

Suvi Kumpulainen ja Noora Vainio

ASiantuntijoiden itsensä johtaminen ja palautuminen poikkeutilanteessa ja tulevaisuuden toimenpiteet SOK:lla

Opinnäytetyö

YAMK

Dataperustaisten hyvinvointipalvelujen kehittäminen

2021



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sairaanhoidaja YAMK ja Artonomi YAMK
Tekijät	Suvi Kumpulainen ja Noora Vainio
Työn nimi	Asiantuntijoiden itsensä johtaminen ja palautuminen poikkeustilanteessa ja tulevaisuuden toimenpiteet SOK:lla
Toimeksiantaja	SOK
Vuosi	2021
Sivut	55 sivua, liitteitä 13 sivua
Työn ohjaajat	Paula Mäkeläinen ja Matti Räsänen

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata asiantuntijoiden itsensä johtamista, palautumista ja kokoaikaisen etätyön vaikutuksia SOK:lla. Työn tavoitteena oli tehdä kehittämissuunnitelma, jota voidaan hyödyntää koko organisaatiossa. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Suomen Osuuskauppojen Keskuskunnan henkilöstöhallinnon kanssa.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä tarkasteltiin yleisesti työhyvinvointia, itsensä johtamista, etätyötä ja palautumista. Koronaviruksen aiheuttaman poikkeustilanteen vuoksi asiantuntijatyöntekijät ovat siirtyneet kokoaikaiseen etätyöskentelyyn, joka on muuttanut työn tekemisen olosuhteita ja luonut uudenlaisen työarjen.

Opinnäytetyön tietoperusta koottiin kotimaisista ja kansainvälisistä lähteistä. Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen avulla selvitettiin olemassa oleva tilanne. Opinnäytetyö toteutettiin Firstbeat-mittauksen sykeanalytiikkaa ja Webropol-kyselyä hyödyntäen. Firstbeat-mittaukseen osallistui 11 työntekijää ja Webropol-kyselyyn osallistui 23 vastaajaa. Opinnäytetyön aineiston kautta saatiin kattava kuva asiantuntijoiden työn tekemisen, itsensä johtamisen ja palautumisen nykytilasta ja kehityskohteista.

Tulokset osoittivat, että työntekijöiden työstä palautuminen on heikkoa, vaikka suurin osa huolehtii hyvinvoinnistaan myös vapaa-ajalla. Työn ja vapaa-ajan erottaminen on hankalaa liiallisen työmäärän takia. Poikkeustilanne on siirtänyt vastuuta työhyvinvoinnista jokaiselle työyhteisön jäsenelle ja luonut painetta organisaation henkilöstöhallinnolle työyhteisön työhyvinvoinnin johtamiseen. Etätyössä hyväksi koettiin joustavampi työ- ja vapaa-ajan yhdistäminen. Tämä lisäsi arjen hallinnan tunnetta. Opinnäytetyössä tunnistettiin kehittämisskohteita ja saatiin ymmärrystä työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. Opinnäytetyön tulosten pohjalta tehtiin yritykselle kehittämissuunnitelma. Kehittämissuunnitelman tarkoituksena on lisätä itsetuntemusta, motivoida parempien valintojen tekemiseen ja parantaa työtehoa sekä jaksamista koko organisaatiossa.

Asiasanat: työhyvinvointi, etätyö, poikkeusolot, itsensä johtaminen, palautuminen

Degree	Master of Health Care and Master of Culture and Arts
Authors	Suvi Kumpulainen and Noora Vainio
Thesis title	Self-management and recovery in an exceptional period and future guidelines in SOK
Commissioned by	SOK
Time	2021
Pages	55 pages, 13 pages of appendices
Supervisors	Paula Mäkeläinen and Matti Räsänen

ABSTRACT

The aim of the thesis was to research the self - management, recovery, and effects of full - time telework at SOK. The goal of the thesis was to make a development plan that can be utilized throughout the organization. The thesis was done in collaboration with the human resources management of SOK.

Generally, the theoretical framework of the thesis reviewed well-being at work, self-management, teleworking, and recovery. Due to the exceptional period caused by the coronavirus, employees have moved to full-time teleworking. This has changed working conditions and created a new way of everyday work.

The data base of the study was compiled from domestic and international sources. Quantitative research, or quantitative research, was used to determine the existing period. The study was carried out by using the Firstbeat heart rate analysis measurement and the Webropol survey. 11 employees participated in the Firstbeat survey; 23 respondents participated in the Webropol survey. The research material provided a comprehensive view of the present moment of development and development of employees' work, self-management, and recovery. The data base was used as a basis for data collection and as a theory of conclusions.

The research data showed that the change in working methods during the exception period has increased the employees' experience of deteriorating time and stress management. Although most of the employees take care of their well-being in their free time, the balance between workload and recovery has decreased by the increased workload. Combining work and leisure was found to be easier in teleworking, although this makes it more difficult to separate worktime from leisure. Teleworking added a sense of everyday control.

The exceptional situation has transferred responsibility of the well-being at work to each member of the work community and created the pressure of managing the well-being of the work community to the organisation's human resources management. The study identified the development areas and gained an understanding of changes affecting the well-being at work.

Keywords: well-being at work, teleworking, exceptional circumstances, self-management, recovery

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TYÖHYVINVOINTI	6
2.1	Työkyky osana työhyvinvointia	9
2.2	Psykososiaalinen työn kuormitus.....	11
3	ETÄTYÖ	12
4	ITSENSÄ JOHTAMINEN	15
4.1	Persoonallisuus	16
4.2	Tietoisuustaidot.....	17
4.3	Ajanhallinta asiantuntijatyössä.....	18
5	PALAUTUMINEN.....	22
5.1	Palautumismekanismit.....	22
5.2	Työstä palautuminen	23
5.3	Palautumista edistävät asiat	24
6	FIRSTBEAT-MITTAUS JA SYKEANALYTIikka	25
7	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	26
8	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	26
8.1	Toimeksiantaja.....	27
8.2	Aineistonkeruu	28
8.2.1	Firstbeat-mittaus	28
8.2.2	Webropol-kysely	29
8.3	Aineiston analysointi	31
9	TULOKSET.....	32
9.1	Firstbeat-mittauksen tulokset.....	32
9.1.1	Stressi ja palautuminen.....	33
9.1.2	Liikunta	34

9.2	Kyselyn tulokset.....	35
9.2.1	Etätyö.....	36
9.2.2	Palautuminen.....	38
9.2.3	Itsensä johtaminen etätyön aikana	39
10	POHDINTA.....	43
10.1	Tulosten tarkastelu	43
10.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	46
10.3	Tutkimuksen eettiset näkökulmat.....	48
10.4	Johtopäätökset	49
11	KEHITTÄMISSUUNNITELMA.....	50
	LÄHTEET.....	52

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje Firstbeat-mittauksesta

Liite 2. Tietosuojalomake

Liite 3. Saatekirje Webropol-kyselystä

Liite 4. Weropol-kyselylomake

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksien (2005, 9) mukaan etätöön tekemisen on tutkittu kasvattavan työtehoa ja motivaatiota, mutta työhyvinvointiin vaikuttavat myös monet muut tekijät. Työhyvinvointitutkimusta on tehty Suomessa pitkään, ja se on vakiinnuttanut asemansa muun soveltavan ja perustutkimuksen joukossa. Suomalainen työhyvinvointitutkimus on myös saavuttanut kansainvälistä arvostusta. Vuonna 2016 yksi prosentti palkansaajista työskenteli kotona kokoaikaisesti. Etätöön hyväksi puoliksi on nähty parempi kodin ja työelämän yhteensovittaminen, mahdollisuus oman työn parempaan aikaan tauluttamiseen ja ilmastoasiat. Kokoaikaisia etätöön vaikutuksia ei ole juuri tutkittu. Onnistunut etätöön tekeminen vaatii huolellista suunnittelua ja toimivaa yhteistyötä muun työyhteisön välillä. (Pyöriä ym. 2016, 185.) Koronapandemia muutti etätöön uudeksi normaaliksi keväällä 2020. Uusi koronavirus lähti leviämään Kiinasta joulukuussa 2019. Maailman terveysjärjestön mukaan koronavirus on pandemia, joka on levinnyt ympäri maailmaa. (THL 2020.) Poikkeusolojen vuoksi SOK:n asiantuntijat ovat siirtyneet kokoaikaiseen etätöskentelyyn keväällä 2020.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata asiantuntijatyöntekijöiden itsensä johtamista ja palautumista etätöön aikana. Koronaviruksen aiheuttaman pandemian vuoksi epävarmuuden ja haasteiden keskellä on tärkeää huolehtia omasta jaksamisesta ja hyvinvoinnista. Arjen muuttuessa on sopeuduttava uusiin olosuhteisiin, ja voimavarat voivat olla koetuksella. Tutkimuskysymyksenä oli, miten työn tekemisen tavan muutokset ja etätö ovat vaikuttaneet työntekijöiden jaksamiseen, miten työntekijät palautuvat työstään ja kuinka itsensä johtaminen toteutuu etätöön aikana. Opinnäytetyössä tarkastellaan työntekijöiden kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista asioista ja sitä, miten näihin asioihin voi itse vaikuttaa itsensä johtamisen ja palautumisen näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena on tehdä kehittämissuunnitelma etätöön tekemisen paremmista tavoista työntekijöiden jaksamisen parantamiseksi.

Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä ovat aiheeseen liittyvä kirjallisuus, julkaisut ja aiemmat tutkimukset. Opinnäytetyössä perehdytään työhyvinvointiin käsitteenä, itsensä johtamiseen, työstä palautumiseen ja etätöihin. Opinnäytetyössä tarkastellaan myös sykeanalytiikan hyödyntämistä osana palautumista ja hyvinvointia. Opinnäytetyö toteutetaan kvantitatiivisena tutkimuksena. Aineistonkeruumenetelmänä käytetään Webropol-kyselyä ja Firstbeat-syke-mittausta sekä yksilöllisen mittausdatan ja päiväkirjan analysointia osana opinnäytetyötä.

Ajankohtaisen aiheen ammatillinen ja yhteiskunnallinen merkitys on toimeksiantajayrityksessä merkityksellinen, koska opinnäytetyönä syntynyt kehittämissuunnitelma tulee tukemaan organisaation keinoja työntekijöiden itsensä johtamiseen ja edesauttaa työhyvinvointia koko työyhteisössä. Toimeksiantajayritys pystyy hyödyntämään opinnäytetyön tulosta poikkeustilanteen johtamisessa sekä tulevaisuuden uusien työn tekemisen mallien kehittämisessä.

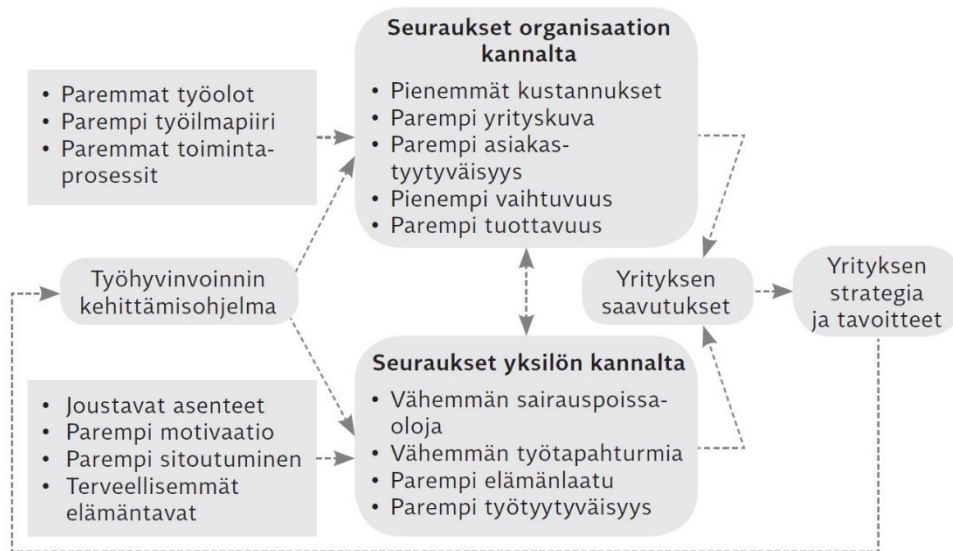
2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi ymmärretään työssäkäyvän yksilön selviytymisenä työtehtävistään. Tähän vaikuttavat hänen oma fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kuntonsa. Myös työyhteisön toimivuus sekä työympäristön eri tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Näihin edellä mainittuihin asioihin liittyy mahdollisia välillisiä ja välittömiä henkisiä terveysriskejä ja fyysisiä, henkisiä ja sosiaalisia kuormitus-tekijöitä. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös taloudellinen tilanne, elämänmuutokset ja muut ympäristön tapahtumat. Työhyvinvointitutkimuksen tavoitteena on tunnistaa, arvioida ja poistaa työympäristössä esiintyvät epäkohdat ja vaaratekijät. Se myös edistää hyvien työolojen syntymistä ja parantaa yksilöiden työssä selviytymismahdollisuuksia ja työn hallintaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 17–18.) Kuvassa 1 on nähtävillä työhyvinvointiin liittyviä eri osalueita.



Kuva 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet (Kauhanen 2016, 28)

Työnantaja ja työntekijä ylläpitävät ja kehittävät työhyvinvointia yhdessä. Johtajien, esimiesten, yrityksen henkilöstöhallinnon ja työntekijöiden tulee yhteistyönä kehittää työhyvinvointia. Luottamusmiehet, työsuojelu sekä verkostokumppaneina työeläke- ja tapaturmavakuutusyhtiöt ovat muita keskeisiä toimijoita. Myös työterveyshuollolla on tärkeä rooli. Kun työhyvinvointiin panostetaan, seuraa siitä yritykselle hyvää. Se vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, maineeseen ja taloudelliseen tulokseen. Työhyvinvoinnin myönteiset vaikutukset ovat mitattavissa erilaisilla tulostittareilla; tuottavuus lisääntyy, asiakastyytyväisyys kasvaa, työntekijöiden vaihtuvuus on vähäisempää, sairaspöissaolot ja tapaturmat vähenevät. Hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan avoimia ja luotetaan, innostetaan ja kannustetaan. Siellä myös annetaan myönteistä palautetta ja puhalletaan yhteiseen hiileen. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja vastuuntuntoinen ja onnistuu ja innostuu työstään. (Hakanen s.a.) Kuvasta 2 selviää, kuinka työhyvinvointi tulisi pitää osana organisaation johtamista.



Kuva 2. Työhyvinvoinnin yhteys organisaation toimintastrategiaan (Kauhanen 2016, 27)

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksen (2005, 33, 95) mukaan fyysisen työympäristön hyvällä laadulla on merkitystä työn mielekkyyteen. Hyvät työolosuhteet lisäävät myös toiminnan kokonaislaatua ja motivaatiota. Toisaalta fyysisten tekijöiden aiheuttamat vammat, haitat ja muut epäkohdat voivat myös aiheuttaa halua poistua työelämästä. Myös hyvät työolot vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin ja terveyteen. Tätä kautta niillä on vaikutus työkykyyn ja työssäoloaikaan. Hyvät työolot vaikuttavat myös työyhteisön palvelu- ja laatu-tasoon sekä tuottavuuteen. Cederqvistin ja Pulkkinen (2014) mukaan työhyvinvoinnin selvittäminen koetaan tärkeäksi asiaksi ja se koetaan positiivisena asiana. Työyhteisön tulee olla avoin, ja asioihin suhtautumisen tulee olla myönteistä. Työn henkinen kuormitus koetaan usein raskaana, ja palautumiseen ei ole tutkimusten mukaan riittävästi aikaa. (Kervinen 2018.)

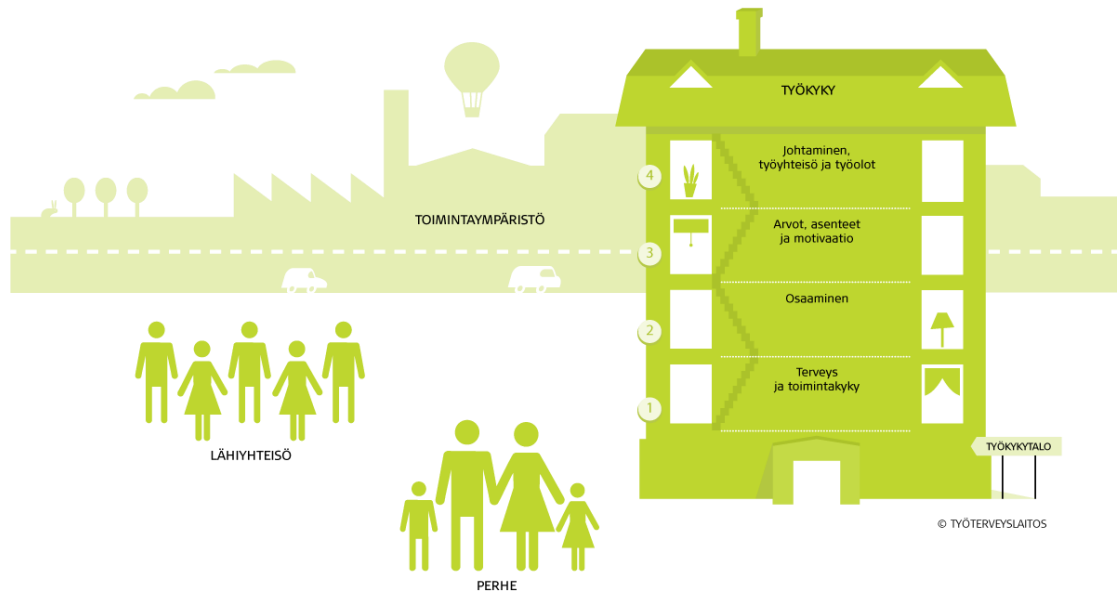
Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimushankkeessa (Työterveyslaitos 2020a) tuotettiin tutkimustietoa suomalaisen väestön ja eri työntekijäryhmien työhyvinvoinnista koronapandemian aikana. Työhyvinvointia tarkasteltiin kolmena eri ajanjaksona loppuvuodesta 2019 kesäkuuhun 2020 ja loppuvuodesta 2020. Tutkimukseen osallistui satunnaisotos suomalaisia työssäkäyviä 18–65-vuotiaita ihmisiä (575 henkilöä). Koronapandemia on muuttanut suomalaisten työntekoa radikaalisti. Suuri osa työntekijöistä on siirtynyt kokopäiväisiin etätöihin, osa on jatkanut työtään työpaikalla muuttuneissa olosuhteissa, ja osa on joutunut työn ulkopuolelle kokonaan. Tutkimuksen työhyvinvointia kuvaavana käsitteenä oli työn imu, joka tarkoittaa myönteisenä koettua

tunne- ja motivaatiotilaa. Ensin etätyö kohensi työhyvinvointia ja toi arkeen joustavuutta. Loppuvuotta kohden työn imu laski koronaa edeltäneelle tasolle, työssä tylsistyminen ja työuupumus olivat lievässä kasvussa kesästä loppuvuoteen 2020. Vahvuutena nähtiin, että etätyössä opitaan uusia itsenäisiä työskentelytapoja ja päätöksentekomalleja, mutta riskinä on heikompi työyhteisön tuki. Poikkeusaikana oikeudenmukainen kohtelu, yhteisöllisyys ja varmuus tulevasta kannattelivat. Keväällä 2020 etätyöntekijöiden hyvinvointi parani, loppuvuoteen 2020 hyödyt oli menetetty. Syksyllä 2020 työhyvinvoinnissa tapahtui käänne huonompaan suuntaan. Yksin asuvien ja nuorten etätyöntekijöiden työhyvinvointi oli muita heikompaa, ja pakotettu etätyö voikin olla riskitekijä yksin asuville. Vuorovaikutuksen heikkeneminen näkyy syksyn tilastoissa, poikkeusaikana matalan kynnyksen yhteydenpito työkavereiden ja johdon kesken koettiin haasteeksi. Pitkittyneenä korona-aikana heikentynyt vuorovaikutus, työuupumus, työssä tylsistyminen ja työhyvinvointi ovat koetuksella. (Työterveyslaitos 2020b.)

