaisuutta. Se on merkittävä osa työyhteisön päivittäistä toimintaa ja asioiden sekä prosessien johtamisen lisäksi se on myös ihmisten johtamista. Johtaminen on hyvinvoinnin kannalta parhaassa tapauksessa muun muassa työntekijän kannustamista, valmentamista ja työntekijän ohjausta myönteisen kasvuuran suuntaan. Pahimmillaan se taas voi olla esimerkiksi toisen latistamista ja nöyryytystä. Vaikka työhyvinvoinnin edistäminen on jokaisen vastuulla, loppujen lopuksi se on yrityksen ylimmän johdon vastuulla. Työhyvinvoinnin johtaminen rakennetaan arvojen, henkilöstöstra-

tegian ja johtamisen mukaan. Lisäksi työhyvinvoinnin johtamisen rakentamista määrittelevät moraaliset eettiset periaatteet sekä moraaliset käytännöt. (Rauramo 2012, 19-20.)

Työhyvinvoinnin johtamisessa tärkeää on nähdä työhyvinvointi kokonaisvaltaisena ilmiönä sekä panostaa työhyvinvointiin samoin, kuin kaikkeen muuhunkin liiketoiminta investointeihin. Lisäksi työhyvinvointi on sisällytettävä osaksi yrityksen arvomaailmaa ja organisaatiokulttuuria. Kun nämä kaikki tekijät on sisäistetty, on se perusta kaikille muille toimenpiteille, joita työhyvinvoinnin hyväksi voidaan tehdä. Kaikilla esihenkilötasoilla työhyvinvointi on oleellinen osa esihenkilötyötä ja heidät tulisi kouluttaa käsittelemään työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä yleisten johtamistaitojen lisäksi. Esihenkilöiden johtamistyylillä ja asennoitumisella työhyvinvointia kohtaan on suuri merkitys, positiivinen sekä avoin asenne voi johdattaa esihenkilöitä työhyvinvointia tukeviin toimintatapoihin. (Virolainen 2012, 105.)

Voidakseen johtaa ja kehittää työhyvinvointia tuloksellisesti, tulee työhyvinvointia pystyä myös mittaamaan ja arvioimaan. Sen saavuttamiseen tarvitaan monipuolisen mittariston lisäksi pitkäjänteistä työskentelyä. Arviointia ennen tulee määritellä ja tiedostaa organisaation arvot, tavoitteet, päämäärä, perustehtävä sekä toimenpiteet, joiden avulla pyritään laadittuun tavoitteeseen. Tämä sisältää lisäksi henkilöstön hyvinvointiin liittyvän toiminnan määrittelyn ja tavoitetilan. (Rauramo 2012, 20.)

Työhyvinvoinnin seurantaan on useita erilaisia mittareita, joilla kyetään mittaamaan tiettyjä asioita tai ilmiöitä. Ainoastaan henkilöstöön liittyvä tiedonkeruu ei ole riittävää, vaan organisaation johdon on analysoitava ja tulkittava henkilöstöön liittyvää tietoa aktiivisesti. Mittarin säännöllinen seuraaminen on tärkeämpää, kuin mittarin sisältö. Säännöllisen seuraamisen avulla nähdään eri toimenpiteiden vaikutukset sekä mihin suuntaan ollaan työhyvinvoinnin suunnalta menossa. Hyvänä esimerkkinä on, mikäli organisaation työhyvinvoinnilla halutaan vaikuttaa tuottavuuteen, on tällöin seurattava muun muassa kannattavuuslukuja, sairauspoissaolojen kehittymistä sekä työtapaturmista johtuvia poissaoloja. Työhyvinvointi on usean tekijän yhteisvaikutus ja sen edistäminen vaatii kärsivällistä työntekoa asian eteen. Suuntaviivojen tarkasteluun hyviä mittareita ovat sairauspoissaolot, työtapaturmatilastot, asiakaspalautteet, asiakastyytyväisyystutkimukset sekä vaihtuvuus. Nämä kaikki edellä mainitut ovat määrällisiä mittareita ja useimmiten ne ovat myös yksiselitteisiä mittareita. Toisaalta sairauspoissaoloja tulee analysoida kahdella eri tavalla, lyhytaikaisina- ja pitkäaikaisina poissaoloina. Lyhytaikainen sairauspoissaolo on 1-3 vuorokautta ja pitkäaikainen poissaolo on kestoltaan yli 9 päivää. Lyhytaikaiset poissaolot kuvaavat työyhteisön toimintaa ja pitkäaikaiset sairauspoissaolot kuvaavat henkilöstön objektiivista terveydentilaa. (Otala & Ahonen 2002, 162-163.)

3.5 Työhyvinvointi etätyön näkökulmasta

2000-luvulla virtuaaliset tiimit sekä etätyö ovat lisääntyneet ja tulevat myös tulevaisuudessa lisääntymään. Työn aikaan ja paikkaan sitoutumattomuus ovat etätyön positiivisia puolia,

mutta etätyöskentelyllä on oma kuormittavuutensa työhyvinvointiin nähden. Sosiaalinen vuorovaikutus vähenee työyhteisössä etätyöskentelyn vuoksi ja samalla työntekijä saattaa kokea jääneensä tiiminsä jäsenistä sekä esihenkilöstä ulkopuolelle, mikä taas aiheuttaa työhyvinvoinnin heikentymistä. Lisäksi puutteellinen viestintä voi aiheuttaa työntekijälle turvatonta oloa. Kuitenkin vähäinen vuorovaikutus työyhteisössä helpottaa työhön keskittymistä, sillä työn keskeytyksiä tulee vähemmän. Ihminen useimmiten kaipaa sosiaalista vuorovaikutusta kollegoidensa kanssa ja tämä koetaankin hyvinvointia edistävänä asiana niin työ- kuin henkilökohtaisissakin asioissa. (Virolainen 2012, 205.)

Kotona työskentely lisää professori Goldenin (Virolainen 2012) tutkimuksen mukaan stressiä, mikä johtuu perhe- ja työelämän sekoittumisesta. Ihminen kokee olonsa stressaantuneemmaksi, mitä enemmän hänen perhe- ja työelämänsä kohtaavat. Työpaikkakiusaamista ja erilaisia yhteentörmäyksiä sattuu etätyöskentelyssä harvemmin, mutta toisaalta vähäisiäkin epäkohtia voi olla haastava huomata etätyöskentelyssä ja niihin puuttuminen voi olla vaikeaa. Etätyöskentelyssä työntekijän oma vastuu korostuu entisestään. Oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta vaaditaan työntekijältä etätyöskentelyssä, sillä esihenkilön ja kollegoiden voi olla hyvin vaikea havaita työntekijän kokemaa stressiä tai muita ongelmakohtia. (Virolainen 2012, 206.)

Työntekijöiden välisiä työpaikkakiusaamisia tai konflikteja tapahtuu siis etätyössä hyvin vähän. Konfliktitilanteita voi etätyössä olla mahdollista välttää esimerkiksi jättämällä vastaamatta toisen työntekijän provosoivalla tyylillä lähettämään sähköpostiin. Kääntöpuolena tässä onkin se, että konflikti- tai kiusaamistilanteita voi olla hyvin haastavaa havaita ja puuttua niihin etänä työskenneltäessä. Kuitenkin työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvät asiat saattavat ilmetä muiden keskusteluiden ohessa ja etenkin silloin, jos työntekijän työhyvinvointi on jo selkeästi heikentynyt. Työntekijällä onkin etätyössä paljon asioita, jotka ovat hänen omalla vastuullaan. Esihenkilöllä ja kollegoilla voi jäädä havaitsematta esimerkiksi, jos työntekijä on stressaantunut tai kärsii mahdollisesti muista ongelmista. Tämän vuoksi työntekijän tulee olla itse aktiivinen ja oma-aloitteinen kertomaan asioista omaan työhyvinvointiinsa liittyen. (Virolainen 2012, 206.)

4 Tutkimus

Tutkimus -luvussa perehdytään opinnäytetyötä varten tehdyn tutkimuksen tutkimusmenetelmiin ja tutkimusongelmaan. Luvussa käydään läpi perusteet tutkimusmenetelmien valinnalle ja avataan tutkimuksen aineiston analysointi- ja keruutapaa.

Tutkimusongelmana oli selvittää, miten Yritys X:n henkilöstö on kokenut äkillisen etätyöhön siirtymisen vaikuttaneen heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimusongelmaa tarkastellaan seuraa-

vien tutkimuskysymysten kautta: miten henkilöstöt kokevat tämän äkillisen ja poikkeavan tilanteen vaikuttaneen työhyvinvointiin sekä voidaanko tämänkaltaisesta tilanteesta oppia jotakin tulevaisuutta ajatellen. Tutkimuksen kohderyhmänä on henkilöstöpalveluyrityksen X koko henkilöstö. Yritys X:n koko henkilöstö siirtyi kevään 2020 koronapandemian johdosta äkillisesti etätyöskentelyyn ja tutkimuksessa halusimme selvittää, miten Yritys X:n henkilöstö on kokenut äkillisen etätyöhön siirtymisen vaikuttaneen heidän työhyvinvointiinsa.

4.1 Tutkimuksen luotettavuus

Jotta tutkimus ja sen esitetyt tulokset pysyisivät mahdollisimman luotettavina, tulee tutkimusta tehtäessä pyrkiä minimoimaan virheiden syntyminen, mutta tästä huolimatta tutkimuksen tulosten pätevyys ja luotettavuus saattaa vaihdella. Tämän takia kaikissa tehdyissä tutkimuksissa tulisi arvioida niiden luotettavuutta ja arviointiin voidaankin käyttää useita erilaisia tutkimus- ja mittaustapoja. Tutkimuksen reliaabelius tarkoittaa mitattavan tuloksen toistuvuutta, eli sillä pyritään toteamaan ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen reliaabelius voidaan todentaa monella eri tavalla. Tapoja reliaabeliuksen toteamiseksi voisi esimerkiksi olla tilanne, jossa henkilöä tutkittaisiin useammalla eri tutkimuskerralla ja näistä kaikista kerroista saataisiin sama tulos. Toinen esimerkki reliaabeliuksen todentamiseen voisi olla tilanne, jossa olisi useampi arvioija ja he kaikki päätyisivät samaan tulokseen. Tällaisissa tilanteissa voitaisiin todeta tutkimuksen tulokset reliaabeleiksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 231.)

Toinen käsite, jolla voidaan mitata tutkimuksen arviointia, on validius, joka tarkoittaa pätevyyttä. Validius kuvaa tutkimusmenetelmän kykyä tutkia juuri sitä asiaa, jota tutkimuksessa on tarkoituksena selvittää ja tutkia. Siltikään erilaiset menetelmät tai mittarit eivät aina anna tutkijalle varmuutta tutkittavasta kohteesta, sillä validiuksen toteutumiseen voi vaikuttaa useampi asia. Esimerkiksi tilanne, jossa tutkija on miettinyt kyselylomakkeeseen kysymykset ja vastaajat ymmärtäisivät kysymykset eri tavalla, miten tutkija oli ne tarkoittanut. Tällöin vastaajat saattaisivat vastata kysymyksiin aivan eri lailla kuin tutkija itse olisi alun perin ne tarkoittanut. Mikäli tutkija silti käsittelisi vastaukset samalla kaavalla, mitä hän oli alun perin ajatellut ei kyselylomakkeen vastauksia voitaisi enää pitää pätevinä. Tutkimuksen pätevyyttä voidaan tarkastella eri näkökannoilta ja tuolloin voidaankin puhua rakennevalidiudesta, tutkimusasetelmavalidiudesta ja ennustevalidiudesta. Kaikkien tutkimusten reliaabeliutta ja validiutta eli luotettavuutta ja pätevyyttä tulisi arvioida tutkimusta tehtäessä. (Hirsjärvi ym. 2013, 231-232.)

Määrällisessä sekä laadullisessa tutkimuksessa voidaan tutkimuksen pätevyyttä parantaa yhdistämällä useampaa menetelmää ja tällöin tilannetta kutsutaan triangulaatioksi. Triangulaatiolla on neljä eri muotoa, joista yksi on tutkijatriangulaatio. Tutkijatriangulaatioksi kutsutaan tilannetta, jossa tutkijoita on useampi ja tutkijat osallistuvat aineiston keräämiseen sekä

tulosten tulkitsemiseen ja analysointiin. Esimerkiksi tällä kuvatulla menetelmällä voidaan parantaa tehdyn tutkimuksen pätevyyttä. (Hirsjärvi ym. 2013, 233.)

Ennen kyselylomakkeen toteuttamista kyselylomaketta testattiin muutamalla koehenkilöllä, jotta voitiin minimoida väärinymmärtämisen riskit ja saada paremmin tietoa kyselylomakkeen toimivuudesta. Kyselylomakkeen kysymykset pyrittiin esittämään mahdollisimman tarkasti ja neutraalisti, jotteivat ne johdattelisi vastaajaa vastaamaan tietyllä tavalla. Testaamisesta huolimatta ei voida olla täysin varmoja, etteivät vastaajat voisi ymmärtää kysymyksiä väärin. Yritys X:n henkilöstölle tehty tutkimus olisi myös helposti uusittavissa, mutta ilman täysin samoja vastaajia tulokset voisivat olla erilaiset. Lähes 60% vastausprosentilla voidaan kuitenkin saada yleinen käsitys henkilöstön kokemuksista ja ajatuksista.

4.2 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyö on toteutettu empiirisenä tutkimuksena ja tutkimus toteutetaan survey -tutkimusstrategian avulla. Survey -tutkimusstrategiaa käytetään tyypillisesti tilanteessa, jossa informaatiota kerätään standardoidussa muodossa tietyltä otannalta. Useimmiten survey -tutkimusstrategiassa tietystä ihmisjoukosta valitaan otos yksilöitä, joille toteutetaan esimerkiksi lomakkeen avulla kysely tai strukturoitu haastattelu. Haastattelutulosten tai kyselylomakkeen vastausten perusteella pyritään vertailemaan, kuvaamaan ja selittämään tätä tiettyä tutkittua tilannetta. (Hirsjärvi ym. 2013, 134.) Opinnäytetyön kyselytutkimuksen tuloksista on myös suuri apu toimeksiantajayritykselle, sillä vastausten perusteella he saavat arvokasta dataa työntekijöiden työhyvinvointiin liittyen.

Kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusmenetelmällä pyritään keräämään kokonaisvaltaista aineistoa ja tietoa aidoista tilanteista sekä todellisesta elämästä. Laadullisilla menetelmillä halutaan tutkia valittua kohdetta niin kokonaisvaltaisesti kuin vain mahdollista. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija pyrkii saamaan tutkimuskohteesta esiin ennalta arvaamattomia vastauksia, eikä niinkään testaamaan hypoteeseja. Laadullisten tutkimusmenetelmien mukaan kohderyhmä tutkimukselle valitaan tarkoituksenmukaisesti eikä satunnaisotantaa käyttäen. Laadullisen tutkimuksen tyypillisiä toteutustapoja ovat esimerkiksi osallistuva havainnointi, teemahaastattelut sekä ryhmähaastattelut. (Hirsjärvi ym. 2013, 164.) Laadullisissa tutkimusmenetelmissä voidaan myös käyttää kyselylomakkeita, joissa on avoimia kysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä saadaan määrällisten tutkimustulosten kautta saaduille luvuille inhimillinen ääni ja näin ollen luvuille syvempi merkitys. (Surveymonkey 2020.)

Kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä puolestaan pyritään keräämään dataa, jota on mahdollista esittää ja tutkia numeroin ja prosentein. Määrälliselle tutkimukselle tyypillistä on hypoteesien esittäminen sekä teoriat ja johtopäätökset aiemmista tutkimuksista. (Hirsjärvi ym. 2013, 140.)

Laadullista ja määrällistä tutkimusmenetelmää voidaan käyttää toisiaan täydentävinä menetelminä, sillä niitä voi ajoittain olla hankala tarkasti erottaa toisistaan. Kun määrällinen tutkimus käsittelee numeroita ja lukuja ja laadullinen merkityksiä ja syvällisempiä pohdintoja ei niiden tarvitse toimia toistensa vastakohtina. Kun molempia tutkimusmenetelmiä hyödynnetään, voidaan laadullisilla tutkimusmenetelmillä saatuja tuloksia esittää numeroin, kuten myös numeraalisia tuloksia voidaan esittää tarkempina ja syvällisempinä merkityksinä. (Hirsjärvi ym. 2013, 136-137.)

Tässä opinnäytetyössä päädyttiin käyttämään molempia tutkimusmenetelmiä eli laadullista sekä määrällistä menetelmää, jotta jokaisesta vastauksesta saadaan hieman tarkempia ja henkilökohtaisempia tietoja. Tähän valintaan päädyttiin, sillä Yritys X:n henkilöstöltä haluttiin saada myös yleisellä tasolla tietoa, jota voidaan arvioida luvuin sekä prosentein, sekä tietoa yksilöiden kokemuksista ja ajatuksista.

4.3 Tutkimuksen kyselylomakkeen toteuttaminen

Tutkimuksen kyselylomaketta suunniteltaessa tulee huomioida useita eri asioita. Tutkijan on kiinnitettävä huomiota sekä kyselylomakkeen suunnitteluun että testaamiseen, mutta myös huomioida vastaajien ajan, halun sekä taidot vastata kyselyyn. Näiden lisäksi onnistunut kyselylomake on sopivan mittainen, sillä liian pitkä kysely voi tukahduttaa halun vastata kyselyyn. Lomakkeen pituuden huomioinnin lisäksi on tärkeää mitoittaa lomakkeen kysymykset kohtuullisen mittaisiksi. Lisäksi kysymyksenasettelu on oltava kattava, mutta ennen kaikkea yksinkertainen ja helposti ymmärrettävä. Niin kuin opinnäytetyöprosessissa muutenkin, on kysymysten laadinnassa huomioitava vastaajan anonymiteetin säilyminen. Rakenteeltaan hyvä kyselylomake on sellainen, että se alkaa kysymyksillä, joihin on helppo vastata. Lisäksi kysymykset on hyvä asettaa lomakkeeseen siten, että ne ovat loogisessa järjestyksessä. Tutkimuksen kysymykset on esitettävä tarkasti ja tulee myös pohtia avointen kysymysten käyttöä, sillä niiden sisällyttämistä tutkimuskyselyyn on suositeltava käyttää harkiten. Varsinaisten kysymysten ohessa on hyvä olla ohjeet vastaamiseen. Yleinen vastausohjeistus pelkästään kyselylomakkeen alkutekstissä ei välttämättä riitä, mikäli rakenteensa vuoksi kysymys vaatii lisäohjeistusta oikean vastaamisen turvaamiseksi. Lomaketta laatiessa tulee pohtia kysymysten asettelua siitä näkökulmasta, miten saman aihekategorian kysymyksen asettelee. Samaan kategoriaan liittyvät kysymykset voi esimerkiksi kysyä luetteloin. Yksittäisiin kysymyksiin voi olla vaikeampaa vastata kuin kysymyssarjoihin. Vastausvaihtoehdoissa huomioitavia asioita ovat muun muassa ne, että vastausvaihtoehdot strukturoiduissa kysymyksissä tulee olla lähes poikkeuksetta aina toisensa poissulkevia. Kysymystenasettelussa on huomioitava se, ettei kysymyksissä yritetä johdattaa vastaajaa harhaan. Kyselyn alussa tai yksittäisten kysymysten ohessa voikin korostaa halukkuutta kerätä vastauksia juuri vastaajan omasta mielipiteestä. Näiden kaiken lisäksi tutkimuslomaketta suunniteltaessa on hyvä huomioida myös tutkimuseettisiä seikkoja. (KvantiMOTV 2020.)

4.4 Tutkimuksen toteutus

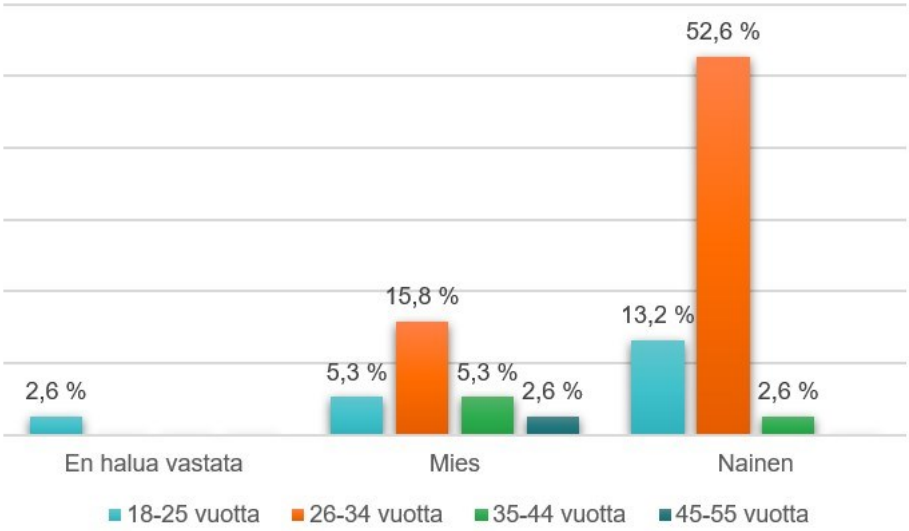
Tutkimus toteutettiin internet-kyselynä, Google Forms -alustaa käyttäen. Google Forms on kyselytyökalu, jonka avulla pystytään luomaan helposti muun muassa erilaisia kyselyitä ja lomakkeita. (Google 2020.) Tutkimuksen kysymykset on suunniteltu ja laadittu opinnäytetyön tietoperustan sekä tutkimusongelman pohjalta. Kyselylomakkeen teossa oli vahvasti myös Yritys X:n yhteyshenkilö mukana, jotta kyselystä saataisiin mahdollisimman suuri hyöty toimeksiantajayritykselle. Kysely sisälsi yhteensä 23 kysymystä, joista 17 oli monivalinta- tai arviointiasteikkokysymyksiä ja 6 avoimia kysymyksiä. Kysely lähetettiin sähköpostitse linkkinä koko yritys X:n henkilöstölle, yhteensä 66 vastaanottajalle. Jo kyselylomaketta lähettäessä oli selvää, etteivät kaikki vastaanottajat voisi vastata kyselyyn, sillä kyselylomakkeessa kerrottiin vastaamisen olevan mahdollista vain, mikäli on siirtynyt maalis-heinäkuun aikana etätyöhön. Muutama 66:sta henkilöstä oli aloittanut yritys X:ssä työskentelyn tuon maalis-heinäkuun jälkeen, eivätkä näin edes voineet vastata kyselylomakkeeseen. Vastauksia lomakkeeseen saatiin yhteensä 38. Tavoitteenamme oli saada kyselyyn vastauksia vähintään 30, joten 38:lla vastauksella saavutettiin asetettu tavoite. Kyselylomakkeeseen määriteltiin vastausaika 28.10.-6.11.2020 väliselle ajalle.

4.5 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimuksesta saatuja tuloksia. Vastauksia Yritys X:lle toteutettuun kyselylomakkeeseen saatiin 38 ja koko henkilöstöstä vastausprosentti oli näin ollen 57,58% eli pyöristettynä 58%. Tätä vastausprosenttia voidaan pitää jo hyvänä vastausmääränä, sillä tavoitteena kyselyyn oli saada 30 vastausta. Saadulla vastausprosentilla kyselylomakkeen vastauksia voidaan pitää luotettavina, mutta kuitenkaan ei voida puhua koko henkilöstön kokemuksesta, sillä kaikki eivät vastanneet kyselyyn.

Tuloksia on havainnoitu erilaisten kuvien ja kuvioiden avulla. Seuraavissa kuvioissa, joissa tuloksia esitetään arvoin yhdestä viiteen, on arviointiin käytetty Likertin asteikkoa. Likertin asteikkoa käytetään tyypillisesti juuri kyselylomakkeissa, joissa vastaaja arvioi yleisimmin viiden portaan välillä kielteistä sekä myönteistä suhtautumista kysyttyyn asiaan. Likertin asteikolla tyypillisesti pienin numero viittaa kielteisimpään suhtautumiseen ja suurin numero päinvastoin kaikkein myönteisimpään suhtautumiseen. (Greelane 2019.) Eli seuraavissa kuvioissa, joissa vastausvaihtoehdot asettuvat yhden ja viiden välille arvo yksi tarkoittaa kyselylomakkeen vastauksissa huonointa mahdollista vaihtoehtoa, kuin taas arvo viisi parasta mahdollista vaihtoehtoa.

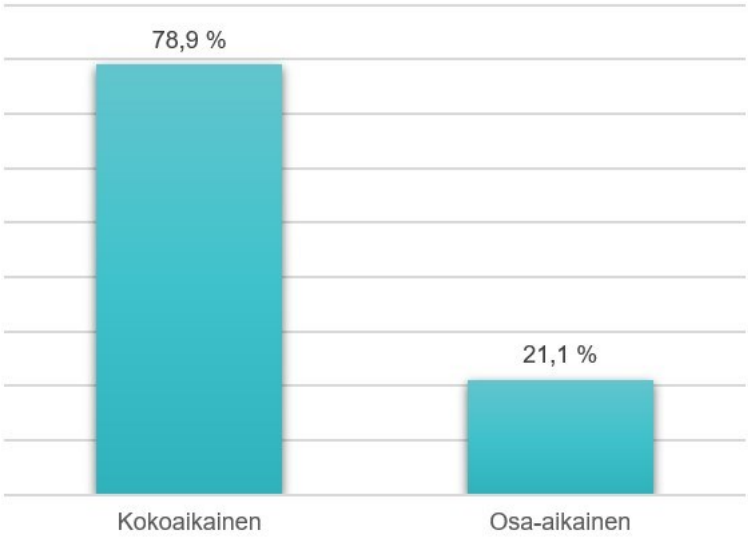
Kyselyn ensimmäisissä kysymyksissä haluttiin kartoittaa vastaajien taustatietoja ja aluksi vastaajilta haluttiin selvittää heidän ikänsä ja sukupuolensa. Vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma jakautui seuraavanlaisesti (kuvio 5).



Kuvio 5: Vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma

Kuviosta (kuvio 5) käy ilmi, että 18-25 vuotiaita kyselyyn vastanneita oli 21%. Vastaajien ikä painottui suurimmaksi osaksi ikäryhmään 26-34 vuotiaisiin, joita oli 68% vastaajista. 8% vastaajista oli 34-44 vuotiaita ja viimeisestä ikäryhmästä 45-55 vuotiaita vastaajia oli 3%. Suurin osa, eli 68% vastaajista oli naisia, kun taas 29% vastaajista oli miehiä. 3% kyselyyn vastanneista ei ole halunnut vastata tähän kysymykseen. Taustatietojen perusteella voidaan todeta, että yli puolet vastaajista olivat 26-34 vuotiaita naisia.

Seuraavassa taustatietoihin liittyvässä kysymyksessä haluttiin selvittää vastaajien työsuhteen muoto. Koko- ja osa-aikaiset vastaajat jakautuivat seuraavanlaisesti (kuvio 6).



Kuvio 6: Työsuhteen muoto

Kuviosta (kuvio 6) nähdään, että suurin osa vastanneista työntekijöistä kertoivat työskentelevänsä yrityksessä kokoaikaisesti. Kokoaikaisia vastaajia oli 79% ja loput 21% työskentelevät osa-aikaisesti.

