

Korona-ajan vaikutus työhyvinvointiin ja etätyön merkitys – Assistenttien, sihteerien ja avustajien näkökulma

Tinja Toivonen



Tekijä(t) Tinja Toivonen	
Koulutusohjelma Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma	
Opinnäytetyön nimi Korona-ajan vaikutus työhyvinvointiin ja etätyön merkitys - Assistenttien, sihteerien ja avustajien näkökulma	Sivu- ja liitesivumäärä 54 + 4
<p>Työhyvinvoinnin merkitys on kasvanut muuttuvassa työelämässä yhä enemmän. Koronapandemia on myös muuttanut työn tekemistä merkittävästi ja etätyöstä on sen myötä tullut uusi normaali työnteon malli.</p> <p>Opinnäytetyössä on tutkittu korona-ajan työhyvinvointia ja etätyön merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana oli sosiaali- ja terveysministeriö. Tavoitteena oli selvittää, miten korona-aikana sosiaali- ja terveysministeriön assistentit, sihteerit ja avustajat ovat kokeneet työhyvinvointinsa ja mikä etätyön merkitys on ollut heidän työhyvinvointinsa kannalta. Tavoitteena oli myös selvittää, mitä mahdollisia kehitystarpeita etätyössä ja työhyvinvoinnissa korona-ajan jälkeen tarvitaan.</p> <p>Tietoperustassa käsitellään työhyvinvointia yleisesti, mistä työhyvinvointi koostuu, miten työhyvinvointia voi edistää ja mikä työhyvinvoinnin merkitys organisaatiossa on. Sen lisäksi tietoperustassa käsitellään etätyötä, etätyön käytäntöjä, hyviä ja huonoja puolia ja työhyvinvointia etätyön näkökulmasta. Tietoperustassa käsitellään myös työhyvinvointia ja etätyötä yleisesti korona-aikana.</p> <p>Työn tutkimusosuus keskittyy sosiaali- ja terveysministeriön assistenttien, sihteerien ja avustajien korona-ajan työhyvinvointiin ja etätyön tekemisen kokemuksiin. Menetelmänä työssä on käytetty kvalitatiivista tutkimusta ja se on toteutettu kyselynä. Kysely lähetettiin noin 88 henkilön kohderyhmälle assistenteja, sihteerejä ja avustajia. Tämän avulla haluttiin kartoittaa mahdollisimman monen kokemukset ja ajatukset tutkittavista aiheista. Kyselyyn vastasi 48 henkilöä.</p> <p>Loppuun on kyselyn perusteella koottuna johtopäätökset tutkimuksesta ja pohdittu kehittämisehdotuksia assistenteille, sihteereille ja avustajille.</p> <p>Opinnäytetyön prosessi käynnistyi syksyllä 2020. Varsinainen opinnäytetyö on tehty kevään 2021 aikana.</p>	
Asiasanat Työhyvinvointi, etätyö, koronapandemia	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn toimeksiantaja	2
1.2	Työn tavoitteet ja rajaus	2
1.3	Työn luonne, menetelmät ja rakenne	2
2	Työhyvinvointi	4
2.1	Työhyvinvointi käsitteenä	4
2.2	Työhyvinvoinnin tekijät	6
2.3	Työhyvinvoinnin edistäminen	9
2.4	Työhyvinvoinnin merkitys organisaatiossa	15
3	Etätyö.....	17
3.1	Etätyöstä yleisesti	17
3.2	Etätyö Suomessa.....	18
3.3	Etätyön käytäntöjä	18
3.4	Etätyön hyödyt ja haitat.....	20
3.5	Työhyvinvointi ja sen edistäminen etätyössä.....	23
4	Koronapandemia.....	26
4.1	Koronapandemia ja sen seuraukset.....	26
4.2	Etätyö koronapandemian aikana.....	26
4.3	Työhyvinvointi koronapandemian myötä	29
5	Tutkimuksen toteutus	33
5.1	Tutkimusmenetelmä.....	33
5.2	Tutkimuksen kuvaus	33
5.3	Kohderyhmän kuvaus	34
6	Tutkimustulokset	35
6.1	Työhyvinvointi ennen korona-aikaa	35
6.2	Korona-ajan tuomat muutokset ja kokemukset etätyöstä	36
6.3	Kehitystarpeet etätyössä.....	38
6.4	Kehitystarpeet työhyvinvoinnissa korona-ajan jälkeen.....	40
6.5	Koettu vaikutusmahdollisuus työhyvinvoinnissa	41
7	Pohdinta ja arviointi.....	44
7.1	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset.....	44
7.1.1	Kehitysehdotukset yhteenvetona.....	47
7.2	Työn ja oman oppimisen arviointi.....	48
7.3	Toimeksiantajan arviointi.....	49
	Lähteet	50
	Liitteet.....	55
	Liite 1. Työhyvinvointikysely	55

Liite 2. Sähköpostiviesti työhyvinvointikyselystä	58
---	----

1 Johdanto

Opinnäytetyön tarkoitus on tutkia työn toimeksiantajan sosiaali- ja terveysministeriön assistenttien, sihteerien ja avustajien korona-ajan työhyvinvoinnin nykytilannetta ja etätyön vaikutusta heidän työhyvinvointiinsa sekä mitä mahdollisia kehitystarpeita etätyössä ja työhyvinvoinnissa korona-ajan jälkeen tarvitaan.

Työhyvinvoinnilla on vaikutusta organisaation tuottavuuteen, kilpailukykyyn ja kannattavuuteen. Työntekijöiden kokemus hyvinvoinnista työyhteisöstä vaikuttaa heidän sitoutumiseensa työhön, motivaatioon, luottamukseen ja myös terveyteen. Nämä tekijät edesauttavat työsuoritusta ja työssä jaksamista myös pidemmällä tähtäimellä. (Suonsivu 2014, 59.) Etätyön hyviä käytäntöjä oikein hyödynnettynä ja tiedostamalla etätyössä ilmenevät epäkohdat, siitä saadaan paras mahdollinen hyöty irti. Etätyöstä on myös hyötyä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Koronapandemian mukana on tullut paljon uusia käytäntöjä ja tapoja sekä haasteita työelämään, ja sen myötä etätyöstä on tullut monelle uusi normaali työnteon malli. Korona-ajan työhyvinvointi on myös tärkeä ja ajankohtainen aihe, koska elämme keskellä muuttuvaa työnteoa.

Työntekijöiden työhyvinvoinnista on tärkeä saada tietoa. Työhyvinvoinnin merkitys on korostunut etenkin nyt, kun eletään keskellä globaalia pandemiaa. Työn toimeksiantajalle on hyödyllistä saada käsitys nykytilannekuvasta ja organisaation työntekijöiden kokemuksista koronapandemian työhyvinvoinnista ja etätyön tekemisestä, jotta esille tulleet asiat ovat tiedossa ja niitä voi sen pohjalta mahdollisesti kehittää. Sosiaali- ja terveysministeriössä ei ole aiemmin tässä muodossa tutkittu assistenttien, sihteerien ja avustajien korona-ajan työhyvinvointia ja etätyön tekemistä heidän näkökulmastaan. Koronapandemia näkyy myös sosiaali- ja terveysministeriön työntekijöiden työssä.

Valitsin aiheen opinnäytetyöhöni, koska se on mielestäni mielenkiintoinen, ajankohtainen ja tärkeä. Vastaavanlaista muutosta työn tekemisessä ei ole aiemmin tällä tavalla ollut. Minua kiinnostaa selvittää etenkin mahdolliset muutokset työhyvinvoinnissa etätyönteon myötä. Minulla on myös aiheeseen henkilökohtainen näkökulma työkokemukseni kautta sosiaali- ja terveysministeriössä. Opinnäytetyö on myös tärkeä ammatillisen kehitykseni kannalta hyödyntää oppimaani ja tulevaisuuden työelämää silmällä pitäen.