2.1 Työkyky osana työhyvinvointia

Työkyky kuvataan Työterveyslaitoksen mukaan talona, jossa on neljä eri kerrosta (Kuva 3.) Alimmaisena ja tärkeimpänä on pidetty työntekijän terveyttä ja toimintakykyä. Työkyvyn perustan muodostavat fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Talon toisessa kerroksessa on osaaminen. Osaamiseen liittyy henkilön peruskoulutus ja ammatillinen taito ja osaaminen. Tämän kerroksen merkitys on nykyaikana korostunut, koska uusia osaamisen alueita ja työkykyvaatimuksia syntyy koko ajan eri toimialoilla. Kolmannen kerroksen muodostaa arvot, asenteet ja motivaatio. Työn tekemisen motivaatio lisääntyy, jos työtä pidetään mielekkäänä ja tarpeeksi haasteellisena. Talon neljännen kerroksen muodostavat johtaminen, työyhteisö ja työolot. Työkyky pysyy yllä, kun nämä kaikki talon kerrokset tukevat toisiaan. Talon alimmaiseen kerrokseen vaikuttaa ikä, joka tuo muutoksia yksilön voimavaroihin. Työelämän aikana kaikkia talon kerroksia tulisi kehittää. Esimiehen tulisi pitää huolta talon neljänneistä kerroksesta. Työkykyä ylläpitävä toiminta on tärkeä osa työssä jaksamista. (Työterveyslaitos 2020c.)

Työkykytalo



Työterveyslaitos

Kuva 3. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2020c)

Hyvää terveyttä on yleensä pidetty hyvinvoinnin ja työkyvyn perustana. Työelämän muutokset, tekniikan uudistuminen ja muutokset työtavoissa ovat lisänneet omat vaatimuksensa työkyvylle. Nykypäivänä työntekijällä ja työyhteisöllä tulisi olla valmiudet jatkuvaan muutokseen, työn kehittämiseen ja uusien toimintatapojen oppimiseen. Samalla osaamis- ja ammattitaitovaatimukset ovat myös kasvaneet. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 75–76.)

Työkyvyn alenemiseen vaikuttavat monet tekijät. Nämä eivät välttämättä ole yhteydessä yksilöllisiin ominaisuuksiin, kuten sairauksiin ja niiden aiheuttaviin haittoihin. Työkyvyn heikkenemisen ja työssä selviytymisen taustalla voivat mm. olla työn liian suuret fyysiset vaatimukset ja vaikutusmahdollisuuksien puute. Työkyvyn heikkenemisen taustalla voivat myös lisäksi olla huonosti organisoitu työ, vaatimusten ja hallinnan ristiriita, esimiestaitojen puute tai ammattitaidon riittämättömyys. Yksilön työkyky vaihtelee päivittäin. Työelämässä nämä vaihtelut tulisi hyväksyä ja huomioida osana työpaikan arkipäivää. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 75–76.)

2.2 Psykososiaalinen työn kuormitus

Psykososiaalinen työn kuormitus tarkoittaa johtamisen ja suunnittelun, organisaation ja työjärjestelyjen piirteitä, jotka vaikuttavat ihmiseen. Siihen kuuluvat myös työtehtävä, työyhteisö ja vuorovaikutuksen ominaisuudet. Nämä edellä mainitut asiat kuormittavat siitä huolimatta, kuka on tekijä. Kaikilla työpaikoilla ilmenee kuormitustekijöitä. "Kuormittuminen syntyy työn ja työntekijän vuorovaikutuksessa". Tekijöitä, jotka aiheuttavat ristiriitaa työn vaatimusten ja voimavarojen välillä, kutsutaan psyykkisiksi kuormitustekijöiksi. Psyykkisiä kuormitustekijöitä voivat olla jatkuvat muutokset ja epäselvät tavoitteet työssä. Niitä voivat olla myös jatkuva kiire tai liiallinen työn määrä, itsesäätelyn puute työmäärässä tai työtahdissa. Myös liian vähäinen työ tai haasteiden puuttuminen ja palautteen ja arvostuksen puute ovat psyykkisiä kuormitustekijöitä. Sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat työyhteisöongelmat, yksintyöskentely ja eristyneisyys. Heikko tiedonkulku, epätasa-arvon kokeminen ja tyytymättömyys esimiestyöhön voidaan lukea sosiaalisiin kuormitustekijöihin. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Työ ei aina ole haitallisesti kuormittavaa. Kun tunnistaa työn voimavaroja, se vähentää haitallisten kuormitustekijöiden vaikutuksia. Työn voimavaroiksi lasketaan yksilöön liittyvät ominaisuudet, kuten hyvä itsetunto, joustavuus, sinnikkyys ja optimismi. Palkitsevuus, kehittävyys, merkityksellisyys ja onnistumisen elämykset luetaan työtehtäviin liittyviin voimavaroihin. Työjärjestelyihin liittyviksi voimavaratekijöiksi luetaan vaikuttamismahdollisuudet, työaikojen joustavuus ja roolien ja tavoitteiden selkeys. Arvostus, vuorovaikutus, selkeä johtaminen, oikeudenmukaisuus ja palaute ovat työyhteisöön liittyviä voimavaroja. Esimiehen ja työyhteisön tuki on myös tärkeässä roolissa. Työnantaja on vastuussa asianmukaisista toimista liittyen haitalliseen työnkuormitukseen; sen tunnistamisessa, arvioinnissa ja seurannassa. Työterveyshuollolla on tärkeä rooli haitallisten kuormitustekijöiden kohtaamisessa ja arvioinnissa. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Esimiestyöllä on iso rooli psykososiaalisen työn kuormituksen kokemiseen. Haitallinen työnkuormitus vähenee, kun esimiestyö on hyvällä tasolla. Hyvän

esimiestyön piirteitä ovat oikeudenmukainen kohtelu ja päätöksenteko, arvostava vuorovaikutus ja kiittäminen, tuki, kannustus, keskustelu ja kuuntelu. Aitous ja oman myönteisen asenteen ylläpitäminen ovat tärkeitä asioita. Työyhteisön jäsen voi myös omalla toiminnallaan vaikuttaa työn kuormitukseen luomalla hyvää henkeä, auttamalla, tukemalla ja käyttäytymällä ystävällisesti. Jokainen itse voi oppia huolehtimaan omasta työn kuormituksestaan työtä suunnittelemalla, tärkeää on pitää myös esimies ajan tasalla työtilanteesta, että muutoksia voi tapahtua. Omasta hyvinvoinnista ja palautumisesta huolehtiminen on olennainen osa työn kuormitusta. Oma työntekoa tulee suunnitella ja omaa asennetta tulee tarkastella säännöllisesti, nämä vähentävät haitallista työkuormitusta. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

3 ETÄTYÖ

Etätyö tarkoittaa joustavaa, vapaaehtoisuuteen ja sovittuihin sääntöihin perustuvaa ansiotyötä. Työtä voidaan tehdä myös varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Etätyölle olennaista on ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Työaika voidaan suorittaa kokonaan etätyönä tai vain osittain. Etätyöjärjestelyt ovat lisääntyneet voimakkaasti eri toimialoilla; erityisesti tämä koskee tieto- ja asiantuntija-aloja. Lainsäädäntö ei varsinaisesti tunne etätyö-termiä, mutta työsopimuslaki, työaikalaki ja työturvallisuuslaki ovat lainsäädännöllisenä perustana etätyöskentelylle. Etätyö on niin yleistä, että sen toteuttamiselle on muodostunut joukko hyviä käytäntöjä. Käytännöt helpottavat etätyön tekemisen arkea ja vähentävät ristiriitoja. Etätyöstä tulee sopia kirjallisesti tai käytössä tulee olla yrityksen yhdessä sopimat pelisäännöt. (Työsuojelu.fi 2020.)

Etätyö kuuluu työaikalain piiriin ja edellyttää työajan seuranta. Työnantajalla on velvollisuus valvoa työtapojen turvallisuutta ja terveellisyyttä. Ehkäistäessä työn haitallista kuormitusta on työpäivien pituus yksi keskeisistä mittareista. Etätyössä korostuu työntekijän oma vastuu työn järjestelystä ja riittävästä tauotuksesta. Koska etätyötä tehdään usein kotona, on työnantajan vaikea selvittää ja arvioida työn turvallisuutta. Yhdessä työntekijän kanssa on tärkeää selvittää, että työskentely myös etänä sujuu häiriöttä, turvallisesti ja ergonomisesti. Työnantajan tulee myös säännöllisesti seurata haitallista kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Ennakointi ja suunnittelu lisäävät työntekijöiden hyvinvointia

ja myös tuottavuutta. Näin vältetään fyysiseen tai psyykkiseen kuormitukseen liittyviltä sairauspoissaoloilta. (Työsuojelu.fi 2020.)

Työntekijän oma vastuu omasta hyvinvoinnistaan korostuu etätöiden aikana. Omaan työhön tulee osata johtaa ja erottaa työ ja vapaa-aika. Omat työtavat tulee ottaa tarkasteluun kriittisesti, jotta mahdolliset riskit saadaan tunnistettua. Apuna riskien hallinnassa on työterveyshuolto, josta saa neuvoja ja ohjeita erilaisiin työn tekemisen muotoihin. Työturvallisuuslain 738/2002 mukaan työnantajan tulee huolehtia, että työtä tehdään turvallisissa ja terveellisissä olosuhteissa. Tämä koskee kaikkia paikkoja, jossa työtä tehdään. Vaarojen ja haittojen arvioiminen on oleellisenä osana huolehtimisvelvollisuutta. (Työsuojelu.fi 2020.)

Työntekijän kannalta etätöiden etuja ovat työaikaan ja työjärjestelyihin liittyvät joustot ja vapaus. Näin työntekijän on mahdollisuus yhdistää paremmin työ ja vapaa-aika, esimerkiksi perhe-elämä. Työrauha ja keskittyminen paranevat ja yleensä työhyvinvointi lisääntyy. Työntekijä voi valita asuinpaikan oman mielensä mukaan, kun työpaikan sijainti ei ole niin sitovaa. Vapaa-ajan lisääntymisen, työmatkoihin käytetyn ajan ja kustannusten säästäminen on myös koettu hyödyksi työntekijän näkökulmasta. (Roine 2016, 11.)

Akava Worksin 30.8 - 16.9.2020 teettämässä koronaselvityksessä oli 14 400 akavalaisista vastaajaa 32 Akavan jäsenjärjestöstä. Selvitys oli ensimmäinen laaja korkeakoulutetuille suunnattu koronapandemian aikainen työelämäkysely. Akavan selvityksessä opettajatyö korostuu, koska jäsenistöstä suurin yksittäinen ammattiryhmä on opettajat. Akavalaiset tekivät aikaisempaa enemmän etätöitä. Syyskuussa 2020 yleisin työn teon tapa oli etä- ja läsnätyön yhdistäminen. Työn tekemisen tapojen ja kuormittavuuden muutoksissa on merkittäviä eroja eri toimialojen välillä, tarkastelemme Akavan selvityksessä yksityisten palvelualojen tuloksia. Selvityksessä kognitiivisen kuormituksen, kuten kiireen, usean eri asian yhtäaikaisen tekemisen ja häiritsevien keskeytyksien vähentymistä havaittiin toimialoilla, joissa etätö lisääntyi. Osalla asiantuntijoista uudet työn tekemisen tavat vaikuttivat vähentäneen työn kognitiivista kuormitusta. Työn fyysisen kuormituksen kasvua ja vähentyneen sosiaalisen

vuorovaikutuksen lisäämää kuormitusta havaittiin niillä, joiden etätyö oli lisääntynyt. Useat asiantuntijat kokivat työmäärän kasvua etätyössä. (Akava 2020.)

Roineen (2016, 25) mukaan etätyön mahdolliset haittavaikutukset työntekijän kannalta olivat sosiaalisten kontaktien puute ja eristäytyminen työyhteisöstä. Kotona tehtävän työn haittoja olivat myös työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. Liiallinen työmäärä ja jääminen sivuun ura- ja palkkakehityksessä koettiin myös haittana. Tekniset ongelmat ja työsuojelupuutteet nousivat myös esille etätyössä. Työrauha ja keskittymiseen vaikuttavat haitat, ja sosiaalisten kontaktien puute nousivat myös tutkimuksissa esille. Työn ja vapaa-ajan sekoittamiseen liittyvät haitat vaikuttivat myös negatiivisesti työn tekemiseen. Etätyön aikasäästöjä voitiin pitää molempien osapuolten kannalta positiivisena tekijänä. Jos etätyön avulla säästetty aika käytettiin johonkin työhyvinvointia tai työntekijän kehittymistä edistävään toimintaan, voitiin sen katsoa hyödyttävän myös työnantajaa.

Erikssonin (2015,1) mukaan etätyö on työmuotona motivoiva ja tehokas. Etätyön haittoiksi koetaan liian vähäisten taukojen pitäminen ja ruokailu, mutta hyötyinä nähdään riittävän unen saaminen yöllä, kun aikaa ei tarvitse kuluttaa työmatkoihin. Etätyö tuo turvallisuudentunnetta, mutta yhteenkuuluvuuden tunteen tyydyttymisen osalta etätyö ei ole hyöty eikä haaste. Valtaosa etätyötä tekevästä tekee etätyötä omasta toiveestaan, mutta poikkeusolojen aikana etätyön tekemisen tarve tulee ulkoapäin. Työnantajan näkökulmasta etätyö on helppo nähdä etuna. Tilaratkaisut on helpompi toteuttaa, mitä useampi yrityksen työntekijöistä tekee työtään muualta käsin, mutta työn tekemistä voi olla vaikeampi johtaa. Etätyössä jää pois varsinaisen työn tekemisen prosessi, nähtäväksi saadaan usein vain työn tuotokset.

Työnantajan voi myös olla vaikea kannustaa ja auttaa työntekijöitä aiempaa tehokkaampaan suoriutumiseen. Ei välttämättä tiedetä, millä tavalla työntekijät työnsä tekevät tai miten varmistaa, että etätyötä tekevä työntekijä tekee työtä sovittuna aikana. Kun työntekijät tekevät töitä muualla kuin työnantajan tiloissa, voi olla haastavaa huolehtia työntekijöiden fyysisestä ja myös henki-

sestä hyvinvoinnista. (Eriksson 2015, 1.) Luottamukseen perustuvien työaika-järjestelyjen käyttö maailmalla lisääntynee tuottavuuden myötä. Säännöllinen ja satunnainen etätö nähdään asiantuntijoiden keskuudessa yhtenä työskentelymahdollisuutena. Eurofoundin ja Kansainvälisen työviraston näkemyksen mukaisesti korkeasti koulutetut työntekijät pystyvät työskentelemään itsenäisesti joustavassa työympäristössä. (OECD 2020.)

4 ITSENSÄ JOHTAMINEN

Itsensä johtaminen on tärkeä tekijä etätöiden aikana. Asiantuntijatyöntekijät joutuvat tekemään itsenäisiä päätöksiä ja hallitsemaan omaa työtään itsenäisesti. Etätöissä vertaistuen saaminen voi olla haastavaa ja omaan työhön uppoutuu liikaa. Työajat saattavat venyä ja taukoja ei tule pidettyä tarpeeksi palautumisen näkökulmasta. Itsensä johtaminen on tärkeä tekijä työnkuormittavuutta ajatellen. Asiantuntijatyöntekijöiden työaikoihin liittyviä kuormitustekijöitä ovat yleensä työajan pituus, työskentely eri vuorokaudenaikoina, työn intensiteetti ja työaikojen sosiaaliset ulottuvuudet. (Työturvallisuuskeskus 2016.)

Nykypäivän organisaatioissa itsensä johtaminen tulisi nähdä olennaisena osana johtamisjärjestelmää. Jokaisen työntekijän olisi ymmärrettävä tietyt johtamisen ja yhteistoiminnan pelisäännöt. Johtamiskoulutusta tulisi antaa kaikille työntekijöille, ei pelkästään esimiehille. Myös itsensä johtamisesta tulisi saada koulutusta. "Itsensä johtamisella tarkoitetaan työntekijän omaa pohdintaa ja käsitystä omasta itsestään, motiivista tehdä työtä sekä omista voimavaroista, osaamisalueista ja kehittämistarpeista." Työntekijän omiin vastuisiin ja itsensä johtamiseen kuuluu omasta työhyvinvoinnista ja työkyvystään huolehtiminen. Parhaimmillaan työn tekeminen on sitä, että työntekijät kokevat työn imua, saavat työn tekemisestä mielihyvää ja mieltävät sen henkilökohtaisesti merkitykselliseksi. Itsensä johtamisessa yksi tärkeimmistä tekijöistä on vastuun ottaminen omasta elämästään. (Jantunen 2010, 15.)

Itsensä johtaminen on tärkeimpiä ja vaikeammin opittavia taitoja liiketoiminnassa, työpaikalla ja henkilökohtaisessa elämässä. Näillä taidoilla on ratkaiseva merkitys työhyvinvointiin. Itsensä johtaminen tarkoittaa sitä, että ottaa täyden vastuun itsestään ja suorittaa asioita ilman, että jonkun toisen täytyy

kehottaa tekemään mitään. Itsensä johtamisen edellyttää avaintaitoja, kuten motivaatiota, vastuullisuutta ja ajanhallintaa sekä halua parantaa omaa työskentelytapaa. Vastuullisuus on luottamusta ja kunnioitusta, että työntekijä tekee työssä parhaansa. Organisaatiotaidot tukevat itsensä johtamista, ne mahdollistavat työn tekemisen mahdollisimman tehokkaasti. Organisaatiotaidot eivät ainoastaan ohjaa tehokkaaseen suorittamiseen, vaan lisäävät myös työntekijän hyvinvointia, kun ne opastavat valmiiksi mietittyyn järkevään työn tekemisen tapaan. (LinkedIn 2019.)

4.1 Persoonallisuus

Itsensä johtamiseen vaikuttaa tietoisuus siitä, kuka ja millainen on ihmisenä. Omaan itseen tutustuminen on avain itsensä johtamiseen. Ihmisen kehitykseen vaikuttavat biologiset ja psykologiset tekijät, myös sosiaalinen ympäristö ja kulttuuri, jossa ihminen on kasvanut. Persoonallisuus on psyykkisten toimintojen, käyttäytymistottumusten ja psyykkisten toimintojen järjestäytyneet kokonaisuus. Persoonallisuus muuttuu elämän eri vaiheissa, ja tänä aikana on mahdollista hioa heikkouksista vahvuuksia. On mahdollista, että yksilö voi saavuttaa tilan, jossa ei ole enää tapojensa orja, vaan toteuttaa itseään nauttien sovussa itsensä ja ympäristönsä kanssa. Parhaassa tapauksessa ihminen elää siten, että hän tekee itsetuntemuksensa pohjalta itselleen parhaita ja realistisia valintoja, elää sopuossuudessa menneisyytensä kanssa ja suhtautuu luottavaisesti ja positiivisesti tulevaisuuteen. Haasteena myönteisen elämäntilanteen löytämisessä on jatkuvat muutokset elämässä, joiden takia ihminen joutuu toistuvasti etsimään järkeviä valintoja elämässään. Vastoinkäymiset kuuluvat myös hyvään elämään, niiden ei tarvitse määrittää elämäntilannetta kohtalonomaisesti. Persoonallisuuden eri ulottuvuuksia ovat fyysinen ja sosiaalinen minä, kulttuurinen minä ja kasvatettu minä. Myös temperamenttinen minä ja ydinminä ovat eri ulottuvuuksia. (Salmimies & Ruutu 2014.)

Kokonaisvaltainen itsestä huolehtiminen ja omien voimavarojen suuntaaminen haluamallaan tavalla on tärkeää itsensä johtamisessa. Itsensä johtaminen on uuden oppimista ja vanhan poisoppimista, jatkuvaa muuttumista sekä juurtuneiden tapojen ja uskomusten kyseenalaistamista. Itsensä johtaminen vaatii

itsekuria. Itsensä johtamisen tavoitteena on hyvä elämä; hyvinvoinnin kokeminen sekä itsensä toteuttaminen. Hyvä elämä muodostuu teoista, ajatuksista ja tunteista. Lähtökohdan muodostavat yksilön itsensä tavoitteet ja visiot. Onnellisen ja hyvän elämän perusedellytys on se, että tuntee itsensä omine vahvuuksineen ja heikkouksineen. (Jantunen 2010, 16.)