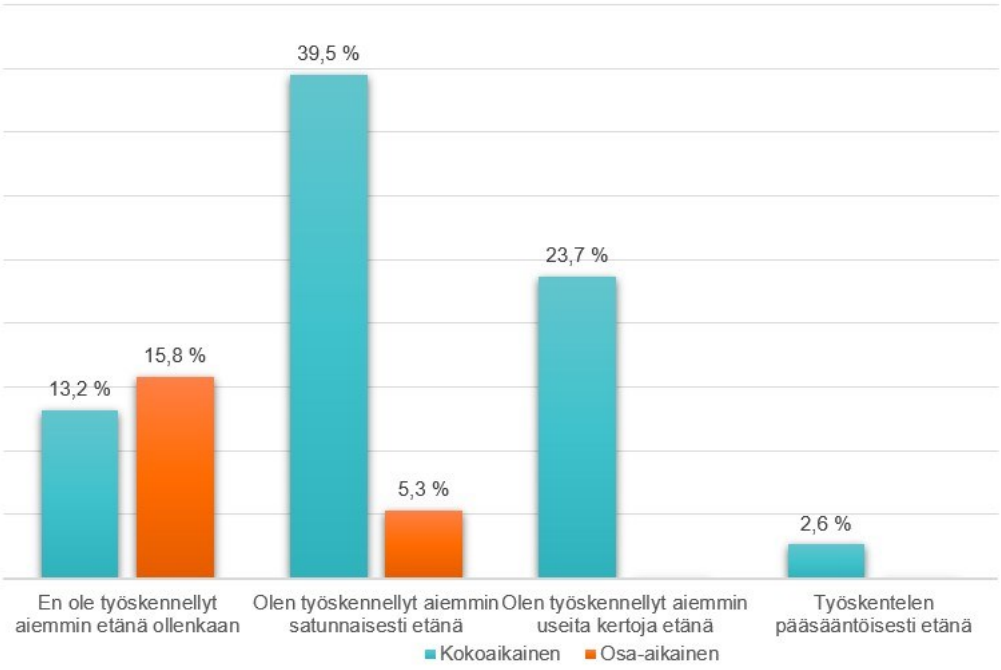
Taustatiedoista haluttiin myös kartoittaa kuinka kauan vastaajat ovat työskennelleet nykyisessä työtehtävässään. Alla olevassa taulukossa (taulukko 1) on eroteltuna vastaajien työkokemusvuodet nykyisessä työtehtävässä, sekä jakauma vastaajina ja prosentteina.

	Vastaajat	Prosentti
Alle vuoden	12	31,6 %
1-5 vuotta	24	63,2 %
6-10 vuotta	1	2,6 %
Yli 10 vuotta	1	2,6 %

Taulukko 1: Vastaajien kokemusvuodet nykyisessä työtehtävässä

Taulukosta (taulukko 1) huomataan, että suurin osa vastaajista on työskennellyt nykyisessä työtehtävässään Yritys X:ssä 1-5 vuoden ajan. Toiseksi suurin osa vastaajista on työskennellyt työtehtävässään alle vuoden ajan. Taulukosta voidaan huomata, että ainoastaan noin 5% kyselyyn vastanneista on työskennellyt nykyisessä työtehtävässään enemmän kuin yli viiden vuoden ajan.

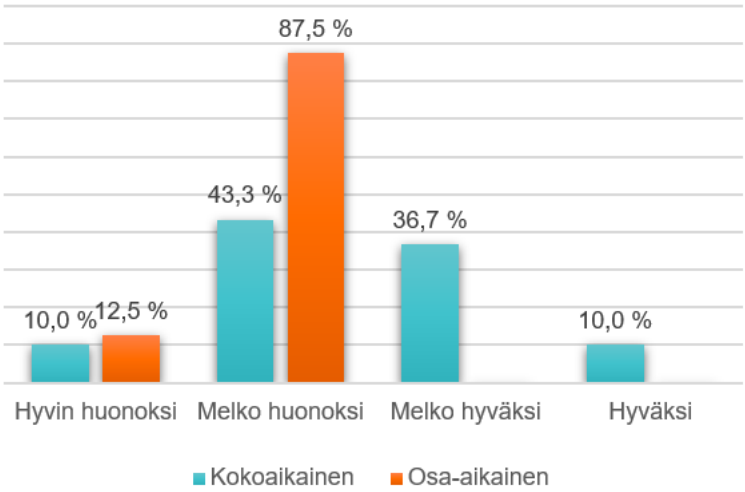
Viimeisellä taustatietokysymyksellä haluttiin kartoittaa, onko Yritys X:n henkilöstöllä aiempaa kokemusta etätyöskentelystä, ennen kevään 2020 hallituksen antamaa yleistä suositusta etätyöhön siirtymisestä. Tällä kysymyksellä haluttiin selvittää, mikä on ollut vastaajien lähtötilanne etätyöskentelyn suhteen ennen pandemian johdosta etätyöhön siirtymistä. Kysymyksen uskottiin olevan tarpeellinen, sillä on mielenkiintoista nähdä omaavatko vastaajat jo kokemusta etätyöskentelystä vai tuleeko se monelle aivan uutena työnteon muotona. Vastausvaihtoehdot jakautuivat seuraavasti (kuvio 7).



Kuvio 7: Vastaajien aiempi kokemus etätyöskentelystä

Kuviosta (kuvio 7) nähdään, että 29% vastaajista ei ole työskennellyt aiemmin etänä ollenkaan ja 45% heistä on työskennellyt aiemmin satunnaisesti etänä. 24% vastaajista on työskennellyt aiemmin useita kertoja etänä, ja 3% kertoo työskentelevänsä pääsääntöisesti etänä. Kuviosta nousee selkeästi esiin, että osa-aikaiset työntekijät eivät omanneet niin paljoa kokemusta etätyöskentelystä, kuin kokoaikaiset työntekijät. Osa-aikaisista suurin osa ei ollut työskennellyt aiemmin ollenkaan etänä, mutta muutama heistä oli työskennellyt aiemminkin satunnaisesti etänä. Tuloksista kävi ilmi, ettei yksikään osa-aikainen työntekijä ollut työskennellyt aiemmin useita kertoja, tai pääsääntöisesti etänä. Kokoaikaisten vastaajien vastaukset jakautuivat jokaiseen vastausvaihtoehtoon, mutta heistä suurin osa omasi satunnaista aiempaa kokemusta etätyöstä ja toiseksi suurin osa oli työskennellyt aiemmin useita kertoja etänä.

Kyselyssä haluttiin selvittää, millaiseksi henkilöstö on kokenut työergonomian etätyöskentelyn aikana. Kokemus työergonomiasta haluttiin selvittää, sillä työergonomialla on todettu olevan suuri merkitys työntekijän työhyvinvointiin. Alla olevassa kuviossa (kuvio 8) on eritelty vielä tarkemmin osa- ja kokoaikaisten vastaajien kokemukset työergonomiasta etätyön aikana. Vastaajia on pyydetty arvioimaan toteutunutta työergonomiaa neljän seuraavan vastausvaihtoehdon kautta.

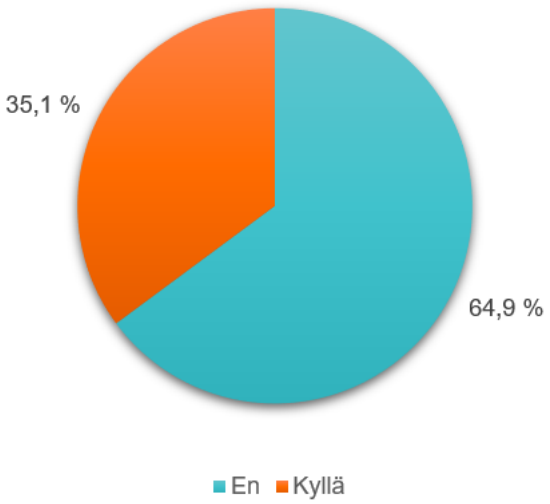


Kuvio 8: Vastaajien kokemus työergonomiasta etätyöskentelyn aikana

Kuviosta (kuvio 8) käy ilmi, että osa-aikaisista vastaajista 88% ovat kokeneet työergonomian aikana melko huonoksi ja loput 13% ovat kokeneet sen hyvin huonoksi. Kukaan osa-aikaisista työntekijöistä ei siis ole kokenut työergonomiaa hyväksi tai edes melko hyväksi etätyön aikana.

Kokoaikaisten työntekijöiden vastaukset puolestaan ovat jakautuneet jokaiseen vastausvaihtoehtoon. Kuitenkin suurin osa kokoaikaisista työntekijöistä on vastannut työergonomian olleen melko huonoa tai melko hyvää. Kokoaikaisista vastaajista loput 20% kokivat ergonomian toteutuneen hyvin (10%) ja hyvin huonosti (10%).

Seuraavan kysymyksen avulla pyrittiin selvittämään, erosivatko työntekijöiden työvälineet etätyön aikana työvälineistä, joita he normaalisti käyttävät toimistolla. Tämä tieto haluttiin selvittää, sillä halusimme tutkimuksen kannalta tietää, toteutuuko ergonomian kannalta tarvittavat työvälineet etätyössä tai ilmeneekö henkilöstöllä etätyövälineissä mahdollisia puutteita. Tämän kysymyksen lisäksi vastaajilta pyydettiin tarkentavaa avointa vastausta, mikäli he vastasivat työvälineiden eronneen työpaikalla käytetyistä työvälineistä. Vastaukset jakautuivat seuraavanlaisesti (kuvio 9).

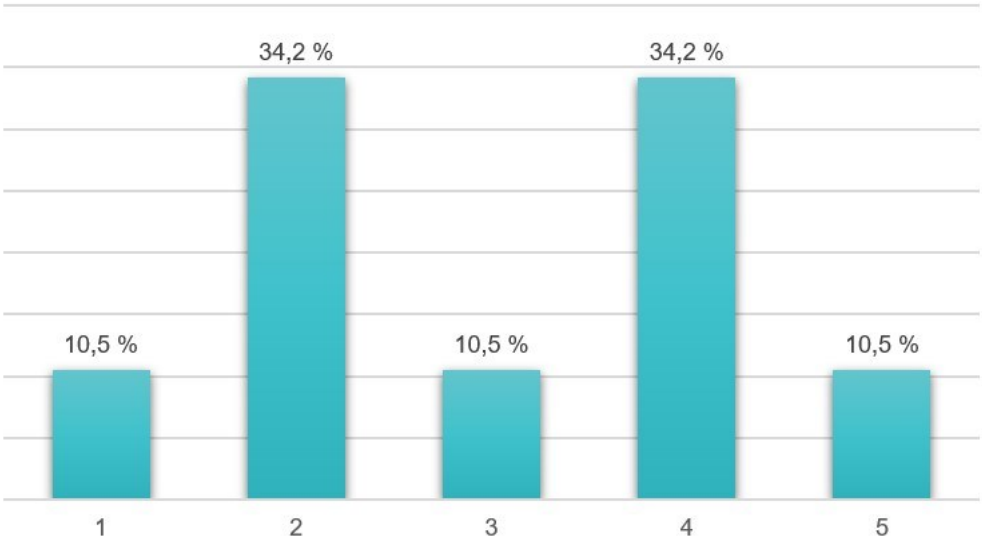


Kuvio 9: Vastaajien kokemus työvälineiden yhtäläisyydestä toimistolla ja etätyössä

Kuviosta (kuvio 9) huomataan, että 65% vastaajista kokivat, etteivät työvälineet etätyössä ole olleet yhdenvertaiset toimistolla käyttämien kanssa. 35% vastaajista kokivat työvälineiden olevan yhtäläiset niin toimistolla, kuin etätyössä.

Työvälineisiin liittyvään avoimeen kysymykseen saatiin 25 vastausta. Vastauksista vahvimmin esiin nousi säädettävän työpöydän, työtuolin ja toisen näytön puuttuminen etätyössä. Moni vastaaja nosti esiin, että toimistolla heillä on käytössään säädettävä sähköpöytä, kunnollinen työtuoli ja toinen tai isompi näyttö. Vastauksista nousi esiin, että etänä työskenneltäessä hiiri, kuulokkeet, työssä tarvittavat ohjelmat ja erillinen näppäimistö ovat puuttuneet. Avoimista vastauksista kävi myös ilmi, että toimistolla työskenneltäessä tulee liikuttua päivän aikana enemmän ja mahdollisuudet seisomatyöhön ovat paremmat. Eräs vastaaja kuitenkin kertoi, että kotona työskenneltäessä tulee vaihdeltua työasentoa useammin työpäivän aikana. Muutama vastaaja kertoi, että työvälineiden noutamiseen toimistolta olisi ollut mahdollisuus, mutta he kokivat sen kuitenkin haastavaksi.

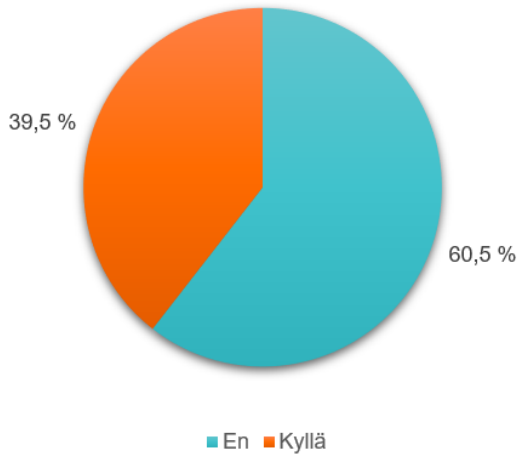
Seuraavassa kysymyksessä vastaajia pyydettiin kertomaan millaiseksi he ovat kokeneet tauottamisen etätyön aikana. Vastaajia pyydettiin vastaamaan arvojen 1-5 väliltä oman kokemuksensa mukaan. Vastausvaihtoehto yksi tarkoitti, että tauottaminen etätyön aikana on ollut erittäin hankalaa ja vaihtoehto viisi puolestaan, että tauottaminen on onnistunut erittäin hyvin. Tauottamisen onnistumista haluttiin kysyä vastaajilta, sillä teoriaperustan mukaan tauottamisella on merkittävä vaikutus työntekijän kognitiiviseen kuormitukseen ja ergonomiaan.



Kuvio 10: Vastaajien kokemus työn tauottamisesta etätyön aikana

Yllä olevasta kuviosta (kuvio 10) nähdään, että vastaajilla on ollut selkeästi eriäviä mielipiteitä tauottamisesta etätyön aikana. Enemmistö ei ole kokenut tauottamisen olleen erityisen helppoa, muttei myöskään erityisen hankalaa. Vain 11% on kokenut tauottamisen olleen erittäin haastavaa ja samoin 11% on kokenut tauottamisen onnistuneen erittäin hyvin etätyön aikana. Loput 11% eivät ole kokeneet tauottamisen olleen helppoa tai haastavaa.

Vastaajilta haluttiin selvittää ovatko he kokeneet häiriötekijöitä etätyöskentelyn aikana. Mikäli vastaaja vastasi kysymykseen kyllä, pyydettiin kyselylomakkeessa avoimen kysymyksen kautta tarkentamaan millaisia häiriötekijöitä vastaaja on etätyössä kokenut. Tämä tieto haluttiin selvittää avoimen kysymyksen kautta perusteellisemmin, jotta tiedetään mitä mahdolliset häiriötekijät ovat olleet. Vastausten tulokset jakautuivat seuraavanlaisesti (kuvio 11).

