



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Minna Tallgren

Työhyvinvointi etätöissä

Yrityksessä X

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

2021

Tekijä(t) Otsikko	Minna Inkeri Tallgren Työhyvinvointi etätyössä
Sivumäärä Aika	45 sivua + 1 liitettä 12.04.2021
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja(t)	Eija Westerberg, Lehtori
<p>Tämä opinnäytetyö on tutkimustyyppinen työ, jonka tavoitteena oli saada kokemukseen perustuvaa tietoa yrityksen X työntekijöiden etätyöhyvinvoinnista. Opinnäytetyön toimeksiantaja on yritys X. Työntekijät ovat asiantuntijoita ja tekevät työtään asiakkailleen konsultinomaisesti.</p> <p>Opinnäytetyön lähtökohtana oli koronaviruspandemian leviämistä hillitsevä keino asettu etätyösuositus, jota yrityksessä X noudatettiin maaliskuusta 2020 alkaen. Lisäksi kevät ja kesä 2020 olivat yrityksessä X kiireisempiä kuin koskaan aikaisemmin ja yrityksen hallitus alkoi olla huolissaan työntekijöidensä jaksamisesta. Niinpä yritys toivoikin kokemukseen perustuvaa tietoa työntekijöidensä etätyöhyvinvoinnista.</p> <p>Aineistonhankintamenetelmänä tässä työssä käytettiin puolistrukturoitua kyselytutkimusta. Kysely lähetettiin yrityksen X kaikille työntekijöille syksyllä 2020. Kyselyssä pyrittiin selvittämään työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemusta etätyöaikana. Tämä toteutettiin itseohjautuvan organisaation näkökulmasta.</p> <p>Opinnäytetyön kyselyn tulokset kertoivat, miten työntekijät ovat etätyön arjen kokeneet. Kyselyn avulla pyrittiin myös selvittämään hieman työntekijöiden itsensä johtamisen taitojen tasoa. Itsensä johtamisen taidot ovat keskeisessä osassa vaativassa asiantuntijatyössä ja itseohjautuvassa organisaatiossa.</p>	
Avainsanat	etätyö, työhyvinvointi, itseohjautuvuus

Author(s) Title	Minna Tallgren The well-being at telecommuting
Number of Pages Date	45 pages + 1 appendice 12 April 2021
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor(s)	Eija Westerberg, Senior Lecturer
<p>The aim of this thesis was to explore the well-being of teleworkers based on the experience of the employees of Company X. This thesis was commissioned by Company X. Its employees are working as consultants who sell their expertise to the clients.</p> <p>The starting point for telework was the corona-virus pandemic that caused the recommendations to resort to telecommuting in Finland. The main reason for this recommendation was the government attempt to slow down the spread of the virus. Company X switched to telecommuting in March 2020, as recommended. In addition, spring and summer 2020 became the busiest time that the employees had ever seen in Company X. After that, the board of Company X started worrying how their employees were coping with telework. Therefore, the company began to collect information about the well-being of their workers.</p> <p>In this thesis, the data collection method used was a qualitative questionnaire aimed to gather data from the employees of Company X during fall 2020. The questionnaire asked about the experience of the telecommuting, and how the employees were coping with the telecommuting at that time.</p> <p>The results of the questionnaire revealed the feelings of the employees during the telecommuting. The questionnaire was made from the point of view of evaluating the ability of the employees to self-direct their work.</p>	
Keywords	telecommuting, well-being at work, self-organization

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn tavoite ja rajaus	2
1.2	Viitekehys	3
1.3	Opinnäytetyön rakenne	3
1.4	Opinnäytetyön tutkimusmenetelmät	4
1.5	Avainkäsitteiden määrittely	5
1.6	Toimeksiantajayrityksen esittely	6
2	Työhyvinvointi	6
2.1	Työhyvinvoinnin osa-alueet	7
2.2	Työhyvinvoinnin haasteet etätöissä	8
2.3	Palautuminen	9
3	Itseohjautuvuus ja työn imu	10
4	Esimiestyö tukemassa työhyvinvointia	11
4.1	Etäjohtaminen	11
4.2	Etäjohtamisen haasteet	13
5	Menetelmän esittely toteutus	14
6	Kyselyn tulokset	16
6.1	Osio 1	16
6.1.1	Työyhteisö	16
6.1.2	Esimiestyö	17
6.1.3	Sosiaalinen työhyvinvointi	18
6.1.4	Psyykkinen työhyvinvointi	21
6.2	Osio 2	22
6.2.1	Työn imu ja osallistaminen	23
6.2.2	Itsensä johtamisen taidot	24
6.3	Osio 3	31
6.4	Etätöiden arki	31
6.5	Avoimet kysymykset	32
6.5.1	Työhyvinvointiin liittyviä kokemuksia	33
6.5.2	Etätöiden arkea helpottavia asioita	33
6.5.3	Etätöiden arkea vaikeuttavia asioita	34
7	Tulosten analysointi	34

7.1	Osio 1	35
7.2	Osio 2	37
7.3	Osio 3	37
8	Johtopäätökset	38
9	Lopuksi	41
9.1	Lopun johdanto	41
9.2	Tulosten, tekemisen ja tuotosten arviointi	42
9.3	Opinnäytetyöprosessin arviointia	43
9.4	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti	43
9.5	Jatkotutkimusehdotukset	44
	Lähteet	45
	Liitteet	
	Liite 1. Lomakekysely	

1 Johdanto

Vuosi 2020 toi tullessaan maailmanlaajuisen pandemian, joka on vaikuttanut merkittävästi työskentelytapoihin myös Suomessa. Jotta koronaviruksen leviämistä voitaisiin hillitä, Suomen hallitus asetti kansalaisille useita rajoituksia. Yksi näistä oli esimerkiksi maaliskuusta 2020 alkaen voimaan tullut etätyösuositus. Tämän suosituksen myötä Yritys X:n työntekijät siirtyivät kokonaan työskentelemään etänä. Kaikki asiakastilaisuudet peruttiin ja toimistolla sai olla yhtä aikaa vain maksimissaan 10 henkilöä kerrallaan. Kesän 2020 aikana hallituksen höllentyneiden linjausten myötä myös yritys X:n linjausta muutettiin niin, että kaikilla on aito mahdollisuus valita, haluaako työskennellä toimistolla vai etänä. (Yritys X:n intra 2020.) Nämä rajoitukset ovat luoneet yrityksen työntekijöille monenlaisia muitakin muutoksia arkeen. Työtapojen uudelleenorganisointi ja uusien rutiinien luominen voi olla kuormittavaa. Satunnaiset kohtaamiset työpaikalla jäävät väliin, kun työntekijät tekevät töitä omilta etätyöpisteiltään. Yhteiset lounaat ja muut tilaisuudet ovat myös peruttu. Sosiaalinen kanssakäyminen etätyöaikana on siis todella vähäistä. Kuitenkin yrityksessä on pyritty pitämään sosiaalisuutta ja yhteisöllisyyttä yllä järjestämällä erilaisia tilaisuuksia etäyhteyden välityksellä, mutta nämä keinot eivät tietenkään voi koskaan korvata aitoja kohtaamisia.

Kevät oli yritys X:ssä kiireisempi kuin koskaan aikaisemmin. Yrityksellä on käytössään useita palautteen antamisen työkaluja: Tällainen on esimerkiksi eräs helppo yrityksen intran kautta toimiva kanava, josta työntekijä voi lähettää anonyymisti palautetta suoraan hallinnolle. Tätä kautta yritys sai palautetta siitä, kuinka useissa työntekijöissä on nähtävillä työuupumuksen merkkejä kiireisen kevään ja kesän jäljiltä. Tässä yhteydessä yrityksessä huomattiin, että käytössä olevat mittarit eivät anna välttämättä todellista kuvaa työn määrästä ja vaativuudesta. Ymmärrettiin myös, että työn tasapuolinen jakaminen on vaikeaa, kun työntekijät työskentelevät etänä. Näin yritys X:ssä työntekijöiden jakaminen nostettiin yhdeksi keskeiseksi teemaksi, johon yrityksen tulee panostaa syksyllä 2020. (Yritys X:n intra 2020.) Koska etätyö on jossain määrin tullut jäädäkseen, pyritään tässä opinnäytetyössä löytämään tietoa siitä, miten työntekijät kokevat työhyvinvoinnin etätyöaikana ja miten tätä kokemusta voitaisiin parantaa.

Yritys X lupaa työntekijöilleen olla paras paikka kehittyä ihmisenä ja ammatillisesti. Kuitenkin on koettu, että kevään ja kesän aikana tätä lupaa ei olla täysin pystytty pitämään. Nyt onkin yrityksessä aika jälleen lunastaa tuo työnantajalupaus ja kehittyä niin,

että työhyvinvoinnin kokemus saadaan taas kukoistamaan. Yrityksessä on käytössä useita työhyvinvoinnin mittareita. Kuitenkin nyt yrityksessä kaivataan työntekijöiden kokemukseen perustuvaa etätyöhyvinvoinnin tietoa, jota tällä opinnäytetyöllä pyritään etsimään.

1.1 Työn tavoite ja rajaus

Tämän opinnäytetyön tavoite on löytää yrityksen X työntekijöiden kokemukseen perustuvaa tietoa yrityksen työhyvinvoinnin tilasta etätyöskentelyn aikana. Lisäksi yritys X on kiinnostunut erityisesti osallistamisen kokemuksen yhteydestä koettuun psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin. Hypoteesi on, että osallistaminen vaikuttaa psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin positiivisesti.

Työturvallisuuskeskuksen mukaan työhyvinvointi koostuu psyykkisestä, sosiaalisesta ja fyysisestä hyvinvoinnista. Näiden lisäksi työhyvinvoinnin osatekijöitä ovat johtaminen ja esimiestyö, työtehtävät ja osaaminen, työyhteisö ja sen jäsenet sekä työolosuhteet ja -välineet. (Työturvallisuuskeskus 2010, 6.) Opinnäytetyössä keskitytään psyykkisiin ja sosiaalisiin työhyvinvoinnin näkökulmiin ja painopisteenä on työssä jaksaminen. Koska kohdeyritys on itseohjautuva asiantuntijaorganisaatio, opinnäytetyössä painotetaan itseohjautuvan organisaation näkökulmaa.

Opinnäytetyön keskeiset tutkimuskysymykset:

- Mikä on yrityksen X työntekijöiden kokemus psyykkisestä ja sosiaalisesta etätyöhyvinvoinnista?
- Mitkä tekijät vaikuttavat etätyöhyvinvoinnin kokemukseen positiivisesti ja mitkä negatiivisesti?
- Onko osallistamisella vaikutusta psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvoinnin kokemukseen yrityksessä X?

Fyysistä työhyvinvointia ei tule unohtaa, mutta tässä opinnäytetyössä oletetaan, että se ei ole merkittävä kehityskohde työntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työ itsessään ei ole fyysisesti raskasta, sillä työtä tehdään pääosin tietokoneella. Työntekijöille

on annettu mahdollisuus tehdä kotitoimiston työpisteestä yhtä ergonominen kuin toimistolla sijaitsevasta työpisteestään.

1.2 Viitekehys

Viitekehystenä tässä opinnäytetyössä toimii itseohjautuvuusteoria sekä psyykkiset ja sosiaaliset työhyvinvoinnin osa-alueet. Lisäksi työn imu liittyy keskeisesti itseohjautuvuuteen ja työhyvinvointiin ja näitä molempia edistää itsensä johtamisen taito. Itsensä johtaminen on kurinalaista itsensä johtamista. Siinä ohjailaan itseään tietoisesti sen sijaan, että pakotetaan itseä suorittamaan tehtäviä, jotka ovat tulleet ulkopuolelta. Itsensä johtamisessa on keskeistä se, että ottaa vastuuta itsestään ja toisista. Kun ihminen oppii tuntemaan itsensä, löytää omat arvonsa ja ihanteensa ja ne tiedostaen elää elämäänsä, voi ihminen löytää oman paikkansa sekä elämässä että työelämässä. Koska ihminen on biopsykososiaalinen olento, vaikuttaa itsensä johtamisen taito kaikkiin hyvinvoinnin osa-alueisiin, fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. (Salmimies 2008, 21).

Koko työn läpi huomioidaan myös etätöiden näkökulma ja siitä kirjoitettua tuoretta kirjallisuutta käytetään myös tiedonlähteenä. Etätö tuo mukanaan muun muassa monia vuorovaikutukseen, yhteisöllisyyteen ja luottamukseen liittyviä haasteita. Etätöissä työskentelevät kokevat usein, että työyhteisön tuki puuttuu. Sosiaalista tukea on esimerkiksi henkinen tuki, arvostus, välittäminen ja luottamus. Lisäksi tärkeitä sosiaalisen tuen muotoja ovat kuunteleminen, palautteenanto ja neuvominen. Nämä yhdessä ovat erittäin tärkeitä voimavareteijöistä työssä. Voimavareteijöiden avulla voidaan ehkäistä työpumusta ja stressin kokemuksia. (Vikman 2016a).

1.3 Opinnäytetyön rakenne

Tämä opinnäytetyön alkupuoli koostuu kolmesta kappaleesta, joissa käsitellään etätöiden näkökulmasta työhyvinvointia, itseohjautuvuutta ja etäjohtamista. Seuraavaksi opinnäytetyössä esitellään menetelmä ja käsitellään sen toteutusta ja kyselyn tuloksia.

Lopuksi tuloksia analysoidaan ja tuloksista tehdyt päätelmät esitellään. Lisäksi lopussa käsitellään opinnäytetyön prosessia arvioimalla tulosta, tekemistä ja tuotoksia.



Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne.

1.4 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmät

Tässä opinnäytetyössä hyödynnetään laadullista tutkimusta. Työntekijöille tehtiin puolistrukturoitu lomakekysely (liite 1), jossa kysyttiin kokemuksia psyykkisestä ja sosiaalisesta työhyvinvoinnista etätyöaikakautta ennen ja sen jälkeen. Laadullisen tutkimuksen hyödyntäminen tulosten analysoinnissa sopii tähän opinnäytetyöhön, koska laadullisen

tutkimuksen tarkoitus on saada kuvattua ilmiötä tai tapahtumaa tai ymmärtämään tiettyä toimintaa (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

Tämä opinnäytetyö on tehty anonymisti, ettei yritystä voi tunnistaa edes toimialan perusteella. Anonyymiydellä pyrittiin varmistamaan, että vastaajat kokevat kyselyyn vastaamisen helpoksi ja turvalliseksi keinoksi viestiä etätyöajan vaikutuksista työhyvinvointiin. Kysely lähetettiin jokaiselle kohdeyrityksen työntekijälle sähköpostitse. Tavoitteena oli saada 40 vastausta viikon aikana ja tavoite ylittyi reilusti, kun vastauksia tuli yhteensä 45 kappaletta. Tämä on noin puolet yrityksen työntekijöistä, mutta siitä on poisluettu henkilöt, jotka ovat perhe-, tai opintovapaalla tai esimerkiksi secondmentillä ja näin eivät ole olleet töissä etätyöaikakaudella. Vastajien suuri määrä kertoo mielestäni siitä, kuinka keskeinen aihe on yrityksessä X ollut vuoden 2020 aikana.

1.5 Avainkäsitteiden määrittely

Tässä kappaleessa määritellään käsitteitä, joita tässä työssä käytetään. Käsitteiden selitykset kertovat, miten kukin käsite tässä opinnäytetyössä ymmärretään.

Etätyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään jossain muualla kuin yrityksen toimistotiloissa. Toimeksiantajayrityksessä etätyötä tehdään pääasiassa kotona tai vapaa-ajan asunnolla. Itseohjautuvalla organisaatiolla puolestaan tarkoitetaan sitä, että yritys X:ssä luotetaan organisaation jokaisen työntekijän omaan arviointikykyyn, aloitteellisuuteen ja taitoihin täsmällisten sääntöjen sijaan (Haapakoski & Niemelä & Yrjölä 2020, 101—103).

Työhyvinvoinnilla tässä työssä tarkoitetaan sitä, että työ on turvallista, terveellistä ja tuotavaa. Työntekijöiden tulisi kokea työ mielekkääksi ja palkitsevaksi. Lisäksi työ tulisi olla hyvin johdettua ja työntekijöiden ammattitaitoisia. (Työterveyslaitos 2020a.) Työhyvinvointi koostuu psyykkisestä, sosiaalisesta ja fyysisestä hyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin osatekijöinä ovat johtaminen ja esimiestyö, työtehtävät ja osaaminen, työyhteisö ja sen jäsenet sekä työolosuhteet ja -välineet. (Työturvallisuuskeskus 2010, 6.)

Työn imu tarkoittaa hyvinvoinnin kokemusta, jossa koetaan tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista omaan työhön (Työterveyslaitos 2020b). Tarmokkuus on jaksamista ja halua panostaa omaan työhönsä sekä sinnikkyyttä myös työn vastoinkäymisissä. Omistautuminen tarkoittaa kokemusta, johon kuuluu muun muassa innostus ja ylpeys omaa työtä kohtaan. Uppoutuminen on työhön paneutuneisuutta ja keskittymistä,

josta saa nautintoa. Työn imu on melko pysyvä tila, jossa koetaan myönteisiä tunteita ja motivaatiota. (Työturvallisuuskeskus 2020, 8.)

Osallistamisella tässä työssä tarkoitetaan työntekijän sanavaltaa oman työnsä sisältöön ja organisointiin. Lisäksi osallistaminen tarkoittaa tässä työssä vaikutusmahdollisuuksia yrityksen toimintatapoihin ja yleiseen työn tekemiseen liittyviin asioihin.