1.1 Työn toimeksiantaja

Työn toimeksiantaja on sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriö on osana valtioneuvostoa, joka toteuttaa hallitusohjelman mukaista oman toimialansa lainsäädäntöä ja uudistuksia. Ministeriön vastuulla on terveyspolitiikan suunnittelu, ohjaus ja toimeenpano. Ministeriössä työskennellään terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen, sosiaali- ja terveystalouden, eri vakuutus asioiden, työelämään ja tasa-arvoon liittyvien kysymysten sekä EU- ja kansainvälisten asioiden parissa. Pää tavoitteena sosiaali- ja terveysministeriöllä on turvata kaikille suomalaisille samantyyppiset oikeudet terveelliseen ja turvalliseen elämään. Ministeriössä työskentelee noin 440 virkamiestä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.)

1.2 Työn tavoitteet ja rajaus

Työn tavoitteena on tutkia työhyvinvoinnissa koettuja mahdollisia muutoksia koronapandemian myötä ja mikä vaikutus etätyöllä on ollut työhyvinvoinnin kokemuksiin. Tavoite on, että toimeksiantaja saa hyödyllistä tietoa ja voi sen pohjalta tarvittaessa kehittää esille nousseita asioita.

Tutkimusosuus työssäni keskittyy sosiaali- ja terveysministeriön assistenttien, sihteerien ja avustajien korona-ajan työhyvinvointiin ja etätyön tekemiseen. Kuvaan työhyvinvoinnin tilannetta ennen korona-aikaa sekä korona-aikana. Selvitän, miten korona-aika on mahdollisesti muuttanut työhyvinvoinnin kokemuksia ja miten etätyön tekeminen ja eri tekijät etätyössä ovat vaikuttaneet sosiaali- ja terveysministeriön assistenttien, sihteerien ja avustajien työhyvinvointiin. Selvitän lisäksi mahdollisia kehitystarpeita etätyössä ja kehitystarpeita työhyvinvoinnissa korona-ajan jälkeen heidän näkökulmastaan.

1.3 Työn luonne, menetelmät ja rakenne

Tutkimusmenetelmä opinnäytetyössä on laadullinen, kvalitatiivinen tutkimus, sillä tutkin kokemuksia. Laadullisella tutkimuksella voidaan selvittää, mitä kohdehenkilöt ajattelevat, miksi he toimivat niin kuin toimivat ja heidän kokemuksiaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.1). Työn menetelmänä on käytetty laadullista kyselyä, jonka tein sosiaali- ja terveysministeriön assistenteille, sihteeereille ja avustajille. Kysely toteutettiin Webropol-kysely- ja raportointiohjelmalla ja kohderyhmänä oli noin 88 assistenttia, sihteeriä ja avustajaa. Vastauksia saatiin 48 henkilöltä. Kysely koostui kuudesta kysymyksestä ja vastaukset olivat asteikkoina, monivalintana ja avoimina vastauksina.

Opinnäytetyö koostuu teoriaosuudesta sekä tutkimusosuudesta. Teoriaosuudessa käsitellään työn tietoperustaa, joka sisältää työhyvinvoinnin, etätyön ja koronapandemian osuudet. Tietoperusta koostuu hyödyntämistäni lähdeaineistoista. Työn empiirisessä, tutkimusosuudessa, tutkitaan aiheita sosiaali- ja terveysministeriön assistenttien, sihteerien ja avustajien osalta.

2 Työhyvinvointi

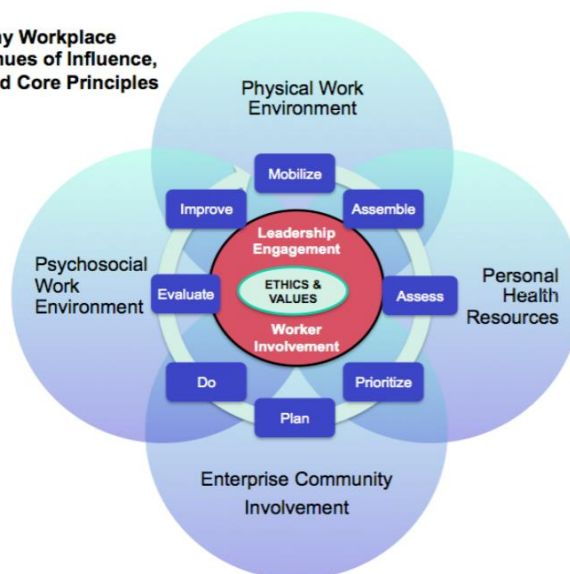
Tässä osiossa selvitan työhyvinvoinnin käsitettä ja määritelmää. Perehdyn myös työhyvinvoinnin tekijöihin ja siihen vaikuttaviin osa-alueisiin. Selvitan vielä, miten työhyvinvointia pystyy edistämään ja lopuksi, mikä työhyvinvoinnin merkitys organisaatiossa on.

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Kun työhyvinvointia tarkastellaan käsitteenä maailmanlaajuisesti, voi todeta, että määritelmää tulkitaan hiukan eri lailla maasta riippuen. Suomalaisen määritelmän todetaan olevan hyvin laaja-alainen, sillä se käsittää myös työterveyden ja -kyvyn lisäksi työn sujumisen (Manka & Manka 2016, 75). Työterveyslaitoksen kansainvälisessä tutkimushankkeessa tutkittiin työhyvinvoinnin käsitettä Suomen lisäksi Belgian, Irlannin, Italian, Romanian ja Saksan osalta. Eri maissa työhyvinvoinnin käsite on hieman erilainen ja työterveyden edistämiseen liittyy erilaisia toimintoja maasta riippuen. Työterveyden pääteemana voi olla esimerkiksi työpaikan kulttuuri terveyttä tukevana tekijänä. Toisissa maissa pääteemana puolestaan voi olla sairauspoissaolojen vähentäminen ja yrityksen sosiaalinen vastuu ja joissakin maissa erilaiset sopimukset koskien työterveyttä tai työntekijöiden osallistuminen yrityksen kehittämiseen. (Anttonen & Räsänen 2009, 7.)

Maailman terveysjärjestö WHO:n mukaan terve työpaikka on sellainen, jossa johtajat ja työntekijät tekevät yhteistyötä kehittääkseen ja ylläpitääkseen työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia huomioiden työpaikan fyysiset ja psykososiaaliset tekijät sekä myös henkilökohtaiset terveysresurssit työpaikalla ja tavat, joilla osallistutaan yhteisöllisesti. (Burton 2009, 2.)

Figure ES1
WHO Healthy Workplace
Model: Avenues of Influence,
Process, and Core Principles



Kuva 1. Maailman terveysjärjestö WHO:n malli hyvinvoivasta työpaikasta (Burton 2009, 3)

Työhyvinvointia on alettu tutkia teoreettisesti jo 1920-luvulta lähtien. Aihetta alettiin tutkia lääketieteellisenä stressitutkimuksena yksilön fysiologisia reaktioita peilaten. Erilaisten kuormittavien elementtien, kuten kovien äänien, kylmän, haitallisten aineiden tai fyysisen kuormituksen kokemisen, tutkittiin aiheuttavan ihmisessä stressin tuntemuksia fysiologisinä reaktioina. Näiden tekijöiden katsottiin saattaneen aiheuttaa myöhemmin sairauksien kehittymisen. Myöhemmin työhyvinvoinnin teoriaan lisättiin vielä psykologiset- ja käyttäytymisreaktiot. Työntekijän terveyttä haluttiin tämän tutkimuksen avulla suojella ja työsuojelun voidaan myös katsoa saaneen alkunsa tämän teorian pohjalta. (Manka & Manka 2016, 64.)

Työhyvinvointia tarkasteltiin pitkään terveyden näkökulmasta, jossa huomioitiin vain työssä selviytyminen ja työssä jaksaminen. Työntekijöitä arvioitiin lähinnä elimistön terveyden perusteella. Henkilöt, joiden katsottiin olevan työkyvyttömiä, olivat esimerkiksi aistivamaisia tai raajarikkoisia. 1970-luvulla työkyvyn käsite nousi esille työterveyden näkökulmasta, kun alettiin pohtia perusteita eläkkeelle siirtymisessä ikääntyneiden työntekijöiden kohdalla. (Suonsivu 2014, 14.)