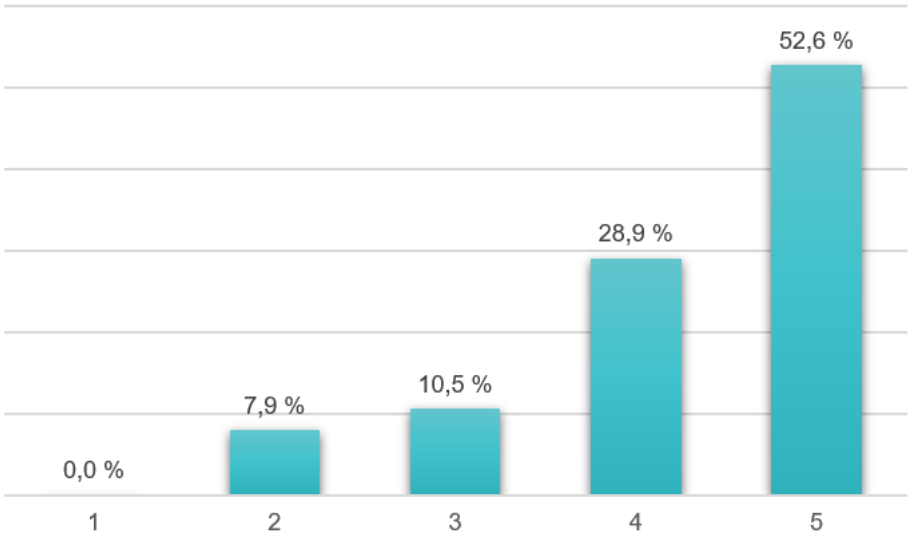


Kuvio 11: Vastaajien kokemus häiriötekijöistä etätyön aikana

Kuviosta (kuvio 11) käy ilmi, että suurin osa ei ole kokenut häiriötekijöitä etätyöskentelyn aikana. Kuitenkin 40% vastaajista kertoivat etätyössä esiintyneen häiriötekijöitä.

Avoimeen kysymykseen saatiin 16 vastausta. Avoimista vastauksista nousi selkeimmin esiin kotitöiden ja perheen vaikutus keskittymiskykyyn. Kotona töitä tehdessä vastaajien huomio saattoi herpaantua kodin askareisiin, kuten esimerkiksi tiskien laittoon. Häiriötekijöiksi koettiin puolison samanaikainen etätyöskentely sekä pienten lasten läsnäolo työpäivän aikana. Muutama vastaaja koki myös etätyön häirinneen työmotivaatiota ja muutaman vastaajan naapurissa remontoitiin, joka häiritsi myös etätyötä.

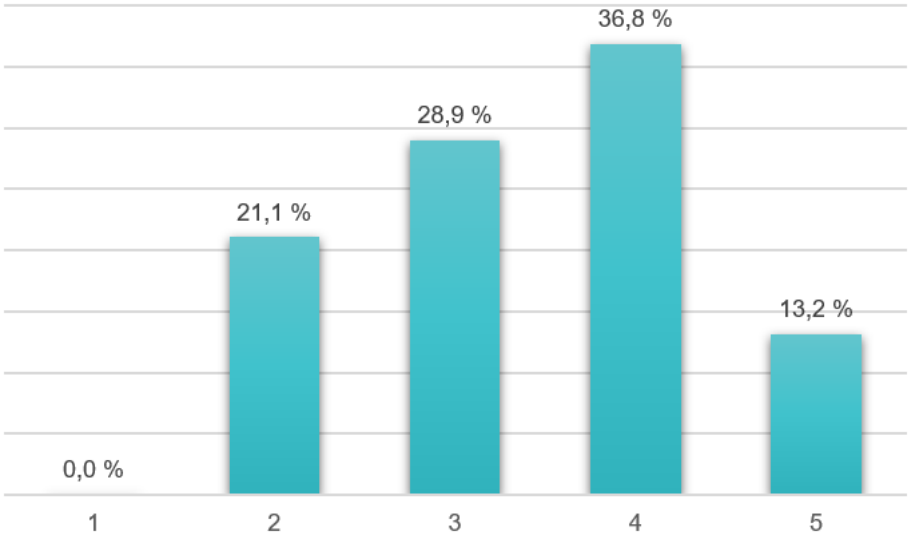
Seuraavalla kysymyksellä haluttiin saada tietää, ovatko työntekijät kokeneet saaneensa riittävästi ohjeistusta etätyöhön siirtymisessä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa kokemusta ohjeistuksen riittävyydestä arvoin 1-5. Vastausvaihtoehto yksi tarkoitti, että vastaaja ei ole saanut riittävästi ohjeistusta. Vaihtoehto viisi puolestaan tarkoitti, että vastaaja koki saaneensa riittävästi ohjeistusta etätyöhön siirtymisestä. Tällä kysymyksellä haluttiin selvittää, millaiseksi ohjeistus on koettu, ja mikäli ohjeistus olisi ollut puutteellista, voitaisiin sitä pitää yhtenä kehityskohteena tulevaisuutta ajatellen. Vaihtoehtoisesti kysymyksellä voidaan saada tieto ohjeistuksen riittävyydestä ja näin ollen voidaan samalla tavoin toimia myös tulevaisuudessa.



Kuvio 12: Vastaajien kokemus ohjeistuksen riittävyydestä etätyön aikana

Kuviosta (kuvio 12) ilmenee, että yli puolet kyselyyn vastanneista kokivat saaneensa riittävästi ohjeistusta etätyöhön siirtymisessä. Kukaan vastanneista ei kokenut täysin, että ohjeistus ei olisi ollut riittävää, mutta muiden vastausvaihtoehtojen välillä on ollut hajontaa. 8% vastaajista kokivat viestinnän olleen jokseenkin riittämätöntä. 11% vastaajista ovat vastanneet neutraalin vastausvaihtoehdon ja loput 29% vastanneista kokivat viestinnän olleen jokseenkin riittävää.

Seuraavalla kysymyksellä haluttiin kartoittaa, millaiseksi Yritys X:n henkilöstö on kokenut vuorovaikutuksen etätyön aikana. Vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa kokemusta etätyön aikana toteutuneesta vuorovaikutuksesta arvoin 1-5. Vastausvaihtoehto yksi tarkoitti, että vuorovaikutus etätyön aikana ei ole sujunut lainkaan ja vaihtoehto viisi puolestaan tarkoitti, että vastaaja koki vuorovaikutuksen sujuneen erinomaisesti etätyön aikana. Tämä haluttiin selvittää sillä teoriaperustan mukaan kasvotusten tapahtuvat sosiaaliset kanssakäymiset ovat vähentyneet merkittävästi tai jääneet kokonaan pois etätyöskentelyn aikana. Lisäksi aiemmin esitetyn teoriaperustan mukaan työntekijät saattavat etätyössä joutua näkemään enemmän vaivaa ja olemaan oma-aloitteisempia ylläpitääkseen vuorovaikutusta työyhteisön kanssa. Vastaukset vuorovaikutukseen liittyen jakautuivat seuraavasti (kuvio 13).

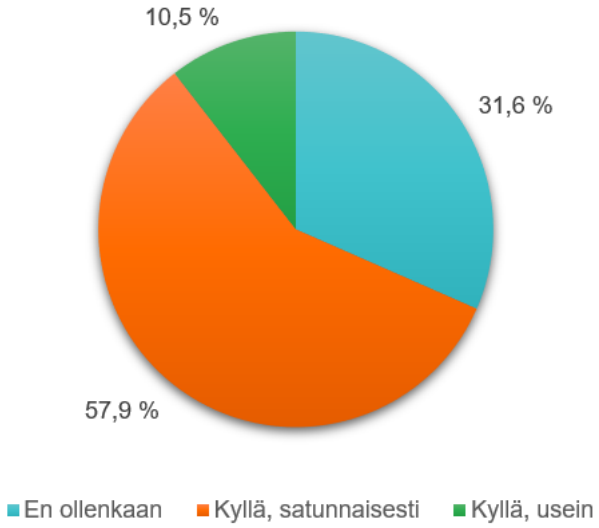


Kuvio 13: Vastaajien kokemus vuorovaikutuksesta etätyön aikana

Kuviossa (kuvio 13) nähdään, että vastausten välillä on ollut selkeää hajontaa, mutta kukaan vastaajista ei ole kokenut, ettei vuorovaikutus olisi sujunut lainkaan. Osa vastanneista (21%) on kuitenkin kokenut, että vuorovaikutus etätyön aikana ei jokseenkaan ole ollut sujuvaa. 29% vastanneista on kokenut asian neutraalina. Puolestaan 37% vastaajista on kokenut vuorovaikutuksen olleen melko hyvää ja taas 13% vastaajista on kokenut sen erinomaiseksi.

Vuorovaikutukseen suunnatun kysymyksen lisäksi, vastaajilta haluttiin tarkemmin tietoa siitä, millaiseksi he kokivat yrityksen sisäisen viestinnän etätyöhön siirtymisen aikana. Vastaajia pyydettiin vastaamaan kysymykseen valmiiden vastausvaihtoehtojen kautta, mutta valittavien vaihtoehtojen lisäksi, vastausta oli mahdollista täydentää omalla avoimella vastauksella. Valmiiksi valittavissa vastausvaihtoehdoissa oli mahdollista määritellä viestintä riittäväksi, puutteelliseksi, kannustavaksi, stressaavaksi, selkeäksi, epäselkeäksi sekä viimeisenä vaihtoehtona avoin vastaus, johon vastaajan oli mahdollista määritellä millaiseksi on viestinnän kokenut. Tässä kysymyksessä vastaajan oli myös mahdollista valita useampi vastausvaihtoehto kysymykseen. Valtaosa vastaajista koki sisäisen viestinnän etätyöhön siirtymisen aikana olleen riittävää. Noin puolet kokivat viestinnän olleen selkeää. Esiin myönteisessä mielessä nousi myös viestinnän kannustavuus. Muutama vastaaja oli kokenut viestinnän olleen puutteellista ja epäselkeää ja yksittäinen vastaus tuli viestinnän stressaavuudesta. Avoimeen vaihtoehtoon saatiin yhteensä kolme vastausta. Avoimissa vastauksissa nousi esiin, että koronaan liittynyt viestintä on onnistunut ihan hyvin, mutta muussa viestinnässä olisi parantamisen varaa. Yksi osa-aikainen vastaaja koki, että viestinnän suhteen on täytynyt olla itse aktiivinen, sillä osa-aikaisena ei tule seurattua sähköpostia niin usein. Viimeinen avoin vastaus koski viestinnän viivettä suhteessa hallituksen antamiin ohjeistuksiin.

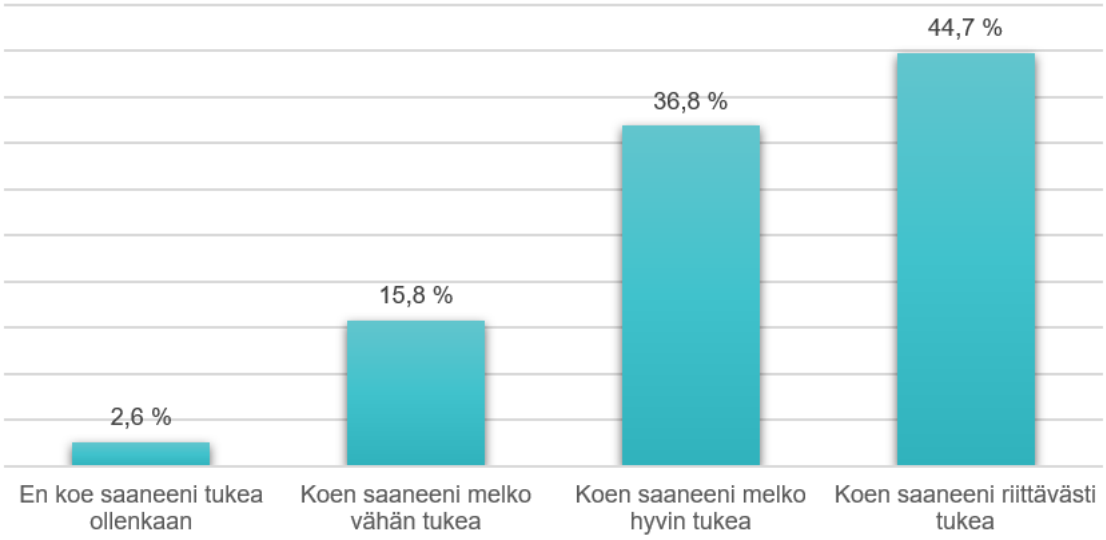
Seuraavalla kysymyksellä haluttiin selvittää, onko henkilöstö kokenut etätyön aikana yksinäisyyden tunnetta. Tätä kysymystä haluttiin kysyä, jotta Yritys X saa tietoa onko heidän henkilöstö kokenut yksinäisyyden tunnetta etätyöskentelyn aikana. Mikäli näin olisi, saavat he tärkeää dataa asiasta ja voivat mahdollisesti miettiä tulevaisuutta ajatellen erilaisia toimintatapoja asian ehkäisemiseksi ja parantamiseksi.



Kuvio 14: Vastaajien kokemus yksinäisyyden tunteesta etätyön aikana

Kuviosta (kuvio 14) käy ilmi, että 58% kyselyyn vastanneista on kokenut yksinäisyyden tunnetta etätyöskentelyn aikana satunnaisesti. 11% vastanneista on kokenut yksinäisyyden tunnetta usein ja loput 32% eivät ole kokeneet yksinäisyyden tunnetta etätyössä ollenkaan.

Vastaajilta haluttiin selvittää, miten he kokivat saaneensa tukea esihenkilöltään etätyöskentelyn aikana. Tämä kysymys haluttiin selvittää, jotta voidaan saada tietoa vastaajien tuntemuksista ja tietää onko esihenkilön tuki ollut riittävää, vai voisiko tässä olla esimerkiksi tulevaisuudessa parannettavaa. Vastaajien mielipiteet tuen riittävyyteen jakautuivat seuraavasti (kuvio 15).