Itsekriittisyydellä tarkoitetaan oman toiminnan tarkastelemista ja palautteen antamista itselle esimerkiksi silloin, kun on tehnyt jonkun virheen. Itsekritiikki nähdään tässä työssä haitallisena suhtautumisena työssä tapahtuviin virheisiin. Suhtautuminen virheisiin on itsekriittisellä ihmisellä usein ankaraa, rankaisevaa ja syyllistävä, ja siinä ihminen usein tuntee syyllisyyttä, häpeää ja arvottomuutta. (Grandell 2018, 14.)

1.6 Toimeksiantajayrityksen esittely

Yritys X on itseohjautuva asiantuntijaorganisaatio, jonka asiakkaita ovat yleensä suuret ja keskisuuret yritykset. Yrityksen arvoja ovat tiimi yksilön edellä, arvostaminen, palo, kehittyminen ja tavoitteellisuus. Yrityksen visio on olla maamme arvostetuin asiantuntijaorganisaatio. (Yrityksen X intra 2020b.)

Työntekijöitä on noin 100, ja he toimivat ikään kuin konsultteina sekä konsulttityön mahdollistavina tukitoimintojen työntekijöinä, kuten esimerkiksi laskutuksen, IT:n tai henkilöstöhallinnon työntekijöinä. Työ itsessään tapahtuu toimeksiantotyönä asiakkaille. Asiakas on yrityksen toiminnan keskiössä, ja huikea asiakaspalvelu on yrityksen toiminnan oleellinen strateginen kulmakivi.

2 Työhyvinvointi

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi on sitä, että työ on turvallista, terveellistä ja tuottavaa, jonka työntekijät kokevat mielekkääksi ja palkitsevaksi ja jonka lisäksi työ on hyvin johdettu ja työntekijät ovat ammattitaitoisia (Työterveyslaitos 2020a). Työturvallisuuskeskuksen mukaan työhyvinvointi koostuu kolmesta osa-alueesta: psyykkisestä-, sosiaalisesta- ja fyysisestä hyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin osatekijöinä ovat johtaminen ja esimiestyö, työtehtävät ja osaaminen, työyhteisö ja sen jäsenet sekä työolosuhteet ja -välineet. (Työturvallisuuskeskus 2010, 6.)

Mankan työhyvinvointimalli vie näitä määritelmiä vielä pidemmälle ja hänen mallinsa mukaan työhyvinvointi on voimavaralähtöinen rakennelma, jonka keskiössä on työntekijä itse. Mankan mallin mukaan organisaation kulttuuri ja toimintatavat sekä työn hallintaan liittyvät asiat ovat työhyvinvoinnin rakennetekijöitä. Rakennetekijöiden lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa sosiaalinen pääoma, johon kuuluvat johtaminen ja työyhteisö. Työhyvinvointi on jokaisen työntekijän oma kokemus. Vaikka nämä yllä mainitut tekijät ovat yhteisiä, voi kukin työntekijä kuitenkin kokea ne omalla tavallaan. Tämän kokemuksen muodostumiseen vaikuttavat asenteet, oma psykologinen pääoma, henkinen kunto, terveys ja jopa fyysinen kunto. (Manka & Manka 2016, 76—77.)

Myös Työterveyslaitos painottaa työhyvinvoinnin yksilöllisyyttä. Sen kokemukseen vaikuttaa sisäinen motivaatio, sillä jokainen yksilö motivoituu ja saa työhönsä iloa ja merkityksellisyyttä erilaisista asioista. Nämä yksilölliset asiat vaikuttavat koko työyhteisöön. Negatiiviset ja positiiviset tunteet ja ilmapiiri tarttuvat helposti. Hyvinvoiva yksilö tartuttaa positiivisia tunteita ja pahoinvoiva negatiivisia tunteita. (Työturvallisuuskeskus 2010, 7.) Kokonaisvaltainen työhyvinvointi ei ole siis pelkästään organisaation vastuulla. Siihen liittyvät myös yhteiskunnan määrittelemät puitteet sekä yksilön omat valinnat. Nämä valinnat voivat liittyä elämäntapoihin sekä siihen, kuinka tunnollisesti organisaation ja yhteiskunnan ohjeita ja sääntöjä yksilö noudattaa. (Virolainen 2012, 12.)

2.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Etätööhön kuuluu yleensä pääasiassa vain tietokoneella tehtävä työ. Tämä on tyypillistä myös yritys X:n kohdalla. Vaikka fyysinen työhyvinvointi on tärkeä työhyvinvoinnin tekijä, ei tässä työssä painoteta fyysistä työhyvinvointia. Kuitenkin tulee muistaa, että kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin vaikuttaa myös fyysinen osa-alue. (Virolainen 2012, 12.) Fyysinen osa-alue on yleensä näkyvin osa työhyvinvointia. Siihen kuuluu ergonomia, fyysiset työolosuhteet ja työn fyysinen kuormittavuus. Istumatyötä tekevän tulee huolehtia, ettei työnteko jää liian yksipuoliseksi ja keho liikkumattomaksi. Tähän voi itse vaikuttaa käymällä kävelyllä tai nousemalla välillä seisomaan. Myös hiirikäsi voi rasittua tietokoneella tehtävän työn yhteydessä. Tätä voi ennaltaehkäistä esimerkiksi vaihtamalla hiirikättä tai opettelemalla työskentelemään tietokoneella mahdollisimman paljon ilman hiirtä. (Virolainen 2012, 17.) Yrityksessä X fyysinen työhyvinvointi on huomioitu esimerkiksi järjestämällä työntekijöille hyvinvointimittauksia, lähettämällä työergonomiaa parantavia välineitä etätöypisteelle ja kannustamalla mikrotaukojen pitämiseen taukovalmennus-sovelluksen avulla.

Virolaisen mukaan psyykkinen työhyvinvointi korostuu eteenkin asiantuntijatehtävissä. Siihen kuuluu olennaisena osana työn stressaavuus, työpaineet ja työilmapiiri. Lisäksi kiire on yksi merkittävimpiä psyykkisen kuormituksen aiheuttajia. Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy olennaisesti työn mielekkyys, sillä se usein parantaa psyykkistä työhyvinvointia. Myös tunteiden ja mielipiteiden ilmaisemisen on ihmiselle tärkeää. Organisaatiossa tulisikin huolehtia, että kaikilla työntekijöillä on tähän mahdollisuus. (Virolainen 2012, 18—19.) Tunteet tulisi myös pystyä käsittelemään organisaatiossa. Esimerkiksi konfliktitilanteessa tulisi huolehtia, että henkilöiden välille ei jää kaunan ja loukkaantumisen tunteita, vaan anteeksianto olisi läsnä työyhteisössä. Näin henkilöiden välisiä tunnelukkoja ei pääsisi syntymään. (Virolainen 2012, 22.)

Etätyön näkökulmasta sosiaalisen työhyvinvoinnin osa-alue yrityksen X työntekijöiden työhyvinvoinnissa on myös erityisen kiinnostava. Etätyön aikaan yrityksen X työntekijät ovat joutuneet pärjäämään ilman päivittäisiä kohtaamisia toimiston käytävillä ja kahvikoneella. Sosiaalinen työhyvinvointi on yksinkertaisimmillaan ajateltuna sosiaalinen kanssakäyminen työyhteisössä. Tähän kanssakäymiseen kuuluu työasioista keskustelu työyhteisön jäsenten kesken, työntekijöiden keskinäiset välit ja työtovereihin tutustuminen henkilökohtaisella tasolla. (Virolainen 2012, 24.)

2.2 Työhyvinvoinnin haasteet etätöissä

Työn ja perhe-elämän sekoittuminen etätöissä voi aiheuttaa stressiä. Nykyajan teknologian myötä työn ja vapaa-ajan erottaminen on entistä haastavampaa. Lisää haastetta siihen tuo kotona työskentely, jolloin työn ja muun elämän tasapainon luominen on vaikeaa. Toisaalta, kun työtä tehdään kotona, jää perheelle käytettäväksi myös se aika, joka kuluisi työmatkoihin. (Virolainen 2012, 206.)

Etätyön aikana työpaikkakiusaamista ja työntekijöiden välisiä konflikteja tapahtuu harvemmin. Voi olla helpompaa olla vastaamatta provosoivaan kommenttiin sähköpostin välityksellä. Kuitenkin voi olla, että esimies ei osaa puuttua mahdollisiin kiusaamista-pauksiin. Niitä on vaikea havaita, kun työntekijät riitelevät vaikka sähköpostin välityksellä. (Virolainen 2012, 206.)

2.3 Palautuminen

Palautuminen liittyy olennaisesti työhyvinvointiin. Se on tärkeä huomioida eteenkin itseohjautuvassa asiantuntijaorganisaatiossa, jossa työ on tekniikan vuoksi ja etätyöaikana melko rajatonta. Kun aika ja paikka eivät säätele työn tekoa, työntekijän tulee itse osata asettaa työn tekemisen rajat. (Mäkikangas & Mauno & Feldt 2017, 127.)

Hakasen (2011, 98) mukaan työstä palautuminen tarkoittaa sitä prosessia, jonka aikana työntekijän tila palautuu tasolle, jossa se oli ennen työpäivän kuormitusta. Mäkikangas & Mauno & Feldt määrittelevät työstä palautumisen hieman seikkaperäisemmin. Heidän mukaansa palautuminen on prosessi, jossa työn vaatimusten ja kuormittavuuden vuoksi syntyneet stressioireet poistuvat ja työntekijän voimavarat lisääntyvät. Palautuminen alkaa siitä, kun työn vaatimus ja kuormitus ei ole enää läsnä. (Mäkikangas 2017, 128.)

Yksi työuupumukseen johtavan pitkittyneen väsymyksen varhaisista merkeistä on suuri palautumisen tarpeen kokeminen. Toisaalta tämä kokemus voi johtua myös riittämättömistä palautumisen tavoista tai liian lyhyestä palautumisajasta. (Hakanen 2011, 98-100.) Kun työn vaatimukset ovat korkealla, edellytetyn suoritustason ylläpitämiseksi tulee ponnistella. Jos mahdollisuutta riittävään palautumiseen ei ole, voi siitä aiheutua työuupumusoireilua. (Hakanen 2011, 104.)

Ideaalitilanteessa työ osattaisiin suunnitella niin, että työn vaativuusaste ja tarvittavat voimavarat tunnistetaan. Tämän jälkeen arvioidaan työntekijän vaatimusten kohtuullisuus ja voimavarojen riittävyys. (Hakanen 2011, 107.) Työ itsessään voi myös tukea hyvinvointia ja terveyttä. Työn aikainen palautuminenkin on mahdollista ei pelkästään taukojen avulla, vaan myös, mikäli työ sisältää voimavaroja, kuten työn imun kokemuksia ja sosiaalista tukea. (Mäkikangas ym. 2017, 132—133.) Voimavarojen avulla säädelään työn vaatimuksia (Mäkikangas ym. 2017, 143).

Tärkein palauttava elementti on psykologinen työstä irrottautuminen. Työntekijän tulee osata lopettaa työnteko ja työn ajattelu vapaa-ajalla. Tämä voi olla haastavaa, mikäli työpaikalla on sellainen kulttuuri, jossa oletetaan työntekijöiden venymistä, pitkiä työtunteja ja esimerkiksi työn ajattelua vapaa-ajalla. (Mäkikangas ym. 2017, 143.) Tällainen mainittu kulttuuri voi luoda palautumiselle ongelmia koko organisaation laajuisesti. Tämä tulisi tunnistaa ajoissa, ennen kuin se vaikuttaa työntekijöiden koko elämään ja muuttuu todellisiksi hyvinvoinnin ja terveyden ongelmiksi (Mäkikangas ym. 2017, 144.)

3 Itseohjautuvuus ja työn imu

Haapakoski ym. mukaan itseohjautuvuus on suurelta osin itsensä johtamista. Etätyö korostaa itseohjautuvuuden vaatimuksia. Itseohjautuvuuteen liittyy vahvasti itsensä johtamisen taito ja kun työskennellään etänä, korostuu tämä taito entisestään. Työntekijälle on asetettava selkeät tavoitteet ja raamit työnteolle. Nämä raamit esimies voi asettaa yhdessä työntekijän kanssa. Kuitenkin päävastuu itsestään on työntekijällä. Hänen tulee osata johtaa itseään esimerkiksi hallitsemalla ajankäyttöään ja arvioimalla omia resurssejaan. (Haapakoski & Niemelä & Yrjölä 2020, 101-102.) Itsensä johtaminen on itsensä kuuntelemista, toteuttamista ja hyvinvoinnin tavoittelua (Suonsivu 2011, 46).

Työhyvinvoinnin kannalta tulee huomioida, että itseohjautuvassa työssä ei tulisi olla yksinäistä, päämäärätöntä, tavoitteettomuutta, vastuuttomuutta, sooloilua tai tiedonkulun puutetta. Itseohjautuvuus on parhaimmillaan motivoivaa, sitouttavaa ja työn imua lisäävää työtä, jossa työntekijällä on vapauksia ja vastuita ja kyvykkyyden tunnetta omasta itsestään. Itseohjautuvuus tukee etätyössä pärjäämistä, sillä etänä on entistä tärkeämpää huolehtia oman työnsä laadusta ja määrästä, mutta myös omasta jaksamisesta ja motivaation ylläpitämisestä. (Haapakoski ym. 2020, 102—103.)

Työn imu on hyvinvoinnin kokemus, jossa koetaan tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista omaan työhön (Työterveyslaitos 2020b). Tarmokkuus on jaksamista ja halua panostaa omaan työhönsä, sekä sinnikkyyttä myös työn vastoinkäymisissä. Tarmokkuus tuntuu energisyytenä. Tarmokas työntekijä kokee jaksavansa hyvin työssään ja hän halua panostaa työtehtäviinsä. Omistautuminen taas tarkoittaa kokemusta, johon kuuluu mm. innostus ja ylpeys omaa työtä kohtaan. Uppoutuminen on työhön paneutuneisuutta ja keskittymistä. Uppoutumisesta työntekijä voi saada nautintoa, sillä aika kuluu hujauksessa ja työtehtävistä irrottautuminen voi tuntua vaikealta. Työn imu on melko pysyvä tila, jossa koetaan myönteisiä tunteita ja motivaatiota. (Työturvallisuuskeskus 2020, 8.) Työn imu ja flow eroavat toisistaan niin, että flow on hetkellinen huippu, kun työn imu on enemmänkin pitkäaikainen ja pysyvämpi tila (Hakanen 2011,49).

Hakasen mukaan työn imun myönteiset seuraukset voivat olla havaittavissa jopa vuosien kuluttua. Työn imuun liittyy myönteisiä tunteita, kuten iloa, innostusta ja ylpeyttä ja nämä tunteet vahvistavat yksilön voimavaroja. Työn imua kokevat työntekijät ovat ai-

kaansaavia, aloitteellisia ja uudistushakuisia. He myös tartuttavat työn imua työtovereihin esimerkiksi auttamalla muita, olemalla positiivisia ja tuottavia ja herättämällä asiakastyytyväisyyttä. (Hakanen 2011, 41.)

Voiko työn imu kääntyä työholismiin? Onko työn imun ja työholismin välillä olemassa selkeä raja? Hakasen mukaan työholismi on pakkomielteistä suhtautumista työhön ja työstä on tehty ikään kuin koukuttava nautintoaine. Työholistin on vaikea olla ajattelematta työtään ja irtautua työn maailmasta. Työholisti kuormittaa itseään yli organisaation ja esimiesten vaatimusten ja työskentelee usein sisäisestä pakosta. Kun työn imussa työntekijä kokee yleensä nautintoa työstään, työholisti kokee syyllisyyttä työn tekemättömyydestä. Kun työn imussa työntekijä on avulias ja ystävällinen sekä positiivinen, voi työholisti olla delegoimatta työtehtäviään ollenkaan. Työholisti ei luota muihin työtovereihin, eikä arvosta varsinkaan niitä, jotka eivät työskentele yhtä holistisella tavalla. Työholistilla on myös ongelmia perhe-elämän ja työn yhteensovittamisessa. Hän voi olla perfektionisti ja kokea enemmän stressiä ja tyytymättömyyttä omaan elämäänsä, kun taas työn imussa työntekijä on tyytyväisempi elämäänsä ja onnellisempi. Työholistin on usein myös vaikeampi palautua työstään. (Hakanen 2011, 112–116.)

4 Esimiestyö tukemassa työhyvinvointia

Tässä kappaleessa tutkitaan, miten etätyössä esimiestyö voi tukea työhyvinvointia. Kappaleessa käydään läpi myös etäjohtamisen haasteita. Yrityksellä X on käytössään johtamisohjelma, jota kehitetään jatkuvasti. Yritys ei siis toivonut, että tässä opinnäytetyössä käsiteltäisiin johtamisen teorioita tai paneuduttaisiin syvällisesti siihen, mitä johtamiselta itseohjautuvassa organisaatiossa toivotaan. Tämä kappale keskittyy pelkääseen etäjohtamisen kysymyksiin.

4.1 Etäjohtaminen

Society for Human Resource Managementin (SHRM) kyselytutkimuksen mukaan etätyöskentelyn virtuaalisuus voi auttaa työskentelyä ja toisaalta tuoda myös monia haasteita. SHRM:n tutkimuksen mukaan voidaan olettaa, että etätyössä projektin hallinta ja muut työn suoritukseen liittyvät asiat sujuvat etänä paremmin, kun taas ihmisten väliseen yhteistyöhön liittyvät asiat voivat olla etätyössä haastavampia. (Haapakoski & Niemelä & Yrjölä 2020, 115—117.) Etätyön johtaminen vaatiikin uudenlaisia johtamistapoja ja kirjoittamattomien sääntöjen rikkomista. Vanhat johtamistavat tulee tunnistaa ja arvioida ja

tarvittaessa hylätä. Tarvitaan kokeilunhalua ja uskallusta, jotta löydetään uusia johtamisen keinoja. (Vikman 2016d.)