4.2 Tietoisuustaidot

Tietoisuustaidot (ns. mindfulness) helpottavat itsensä johtamisen onnistumisessa. Kun olet läsnä nykyhetkessä, se auttaa havaitsemaan ja ymmärtämään, minkälaista informaatiota ympäristöstä otetaan vastaan. Se myös helpottaa siinä, kuinka vastaanotettua informaatiota tulkitaan ja kuinka se lopulta kehenkin vaikuttaa. Informaatioon reagoimiseen voidaan myös vaikuttaa itse. Oma sisimpäänsä ohjaamalla ja ymmärtämällä kykenee jokainen toimimaan mahdollisimman viisaasti. Negatiivisten ajatusten tullessa omilla ajatuksilla on iso vaikutus siihen, kuinka niihin reagoidaan. On mahdollista oppia tulemaan itsensä kanssa toimeen ja saada tilanteet hallintaan ahdistavissakin tilanteissa. Tietoisuustaidoista on apua silloin, jos itsensä johtamisessa on ongelmia. Kun suhtaudut avoimemmin tapahtumiin ja ymmärrät paremmin omia reaktioitasi, kykenet tekemään parempia valintoja. (Salmimies & Ruutu 2014.)

Omat rajoitukset ja puutteet voi oppia hyväksymään tietoisuustaitoja opettelemalla. Tietoisuustaitojen avulla oppii suhtautumaan asioihin kärsivällisemmin. Sen tarkoituksena on keskittää huomio omaan sisimpään ja tulla tietoisemmaksi syistä oman käytöksen takana. Tämä parantaa omaa itsetuntemusta ja ymmärrystä omasta itsestä. Onnellisuuden kokemiseen ja parempaan elämään vaikuttavat omien tunteiden, ajatusten, tahdon, kokemusten ja arvojen havainnointi. Näkökulma elämään eri elämänvaiheissa muuttuu, siksi itsensä johtamista voidaan pitää prosessina, joka jatkuu läpi elämän. Sitä voidaan pitää elämäntapana, joka on jatkuvaa itseensä tutustumista ja elämän mielekkyyden löytämistä. Omiin tunteisiin ja toimintaan liittyvät uskomukset ovat keskeisimpiä itsensä johtamisen kannalta. (Salmimies & Ruutu 2014.)

Merkittävä rooli menestyksekkäässä itsensä johtamisessa on asioiden tärkeysjärjestyksellä, sen tulee olla sopusoinnussa arvojen kanssa. Omasta elämäntilanteesta riippuu, mitkä asiat kukin kokee milloinkin merkityksellisinä. "Menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden tulisi olla tasapainossa keskenään." Tulevaisuudessa itsensä johtaminen on ehkä yksi tärkeimmistä menestystekijöistä, ei ainoastaan työssä vaan yleensä elämässä. Tähän sisältyy myös muutoksen sieto ja muutoksiin sopeutuminen. Tulevaisuudessa muutostahti vain kiihtyy sekä työ- että muussa elämässä. Itsensä johtamisesta ja omien tunnetilojen hallinnasta tulee keskeisiä selviytymis- ja menestymiskeinoja, tilannetajulla on myös merkitystä. (Jantunen 2010, 19.)

Erikssonin (2015, 43) mukaan työntekijöiltä vaaditaan onnistuneeseen etätyöskentelyyn erityisesti hyviä itsensä johtamisen taitoja sen kaikilla osa-alueilla. Haastatteluissa selvisi, on pitkälti työntekijän omasta organisointitaidosta kiinni, saako työpäivän aikana tehtyä kaiken sen, mitä pitikin. Jos työntekijällä on tahto menestyä etätyötä tehdessään, tulee hänellä olla valmius paitsi itsenäiseen työskentelyyn, myös suunnitelmallisuuteen työssään.

4.3 Ajanhallinta asiantuntijatyössä

Asiantuntijatyöntekijät ovat vastuussa omasta ajankäytöstään. Ajanhallinta ei kuitenkaan onnistu keneltäkään yksin. Aika on rajallista, jostakin asiasta täytyy osata luopua, että tärkeimmät asiat tulee tehtyä. Asiantuntijatyöntekijän aikaa ohjaavat kuitenkin organisaation arvot, rakenne ja toimintatavat, ne myös vaikuttavat työntekijän tuottavuuteen. Jos työtä on liikaa käytettävissä olevaan aikaan nähden, yksikään ajanhallinnan menetelmä ei takaa sitä, että työntekijä ehtii saada kaiken valmiiksi. (Yli-Kaitala ym. 2016, 1–3.) Työterveyslaitoksen tutkimuksen (2016, 5) mukaan 82 % asiantuntijatyöntekijöistä hyötyisi yhteisistä ajankäytön pelisäännöistä, 67 % työntekijöistä tekee liian monta päällekkäistä työtehtävää, ja 50 % ei ehdi tehdä työtä niin kuin haluaisi. Vastaajista 52 % koki käyttävänsä työaikansa organisaation strategian mukaisten prioriteettien edistämiseen.

Uusia vaatimuksia työntekijöille asettavat jatkuvasti kehittyvä teknologia, työympäristö ja työvälineet. Esimiehen on tärkeää varmistaa, että työntekijät

osaavat hyödyntää käytettävissä oleva teknologiaa ja sopeuttaa työntekijät muuttuvaan ympäristöön. Puuttuvat taidot hidastavat ja vaikeuttavat työtä, toimimaton teknologia ei myöskään edistä työn tekemistä. Jos huomataan, että työntekijän tavoitteet jäävät toistuvasti saavuttamatta, tulee esimiehen selvittää osaamisen kehittämisalueet. Tehtäväkuva saattaa myös tällöin olla epärealistinen käytettävissä olevaan aikaan nähden. Asiantuntijatyöntekijät saattavat myös keskittyä työhönsä liikaa, joten työpäivistä tulee liian pitkiä ja lopulta se uhkaa työntekijän hyvinvointia. Esimiehen tulee huolehtia levosta myös vapaa-ajalla. Ylityöt ei saa muodostua jatkuvaksi käytännöksi. Työnjaon ja prioriteettien tulee olla selvät nopeaa reagointia vaativissa töissä. (Yli-Kaitala ym. 2016, 7.)

Työn priorisointi on tärkeä osa asiantuntijatyöntekijän itsensä johtamista. Sen avulla asetetaan rajat työmäärälle ja ajankäytölle. Priorisoinnin avulla voi myös yrittää päästä irti täydellisyyden tavoittelusta, ja se auttaa olemaan armollisempi omaan työhön suhtautumiseen. Suorituskykyään ei tule yliarvioida, ja jokainen ihminen on rajallinen. Työpäivän aikana tekemisen hallinnan tunnetta vahvistaa etukäteissuunnittelu ja priorisointi. Tavoitteiden asettelu esim. viikkotasolla ja realistinen aikataulu tekemiselle luo järjestystä. Tehtäviä voi hallinnoida listojen, kalenterin tai projektinhallintatyökalujen avulla. Työtehtävien priorisointi levänneillä ja virkeillä aivoilla sekä mahdollisesti esimiehen tuen avulla. (Yli-Kaitala ym. 2016, 10–11.)

Teams-palaverit ovat tärkeä vuorovaikutuksen väline. Teams-palaverien priorisoimat työpäivät voivat olla kuormittavia, jolloin omalle työlle kannattaa varata keskeytyksetöntä työaikaa. Tauot, lepo, palautuminen ja yhteydenpito työkavereihin ovat osa henkilökohtaista työsuunnitelmaa.

Tekemisen hallinnan tunnetta tukee terveellinen työpäivän rakenne. Tunnistamalla oman vireystilan, kun on virkeimmillään, kognitiivisesti vaativat tehtävät kannattaa tehdä silloin. Keskittyminen ja tarkkaavaisuus ovat työntekijän rajattuja resursseja, joita on syytä käyttää kohdennetusti. Monen asian yhtäaikaisen tekemisen sijaan kannattaa keskittyä vain yhteen asiaan kerrallaan. Pitkäkestoinen ylityö on kuormittavaa, joten työajan rajaamista on tärkeä opetella. (S-ryhmän sisäiset Mielen webinaari- tallenteet 2020.) Ajanhallinnan työkaluna voi hyödyntää erilaisia ajanhallinnan työkaluja. Ajanhallintamenetelmänä voi

hyödyntää italialaisen Francesco Cirillon 1980-luvulla kehittämää Pomodore-tekniikkaa (The Pomodoro Technique®). Tekniikka perustuu työnteon jakamiseen perinteisesti 25 minuutin mittaisiin aikaväleihin ja 5 minuutin lyhyisiin taukoihin. Työskentelyä jatketaan näin, ja neljän pomodoren jälkeen pidetään pidempi tauko. Tekniikan avulla voi parantaa työnteon tehokkuutta ja kehittää keskittymistä. (Francescocirillo 2011–2020.)

Työ- ja vapaa-ajan hämärtyminen on nykyaikana liiankin normaalia, varsinkin etätyön aikana se tuo monelle haasteita. Ajankäytön valvonnasta tulisi organisaatioiden nykypäivänä luopua, tärkeämpää on seurata ajankäytön arviointia ja työn vaikuttavuuden mittaamista. Määrällisen ajankäytön mittaamisen sijaan on tärkeämpää se, kuinka työaika käytetään laadullisesti. Oman ajankäytön seuranta tuo mahdollisuuden tarkastella, onko työn ja vapaa-ajan suhde riittävä ja kuluuko työaika siihen, mihin sen pitäisi. Työaikana ja vapaa-ajalla käytetyn ajan seuraamiseen on kehitetty erilaisia sovelluksia, esimerkiksi Aikani-sovellus (lisätietoa www.ekonomit.fi/aikani). Sovellus auttaa tekemään näkyväksi sen, miten aika työpäivän aikana ja vapaa-ajalla käytetään kirjaimella ylös eri toiminnot päivän aikana. Sovellukseen voi myös kirjata ylös, kuinka hyvin eri toiminnoissa on viihtynyt. (Yli-Kaitala ym. 2016, 13–19.) Sovelluksen tuloksia voisi käyttää apuna kehityskeskusteluissa ja työterveyshuolion tapaamisissa.

Työpäivän aikana esiintyvät keskeytykset haittaavat yksilöitä eri tavoin. Yhdessä sovitut pelisäännöt edistävät työhyvinvointia ja työn mielekkyyttä. Voidaan esimerkiksi yhdessä sopia pelisäännöt siihen, kuinka nopeasti sähköpostiin tulisi vastata. Sähköpostin hiljentämisellä edesautetaan keskittymistä meneillään olevaan työhön. Joustavat työnteon muodot (mm. etätyö) turvaavat rauhallista työskentelyaikaa. Asiantuntijatyössä tuottavuus ja kyky keskittyä ovat vahvassa yhteydessä toisiinsa ja siksi on tärkeä huolehtia epäolennaisten keskeytyksien hallinnasta. Ulkoisten keskeytysten, kuten puhelien, sähköposti ja pikaviestisovellusten, vaimentaminen vaativien tehtävien teon ajaksi edesauttaa keskittymistä. Oman mielen tylsistyminen ja sisäisten keskeytysten hallinnan opettelu vapauttaa työaikaa tärkeille tehtäville. (S-ryhmän sisäiset Mielen webinaari- tallenteet 2020.) Työterveyslaitoksen tutkimuksen (2016) mukaan 90 % asiantuntijatyöntekijöistä on tavoitettavissa jatkuvasti, 81

% pyrkii reagoimaan välittömästi sähköpostin tullessa ja 55 % joutuu muuttamaan usein suunnitelmia päivän aikana. 78 % työntekijöistä kohtaa ennakoimattomia tehtäviä ja yllätyksiä työpäivän aikana. (Yli-Kaitala ym. 2016, 21–22.)

Keskittymistä työpäivän aikana voidaan edistää seuraavilla tavoilla:

- Työskennellään 25 minuutin jaksoissa ja sen jälkeen pidetään lyhyt tauko.
- Tehdään kalenterivaraus keskittymistä vaativalle työlle.
- Ennen työjaksoja listataan tehtävät, jotka on tarkoitus saada aikaiseksi.
- Kuhunkin tehtävään keskitytään yhden työjakson aikana.
- Fokuskello (www.ttl.fi/ajanhallinta.fi) auttaa keskittymään tärkeisiin työtehtäviin.
- Suljetaan viestintäkanavat määrääjäksi.
- Rajoitetaan sähköpostivastaaminen tiettyihin aikoihin.
- Ajoitetaan keskittymistä vaativat työt aikaan, kun on virkeimmillään.
- Vetäydytään mahdollisimman hiljaiseen tilaan työskentelemään.
- Jaetaan ajankäyttöön liittyvät huolet esimiehelle.
- Kirjoitetaan ylös tärkeät asiat. Se vapauttaa tilaa muistista muiden asioiden hoitamiseksi.

(Yli-Kaitala ym. 2016, 27.)

Priorisoinnin apuna voi käyttää seuraavia työvälineitä:

- 1) Kirjoita ylös kaikki huomiotasi vaativat käynnissä ja suunnitelmissa olevat hankkeet tai työkokonaisuudet.
- 2) Pyri hahmottamaan, mikä on työsi ydin. Miellekartan piirtäminen vastuualueistasi voi auttaa.
- 3) Tarkastele tehtäväkenttääsi kriittisesti ja mieti, onko jotain, mitä voi jättää pois. (Yli-Kaitala ym. 2016, 10–11.)

5 PALAUTUMINEN

Kirjallisuuden (Manka & Manka 2016, 181) mukaan työntekijä kuormittuu työpäivän aikana automaattisesti, mutta on myös palautumismekanismeja, joiden avulla voimme palautua työn aiheuttamasta kuormasta. Stressin aikana kulutetut voimavarat voidaan palauttaa lepotilaan. Riittävän pitkä lepo öisin, vapaa-ajalla ja viikonloppuisin palauttaa energiavarastot ja hormonitasapainon. Palautumismekanismi perustuu autonomiseen hermostoon ja hypotalamus-aiolisäke-lisämunuaisakselin (HPA) toimintaan. Fysiologinen ja psykologinen palautuminen ovat kaksi palautumisen näkökulmaa. Palautuminen on onnistunut, kun työntekijän elimistö on stressin jälkeen palannut takaisin perustasolle. Palautumista voidaan mitata erilaisilla mittareilla. Psykologinen palautuminen tarkoittaa sitä, että työntekijä itse kokee olevansa kykenevä jatkamaan työtään. Leppoisa oleskelu, urheilu, ystävien tapaaminen ja mieluisat harrastukset edesauttavat palautumista. Kuormituksen ja palautumisen välille on löydettävä tasapaino. (Työterveyslaitos 2020d.)

5.1 Palautumismekanismit

Voimavarojen säilyttämisteorian mukaan palautumista tapahtuu kolmella tavalla: uusien voimavarojen hankkimisella, uhattujen voimavarojen turvaamisella ja menetettyjen voimavarojen palauttamisella. Työstä palautumisen näkökulmasta olennaisia ovat uudet sisäiset voimavarat, kuten energia ja myönteinen mieliala. Palautumisongelmat ovat yleinen syy työuupumukseen. Palautumiseen on kiinnitettävä huomiota jokaisena päivänä. Pienet elpymishetket päivittäin työn lomassa lisäävät siis voimia ja jaksamista. Työpaikoilla kannattaakin miettiä, miten palauttavia hetkiä voisi lisätä keskelle työpäivää. Tärkeää olisi pienet hetket, jolloin työntekijät eivät olisi automaattiohjauksessa. Tärkeää olisi olla tietoinen itsestään ja siitä, mitä on juuri sillä hetkellä tekemässä. (Manka & Manka 2016, 181–182.)

Vapaa-ajalla voi elpyä neljällä eri psykologisella mekanismilla. Psykologisella irrottautumisella tarkoitetaan sitä, että on kyky sulkea työasiat pois mielestä. Rentoutuneella olotilalla tarkoitetaan vähäistä virittymistä ja myönteistä tunnetilaa. Taidon hallintakokemuksilla tarkoitetaan vapaa-ajan kokemuksia, jotka

tarjoavat mahdollisuuden kokea itsensä päteväksi. Neljäs mekanismi on se, että jokaisella tulee olla kontrolli siitä, että saa itse päättää, mitä vapaa-ajallaan tekee. (Manka & Manka 2016, 184.)

5.2 Työstä palautuminen

Työstä palautumista pidetään usein itsestäänselvyytenä. Sellaisena sitä ei kuitenkaan tulisi pitää, koska siihen vaikuttavat monet tekijät. On tärkeää tunnistaa nämä tekijät, jotta palautumisesta voi huolehtia jokaisessa tilanteessa, jopa kovassa kiireessä; palautumisen tärkeys korostuu kiireessä entisestään. Kehon ja mielen merkit tulisi tunnistaa, jotta niihin osaisi reagoida oikealla tavalla. Psykologinen pääoma on termi, jonka on määritellyt professori Fred Luthans. Psykologinen pääoma kuvaa työntekijöiden omaa hyvinvointia, ja sitä voidaan mitata tämän käsitteen avulla. Psykologinen pääoma vaikuttaa työpäivällä käyttäytymiseen, työstä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen. (Valjus 2020, 5–7.)

Työstä palautumisena voidaan pitää sitä, että työntekijä palaa töihin virkeänä ja hyvinvoivana. Riittävä palautuminen pitää huolen siitä, että stressitasot eivät nouse liian korkealle pitkiksi aikaa. On normaalia, että töissä ollaan ajoittain kovan kiireen ja paineen alla. Palautuminen on tila, jonka aikana työntekijän voimavarat täydentyvät. Palautuminen on sitä, että se korjaa stressin ja muun kuormituksen aiheuttamat kielteiset vaikutukset yksilöön ja hänen elimistöönsä. Fysiologinen palautuminen tarkoittaa kehon vaatimusten täyttymistä; riittävän unen saamista sekä stressihormonien poistumista. Se tarkoittaa, että keho on palautunut stressaavan tilanteen jälkeen normaalitilaan. Psykologinen palautuminen tarkoittaa sitä, että työntekijä kokee olevansa palautunut ja valmis jatkamaan työtään. (Valjus 2020, 16.)

Yleinen luulo on, että palautuminen tapahtuu vasta työpäivän jälkeen vapaa-ajalla. Tämä on yleisin palautumisen ajankohta, mutta on kuitenkin tärkeää huomata, että palautumista voi tapahtua myös työpäivän aikana. Työpäivän aikainen palautuminen edistää työteliäisyyttä ja keskittymiskykyä, sekä sen on todettu vähentävän uupumusta. Oman työn tauottamisella ja suunnittelulla

työntekijä voi jaksaa virkeänä koko työpäivän. Oleellisin keino palautua työpäivän aikana on pitää taukoja. Tutkimusten mukaan lounastauko on paras palautumisen kannalta silloin, kun se pidetään säännöllisesti ja tauon aikana työntekijällä on vapaus valita, mitä tekee. Ruokailua ennen tai jälkeen tapahtuva puistokävely tehostaa palautumista ja parantaa loppupäivän keskittymiskykyä vähentäen myös väsymystä. Myös erilaiset mindfulness-harjoitukset edistävät työpäivän aikaista palautumista. Palauttavat hengitysharjoitukset kannattaa ottaa myös rutiiniksi. Niiden ei tarvitse olla kuin parin minuutin mittaisia, mutta niillä on suuri vaikutus hermoston rauhoittamiseen. (Valjus 2020, 17–18.)

5.3 Palautumista edistävät asiat

Palautumista edistäviä toimintoja ovat esimerkiksi sohvilla lepäily, television katselu ja musiikin kuuntelu. Nämä toiminnot eivät kuormita yksilön voimavaroja. Sosiaaliset toiminnot käsittävät sosiaaliset kanssakäymiset perheen, ystävien ja muiden ihmisten kanssa. Nämä toiminnot vaikuttavat palautumiseen kahdella eri tavalla; sosiaalisen tuen saamiseen sekä voimavarojen hankkimiseen. Kolmanneksi osa-alueeksi jää fyysiset toiminnot. Tämä käsittää liikunnan ja muun fyysisen tekemisen, joka vaatii ponnisteluja. Liikunta tukee unen laatua ja liikunnan aikana yksilö kokee myös hallinnan ja pystyvyyden tunnetta, joka tuottaa myönteistä mielialaa. Nämä kolme osa-aluetta edistävät tutkitusti yksilön palautumista. (Valjus 2020, 18–19.)

Uni on tärkein osa-alue niin fysiologisessa kuin psykologisessa palautumisessa. Lähes 95 % palautumisesta tapahtuu unen aikana. Huonot yöunet vaikuttavat ihmiseen kokonaisvaltaisesti; ihminen kokee väsymystä, ärtyisyyttä, sekä keskittymis- ja oppimiskyky heikkenevät. Huonot yöunet tuovat työelämään negatiivisia asioita. Univaje vaikuttaa työntekijään siten, että työntekijä ei jaksaa olla innovatiivinen ja kekseliäs. Työteho laskee ja onnettomuusalttius lisääntyy. Elimistö joutuu käyttämään enemmän voimavaroja työtehtävistä selviytyäkseen väsyneenä. Väsymys lisää stressin kokemista, joka vaikuttaa taas unen laatuun. Pitkällä aikavälillä unihäiriöt aiheuttavat tutkitusti terveyshaittoja, esimerkkinä 2-tyypin diabetes sekä sydän- ja verisuonisairaudet. (Valjus 2020, 20.)