Kuvio 15: Vastaajien kokemus esihenkilön tuen riittävyydestä etätyön aikana

Kuviosta (kuvio 15) selviää, että vastaukset ovat jakautuneet jokaiseen vastausvaihtoehtoon. 3% vastanneista koki, etteivät he ole saaneet ollenkaan tukea etätyöskentelyn aikana. 16% prosenttia vastanneista koki taas, että he ovat saaneet etätyön aikana melko vähän tukea. Suurin osa vastauksista kuitenkin painottuu melko hyvän ja erinomaisen välille, 37% vastanneista koki saaneensa melko hyvin tukea ja 45% koki saaneensa riittävästi tukea etätyöskentelyn aikana.

Esihenkilön tukea koskevan kysymyksen jälkeen kyselylomakkeessa kysyttiin vastaajien ajatuksia siitä, mitkä asiat ovat vaikuttaneet positiivisesti heidän etätyöskentelyynsä. Tähän avoimeen kysymykseen saatiin 37 vastausta. Avoimen kysymyksen vastauksista nousi selkeästi vahvimmin esiin etätyön mahdollistama työrauha ja etätyön tuoma lisääntynyt vapaa-aika. Etätyön aikana vastaajien työrauhaan oli vaikuttanut muun muassa se, ettei kotitoimistolla ole ollut samanlaista taustahälyä, jota toimistolla on. Toimistolla taustahälyä on aiheuttanut esimerkiksi taustalla soiva musiikki ja ''buukkitorvet''. Etänä työskenneltäessä monen vastaajan on ollut helpompi keskittyä työntekoon, sillä työrauha on ollut kotona parempi, eivätkä he ole kokeneet samanlaisia keskeytyksiä, kuin toimistolla. Työrauhan lisääntymisen etätyön aikana on myös koettu tuovan lisää tehokkuutta työhön.

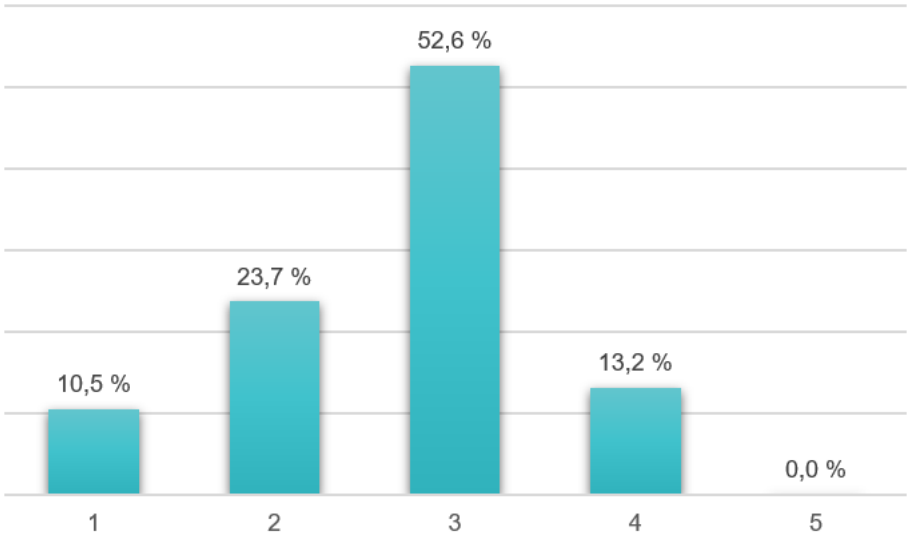
Toinen voimakkaasti esiin noussut teema etätyön positiivisista vaikutuksista oli säästynyt aika. Eniten esiin nousi se, että etätyön aikana on ollut mahdollista nukkua pidempään ja työmatkojen pois jäädessä vapaa-aika on lisääntynyt. Lisääntynyt vapaa-aika näissä edellä mainituissa muodoissa koettiin todella suurena myönteisenä tekijänä. Näiden vahvimmin esiin nousseiden seikkojen lisäksi muutama vastaaja kertoi yhteisöllisyyden ja kollegoihin yhteydenpidon olleen myös positiivinen tekijä. Muutamissa vastauksissa vastaajat tarkensivat juuri esihenkilön ja tiimin tuen vaikuttaneen positiivisesti etätyöskentelyyn.

Yksittäisiä vastauksia positiivisista tekijöistä tuli myös työn joustavuuteen, flow tilaan pääsemiseen, yhteisiin etätaukoihin, kollegojen läsnäoloon sekä itseohjautuvuuteen liittyen. Etätyö on mahdollistanut sen, että työpäivän aikana on ollut mahdollista hoitaa pieniä kodin askareita ja esimerkiksi palaverien aikana on voinut käydä, vaikka kävelylenkillä samanaikaisesti, eivätkä palaveriputket ole tuntuneet yhtä kuormittavilta. Myönteisinä asioina nähtiin se, että kotitoimistolle oli mahdollista hakea näyttö ja hiiri. Lisäksi tieto siitä, että kaikki muutkin ovat samassa tilanteessa on ollut yksi positiivinen tekijä etätyön aikana.

Etätyöhön positiivisesti vaikuttaneiden tekijöiden jälkeen kyselylomakkeessa haluttiin selvittää myös mahdollisesti negatiivisesti vaikuttaneita tekijöitä avoimen kysymyksen kautta. Tähän avoimeen kysymykseen saatiin 36 vastausta. Negatiivisia tekijöitä haluttiin selvittää erityisesti siksi, että voidaan löytää erilaisia kehityskohtia tulevaisuuden etätyöskentelyä ajatellen. Negatiivisista tekijöistä voimakkaimmin esiin nousi huono työergonomia sekä sosiaalisen kanssakäymisen vähyys etätyössä. Avoimista vastauksista kävi ilmi, että etätyön aikaiset työtilat, työvälineet ja työskentelyasennot ovat vaikuttaneet heikentävästi työergonomiaan etätyön aikana. Toisena vahvasti nousseena tekijänä oli kollegojen vuorovaikutuksen puute. Monet kokivat etätyöskentelyn olevan yksinäisempää ja he jäivät kaipaamaan toimistolla tapahtuvaa kahvihuonekeskustelua ja spontaaneja kasvokkain kohtaamisia. Lisäksi osa on kokenut yksinäisyyden tunnetta ja he ovatkin kaivanneet kollegojen läsnäoloa etätyön aikana.

Osa vastaajista koki työn tauottamisen, työpäivien venymisen ja työ- ja vapaa-ajan toisistaan erottamisen haasteelliseksi etätyössä. Näiden lisäksi haasteita koettiin myös kommunikoinnissa kollegojen kanssa. Kommunikointia ei koettu niin sujuvaksi etänä työskenneltäessä, verrattuna siihen miten se tapahtuisi toimistolla. Yksittäisiä vastauksia negatiivisista tekijöistä tuli myös puuttuneista ravintolalounaista, satunnaisista häiriötekijöistä, lisääntyneestä työmäärästä, itsensä motivoimisesta, sisäisestä viestinnästä sekä kollegoiden henkisestä pahoinvoinnista.

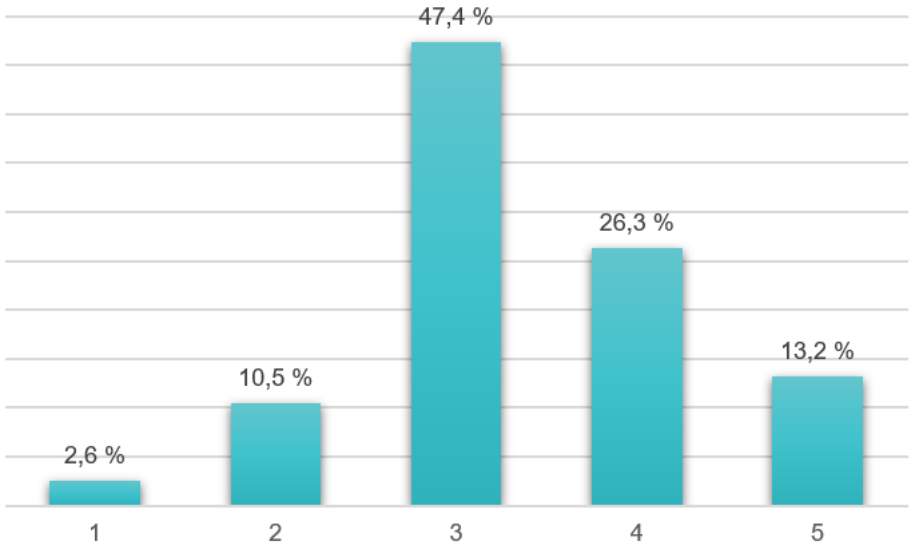
Seuraavassa kyselylomakkeen kysymyksessä haluttiin saada selville, miten vastaajat ovat kokeneet etätyön vaikuttaneen yhteisöllisyyteen tai työilmapiiriin. Vastaajia on pyydetty arvioimaan, miten he ovat kokeneet etätyön vaikuttaneen yhteisöllisyyteen tai työilmapiiriin asteikolla 1-5. Vastausvaihtoehto yksi tarkoitti, että etätyö on vaikuttanut yhteisöllisyyteen ja työilmapiiriin negatiivisesti ja vaihtoehto viisi puolestaan tarkoitti, että etätyö on vaikuttanut yhteisöllisyyteen ja työilmapiiriin positiivisesti. Tämä kysymys haluttiin selvittää, koska Yritys X:llä on yhtenä vahvana arvona työyhteisön yhteisöllisyys. Näin ollen kysymyksellä saadaan arvokasta tietoa siitä, onko etätyöskentely vaikuttanut yhteisöllisyyteen tai työilmapiiriin. Alla olevassa kuviossa (kuvio 16) nähdään, miten vastaukset jakautuivat vastaajien kesken.



Kuvio 16: Vastaajien kokemus etätyön vaikutuksesta yhteisöllisyyteen tai työilmapiiriin

Kuviosta (kuvio 16) käy ilmi, että yli puolet vastanneista ovat kokeneet, ettei etätyöskentely ole vaikuttanut yhteisöllisyyteen tai työilmapiiriin negatiivisesti eikä positiivisesti. Kukaan vastanneista ei ole kokenut etätyön vaikuttaneen täysin positiivisesti, mutta 13% prosenttia on kuitenkin kokenut sen vaikuttaneen jonkin verran positiivisesti yhteisöllisyyteen tai työilmapiiriin. Loput vastauksista painottuivat negatiivisen puoleen. 24% vastanneista ovat kokeneet etätyön vaikuttaneen jonkin verran negatiivisesti yhteisöllisyyteen tai työilmapiiriin ja loput 11% vastanneista ovat kokeneet sen vaikuttaneen vain negatiivisesti.

Seuraavassa kysymyksessä haluttiin selvittää, miten etätyöskentely on vaikuttanut henkilöstön työmotivaatioon. Etätyöskentelyn vaikutus työmotivaatioon haluttiin selvittää, jotta tiedetään tulisiko esihenkilöiden keskittyä henkilöstön motivoimiseen enemmän tulevaisuuden etätyö tilanteessa, vai ovatko vastaajat kokeneet etätyöskentelyllä olleen myönteinen vaikutus heidän työmotivaatioonsa.

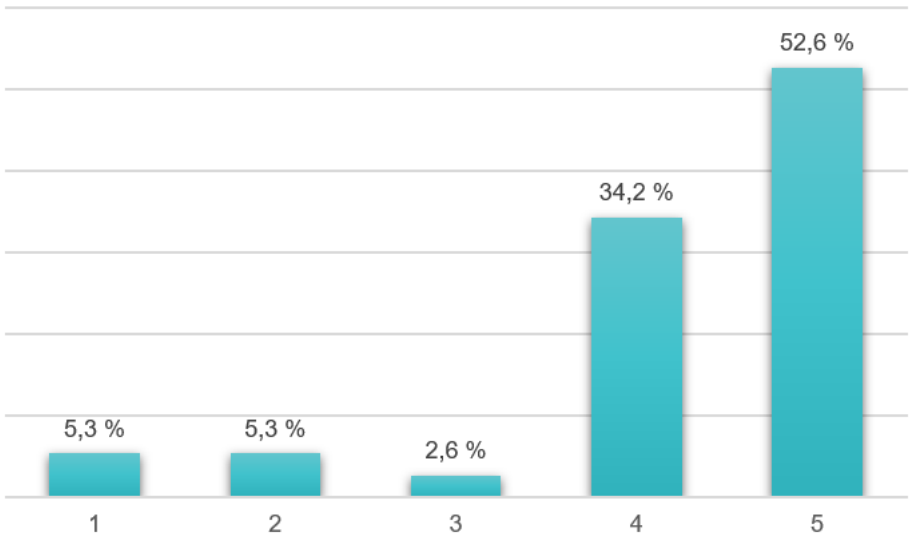


Kuvio 17: Vastaajien kokemus etätyöskentelyn vaikutuksesta työmotivaatioon

Kuviosta (kuvio 17) nähdään, että noin puolet vastaajista eivät ole kokeneet työmotivaation muuttuneen etätyöskentelyn aikana negatiiviseen tai positiiviseen suuntaan, vaan työmotivaatio on pysynyt normaali tilanteeseen verrattuna samana. Kuviosta nähdään, että työmotivaatio etätyön aikana on kuitenkin koettu ennemmin positiivisena asiana, sillä 26% on kokenut sen jokseenkin parantaneen työmotivaatiota ja 13% on kokenut työmotivaation parantuneen etätyön aikana. Verrattuna ainoastaan 13% ovat kokeneet etätyöskentelyllä olleen heikentävä vaikutus työmotivaatioon.