Vikmanin mukaan etätyön johtamisen kulmakiviä ovat luottamus, arvostus ja avoimuus sekä pelisäännöt, jatkuva dialogi ja yhteisöllisyys. Etätyöskentelyn onnistumisen kannalta on erityisen tärkeää, että organisaatiossa työntekijöiden ja esimiesten välillä vallitsee luottamuksen kulttuuri. (Vikman 2016b.) Luottamuksen luominen ja ylläpitäminen etätyössä ovat yhdet suurimmista haasteista etäjohtamisessa (Vikman 2016c). Työntekijöille on annettava mahdollisuus olla luottamuksen arvoisia, jolloin he myös usein haluavat olla sitä. Arvostus on toinen tärkeä asia, joka mahdollistaa yhteistyön sujuvuuden. Arvostus on sosiaalista tukea, jonka avulla voidaan välittää työntekijälle, että hän ja hänen työnsä on arvokasta. Lisäksi avoimuus tulisi olla osa kaikkea toimintaa organisaatiossa. Avoimuus takaa sen, että organisaatiossa pystyy puhumaan avoimesti kaikesta työhön liittyvästä ilman että pelkää tulleen naurunalaiseksi. (Vikman 2016b.)

Kun työyhteisössä vallitsee luottamus, avoimuus ja arvostus, voi työn tekemistä lähteä kehystämään pelisääntöjen avulla. Pelisäännöt on tärkeä sopia yhdessä, sillä työntekijä sitoutuu paremmin noudattamaan sääntöjä, kun on saanut itse olla vaikuttamassa niiden luomiseen. Myös pelisääntöjen tulkinta on helpompaa, kun koko tiimi on ollut mukana luomassa niitä yhdessä. (Vikman 2016b.)

Vuorovaikutus on Vikmanin mukaan etätyön johtamisen kulmakivistä se, joka sitoo muut kulmakivet yhteen. Kaikkien yllä mainittujen etäjohtamisen kulmakivien toteutuminen vaatii vuorovaikutusta. Vuorovaikutus on tiedottamisen ja viestinnän lisäksi myös ihmisten välistä toimintaa, jonka aikana jaetaan mm. ajatuksia ja tietoja. Vuorovaikutuksessa rakennetaan yhteisiä merkityksiä. (Vikman 2016b.)

Yhteisöllisyys vaatii etätyöskentelyssä erityistä huomiota. Koska aidot kohtaamiset kahvikoneella ja toimiston käytävillä jäävät väliin, voi yhteisöllisyyden kokemus alkaa rakoilla. Etätyössä moni voi kokea eristäytyneisyyttä ja yksinäisyyden tunteita. Kun yhteisöllisyys alkaa rakoilla, voi se jopa heikentää työntekijän työmotivaatiota. Olisi tärkeää löytää organisaatiossa hyviä tapoja pitää tiimien välisiä sekä isommalla ryhmällä pidettäviä virtuaalisia tapaamisia, jotta yhteisöllisyys ei kärsisi. (Vikman 2016b.)

4.2 Etäjohtamisen haasteet

Etäjohtamisen haasteita ovat Vikmanin mukaan työn suorituksen mittaaminen, yritykseen ja sen kulttuuriin sitoutuminen, työntekijöiden itsensä johtamisen taidot, stressin määrän seuraaminen, tiimin monimuotoisuus ja esimiehen tavoittaminen, piilevien ongelmien havaitseminen sekä tiedon jakaminen. (Vikman 2016c). Tässä kappaleessa puhutaan etäjohtamisen suurimmista haasteista ja jaetaan vinkkejä niiden haasteiden selättämiseen.

Helpoin keino työn suorituksen mittaamiseen on asettaa selkeät tavoitteet ja aikataulut ja seurata niiden toteutumista sen sijaan, että organisaatiossa asetettaisiin tiukkoja määräyksiä siitä, miten ja missä työ tulee tehdä. Sitoutuminen ja yhteisöllisyys ovat yhteydessä toisiinsa ja ilman yhteisöllisyyttä yksilö ei sitoudu organisaation jäseneksi. Sitoutuminen etätöiden aikana pitää mukanaan samat haasteet kuin yhteisöllisyyden toteutuminen etätöiden aikana. (Vikman 2016c.)

Itsensä johtamisen taidosta on puhuttu tässä opinnäytetyössä jo aikaisemminkin, sillä se linkittyy vahvasti myös itseohjautuvaan asiantuntijaorganisaation toimintaperiaatteen. Vikmanin mukaan itsensä johtaminen on erittäin tärkeää etätöitä tekeväille. Osa esimiestyöstä ikään kuin siirtyy työntekijälle itselleen itsensä johtamisen taidon muodossa. Työntekijän tulee osata asettaa itselleen vaatimuksia ja osata seurata omaa työskentelyään ja edistymistä. Tämä lisää työntekijöiden itsenäisyyttä ja vastuuta sekä niiden kautta myös motivaatiota. Tässä tulee kuitenkin huomioida yksilölliset erot ja tarjota keinoja itsensä johtamisen avuksi sekä myös kiinnittää huomiota siihen, että työntekijä ei kuitenkaan jää liian yksin ongelmien kanssa. Ongelmat voivat liittyä työhön, mutta myös pinnan alla voi muhia ongelmia, jotka ovat erityisen vaikea havaita etätöissä. Esimerkiksi henkilöiden välille syntyneet ristiriidat ja kiusaaminen on todella vaikea havaita, jos koko työyhteisö työskentelee etänä ja esimies ei ole näkemässä vallitsevaa tilannetta. (Vikman 2016c.) Itseohjautuvuus ja itsensä johtaminen ei ole kaikille työntekijöille luontevaa. Tämä vuoksi on tärkeää, että esimies tuntisi työntekijänsä ja osaisi myös auttaa jokaista työntekijää löytämään itselleen luontevan työtekotavan. (Haapakoski & Niemelä & Yrjölä 2020, 159.)

Kun työskennellään etänä, esimiehen on vaikea nähdä konkreettisesti työntekijöiden työ määrää ja stressitasoja. Tässä kohtaa korostuu myös se, että työntekijöiden olisi osat-

tava itse vetää omat rajat ja uskaltaa sanoa ei. Nykyajan työelämässä tämä voi olla todella haastavaa. Stressin määrän seuraamisen haaste liittyy myös työntekijän itsensä johtamisen taitoon, jonka puutteellisuus voi aiheuttaa kuormittumista ja liiallista työnte-koa. (Vikman 2016c.)

Koska esimieheen ei voi törmätä käytävällä tai hänen työpisteelleen ei voi kävellä juttelemaan, työntekijä voi kokea, että asioita on hankala ottaa esille pinnallisissa tai muodol- lissa puhelinkeskusteluissa tai sähköposteissa. Pahimmassa tapauksessa työntekijä voi kokea, ettei saa vastauksia tärkeisiin kysymyksiin tarpeeksi nopeasti. Tämä voi tur- hauttaa ja vaikuttaa motivaatioon negatiivisesti sekä myös kasvattaa työntekijän kuor- mittavuutta. Esimiehen olisi tärkeä pystyä luomaan helposti lähestyttävä ja rento ilma- piiri. Tämän lisäksi tarvitaan epämuodollisia viestintäkanavia, joissa työntekijä voi kokea esimiehen helposti lähestyttäväksi. (Vikman 2016c.)

Myös tärkeän tiedon jakaminen aiheuttaa esimiehille päänvaivaa. Etätyöskentelyssä on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, miten tietoa voisi jakaa mahdollisimman järkevästi niin, että tärkeät viestit eivät huku informaatiotulvaan. (Vikman 2016c.) Viestinnän puut- teellisuus voi aiheuttaa työntekijälle turvattomuuden tunnetta (Virolainen 2012, 205).

5 Menetelmän esittely toteutus

Yrityksen henkilöstöä oli n. 80 henkilöä, joten aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui ky- sely. Kyselytutkimuksessa hyödynnettiin määrällistä menetelmää. Tämän tyyppisen tut- kimuksen aineistonkeruussa käytetään usein tutkimuslomakkeita, joissa on valmiiksi an- netut vaihtoehdot. Tuloksia sitten havainnollistetaan kuvioilla tai taulukoilla. Kysely mah- dollistaa sen, että aineisto kerätään täsmälleen samalla tavalla kaikilta kyselyyn vastan- neilta. Samaa asiaa siis kysytään usealta eri ihmiseltä. Näin saadaan mahdollisimman laaja tutkimusaineisto. Määrällisessä aineistossa tutkittava tieto saadaan yleensä nume- roina ja ne sitten analysoidaan sanallisesti. (Vilka 2007, 14.)

Opinnäytetyössä oli tarkoitus hyödyntää myös laadullista menetelmää. Laadullisena me- netelmänä oli tarkoitus haastatella yrityksen työntekijöitä. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään ilmiötä niiden henkilöiden näkökulmasta, jotka ovat tutkimuksen kohteena. Menetelmät auttavat pääsemään sisälle henkilöiden kokemuksiin, ajatuksiin ja tunteisiin. (Juuti & Puusa 2020, 9.) Haastattelut olisivat syventäneet kyselystä saatua

tietoa, mutta ne päätettiin rajata pois tästä opinnäytetyöstä, sillä kyselystä saatiin tarpeeksi paljon tietoa.

Tämän opinnäytetyön kysely (Liite 1) toteutettiin anonyymisti yrityksen X työntekijöille. Kyselyn tavoitteena oli löytää uutta kokemukseen perustuvaa tietoa yrityksen X työntekijöiden työhyvinvoinnista etätyöaikana. Yrityksessä X työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat olleet kevään ja kesän 2020 aikana pinnalla olevia aiheita, joten oletimme, että monet vastaavat kyselyyn mielellään, haluavat käyttää siihen vähän aikaa ja vastaavat totuudenmukaisesti, jotta saavat äänensä kuulumaan.

Tavoitteena oli saada vastauksia kyselyyn vähintään 40 kappaletta, joka on noin puolet yrityksen työntekijöistä. Yrityksessä oli hiljattain toteutettu henkilöstökysely. Lisäksi anonyymisti annettavia kyselymuotoisia henkilöön kohdistuvia palautteita kysyttiin juuri saman syksyn aikana, kun tämän opinnäytetyön kysely toteutettiin. Oli siis mahdollista, että jotkut työntekijät jättävät vastaamatta, koska kokevat, että kyselyjä on liikaa, eikä aika riitä vastaamaan näihin kaikkiin. Oletin, että tämä vähentää vastaajien määrää ja siksi alensin alkuperäistä tavoitettani. Vastaajia kyselyyn sain lopulta 45 kappaletta, joten tavoite ylittyi reilusti.

Kysely koostui kolmesta osiosta. Kysymyksiä oli melko paljon monilta etätyöhyvinvointiin vaikuttavilta osa-alueilta. Tavoitteena on löytää tekijöitä, jotka vaikuttavat positiivisesti tai negatiivisesti työhyvinvoinnin kokemukseen toimeksiantajayrityksessä etätyön aikana. Siksi kysely rakennettiin niin, että sieltä pystyy erottamaan näitä tekijöitä analysointivaiheessa. Kysymykset olivat pääasiassa monivalintakysymyksiä. Vastaajan tulisi kertoa asteikolla esimerkiksi siitä, kuinka paljon on samaa mieltä väittämän kanssa tai kuinka usein kokee kysytyä asiaa työssään. Mukana on myös muutama avoin kysymys. Nämä ovat siltä varalta, että joku vastaaja haluaa tuoda esille tai korostaa jotain asiaa. Asia voi olla vaikka sellainen, jota kyselyssä ei ole osattu kysyä.

Ensimmäisessä osiossa kysytään työyhteisöön, esimiestyöhön ja työhyvinvoinnin kokemukseen liittyviä asioita. Toisessa osiossa kysytään työn imun kokemuksista sekä pyritään selvittämään itsensä johtamisen taitojen tasoa. Osiossa kaksi kysytään myös etätyön vaikutusta itsensä johtamisen taidoissa kehittymiseen. Kolmas osio käsittelee työntekijän etätyöarkeen liittyviä asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen.

6 Kyselyn tulokset

Melkein kaikkiin kyselyn väittämiin pystyi vastaamaan asteikolla 1 — 4. 1 tarkoittaa täysin eri mieltä, 2 tarkoittaa jokseenkin eri mieltä, 3 tarkoittaa jokseenkin samaa mieltä ja 4 tarkoittaa täysin samaa mieltä. Vaihtoehtoja oli siksi 4 kappaletta, jotta vastaajan on oltava jotain mieltä, kun hän ei voi valita tasan keskellä asteikkoa olevaa vaihtoehtoa. Lisäksi muutamassa kohdassa oli tästä poikkeava asteikko ja se on esitelty kyseisen kohdan tuloksissa.

Tulokset käydään läpi osio kerrallaan. Tämän luvun lopussa on käsitelty myös avointen kysymysten vastauksia. Vastauksista on referoitu tärkeimmät huomiot.

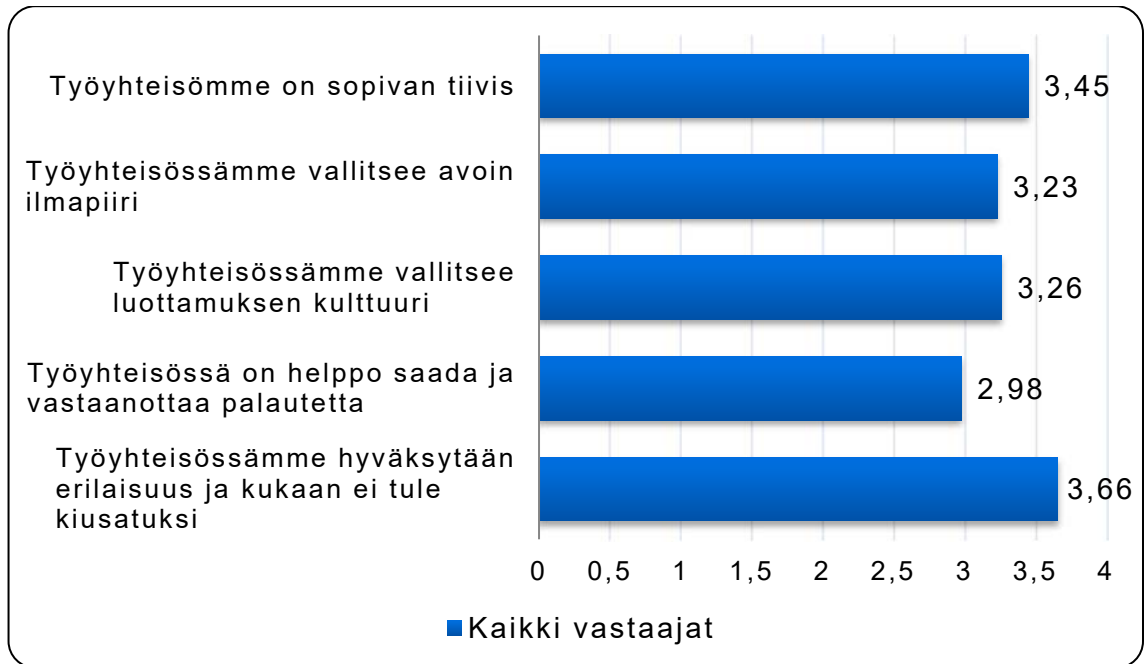
6.1 Osio 1

Osiossa yksi kysyttiin väittämien avulla kokemuksia, jotka liittyivät työyhteisöön, esimiestyöhön sekä sosiaaliseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin. Sosiaalisen ja psyykkisen työhyvinvoinnin kokemuksia kysyttiin kahdesta eri näkökulmasta. Nämä näkökulmat olivat nykyhetki tai aika ennen etätyökautta sekä etätyökauden aikana. Lisäksi osioon 1 kuului avoin kysymys, jonka tulokset on selitetty kohdassa 326.5.1.

6.1.1 Työyhteisö

Työyhteisöön liittyvät väittämät olivat työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä. Työyhteisöön liittyvien väittämien vastauksien keskiarvo oli 3.2. Keskiarvon perusteella vastaajat olivat jokseenkin samaa mieltä väittämien kanssa.

Kuviossa 2 esitetään tulokset vastausten keskiarvojen mukaan. Kuvioista 2 voidaan lukea, että vastaajat olivat jokseenkin samaa mieltä siitä, että työyhteisö on sopivan tiivis, siellä vallitsee avoin ilmapiiri ja luottamuksen kulttuuri ja että työyhteisössä on helppo saada ja vastaanottaa palautetta. Kuvioista 2 voidaan myös lukea, että vastaajat olivat lähes täysin samaa mieltä siitä, että työyhteisössä hyväksytään erilaisuus eikä kukaan tule kiusatuksi.