Palautumista käsittelevien tutkimusten mukaan palautumista ja työhyvinvointia edistäviä tekijöitä olivat mm. ympäristö ja maiseman vaihto työstä muualle kuin kotiin, erilaiset harrastukset, omat verkostot ja ryhmät, oma valmentaja, koulutus ja itsensä kehittäminen. On tärkeää osata tunnistaa, mitkä ovat itselleen toimivat palautumisen keinot ja millä tavoin omia voimavaroja onnistuu parantamaan. (Riihonen 2020, 44.) Palautumista vapaa-ajalla tukee taidonhallinta- ja onnistumiskokemukset yksityiselämässä vastapainoksi työn osaamiselle. Taidonhallinnalla tarkoitetaan oppimismahdollisuuksia, jotka luovat osaamisen ja saavutuksen tunnetta. Taidonhallintaa on asiat, joissa koet oppivasi uutta, kehittyväsi ja saavuttaessasi jotakin, joka ei liity työhön. (S-ryhmän sisäiset Mielen webinaari- tallenteet 2020.)

Pennosen tutkimuksen (2011, 45–50) mukaan parempi psykologinen irrottautuminen työstä vapaa-ajalla edisti työhyvinvointia ja vähensi työuupumuksen kokemuksia. Työn hallinnan tunne myös edisti parempaa palautumista työstressistä ja lisäsi työhyvinvointia. Vapaa-ajan toiminnoilla on suuri rooli palautumisen tarpeen määrään. Myös iällä, sukupuolella ja siviilisäädellä oli merkitystä työhyvinvoinnin ylläpidossa. Lisääntynyttä uupumusta kokivat ne työntekijät, jotka eivät rentoutuneet vapaa-ajallaan.

6 FIRSTBEAT-MITTAUS JA SYKEANALYTIikka

Firstbeat-mittauksen taustalla on yli 20 vuoden tutkimustyö autonomisen hermoston toiminnasta; liikuntafysiologian, psykofysiologian ja psykologian tutkimusaloilta. Sen toiminta pohjautuu tutkimustietoon ja mitattuun dataan. Kehitystyön taustalla on fysiologinen mittausdata elimistön toiminnasta. Firstbeat-mittauksen antama analyysi pohjautuu sykeanalytiikkaan, ja sitä käyttävät kilpaurheilijat/ urheilijat, työpaikat ja yksilöt. Firstbeat-mittauksesta muodostuva hyvinvointianalyysi perustuu sydämen sykevälivaihtelun analyysiin. Kilpaurheilussa sitä käytetään harjoittelun tehon ja palautumisen seuraamiseen ja optimointiin. Työpaikoilla mittausdata auttaa selvittämään työntekijöiden palautumista ja stressiä. Myös jokainen yksilönä voi lähteä selvittämään omaa stressiä ja palautumistaan hyvinvointimittauksen avulla. Sen avulla voi myös seurata omaa aktiivisuuttaan. (Firstbeat 2020.)

Firstbeat-hyvinvointianalyysin stressin ja palautumisen tasapainon suositusarvot ovat 60–100 pistettä hyvä, 30–59 pistettä kohtalainen, ja 0–29 pistettä antaa tuloksen heikko. Hyvinvointianalyysissa stressi tarkoittaa vireystilan nousua, joka voi olla positiivista tai negatiivista. Palautuminen tarkoittaa elimistön rauhoittumista. Tärkeitä palautumisjaksoja ovat yöuni, tauot ja rauhoittavat hetket päivällä. Firstbeat-mittauksen suositusarvot palauttavalle unelle ovat 60–100 pistettä hyvä, 30–59 pistettä kohtalainen ja 0–29 pistettä heikko. Pisteet kertovat, miten palauttavaa uni on. Fyysiselle kuormitukselle ja liikunnan terveysvaikutuksille Firstbeat-hyvinvointianalyysissa ovat suositusarvot 60–100 pistettä hyvä, 30–59 pistettä kohtalainen ja 0–29 pistettä heikko. Liikunta on fyysistä kuormitusta, jonka aikana energiankulutus nousee selvästi. Hyvinvointianalyysin pisteet kertovat, onko liikkuminen riittävää terveyden kannalta. (Firstbeat 2020.)

7 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata asiantuntijatyöntekijöiden itsensä johtamista ja palautumista etätöiden aikana. Tutkimuskysymyksiä ovat, miten työn tekemisen tavan muutokset ja etätöet ovat vaikuttaneet työntekijöiden jaksamiseen. Miten työntekijät palautuvat työstään ja miten itsensä johtaminen toteutuu etätöiden aikana. Tavoitteena oli tuloksien perusteella luoda kehittämissuunnitelma, jossa tunnistetaan elimistöä kuormittavat ja palauttavat tekijät ja uudet työn tekemisen tavat. Kehittämissuunnitelman tarkoituksena on lisätä itse-tuntemusta, motivoida parempien valintojen tekemiseen ja parantaa työtehoa sekä jaksamista koko organisaatiossa. Tuloksia voidaan hyödyntää organisaatiossa ja edistää työntekijöiden kokonaisvaltaista työhyvinvointia.

8 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön idea syntyi vallitsevista poikkeusoloista keväällä 2020. Koronaviruksen vaikutuksesta työelämään ei ollut vielä olemassa paljon tutki-

mustietoa, joten aiheen tutkiminen olisi ajankohtaista. Etätyöt yleistyivät poikkeusolojen takia, ja työnantajan edustajalta tuli ehdotus tutkia palautumista ja itsensä johtamista poikkeusolojen aikana nimenomaan etätyöhön liittyen.

8.1 Toimeksiantaja

Opinnäytetyön toimeksiantajana on SOK (Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta). S-ryhmä on suomalainen osuustoiminnallinen yritysverkosto, jonka liiketoimintoihin kuuluvat marketkauppa, tavaratalo- ja erikoisliikekauppa, liikennemyymälä- ja polttonestekauppa, matkailu- ja ravitsemiskauppa, rautakauppa sekä rahoituspalvelut. S-ryhmällä on Suomessa yli 1800 toimipaikkaa. S-ryhmä muodostuu 19 itsenäisestä alueosuuskaupasta, Suomen Osuuskauppojen Keskuskunnasta (SOK) sekä niiden tytäryhtiöistä. Osuuskauppojen jäsenet eli asiakasomistajat omistavat osuuskaupat, jotka puolestaan omistavat SOK-yhtymän, jossa tuotetaan S-ryhmään kuuluville osuuskaupoille asiantuntija- ja tukipalveluita, kuten esimerkiksi ketjuohjaus-, valikoima-, hankinta- ja markkinointipalveluita. SOK vastaa myös S-ryhmän strategisesta ohjauksesta ja liiketoimintaketjujen kehittämisestä. Alueellisten ja valtakunnallisten tytäryhtiöidensä lisäksi SOK harjoittaa Virossa ja Pietarissa marketkauppaa sekä matkailu- ja ravitsemiskauppaa. (S-ryhmä 2020.)

S-ryhmä on suurin yksityinen työnantaja Suomessa, ja sen palveluksessa työskentelee yli 40 000 henkilöä, josta SOK-yhtymässä noin 7500 henkilöä. SOK:lla työskentelee noin 1700 asiantuntijaa vaativissa liiketoiminnan, tuki- ja palvelutoimintojen asiantuntijatehtävissä. Asiantuntijoita työskentelee IT-asiantuntijan tehtävissä, data-analytikoina, taloushallinnossa, viestinnässä, markkinoinnissa ja vähittäiskaupan sekä matkailu- ja ravintola-alan kehittäjinä. Osuustoiminnallisen yritysmuodon ansiosta S-ryhmän osuuskauppojen liiketoiminnassa kiertävä raha hyödyttää osuuskauppojen asiakasomistajia ja varmistaa alueellisen elinvoimaisuuden ja hyvinvoinnin. Liiketoiminnan tuotto investoidaan asiakasomistajien eduksi kehittämällä palveluja, uusimalla toimipaikkoja ja jakamalla asiakasomistajille erilaisia etuja, kuten maksutapaetua ja bonuksia. (S-ryhmä 2020.)

S-ryhmässä työntekijöiden tyytyväisyys on tärkeää. Koko S-ryhmän johtamislupauksena on ”uskallan, arvostan ja toteutan”. Johtamislupauksilla halutaan varmistaa kaikille työntekijöille hyvä esimiestyö ja johtaminen sekä kehittää kaupparyhmän johtamiskulttuuria. Työntekijät tekevät yhdessä töitä asiakkaita varten. Hyvästä ja tuloksellisesta työstä palkitaan, ja jokainen työntekijä on tulospalkkauksen piirissä. S-ryhmä tarjoaa työntekijöilleen monipuoliset henkilöstöedut, ja työntekijöillä on mahdollisuus kehittyä ja kouluttautua Jollas Instituutin valmennusten kautta. (S-ryhmä 2020.)

S-ryhmä panostaa työntekijöihin, joten asiantuntijoiden työssä jaksaminen ja hyvinvointi koetaan tärkeäksi organisaation voimavaraksi. Opinnäytetyön tuloksilla voi olla tulevaisuuden asiantuntijatyölle suuri merkitys, ja kehittämissuunnitelma edesauttaa tunnistamaan uudet työn tekemisen tavat.

8.2 Aineistonkeruu

Aineisto kerättiin kahdella eri tavalla: Firstbeat-mittauksella ja Webropol-kyseilyllä. Näiden pohjalta muodostui opinnäytetyön aineisto, jonka tulokset analysoitiin ja tehtiin johtopäätökset. Johtopäätöksistä muodostui kehittämissuunnitelma organisaatiolle. Opinnäytetyön tutkivan kehittämisen lähestymistapa on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään olemassa oleva tilanne, mutta ei pystytä riittävästi kartoittamaan asioiden syitä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käsitellään tietoa numeerisesti, eli mittauksen tuloksena saatua aineistoa käsitellään tilastollisin menetelmin. (Kananen 2008, 10.) Kvantitatiivinen tutkimus valikoitui tutkimusmenetelmäksi tähän opinnäytetyöhön, koska halusimme käyttää Firstbeat-mittausta selvittääksemme työntekijöiden palautumisen tilan. Opinnäytetyön luotettavuutta lisäämään valitsimme kyselyn toiseksi tarkasteltavaksi mittariksi. Opinnäytetyössä kerättiin asiantuntijoista mahdollisimman täsmällistä ja tilastoivaa aineistoa.

8.2.1 Firstbeat-mittaus

Kohderymänä opinnäytetyössä olivat SOK Marketkaupan ylemmät toimihenkilöt, tuoteryhmäpäälliköt, joista kolmesta henkilöä valikoitui Firstbeat- syke-

mittauksiin. Tieto opinnäytetyön Firstbeat-mittaukseen osallistumisesta lähetettiin 48 asiantuntijatyöntekijälle sähköpostilla, ja 13 ensimmäisenä sähköpostiin vastannutta pääsivät osallistumaan tutkimukseen. Mittausta varten saatiin käyttöön 13 kappaletta mittareita Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Active life Labin fysioterapeutilta. Firstbeat-mittauksien hyvinvointianalyysin jokainen osallistuja sai itselleen, ja opinnäytetyön tekijöille palaute tuli ryhmäpalautteena. Näin pystyttiin analysoimaan kohderyhmän mittauksen aikainen hyvinvoinnin tila. Osallistujilla oli myös mahdollisuus saada henkilökohtainen palaute mittauksesta Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun fysioterapeutilta puhelimitse. Kaikki mittaukseen osallistuvat hyödynsivät tämän mahdollisuuden. Firstbeat-hyvinvointianalyysi kertoo sydämen sykevälivaihtelusta valittuna tarkastelujaksona. Huomioimme mittauksessa päivän aikaisen stressin ja palautumisen tason sekä liikunnan määrän. Tutkittavilta kysyttiin suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Mittaus suoritettiin joulukuussa 2020. Firstbeat-mittaus valikoitui yhdeksi aineistonkeruumenetelmäksi, koska halusimme opinnäytetyössä käyttää hyväksi mitattua tietoa. Firstbeat-hyvinvointianalyysi kuvaa palautumisen riittävyttä, ja auttaa tunnistamaan stressaavat tekijät työpäivän aikana ja vapaa-ajalla. Pienetkin muutokset voivat parantaa hyvinvointia merkittävästi. Hyvinvointianalyysi arvioi unen laatua ja riittävyttä ja se auttaa löytämään ratkaisun paremman palautumisen saavuttamiseksi. Hyvinvointianalyysistä näkee myös, onko riittävän aktiivinen ja onko harjoittelu riittävän tehokasta, jotta se saisi positiivisia terveysvaikutuksia. (Firstbeat 2020.)

8.2.2 Webropol-kysely

Webropol-kysely lähetettiin kaikille käyttötavarakaupan tuoteryhmäpäälliköille eli neljälle kymmenelle kahdeksalle henkilölle, joka on 100 % tuoteryhmäpäälliköiden perusjoukosta. Otantana opinnäytetyössä on samanlaista työtä samalla nimikkeellä tekevät asiantuntijat. Vallin (2018, 102–103) mukaan määrällisessä tutkimuksessa, jossa pyritään yleistämään tutkimuksessa saatuja tuloksia perusjoukkoon, otannan onnistuminen on keskeinen tekijä. Otannan avulla pyritään löytämään perusjoukko, joka kuvaa ja vastaa mahdollisimman

hyvin kaikkien yhteistä näkemystä. Otantamenetelmille ominaista on satunnaisuus: kuka tahansa voi tulla valituksi lopulliseen otantaan samalla todennäköisyydellä. Yleensä otoksen koko perusjoukosta on alle 20 prosenttia. Otos on aina tilannesidonnainen. Yksinkertaisessa satunnaisotannassa kaikki yksilöt ovat koottuina yhteen ja jokaisella on sama todennäköisyys tulla valituksi vain kerran. Otanta perustuu satunnaisuuteen.

Webropol-kysely soveltuu kyselyihin, joissa kaikilla vastaajilla on mahdollisuus internetin käyttöön. Sen rinnalla voidaan käyttää myös muita tiedonkeruun menetelmiä. Se on helppo ja nopea tapa saada vastauksia isolta joukolta vastaajia. (Heikkilä 2017.) Webropol-kyselyssä kysymykset ovat yhdellä avoimella lomakkeella samalla näytöllä monta kysymystä yhtä aikaa. Webropol-kyselyssä vastaaja pystyy vertailemaan omia vastauksiaan helposti, jolloin toinen kysymys voi vaikuttaa seuraavan vastaukseen. Tämä parantaa vastausten johdonmukaisuutta. (Valli 2018, 123.)

Opinnäytetyössä tiedot kerättiin kyselylomakkeella (liite 4). Kysymykset olivat strukturoituja, valmiilla vaihtoehdoilla varustettuja ja avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeen kysymykset muotoiltiin huolellisesti, jotta varmistettiin perusta onnistuneelle aineistonkeruulle. Kysymykset ovat tutkimuksen tiedonkeruumenetelmiä ja vaikuttavat tutkimuksen laatuun ja luotettavuuteen. Kysymykset olivat yksiselitteisiä, eivätkä ne johdatelleet vastaajaa. Vastaaja ymmärsi kysymykset oikein, ja vastaajalla oli kysymysten edellyttämä tieto. (Kananen 2008, 25.) Kysymykset rakennettiin tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimuskysymysten pohjalta (Valli 2018, 92–93).

Kyselylomakkeen (liite 4.) muodostamiseen käytimme apuna aiempien samasta aiheesta tehtyjen tutkimusten tuloksia ja teoretietoa. Apuna käytettiin myös Saara Rostedin (Rostedt 2017) valmista Työhyvinvointi-kyselylomaketta. Haimme vastauksia kysymyksiin, kuinka moni, kuinka paljon ja kuinka usein. Kyselylomakkeen kysymykset muodostuivat pääkysymyksestä ja avoimista kysymyksistä, joissa tarkasteltiin etätyön, itsensä johtamisen ja palautumisen kysymyksiä. Kysymykset oli jaoteltu etätyön, itsensä johtamisen ja palautumisen aihealueisiin. Kyselytutkimus on yksi perinteisimmistä tavoista ke-

rätä tutkimusaineistoa. Kyselylomaketta on käytetty aineistonkeruumenetelmänä 1930-luvulta lähtien. Kyselytutkimuksella kerätään tietoa ihmisten asenteista, mielipiteistä ja arvoista ja tarkastellaan erilaisia ilmiöitä. Kyselytutkimuksessa tutkija esittää vastaajalle kyselylomakkeen välityksellä kysymyksiä. Kyselylomake toimii siis mittausvälineenä. (Vehkalahti 2014, 11.) Kysely suoritettiin helmikuun alussa 2021. Webropol-kysely valikoitui yhdeksi tutkimusmenetelmäksi sen nopeuden, vaivattomuuden, taloudellisuuden ja kohderyhmälle soveltuvuuden vuoksi. Sähköisellä kyselyllä saavutimme laajemman ja monipuolisemman otannan asiantuntijoista. Verkkokysely on valmiiksi sähköisessä muodossa, mikä mahdollistaa tulosten nopean käsittelyn ja vähentää virheitä; näin aineisto on entistä luotettavampi. (Valli 2018, 118.)

Kyselyn saatekirje kertoo tutkimuksen perustiedot ja sen mistä tutkimuksessa on kyse, kuka sitä tekee, miten vastaajat ovat valittu ja mihin tutkimustuloksia käytettiin. Vastaaja tekee saatekirjeen perusteella päätöksen motivoitua vastaamaan tutkimukseen tai hylätä koko lomakkeen. (Vehkalahti 2014, 47–48.) Opinnäytetyön saatekirjeemme (liite 3.) rakentui valmiista Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun saatekirjepohjasta, johon lisäsimme omaa aiheitamme koskevat tiedot.

8.3 Aineiston analysointi

Firstbeat mittauksen aineisto analysoitiin valmiista Xamkin fysioterapeutin ryhmäyhteenvedosta sanoittamalla taulukoiden tulokset. Firstbeat-analytiikka perustuu yksilölliseen digitaaliseen malliin fysiologiasta. Malli on rakennettu autonomisen hermoston toimintaa kuvaavan sykevälivaihtelun perusteella samalla hyödyntäen edistyneitä matemaattisia ja signaalin käsittelyn menetelmiä.

Firstbeatin analytiikka luo digitaalisen mallin ihmiskehosta, joka kuvaa erilaisia fysiologisia toimintoja. Näitä fysiologisia toimintoja ovat mm. hapen- ja energiankulutus (EPOC) sekä stressi- ja palautumisreaktiot. Sykevaihtelun muutoksia ja autonomisen hermoston toimintaa voidaan seurata muuttuvissa olosuhteissa. (Firstbeat 2020.)