Henkilöstöltä haluttiin avoimen kysymyksen myötä selvittää mahdollisia kehityskohteita, mikäli vastaavanlainen tarve siirtyä äkillisesti etätyöhön ilmenisi tulevaisuudessa. Tähän avoimeen kysymykseen saatiin 29 vastausta. Vastauksista selkeästi vahvimmin esiin nousi työergonomian, viestinnän ja yhteisöllisyyden kehittäminen. Työergonomiaan liittyen vastaajat toivoivat, että yritys mahdollistaisi paremmat työvälineet myös etätyöskentelyn ajalle. Toivottuja työvälineitä olivat työtuoli, työpöytä sekä näyttö ja näppäimistö. Viestintään liittyen osa vastaajista toivoi ajantasaisempaa ja selkeämpää viestintää. Lisäksi useampi vastaaja toivoi, että yhteisöllisyyden lisäämiseen panostettaisiin vielä enemmän etätyötilanteen aikana. Yksittäisissä vastauksissa nousi esiin esihenkilön tuen tarve, rento jutustelu työpäivän lomassa, osa-aikaisille työntekijöille viestintä henkilökohtaiseen sähköpostiin ja toive siitä, että saisi jatkossa itse vaikuttaa siihen, miten paljon työskentelee etänä. Lisäksi yksittäisissä vastauksissa nousi esiin virike-edun tarve poikkeustilanteessa. Muutama vastaaja myös kertoi Yritys X:n hoitaneen etätyöhön siirtymisen ja viestinnän varsin hyvin.

Viimeisessä kuviossa (kuvio 18) esitetään, miten henkilöstö on sopeutunut etätyöskentelyyn koronapandemian aiheuttaman äkillisen muutoksen myötä. Vastaukset kysymykseen jakautuivat seuraavanlaisesti.



Kuvio 18: Vastaajien kokemus äkilliseen muutokseen ja etätyöskentelyyn sopeutumisesta

Kuviosta (kuvio 18) voidaan todeta, että yli puolet vastaajista kokivat sopeutuneensa äkilliseen muutokseen ja etätyöskentelyyn hyvin. 34% vastaajista koki sopeutuneensa melko hyvin. 3% vastaajista on kokenut muutoksen neutraalina. Loput 11% vastaajista kokivat sopeutuneensa tilanteeseen melko huonosti ja huonosti.

Kyselylomakkeen viimeisessä kysymyksessä haluttiin vastaajalle antaa mahdollisuus kertoa vielä vapaasti ajatuksistaan etätyön vaikutuksista omaan työhyvinvointiin äkillisessä etätyöhön siirtymisessä. Tähän avoimeen kysymykseen saatiin 21 vastausta. Vastauksissa toistui muutama aiemminkin esiin noussut teema. Nämä teemat olivat työvälineiden puutteellisuus, kollegojen läsnäolon ja virike-edun puuttuminen. Yksi vastaajista oli kokenut puutteellisen esihenkilötyön vaikuttaneen negatiivisesti työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin etätyön aikana. Vastauksessa nousi esiin myös se, että etätyö on vaikuttanut suuresti vastaajan arkeen ja työssä suoriutumiseen sekä poistanut mahdollisuuden hyödyntää hänen osaamistaan kokonaisvaltaisesti. Samainen vastaaja toivoi myös, että etätyöskentelyyn olisi suhtauduttu erilailla ja hyväksyvämmin sekä olisi panostettu henkilöstön arjen normaaliin jatkuvuuteen.

Etätyöskentelyn positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin koettiin pitkälti aiemmissakin vastauksissa esiin nousseiden seikkojen kautta, joita olivat lisääntynyt vapaa-aika, työn tehokkuus ja työrauha. Muutama vastaajista koki etätyöskentelyllä olleen ainoastaan positiivisia vaikutuksia omaan työhyvinvointiin, kun taas kaksi vastaajista ei kokenut etätyöskentelyllä olleen myönteistä eikä kielteistä vaikutusta. Eräs kyselyyn vastanneista mainitsi, että etätyössä on mukavaa se, kun lounastauolla on mahdollista irtautua työpäivästä esimerkiksi Netflixiä katsomalla, mutta toisaalta on kuitenkin tylsää lounastaa yksin. Muutama vastaaja kertoi, että oli mukava saada valita, työskenteleekö mieluummin etänä tai toimistolla. Osalla oli vastauksissaan myös ajatuksia tulevaisuuden etätyöskentelystä ja siitä, miten

tulevaisuudessa voisi olla toimivaa työskennellä osittain etänä. Eräs vastaaja toivoikin, että etätyöskentely olisi myös tulevaisuudessa mahdollista Yritys X:ssä. Toinen yksittäinen vastaaja kuvasi etätyöskentelyn tuoneen Yritys X:ään positiivisia asioita kuten joustavuutta.

5 Johtopäätökset

Yritys X:n henkilöstöltä haluttiin selvittää mahdollisimman kattava katsaus heidän ajatuksistansa ja kokemuksista etätyöhön siirtymisestä tässä nopeasti muuttuneessa tilanteessa. Kyselylomake lähetettiin koko Yritys X:n henkilöstölle eli 66 henkilölle ja vastauksia saatiin 38. Näin ollen kyselyn vastausprosentti oli 58%. Kyselyn tuloksista voidaan todeta, että suurin osa kyselyyn vastanneista olivat kokoaikaisesti työskenteleviä 26-34 vuotiaita naisia. Lisäksi voidaan todeta, että suurin osa vastaajista oli työskennellyt nykyisessä työtehtävässään 1-5 vuoden ajan. Kyselyn taustatietokysymyksissä haluttiin myös kartoittaa, onko Yritys X:n henkilöstöllä aiempaa kokemusta etätyöskentelystä, sillä tällä tiedolla uskottiin olevan suuri vaikutus tutkimuksen tuloksiin. Mikäli henkilöstö olisi jo ennen koronan vaatimaa etätyötilannetta työskennellyt paljolti etänä, ei äkillinen etätyöhön siirtyminen välttämättä olisi tullut niin isona muutoksena. Yleisellä tasolla vastaajille etätyöskentely oli jokseenkin entuudestaan tuttua, mutta esimerkiksi osa-aikaisilla työntekijöillä ei ollut liiemmin aiempaa kokemusta etätyöskentelystä. Tulosten perusteella nousi kuusi haastetta mihin kannattaa kiinnittää huomiota suunniteltaessa etätyöskentelyä ja sen kehityskohteita. Tutkimuksessa esiin nousseet kehityskohteet olivat: työergonomia, työvälineet, sisäinen viestintä, yhteisöllisyyden puute, virike-edun puuttuminen, vapaus valita työn muoto. Etätyön tuomien haasteiden lisäksi kyselyn vastauksissa nousi esiin etätyön tuomia positiivisia puolia. Positiivisia puolia olivat vapaa-ajan ja työrauhan lisääntyminen sekä työmatkojen poisjääminen.

Opinnäytetyössä esitettyjen aiempien tutkimusten mukaan etätyöskentelyn haasteiksi on noussut työergonomian toteutuminen kotitoimistolla. Yritys X:n henkilöstölle tehdyssä tutkimuksessa huomattiin, että osa-aikaiset työntekijät olivat kokeneet ergonomian etätyön aikana huonommaksi, kuin kokoaikaiset työntekijät. Varsinaisesti tutkimuksen tuloksista ei kuitenkaan ilmennyt mistä osa-aikaisten negatiivisempi kokemus työergonomiasta olisi johtunut, sillä osa-, että kokoaikaisilla vastaajilla oli molemmilla samankaltaisia ajatuksia työergonomiasta etätyön aikana. Yksi etätyön aikana työergonomiaan negatiivisesti vaikuttanut tekijä on ollut puutteelliset työvälineet. Pääsääntöisesti vastaajat kokivat, etteivät työvälineet etätyön aikana olleet yhdenvertaiset toimistolla käytettyjen työvälineiden kanssa. Työvälineiden puutteellisuus ilmeni muun muassa siinä, ettei etätyön aikana ollut käytettävissä sähköpöytää, työtuolia, toista näyttöä, hiirtä ja näppäimistöä. Työvälineiden merkitys nousi vahvasti esiin myös muissa kyselytutkimuksen kysymyksissä, työvälineiden puutteellisuus oli muun muassa yksi negatiivisesti etätyöhön vaikuttanut tekijä ja lisäksi niiden puutteellisuudesta on

mainittu myös kehitysehdotuksia koskevassa kysymyksessä. Täten voidaankin todeta työergonomian olleen yksi merkittävä tekijä henkilöstön työhyvinvointiin liittyen.

Tietoperustassa käsiteltiin työn tauottamisen tärkeyttä etätyön aikana. Tauottamisella on suuri rooli etätyössä, sillä ergonomia ei välttämättä kotona työskenneltäessä toteudu kaikkein parhain tavoin ja tauottaminen saattaa helposti jäädä vähäiseksi. Tutkimuksessa haluttiinkin selvittää, miten Yritys X:n henkilöstö on kokenut tauottamisen etätyön aikana. Vastaajien tuloksista kävi ilmi, ettei tauottamista koettu erityisen haasteelliseksi, muttei myöskään erityisen helpoksi. Tilanteen poikkeuksellisuuden vuoksi vastaajilta haluttiin selvittää ovatko he kokeneet häiriötekijöitä etätyön aikana. Mahdolliset häiriötekijät haluttiin selvittää, sillä koronapandemian johdosta suuri osa suomalaisista siirtyi etätyöhön tai esimerkiksi etäopiskeluun ja näin ollen kotonakaan ei olla välttämättä työskennelty yksin. Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että vastaajista yli kolmasosa oli kokenut etätyön aikana häiriötekijöitä. Vastauksista nousseita häiriötekijöitä oli perheen läsnäolo, puolison etätyöt, lasten etäopiskelu, keskittymisen herpaantuminen esimerkiksi kotitöihin sekä naapureiden remontointi. Yleisesti vastauksista myös ilmeni, että osalla oli vaikeampi keskittyä työskentelyyn etätyön aikana.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, miten Yritys X on onnistunut sisäisessä viestinnässä etätyöhön siirtymisen aikana. Vastaajat kokivat, että sisäinen viestintä on pääsääntöisesti ollut riittävää ja selkeää, mutta siinä on ollut myös kehitettävää. Lisäksi tutkimuksessa haluttiin kartoittaa millaiseksi henkilöstö on kokenut ohjeistuksen etätyöhön siirtymisen aikana. Vastauksista kävi ilmi, että yli puolet kokivat sen onnistuneen hyvin.

Vuorovaikutuksen tärkeyttä etätyöskentelyn aikana käytiin tietoperustassa läpi ja se koettiin myös aiempien tutkimustulosten mukaan tärkeäksi asiaksi. Tutkimuksessa kartoitettiin henkilöstön tuntemuksia siitä, miten he ovat kokeneet vuorovaikutuksen sujuneen etätyön aikana. Kyselyn vastauksista ilmeni, että kukaan ei kokenut, ettei vuorovaikutus olisi sujunut etätyön aikana lainkaan ja pääsääntöisesti vuorovaikutuksen koettiin onnistuneen. Vastaajilta haluttiin lisäksi kuulla, ovatko he kokeneet yksinäisyyden tunnetta etätyön aikana. Vastauksista ilmeni, että osa vastaajista on kokenut yksinäisyyden tunnetta satunnaisesti. Yksinäisyys nousi tutkimuksen muissakin kysymyksissä esiin, esimerkiksi yksinäisyys on koettu yhdeksi etätyön negatiiviseksi puoleksi ja lisäksi se on mainittu kehitysehdotuksia koskevassa kysymyksessä.

Niin kuin aiemmin jo tietoperustassa mainittiin, etäkulttuurin yksi suurista haasteista on yhteisöllisyys. Fyysisen kanssakäymisen tilalle tulisi keksiä digitaalisia keinoja, kun fyysinen läsnäolo ei ole etätyöskentelyn aikana mahdollista. Kyselyyn vastanneista yli puolet eivät kokeneet etätyöskentelyllä olleen vaikutusta yhteisöllisyyteen. Osa kuitenkin koki etätyön vaikuttaneen negatiivisesti yhteisöllisyyteen tai työilmapiiriin. Yhteisöllisyyden lisääminen nousi

myös muissa kysymyksissä esiin, niin kehitysehdotuksissa kuin myös etätyön negatiivisissa puolissa.

Vastaajilta haluttiin selvittää millaiseksi he ovat kokeneet esihenkilön tuen tämän poikkeuksellisen tilanteen aikana. Vastauksien mukaan suurin osa oli kokenut saaneensa riittävästi tukea esihenkilöltä. Tämä oli erittäin positiivinen tulos, esimerkiksi verrattaessa tietoperustassa esitetyn ''Miten Suomi voi -kyselyn'' tuloksiin, jossa jopa neljäs kertoi esihenkilön tuen vähentyneen etätyön aikana.

Vastaajia pyydettiin kertomaan positiivisia ja negatiivisia ajatuksia etätyöstä. Etätyön positiivisista puolista nousi esiin etätyön tuoma työrauha ja vapaa-ajan lisääntyminen. Negatiivisista puolista puolestaan nousi esiin jo aiemminkin mainittu huono työergonomia, puutteelliset työvälineet sekä sosiaalisen kanssakäymisen vähyys. Motivaatio on merkittävä osa työhyvinvointia, joten halusimmekin selvittää, onko etätyö vaikuttanut Yritys X:n henkilöstön työmotivaatioon. Vastauksista kävi ilmi, että puolet vastaajista eivät kokeneet etätyöskentelyllä olleen vaikutusta heidän työmotivaatioonsa. Muutoin etätyöskentelyn koettiin vaikuttaneen työmotivaatioon ennemmin parantavana kuin heikentävänä tekijänä.

Henkilöstön vastausten perusteella suurimpia esiin nousseita kehityskohteita ilmeni muun muassa työergonomiassa, työvälineiden mahdollistamisessa etätyön aikana sekä yhteisöllisyyden lisäämisessä. Kaiken kaikkiaan äkilliseen muutokseen ja etätyöhön siirtymiseen on suhtauduttu todella hyvin ja etätyöskentelystä on löydetty myös positiivisia ominaisuuksia, kuten juuri vapaa-ajan lisääntyminen, pidemmät yöunet, työmatkojen poisjääminen sekä mahdollisuus pienten askareiden hoitamiseen päivän aikana tai palaverin ja kävelylenkin yhdistämiseen. Pääpiirteittäin kyselyn tulokset olivat hyvin positiivisia. Oli esimerkiksi hienoa huomata miten esihenkilöiden tuki oli koettu riittävänä poikkeuksellisessa tilanteessa. Etätyöskentely ei ollut myöskään vaikuttanut negatiivisesti vastaajien työmotivaatioon. Yritys X:lle yhteisöllisyys on yksi merkittävä arvo, jota yrityksessä halutaankin vaalia. Vaikka yhteisöllisyydessä olikin koettu kehittämisen tarvetta, niin yli puolet vastaajista eivät kokeneet etätyön olleen vaikuttavana tekijänä sen toteutumiseen. Positiivisten tulosten lisäksi tutkimustuloksista ilmeni myös kehityskohteita, joita käydään vielä tarkemmin seuraavassa luvussa läpi.