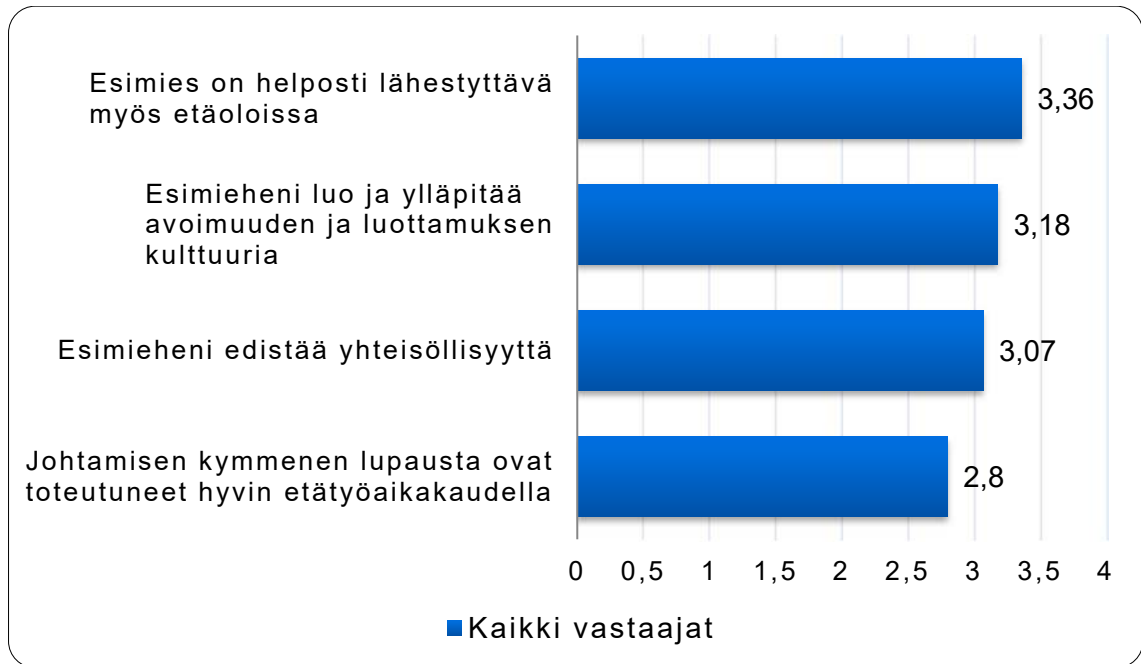


Kuvio 2. Työyhteisöön liittyvien väittämien tulokset.

6.1.2 Esimiestyö

Esimiestyöhön liittyvät väittämät olivat työn imuun ja työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä. Väittämien vastausten keskiarvo on 3.09. Vastaajat ovat siis yleisesti jokseenkin samaa mieltä väittämien kanssa.

Kuviossa 3 esitetään tulokset vastausten keskiarvojen mukaan. Kuviossa 3 voidaan lukea, että vastaajat ovat jokseenkin saamaa mieltä siitä, että esimies on helposti lähestyttävä myös etäoloissa, esimies luo ja ylläpitää avoimuuden ja luottamuksen kulttuuria, esimies edistää yhteisöllisyyttä sekä johtamisen kymmenen lupausa ovat toteutuneet hyvin etätyöaikakaudella.



Kuvio 3. Esimiestyöhön liittyvien väittämien tulokset.

6.1.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

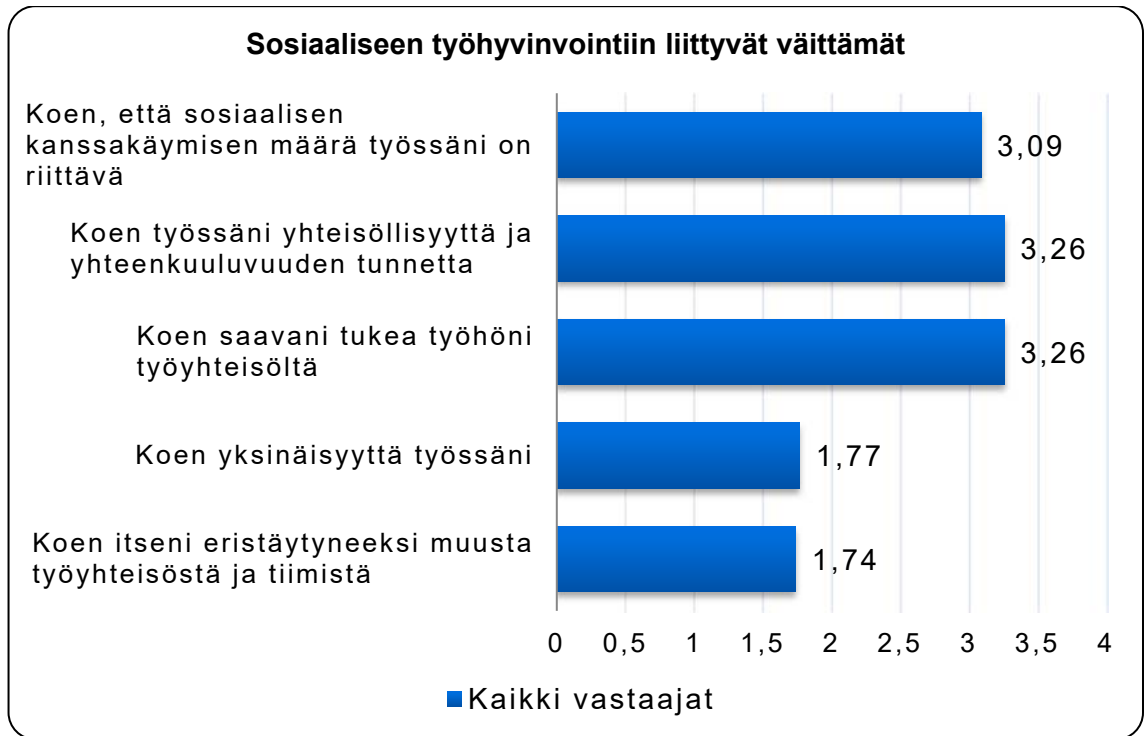
Seuraavaksi kysyttiin sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyviä asioita. Väittämät koostuvat sekä positiivisesti että negatiivisesti vaikuttavista asioista. Tässä kohdassa on kiinnostavaa tietää, onko etätyö vaikuttanut sosiaaliseen työhyvinvointiin. Siksi kysely rakennettiin niin, että ensin vastaaja kertoo kokemuksistaan yleisesti ja seuraavassa kohdassa vertailee, onko etätyöllä ollut vaikutusta asiaan.

Kuviosta 4 voidaan lukea, että vastaajat ovat jokseenkin samaa mieltä siitä, että sosiaalisen kanssakäymisen määrä on riittävä. Lisäksi vastaajat kokevat työssään yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä saavansa tukea työhönsä työyhteisöltä. Nämä edellä mainitut väittämät olivat sosiaaliseen työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä.

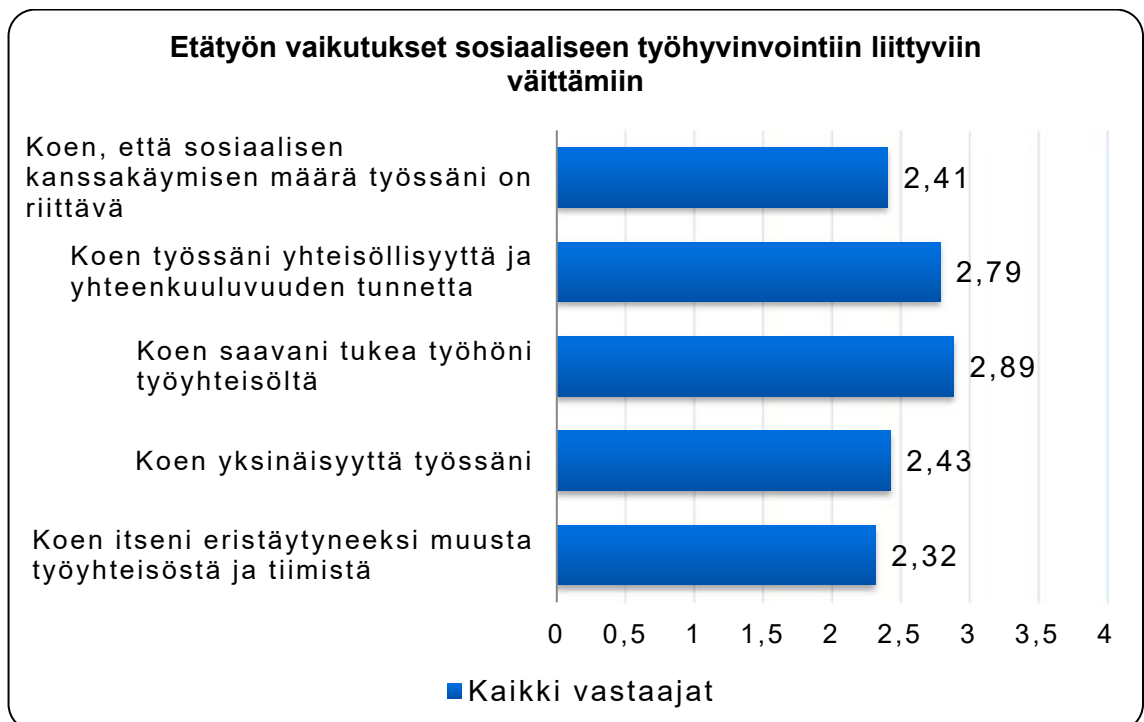
Kuvosta 4 voidaan lukea myös se, että vastaajat ovat jokseenkin eri mieltä siitä, että kokevat yksinäisyyttä työssään ja kokevat itsensä eristäytyneeksi muusta työyhteisöstä ja tiimistä. Nämä edellä mainitut väittämät olivat sosiaaliseen työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä.

Kuviossa 5 on kuvattu etätyön vaikutuksia sosiaaliseen työhyvinvointiin. Kuvioita 4 ja 5 vertailemalla voidaan tulkita etätyön vaikuttavan monien kokemukseen siitä, ettei sosiaalisen kanssakäymisen määrä työssä ole riittävä. Lisäksi etätyö on vaikuttanut siihen, että useampi kokee olevansa yksinäisempi ja eristäytyneempi. Etätyö ei ole vaikuttanut merkittävästi yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunteiden kokemiseen, eikä siihen, kokeeko työntekijä saavansa tukea työhönsä työyhteisöltä.

Kokonaisuudessaan kuvioita 4 ja 5 vertailemalla nähdään, että positiivisesti sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavien asioiden kokeminen on vähentynyt hieman, kun taas negatiivisesti sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavien asioiden kokeminen on lisääntynyt hieman etätyöaikakaudella.



Kuvio 4. Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyvien väittämien tulokset.



Kuvio 5. Etätöön vaikutukset sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyviin väittämiin.

6.1.4 Psyykinen työhyvinvointi

Tämä kokonaisuus toimii samalla tavalla kuin sosiaalisen työhyvinvoinnin kokonaisuus. Väittämät sisältävät työhyvinvointiin positiivisesti ja negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä. Vastaja on pyydetty myös pohtimaan, miten etätyö on vaikuttanut kokemuksiin.

Kuviosta 6 voidaan lukea, että vastaajat ovat jokseenkin samaa mieltä siitä, että he kokevat työnsä mielekkääksi ja että kokevat voivansa ilmaista tunteitaan avoimesti. Vastaajat olivat keskimäärin jokseenkin eri mieltä siitä, että työt jakautuvat tasaisesti kaikkien työntekijöiden kesken. Nämä tekijät vaikuttavat psyykkiseen työhyvinvointiin positiivisesti.

Vastaajat olivat jokseenkin samaa mieltä siitä, että kokevat työssään stressiä ja että työpäivät ovat kiireisiä. Nämä tekijät vaikuttavat psyykkiseen työhyvinvointiin negatiivisesti.

Vertailemalla kuvioita 6 ja 7 voidaan huomata, että etätyön vaikutukset psyykkiseen hyvinvointiin ovat olleet pieniä. Vastaukset ole muuttuneet merkittävästi kuvion 6 ja 7 välillä.



Kuvio 6. Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyvien väittämien tulokset.



Kuvio 7. Etätyön vaikutukset psyykkisen hyvinvoinnin väittämiin.

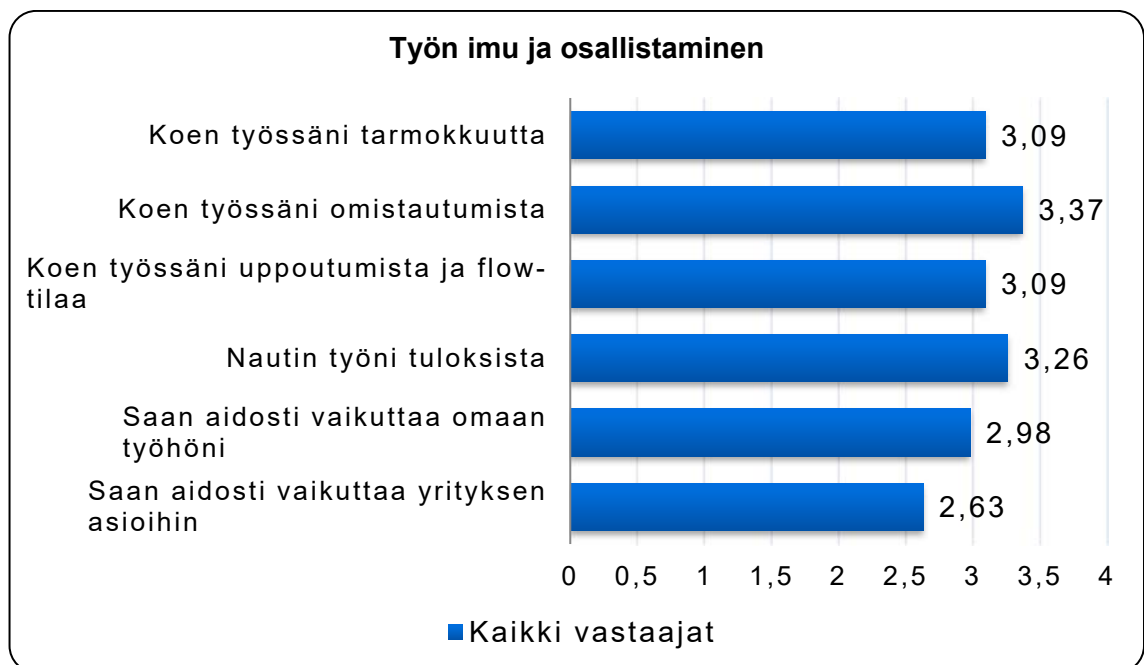
6.2 Osio 2

Osiossa 2 kysyttiin väittämien avulla työn imusta ja itsensä johtamisesta. Näiden väittämien tarkoitus oli selvittää, kokevatko työntekijät työn imua ja kokevatko, että heitä osallistetaan yrityksen asioihin tai oman työnsä suunnitteluun. Lisäksi oli tarkoitus selvittää, onko itsensä johtamisen taidoissa merkittäviä puutteita, jotka voivat vaikuttavat työhyvinvointiin etätyöaikana.

6.2.1 Työn imu ja osallistaminen

Kuviosta 8 voidaan lukea, että vastaajat olivat jokseenkin samaa mieltä siitä, että kokevat työssään tarmokkuutta, omistautumista, uppoutumista ja flow-tilaa sekä siitä, että nauttivat työnsä tuloksista. Nämä väittämät ovat työn imun tekijöitä. Tulosten perusteella voisi sanoa, että vastaajat ovat jokseenkin samaa mieltä siitä, että kokevat työssään työn imua.

Kuviosta 8 myös nähdään, että vastaajat olivat keskimäärin myös jokseenkin samaa mieltä siitä, että saavat aidosti vaikuttaa omaan työhönsä ja yrityksen asioihin. Nämä ovat osallistamiseen vaikuttavia tekijöitä.

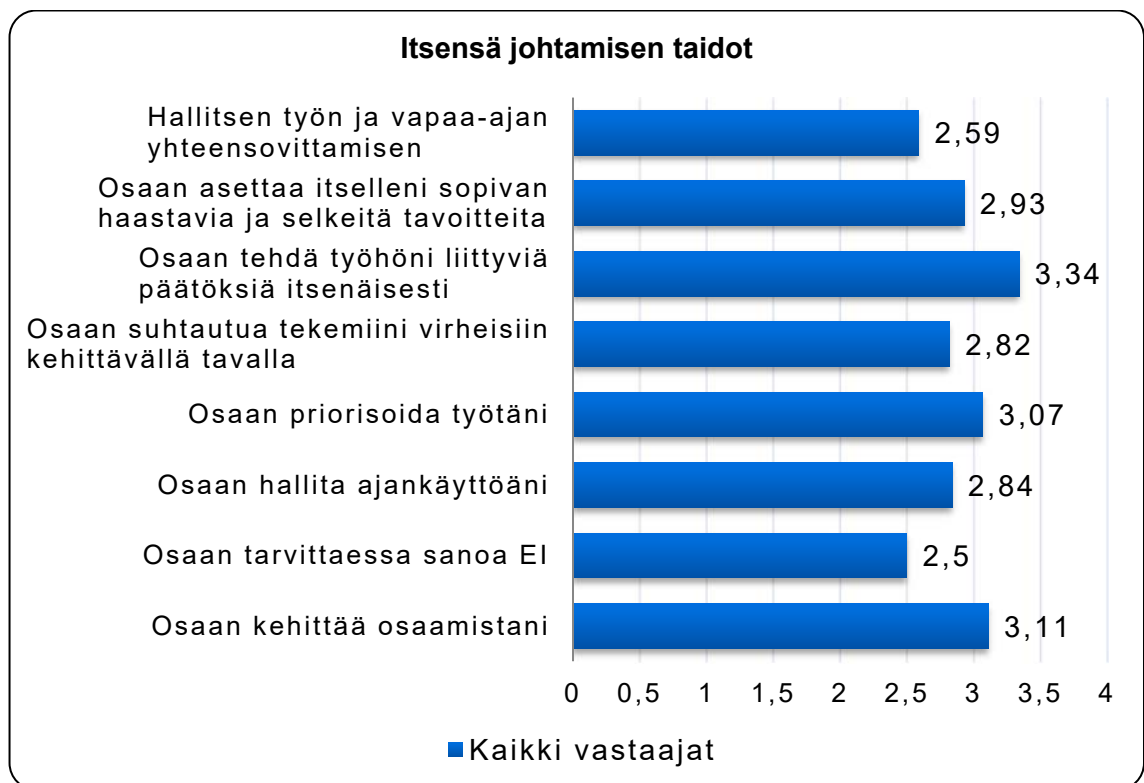


Kuvio 8. Työn imuun ja osallistamiseen liittyvien väittämien tulokset.