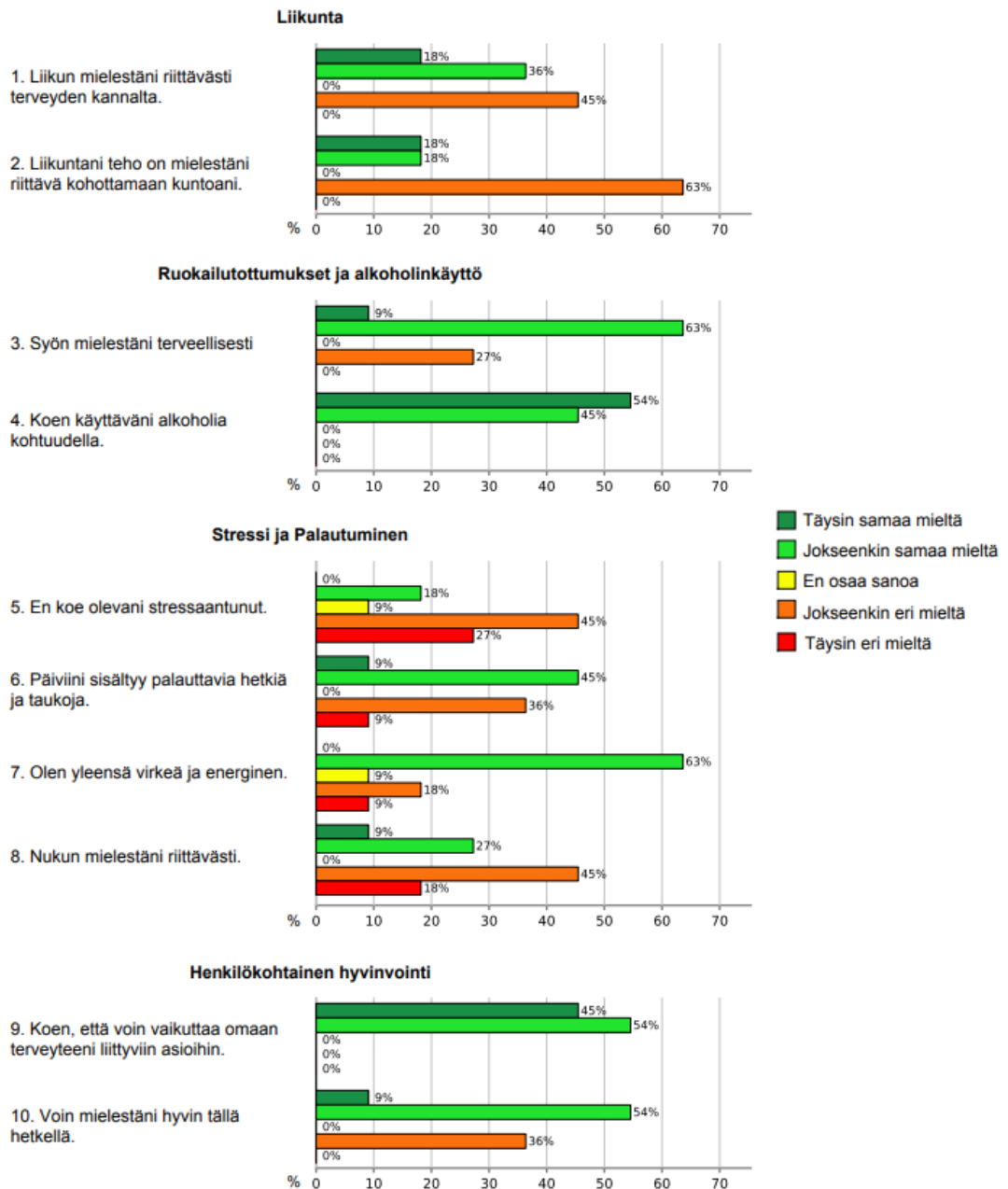
Webropol-aineisto analysoitiin järjestelmän kautta saatavan raportin avulla. Jokainen kysymys avattiin opinnäytetyön tuloksiin. Avoimet kysymykset ryhmiteltiin ensin kysymys kerrallaan samankaltaisiin vastauksiin ja vastaukset avasimme tuloksiin. Analyysissä kiinnitimme huomioita etätöön, itsensä johtamisen ja palautumisen näkökulmasta asioihin, jotka eivät olleet työntekijöiden mielestä kunnossa. Näin saimme hyödynnettyä tutkimusaineistoa kehittämissuunnitelman teossa. Webropol-raportointityökalu tarjoaa nopean automaattisen raportin, ja se myös tarjoaa monipuoliset tulosten tarkastelu- ja visualisointitoiminnot. Se myös säästää aikaa ja mahdollistaa monipuoliset vastausten vertailumahdollisuudet. (Webropol s.a.)

9 TULOKSET

9.1 Firstbeat-mittauksen tulokset

Firstbeat-mittaus suoritettiin 9.12 - 17.12.2020 kolme peräkkäistä vuorokautta osallistujalle sopivana ajanjaksona. Mittaus onnistui 11 osallistujalla, kahden osallistujan tulokset epäonnistuivat, toinen mittaus jäi kokonaan toteuttamatta, ja toiselta mittavalta puuttui tietoja, jolloin mittalaitetta ei päästy purkamaan ol- lenkaan. Osallistujien keskiarvoikä oli 44 vuotta. Aloituskyselyssä kartoitettiin osallistujien liikunta, ruokailu, alkoholinkäyttö, hyvinvointi sekä stressi- ja palautumisen tuntemuksia.

Osallistujista 54 % liikkui omasta mielestään riittävästi terveyden kannalta. Kaikki osallistujat kokivat käyttävänsä alkoholia kohtuullisesti, ja 72 % koki syövänsä terveellisesti. Suurin osa, 72 % osallistujista, koki stressiä, ja reilut 50 % koki kuitenkin päivissä olevan palauttavia hetkiä ja taukoja. 63 % osallistujista koki, ettei nukkunut tarpeeksi, ja 63 % koki itsensä virkeäksi ja energiseksi. Kaikki osallistujat kokivat voivansa vaikuttaa omaan terveyteen, ja 63 % koki voivansa hyvin tällä hetkellä. (kuva 4.)



Kuva 4. Firstbeat aloituskyselyn ryhmäyhteenveto

9.1.1 Stressi ja palautuminen

Stressi on elimistön vireystila, joka voi olla positiivista tai negatiivista. Palautuminen tarkoittaa elimistön rauhoittumista. Tärkeitä palautumisjaksoja ovat yöuni, tauot ja rauhoittavat hetket päivällä. Kuvassa 5 näkyy, että stressin osuus vuorokaudesta oli osallistujilla 51 %, Firstbeat-tietokannan keskimääräinen osuus on 50 %. Palautumisen määrä oli 23 %, Firstbeat-tietokannan keskimääräinen osuus 26 %, suositus > 30 % (Firstbeat-hyvinvointianalyysi 2020.) Stressin ja palautumisen tasapaino oli kohtalainen noin puolella osallistujista.

Vapaa-ajan valveillaolon palautumista tapahtui keskimäärin 44 minuuttia. Osallistujista 79 %:lla palautuminen jäi kohtalaiseksi tai heikoksi tuloksella 0–59 minuuttia. Vapaa-ajalla 21 % palautui 60 minuuttia tai enemmän. Työajalla palaututtiin keskimäärin 46 minuuttia. Osallistujista 63 % palautui 0–29 minuuttia ja 37 % 30 minuuttia tai enemmän. Osallistujat nukkuivat keskimäärin 7 tuntia 40 minuuttia. Nukkumiseen käytetty aika on saatu osallistujien mittauspäiväkirjoista. Palautuminen unen aikana oli osallistujilla kohtalainen tai heikko, ainoastaan 9 % palautui hyvin unijakson aikana. Osallistujista 64 % sai tulokseksi heikko tai kohtalainen. (kuva 5.)

STRESSI JA PALAUTUMINEN

Stressin osuus / vrk **51%**

Palautumisen määrä / vrk **23%**



Keskimääräiset osuudet Firstbeatin tietokannassa

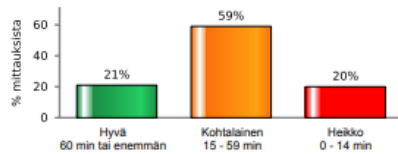
Stressi: 50%

Palautuminen: 26% (Firstbeatin suositus >30%)

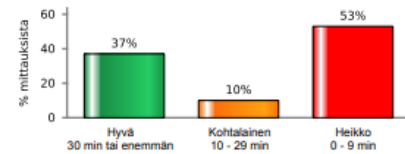
(Lähde: Firstbeatin tietokanta 2016)

PALAUTUMINEN VALVEILLAOLOAIKANA

Palautumista vapaa-ajalla **44min**

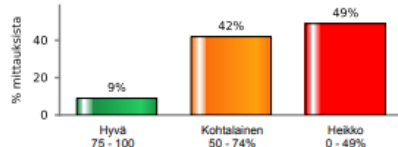


Palautumista työaikana **46min**



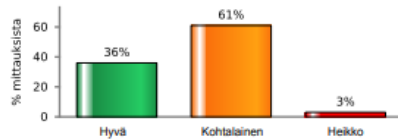
UNENAIKAINEN PALAUTUMINEN

Palautumisen määrä unijakson aikana **50%**



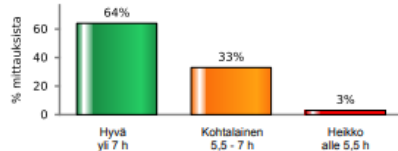
Palautumisen prosentiosuus unijaksosta. Tulokseen ei lasketa mahdollista puuttuvaa sykettä (esim. mittauskatko).

Palautumisen laatu (RMSSD) **31**



Palautumisen laadusta kertoo sykevaihtelua kuvaava tunnusluku RMSSD. Korkeat arvot ovat yhteydessä hyvään palautumiseen. Alhaiset tulokset kertovat autonomiseen säätelyjärjestelmään liittyvistä epäsuotuisista muutoksista tai heikosta palautumisesta.

Nukkumiseen käytetty aika **7h 40min**



Unen tarve eri henkilöiden välillä saattaa vaihdella merkittävästi. Nukkumiseen käytetty aika on saatu henkilöiden mittauspäiväkirjoista.

Kuva 5. Firstbeat ryhmäyhteenveto

9.1.2 Liikunta

Reipasta ja rasittavaa liikuntaa osallistujat harrastivat keskimäärin 22 minuuttia päivässä. Näin ollen seurantajaksolla alle puolet (44 %) osallistujista liikkui

suositusten mukaisesti ja 56 %:lla osallistujista liikunnan terveystvaikutukset jäivät alle suositusten. Liikunnan terveystvaikutukset muodostuvat aerobisen liikunnan keston ja tehon perusteella. Liikuntasuositusten mukaan esimerkiksi 30 min reipasta tai 20 min rasittavaa liikuntaa tuottaa hyviä terveystvaikutuksia. (kuva 6; vrt. Firstbeat-hyvinvointianalyysi 2020.)

LIIKUNTA

Reipasta ja rasittavaa liikuntaa

22min/py

Liikuntapisteitä keskimäärin

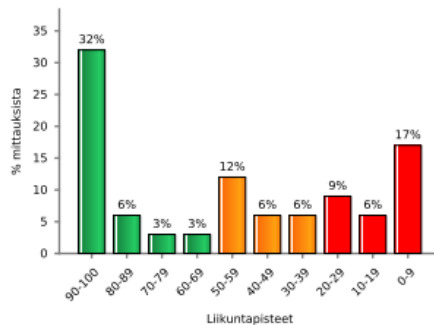
56



ACSM:n (American College of Sports Medicine) suositusten mukaan liikuntaa tulisi harrastaa kohtalaisella rasitusasteella vähintään 30 min päivässä säännöllisesti.

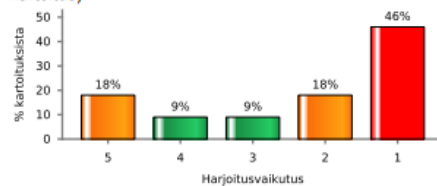
Liikuntapisteet kuvaavat, kuinka hyvin mittausjakson aikainen aktiivisuus täytti terveystvaikutukselle asetetut yleiset tavoitteet liikunnan määrän ja rasitusasteen suhteen.

30 minuuttia reipasta tai 20 minuuttia rasittavaa liikuntaa päivässä tuottaa 60 liikuntapisteitä (= hyvä tulos).



HARJOITUSVAIKUTUS

Harjoitusvaikutuksen jakauma (kuormittavin harjoitus / kartoitus)



Harjoitusvaikutus mittaa harjoituksen vaikutusta hengitys- ja verenkiertoelimistön maksimaaliseen suorituskykyyn. Harjoitusvaikutus on jaettu viiteen luokkaan sen mukaan, kuinka harjoitus on kehittänyt maksimaalista aerobista suorituskykyä. Mitä lähempänä luku on luokkaa 5, sitä rasittavampi harjoitus on ollut.

Harjoitusvaikutusten kuvaukset:

- 5 = Tilapäisesti ylikuormittava harjoitus
- 4 = Erittäin kehittävä harjoitus
- 3 = Kehittävä harjoitus
- 2 = Ylläpitävä harjoitus
- 1 = Kevyt harjoitus

Kaikkiaan 41 % mitatuista vuorokausista sisälsi joko kuntoa ylläpitävän tai kehittävän harjoituksen (harjoitusvaikutus 2 tai korkeampi).

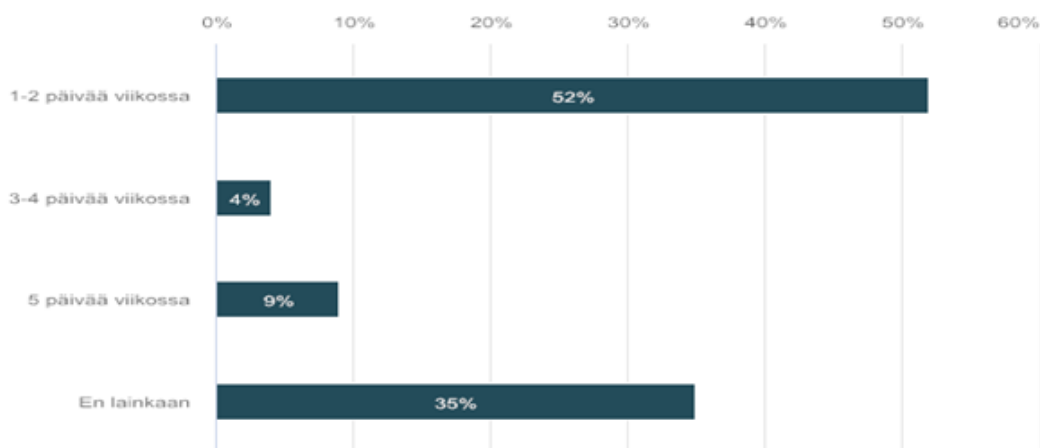
Kuva 6. Firstbeat ryhmäyhteenveto

9.2 Kyselyn tulokset

Kysely suoritettiin 1.2 - 8.2.2021. Kyselyyn osallistui 23 vastaajaa. Vastaajista 18 oli naisia ja 5 miestä. Vastaajien ikäjakauma oli 30 - 39-vuotiaita 22 % (n=5), 40 - 49-vuotiaita 35 % (n=8) ja 50 - 59-vuotiaita oli 43 % (n=10). Kukaan vastaajista ei kuulunut ikäryhmiin 18 - 29-vuotias eikä kukaan yli 60-vuotias vastannut kyselyyn. Vastaajista 9 % (n=2) oli työskennellyt SOK:lla alle vuoden, ja 1-2 vuotta ei ollut työskennellyt yhtään vastaajaa. 3 - 5 vuotta oli työskennellyt 26 % (n=6) vastaajaa ja yli 6 vuotta yhteensä 65 % vastaajista.

9.2.1 Etätö

Pandemiasta johtuvien rajoitusten takia asiantuntijatyöntekijät siirtyivät täysipäiväiseen etätöön maaliskuussa 2020. Alla olevasta kuvasta (Kuva 7) selviää, kuinka paljon työntekijät tekivät etätöitä ennen pandemian alkua. Vastajista yli puolet (52 %, n=12) oli työskennellyt etänä 1 - 2 päivää viikossa ja 35 % (n=8) ei ollut tehnyt etätöitä ollenkaan ennen pandemian alkua.



Kuva 7. Asiantuntijatyöntekijöiden etätöiden määrä ennen pandemian alkua

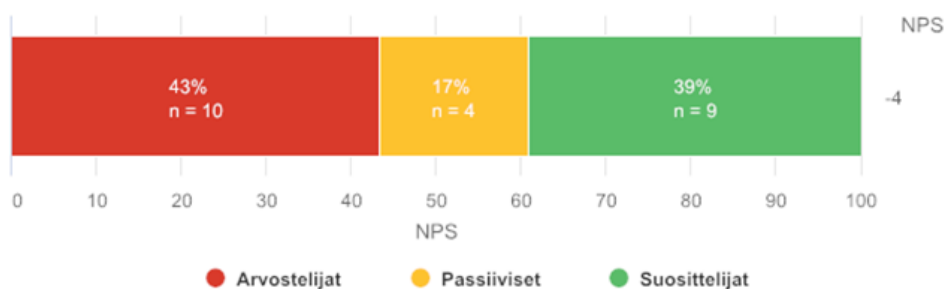
Etätöiden hyväksi puoliksi koettiin se, että aikaa ei mennyt työmatkoihin. Ajan pystyi käyttämään hyödyksi kotona, kuten liikkumiseen ja ajanviettoon perheen kanssa. Vaikutukset ilmastoon ja ruuhkien väheneminen nähtiin myös etätöiden hyvinä puolina. Osa koki etätöiden tuovan omaan työhön hallinnan tunnetta. Työn tekeminen on joustavampaa ja pystyi itse aikatauluttamaan oman työpäivän jaksamisen mukaan. Työrauha ja keskittyminen työhön ilman keskeytyksiä oli osallistujien mielestä yksi etätöiden hyviä puolia. Etätöiden aikana pystyi harrastamaan palauttavaa liikuntaa, jotta jaksoi loppupäivän tehdä töitä koneen ääressä. Osa koki, että ajankäyttö on tehostunut palaverien vähennyttä.

Etätöiden huonoiksi puoliksi koettiin sosiaalisten suhteiden ja vuorovaikutustilanteiden väheneminen työkavereihin; ja työ koettiin yksinäiseksi. Työ ja vapaa-aikaa oli vaikea erottaa toisistaan, ja työpäivät venyivät usein liian pitkiksi. Huonoiksi asioiksi lueteltiin myös uusi toimenkuvanmuutos, joka on tuonut liikaa työtä. Palautteen saaminen omasta työstä koettiin etätöissä jäävän vä-

hemmälle. Fyysinen työergonomia koettiin osalla vastaajista huonoksi. Työpäivän aikana taukoja ei tule pidettyä tarpeeksi, ja lounas syödään töiden ja koneen äärellä. Teams-palavereja koettiin olevan liikaa ja omalle työlle koettiin jäävän liian vähän aikaa.

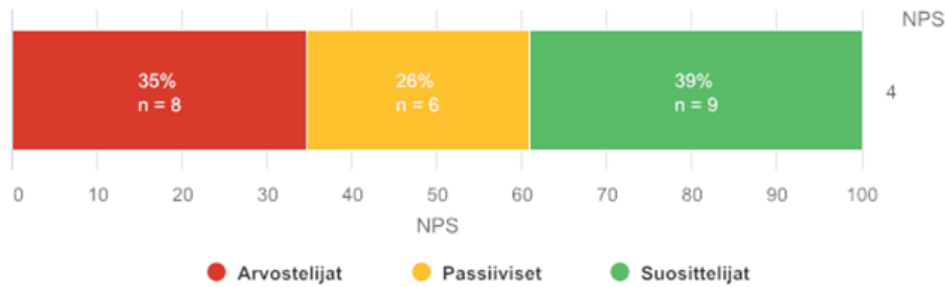
Vastaajista 65 % (n=15) ei kokenut stressin määrän lisääntyneen etätöiden aikana, kun taas 35 % (n=8) koki sen lisääntyneen. Stressin määrän koettiin lisääntyneen, koska organisaatiossa on ollut loppuvuodesta 2020 järjestelmämuutos, eivätkä työntekijät koe saavansa samaan tapaan tukea kollegoilta kuin aiemmin työpaikalla ollessa. Etätöiden koettiin hankaloittaneen tuen saamista. Osa vastaajista koki itsenäisen työskentelyn haastavana muutosten keskellä. Iso järjestelmämuutos ja organisaatiomuutos yhtä aikaa on kuormittanut vastaajia. Riittämättömyyden, stressin ja ajan puutteen kokemus nousi avoimissa vastauksissa useammalla osallistujalla.

Työergonomia on tärkeä osa työhyvinvointia. Vastaajista 39 % (n=9) koki työergonomian hyvänä, arvosana 9 – 10, ja 43 % (n=10) koki siinä parannettavaa, arvosana 6 tai alle (Kuva 8). Työergonomialle keskiarvoksi annettiin 6.3.



Kuva 8. Etätöiden aikainen työergonomian arvosanojen jakautuminen

Etätöiden aikana tarvittaviin työvälineisiin (Teams yms.) koki saavansa riittävän perehdytyksen 39 % (n=9) vastaajista, ja 35 % (n=8) koki perehdytyksessä olevan parannettavaa. 26 % (n=6) vastaajista antoi kouluarvosanaksi 6 tai alle. Keskiarvo oli 7.0. (Kuva 9.)