6 Kehitysehdotukset

Tässä luvussa käydään läpi tutkimustulosten perusteella laadittuja kehitysehdotuksia Yritys X:lle opinnäytetyön tietoperustaa apuna käyttäen. Suurimpana kehityskohteena tutkimuksen tuloksista ilmeni etätyössä käytettävien työvälineiden puutteellisuus. Työvälineistä mainittiin, että kotitoimistolla työskenneltäessä työntekijöiltä saattoi uupua esimerkiksi sähköpöytä, työtuoli, toinen näyttö, hiiri ja näppäimistö. Tutkimuksen muutamista avoimista vastauksista

kävi ilmi, että näitä työvälineitä kotitoimistolle käyttöön on Yritys X:n puolesta tarjottu, mutta niiden noutaminen toimistolta olisi koitunut työntekijöille haasteelliseksi. Kehitysehdotuksena olisikin yhtäläinen tarpeellisten työvälineiden mahdollistaminen etätyöhön ja niiden helpompi saatavuus, kuten toimittamalla työvälineet työntekijöille kotiin. Työvälineiden lisäksi avoimissa vastauksissa nousi esiin virike-edun kaipuu etenkin etätyöskentelyn aikana. Virike-etuuksiin vois olla hyvä panostaa etätyön aikana, sillä muun muassa tietoperustassa esitetyn tutkimuksen mukaan etätyöpäivä on verrattavissa pitkän matkan lentoon, sillä päivän aikana liikkuminen voi jäädä hyvin vähäiseksi. Mikäli työnantaja mahdollistaisi virike-etuuksia esimerkiksi liikuntaseteleitä etätyöskentelyn aikana, motivoisi se varmasti työntekijöitä entisestään liikkumaan. Tätä kautta voitaisiin myös mahdollisesti vaikuttaa myönteisesti työntekijöiden fyysiseen työhyvinvointiin.

Vastauksien perusteella etätyössä on poikkeustilanteen aikana ilmennyt erilaisia häiriötekijöitä, kuten puolison etätyöskentely, lasten kotiopiskelu ja naapureiden remontointi. Työntekijöille, jotka osallistuvat työpäivän aikana erilaisiin palavereihin ja esimerkiksi asiakkaan tai kollegan kanssa käytäviin keskusteluihin, voisivat vastamelukuulokkeet mahdollistaa paremman keskittymiskyvyn etätyöskentelyssä. Hyvänä ratkaisuna voisikin olla vastamelukuulokkeiden tarjoaminen niitä tarvitsevalle työntekijälle etätyöskentelyn ajaksi.

Etätyössä voi olla ajoittain haastavaa varmistaa riittävä tiedonkulku ja yhteydenpito työyhteisön sisällä. Se voi vaatia tavallista enemmän ponnistelua, etenkin kun kevään 2020 poikkeuksellisessa tilanteessa kasvokkain kohtaamiset eivät ole pääsääntöisesti olleet mahdollisia. Yrityksen sisäinen viestintä on pääpiirteittäin sujunut etätyöskentelyn aikana hyvin, mutta muutamia kehityskohteita tutkimustuloksista nousi esiin. Vastaajien avoimissa viestintää ja ohjeistusta koskevissa kommenteissa he toivoivat aktiivisempaa, ajantasaisempaa ja selkeämpää viestintää. Vastauksista ilmeni, että osa-aikaiset työntekijät eivät aina olleet ajan tasalla yrityksen tiedottamisesta, sillä tiedotteet välitettiin heidän työsähköpostiinsa. Tulevaisuudessa voisi kehittää muun muassa tiedottamista ja muuta viestintää siten, että ajankohtainen tärkeä viestintä saavuttaisi osa-aikaisen työntekijän ajallaan muussa viestintäkanavassa kuin työsähköpostissa. Tärkeät tiedotteet voisi lähettää esimerkiksi työntekijän henkilökohtaiseen sähköpostiin tai matkapuhelinnumeroon, jottei osa-aikaisten työntekijöiden tarvitsisi itse aktiivisesti seurata tiedotteita työsähköpostista vapaapäivinään. Tämän lisäksi yleisesti yrityksen sisäisessä viestinnässä voitaisiin kiinnittää vielä enemmän huomiota siihen, että viestintä olisi mahdollisimman ajantasaista, informatiivista ja, että viestintää olisi riittävästi. Viestintää tulisi olla ennemmin liikaa, kuin liian vähän. Lisäksi tulisi harkita, mitä viestintäkanavia käytetään missäkin asioissa, jottei tärkeät tiedotteet hukkuisi muun viestinnän sekaan.

Tutkimustuloksista nousi esiin, että työntekijät kokivat jonkin verran yksinäisyyden tunnetta etätyössä ja toivoivat lisää yhteistä kanssakäymistä. Yhteisöllisyyden toteuttaminen etätyössä

ilman fyysistä läsnäoloa voi vaatia entistä enemmän ponnistelua. Tietoperustassa esitettiin hyviä keinoja yhteisöllisyyden lisäämiseen etätyössä. Yksi keino yhteisöllisyyden lisäämiseen olisi muun muassa lounastauon viettäminen tiimin kesken videon välityksellä, ja ylipäätään ylimääräisen ajan varaaminen palavereihin kuulumisten vaihtamiseen. Aikaa vapaaseen keskusteluun voisi jättää esimerkiksi palavereiden alkuun, tai sopia suoraan agendattomia etätapaamisia, esimerkiksi tiimeittäin tai osastoittain. Esimerkiksi tällaisissa agendattomissa tapaamisissa työntekijöiden on mahdollista jutustella niitä näitä ja normaaleja kahvituntien keskusteluja. Toinen kokeilemisen arvoinen kehitysidea voisi olla, että esimerkiksi tiimeittäin pidettäisiin puhelua tai videopuhelua koko työpäivän ajan päällä ja työntekijät voisivat itse valita milloin haluavat olla paikalla ja milloin poistua tapaamisesta esimerkiksi erityistä keskittymistä ja työrauhaa vaativiin tehtäviin. Näin ollen olisi mahdollista etätyöskentelynkin aikana ylläpitää tuota ''normaalia'' toimistolla käytyä jutustelua, vaikkei fyysisesti oltaisikaan samassa tilassa.

Tietämättä onko työntekijöillä ennen koronatilannetta ollut mahdollisuutta päättää, kuinka paljon he haluaisivat työskennellä etänä, voisi tutkimuksen tuloksissa nousseiden kommenttien myötä olla suositeltavaa antaa työntekijöille mahdollisuus vaikuttaa työnteon sijaintiin. Kokemukset etätyöstä olivat pääsääntöisesti hyvät, mutta eriäviäkin ajatuksia löytyi. Tämän takia olisikin suotavaa, että työntekijät voisivat itse vaikuttaa siihen missä he työskentelevät. He voisivat itse valita työntekopaikan sen mukaan missä he kokevat saavansa itsestään parhaan mahdollisen työtehon ja missä he kokevat työn vähiten kuormittavaksi. Tällä voisi olla positiivinen vaikutus työn tuloksellisuuteen ja pidemmällä tähtäimellä mahdollisesti myös yrityksen tulokseen.

7 Pohdinta

Opinnäytetyön tekeminen ja kyselytutkimuksen toteuttaminen on ollut todella opettavainen ja mielenkiintoinen prosessi. Aiheena työhyvinvointi ja etätyöskentely eivät ole uusia, mutta toisaalta jatkuvasti kehittyviä ja asioita, joihin nykypäivän työmaailmassa halutaan entistä enemmän panostaa. Myös koronapandemian aiheuttama poikkeuksellinen tilanne tekee aiheen tutkimisesta vielä mielenkiintoisemman, sillä pandemian aiheuttama nopeasti muuttunut tilanne on tullut kaikille maailmanlaajuisesti uutena. Tutkimusta aloittaessa ei voitu tehdä minkäänlaisia ennakko-oletuksia tutkimustuloksista, sillä tilanne oli niin uusi.

Tavoitteenamme oli tutkia, miten etätyöskentelyyn siirtyminen on vaikuttanut koko henkilöstön työhyvinvointiin sekä miten Yritys X voi kehittää omaa toimintaansa, mikäli vastaavanlainen tilanne ilmaantuisi tulevaisuudessa. Koemme saavuttaneemme tavoitteemme sikäli, että saimme tutkittua hyvin kokonaisvaltaisesti etätyön vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin. Koko henkilöstön kokemuksia emme kuitenkaan saaneet tutkittua, sillä vastausprosentti tähän

kyselytutkimukseen oli 58%. Saimme kuitenkin hyvin kattavan yleiskatsauksen Yritys X:n henkilöstön ajatuksista ja kokemuksista etätyön aikana.

Opinnäytetyön tekemisessä opettavaisinta oli kyselylomakkeen rakentaminen siten, että se palvelee parhain mahdollisin keinoin Yritys X:n tarpeita, samalla yhdistäen työn tietoperustan aihealueet. Koimme kuitenkin onnistuvamme kyselylomakkeen kysymysten rajaamisessa siten, että tärkeää dataa ei jäisi keräämättä, eikä kyselylomake olisi samalla liian pitkä.

Itse opinnäytetyön toteuttamisessa kohtasimme haasteita sekä onnistumisia. Suurimpia haasteita koimme teoriaperustan rajaamisessa ja oikeiden kysymysten valikoimisessa kyselylomakkeeseen. Tietoperustan rajaamiseen tuli kiinnittää huomiota, jottei aihe lähtisi rönsyilemään liikaa. Tietoperustaan haluttiin tuoda sopivissa määrin teoriaa sekä aiempia tutkimuksia aihealueista. Halusimme pitää työn mahdollisimman helppolukuisena ja mielenkiintoisena. Toisena haasteena oli valita oikeat kysymykset kyselylomakkeeseen, jotta saamme kerättyä tutkimuksen kannalta relevanttia dataa, eikä mikään oleellinen kysymys jäisi puuttumaan. Tutkimuksen tuloksia tarkastellessa emme kokeneet, että jokin tutkimuksen kannalta oleellinen kysymys olisi jäänyt puuttumaan. Olemme tyytyväisiä tekemäämme työhön ja koimme työn opettaneen meille paljon tietoperustasta sekä yleisellä tasolla suuremman prosessin hallinnasta ja aikatauluttamisesta. Saimme toimeksiantajayrityksen työelämäedustajalta kirjallisen palautteen, jossa hän arvioi yhteistyötämme seuraavanlaisesti: ’’Kaikki sujui hyvin ja lopputulos on erinomainen.’’.

Mikäli tutkimusta haluttaisiin vielä laajentaa tai syventää, voitaisiin jatkotutkimuksen avulla selvittää miten pitkittynyt poikkeuksellinen tilanne ja etätyöskentely on vaikuttanut henkilöstön työhyvinvointiin. Tämän opinnäytetyön kyselyssä keskityttiin tutkimaan vastaajien kokemuksia etätyöskentelyyn siirtymisestä maalis-heinäkuun 2020 ajalta, joten jatkotutkimus aiheesta voitaisiin toteuttaa esimerkiksi tilanteen jatkuttua vuoden ajan. Jatkotutkimuksella voitaisiin selvittää onko pitkittyneellä poikkeustilanteella ja etätyöskentelyllä ollut vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin ja ovatko heidän kokemukset muuttuneet aiemmasta.

Tehty tutkimus tarjoaa toimeksiantajalle arvokasta ja tarpeellista tietoa, sillä kyselyn vastausten perusteella he voivat paremmin tunnistaa omia kehityskohteitaan ja tehdä tarvittavia toimenpiteitä näiden kehittämiseksi. Opinnäytetyön lisäksi Yritys X:n johtoryhmälle toimitettiin vielä tiivistetty PowerPoint esitelmä tutkimuksen tuloksista, jotta he voivat kootusti tarkastella tuloksia johtoryhmän kokouksessa.

Lähteet

Painetut

Argenti, P. 2020. Insights You Need From Harvard Business Review. Coronavirus + Business. Communicating Through the Coronavirus Crisis. Harvard Business School Publishing Corporation.

Carlsson-Szlezak, P., Lang, N. & Reeves, M. 2020. Insights You Need From Harvard Business Review. Coronavirus + Business. Lead Your Business Through the Coronavirus Crisis. Harvard Business School Publishing Corporation.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 15.-17. painos. Helsinki: Tammi.

Larson, B., Makarius, E. & Vroman, S. 2020. Insights You Need From Harvard Business Review. Coronavirus + Business. A Quide to Managing Your (Newly) Remote Workers. Harvard Business School Publishing Corporation.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa - työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: PRO Tammi.

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Otala, L. & Ahonen, G. 2002. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WSOY.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Tammi.

Varpula, S. 2020. Työtä tehdään jatkossakin kotioloissa. Helsingin Sanomat.

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WSOY.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD - Books on Demand.

Sähköiset

Aikkila, E. 2020. Suomalaiset istuvat nyt niin paljon, että tavallista työpäivää voi verrata pitkän matkan lentoon - Asiantuntija neuvoo, mitä jokaisen kannattaa tehdä. https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000006483567.html?share=ff799c2ad9eceff15ce924ca0e59197d&fbclid=IwAR1RQYQNSOv6BhB4vFNPGTr7YJdrJQx0unNeTb99p6X3sA4VA7mJRUCUYFI

Google 2020. Google Forms: Verkkokäyttöinen lomaketyökalu yrityksille. Viitattu 24.7.2020 https://workspace.google.fi/intl/fi/products/forms/

Greelane 2019. Likert asteikko: mikä se on ja miten sitä käytetään? Viitattu 1.1.2021. https://www.greelane.com/fi/science-tech-matematiikka/yhteiskuntatieteet/likert-scale-4685788/

Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä E. 2020. Läsnä etänä. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. E-kirja. Tampere: Tammerprint Oy.