Työhyvinvointia konseptina voidaan tutkia niin sosiaalipolitiikan ja psykologian kuin lainsäädännön, tekniikan ja liiketaloustieteen näkökannalta. 1990-luvulla Suomessa yleistyi työkyvyn käsite, kun havahduttiin työkyvyn olevan merkityksellinen asia ja alettiin pohtia keinoja sen tukemiseksi. Työkyky ja työkykyä ylläpitävä toiminta (tyky) on määritelty myös työterveydenhuoltolaissa. Myöhemmin työkyvyn käsitteestä on muotoutunut työhyvinvoinnin käsite. 2000-luvun alussa työturvallisuuslaki tuli voimaan. Koska työelämä on muuttunut pitkälti fyysisestä työnteosta enemmän aivotyöhön, on psyykinen työsuojelu tänä päivänä myös huomioitu lainsäädännössä. (Kauhanen 2016, 21–23.)

Työhyvinvoinnin käsite on tullut yleiseen käyttöön vasta 2000-luvun alussa. Nykyään työhyvinvoinnin määritelmä ajatellaan myös psykofyysisenä kokonaisuutena, johon vaikuttaa työn lisäksi myös vapaa-ajan ja kodin toiminta. 1990-luvulla työhyvinvoinnin tutkimuksissa nähtiin pelkästään työyhteisö ja työ syynä esimerkiksi työpahoinvointiin tai työuupumukseen. 2010-luvulla puolestaan on myös otettu käyttöön käsite työkyvynhallinta. (Kauhanen 2016, 25–27.)

Nykyään puhuttaessa työhyvinvoinnista, puhutaan paljon myös työnilosta ja työuupumuksesta. Näiden käsitteiden yleistyminen kertoo työssä tapahtuneesta muutoksesta enemmän henkisesti kuormittavaksi ja sosiaalista kanssakäymistä sisällään pitäväksi. Tänä päivänä työhyvinvointi ajatellaan myös yhtenä organisaation strategisista tekijöistä. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 47.)

Uusimpia työhyvinvoinnin käsitteitä on strateginen hyvinvointi ja strateginen hyvinvoinnin johtaminen. Strateginen hyvinvointi nähdään osana työhyvinvointia, jolla on vaikutusta organisaation tuloksellisuuteen. Strateginen hyvinvoinnin johtaminen käsittää organisaation kaikki toiminnot, joiden avulla vaikutetaan strategiseen hyvinvointiin. Näitä toimintoja ovat esimerkiksi strateginen johtaminen, esimiestoiminta sekä työterveyshuolto. (Kauhanen 2016, 26–27.)

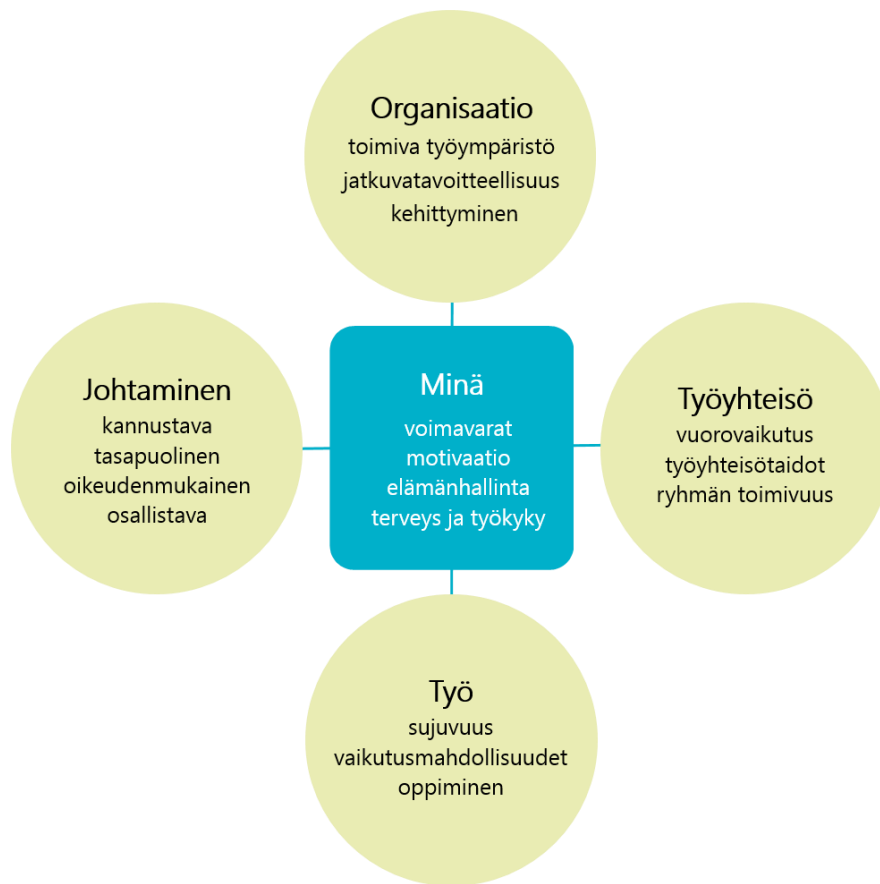
Puhuttaessa työhyvinvoinnista yksi siihen liittyvistä käsitteistä nykyään on myös työn imu. Työn imu tarkoittaa myönteistä tunnetta ja kokemusta työstä. Työ on motivoivaa ja se koetaan mielekkäänä. Hyvinvoinnin kolme elementtiä: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen liittyvät vahvasti työn imun määritelmään. Työhön halutaan panostaa, työssä koetaan innokkuutta ja tarpeeksi haasteellisuutta. Työhön keskitytään niin, että aika kuluu huomaamatta ja työstä voi olla vaikea irrottautua. Kaikissa ammateissa ja aloilla on mahdollista kokea työn imua, eikä työn imu tarkoita sitä, että työn täytyisi olla aina mukavaa. (Työterveyslaitos 2021.)

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin perustuvan työntekijän kokemukseen työnsä mielekkyydestä, merkityksellisyydestä, terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Tähän vaikuttaa työntekijän oma kokonaisvaltainen hyvinvointi, joka koostuu fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista tekijöistä. Mitä tuottavampaa ja palkitsevampaa työ on kaikki osa-alueet huomioiden, sitä parempi työhyvinvointi työntekijällä on. Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen tapahtuu yhteistyössä oman työyhteisön kanssa. Työantaja ei yksin vastaa työntekijänsä hyvinvoinnista, vaan työntekijä on myös itse vastuussa omasta elämänhallinnastaan ja tätä kautta työhyvinvoinnistaan. Tärkeässä asemassa työhyvinvoinnin edistämässä ovat niin esimiehet ja johto kuin työsuojeluvaltuutetut ja eri luottamushenkilöt. Yhtenä tekijänä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä on lisäksi työterveyshuolto. (Työterveyslaitos 2021.)

2.2 Työhyvinvoinnin tekijät

Työhyvinvointi koostuu pitkän aikavälin tuloksena. Siihen ei niinkään vaikuta jokin yksittäinen tapahtuma vaan se syntyy lähinnä jokapäiväisestä arjen työstä. Työhyvinvointia ylläpidetään ja kehitetään yhteistyönä koko organisaation voimin. (Työterveyslaitos 2021.)