6.2.2 Itsensä johtamisen taidot

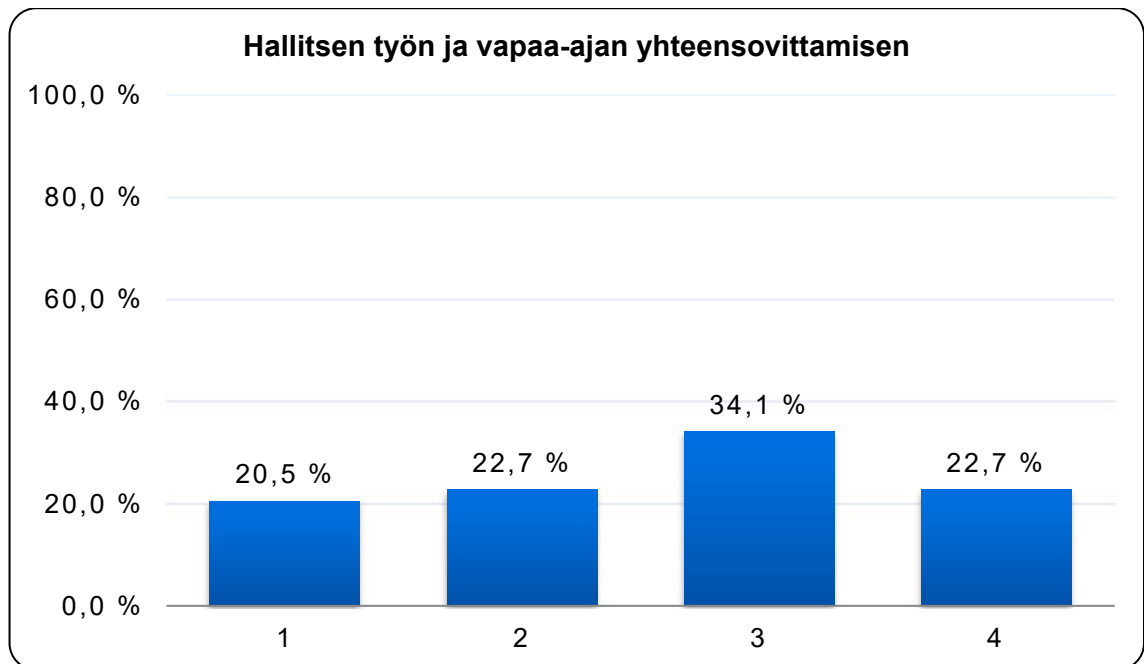
Tässä kokonaisuudessa vastausvaihtoehto 1 tarkoittaa: ”Tätä minun pitää vielä opetella” ja vastausvaihtoehto 4 tarkoittaa: ”Sujuu hyvin”. Vastausvaihtoehto 2 tarkoittaa, että ei suju vielä kovin hyvin ja vastausvaihtoehto 3 tarkoittaa, että sujuu jokseenkin hyvin.

Kuviossa 9 nähdään vastaajien kokemuksia heidän itsensä johtamisen taidoistaan. Yleisesti vastausten keskiarvojen perustella itsensä johtamisen taso on melko hyvä. Vastausten keskiarvo oli 2.9 eli suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että itsensä johtamisen taidot sujuvat jokseenkin hyvin. Kuviosta 9 voidaan lukea, että vastausten perusteella keskimäärin parhaiten vastaajat osaavat tehdä työhönsä liittyviä päätöksiä itsenäisesti, kun taas huonoiten vastaajat osaavat sanoa ei.



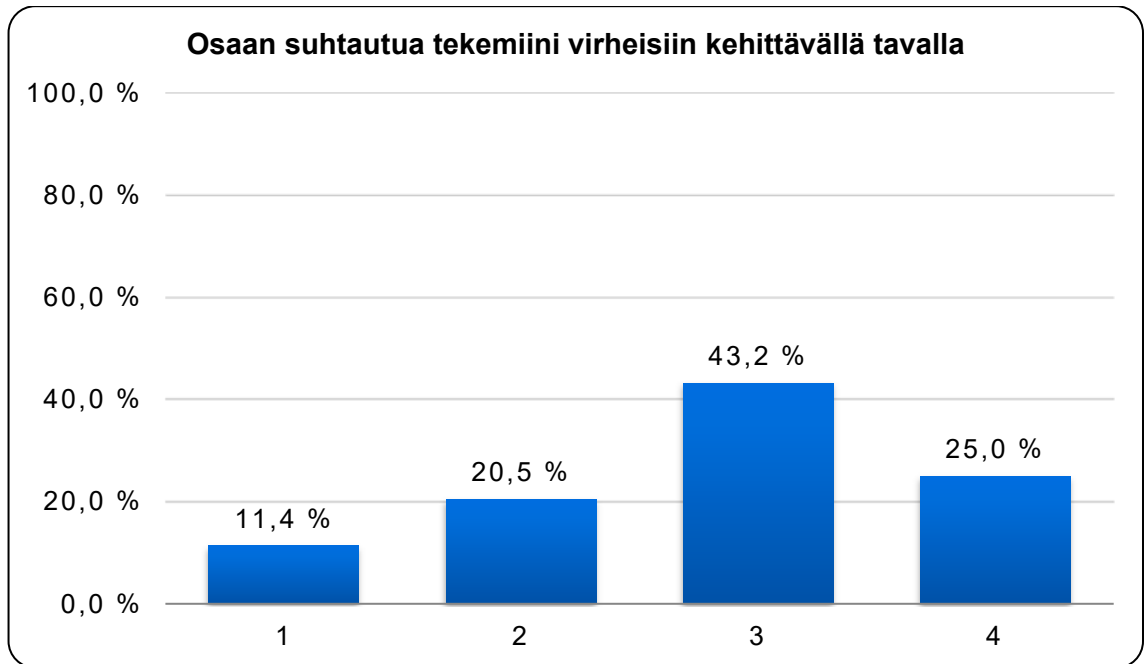
Kuvio 9. Itsensä johtamisen taitoihin liittyvien väittämien tulokset.

Muutaman väittämän osalta nousi huomioitavia asioita. Kuviossa 10 nähdään, tulokset ovat jakautuneet. 20,5 % vastaajista kokee, että tätä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen taitoa tulee vielä opetella ja että 22,7 % vastaajista kokee, että tämän taidon hallitseminen ei suju vielä kovin hyvin. Kuitenkin suurin osa, eli 34,1 % vastaajista kokee, että taito sujuu jo jokseenkin hyvin ja 22,7 % vastaajista kokee, että taito sujuu hyvin.



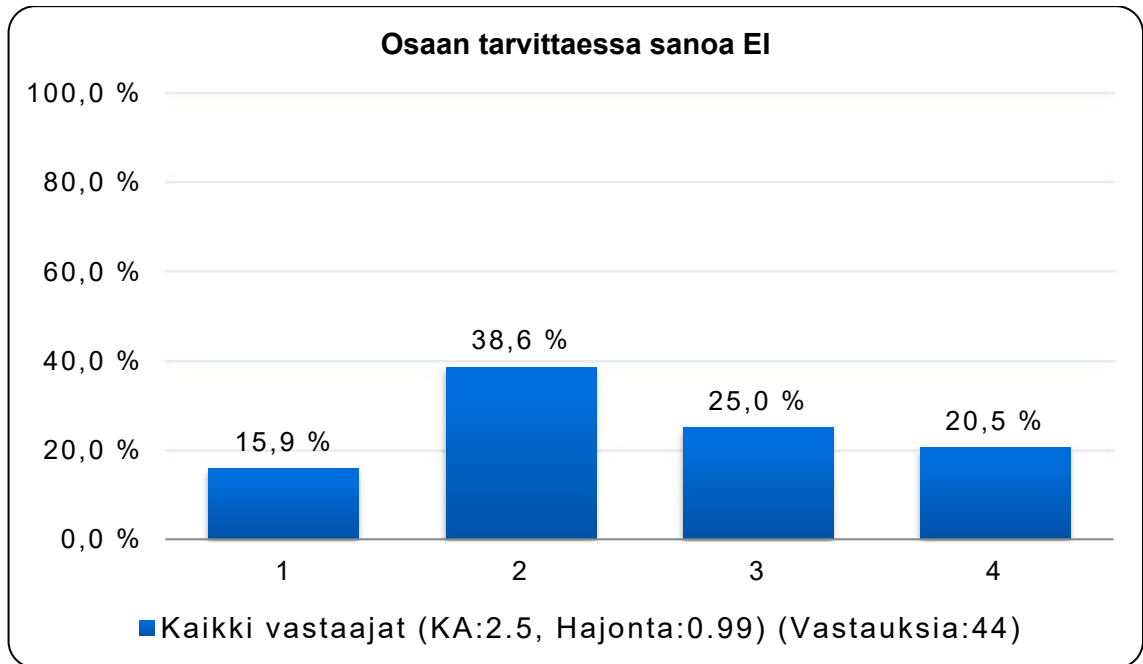
Kuvio 10. Väittämä: "Hallitsen työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen".

Toinen huomiota herättävä tulos oli väittämän "Osaan suhtautua tekemiini virheisiin kehittävällä tavalla" tulos, joka on kuvattu kuviossa 11. Kuvioista 11 nähdään, että 11,4 % vastaajista on sitä mieltä, että heidän täytyy vielä opetella tätä taitoa. Lisäksi 20,5 % oli sitä mieltä, että tämä taito ei suju vielä kovin hyvin.



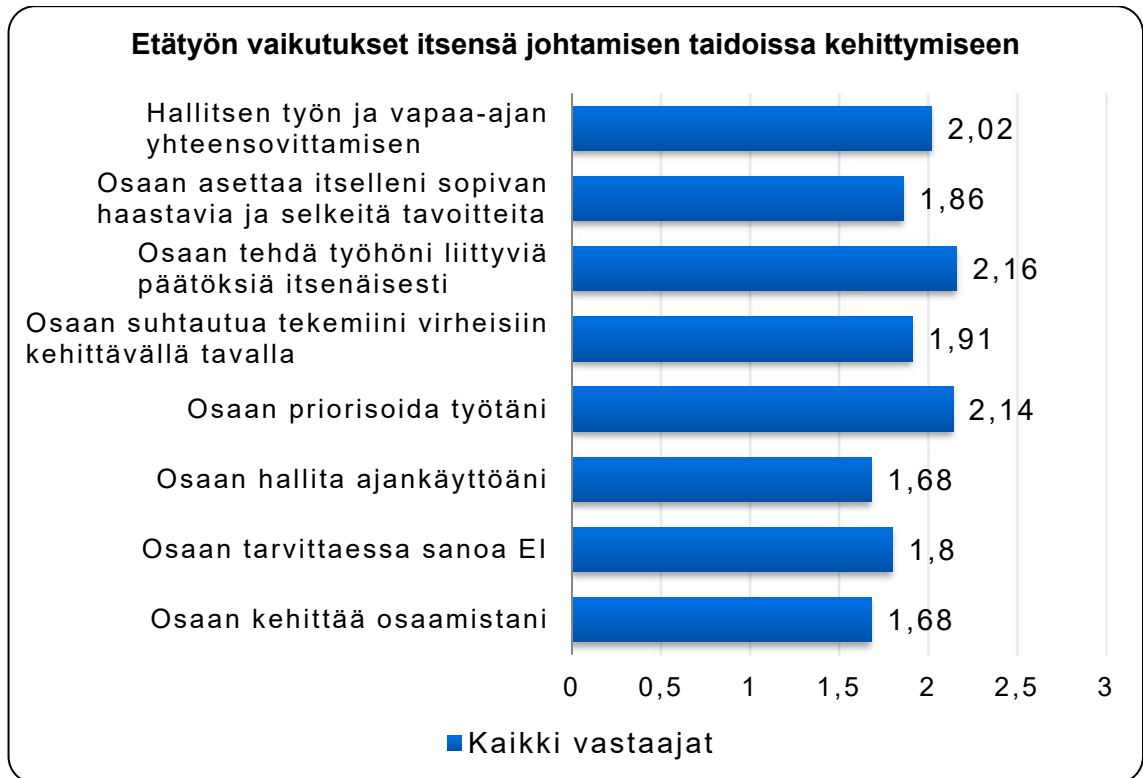
Kuvio 11. Väittämä: "Osaan suhtautua virheisiini kehittävällä tavalla".

Kolmas huomiota herättävä tulos oli väittämän "Osaan tarvittaessa sanoa EI" tulos, joka nähdään kuviossa 12. Kuvioista 12 nähdään, että jopa 15,9 % vastaajista oli sitä mieltä, että heidän pitää vielä opetella tätä taitoa. Lisäksi 38,6 % eli suurin osa oli sitä mieltä, että ei osaa tätä taitoa vielä kovin hyvin.



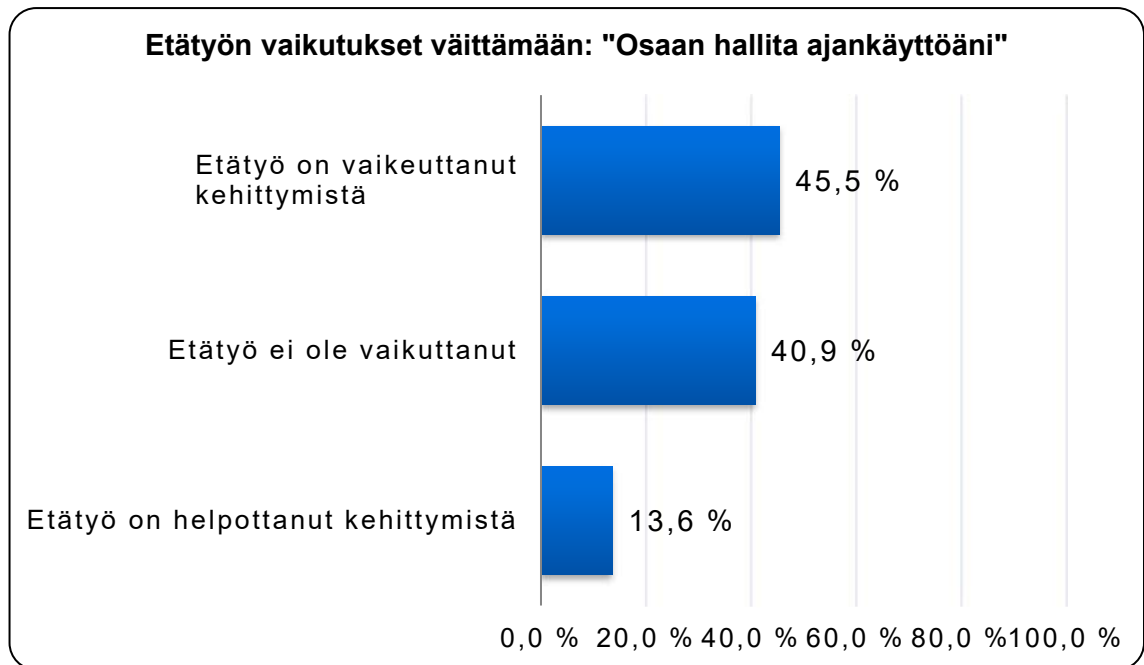
Kuvio 12. Väittämä: "Osaan tarvittaessa sanoa Ei".

Kuviossa 13 kuvataan sitä, miten etätyö on vaikuttanut itsensä johtamisen taidoissa kehittymiseen. Vastausvaihtoehto 1 tarkoittaa, että etätyö on vaikeuttanut kehittymistä, vastausvaihtoehto 2 tarkoittaa, että etätyö ei ole vaikuttanut taidoissa kehittymiseen ja vastausvaihtoehto 3 tarkoittaa, että etätyö on helpottanut kehittymistä. Kuviossa 13 nähdään, että vastaajat ovat yleisesti keskimäärin sitä mieltä, että etätyö ei ole vaikuttanut itsensä johtamisen taitojen kehittymiseen merkittävästi.



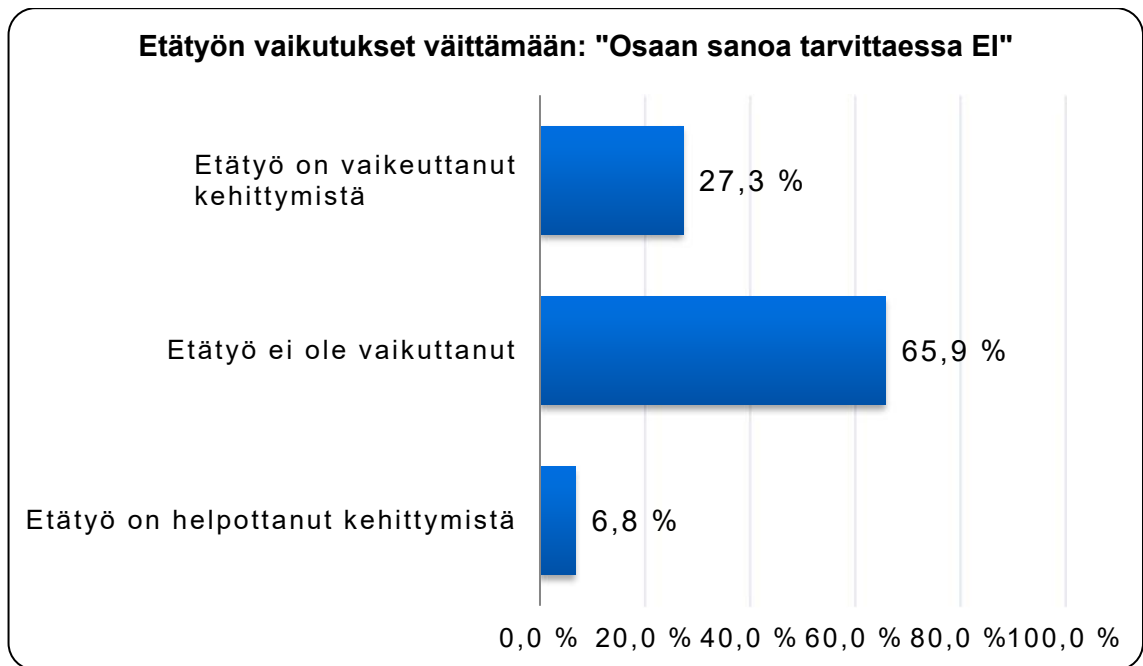
Kuvio 13. Etätyön vaikutukset itsensä johtamisen taidoissa kehittymiseen.