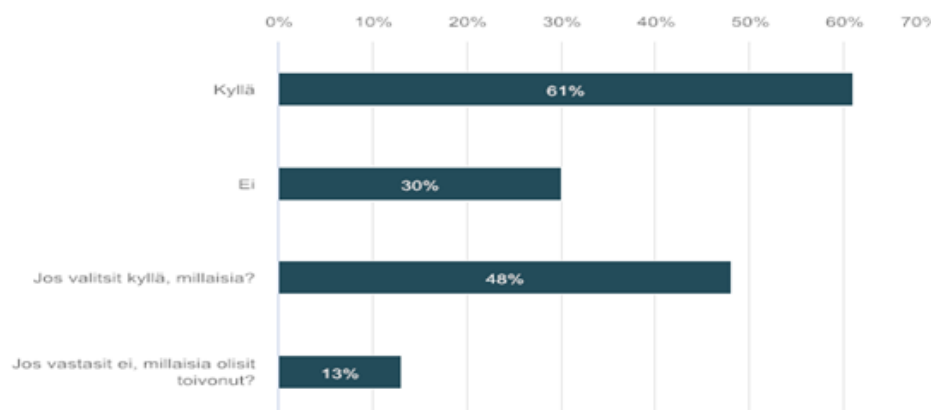


Kuva 9. Työntekijöiden arvosanat työvälineiden perehdyttämisestä

9.2.2 Palautuminen

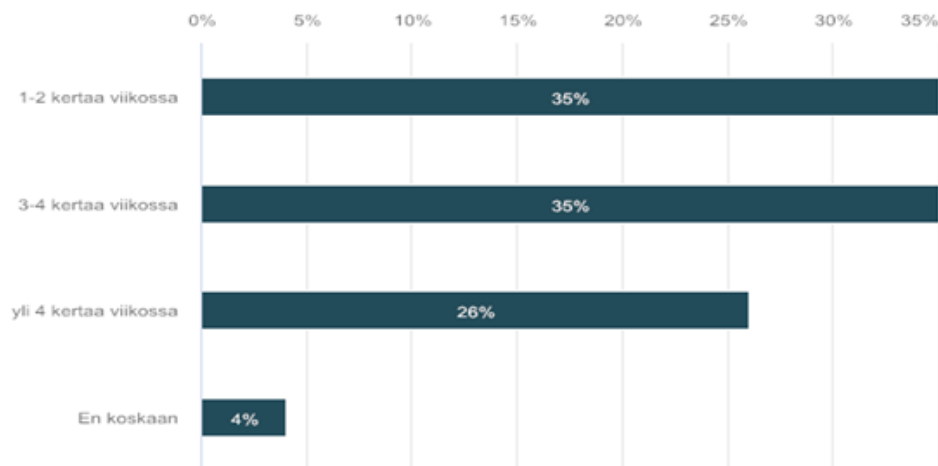
Vastaajista 70 % (n=16) koki osaavansa erottaa työn ja vapaa-ajan toisistaan kotona työskennellessä, 30 % (n=7) koki, ettei työn ja vapaa-ajan erottaminen onnistunut etätöyön aikana. Vastaajilta kysyttiin myös syitä siihen, miksi he kokivat, että työn ja vapaa-ajan erottaminen ei onnistu. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että uuden toimenkuvan myötä työtä on liikaa. Työtä ei ehdi tehdä työajan puitteissa, ja illat ja viikonloputkin joutuu käyttämään osin työn tekemiseen. Osa koki, että jo pelkästään työkoneen esilläolo kotona ei saanut ajatuksia pois töistä vapaa-ajalla, työsähköposteihin tulee vastattua myös vapaa-ajalla.

Yli puolet vastaajista (61 %, n=14) koki, että he saivat työntajalta tukea palautumiseen etätöyön aikana, 30 % (n=7) vastaajista koki, että tukea ei ollut saanut riittävästi. Kuvassa 10 esitellään vastauksien jakauma.



Kuva 10. Etätöyön aikainen kokemus työnantajan tuesta palautumiseen liittyen

Etätyön aikaista palautumista työnantaja tukee E-passilla ja Teams-koulutuksilla. Ne, joiden mielestä tukea palautumiseen ei ollut saatavilla riittävästi, toivoivat jonkinlaisia yleisiä suosituksia ja ohjeistuksia palautumiseen. Kuvassa 11 näkyy työntekijöiden liikunnan määrä etätyön aikana. Vastaajista 35 % (n=8) harrasti liikuntaa vapaa-ajalla 1–2 kertaa viikossa ja 3–4 kertaa viikossa liikuntaa harrasti vastaajista 35 % (n=8).

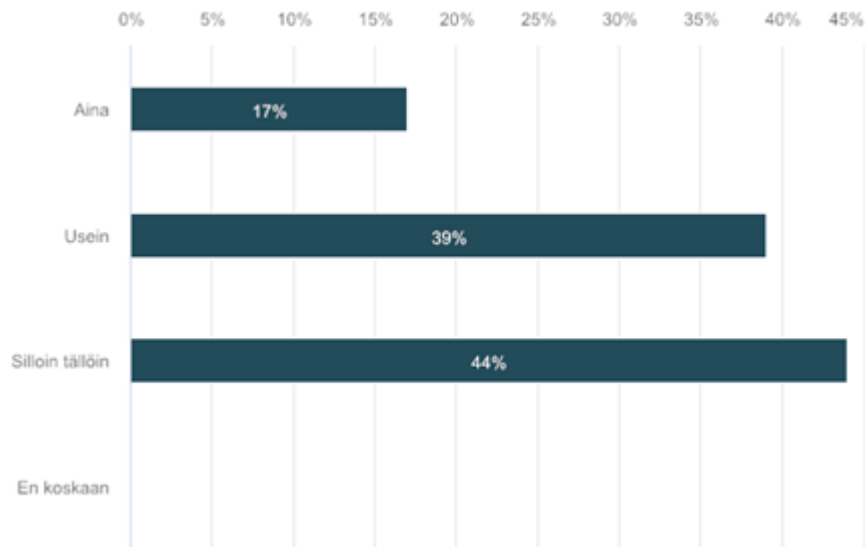


Kuva 11. Liikunnan määrä etätyön aikana

Reilusti yli puolet (70 %) kertoi nukkuvansa öisin 6 - 7 h, 8 - 9 h nukkui 30 % (n=7) vastaajista. Unen määrä oli riittävällä tasolla 52 %:lla (n=12) vastaajista. Työntekijöistä 70 % (n=16) ei omasta mielestään pitänyt riittävästi taukoja virtuaalipalavereiden välissä, 30 % (n=8) koki pitävänsä taukoja riittävästi. Syitä taukojen pitämättömyyteen kerrottiin olevan liian tiukat aikataulut palavereiden välissä. Kun edellinen palaveri venyy, ei aikaa tauoille jää vaan pitää aloittaa seuraava. Vastaajista 61 % (n=14) koki olevansa palautunut aamulla, kun aloitti työskentelyn, loput 39 % (n=9) ei kokenut olevansa palautunut. Syitä palautumattomuuteen koettiin olevan liiallinen työn määrä, stressi, uusi organisaatiomuutos ja resurssien vähyyys.

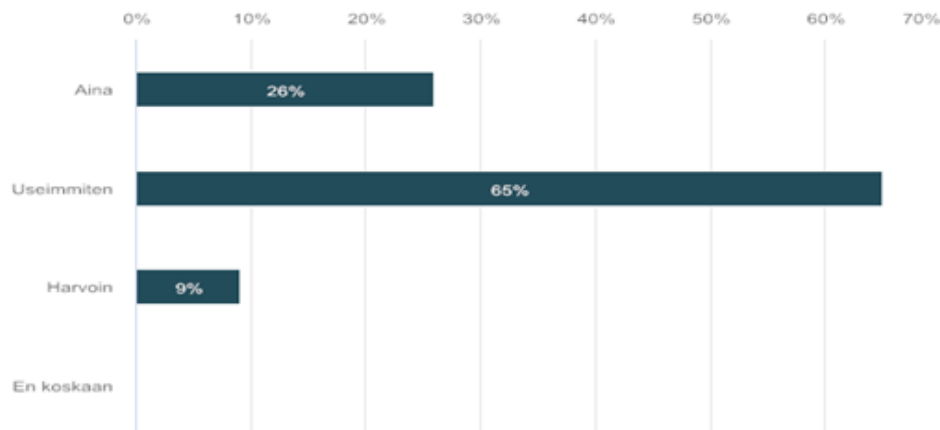
9.2.3 Itsensä johtaminen etätyön aikana

Kuvassa 12 näkyy se, kuinka työntekijät osaavat rajata työaikansa pituuden etätyön aikana. Vain 17 % (n=4) osasi rajata työaikansa pituuden aina.



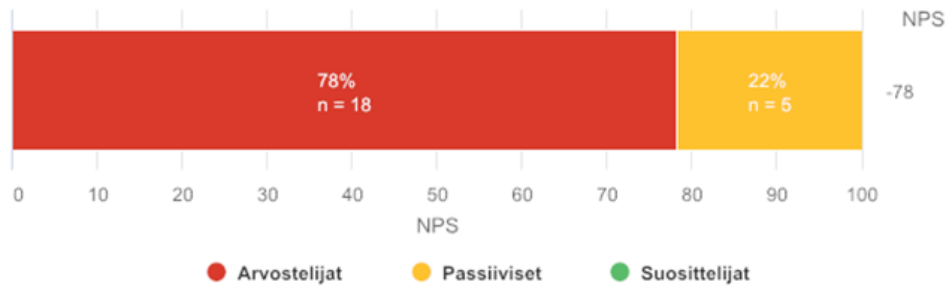
Kuva 12. Kuinka työntekijät osaavat rajata työaikansa pituuden etätöiden aikana

Kuvassa 13 näkyy se, kuinka työntekijät kokevat saavansa henkistä tukea kollegoilta. Yli puolet (65 %, n= 15) koki saavansa tukea työkavereilta useimmiten työpäivän aikana, ja aina koki saavansa tukea 26 % (n=6) vastaajista.



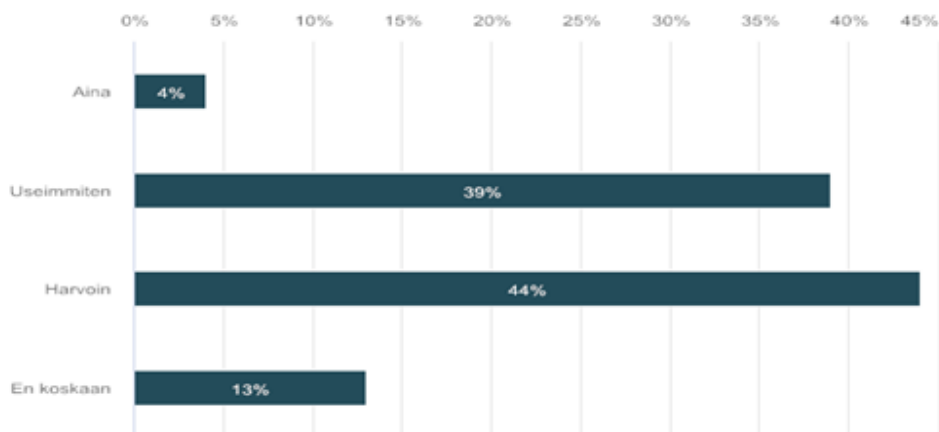
Kuva 13. Henkisen tuen saaminen työkavereilta

Kuvassa 14 näkyy työntekijöiden mielipide siihen, riittääkö työaika tällä hetkellä työtehtävistä suoriutumiseen. Keskiarvoksi tuli 3,7. Kiitettäviä arvosanoja ei antanut kukaan.



Kuva 14. Riittääkö työaika työtehtävistä suoriutumiseen

Se, kuinka usein työntekijät kokevat saavansa esimieheltä henkistä tukea, näkyy kuvassa 15. Aina tukea koki saavansa 4 % (n=1) vastaajista, useimmiten tukea sai 39 % (n=9).

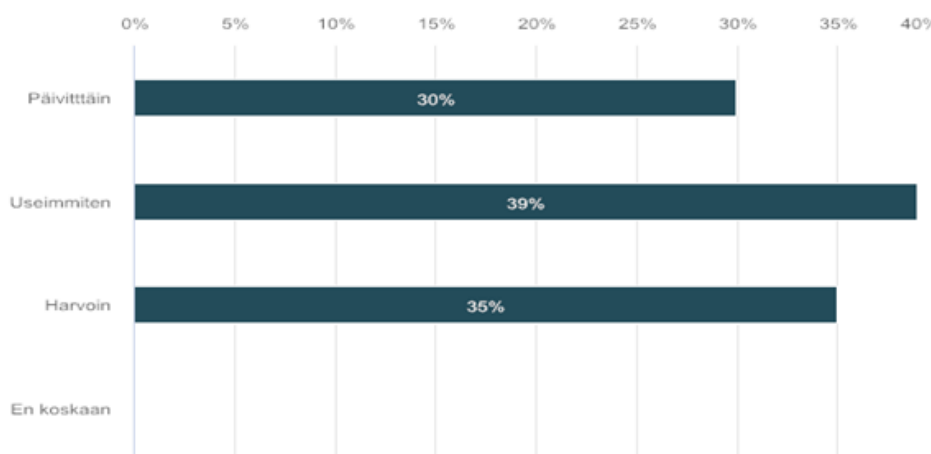


Kuva 15. Henkisen tuen saaminen esimieheltä

Koulutusta itsensä johtamiseen etätöiden aikana oli saanut 22 % (n=5) vastaajista, ilman koulutusta koki jääneensä 74 % (n=17) vastaajista. Ne, jotka olivat saaneet koulutusta, kertoivat koulutuksen olleen ohjeita työpäivän rytmitykseen, tauottamiseen ja muistutuksia liikunnan tärkeydestä. Ne, jotka eivät olleet saaneet koulutusta, olisivat toivoneet asiantuntijan luentoa itsensä johtamisesta ja työnantajalta tilannetajua koronan ja organisaatiomuutoksen aika-tauluttamiseen. Osa niistä, jotka eivät olleet saaneet koulutusta, eivät sitä myöskään tarvinneet.

Oman itsetuntonsa koki hyväksi ennen etätyön alkua 57 % (n=13) vastaajaa, arvosana oli 9 - 10. Lopuilla 43 % (n=10) vastaajalla arvosana oli 7 - 8. Keskiarvoksi tuli 8.7. Alle kuuden arvosanaa ei antanut kukaan. Lähes vuoden pääsääntöisen etätyön jälkeen vastanneiden keskiarvoksi itsetunnon osalta tuli 8.2. Vastaajista 9 % (n=2) oli tässä vaiheessa antanut arvosanaksi 5-6, 7-8 arvosanaksi antoi 52 % (n=12) vastaajaa ja 9 - 10 arvosanan antoi 39 % (n=9) vastaajaa. Henkisestä hyvinvoinnistaan koki huolehtivansa 96 % (n=22) vastaajaa ja 4 % (n=1) ei huolehtinut. Hyvinvoinnista huolehtimisen apuna koettiin olevan perhe, liikunta, lukeminen, ystävät, harrastukset ja rentoutuminen.

Fyysisestä hyvinvoinnistaan koki huolehtivansa 96 % (n=22) vastaajista, vain 4 % (n=1) ei huolehtinut fyysisestä hyvinvoinnistaan. Fyysisen hyvinvoinnin ylläpitoon kuului liikunta eri muodoissa, ulkoilu ja syöminen terveellisesti. Myös riittäväällä unella nähtiin olevan merkitystä. Lounastauon pyhitti ruokailulle päivittäin tai useimmiten yhteensä 39 % (n=16) vastaajaa. Harvoin tähän pystyi 35 % (n=8) vastaajaa. (Kuva 16.)



Kuva 16. Kuinka usein työntekijät pyhittivät lounastauon vain ruokailulle

10 POHDINTA

10.1 Tulosten tarkastelu

Kyselyn tulokset osoittivat, että etätöiden tekemisessä on sekä hyviä että huonoja puolia. Etätöiden hyödyiksi koettiin työn ja perhe-elämän joustavampi yhteensovittaminen, työrauha ja keskittyminen. Myös vaikutukset ilmastoon koettiin tärkeänä. Haasteita oli taas siinä, että suurin osa työntekijöistä koki olonsa stressaantuneeksi ja sosiaalisten kontaktien puute vaivasi. Myös taukoja työpäivien aikana ei tullut pidettyä riittävästi ja työtä oli liikaa työaikaan nähden. Työmatka, joka oli ennen erottanut työntekijän ja vapaa-aikan, oli jäänyt pois, jolloin irrottautuminen työstä oli haastavampaa. Kotona työskentely vaati myös sopeutumista ja sääntöjä koko perheeltä. Työntekemisen tavan muutokset (järjestelmäuudistus) näkyivät haasteena priorisoida ja hallita omaa työaikaansa. Samanlaisia tuloksia on nähtävissä aiemmissa selvityksissä (vrt. Roine 2016; Eriksson 2015).

Palautuminen etätöiden aikana ei kohdeyrityksen työntekijöillä ole riittävällä tasolla. Työpäivän aikana ei ole riittävästi taukoja, ja työtä on liikaa työaikaan nähden. Työterveyslaitoksen mukaan tehokas työpäivä sisältää riittävästi taukoja. Lyhyetkin tauot keskellä työtehtäviä auttavat keskittymään. Palautumista edistää myös työkavereiden tuki, keskittymistä vaativan tehtävän häiriötekijöiden minimointi ja työrauha. Hyvä kunto edesauttaa palautumista ja suojaaa työn rasitukselta myös istumatyössä. (Työterveyslaitos 2020a.)

Työterveyslaitoksen mukaan työn imua ylläpitäviä keinoja ovat ihmislähtöinen johtaminen, yhteydenpito työkavereihin, palautteen antaminen itselle ja toisille, työn tarkoituksen kirkastaminen, uusiin oppimishaasteisiin tarttuminen sekä riittävä palautuminen ja tauotuksesta huolehtiminen työpäivän aikana (Työterveyslaitos 2020b.) Esimiehen tuki koettiin kyselyssä olevan riittävällä tasolla, työkavereiden tukea kaivattiin enemmän. Etätöiden aikana ns. kahvipöytäkeskustelut jäävät vähemmälle.

Yhteenvedon osallistujien Firstbeat-mittauksista stressin hallinnassa ja palautumisen tasapainossa oli haasteita. Osallistujat tunnistivat henkilökohtaisessa palautteenannossa omia vahvuuksia ja kehityskohteita. Mittausajankohta juuri

ennen joulua oli erittäin kiireinen ja työmäärän kasvu järjestelmäuudistuksen takia kuormitti osallistujia, mikä saattaa näkyä mittaustuloksissa. Ristiriitaista Firstbeat-mittauksessa ja kyselyssä oli se, että osallistujat kokivat aamuisin olevansa palautuneita ja valmiita työpäivään, mutta palautumista ei mittauksen mukaan ollut riittävästi unen eikä työpäivän aikana. Suurin osa koki selvästi stressiä työpäivän aikana. Stressin määrä ei kuitenkaan juurikaan ollut lisääntynyt etätyön aikana verraten aiempaan työmuotoon, etä- ja läsnätyön yhdistämiseen. Palautumiseen voi jokainen itse vaikuttaa tekemällä parempia valintoja vapaa-ajalla; riittäväällä unen määrällä, liikunnalla ja terveellisellä ravitsemuksella. Liikunnan ja unen määrä kohdeyrityksen työntekijöillä oli riittäväällä tasolla, palautumista unen ja työpäivän aikana ei ollut riittävästi. Sykevaihtelua kuvaava tunnusluku RMSSD kertoo palautumisen laadusta. Korkeat arvot ovat yhteydessä hyvään palautumiseen. Alhaiset tulokset kertovat autonomiseen säätelyjärjestelmään liittyvistä epäsuotuisista muutoksista tai heikosta palautumisesta. (Firstbeat-hyvinvointianalyysi 2020.)

Liikuntaa työntekijät harrastivat vapaa-ajallaan, mutta yli puolella se ei ollut suositusten mukaista. UKK-instituutin aikuisten 18–64-vuotiaiden liikuntasuositus on ainakin 2 tuntia ja 30 minuuttia sydämen sykettä nostavaa reipasta liikkumista. Samat terveyshyödyt saa lisäämällä liikkumiseen tehoa rasittavaksi 1 tunti ja 15 minuuttia viikossa. Liikehallintaa ja lihaskuntoa tulisi harjoittaa ainakin kaksi kertaa viikossa. Uudistunut suositus huomioi entistä vahvemmin hyvinvoinnin kokonaisuuden, ja kevyt liikuskelu, paikallaanolon tauottaminen ja riittävä uni ovat yhdessä merkittäviä terveysvaikuttajia. (UKK-instituutti 2019.) Helsingin Sanomat uutisoi suomalaisilla olevan kuntovelkaa korona-aikana, koska tilanne on salakavalasti vähentänyt arkiliikuntaa ja harrasteliikunnan määrää. Etätyössä aktiivisuus ei kerrytä askeleita, liikunnan puute laskee kuntoa ja vähensi lihasvoimaa. Ihmisille syntyi kuntovelkaa. (Nykänen, A-S. 2020.)