Seuraavassa mallissa kuvataan työhyvinvoinnin tekijöitä:



Kuva 2. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Työterveyslaitos 2021)

Tässä mallissa (Kuva 2.) on tarkasteltu työpaikan sisäisiä tekijöitä. Työhyvinvoinnin voidaan katsoa jakautuvan rakennepääomiin, sosiaalisiin pääomiin ja psykologiseen pääomaan. Rakennepääomista yksi tekijöistä on tietenkin itse työ ja sen hallinta. Työn sujuvuus, sen tuomat vaikutusmahdollisuudet ja työssä oppiminen vaikuttavat omalta osaltaan työhyvinvointiin. Toisena rakennepääomista vaikuttaa organisaatio eli työympäristön toimivuus, tavoitteellisuus ja organisaation kehittyminen. Sosiaalisista pääomista työyhteisöllä ja johtamisella on eniten vaikutusta henkiseen hyvinvointiin. Työyhteisö toimii johtamisen kautta. Siksi se, miten johdetaan ja millainen vuorovaikutus työyhteisössä on, merkitsevät paljon. (Manka & Manka 2016, 76.)

Keskeisessä roolissa työhyvinvoinnin kokemisessa on työntekijä itse. Työntekijän omat asenteet suhteessa työhön, organisaatioon, työyhteisöön ja johtamiseen vaikuttavat pitkälti siihen, miten kokee oman työhyvinvointinsa (Manka & Manka 2016, 77). Työn monipuolisuus, vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet eli miten työ motivoi, ovat kaikki osana psykologista pääomaa työhyvinvoinnissa. Työn tekemistä motivoi myös muut asiat, kuten työstä saatu palaute, riittävä itsenäisyyden sekä yhteenkuuluvuuden kokemus ja työssä onnistuminen ja innostus työstä eli työn imun kokeminen. Sen lisäksi tärkeässä roolissa on oma elämäntilanne ja sen hallinta. Oma terveys ja työkyky vaikuttavat luonnollisesti myös. (Työterveyslaitos 2021.) Vaikka muut tekijät olisivatkin kunnossa, mutta jos henki-

lökohtainen elämän laatu tai työkyky eivät ole, vaikuttaa se myös työhyvinvointiin eniten (Manka & Manka 2016, 77).

Työssä on useita fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia työn piirteitä, jotka vaativat työntekijöiltä voimavaroja. Voimavaratekijöitä itse työssä ovat vaikutusmahdollisuudet ja vaihtelevuus, vuorovaikutukseen kohdentuvat tekijät, esimerkiksi esimiestyö ja työyhteisön tuki sekä organisaatioon keskittyvät tekijät, kuten käytännöt ja viestintä. Nämä voimavaratekijät voivat vaikuttaa työhyvinvointiin sekä positiivisesti että negatiivisesti. (Pennonen 2021, 111–112.)

Työterveyshuollon, työturvallisuustoiminnan ja organisaation virkistystoiminnan lisäksi, johtamisella on suuri vaikutus työhyvinvointiin ja sen ylläpitämiseen. Se, miten hyvin eri työhyvinvointiresursseja hyödynnetään, on suurelta osin kiinni johtamisesta. Johtaminen ja esimiestyö ovat suoraan yhteydessä työntekijöiden motivaatioon ja sitoutumiseen sekä osaamisen hyödyntämiseen. (Ahonen & Ojala 2005, 33)

Koska johtaja on tekemisissä useiden kontaktien ja verkostojen kanssa, toimii monissa rooleissa ja tekee päätöksiä, hän on ikään kuin koko ajan vuorovaikutuksessa. Johtajan yleinen hyvinvointi vaikuttaa koko organisaatioon ja hän on siten avainasemassa organisaatiokulttuurin luomisessa. (Pyöriä 2012, 137–138.) Modernia vuorovaikutteista johtamista on saada työntekijät tuntemaan itsensä tärkeiksi, hyödyllisiksi ja kohdata heidät yksilöinä. Kuunteleminen ja avoin tiedonkulkua ovat olennaisia elementtejä vuorovaikutteisessa johtamisessa. Henkilöstön itsenäisen tekemisen merkitys on myös kasvanut ja työssä halutaan entistä enemmän vaikuttaa omaa työtään koskeviin tavoitteisiin ja työn tekemisen tapoihin. (Manka & Manka 2016, 135.)

Työhyvinvoinnin osalta johtamisessa oleellista on se, että samaan aikaan pitäisi kyetä ylläpitämään ja edistämään organisaation tavoitteita ja työntekijöiden hyvinvointia. Strateginen työhyvinvoinnin johtaminen on sitä, että samojen osapuolten toimesta työhyvinvointi ja työturvallisuus, molemmat, toteutuvat ja niissä on huomioitu organisaation ja toimintaympäristön muutos. Parhaimmassa tapauksessa strategisessa työhyvinvoinnin johtamisessa osataan ennakoita eli valita toimenpiteet, kohdentaa ja hallita resursseja sekä organisoida resurssit oikein. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 59–60.)

Organisaation muutosvaiheissa johtaminen saa enemmän painoarvoa ja hyvä johtaminen korostuu. Muutosjohtamisella on suora yhteys työhyvinvointiin. Muutosten tapahtuessa tarvitaan läpinäkyvyyttä ja avointa tiedonkulkua. Ennakointi ja suunnitelmallisuus sekä

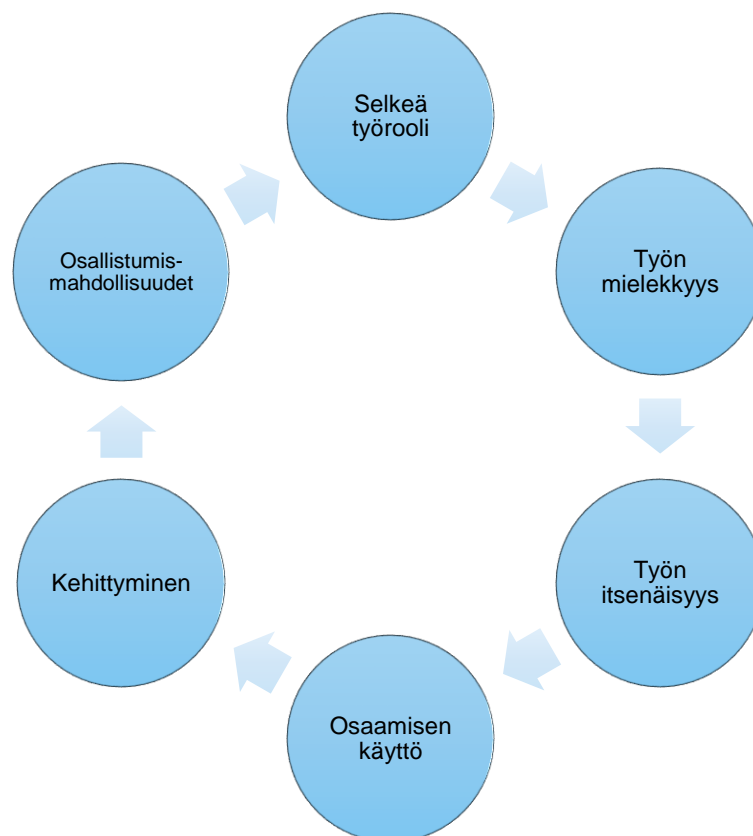
työntekijöiden osallistuttaminen ovat tärkeitä tekijöitä. Työntekijöiden motivoiminen on olennaista muutostilanteissa. (Suonsivu 2014, 171.)

Nykyään muutostahti on monessa organisaatiossa kova ja erilaiset uudet tietotekniset muutokset kasvattavat työn osaamisvaatimuksia. Liian monet muutokset lisäävät turvattomuutta. Siksi muutosjohtamisessa merkittävää on tiedon välittäminen ymmärrettävästi ja tarve kuunnella työntekijöiden kokemuksia. (Pennonen 2021, 127.)

2.3 Työhyvinvoinnin edistäminen

Itsetuntemuksesta ja itsensä johtamisen taidoista ja niiden vaikutuksista työhyvinvointiin löytyy paljon mielenkiintoista tietoa. Marjo Pennonen (2021, 20) on mm. tutkinut, miten itsetuntemuksesta on apua erityisesti työhyvinvoinnin kokemuksissa. Hänen mukaansa, mitä paremmin tuntee itsensä, sitä paremmin on tietoinen myös omasta työhyvinvoinnistaan, mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin sekä, miten itse pystyy vaikuttamaan siihen.