Kuitenkin löytyi muutamia kohtia, jotka ovat tarpeen huomioida erikseen. Kuviosta 14 nähdään, että vastaajista 45,5 % on sitä mieltä, että etätyö on vaikeuttanut ajanhallinnan taitojen kehittymistä.



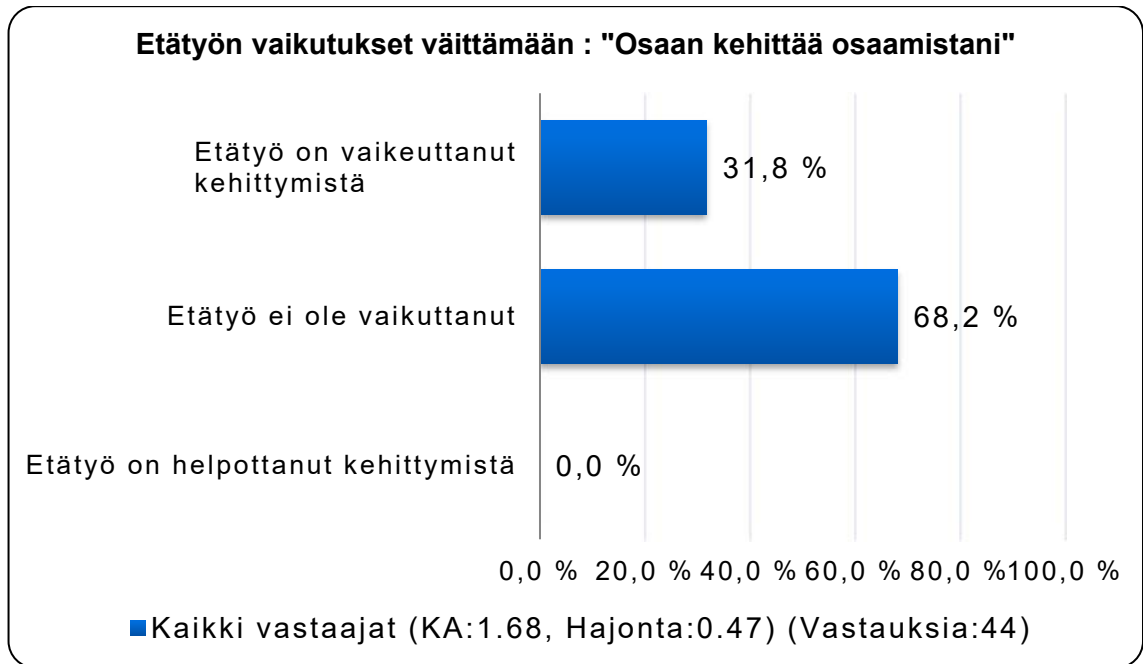
Kuvio 14. Etätyön vaikutus väittämään: "Osaan hallita ajankäyttöäni".

Lisäksi kuviossa 15 nähdään, että 27,3 % vastaajista on sitä mieltä, että etätyö on vaikeuttanut kehittymistä väittämän "Osaan sanoa tarvittaessa Ei" osalta. Suurin osa on sitä mieltä, että etätyö ei ole vaikuttanut kyseisen väittämän osalta ja 6,8 % on sitä mieltä, että etätyö on helpottanut kehittymistä tämän väittämän osalta.



Kuvio 15. Etätyön vaikutus väittämään: "Osaan sanoa tarvittaessa EI".

Lisäksi kuviosta 1 nähdään, että 31,8 % vastaajista kokee, että osaamisen kehittäminen on vaikeutunut etätyöaikana. Suurimpaan osaan vastaajista etätyö ei ole vaikuttanut tämän väittämän osalta ja kukaan ei ole vastannut etätyön helpottavan osaamisensa kehittymistä.



Kuvio 16. Etätyön vaikutukset väittämään: "Osaan kehittää osaamistani".

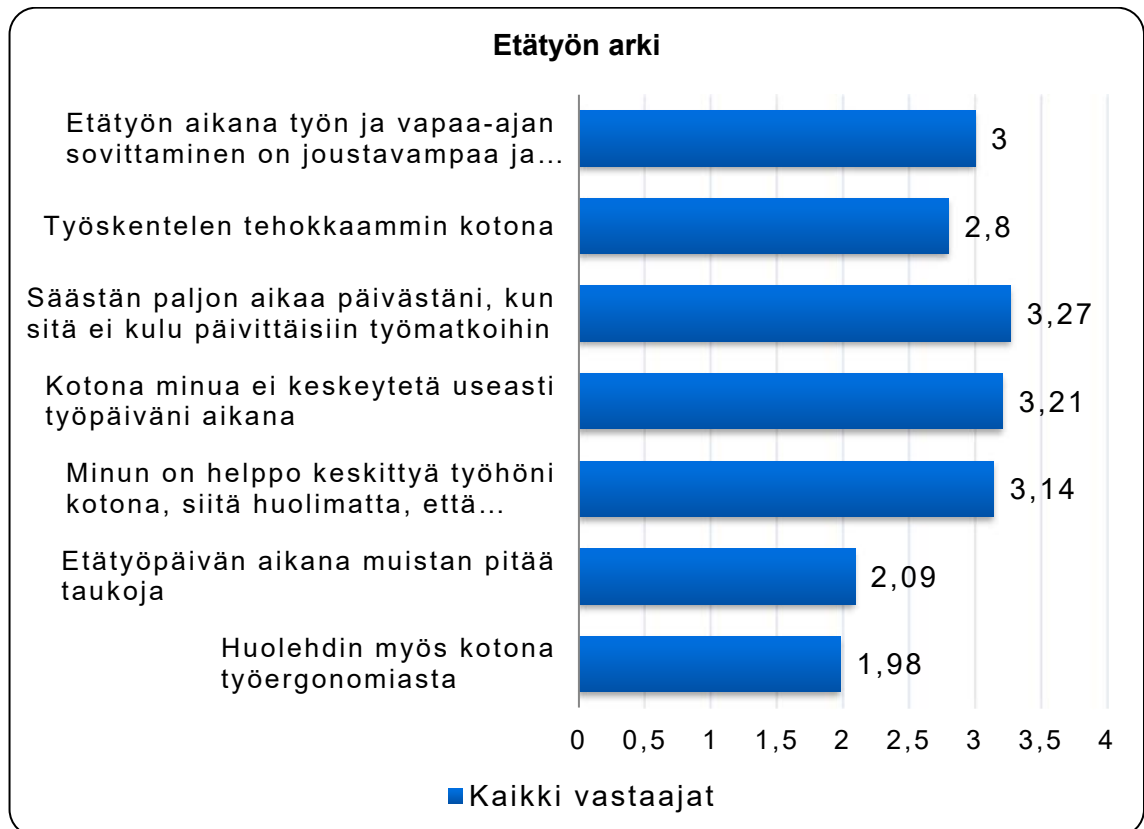
6.3 Osio 3

Etätyön arkeen liittyvät väittämät koostuvat asioista, jotka yleisesti liittyvät etätyöhön. Näiden väittämien tarkoitus oli selvittää, ovatko niistä jotkut selkeästi negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä ja ovatko jotkut selvästi positiivisesti vaikuttavia tekijöitä. Osioon kolme kuuluu lisäksi kaksi avointa kysymystä, joiden tulokset on selitetty kohdassa 6.5.2 ja 6.5.3.

6.4 Etätyön arki

Kuviosta 17 nähdään, että vastaajat ovat keskimäärin jokseenkin samaa mieltä siitä, että etätyön aikana työn ja vapaa-ajan sovittaminen on joustavampaa ja helpottaa arkea, työskentelevät tehokkaammin kotona, säästävät paljon aikaa, kun sitä ei kulu päivittäisiin työmatkoihin ja kotona työpäivän aikana heitä ei keskeytetä useasti. Lisäksi keskimäärin vastaajat olivat samaa mieltä siitä, että kotona on helppo keskittyä työhön huolimatta odottavista kotitöistä.

Kuviosta 17 nähdään myös, että vastaajat olivat keskimäärin jokseenkin eri mieltä siitä, että etätyöpäivän aikana muistavat pitää taukoja ja myös kotona huolehtivat työergonomiasta. Nämä tekijät ovat fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.



Kuvio 17. Etätyön arkeen liittyvien väittämien tulokset.

6.5 Avoimet kysymykset

Avoimia kysymyksiä oli kolme kappaletta. Niiden avulla vastaajilla oli mahdollisuus kertoa sellaisista kokemuksista, jota ei kysymyksissä tullut esille.

Avointen kysymysten on tarkoitus syventää monivalintakysymysten tuloksia. Koska opinäytetyöstä jätettiin pois haastattelut, avoimilta kysymyksiltä toivottiin vastauksia, jotka tukisivat kyselyn tuloksia.

6.5.1 Työhyvinvointiin liittyviä kokemuksia

Ensimmäinen avoin kysymys löytyy kyselyn ensimmäisen osion lopusta, jossa pyydettiin kertomaan muista työhyvinvointiin liittyvistä kokemuksista etätöiden aikana. Tähän kysymykseen vastauksia tuli yhteensä 18 kappaletta, joista lähes kaikissa vastauksissa oli erikseen korostettu sitä, kuinka yhteydenpito kollegoihin on jäänyt vähemmälle. Sosiaalisten kontaktien väheneminen on vastaajien mukaan vaikuttanut negatiivisesti yhteisöllisyyteen, työssä jaksamiseen, työn mielekkyyteen ja tiimityön sujuvuuteen.

Vastaajat olivat myös sitä mieltä, että yrityksen pitäisi luoda enemmän ja parempia mahdollisuuksia yhteisöllisyyden parantamiseen ja uusien työtovereiden tapaamiseen etänä. Tähän kysymykseen vastanneista vastaajista suurin osa on kuitenkin sitä mieltä, että itse työn tekeminen sujuu joko yhtä hyvin tai jopa tehokkaammin etänä ja että etätö on tuonut elämään joustavuutta mm. niin, että voi käydä ulkoilemassa keskellä päivää ja on helpompi sovittaa lapsiperheensä ja työelämänsä. Toisaalta taas muutama vastaaja oli huolissaan työtyökalujen tai ulkoilun puutteesta, kun pakolliset työmatkat puuttuvat arjesta.

Useilla vastaajilla on myös kokemus siitä, että työn tekemisen tahti on kiihtynyt etätöiden aikana ja työhön on ollut helpompi keskittyä kotioloissa. Muutama vastaaja myös kokee, että etätöiden myötä työpaikalla on lisääntynyt käsitys siitä, että pitää olla tavoitettavissa koko ajan, myös illalla.

Yksittäisiä huomioita oli muun muassa se, kuinka johtaminen on vaikeutunut etätöiden aikana, kun ei näe alaisiaan fyysisesti. Eräs vastaaja kokee, että on vaikea tunnistaa ja löytää sopiva tilanne, jossa voisi kertoa omasta heikosta tilanteestaan esimiehelle.

6.5.2 Etätöarkea helpottavia asioita

Toinen avoin kysymys löytyy osion kolme lopusta ja siinä pyydetään kertomaan muita etätöiden arkea helpottavia asioita, joita vastaaja on kokenut. Tähän kysymykseen vastasi 15 henkilöä. Useat vastaajat ovat sitä mieltä, että etätö on tuonut mukanaan aikaa arkeen, sillä esim. ulkoilu on mahdollista tehdä lounastauolla, kahvitauolla voi suorittaa kotitaskareita ja työmatkoihin ennen kulunut aika on nyt mahdollista hyödyntää arjessa.

esimerkiksi nukkumalla hieman enemmän. Useat kokevat olevansa vähemmän stressaantuneita työskennellessään etänä. Usea vastaaja kokee, että etätö on tuonut työn tekoon tiettyä rentoutta ja joustavuutta.

Yksittäisiä huomioita ovat mm. se, että yritys X on toiminut erinomaisesti työntekovälineiden järjestämisessä ja etätöolosuhteiden parantamisessa. Muutama on myös maininnut siitä, kuinka kotona tulee syötyä ravintorikkaampaa tai terveellisempää ruokaa.

6.5.3 Etätöarkea vaikeuttavia asioita

Kolmas avoin kysymys löytyy myös kolmannen osion lopusta ja siinä taas pyydetään kertomaan muita etätöarkea vaikeuttavia asioita, joita vastaaja on kokenut. Tähän kysymykseen vastasi 18 henkilöä.

Usea vastaaja kokee, että työtä on ollut paljon ja siksi etätö on vaikeuttanut työstä irtautumista, taukojen pitämistä ja työn ja vapaa-ajan erottamista, kun työpäivän päätteeksi ei lähde konkreettisesti kotiin työpaikalta. Useat vastaajat ovat maininneet yksin jäämisen tunteesta sekä työn hauskuuden vähenemisestä, kun kollegoiden kanssa ei ole yhtä helppoa ja välitöntä kommunikoida.

Moni vastaaja kokee myös, että työssä tärkeä sparrailu kollegoiden kesken on jäänyt vähemmälle. Lisäksi osa vastaajista on harmissaan siitä, että hyötyliikunta työmatkojen puuttuessa on jäänyt hyvin vähäiseksi. Osa vastaajista on sitä mieltä, että työn tekemiseen etänä on vaikeampi keskittyä ja on vaikeampi pysyä työvireessä. Muutama vastaaja on sitä mieltä, että työergonomia on kotioloissa huonompi, kuin työpaikalla. Lisäksi yksi vastaaja nosti esille mielenkiintoisen pointin siitä, että aikaa on jäänyt enemmän muille jutuille, kun asiakastapaamiselle, esiintymisille ja seminaareille ei ole voinut osallistua.

7 Tulosten analysointi

Yrityksessä X on tärkeää työskennellä ilon kautta. Halusin jättää kyselyynkin positiivisen jalanjäljen. Tämän vuoksi kyselyssä vältetään negatiivisuutta. Kysymykset rakentuivat niin, että oli asiakokonaisuus, johon liittyi väittämä. Tämä väittämä on osatekijä asiakokonaisuudessa. Tämän väittämän kanssa työntekijä on sitten samaa tai eriä mieltä.

Koska kyselyssä haluttiin välttää negatiivisia ilmauksia, tuntui tämä neutraalilta lähestymistavalta. Näin vastaajan ei tarvitse vastata, että joku asia on sujunut todella surkeasti, vaan voi olla vain eri mieltä väittämän kanssa. Väittäminen itsessään voi olla joko huono tai hyvä asia työhyvinvoinnin kannalta.

Tässä luvussa kyselyn tulokset ovat käännetty helpommin tulkittavaan muotoon. Luvussa 7, jossa esitellään kyselyn tulokset, on käytetty tarkkaa sanamuotoa, jonka kyselyn tuloksista voidaan lukea. Esimerkiksi näin: ”Vastaajat ovat jokseenkin eri mieltä siitä, että muistavat pitää taukoja työpäivän aikana.” Tällainen lause on hieman vaikeasti ymmärrettävä. Tämän luvun tarkoitus onkin selittää luvussa 7 esiteltyjä tuloksia helpommin ymmärrettävässä muodossa ja sitten analysoida niitä lisää. Esimerkkilauseen voisi kääntää selkeämmäksi yksinkertaisuudessaan näin: ”Vastaajat eivät aina muista pitää taukoja työpäivän aikana.”. Näin lause on helpompi ymmärtää, mutta lauseen asiasisältö pysyy samana.

Yleisesti kysely ei herättänyt suuria huolenaiheita, mutta toisaalta tulokset eivät myöskään olleet parhaalla mahdollisella tasolla. Tässä luvussa nostetaan esiin kyselyn tuloksissa esiin tulleita merkittävimpiä kehityskohteita. Lisäksi yritykselle X on arvokasta tietää, mitkä asiat ovat menneet hyvin. Siksi myös ne kohdat, joissa tulokset olivat erityisen hyviä, nostetaan tässä luvussa esiin.

7.1 Osio 1

Tässä luvussa nostetaan esiin kyselyn tulosten perusteella nousseet kehityskohteet. Vastausten perusteella mitään merkittäviä ongelmakohtia ei löytynyt, mutta kyselyn tuloksissa on havaittavissa asioita, joita on mahdollista vielä kehittää paremmalle tasolle.

Työyhteisöön liittyvän kokonaisuuden tuloksista voi päätellä, että työyhteisö on melko tiivis, avoin ja siinä vallitsee luottamuksen ilmapiiri. Lisäksi yli 70 % vastaajista oli täysin sitä mieltä, että erilaisuus hyväksytään työyhteisössä, eikä kukaan tule kiusatuksi. Tässä kokonaisuudessa huomiota herätti palautteeseen liittyvä väittämä. Tulosten perusteella yli 20 % vastaajista on sitä mieltä, että palautteen antaminen ja vastaanottaminen ei ole kovin helppoa ja yksi vastaaja oli sitä mieltä, että palautteen saaminen ja vastaanottaminen on vaikeaa. Kuitenkin 50 % vastaajista koki, että se on melko helppoa ja 25 % koki sen olevan todella helppoa. Palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen tulisi siis kiinnittää enemmän huomiota työyhteisössä.