Työpäivän aikaiseen riittävään palautumiseen työnantajan tulisi puuttua ajoissa ja tarjota työntekijöilleen keinoja palautumisen tukemiseksi mm. koulutuksilla ja itsensä johtamisen taitojen lisäämisellä. Tauot, kuten lounastauko, iltapäivän välipala ja päivittäinen vuorovaikutus työkavereiden kanssa lisäävät

hyvinvointia. Liikunnan lisääminen työpäivään, ainakin seuraamalla askeleiden määrää, auttaa jaksamaan arjessa. Lisääntyneet Teams-palaverit voisi toisinaan toteuttaa kävelypalaverina. Se olisi pieni muutosteko korona-arjen etätyöskentelyyn. Jokaisella on henkilökohtaisia kiinnostuksen ja osaamisen kohteita, ja nyt muuttuneessa tilanteessa työntekijät saavat miettiä henkilökohtaiset palautumisen keinot uudelleen. Opinnäytetyössämme ajan, työmäärän, stressin hallinta ja palautuminen uudessa elämäntilanteessa koettiin merkitykselliseksi. Vuorovaikutuksen ja sosiaalisten kohtaamisten väheneminen kuvaa ihmisten inhimillistä puolta ja kaipuuta sosiaalisiin verkostoihin ja ryhmähenkeen. Osallistujien omaan kokemukseen verraten säännöllisen liikunnan hyvät vaikutukset fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen sekä palautumiseen koetaan tärkeäksi, ja tähän on pitkittyvässä muutostilanteessa syytä kiinnittää vielä enemmän huomiota. Liikkuminen ennaltaehkäisee useilta sairauksilta. Se auttaa voimaan paremmin, kohentaa mielialaa ja stressin tunne voi keventyä. Työnantaja kannustaa työntekijöitä tukemalla omaehtoista liikuntaa e-passilla, mutta voisiko palauttavaa liikuntaa sisällyttää myös työaikaan.

Fyysinen ergonomia ja sopivat työtilat lisäävät työhyvinvointia, näihin pitkittyneessä etätyötilanteessa on tärkeää kiinnittää huomiota. Suurimmalla osalla työntekijöistä ergonomia ja työtilat eivät ole tällä hetkellä kunnossa. Työkyvyn perustan muodostavat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. (Työterveyslaitos 2020a.) Fyysiseen ergonomiaan ei voi pelkästään työnantaja vaikuttaa, vaan työntekijän on myös itse tästä huolehdittava.

Kotona työskentelyssä itsensä johtaminen korostuu entisestään. Tuloksista ilmeni, että itsensä johtamiseen toivotaan koulutusta. Etätyö etäännyttää työntekijöitä toisistaan, tauottaminen, fyysinen työergonomia, kevyt vuorovaikutus, ja palautuminen ovat jokaisen omalla vastuulla etätyöaikana. Tuoteryhmäpäälliköiden työmäärän kasvu järjestelmä uudistuksen myötä on kuormittanut poikkeustilanteen lisäksi jokaisen arkea. Itsensä johtamiseen tulisi saada työnantajalta koulutusta ja asiantuntijaluentoja etätyön aikana. Jantusen (2010, 15) mukaan itsensä johtamisen koulutusta tulisi tarjota muillekin kuin organisaatioiden johtajille.

Akava Works selvityksen 2020 tulokset viittaavat siihen, että työhyvinvoinnin kannalta paras ratkaisu on etä- ja läsnätyön joustava yhdistäminen työn erityispiirteet huomioiden. (Akava 2020.) Joustava etä- ja läsnätyön yhdistäminen korona-aikana on haastavaa, mutta pandemian ohimentyä se voisi onnistua. Tämä helpottaisi työntekijöiden tarpeita saada tukea kollegoilta ja esimieheltä. SOK:n henkilöstöhallinto päivittää työntekijöiden koronaohjeet vallitsevien viranomaisten kokoontumis- ja turvallisuusohjeistuksen mukaisesti. Etätyön tekniset vaatimukset ja digiloikka saavutettiin keväällä 2020, ja jokainen SOK:n asiantuntija pystyy tekemään töitä kotona.

10.2 Tutkimuksen luotettavuus

Määrällisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa keskeisiä käsitteitä ovat tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti. Tutkimukselle asetetaan tiettyjä normeja ja arvoja, joihin tulee pyrkiä. Määrällisessä tutkimuksessa on tärkeää asettaa mittarit mittaamaan sitä, mitä on tarkoitus tutkia, tätä kutsutaan mittarin validiteetiksi. Mittarin reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että mittari mittaa aina samaa asiaa, eli se on aina yhtä luotettava ja johdonmukainen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Hyvässä tutkimuksessa tutkijan tulee aina arvioida koko tutkimuksen luotettavuutta käytettävissä olevien tietojen perusteella. Otoksen tulee olla edustava ja tarpeeksi suuri, vastausprosentin tulisi olla korkea ja kysymysten oltava riittävän kattavia. (Heikkilä 2014.)

Opinnäytetyön luotettavuutta paransi kattava kohderyhmä ja tarkkaan suunniteltu kyselylomake. Kahdella eri mittauksella saimme vastauksia tutkimuskysymyksiin. Firstbeat-mittauksesta saimme tietoa palautumisesta, Webropol-kyselyllä tarkensimme itsensä johtamiseen ja palautumiseen vaikuttavia asioita. Avoimilla kysymyksillä tarkensimme syitä vastauksien takana, jotta saimme luotettavaa tietoa työntekijöiden sen hetkisistä kokemuksista. Kohderyhmä koostui eri osastojen asiantuntijatyöntekijöistä, joten otos oli kattava. Kyselylomaketta emme testanneet etukäteen, tämä olisi parantanut tutkimuksen luotettavuutta. Kyselylomakkeen osana käytimme kysymyksiä aiemmin toteutetusta kyselystä (Rostedt 2017). Vastausprosenttiin (48 %) vaikutti kyselyn ajankohta. Kysely toteutettiin helmikuussa 2021 kaupan alan kiireinen jouluse-songin jälkeen, siten että suurin osa tuoteryhmäpäälliköistä pystyi kyselyyn

vastaamaan. Kyselyn vastausaika rajattiin yhteen viikkoon, vastaajia kyselyyn olisi voinut olla enemmän, jos aikaa olisi jatkettu toisella viikolla. Firstbeat-mittaukseen olisi ollut enemmänkin halukkaita osallistujia, mutta jouduimme rajaamaan osallistujamäärän kolmeentoista, koska laitteita oli käytössä rajallinen määrä.

Firstbeat-mittaus ja Webropol-kysely toimivat opinnäytetyössä aineistokeruumenetelminä niiden toisiaan tukevan analytiikan vuoksi. Firstbeat-mittauksessa saimme sykkeeseen perustuvaa hyvinvointianalyysia. Mittaustuloksista muodostettiin henkilökohtainen raportti ja Webropol-kyselytutkimuksella täydennettiin henkilöiden itsearviointin avulla mittaustulosten kokonaisarviointia. Näin saimme riittävän kattavan kuvan itsensä johtamisen ja palautumisen tilasta. Firstbeat-mittaus toteutettiin eri aikana kuin kysely, joten saimme myös ajallisesti hieman erilaista tietoa. Firstbeat-mittaus oli mielestämme luotettavampi, koska tulokset eivät olleet opinnäytetyöntekijöiden tulkittavissa. Laadullinen tutkimus olisi voinut tuoda tarkempaa tietoa etätyön, palautumisen ja itsensä johtamisen tilasta työntekijöitä haastatteleamalla tai työpajatyöskentelyllä. Koronapandemia olisi tuonut työskentelyyn omat rajoituksensa.

Olimme opinnäytetyötä tehdessämme tarkkoja ja huolellisia koko prosessin ajan ja noudatimme hyvää tieteellistä käytäntöä. Tavoitteenamme oli hyödyntää kerättyä ja opittua tietoa monialaisesti yhdistäen moniammatillista osaamistamme terveydenhuollon ammattilaisen ja muotoilijan näkökulmista. Opinnäytetyön johtopäätökset ovat meidän tulkintojamme aineistosta, joku toinen tekijä olisi voinut saman aineiston pohjalta päätyä erilaiseen tulkintaan. Koronaviruksen aiheuttaman pandemian vaikutusten tutkiminen on ajankohtaista ja sen aiheuttamien merkitysten voidaan ajatella kasvavan tulevaisuudessa. Opinnäytetyössä onnistuimme tunnistamaan asiantuntijoita kuormittavat tekijät poikkeustilanteessa. Tuloksia arvioitaessa luotettavuuteen vaikuttaa se, että emme tiedä mikä palautumisen ja itsensä johtamisen tilanne oli ennen pandemian ja etätyön alkua; onko etätyön tekemisellä ollut niin iso vaikutus nykytilanteeseen palautumisen ja itsensä johtamisen näkökulmasta.

10.3 Tutkimuksen eettiset näkökulmat

Kaikilla tieteenaloilla tutkijaa ohjaavat yleiset eettiset periaatteet. Tutkijan tulee kunnioittaa tutkittavien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. Perustuslaissa (1999/731, 6–23 §) on määritelty, että oikeudet kuuluvat kaikille. Tutkijan tulee myös kunnioittaa aineellista ja aineetonta kulttuuriperintöä sekä luonnon monimuotoisuutta. Tutkijan tulee toteuttaa tutkimuksensa siten, että tutkimuksesta ei aiheudu tutkittavina oleville ihmisille, yhteisöille tai muille tutkimuskohteille merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja. ‘Eettiset periaatteet on laadittu ihmistä tutkivien tutkijoiden ja tutkimusryhmien tueksi, suojaamaan tutkimuksen kohteena olevia ihmisiä.’ (Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa 2019.) Etiikkaan liittyen tutkimusongelmat voidaan jakaa kahteen luokkaan. Ensimmäiseen kuuluvat tiedonhankintaan ja tutkittavien suojaan liittyvät asiat, toiseen luokkaan kuuluvat tutkijan vastuut tutkimustulosten soveltamisesta. Kun tutkija käyttää hyvin standardoituja tiedonkeruumenetelmiä, on tutkimuseettiset ongelmat ennakoitavissa. Tutkimustietoa käsiteltäessä on muistettava luottamuksellisuus ja anonymiteetti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Analysoimme tulokset eettisiä periaatteita noudattaen. Toinen tutkimuksen tekijöistä on töissä kohdeyrityksessä. Webropol-kysely rakennettiin siten, että siitä ei voinut tunnistaa yksittäisiä työntekijöitä ja tietoja. Firstbeat-mittauksien tulokset saimme ilman tunnistetietoja, vastaajien anonymiteetti huomioiden. Mittaukseen valikoituivat satunnaisotannalla valitut henkilöt. Toisen opinnäytetyön tekijän omat mielikuvat yrityksen työntekijöiden itsensä johtamisesta ja palautumisesta eivät saaneet myöskään vaikuttaa opinnäytetyön tuloksiin. Firstbeat-mittauksien tulokset hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistumisesta kahden kuukauden kuluttua tietokoneelta. Henkilötietoja säilytetään opinnäytetyön julkaisemisesta yhden kuukauden verran eteenpäin. Tämän jälkeen henkilötiedot hävitetään tietosuojaroskakoriin. Julkaisemme tutkimustulokset luottamuksellisesti. Tutkimukseen osallistujat voivat myös halutessaan keskeyttää tutkimukseen osallistumisen ja tutkimukseen osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen.

10.4 Johtopäätökset

Firstbeat-mittaus ja Webropol-kysely antoivat samansuuntaisia tuloksia työntekijöiden riittämättömästä palautumisesta. Etätyön hyvät ja huonot puolet koettiin samoiksi kuin aiemmissakin tutkimuksissa. Etätyö pandemian aikana ei ollut lisännyt stressiä merkittävästi, mutta organisaatiomuutos ja järjestelmä-uudistus oli kuormittanut kohdeyrityksen työntekijöitä. Tämä näkyi tutkimustuloksissa heikkona palautumisena. Kehittämissuunnitelmassa on huomioitu asioita, jotka auttavat organisaation työntekijöitä voimaan paremmin. Kuormituksen tasaaminen ja työmäärän kasvuun on organisaatiossa reagoitava nopeasti perehdyttämällä työntekijät uusiin työtehtäviin ja varmistamalla riittävä järjestelmäosaaminen, jotta vältetään pitkittyvältä työn kuormitukselta. Jatkuva työn kuormitus vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen, motivaatioon ja tätä kautta työn tekemisen mielekkyyteen. Itsensä johtamiseen tulee saada työnantajalta koulutusta; kohdennetut luennot ja tietoisuus itsensä johtamisesta ja erilaisten ajanhallinta-sovellusten käyttö viikkosuunnittelun tai projektinhallinnan työkaluiksi.

Helmikuussa 2021 SOK:n henkilöstöhallinto on päivittänyt korona-ajan hyvinvointiohjeet työntekijöille. Työntekijä voi hyödyntää ohjeita suunnitellessaan omaa etätyöaikaansa. Teams-kokoukset vuorovaikutuksen välineenä ovat kuormittavia, joten jokaisen tulee huomioida palaverien kestot, siten, että niiden väliin jää pieniä mikrotauoja, esimerkiksi tunnin palaverin sijaan 55 minuutin palaveri. SOK:n mielen hyvinvoinnin webinaarisarjan tallenteet ovat työntekijöiden käytettävissä, sieltä löytyy vinkkejä poikkeusajan työn hallintaan. Ergo-oppaat auttavat työergonomian parantamisessa. Asiantuntijoilla on käytettävissään tukihenkilöitä henkilökohtaisen ergonomian hallintaan. Yhteisöllisyyttä työn tekemiseen ja ajatusten vapaamuotoiseen läpikäyntiin voi toteuttaa monella eri tavalla, vain mielikuvitus on rajana. Vuorovaikutus työkaverien kesken on palauttavaa ja tauotus lisää työpäivän aikaista palautumista. Työntekijöiden tulee luoda itselleen uusia rutiineja, jolla aloittaa ja päättää työpäivän. Pienillä muutosteilla kohti uudenlaista työarkea.

Opinnäytetyössä saimme vastauksen tutkimuskysymyksiin. Webropol-kysely jätti meille tulkinnanvaraa siihen, mitä asioita oli hyvä nostaa esille. Laadulli-

nen tutkimus olisi voinut antaa luotettavampia tuloksia. Toisaalta Firstbeat-mittaus tuki kyselyn tuloksia. Hieman epäselväksi jäi, oliko juuri etätyöllä vaikutusta tuloksiin vai olivatko tulokset usean muuttujan yhteisvaikutusta. Ammatillisesti opinnäytetyö auttoi meitä kehittämään kykyä tulkita mitattua tietoa ja tehdä organisaatiolle kehittämissuunnitelma. Etätyön aikaista palautumista ja itsensä johtamista ei ole juurikaan vielä tutkittu, joten opinnäytetyöstä saimme arvokasta uutta tietoa. Korona-aika on tuonut kaikille henkistä kuormaa, halusimme tai emme. On huolta perheestä, läheisistä, asiakkaista ja työtehtävistä. Rajoitteet ja etätyö lisäävät vielä kuormitusta. Kaiken tämän keskellä on kuitenkin hyvä muistaa huolehtia omasta itsestä ja muistaa kysyä itseltä mitä minulle kuuluu ja kuinka minä jaksan. Se ei ole itsekästä, vaan se kertoo myös siitä, että pidämme itsestämme huolta.

11 KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Kehittämissuunnitelman keskeisenä tavoitteena on edistää SOK:n asiantuntijoiden työhyvinvointia ja tukea työyhteisön toimintaa poikkeustilanteessa. Tämän opinnäytetyön tuloksena syntyi seuraava kehittämissuunnitelma.

1. Mahdollistetaan etä- ja läsnätyön joustava yhdistäminen (kun koronapandemia on ohi). Asiantuntijoilla on oltava ajanmukaiset työskentelyvälineet ja yhteydet, jotka mahdollistavat tehokkaan työn teon paikasta riippumatta. Työnantajan tulisi huolehtia, että työvälineet ja yhteydet ovat kunnossa. Asiantuntijatyö on itsenäistä, keskittymistä vaativaa ja luottamukseen perustuvaa, joten määrällisen ajankäytön mittaamisen sijaan tulevaisuudessa tärkeämpää on se, kuinka työaika käytetään laadullisesti.
2. Työajan rajaaminen. Työntekijöiden tulee pyrkiä erottamaan työ- ja vapaa-aika. Luodaan itselle rutiini, joka erottaa työ- ja vapaa-ajan. Ei tehdä jatkuvasti lisätöitä. Sovellusten käyttö työajan rajaamisessa voisi helpottaa uuden oppimista. Työnantajan tulee järjestää koulutuksia/valmennuksia itsensä johtamisesta ja huolehtia, että lisätöitä ei syntyisi.
3. Muistetaan vuorovaikutus myös etätyössä. Yhteisöllisyyden ja motivaation tukeminen on kaikkien yhteinen asia. Sosiaaliset vuorovaikutussuhteet ylläpitävät kiireenkin keskellä yhteishenkeä. Vuorovaikutuskanavat ja keinot ovat monipuoliset, pidetään tiimin yhteinen virtuaalikaavi – ja lounastauko kaksi kertaa viikossa yhdessä sovittuina päivinä.

4. Itsensä johtaminen. Jokainen voi vaikuttaa omaan osaamiseensa, jakamiseen ja tekemiseensä. Tuetaan jokaisen työntekijän osaamista ja kehittämistarpeita, sekä annetaan työkaluja omasta työhyvinvoinnista ja työkyvystä huolehtimiseen. Esimiehen ja alaisen one to one- sekä kehityskeskustelujen lisäksi itseohjautuvuutta tukevan verkkovalmennuksen järjestäminen kaikille asiantuntijoille.
5. Palautuminen päivittäin. Työn kuormittavuuden ja oman elämäntilanteen tasapainon löytäminen. Oman hyvinvoinnin priorisointi, sisäisesti motivoituneen työntekijän toiminta on omaehtoista. Motivoivat kokemukset, onnistumiset ja tunne oman työn hallinnasta työpäivän aikana tukevat palautumista. Tautot, ravinto, vuorovaikutus sekä sosiaaliset hetket työkavereiden kanssa lisäävät keskittymiskykyä ja palautumisen tunnetta. Vapaa-ajan palautumista tukevat riittävä uni, harrastukset, perhe ja ystävät. Oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen ja merkityksen rakentaminen asioille työajan ulkopuolella auttavat jaksamiseen ja palautumiseen. Aikani-sovelluksen käyttö tekee näkyväksi, mihin aika käytetään työ- tai vapaa-aikana.
6. Liikunnan lisääminen työpäivään. Sovitaan yhteisesti, että osa Teams-palavereista järjestetään kävelypalavereina, ja seurataan kertyvää askelmäärää. Otetaan tavoitteeksi 10 000 askelta päivittäin oman hyvinvoinnin edistämiseksi.
7. Fyysinen ergonomia ja sopivat työtilat lisäävät työhyvinvointia. Hyödynnetään SOK:lla käytössä olevaa taukoliikuntasovellusta päivittäin staattisuuden vähentämiseksi. Muistetaan yhtäjaksoisen istumisen terveysriskit. Vaihdetaan työskentelyasentoa usein työpäivän aikana. Nousetaan seisomaan puolen tunnin välein ja liikutaan kevyesti. Tämä lisää kehon ja mielen virkeyttä.
8. Uusien työntekijöiden riittävä perehdyttäminen työhön ja järjestelmiin tulee järjestää. Esimiehen tulee järjestää tarpeeksi koulutuksia ja varmistaa riittävä ajankäyttö tähän.

LÄHTEET

Akava Works-selvitys. 2020. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Kylvettiinkö koronapandemian aikana tuottavuuden kasvun siemen? \(akavaworks.fi\)](https://akavaworks.fi) [viitattu 24.2.2021].

Cederqvist, N. & Pulkkinen, V. 2014. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen. Lahden ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/84442> [viitattu 24.10.2020].

Eriksson, A. 2015. Teen sen kotona: Etätöön hyödyt ja haasteet työntekijän näkökulmasta. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/98984/Eriksson_Anna.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 24.10.2020].

Francescocirillo. Pomodore technique. 2011- 2020. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://francescocirillo.com/pages/pomodoro-technique> [viitattu 13.3.2021].