Itsetuntemus lisää kykyä johtaa itseään. Hyvät itsensä johtamisen taidot ovat tärkeitä työn hallinnan mahdollistajia. Pentti Sydänmaanlakan (2006, 36) mukaan kyky hallita työtään vaikuttaa merkittävästi yksilön hyvinvointiin. Alla olevassa kuvassa on tärkeimmät edellytykset työn hallinnalle:



Kuva 3. Työnhallinnan tärkeimmät edellytykset (Sydänmaanlakka 2006, 36)

Itsetuntemus, oman persoonan ja vahvuuksien tunnistaminen, oppimista edistävien tekijöiden, empatian ja tunneälyn kehittäminen, itsensä kuunteleminen sekä yhteistyötaitojen vahvistaminen ovat tärkeitä piirteitä itsensä johtamisen kannalta. (Suonsivu 2014, 48.)

Työntekijän itsensä johtamisen taidot korostuvat yhä enemmän työelämässä. Motivaatiota tarkastellessa, siihen vaikuttaa paljon itsenäisyys työssä. Ihmisten välillä on kuitenkin eroja siinä, kuinka paljon vastuuta ja itsenäistä työtä haluaa tehdä. Rakentamalla avoimuutta ja luottamusta, voidaan mahdollisesti lisätä ihmisten itsenäisyyttä työnteossa. Liika itsenäisyys työssä ei kuitenkaan ole hyvä asia ja on tärkeä huomioida, etteivät työntekijät jää töidensä kanssa liian yksin. (Vilkman 2017, luku 3.)

Omat arvot, asenteet ja motivaatio vaikuttavat kaikki siihen, miten kokee työnsä. Motivaatio on se elementti, mikä aktivoi toimimaan ja vaikuttaa paljon valintoihin. Kun tiedostaa, mistä oma motivaatio syntyy, osaa valita itselleen soveltuvia tehtäviä ja oikeanlaisen työympäristön. Motivaatiota voi tarkastella sisäisenä ja ulkoisena motivaationa. Ulkoiset motivaation lähteet ovat enemmän ympäristöstä saatuja palkkioita ja niitä ovat esimerkiksi kehuja tai arvosanat. Ulkoisen motivaation taustalla on myös muita perusteita, kuten yhteenkuuluvuuden tai turvallisuuden tarpeita. Sisäisen motivaation puolestaan vaikuttavat sisäisesti kehittyneet syyt, kuten ilo ja nautinto. Tällöin työ tai toiminta koetaan jo itsessään palkitsevana ilman ulkoisia tekijöitä. Sisäinen motivaatio syntyy yleensä omien arvojen pohjalta. (Pennonen 2021, 88–89.)

Työmotivaatio on yksilön työtoiminta ja töissä ihmiset motivoituvat eri asioista. Työmotivaatioon vaikuttavat esimerkiksi, mitkä asiat työssä kiinnostavat, työntekijän asenne työtä ja itseään kohtaan sekä erilaiset vaatimukset. Toisilla korkea suoritusmotivaatio näkyy työssä paljon eli esimerkiksi nautitaan haastavista tehtävistä. Toisia motivoi puolestaan erityisosaaminen tai luovuus ja toisilla valta- tai vaikuttamismahdollisuudet. Myös yhteistyö ja yhdessäolo ovat motivaatiotekijöitä. Työyhteisö ja johtaminen vaikuttavat omalta osaltaan työmotivaatioon ja organisaation motivaatioilmapiiriin. Vanhemmiten motivaation valikoivuus lisääntyy, kun tiedostetaan, minkälaisista tehtävistä pidetään ja mistä oma motivaatio syntyy. Vanhemmiten kilpailuhalu myös vähentyy ja kiinnostus yhteistyöhön kasvaa. Vanhemmiten halutaan myös yleensä jakaa omaa osaamistaan enemmän. (Pennonen 2021, 94–97.)

Motivaatio voi luonnollisesti olla joskus kateissa. Yleensä omiin vahvuuksiin keskittyminen auttaa motivoitumaan. Itselleen on myös hyvä asettaa järkeviä tavoitteita motivaation ylläpitämiseksi. Asioita on myös hyvä nostaa tarvittaessa esille omassa työyhteisössä. Työpaikka, joka täyttää perustarpeet työhyvinvoinnissa, luo sitä kautta alustan työntekijöille

hyödyntää kykyjään. He voivat silloin kokea onnistumista, mielekkyyttä ja iloa työstään sekä pystyvät toteuttamaan itseään ja työn sosiaalisia suhteita. (Pennonen 2021, 95–99.)

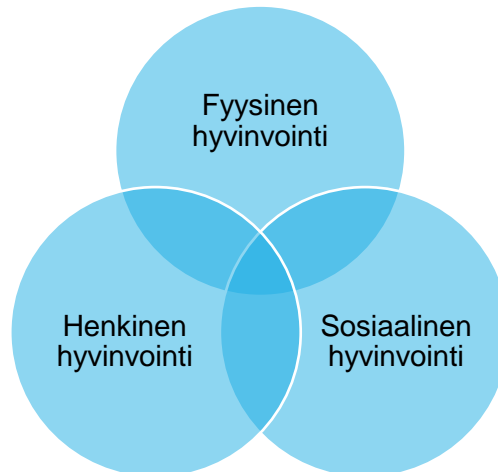
Työn tuloksiin ja työsuoritukseen on todettu pystyvän vaikuttamaan myönteisellä motivaatiolla. Tutkimusten mukaan työstä motivoitumisella on positiivista vaikutusta paitsi yksilön työkykyyn myös lisäksi yksilön terveyteen, mielenterveyteen ja koko elämänlaatuun. Motivaatiota tarkastellessa työyhteisön osalta, on löydetty huomattavia vaikutuksia työyhteisön innovatiivisuuteen sekä liiketoiminnan tuloksiin nähden. Ihmiset, jotka ovat innostuneita työstään ovat sitoutuneempia, toimivat oma-aloitteisemmin ja tartuttavat innostusta myös muihin. (Vilkman 2017, luku 4.)

Asenne puolestaan on motivaatiota pysyvämpi reaktiotila, eikä se muutu yhtä helposti. Asenne tulee enemmän esiin toiminnan laadussa jotakin asiaa kohtaan, kun taas motivaatio liittyy johonkin tiettyyn asiaan tai tilanteeseen. Asenne tulee näkyviin käyttäytymisen lisäksi ajatuksissa ja tunteissa. Työyhteisössä oma asenne vaikuttaa usein myös muihin. Siksi olisi hyvä tiedostaa, että positiivinen asenne on valinta ja sitä voi myös harjoitella. Luontaiseen, rakentavaan positiivisuuteen vaikuttaa työn mielekkyyden kokeminen, ymmärrys työn merkityksestä ja aidot kohtaamiset työkavereiden kanssa. Huono asenne vaikuttaa niin ikään työyhteisön ilmapiiriin. (Pennonen 2021, 99–100.)

Myös arvot ovat valintoja, sillä niiden perusteella määritetään, mitkä päämäärät ovat parempia kuin toiset. Loppujen lopuksi jokainen valitsee itse omat arvonsa. Omista arvoistaan on tärkeä olla tietoinen, koska ne antavat pohjan omannäköiselle elämälle. Myös työssä jaksamisen kannalta omista arvoista kiinni pitäminen on tärkeää. Hyvinvoinnissa etusijalla tulisi olla henkilö itse ja sen jälkeen työ, koska oman hyvinvointinsa laiminlyöminen näkyy herkästi myös työssä. Kun omasta työhyvinvoinnistaan pitää huolta, myös työtehtävät edistyvät tehokkaammin ja paremmin. (Pennonen 2021, 101.)