Esimiestyön osalta tulokset jakautuivat hieman enemmän, kuin työyhteisön osalta. Tämä selittyy osaksi sillä, että vastaajilla voi olla eri esimies ja useat vastasivat omaan esimieheensä peilaten. Vastausten mukaan esimiestyö yrityksessä X on toteutunut jokseenkin hyvin. Vastausten perusteella esimiehet ovat onnistuneet parhaiten siinä, että ovat helposti lähestyttäviä. Parannettavaa olisi johtamisen kymmenen lupauksen lunastamisessa, sillä yli 30 % vastaajista oli sitä mieltä, että nämä lupaukset eivät ole toteutuneet kovin hyvin etätyöaikakaudella. Jotta kyselystä tuli hieman ytimekkäämpi, kyselyssä ei kysytty erikseen kaikkia johtamisen kymmenen lupauksen kohtaa. Siksi onkin vaikea sanoa, mitkä lupaukset erityisesti ovat jääneet lunastamatta.

Sosiaalisen työhyvinvoinnin tulosten kohdalla esiin nousee pari merkittävää asiaa. Ensinnäkin, tuloksista huomataan, että etätyö on vaikuttanut sosiaaliseen työhyvinvointiin negatiivisesti. Tätä tulosta toistaa myös avointen kysymysten vastauksissa esiin noussut yksinäisyyden tunteen kokemuksen lisääntyminen ja yhteisöllisyyden heikentyminen etätyön aikana. Useat vastaajat kokevat, että työstä on lähtenyt pieni osa mielekkyyttä etätyön myötä. Etätyö on siis vaikuttanut tätä kautta työntekijöiden motivaatioon. 50 % vastaajista oli sitä mieltä, että etätyön myötä sosiaalisen kanssakäymisen määrä työssä ei ole riittävällä tasolla. Ennen etätyötä, vain noin 23 % vastaajista koki, että sosiaalinen kanssakäyminen ei ole riittävää. Lisäksi yli 50 % vastaajista kokee jonkinasteista yksinäisyyttä työssään, kun ennen etätyötä, tätä koki vain noin 16 % vastaajista. Jälleen enemmistö, yli 50 % vastaajista, kokee etätyössä itsensä eristäytyneeksi muusta työyhteisöstä ja tiimistä, kun vastaavasti ennen etätyötä vain noin 14 % vastaajista koki tällaista. Kaikki sosiaalisen työhyvinvoinnin kokemukset ovat tulosten perusteella huonontuneet etätyöaikana.

Psyykkisen työhyvinvoinnin aihealueen tuloksista nousi jonkin verran huomioitavia asioita. Psyykkisen työhyvinvoinnin kokemus oli sosiaalista hieman huonommalla tasolla. Lisäksi yleisesti psykologisen työhyvinvoinnin kokemukset ovat hieman laskeneet etätyöaikakaudella tulosten perusteella, mutta eivät ole muuttuneet merkittävästi.

Positiivista on, että psykologinen turvallisuus on vastausten perusteella melko hyvällä tasolla, koska noin 43 % vastaajista olivat sitä mieltä, että voivat melko hyvin ilmaista tunteitaan työpaikalla. Positiivista on myös se, että lähes kaikki vastaajat kokevat työnsä melko mielekkääksi ja jopa täysin mielekkääksi. Kuitenkin avointen vastausten perusteella osa työn mielekkyydestä on kadonnut etätyön myötä. Myös työn mielekkyyden

väittämän kohdalla nähdään, että yleisesti työn mielekkyys on hieman vähentynyt etätyön aikana.

Suurin osa vastaajista koki myös stressiä ja kiirettä. Keskiarvon perusteella vastauksen kallistuivat myös siihen suuntaan, että työ ei aina jakautuisi tasaisesti. Nämä kokemukset vaikuttavat psyykkiseen työhyvinvointiin negatiivisesti ja voivat osaltaan lisätä stressin ja kiireen kokemuksia. Stressin ja kiireen kokemus linkittyvät myös itsensä johtamisen taitoihin. Mitä huonommalla tasolla itsensä johtamisen taidot ovat, sitä enemmän henkilö saattaa kokea stressiä ja kiirettä. Tätä kautta kokemuksista tulee yksilöllisiä. Siksi myös vastaukset jakaantuvat melko paljon stressin ja kiireen kokemusten kohdalla. Myös työn määrä vaikuttaa kiireen ja stressin kokemiseen. Tulos onkin mielestäni sellainen, kun voidaan olettaa yrityksen vilkkaan työtilanteen vuoksi.

7.2 Osio 2

Seuraavassa osiossa 2 kysyttiin työn imun kokemuksesta ja itsensä johtamisen taidoista. Tulosten perusteella vastaajat kokevat melko paljon työn imua. Eniten koettiin omistautumista työlle ja nautintoa työn tuloksista. Hieman huonommalla tasolla oli osallistamisen kokemukset, mutta vastausten keskiarvojen perusteella suurin osa on kuitenkin sitä mieltä, että saa edes joksikin vaikuttaa omaan työhönsä ja yrityksen asioihin.

Itsensä johtamisen taidoissa oli jonkin verran eroavaisuuksia. Vastausten keskiarvojen perusteella kuitenkin kaikkien väittämien kohdalla itsensä johtaminen oli melko hyvällä tasolla. Vastausten perusteella keskimäärin parhaiten vastaajat osaavat tehdä työhönsä liittyviä päätöksiä itsenäisesti, kun taas huonoiten vastaajat osaavat sanoa ei. Itsensä johtamisen taitoja voi opetella ja ainakin työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja työstä kieltäytymistä vastaajien tulisi opetella hieman lisää. Myös ajankäytön hallinta ja virheisiin suhtautuminen kehittävällä tavalla voisivat olla paremmalla tasolla. Etätyö on vaikeuttanut ajankäytön hallintaa ja työstä kieltäytymistä sekä oman osaamisen kehittämistä. Tähän vaikuttaa varmasti myös koettu stressin ja kiireen määrä ja yleisesti vilkas työtilanne yrityksessä.

7.3 Osio 3

Tässä osiossa keskityttiin työn arkeen vaikuttaviin tekijöihin ja fyysiseen työhyvinvointiin. Selkeästi etätyöpäivän aikana unohdetaan taukojen pitäminen ja työergonomia ei ole

kotona niin hyvällä tasolla, kuin työpaikalla. Fyysisissä työoloissa olisi siis parantamisen varaa. Eteenkin taukojen pitäminen liittyy myös itsensä johtamisen taitoihin. Yrityksessä kehoitetaan pitämään mikrotaukoja ja taukojumppaa tarjoamalla palvelua, jonka tahdissa voi tehdä lyhyen taukojumpan niin useasti kuin haluaa. Tähän liittyy jopa kisailua siitä, kuka pitää eniten näitä taukoja. Lisäksi lounassetelit ovat kaikille työntekijöille tarjottu etu. Tämä etu kannustaa myös työntekijää pitämään lounastauon. Lounastauon pituudeksi on laitettu 45 minuuttia, mutta mitään absoluuttista rajaa lounastauon pituudelle ei ole asetettu. On siis työntekijästä itsestään kiinni, pitääkö näitä taukoja, joihin yrityksessä kannustetaan. Mikäli ei osaa hallita ajankäyttöään, voi tulla ongelmia siinä, ehtiikö taukoja pitää. Tässäkin kohdassa vilkas työtilanne varmasti vaikuttaa siihen, että kiireessä taukojen pitäminen nähdään ajan hukkaamiseksi ja siksi tauot unohtuvat tai ne jätetään tietoisesti pitämättä.

Vastausten perusteella työergonomiastakaan ei muisteta aina huolehtia etätyöpisteellä. Mielestäni yrityksessä on kuitenkin käytetty useita hyviä keinoja työntekijöiden kotityöpisteen ergonomian parantamiseen. Näitä keinoja ovat esimerkiksi vapaus hakea toimistolta tietokoneen näyttöjä, näppäimistöjä ja hiiren kannettavan tietokoneen lisävarusteiksi. Lisäksi toimiston kautta voi ostaa itselleen sähköpöydän ja työtuolin hieman halvemmalla.

Yleisesti ottaen vastaajat kokevat, että vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen on hieman helpompaa, päivästä säästyy jonkin verran aikaa, kun sitä ei kulu työmatkoihin. Vastajien mielestä kotona on helppo keskittyä työhön kotitöistä huolimatta eikä keskeytyksiä tule kovin useasti.

8 Johtopäätökset

Tässä luvussa käydään läpi opinnäytetyön johtopäätöksiä. Johtopäätökset pohjautuvat kyselystä saatujen tulosten analysointiin ja opinnäytetyön viitekehukseen. Tavoitteena oli selvittää, miten yrityksen X työntekijät kokevat oman työhyvinvointinsa etätyön aikana. Kyselyn perusteella löydettiin kokemuksellista tietoa työntekijöiden etätyöhyvinvoinnista. Yritys X toivoi myös, että opinnäytetyön avulla löydettäisiin konkreettisia tekijöitä, jotka vaikuttavat etätyöhyvinvointiin. Tavoitteena oli eritellä tekijät positiivisesti vaikuttaviin ja negatiivisesti vaikuttaviin. Näiden tekijöiden läsnäoloa yrityksen työntekijöiden arjessa pyrittiin selvittämään kyselyn avulla. Tekijöiden läsnäolon selvittäminen on-

nistui hyvin kyselyn avulla. Kyselyssä ei täysin onnistuttu selvittämään, vaikuttavatko tekijät työhyvinvointiin oletetulla tavalla. Tekijöiden vaikutuksia pystyi päättämään yhdistelemällä esimerkiksi avoimia vastauksia ja monivalintakysymysten tuloksia.

Kyselyn perusteella positiivisesti työhyvinvointiin etätyöoloissa vaikutti se, että kotona työhön pystyy keskittymään entistä paremmin. Keskittymiseen vaikuttaa keskeytysten vähyys, kun kollegat eivät voi tulla ovelle juttelemaan tai käytäväkeskustelut eivät venytä kahvinhakureissun pituutta.

Fyysisen työhyvinvoinnin oletettiin olevan melko hyvällä tasolla, sillä yritys on tarjonnut työntekijöille erilaisia keinoja siihen, että myös etätyöoloissa fyysisestä puolesta huolehditaan. Tämä oletus osoittautui jokseenkin vääräksi, sillä vastausten perusteella taukoja ei muisteta aina pitää ja ergonomiasta ei muisteta aina huolehtia. Huono ergonomia ja taukojen pitämättömyys vaikuttaa työhyvinvointiin negatiivisesti. Yritys voisi korostaa taukojen pitämisen vaikutusta palautumiseen sekä muistuttaa kanavista, joiden kautta voi hankkia kotiin työergonomiaa parantavia välineitä.

Sosiaalinen työhyvinvointi oli hieman laskenut etätyöaikakaudella. Eteenkin avoimista vastauksista nousi esille, kuinka etätyö on vaikuttanut sosiaalisuuden vähenemiseen ja sitä kautta negatiivisesti myös työssä jaksamiseen ja työn mielekkyyteen. Sosiaalinen tuki on työn voimavaratekijä ja sen puuttuminen voi aiheuttaa kuormituksen lisääntymistä (Mäkikangas ym. 2017, 132). Yritys voisi kehittää lisää uudenlaisia keinoja sosiaalisuuden lisäämiseksi etätyöaikakaudella. Näitä keinoja voisi olla hyvä pohtia erikseen tiimi-kohtaisesti sekä koko organisaation laajuisesti, jotta kaikille löytyisi luonteva tapa sosiaalisuudelle etätyön aikana.

Kyselyn tuloksista nähdään, että vastaajien arjessa on läsnä kiire ja stressi. Kiire ja stressi ovat yksiä merkittävimmistä kuormituksen aiheuttajista ja ne vaikuttavat työhyvinvointiin negatiivisesti (Virolainen 2012, 18). Lisäksi avoimista vastauksista tuli ilmi, että työpaineet ovat lisääntyneet etätyöaikakaudella, kun työntekijöiden oletetaan olevan jatkuvasti tavoitettavissa ja työn määrä on suuri. Lisäksi työn mielekkyys on hieman laskenut etätyön aikana. Avointen vastausten perusteella isoin vaikuttava tekijä työn mielekkyyden vähenemiseen on sosiaalisten kontaktien vähentyminen. Työn mielekkyyden väheneminen vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin (Virolainen 2012, 18). Kyselyn tuloksista on havaittavissa, että kuormitustekijöitä on melko paljon. Koska positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavat voimavaratekijät, esimerkiksi työn mielekkyys, vain vähenevät,

kuormituksen tunnekin lisääntyy entisestään. Lisäksi kuormituksen lisääntymisen tunnetta voi aiheuttaa myös taukojen pitämättömyys, joka voi johtaa riittämättömään palautumiseen. (Mäkikangas 2017, 128.)

Itseohjautuvuuteen liittyvän kysymysosion vastauksista nousi esille muun muassa se, että kaikki eivät tarvittaessa osaa sanoa ei. Esimies ei aina osaa arvioida työntekijöiden työkuormaa oikein, varsinkaan etäaikana. Töitä jakava esimies ei aina tiedä työntekijöiden työtilannetta ja siksi olisikin tärkeää, että osaa myös kieltäytyä työstä, mikäli ei oikeasti ehtisi siihen tarttua. Esimiehen ja työntekijän välillä tulee vallita luottamus ja avoimuus, jotta tämä on mahdollista. Työntekijän täytyy tietää, ettei menetä työpaikkaansa vain siksi, että haluaa pitää huolta omasta jaksamisestaan. Lisäksi esimiehen täytyy tietää, että työntekijä ei kieltäydy työstä siksi, että on laiska tai ei jaksakaan työskennellä, vaan siksi, että työtä on kertynyt jo tarpeeksi tai jopa liikaa. (Vikman 2016b.) Avoimissa vastauksissa tuli esiin myös se, että etätyöaikana yhä enenevässä määrin oletetaan, että työntekijä on aina tavoitettavissa. Merkittävästi kuormitusta lisää se, että ei pääse irtautumaan työstä kunnolla, kun pitää olla jatkuvasti läsnä. Olisi tärkeää, että esimerkiksi tällaisessa tilanteessa työntekijä itse osaisi vetää rajansa ja sanoa ei tällaiselle työskentelytilanteelle. Myös esimiehen rooli on tässä merkittävä, sillä hän voi näyttää esimerkillään tahattomasti työntekijöille sellaista mallia, että jatkuvasti tulee olla tavoitettavissa. Esimies saattaa myös tahattomasti, osoittaa työntekijöille, että kieltäytyminen työstä ei ole suotavaa. Tällainen esimiehen käyttäytyminen voi vaikeuttaa työntekijän työstä kieltäytymistä, vaikka työtaakka olisi jo todella suuri. Mäkikangas ym. mukaan tärkein palauttava elementti on psykologinen työstä irrottautuminen. Mikäli työpaikalla on sellainen kulttuuri, jossa oletetaan työntekijöiden venymistä, pitkiä työtunteja ja esimerkiksi työn ajattelua vapaa-ajalla, voi työntekijän olla haastava irrottautua työstä. Tämän vuoksi voi olla, ettei työntekijä pääse palautumaan työstään lainkaan. (Mäkikangas ym. 2017, 143.)

Lisäksi itseohjautuvuuden osiossa kysyttiin osaamisen kehittämistä ja vastausten perusteella etätyö on vaikuttanut negatiivisesti osaamisen kehittämiseen. Tämä tuli ilmi myös avoimissa vastauksissa, joista useassa puhuttiin siitä, kuinka osaamista kehittävä sparrailu kollegoiden kanssa on jäänyt vähemmälle, kun satunnaiset käytäväkeskustelut jäävät väliin. Koska yritys haluaa olla työntekijöilleen paras paikka kehittyä ihmisenä ja ammatillisesti, tulee osaamisen kehittämisen mahdollistamiseen panostaa entistä enemmän. Sparrailulle tulisi olla riittävästi aikaa, jotta kehittymistä voisi tapahtua. Nuoria työntekijöitä ei tulisi jättää arjessa ilman vanhempien kollegoiden tukea.

Etätyön arki sujuu vastausten perusteella melko mukavasti. Useat nauttivat hitaista aamuista ja kokevat että arki on helpompaa ja joustavampaa. Kuitenkin yrityksen tulisi vielä enemmän painottaa, että olisi tärkeää muistaa tauotus ja työergonomia myös kotitoimistolla. Etätyön arkeen liittyen monilla on varmasti eriäviä mielipiteitä ja eräs vastaaja mainitsikin avoimissa vastauksissa, kuinka kauheaa on, kun työtä joutuu tekemään yksin kotoa käsin. On hienoa, että yrityksessä X on korostettu sitä, että toimistollakin saa käydä etätyöaikakaudella, kunhan siellä noudattaa varovaisuutta ja yleisiä ohjeita koronaviruksen leviämisen estämiseksi. Tämä tuo työntekijälle vapautta valita aidosti itselle sopivimmat työskentelyolosuhteet. Yksi vastaaja kertoikin, että on jatkuvasti ollut toimistolla koko etätyöaikakauden ajan. Toimistolla on kuitenkin yleensä melko vähän työskentelijöitä, vain n. 10% työntekijöistä. Tämä tarkoittaa, että toimistollakaan ei välttämättä saa sen enempää sosiaalista kanssakäymistä kuin kotitoimistolla.

9 Lopuksi

9.1 Lopun johdanto

Tutkimuskysymykset olivat:

- Mikä on yrityksen X työntekijöiden kokemus psyykkisestä ja sosiaalisesta etätyöhyvinvoinnista?
- Mitkä tekijät vaikuttavat etätyöhyvinvoinnin kokemukseen positiivisesti ja mitkä negatiivisesti?
- Onko osallistamisella vaikutusta psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvoinnin kokemukseen yrityksessä X?

Kyselyn avulla saatiin selville, että etätyön aikana sosiaalinen työhyvinvointi on hieman laskenut, mutta psyykinen ei ole laskenut merkittävästi. Yleisesti tulokset olivat melko hyviä ja kyselyn tulokset eivät herättäneet hälyttäviä tuloksia. Kyselyssä ei onnistuttu juurikaan selvittämään osallistamisen vaikutusta psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin kokemukseen. Tulokset kuitenkin kertoivat, että osallistaminen voisi olla paremmalla tasolla yrityksessä X. Kaikkia tavoitteita ei siis saavutettu.