Firstbeat. s.a. Firstbeat Hyvinvointianalyysi. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://www.firstbeat.com/fi/tyo-ja-hyvinvointi/hyvinvoinnin-ammattilaiset/hyvinvointianalyysi/> [viitattu 24.10.2020].

Hakanen, J. s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> [viitattu 10.10.2020].

Heikkilä, T. 2014. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.tilastollinentutkimus.fi/7.RAPORTOINTI/Tutkimuksen-Luotettavuus.pdf> [viitattu 9.11.2020].

Heikkilä, T. 2017. Webropol-kyselyt. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Dia 1 \(tilastollinentutkimus.fi\)](https://www.tilastollinentutkimus.fi) [viitattu 21.3.2021].

Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Helsinki. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa \(tenk.fi\)](https://www.tilastollinentutkimus.fi) [viitattu 23.11.2020].

Jantunen, S. 2010. Työhyvinvointi itsensä johtamisen näkökulmasta. Vaasan ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/13286/Jantunen_Sari.pdf.pdf?sequen [viitattu 10.10.2020].

Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu XAMK. 2020. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/koulutukset/dataperustaisten-hyvinvointipalvelujen-kehittaminen-ylempi-amk/> [viitattu 20.11.2020].

Kananen, J. 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Jyväskylän yliopistopaino.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämissohjelman laatiminen. E-Kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 13.3.2021].

Kervinen, S. 2018. Työntekijöiden tyytyväisyys työhyvinvointiin Yritys X. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/148931> [viitattu 24.10.2020].

LinkedIn. 2019. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.linkedin.com/pulse/what-self-management-skills-tonio-axisa> [viitattu 21.2.2021].

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 14.10.2020].

Nykänen, A-S. 2020. Suomelle syntyi kuntovelkaa. *Helsingin Sanomat* 12.7.2020. Saatavissa: [Suomelle syntyi kuntovelkaa - Sunnuntai | HS.fi](https://www.hs.fi/uutiset/artikkelit/suomelle-syntyi-kuntovelkaa-sunnuntai-12072020) [26.2.2021].

OECD. 2020. Policy Responses to Coronavirus (COVID-19). WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/#section-d1e243> [viitattu 27.2.2021].

Pennonen, M. 2011. Recovery from Work Stress: Antecedents, Processes and Outcomes. Tampere University. Saatavissa: [978-951-44-8602-9.pdf](https://tuni.fi/bitstream/handle/10137/10024/1/978-951-44-8602-9.pdf) (tuni.fi) [viitattu 14.3.2021].

Pyöriö, P., Saari, T & Ojala, S. 2016. Kokoaikainen kotietätyö- yleisyys, työn organisointi, tuloksellisuus ja työyhteisön vastavuoroisuus. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Kokoaikainen-kotietätyö-yleisyys-työyhteisön-organisointi-ja-tuloksellisuus-seka-työyhteisön-vastavuoroisuus.pdf](https://www.researchgate.net/publication/311111111) (researchgate.net) [viitattu 14.3.2021].

Riihonen, A. 2020. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja työssä jaksaminen EntreFox-hankkeen pilottiryhmässä - Kokemukset ja muutokset. Laurea ammattikorkeakoulu. Voimavaraistavien työtapojen kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/344135/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6%20YAMK%20LOPULLI-NEN%20Anne%20Riihonen%20Ty%C3%B6hyvinvointi%20.pdf?sequence=2&isAllowed=y> [viitattu 24.10.2020].

Roine, T. 2016. Etätyö ajankäytön tehostajana. Metropolia ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/119572/Opinnaytetyo_Roine_valmis_Theseus.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 24.10.2020].

Rostedt, S. 2017. Työhyvinvointikysely apuna työhyvinvoinnin kehittämisessä. Liiketalouden koulutusohjelma. Metropolia ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Saatavissa: [Saara Rostedt Opinnaytetyo.pdf \(theseus.fi\)](#) [viitattu 4.3.2021].

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. WWW-dokumentti. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1.html [viitattu 9.11.2020].

Salmimies, R & Ruutu, S. 2014. Itsensä johtaminen. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 4.3.2021].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73001/Selv200525.pdf?sequence=1> [viitattu 10.10.2020].

S-ryhmä. 2020. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://s-ryhma.fi/tyopaikat/asiantuntijatyo> [viitattu 11.10.2020]

S-ryhmän sisäinen henkilöstöhallinnon koronaohjeistus 2021.

S-ryhmän sisäiset Mielen webinaaritallenteet 15.12.2020 ja 3.3.2021.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020. Infektiotaudit ja rokotukset. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/taudit-ja-taudinaiheuttajat-a-o/koronavirukset> [viitattu 20.11.2020].

Työsuojelu.fi. 2020. Etätyö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo> [viitattu 22.10.2020].

Työturvallisuuskeskus. 2016. Asiantuntijatyön erityispiirteet. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika_ja_palautuminen/asiantuntijatyon_erytispiirteet [viitattu 22.10.2020].

Työturvallisuuskeskus. s.a. Psykososiaalinen kuormitus. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Psykososiaaliset kuormitustekijät - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#) [viitattu 13.3.2021].

Työterveyslaitos. 2020a. Miten Suomi voi? WWW-dokumentti. Saatavissa: [Miten Suomi voi? - Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#) [viitattu 24.2.2021].

Työterveyslaitos. 2020b. Suomalaisten työhyvinvointi kääntyi laskuun koronan pitkittyessä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/suomalaisten-tyohyvinvointi%e2%80%afkaantyi-laskuun-koronan-pitkittyessa/> [viitattu 26.2.2021].

Työterveyslaitos. 2020c. Työkykytalo. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Työkykytalo - Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#) [viitattu 27.3.2021].

Työterveyslaitos. 2020d. Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-on-tarkea-osa-elamantapamuutosta/> [viitattu 21.2.2021].

UKK-instituutti. 2019. Aikuisten liikkumisen suositus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/> [viitattu 13.2.2021].

Valjus, N. 2020. Työstä palautuminen Case-yrityksen työntekijöiden työstä palautuminen. Lapin ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/333802/Valjus_Nina.pdf?sequence=2&isAllowed=y [viitattu 10.10.2020].

Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Keuruu: PS-Kustannus. [viitattu 12.10.2020].

Vehkalahti, K. 2014 Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lectura Ab.

Webropol. s.a. Johda tiedolla. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Webropol - Kyselytulosten raportit | Webropol](#) [viitattu 27.3.2021].

Yli-Kaitala K., Toivanen, M., Viljanen, O & Janhonen, M. 2016. Fokus kaiteissa, aika palasina? Ajanhallinnasta asiantuntijatyössä. PDF-dokumentti. Saatavissa: [ajanhallinta-asiantuntijatyo.pdf \(ttl.fi\)](#) [viitattu 13.3.2021].

Liite 1. Saatekirje Firstbeat-mittauksesta

Firstbeat -mittaus tuoteryhmäpäälliköille osana opinnäytetyötä

Huomenta,

Esimiehille VAIN tiedoksi, tutkimukseen voi osallistua ainoastaan tuoteryhmäpäälliköt (valikoima/hankintapäälliköt)

Sinulla nyt mahdollisuus osallistua Firstbeat hyvinvointimittaukseen osana meidän opinnäytetyötämme.

Opiskelen ylempää AMK tutkintoa Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulussa ja tutkin opinnäytetyönä SOK:n asiantuntijoiden itsensä johtamista ja palautumista poikkeustilanteessa.

Firstbeat hyvinvointianalyysi näyttää sinun hyvinvointiisi vaikuttavat tekijät. Hallitse stressiä, palaudu paremmin ja liiku oikein. Löydä tasapaino tekemisen ja levon välille.

Mitä sinä saat Firstbeat-mittauksesta?

- ❖ Näet miten kehosi reagoi arjen erilaisissa tilanteissa
- ❖ Hallitse stressiä ja tunnista kuormittavat tekijät
- ❖ Paranna suorituskykyäsi
- ❖ Palaudu paremmin ja paranna keskittymiskykyäsi
- ❖ Liiku oikein, näe liikunnan terveys ja kuntovaikutukset sekä energiankulutus
- ❖ LOPUKSI saat henkilökohtaisen hyvinvointianalyysi-raportin sähköpostitse ja halutessasi oman raportin läpikäynti yhdessä fysioterapeutin kanssa

Mittaukseen pääsee mukaan ilmoittamalla minulle nimesi, 13 nopeinta ilmoittautujaa pääsee mukaan!

Ilmoita minulle vastaamalla tähän viestiin

viimeistään ke 2.12.2020 osallistumisestasi.

Mittaus suoritetaan 9.12.-17.12.2020 välisenä aikana 3 vrk.

Jaan mittarit ensi viikolla ma-ke tai sopimuksen mukaan erityisjärjestelyillä. Saat myös henkilökohtaisen opastuksen mittareiden käyttöön.

Opinnäytetyössä tuloksesi ei ole tunnistettavissa, vaan raportit tulevat käsiteltäviksi ryhmäraportteina, joissa pääset edustamaan tuoteryhmäpäälliköiden keskiarvoa.

Liitteessä tietoa Firstbeat-mittauksesta, tutkimustiedote ja alla linkit youtube videoihin itse mittauksen toteuttamisesta.

<https://www.youtube.com/watch?v=qlZ2pOTYcN4>

https://www.youtube.com/watch?v=WJ_XK1CLFRg

Liite 2. Tietosuojailmoitus

Tietosuojailmoitus sovellettavaksi opiskelijoiden opinnäytetöihin

(Tietosuojalaki 2018/1050, EU:n yleinen tietosuoja-asetus 2016/679)

Pyydämme sinua osallistumaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) opintoihin sisältyvään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen/selvitykseen tms.

Opinnäytetyöhön osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää osallistumisesi koska tahansa. Mikäli keskeytät tutkimuksen tai peruutat suostumuksen, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tässä tietosuojaselosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään opinnäytetyössä, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Opinnäytetyön rekisterinpitäjä

Tämän opinnäytetyön rekisterinpitäjä on

Suvi Kumpulainen ja Noora Vainio

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMK

Dataperustaisten hyvinvointipalvelujen kehittäminen YAMK

Osapuolet vastaavat henkilötietojen käsittelystä suhteessa 50 % ja 50 %.

2. Opinnäytetyön suorittajat

Opinnäytetyön tekijöillä on oikeus opinnäytetyön kuluessa käsitellä henkilötietoja, joita opinnäytetyön tekeminen edellyttää.

3. Mihin tarkoitukseen henkilötietojani kerätään ja käsitellään?

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää asiantuntijatyöntekijöiden itsensä johtamista ja palautumista poikkeusolojen aikana. Selvitämme SOK:n asiantuntijatyöntekijöiden itsensä johtamista ja palautumista etätyön aikana. Pyydämme sinua osallistumaan tähän tutkimukseen. Sinulla on mahdollisuus tehdä kysymyksiä tutkimuksesta, kun olet perehtynyt tähän tiedotteeseen ja tiedotteen liitteinä olevaan tietosuojaselosteeseen, mikäli tutkimuksessa käsitellään henkilötietoja. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää tutkimuksen koska tahansa. Mikäli keskeytät tutkimuksen tai peruutat suostumuksen, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa. Tutkimustuloksia ja kerättyä aineistoa voidaan käyttää ja hyödyntää sellaisessa muodossa, jossa yksittäistä tutkittavaa ei voida tunnistaa. Tutkimuksen tulokset koostetaan YAMK opinnäytetyöhön, joka valmistuu 3/2021.

4. Millä perusteella henkilötietojani käsitellään opinnäytetyössä?

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuoja-asetuksen (EU 679/2016 6.1 a) mukaisella perusteella:

Tutkittavan suostumus

rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattaminen

yleistä etua koskevan tehtävän suorittaminen (tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi tai aineiston arkistointi) rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttäminen

rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttaminen.

5. Opinnäytetyön aihe ja kesto

Opinnäytetyön aihe: Asiantuntijoiden itsensä johtaminen ja palautuminen poikkeusolojen aikana ja tulevaisuuden toimenpiteet SOK:lla
Opinnäytetyön kesto: Joulukuu 2020-Maaliskuu 2021.

6. Mitä tietoja minusta käsitellään?

A. Nimi, sähköpostiosite

B. Kerätäänkö ja käsitelläänkö opinnäytetyössä arkaluonteisia tietoja?

Opinnäytetyössä käsitellään seuraavia arkaluonteisia henkilötietoja:

Terveys

Mikä on arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyperuste?

Tutkittavan suostumus

7. Mistä lähteistä tietoni kerätään?

Firstbeat mittauksesta, Webropol-kysely. Yksittäistä osallistujaa ei pystytä tunnistamaan vastauksista.

8. Luovutetaanko henkilötietojani kolmansille osapuolille?

Rekisteristä ei luovuteta tietoja kolmansille osapuolille.

9. Käsitelläänkö tietojani EU:n tai ETA:n ulkopuolella?

Ei käsitellä.

Xamkissa käytetään tallennustilana pilvipalveluita (Teams ja OneDrive). Microsoft saattaa siirtää näihin palveluihin tallennettua tietoa tai niiden varmuuskopioita EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle. Microsoftin tietosuojalauseke on luettavissa osoitteesta: <https://privacy.microsoft.com/fi-FI/privacystatement>

10. Kuinka kauan henkilötietojani säilytetään?

Henkilötietoja säilytetään opinnäytetyön julkaisemisesta yhden kuukauden verran eteenpäin. Tämän jälkeen henkilötiedot hävitetään.

11. Miten henkilötietoni säilytetään ja suojataan?

Henkilötiedot ovat sähköisessä muodossa ja ne suojataan salasanoin analysointivaiheessa.

12. Miten voin käyttää tietosuoja-asetuksen mukaisia oikeuksiani?

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa, johon voi ottaa yhteyttä on Noora Vainio.

- a) Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)
Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettujen käsittelyjen lainmukaisuuteen.
- b) Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)
Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.
- c) Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)
Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.
- d) Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)
Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa.
- e) Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)
Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.
- f) Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)
Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin ammattikorkeakoulu ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää oikeutesi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

13. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

XAMK tietosuojayhteyshenkilö tietosuojavastaava@xamk.fi

Liite 3. Saatekirje Webropol-kyselystä

Tarvitsemme apuasi poikkeustilanteen vaikutusten määrittelyssä, miten olet onnistunut itsesi johtamisessa, palautumisessa? - vastaathan kyselyyn!

Vastaamiseen menee noin 10 minuuttia.

Kyselyn tavoitteena on selvittää jokaisen tapaa johtaa itseään, kartoittaa asiantuntijoiden palautumista etätyön aikana ja huomioida tulevaisuuden työn tekemisen tavan muutokset.

Kysely on laadittu osana Kaakkois- Suomen Ammattikorkeakoulu (XAMK) opinnäytesyötämme.

Vastauksesi on tärkeä, jotta saamme kokonaiskuvan tuoteryhmäpäälliköiden työn tekemisen tavoista ja palautumisesta etätyön aikana.

Vastausten perusteella teemme SOK:lle kehittämissuunnitelman paremmista työn tekemisen tavoista etätyön aikana.

Vastaathan kyselyyn mielellään heti, kuitenkin **viimeistään 8.2.2021**.

Kiitos sinulle!

Vastaamaan pääset tästä linkistä:

<https://link.webpolsurveys.com/S/93B558EE0CD8BEC7>

Vastauksesi käsitellään anonymisti ja ne eivät ole tunnistettavissa, vaan edustavat tuoteryhmäpäälliköiden keskiarvoa. Avoimet vastaukset raportoidaan sellaisenaan.

Lisätietoja voit kysellä Noora Vainiolta.

Liite 4. Wepropol-kyselylomake

Itsensä johtaminen ja palautuminen etätyön aikana.

Hei!

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää kohdeyrityksen työhyvinvointia palautumisen ja itsensä johtamisen näkökulmasta etätyön aikana. Etätyö on lisääntynyt pandemian aikana ja haluamme kehittää tämän kyselyn avulla parempia työn tekemisen tapoja etätyöskentelyyn.

Vastaathan kyselyyn rehellisesti. Vastaat kyselyyn anonymisti.
Alkuun muutama taustakysymys.

1. Sukupuoli

Nainen

Mies

2. Ikäsi

18–29

30–39

40–49

50–59

yli 59

3. Olen työskennellyt S-ryhmällä

Alle vuoden

1–2 vuotta

3–5 vuotta

6–10 vuotta

yli 10 vuotta

Etätyö on lisääntynyt pandemian aikana. Seuraavassa kysymme mielipidettäsi etätyön aikaisesta työskentelystä kotona.

4. Kuinka usein teit etätöitä ennen pandemian alkua?

1–2 päivää viikossa En lainkaan

3–4 päivää viikossa

5 päivää viikossa

5. Kirjaa alle etätyön hyvät puolet omasta mielestäsi.

6. Kirjaa alle etätyön huonot puolet omasta mielestäsi.

7. Onko stressin määrä mielestäsi lisääntynyt työskennellessäsi kotona?

Kyllä

Ei

Jos vastasit kyllä, mikä siihen on mielestäsi vaikuttanut?

8. Miten hyväksi koet työergonomian etätyön aikana?

0	1	2	3	4	5	6
	7	8	9	10		

Erittäin huonoksi

Erittäin hyväksi

9. Etätyöskentelyn onnistumisessa on tärkeää, että olet saanut riittävän perehdytyksen työkalujen hallintaan. Oletko saanut riittävästi koulutusta työvälineiden hallintaan esim. Teams?

0	1	2	3	4	5	6
	7	8	9	10		

En ole saanut riittävästi

Olen saanut riittävästi

Työstä palautuminen on tärkeä osa työhyvinvointia. Seuraavassa muutama kysymys koskien työstä Palautumista.

10. Pystytkö irtautumaan työstäsi vapaa-ajalla ja viikonloppuisin?

Kyllä

En

Jos vastasit ei, mikä siihen on vaikuttanut?

11. Oletko saanut työnantajalta työkaluja palautumiseen etätyön aikana? Työkaluilla tässä tarkoitetaan keinoja palautumisen tueksi esim. liikuntasetelit ja ohjeistusta työpäivän rakentamiseen.

Kyllä

Ei

Jos valitsit kyllä, millaisia?

Jos vastasit ei, millaisia olisit toivonut?

12. Harrastatko liikuntaa vapaa-ajallasi?

- 1–2 kertaa viikossa
- 3–4 kertaa viikossa
- yli 4 kertaa viikossa
- En koskaan

13. Arvioi miten monta tuntia nukut öisin?

- 6–7 h
 - 8–9 h
 - 10 h tai yli
- Onko se mielestäsi riittävästi?

14. Pidätkö riittävästi taukoja virtuaalipalavereiden välissä?

- Kyllä
 - En
- Jos vastasit en, miksi et pidä taukoja?

15. Koetko olevasi palautunut, kun aloitat aamulla työsi?

- Kyllä
 - En
- Jos vastasit en, miksi et?

Itsensä johtaminen on olennainen osa etätyöskentelyä. Seuraavassa muutamia kysymyksiä koskien itsensä johtamista.

16. Osaatko rajata työaikasi pituuden etätyön aikana?

- Aina
- Usein

Silloin tällöin

En koskaan

17. Saatko riittävästi henkistä tukea työkavereiltasi etätyön aikana?

Aina

Useimmiten

Harvoin

En koskaan

18. Työn kuormitustekijät ovat merkittävästi muuttuneet etätyön aikana. Tuntuuko sinusta siltä, että työaikasi on riittävä työtehtävistäsi suoriutumiseen?

0	1	2	3	4	5	6
	7	8	9	10		

Ei koskaan Aina

19. Saatko riittävästi henkistä tukea esimieheltäsi etätyöpäivän aikana?

Aina

Useimmiten

Harvoin

En koskaan

20. Oletko saanut työnantajalta koulutusta itsensä johtamiseen etätyön aikana?

Kyllä

Ei

Jos vastasit kyllä, niin millaista?

Jos vastasit ei, millaista olisit toivonut?

21. Miten koit itsetuntemuksesi ennen pandemian alkua

0 1 2 3 4 5 6
 7 8 9

Huonoksi

Hyväksi

22. Miten koet itsetuntemuksesi tällä hetkellä?

0 1 2 3 4 5 6
 7 8 9

Huonoksi

Hyväksi

23. Huolehditko henkisestä hyvinvoinnistasi?

Kyllä

En

Jos vastasit kyllä, miten?

24. Huolehditko fyysisestä hyvinvoinnistasi?

Kyllä

En

Jos vastasit kyllä, miten?

25. Arvioi miten usein vietät lounastauon niin, että rauhoitat sen vain syömiselle?

Päivittäin

Useimmiten

Harvoin

En koskaan