Hyvinvoinnin voidaan sanoa muodostuvan terveydestä, materiaalisesta hyvinvoinnista ja omasta koetusta hyvinvoinnista. Yksilö määrittelee itse oman hyvinvointinsa. Arvioon hyvinvoinnista vaikuttaa yleensä paljon sosiaalinen pääoma ja ihmissuhteet sekä mahdollisuudet toteuttaa itseään. Se, miten kokee oman hyvinvointinsa määrittää usein myös elämänlaadun. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2020.)

Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee terveyden koostuvan kolmesta hyvinvoinnin tekijöistä:



Kuva 4. Terveyden määritelmä (WHO 2021)

Hyvinvointi muodostuu niin fyysisestä, psyykkisestä kuin sosiaalisesta toimintakyvystä terveellä ihmisellä. Myös työhyvinvointia ja työkykyä ajatellen näistä kokonaisuuksista on syytä pitää huolta. Osittain vastuu hyvinvoinnin tekijöiden tukemiseen on työnantajalla. Toimintakyvyn ja terveyden huolehtimisessa ja edistämisessä päävastuu on kuitenkin työntekijällä itsellään. (Pennonen 2021, 21.)

Fyysinen hyvinvointi koostuu liikunnasta, terveellisestä ja ravitsevasta ruokavaliosta ja riittävästä palautumisesta ja levosta. Fyysinen kunto on myös yksi tekijä työhyvinvoinnin tukena. Se vahvistaa voimavaroja ja vähentää riskiä sairastua. Hyvän fyysisen kunnon omaava henkilö ei kuormitu yhtä helposti ja palautuu nopeammin kuin huonompi kuntoisempi henkilö. Hyvä kunto on työkyvyn kannalta tärkeää, etenkin jos työ on fyysisesti kuormittavaa. (Työterveyslaitos 2021.)

Fyysinen toimintakyky edesauttaa työntekijän työkykyä yhdessä psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kanssa. Työkykyä voi edistää omatoimisesti esimerkiksi työmatkojen osalta kävelemällä tai pyörimällä töihin. Työpaikalla voi myös liikkua, esimerkiksi hissien sijaan kävellä portaat. Työaikana taudit ja lyhyet liikkumishetket edistävät myös työkykyä. Ruokailut ovat myös tärkeässä osassa niin jaksamisen kannalta työpäivän aikana kuin myös taukoina henkisen jaksamisen kannalta sekä sosiaalisina tapaamisina työkavereiden kanssa. Kunnan merkitys kasvaa iän myötä ja siksi siitä on tärkeä huolehtia läpi elämän. (Työterveyslaitos 2021.)

Kehon ja mielen hyvinvointi kulkevat käsi kädessä. Henkiseen hyvinvointiin voi vaikuttaa kaikista eniten yksilö itse. Luottamus ja hallinnan tunne omaan tekemiseen on ratkaisevaa

oman hyvinvoinnin kokemisessa. Myös henkisessä hyvinvoinnissa työn kannalta olennais-
ta on riittävä palautuminen ja lepo. Työstä irrottautumista on tärkeä osata. (Mehiläinen
2021.)

Työntekijällä on myös vaikutusmahdollisuus muiden työhyvinvointiin työyhteisössä esi-
merkiksi aktiivisella osallistumisella, kohtelemalla muita hyvin ja auttamalla muita. Henki-
seen hyvinvointiin vaikuttaa lisäksi kannustaminen, luottamus yhteiseen tekemiseen sekä
avoin ja sujuva tiedonkulku. Tärkeää olisi myös, että kaikkien ääni tulisi kuulluksi, kun
pohditaan ja päätetään yhteisistä asioista. Yleinen hyvä ilmapiiri töissä vaikuttaa vasta-
vuoroisesti yksilön henkiseen hyvinvointiin. Henkisesti hyvinvoiva työntekijä pystyy koke-
maan työn imua eli on motivoitunut ja kokee myönteisiä tunteita työtään kohtaan. (MIELI
Suomen Mielenterveys ry 2021.)

Myös sosiaalinen hyvinvointi on yksi tekijä hyvinvoinnissa ja sen merkitys esiintyy myös
työhyvinvoinnista puhuttaessa. Ympäristön ja yhteisön vaikutus hyvinvointiin on suuri.
Sosiaalinen hyvinvointi muodostuu sosiaalisista suhteista, yhteisöllisyyden kokemuksista
ja osallistumiseen liittyvistä tunteista. (Työterveyslaitos 2021.)

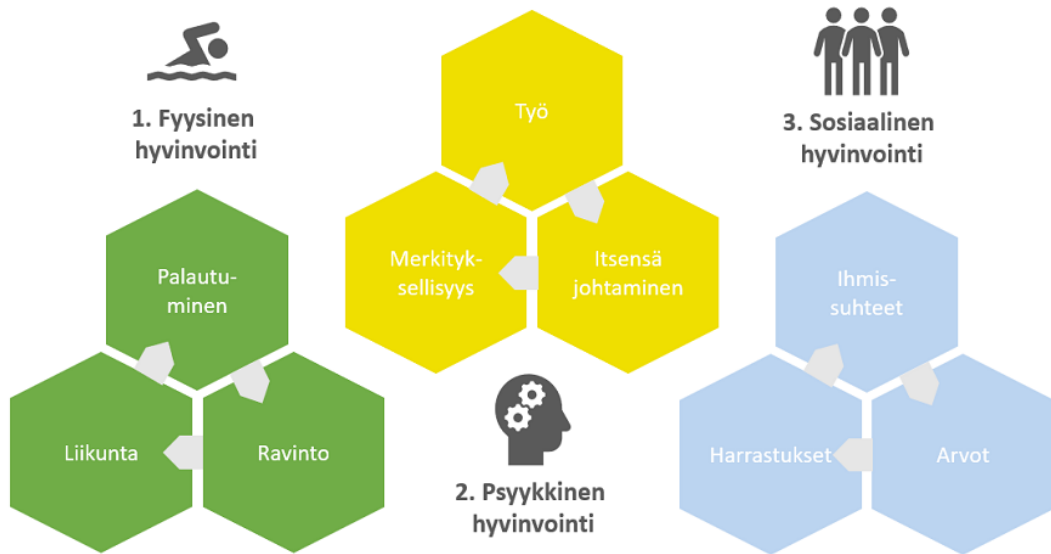
Kyky ihmissuhteisiin, toisista välittämiseen ja itsensä arvostukseen ovat osana hyvää mie-
lenterveyttä. Hyvä mielenterveys on myös merkittävä tekijä työnteon näkökulmasta. Työ
voi parhaimmillaan tukea ihmisen hyvinvointia paitsi sillä, että se rytmittää elämää ja an-
taa merkityksellistä tekemistä sekä toimeentulon, mutta se myös tarjoaa sosiaalista yh-
teenkuuluvuutta. (Pennonen 2021, 21–22.) Hyvinvoinnin näkökulmasta tärkeässä roolissa
ovat merkittävät ihmissuhteet, joita ovat, paitsi perhe- ja ystävyysuhteet, myös jokapäi-
väisessä työssä luodut erilaiset sosiaaliset suhteet (Suutarinen & Vesterinen 2010, 108).

Työyhteisössä toisten tukeminen tarkoittaa, että tiedostetaan yhteiset tavoitteet ja tehdään
töitä niiden eteen yhdessä. Sellaisessa yhteisössä luotetaan toisiin ja kyetään tarpeen
tullessa pyytämään apua sekä ratkaistaan ongelmia yhdessä. Lisäksi ymmärretään, että
jokaisella on oma roolinsa osana kokonaisuutta ja annetaan mahdollisuuksia vaikuttaa
omalla osaamisella. Kokemusten kautta opitaan, uudistutaan ja epäonnistumiset käy-
dään läpi. Näiden työyhteisötaitojen kautta luodaan me-henkeä organisaatioon. (Kehus-
maa 2011, 116–117.)