Tulosten analysointi oli melko haastavaa, koska tuloksia olisi voinut analysoida loputtomiin ja monesta eri näkökulmasta. Tämä on ehdottomasti yksi kyselyn heikkouksista. Kyselyä laadittaessa olisi pitänyt huomioida analysoitavuus. Mielestäni kysely onnistui siinä mielessä todella hyvin, että sen avulla saatiin esiin nimenomaan kokemukseen perustuvaa tietoa. Lisäksi kysely onnistui siinä, että sen tulosten avulla löydettiin työhyvointiin vaikuttavia tekijöitä.

9.2 Tulosten, tekemisen ja tuotosten arviointi

Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa oli selvää, että aineistonkeruumenetelmiä tulee olemaan sekä kysely että useita haastatteluita. Kyselyn luomisen aikaan kuitenkin tuli selväksi, että jo kyselystä voidaan saada paljon analysoitavaa aineistoa. Haastattelut päätettiin rajata pois opinnäytetyöstä.

Kyselyn tekeminen osoittautui yllättävän haastavaksi. Sain palautetta kyselyn vastaajilta siitä, että jotkut kysymykset eivät olleet kovin selkeitä. Esimerkiksi etätyöhön vaikutuksia etsittäessä oli ollut vaikea hahmottaa, mitä tulisi vastata. Varsinkin kokemusten vertailu ennen ja jälkeen etätyöaikakauden osoittautui vaikeaksi kohdaksi. Olen samaa mieltä tämän palautteen kanssa. Kysymykset ja vastausvaihtoehdot olisi voinut muotoilla selkeämmin. Mikäli olisin testannut tätä kyselyä vielä useammalla ihmisellä, olisin saattanut saada palautetta tästä jo ennen kyselyn julkaisemista. Tämä olisi tietysti voinut muuttaa tuloksia jonkin verran. Kuitenkin useimmiten tulokset resonoivat avointen vastausten kanssa ja tämän perusteella ajattelen, että useimmat kuitenkin ymmärsivät kysymykset niin kun olin oletanut.

Alussa tutkittu viitekehys auttoi kyselyn luomisessa. Viitekehys oli toimiva ja teoriaa oli riittävästi. Viitekehysten avulla tuloksia pystyi analysoimaan monesta eri näkökulmasta. Kyselystä yritys X sai paljon tärkeää tietoa, joka oli aikaisemmin kulkenut yrityksessä vain korvasta korvaan työntekijöiden keskuudessa. Tämän opinnäytetyön kyselyn perusteella yritys sai ikään kuin mustaa valkoisella siitä, millaiseksi etätyöarki koetaan yrityksessä X.

9.3 Opinnäytetyöprosessin arviointia

Opinnäytetyöprosessin aluksi oli todella haastavaa löytää sopivaa aihetta. Lopulta päädyin vaihtamaan aihetta kokonaan, sillä alkuperäisen aiheeni rajaaminen tuntui ylittävää pääsemättömän vaikealta ja aihe olisi joka tapauksessa ollut todella laaja. Lisäksi alkuperäisen aiheeni aineistonkeruumenetelmä olisi tuottanut ongelmia.

Keväällä 2020 alkoi työharjoitteluni tämän opinnäytetyön toimeksiantajayrityksessä ja vallitseva koronavirustilanne oli aiheuttanut sen, että kaikki yrityksen työntekijät olivat etätöissä maaliskuusta 2020 alkaen. Etätöiden vaikutuksia ei ollut mitattu yrityksessä, eikä siihen ollut käytössä tai olemassa sopivaa mittaria, josta voitaisiin nähdä, miltä etätöarke työntekijöistä tuntuu. Tämä aihe puhutteli minua ja heti opinnäytetyöprosessi ja opinnäytetyön rakenne alkoi piirtyä mielessäni. Opinnäytetyön tekeminen sai tämän aiheen myötä hurjasti enemmän motivaatiota ja siitä muodostui positiivinen kokemus sen sijaan, että se olisi ollut ahdistava ja elämää liiallisesti kuormittava kokemus. Tähän positiivisen kokemuksen muodostumiseen vaikutti ehdottomasti toimeksiantajayrityksen suhtautuminen opinnäytetyöhön kannustavasti, innostuneesti ja positiivisesti.

Laadin itselleni väljän aikataulun ja palkitsemisjärjestelmän ja ne todella toimivat ja niissä oli helppo pysyä. Aihe oli motivoiva ja mukaansa tempaava ja koin sen olevan myös merkityksellinen, sillä toimeksiantajayrityksessä keskusteltiin asiasta ja sain myös palautetta ja kommentteja siitä, kuinka tärkeä aihe on. Haastavinta oli se, että mielenkiintoa olisi riittänyt, mutta oli silti vain vedettävä rajoja ja jättää tiedostaen jotain asioita kokonaisuuden ulkopuolelle.

9.4 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Reliabiliteetti kertoo, onko tutkimuksen mittarit luotettavia ja validiteetti kertoo, tutki taanko oikeata asiaa eli sitä, mitä tutkimuksessa oli tarkoituskin tutkia. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voi olla vaikea arvioida, sillä validiteetti ja reliabiliteetti eivät välttämättä termeinä sovellu laadullisen tutkimuksen arviointiin. Reliabiliteettiä lisää kuitenkin se, jos saadaan kahdella mittaustavalla samanlainen tulos. (Juuti & Puusa 2020, 155-167.)

Kyselyssä monivalintakysymysten ja avointen vastausten tulokset olivat melko samantaisia monien asioiden kohdalla, joten ainakin se seikka lisää tämän tutkimuksen reliabiliteettiä. Kuitenkin, koska haastatteluista luovuttiin, laskee se myös hieman reliabiliteettiä, että kyselyn tuloksille ei ole toista mittaustapaa arvioimaan tulosten luotettavuutta. Opinnäytetyön kyselyssä osattiin mielestäni kysyä oikeita asioita. Vain osallistamisen vaikutuksia etätyöhyvinvointiin ei mitattu kyselyssä. Muilta osin kysely suuntautui mielestäni oikeisiin asioihin ja tavoitteita saavutettiin.

9.5 Jatkotutkimusehdotukset

Tuloksia analysoidessani mieleeni tuli monta jatkotutkimusehdotusta. Esimerkiksi yrityksen johtajuusohjelman toimivuutta voisi tutkia lisää nimenomaan kokemuksellisesta näkökulmasta. Tässä opinnäytetyössä esimiestyöstä kysyttiin melko vähän ja johtajuusohjelman toimimisesta vain yhdellä kysymyksellä. Lisäksi tämän opinnäytetyön tuloksia voisi syventää tekemällä haastatteluita ja valitsemalla haastateltavat niin, että kaikki tukitoimintojenkin työntekijät saavat oman äänensä kuuluviin.

Yritys toivoi myös tietoa siitä, miten osallistaminen vaikuttaa työhyvinvointiin. Yrityksessä oletetaan, että se vaikuttaa positiivisesti. Tässä opinnäytetyössä ei onnistuttu tutkimaan aihetta juurikaan, mutta saatiin kuitenkin selville, että osallistaminen voisi olla paremmallakin tasolla. Lisäksi voi olla, että osallistamista kyllä harjoitetaan, mutta työntekijöiden kokemus sen toimivuudesta ei ole kovin positiivinen.

Lisäksi itsensä johtamiseen liittyvissä asioissa oli eniten parannettavaa. Itsensä johtamisen taitoja voisi esimerkiksi opettaa koulutusten avulla tai jonkinlaisella mentorointiohjelmalla. Nämä voisivat auttaa työntekijöitä kehittämään omaa työtään siihen suuntaan, että siitä tulisi vähemmän kuormittavaa.

Mahdollisesti myös itsekriittisyys on ongelma joidenkin yrityksen työntekijöiden kohdalla, työholismista puhumattakaan. Näitäkin yhteyksiä jaksamiseen voisi tutkia vielä lisää yrityksessä. Näihin ongelmiin pitäisi myös rohkeammin puuttua ja tuoda niitä esille, sillä itsekriittinen tai liian tunnollinen työntekijä ei itse usein tunnista tilannetta sellaisena, millaisena se yrityksen kannalta näkyy.

Lähteet

Grandell, Ronnie 2018. Irti itsekritiikistä. Löydä terve suhde elämääsi. Tammi, Helsinki.

Haapakoski, Kati & Niemelä, Anna & Yrjölä, Elina 2020. Läsä etänä. Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Alma Talent, Helsinki.

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Työterveyslaitos, Helsinki.

Juuti, Pauli & Puusa, Anu 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy, Helsinki.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro, Helsinki.

Mäkikangas, Anne & Mauno, Saija & Feldt, Taru 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-Kustannus, Jyväskylä

Salmimies, Raija 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Alma Talent Oy, Helsinki.

Suonsivu, Katja 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress, Helsinki.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Tammi, Helsinki.

Työterveyslaitos 2020a. Toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteisö/työhyvinvointi/>. Luettu 17.9.2020.

Työterveyslaitos 2020b. Työntekijä. Työn imu. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. Luettu 17.9.2020.

Työturvallisuuskeskus 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus TTK, Helsinki.

Vikman, Ulla 2016a. Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä. Talentum Pro, Helsinki. 1 Etäjohtaminen - mitä se on? [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAEBIXCTEB#kohta:1\(\(20\)Et\(\(e4\)johtaminen\(\(20\)-\(\(20\)mit\(\(e4\)\(\(20\)se\(\(20\)on?\(\(20\):Virtuaalisen\(\(20\)ty\(\(f6\)skente-ly\(\(20\)etuja\(\(20\)/piste:b187](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAEBIXCTEB#kohta:1((20)Et((e4)johtaminen((20)-((20)mit((e4)((20)se((20)on?((20):Virtuaalisen((20)ty((f6)skente-ly((20)etuja((20)/piste:b187). Luettu 30.9.2020.

Vikman, Ulla 2016b. Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä. Talentum Pro, Helsinki. 2. Hyvän etäjohtamisen kulmakivet. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAEBIXCTEB#kohta:2\(\(20\)Hyv\(\(e4\)n\(\(20\)et\(\(e4\)johtamisen\(\(20\)kulmakivet\(\(20\)/piste:b213](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAEBIXCTEB#kohta:2((20)Hyv((e4)n((20)et((e4)johtamisen((20)kulmakivet((20)/piste:b213). Luettu 30.9.2020.

Vikman, Ulla 2016c. Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä. Talentum Pro, Helsinki. 3. Esimiesten kokemat haasteet etäjohtamisessa. <https://verkkokirjahylly-almatalent->

fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAEBIXCTEB#kohta:2((20)Hyv((e4)n((20)et((e4)johtamisen((20)kulmakivet((20):Yhteis((f6)llisyyden((20)kokemukset((20)lis((e4)((e4)v((e4)t((20)vuorovaikutusta((20)/piste:b336. Luettu 30.9.2020.

Vikman, Ulla 2016d. Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä. Talentum Pro, Helsinki. 4. Esimiesten kokemat haasteet etäjohtamisessa. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAEBIXCTEB#kohta:3\(\(20\)Esimiesten\(\(20\)kokemat\(\(20\)haasteet\(\(20\)et\(\(e4\)johtamisessa\(\(20\):Piilevien\(\(20\)ongelmien\(\(20\)havaitseminen\(\(20\)hankalampaa\(\(20\)/piste:b368. Luettu 30.9.2020.](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAEBIXCTEB#kohta:3((20)Esimiesten((20)kokemat((20)haasteet((20)et((e4)johtamisessa((20):Piilevien((20)ongelmien((20)havaitseminen((20)hankalampaa((20)/piste:b368)

Vilkkä, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD – Books on Demand, Helsinki.

Yritys X:n intra 2020a. Tiedote. Luettu 17.9.2020.

Yritys X:n intra 2020b. Tiedote. Luettu 17.9.2020.

Lomakekysely

1 Osio:

Vastaa näihin **työhyvinvoinnin kokemukseen** liittyviin väittämiin. Valitse paras vaihtoehto.

Mitä mieltä olet näistä väittämistä, jotka liittyvät työyhteisöön?

	Täysin eri mieltä			Täysin samaa mieltä
	1	2	3	4
Työyhteisömme on sopivan tiivis				
Työyhteisössämme vallitsee avoin ilmapiiri				
Työyhteisössämme vallitsee luottamuksen kulttuuri				
Työyhteisössä on helppo saada ja vastaanottaa palautetta				
Työyhteisössämme hyväksytään erilaisuus ja kukaan ei tule kiusatuksi				

Mitä mieltä olet näistä esimiestyöhön liittyvistä väittämistä?

	Täysin eri mieltä			Täysin samaa mieltä
	1	2	3	4
Esimies on helposti lähestyttävä myös etäoloissa				
Esimieheni luo ja ylläpitää avoimuuden ja luottamuksen kulttuuria				
Esimieheni edistää yhteisöllisyyttä				

Johtamisen lupaukset ovat toteutuneet hyvin etätöyöaikakaudella				
---	--	--	--	--

Kuinka usein koet näitä sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyviä asioita?

	Täysin eri mieltä			Täysin samaa mieltä
	1	2	3	4
Koen, että sosiaalisen kanssakäymisen määrä työssäni on riittävä				
Koen työssäni yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta				
Koen saavani tukea työhöni työyhteisöltä				
Koen yksinäisyyttä työssäni				
Koen itseni eristäytyneeksi muusta työyhteisöstä ja tiimistä				

Kuinka ETÄTYÖ on vaikuttanut näiden sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyvien asioiden kokemiseen?

	Täysin eri mieltä			Täysin samaa mieltä
	1	2	3	4
Koen, että sosiaalisen kanssakäymisen määrä työssäni on riittävä				
Koen työssäni yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta				
Koen saavani tukea työhöni työyhteisöltä				
Koen yksinäisyyttä työssäni				
Koen itseni eristäytyneeksi muusta työyhteisöstä ja tiimistä				

Kuinka usein koet näitä psyykkiseen työhyvinvointiin liittyviä asioita?

	Täysin eri mieltä			Täysin samaa mieltä
	1	2	3	4
Koen, että työt jakautuvat tasaisesti kaikkien työntekijöiden kesken				
Koen työni mielekkääksi				
Koen, että voin ilmaista tunteeni avoimesti työssäni				
Koen työssäni stressiä				
Työpäiväni ovat kiireisiä				

Kuinka ETÄTYÖ on vaikuttanut näiden psyykkiseen työhyvinvointiin liittyvien asioiden kokemiseen?

	Täysin eri mieltä			Täysin samaa mieltä
	1	2	3	4
Koen, että työt jakautuvat tasaisesti kaikkien työntekijöiden kesken				
Koen työni mielekkääksi				
Koen, että voin ilmaista tunteeni avoimesti työssäni				
Koen työssäni stressiä				
Työpäiväni ovat kiireisiä				

Kerro vapaasti muista työhyvinvointiisi liittyvistä kokemuksista etätöiden aikana

2. Osio

Vastaa näihin **työn imuun ja itsensä johtamiseen liittyviin** väittämiin. Valitse paras vaihtoehto.

Kuinka usein koet näitä työn tekemiseen liittyviä kokemuksia?

	Täysin eri mieltä			Täysin samaa mieltä
	1	2	3	4
Koen työssäni tarmokkuutta				
Koen työssäni omistautumista				
Koen työssäni uppoutumista ja flow-tilaa				
Nautin työni tuloksista				
Saan aidosti vaikuttaa omaan työhöni				
Saan aidosti vaikuttaa yrityksen asioihin				

Kerro, mitä itsesi johtamiseen liittyviä taitoja mielestäsi jo hallitset ja missä näistä taidoista sinun tulisi vielä jatkaa opettelua

	Täysin eri mieltä			Täysin samaa mieltä
	1	2	3	4
Hallitsen työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen				
Osaan asettaa itselleni sopivan haastavia ja selkeitä tavoitteita				
Osaan tehdä työhöni liittyviä päätöksiä itsenäisesti				
Osaan suhtautua tekemiini virheisiin kehittävällä tavalla				
Osaan priorisoida työtäni				
Osaan hallita ajankäyttöäni				
Osaan tarvittaessa sanoa EI				
Osaan kehittää osaamistani				

Miten etätö on mielestäsi vaikuttanut itsesi johtamisen taitojesi kehittymiseen?

	Täysin eri mieltä			Täysin samaa mieltä
	1	2	3	4
Hallitsen työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen				
Osaan asettaa itselleni sopivan haastavia ja selkeitä tavoitteita				
Osaan tehdä työhöni liittyviä päätöksiä itsenäisesti				
Osaan suhtautua tekemiini virheisiin kehittävällä tavalla				
Osaan priorisoida työtäni				
Osaan hallita ajankäyttöäni				
Osaan tarvittaessa sanoa EI				
Osaan kehittää osaamistani				

3. Osio

Vastaa näihin **etätöön arkeen** liittyviin väittämiin. Valitse paras vaihtoehto.

Mitä mieltä olet näistä etätöön arkeen liittyvistä väittämistä?

	Täysin eri mieltä			Täysin samaa mieltä
	1	2	3	4
Etätöön aikana työn ja vapaa-ajan sovittaminen on joustavampaa ja helpottaa arkea				
Työskentelen tehokkaammin kotona				
Säästän paljon aikaa päivästäni, kun sitä ei kulu päivittäisiin työmatkoihin				
Kotona minua ei keskeytetä useasti työpäiväni aikana				
Minun on helppo keskittyä työhöni kotona, siitä huolimatta, että kotityöt odottavat				
Etätöypäivän aikana muistan pitää taukoja				
Huolehdin myös kotona työergonomiasta				

Mitkä muut asiat ovat helpottaneet arkeasi etätyön myötä?

Suuri kiitos vastauksistasi!