Kallionpää, K. 2020. Moni hyppää aamulla sängystä suoraan tietokoneen ääreen, ja sillä voi olla ikäviä seurauksia selälle - Tee nämä liikkeet ennen kuin aloitat etätyöpäivän.. https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000006651801.html

Kansallinen etätyöpäivä 2020a. Mitä tarkoitamme, kun puhumme etätyöstä? Viitattu 6.8.2020. http://www.etatyopaiva.fi/fi/artikkelit/64

Kansallinen etätyöpäivä 2020b. Faktaa ja visioita. Viitattu 19.7.2020. http://www.etatyopaiva.fi/fi/faktaa

KvantiMOTV 2020. Kyselylomakkeen laatiminen. Viitattu 7.8.2020. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html

Malmberg, K. 2020. Etätyöapatia on tunne-elämän uusi ilmiö, joka uhkaa nyt monia, sanoo asiantuntija - Näistä merkeistä tunnistat, että etätyö alkaa vaikuttaa mieleen. Viitattu 16.8.2020. https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000006513630.html?share=0149aa2160ff24698a118c33886f4b01&fbclid=IwAR1u3KyfbuDKPuF0owoN16ncWYMsXqcQHEqwHVye57Whom6SVRhmCo0gWUM

Medirex 2020. Työergonomia. Viitattu 13.9.2020. https://medirex.fi/tyohyvinvointi/tyoergonomia

Melin, H. 2020. Etätyö uutena normaalina? Tampere University Of Applied Sciences. Viitattu 22.9.2020. https://alusta.uta.fi/2020/04/24/etatyo-uutena-normaalina/

Rauramo, P. 2020. Etätyöskentely edellyttää työntekijältä monenlaisia taitoja. Helsingin Sanomat. Viitattu 6.8.2020. https://www.hs.fi/mielipide/art-2000006585536.html?share=e533d12405a0ad83f36e1eb07781510b&fbclid=IwAR2z-luC3Os8cjcl2rKIBgNj5EEc8MGOMpTlVYk3Bl0OMZkDCmpNGe1gSiM

STT Info 2020. Suomalaisten etätyökokemukset korona-aikana ovat pääosin myönteisiä – työ ja vapaa-aika kietoutuvat tiiviisti yhteen. Viitattu 21.12.2020. https://www.sttinfo.fi/tiedote/suomalaisten-etatyokokemukset-korona-aikana-ovat-paaosin-myonteisia-tyo-ja-vapaa-aika-kietoutuvat-tiiviisti-yhteen?publisherId=69817318&releaseId=69879664&fbclid=IwAR0h6QpR24QL0u9jDI3dmMpfPdmkvBn2dztQahVzvhnZOchZDbcjDRF2hzg

Surveymonkey 2020. Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen välinen ero. Viitattu 5.10.2020. https://fi.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/

Sutton, R. 2020. Etätyö on tullut jäädäkseen, mutta säännöt ovat monella työpaikalla vielä hakusessa - Asiantuntija antaa viisi vinkkiä, joista yksi on ''lentotilailtapäivä''. Wall Street Journal. Viitattu 16.8.2020. https://www.hs.fi/talous/art-2000006596326.html?share=b1456fe280c6ba42e4d71b99df51bd31&fbclid=IwAR2PfA8zBhI5qyMsoU0qNGwDcKcSEmCEJNNatcddM7Iz-s267CoE1unVLK0

Talouselämä. 2021. Tebatti: Syksy paljasti etätöiden nurjan puolen - Mikä lääkkeeksi etätyöapatiaan? Viitattu 8.1.2021. https://www.talouselama.fi/uutiset/tebatti-syksy-paljasti-etatoiden-nurjan-puolen-mika-laakkeeksi-etatyoapatiaan/2f93a5db-f82f-45f5-b7dd-c153e2347697?fbclid=IwAR0EvR0JmYXVMxgLiCNHdu_VC25Qr-rqF0vFMJtdWmWdbVdSAGtu2JU7Ucw

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020a. Koronavirus COVID-19. Viitattu 23.6.2020. https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/taudit-ja-taudinaiheuttajat-a-o/koronavirus-covid-19

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020b. Tarttuminen ja suojautuminen - koronavirus. Viitattu 23.6.2020. https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/tarttuminen-ja-suojautuminen-koronavirus

Työturvallisuuskeskus 2017. Etätyössä turvallisesti. Viitattu 4.8.2020. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti

Työturvallisuuskeskus 2018. Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. Viitattu 6.8.2020. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etajohtaminen_ja_virtuaalinen_vuorovaikutus_tyoyhteisossa

Työturvallisuuskeskus 2020a. Etätyössä turvallisesti - ohjeita työnantajalle ja työntekijälle. Viitattu 7.9.2020. https://ttk.fi/ajankohtaista/teema-artikkelit/etatyossa_turvallisesti_-_ohjeita_tyonantajalle_ja_tyontekijalle.9234.news

Työterveyslaitos 2014. Etätyötä ei tarvitse kytätä - tulosten tarkastelu riittää. Viitattu 17.7.2020. https://www.ttl.fi/tyopiste/etatyota-ei-tarvitse-kytata-tulosten-tarkastelu-riittaa/

Työterveyslaitos 2020a. Joustava työaika. Viitattu 1.7.2020. https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/

Työterveyslaitos 2020b. Ohje etätyön tekemisen tueksi. Viitattu 26.6.2020. https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon

Työterveyslaitos 2020c. Työhyvinvointi. 2020. Viitattu 13.8.2020. https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/

Työterveyslaitos 2020d. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Viitattu 24.8.2020. https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/

Työterveyslaitos 2020e. Työn imu. Viitattu 23.9.2020. https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/

Työterveyslaitos 2020f. Ergonomia. Viitattu 13.8.2020. https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/

Työterveyslaitos 2020g. Toimisto- ja tietotyö. Viitattu 12.8.2020. https://www.ttl.fi/tyoymparisto/ergonomian-tietopankki/toimisto-ja-tietotyo/

Työterveyslaitos 2020h. Kognitiivinen ergonomia. Viitattu 13.9.2020. https://www.ttl.fi/tyontekija/aivot-tyossa/aivojen-hyvinvointi/

Työterveyslaitos 2020i. Työturvallisuus ehkäisee tapaturmia. Viitattu 29.7.2020. https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyoturvallisuus-ehkaisee-tapaturmia/

Valtioneuvosto 2020a. Hallitus päätti suosituksista koronaviruksen leviämisen hillitsemiseksi. Viitattu 26.6.2020. https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-paatti-suosituksista-koronaviruksen-leviamisen-hillitsemiseksi

Valtioneuvosto 2020b. Liikkumisrajoitukset Uudellemaalle voimaan 28. maaliskuuta 2020. Viitattu 23.1.2021. https://valtioneuvosto.fi/-/10616/liikkumisrajoitukset-uudellemaalle-voimaan-28-maaliskuuta-2020-klo-00-00

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen: Tulosta joustavalla työllä. E-kirja. Viitattu 23.6.2020. Etäjohtaminen (laurea.fi)

Vilkman, U. 2020. Työn rytmittäminen ja rajaaminen etätyössä. Viitattu 18.7.2020. https://etajohtaminen.fi/tyon-rytmittaminen-ja-rajaaminen-etatyossa/

Kuviot

Kuvio 1: Etätyön edellytykset (Työturvallisuuskeskus 2017).....8
Kuvio 2: Työkykytalo (Työterveyslaitos 2020d)..... 26
Kuvio 3: Työhyvinvoinnin portaat (Mukaillen Rauramo 2012; Rauramo ja Louhevaara 2005).. 28
Kuvio 4: Työasento istuen (Työturvallisuuskeskus 2017)..... 34
Kuvio 5: Vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma..... 43
Kuvio 6: Työsuhteen muoto 43
Kuvio 7: Vastaajien aiempi kokemus etätyöskentelystä 45
Kuvio 8: Vastaajien kokemus työergonomiasta etätyöskentelyn aikana 46
Kuvio 9: Vastaajien kokemus työvälineiden yhtäläisyydestä toimistolla ja etätyössä 47
Kuvio 10: Vastaajien kokemus työn tauottamisesta etätyön aikana..... 48
Kuvio 11: Vastaajien kokemus häiriötekijöistä etätyön aikana 49
Kuvio 12: Vastaajien kokemus ohjeistuksen riittävyydestä etätyön aikana 50
Kuvio 13: Vastaajien kokemus vuorovaikutuksesta etätyön aikana..... 51
Kuvio 14: Vastaajien kokemus yksinäisyyden tunteesta etätyön aikana 52
Kuvio 15: Vastaajien kokemus esihenkilön tuen riittävyydestä etätyön aikana 53
Kuvio 16: Vastaajien kokemus etätyön vaikutuksesta yhteisöllisyyteen tai työilmapiiriin 55
Kuvio 17: Vastaajien kokemus etätyöskentelyn vaikutuksesta työmotivaatioon 56
Kuvio 18: Vastaajien kokemus äkilliseen muutokseen ja etätyöskentelyyn sopeutumisesta... 57

Taulukot

Taulukko 1: Vastaajien kokemusvuodet nykyisessä työtehtävässä 44

Liitteet

Liite 1: Tutkimuksen kyselylomake 71

Liite 1: Tutkimuksen kyselylomake

Sukupuoli

- ◯ Mies
- ◯ Nainen
- ◯ En halua vastata

Ikä

- ◯ 18-25 vuotta
- ◯ 26-34 vuotta
- ◯ 35-44 vuotta
- ◯ 45-55 vuotta
- ◯ Yli 55 vuotta

Työsuhteen muoto

- ◯ Kokoaikainen
- ◯ Osa-aikainen

Kuinka kauan olet toiminut nykyisessä työtehtävässäsi?

- ◯ Alle vuoden
- ◯ 1-5 vuotta
- ◯ 6-10 vuotta
- ◯ Yli 10 vuotta

Onko sinulla aiempaa kokemusta etätyöskentelystä?

- ◯ En ole työskennellyt aiemmin etänä ollenkaan
- ◯ Olen työskennellyt aiemmin satunnaisesti etänä
- ◯ Olen työskennellyt aiemmin useita kertoja etänä
- ◯ Työskentelen pääsääntöisesti etänä

Millaiseksi olet kokenut työergonomian etätyöskentelyn aikana?

- ◯ Hyvin huonoksi
- ◯ Melko huonoksi
- ◯ Melko hyväksi
- ◯ Hyväksi

Koetko etätyössä käyttämiesi työvälineiden olevan yhtäläiset toimistolla käyttämiesi työvälineiden kanssa?

- ◯ Kyllä
- ◯ En

Mikäli koet, että työvälineet etätyössä eivät ole olleet yhtäläiset toimistolla käyttämiesi kanssa, miten työvälineet etätyössä ovat eronneet toimistolla käytetyistä?

Pitkä vastausteksti

Millaiseksi koet työpäiväsi tauottamisen etätöissä verrattuna toimistotyöskentelyyn?

	1	2	3	4	5	
Tauottaminen on ollut erittäin vaikeaa etätyöskentelyn aikana	◯	◯	◯	◯	◯	Tauottaminen on onnistunut erittäin hyvin etätyön aikana

Oletko kokenut häiriötekijöitä etätyöskentelyn aikana?

- ◯ Kyllä
- ◯ En

Mikäli vastasit aiempaan kysymykseen kyllä, millaisia häiriötekijöitä olet kokenut?

Pitkä vastausteksti

Koetko saaneesi riittävästi ohjeistusta etätöihin siirtymisessä?

	1	2	3	4	5	
En koe saaneeni riittävästi ohjeistusta	◯	◯	◯	◯	◯	Koen saaneeni riittävästi ohjeistusta

Millaiseksi olet kokenut vuorovaikutuksen työyhteisön kanssa etätyön aikana?

	1	2	3	4	5	
Vuorovaikutus ei ole sujunut lainkaan etätyön aikana	◯	◯	◯	◯	◯	Vuorovaikutus on onnistunut erinomaisesti etätyön aikana

Millaiseksi olet kokenut yrityksen sisäisen viestinnän etätöihin siirtymisen aikana? Voit valita useamman vaihtoehdoista

- ☐ Riittäväksi
- ☐ Puutteelliseksi
- ☐ Kannustavaksi
- ☐ Stressaavaksi
- ☐ Selkeäksi
- ☐ Epäselkeäksi
- ☐ Muu...

Oletko kokenut etätyöskentelyn aikana yksinäisyyden tunnetta?

- ◯ En ollenkaan
- ◯ Kyllä, satunnaisesti
- ◯ Kyllä, usein

Koetko saaneesi riittävästi tukea esihenkilöltäsi etätyöskentelyn aikana?

- ◯ En koe saaneeni tukea ollenkaan
- ◯ Koen saaneeni melko vähän tukea
- ◯ Koen saaneeni melko hyvin tukea
- ◯ Koen saaneeni riittävästi tukea

Mitkä asiat ovat vaikuttaneet positiivisesti etätyöskentelyysi?

Pitkä vastausteksti

Mitkä asiat puolestaan ovat vaikuttaneet negatiivisesti etätyöskentelyysi?

Pitkä vastausteksti

Miten koet etätyöskentelyn vaikuttaneen yhteisöllisyyteen tai työilmapiiriin?

	1	2	3	4	5	
Etätyöskentely on vaikuttanut yhteisöllisyyteen/työilmapiiriin negatiivisesti	◯	◯	◯	◯	◯	Etätyöskentely on vaikuttanut yhteisöllisyyteen/työilmapiiriin positiivisesti

Miten koet etätyöskentelyn vaikuttaneen työmotivaatioosi?

	1	2	3	4	5	
Etätyöskentely on heikentänyt työmotivaatiotani	◯	◯	◯	◯	◯	Etätyöskentely on parantanut työmotivaatiotani

Mikäli tulevaisuudessa tulisi tilanne, että pitäisi siirtyä äkillisesti etätyöskentelyyn, mitä asioita mielestäsi voitaisiin kehittää?

Pitkä vastausteksti

Miten koet sopeutuneesi äkilliseen muutokseen ja etätyöskentelyyn?

	1	2	3	4	5	
Koen sopeutuneeni äkilliseen muutokseen ja etätyöskentelyyn huonosti	○	○	○	○	○	Koen sopeutuneeni äkilliseen muutokseen ja etätyöskentelyyn hyvin

Viimeiseksi voit kirjoittaa vapaasti ajatuksiasi etätyön vaikutuksista omaan työhyvinvointiisi tässä äkillisessä etätöihin siirtymisessä:

Pitkä vastausteksti