Hyvinvoivat työntekijät ovat luovempia ja tehokkaampia sekä sietävät paremmin stressiä,
palautuvat nopeammin ja sairastelevat selvästi muita vähemmän. Työhyvinvointi ei tarkoi-
ta sitä, etteikö stressaisi mistään ja jonkinlaisella stressillä on myös positiivista vaikutusta
työssä suoriutumiseen. Siksi on tärkeää erottaa hyvä stressi, joka virittää toimintaan ja

mahdollistaa paremman suorituksen, huonosta stressistä, joka häiritsee toimintakykyä ja kuormittaa elimistöä. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 108–109.)

Alla olevassa kuvassa on kuvattuna hyvin työntekijän nykypäivän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Ihmisen kokonaisvaltainen työhyvinvointi syntyy Mehiläisen (2021) mukaan myös fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista tekijöistä. Jos ei ylläpidä omaa hyvinvointia eli esimerkiksi palautuminen ei ole riittävää, voi sen seurauksella vaikuttaa myös oman työyhteisön työhyvinvointiin negatiivisesti.



Kuva 5. Työntekijän hyvinvointi (Mehiläinen 2021)

Työntekijöiden työhyvinvointia seurataan yleensä erilaisilla mittareilla esimerkiksi työhyvinvointikyselyillä. Sen lisäksi kehityskeskustelut ja sairauspoissaolojen seurannat lukeutuvat työhyvinvoinnin seurantaan. Oman organisaation työhyvinvoinnin seurantaan ja ylläpitoon on tärkeä panostaa, sillä sen avulla pidennetään työuria, vähennetään vaihtuvuutta henkilöstössä, ehkäistään sairauspoissaoloja ja tapaturmia. (Työterveyslaitos 2021.)

Yrityksen tai organisaation työhyvinvoinnin nykytilannetta voidaan analysoida esimerkiksi suunnittelu- tai kehityskeskusteluissa tai erilaisilla kyselyillä. Kun tarkastellaan henkilöstöjohtamista, sen yksi tärkeimmistä mittareista on vaihtuvuus henkilöstössä. Osaan vaihtuvuudesta organisaatio ei pysty itse vaikuttamaan, mutta on syytä kartoittaa ketkä lähtevät ja miksi. Toisaalta on myös syytä tarkastella ketkä pysyvät ja miksi. Poislähdön varsinaisia syitä harvemmin ovat palkka tai muut edut. Toinen työhyvinvoinnin seurannan määrittelijä on sairauspoissaolojen määrä suhteessa toimialaan. Sairauspoissaoloja tarkastellessa on syytä kiinnittää huomiota lyhyempiin poissaoloihin ja pidempiin poissaoloihin. (Kauhanen 2016, 75–77.)

2.4 Työhyvinvoinnin merkitys organisaatiossa

Työyhteisöä tulisi tarkastella elävänä, dynaamisena järjestelmänä, joka kykenee uudistumaan, ennakoimaan muutoksia, parantamaan työkuultuuriaan ja oppimaan uudenlaisia toimintatapoja. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää myös nähdä yksilöt. Hyvinvoiva työyhteisö parantaa työntekijöiden sitoutumista työhön, motivaatiota, luottamusta, kykyä hallita terveyttä ja stressiä sekä lisää yleistä työtyytyväisyyttä. Nämä tekijät edesauttavat työsuorituksen parantumista ja työssä jaksamista myös pitemmällä tähtäimellä. (Suonsivu 2014, 58–59.)

Sekä organisaation että yksilön voimavarat vaikuttavat molemmat osaltaan työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin hyödyt ovat moninaiset. Yksi näistä on organisaation kilpailukyky. Sen voidaan katsoa vaikuttavan myönteisesti tuottavuuteen ja kannattavuuteen. Kun sairauspoissaolo-, tapaturma- ja työkyvyttömyyskustannuksia on vähän, kustannustehokkuus kasvaa. Kun työyhteisön ilmapiiri on motivoitunut, myös palvelutaso paranee. Tätä kautta toiminnan laatu paranee ja se lisää asiakastytyväisyyttä, joka puolestaan tehostaa kilpailukykyä. (Ahonen & Ojala 2005, 69.)

Työhyvinvoinnin voidaan myös katsoa lisäävän osaamista. Osaaminen edistää organisaation oppimista ja sen avulla syntyy uusia tuotteita ja palveluja, jotka mahdollistavat kilpailuedun säilymisen. Työhyvinvointi vaikuttaa myös organisaatioon imagoon. Sitoutuneet ja innokkaat työntekijät tekevät organisaatiosta tavoitellun työpaikan ja yhteistyökumppanin. Tämä edesauttaa markkinointia ja luo potentiaalia kilpailukykyyn kannalta. (Ahonen & Ojala 2005, 70.)

Organisaatio, joka pitää erilaisuutta arvossa ja rakentaa sen varaan kokeiluja, joista puolestaan syntyy uudistuksia, on menestyvä organisaatio. Myös oppimis- ja kehittymismahdollisuudet ovat tärkeässä osassa hyvinvoivaa organisaatiota ja motivaation lisäämisessä. Työhyvinvointi on yksi strateginen kilpailutekijä ja sitä voidaan tarkastella organisaation keskeisenä menestystekijänä. Työntekijöiden osaamisen ja innovatiivisuuden hyödyntäminen on keskeisiä menestystekijöitä organisaatiolle. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 50–55.)

Työn imun kokeminen edistää myös organisaation työhyvinvointia. Työhön uppoutuneet ja työlleen omistautuneet työntekijät ovat aloitteellisia ja uudistushakuisia. He ovat auttamishaluisia ja tartuttavat työn imua muihin työyhteisön jäseniin. Työn imu vaikuttaa myönteisesti paitsi työntekijään itseensä terveyden ja työsuorituksen kannalta, mutta myös koko organisaation menestymiseen. (Työterveyslaitos 2021.)

Työn imun elementtejä sisältävä organisaatio ja työkuultuuri tarjoaa työntekijälle voimavaroja ja riittävyyden tunnetta. Kannustavat ja palkitsevat toiminnot työyhteisössä lisäävät työniloa ja edesauttavat saavuttamaan päämääriä. (Suonsivu 2015, 81.)

Kaija Suonsivu (2015, 124) on kirjoittanut riittävyyden tunteesta työhyvinvoinnin kannalta. Hänen mukaansa työpaikka voi olla elämää tasapainottava ja vaikeuksia helpottava tekijä. Kokemus tällaisesta työpaikasta viestii hyvän työyhteisön myönteisistä puolista. Työssä voi olla stressitekijöitä, mutta mieluisaa työtä tehdessä, työniloa kokiessa ja osana hyvää työryhmään, riittävyyden ja onnistumisen tunteet sekä mahdollisuus kehittyä, kasvavat. Työ voi näin olla antoisa tekijä elämässä.

Yrityksen tai organisaation pääasiallisena vastuuna on usein pidetty talousvastuuta. Työvoiman käyttäminen sosiaalisesti ja eettisesti kestäväillä keinoilla on kuitenkin merkityksellisempää niin organisaation, työntekijöiden kuin yhteiskunnankin näkökulmasta. Työntekijän hyvinvointi on liitännässä hänen asemaansa yhteiskunnassa. Kun työntekijä voi hyvin, hän ei äkillisesti poistu työmarkkinoilta. Siksi panostaminen työhyvinvointiin on tärkeää organisaation taloudellisen kestävyyskannalta pitkällä tähtäimellä. Organisaation menestyksen voi tulkita koostuvan kahdesta osa-alueesta: taloudellisesta menestyksestä ja työhyvinvoinnista. (Pyöriä 2012, 28–29.)

Työhyvinvoinnin voi siis todeta olevan monen tekijän summa, mutta tärkein vaikutus siihen on yksilöllä itsellään. Työhyvinvointi on myös entistä merkittävämpi tekijä organisaation menestyksen mittaamisen kannalta. Koronapandemia on luonnollisesti nostanut keskustelun työhyvinvoinnista esille vielä enemmän. Uskon, että pandemia on vaikuttanut työhyvinvointiin merkittävästi niin, että tulevaisuudessa siihen halutaan panostaa enemmän ja erilaisilla keinoilla. Tarkastelen vielä koronapandemian vaikutusta työhyvinvointiin tarkemmin myöhemmissä osioissa.

3 Etätyö

Seuraavassa osiossa tarkastelen etätöiden konseptia. Kartoitan etätöiden käsitettä ja lisäksi tarkastelen etätöiden käytäntöjä sekä hyötyjä ja haittoja. Lopuksi selvitan etätöiden tekemistä työhyvinvoinnin kannalta.

3.1 Etätöistä yleisesti

Etätö on työtä, jota tehdään vaihtoehtoisessa paikassa työpaikan sijasta. Usein etätöiden tekemisen ajatellaan olevan nimenomaa kotona tapahtuvaa työskentelyä. Tieto- ja viestintätekniikka ovat kuitenkin mahdollistaneet sen, että työtä voi tehdä muuallakin. Etätöiden tekeminen on monissa työpaikoissa mahdollista, koska työ ei ole sidoksissa tiettyyn paikkaan tai kellonaikaan. Etätö ei kuitenkaan ole erillinen työsuhtemuoto vaan keino, jonka avulla työtä voi organisoida. (Salli 2012, 95.)

Etätöistä puhuttaessa voidaan myös puhua liikkuvasta etätöistä tai mobiilista työstä, sillä työtä tehdään esimerkiksi työmatkoilla ja muualla kuin työpaikalla. Etätöistä on tullut yleisiä, koska yhä useampi työ ei ole sidoksissa johonkin tiettyyn paikkaan tai aikaan. Etätöitä voi myös hyödyntää työn kehittämisen kannalta. Etätö edellyttää organisaatiolta luottamusta työnantajan ja työntekijöiden välillä. Se lisää paljon mahdollisuuksia, mutta tuo mukanaan myös joitakin haasteita. Siksi etätöissä tärkeää on tapa johtaa ja organisoida työtä. (Helle 2004, 13–14.)

Etätöiden historia on lähtöisin 1970-luvun alun öljykriisistä. Tuolloin on ajateltu, että jos työmatkaliikennettä vähentäisi, kansantalous hyötyisi siitä. Alkuperäisiä perusteluja etätöiden työskentelemiseen oli juuri työmatkaliikenteessä ja toimistotiloissa säästäminen sekä luonnonsuojelu. Suomessa etätöiden tekemistä on perusteltu myös muilla syillä esimerkiksi pitkillä välimatkoilla työmatkoissa, mikä on myös yksi yleinen tärkeä peruste etätöihin siirtymiseen. (Helle 2004, 16.)

1980-luvulla lopulla Euroopassa alkoi keskustelu etätöistä työelämän tutkijoiden kesken, mutta laajemmassa mittakaavassa vasta 1990-luvun alussa etätöiden käsitettä alettiin tuntemaan. Tuohon aikaan sähköinen viestintä nousi pinnalle ja nopeampi tiedonsiirto kehittyi. Kehitys vaikutti siihen, että työn tekemisen, kuten kotona työskentelyn vaihtoehtoja alettiin pohtimaan. Kuitenkin vielä 1990-luvulla tutkijat ajattelivat, että etätöiden tekemisestä ei tulisi merkityksellistä työskentelytapaa suuremmissa yritysorganisaatioissa etätöiden hyödyistä huolimatta. (Melin, Turja & Krutova 2020, 29.)

Työterveyslaitoksen (2021) mukaan etätyö määritellään työnteon malliksi, jossa työtä tehdään kokonaan tai osin muualla kuin työpaikalla, kuten kotona. Myös esimerkiksi asiakkaan luona, eri työkohteissa tai matkalla työskenteleminen määritellään etätyöksi. Yleensä etätyöstä sovitaan työnantajan kanssa erikseen, mutta osa työn tekemisen käytännöistä muodostuu ilman muodollisia menettelyjä.

3.2 Etätyö Suomessa

Suomalaista määritelmää etätyöstä voidaan tarkastella joko organisatorisena käsitteenä tai työoikeudellisena käsitteenä. Etätyön käsitettä ei myöskään tunneta Suomen työlainsäädännössä eikä määritelmä Suomessa tarkoita, että edellytyksenä on tietotekniikan käyttö. Puolestaan EU:ssa sen määritelmään on vakiintunut tietotekniikan käyttö, joka näkyy myös etätyön puitesopimuksen soveltamisessa. Englanninkielinen termi etätyöstä ”telework” on määritelty virallisesti ensimmäistä kertaa eurooppalaisessa puitesopimuksessa. Tämä eurooppalainen määritelmä eroaa jonkun verran suomalaisesta määritelmästä. Se on laajempi ja sisältää tietotekniikan käytön osana etätyötä. (Helle 2004, 42–45.)

Suomessa etätyö on melko yleistä verrattuna muuhun Eurooppaan. Suomi on etätyössä Euroopan johtavia maita niin kotona tehtävän työn kuin liikkuvan etätyön ja yrittäjäroolilla tehtävän etätyön osalta. Tämä selittyy sillä, että Suomi on yksi eturivin maita tietoliikenneyhteyksissä Euroopassa. (Helle 2004, 30–31.)

Suomessa etätyötä ja hajautettua työtä tekeviä tiimejä on ollut jo pitkään. Tänä päivänä on melko tavallista, että kansainvälisten yritysten jäsenet istuvat eri puolilla maailmaa. Myös perinteisimmissä organisaatioissa työtä tehdään yli paikkakunta rajojen ja esimiestä tavataan pari kertaa vuodessa. Etätyö työnteon mallina on siis yleistymässä nopealla tahdilla ja myös julkisella sektorilla on alettu hyödyntämään etätyötä ja joustavan työn malleja. Kaikenlaisissa organisaatioissa etätyö on siis melkein arkipäivää. (Vilkman 2017, luku 1.) Vuoden 2020 koronapandemian myötä aihe on vielä enemmän ajankohtainen ja etätyö on tullut jäädäkseen.

3.3 Etätyön käytäntöjä

Etätyö käytännössä on kasvattanut suosiotaan tasaisesti vuodesta toiseen. Etätyö ei kuitenkaan ole tavanomaisin työtapa maailmanlaajuisesti tarkasteltuna. Teknologian ansiosta etätyön tekeminen on helpottunut, mutta etätyössä on silti omia haasteitaan. (Fried & Heinemeier Hansson 2013, 11.)

Etätyön tekemisessä yleinen piirre on siinä käytettävien sähköisten tieto- ja viestintäteknii-
kan merkittävä rooli. Työn tekeminen on kestoltaan ja säännöllisyydeltään muuttuvaa ja
työskentely voi tapahtua useammassakin paikassa. Etätyön soveltamiseen ja siinä onnis-
tumiseen tarvitaan luottamusta työkuultuurin osalta. (Työterveyslaitos 2021.)

Työelämän lainsäädännön kannalta etätyö terminä on melko tuntematon. Etätyössä on
kuitenkin samat lainsäädännölliset perustat, kuten työsopimuslaki, työaikalaki ja työturvallisu-
uslaki. Etätyössä havaitut käytännöt on havaittu sen yleistyessä yhä enemmän hyödyllisiksi.
Yleensä etätyöskentelystä sovitaan kirjalliset tai käytännön pelisäännöt työnantajan
kanssa. Sovituissa säännöissä tavallista on ensinnäkin sopia se, milloin etätyön tekemi-
nen on mahdollista. Lisäksi yleensä pelisäännöissä sovitaan työajasta, työn tekemisen ja
sen tulosten seurannasta, tietoturvaan liittyvistä asioista, sairauspoissaolokäytännöistä
sekä mahdollisista työn kustannuksista. Etätyössä on tärkeä myös huomioida, miten toimi-
taan häiriötilanteissa. (Työsuojelu 2020.)

Työnantajalla on myös etätyön osalta velvoite valvoa työnteon käytäntöjen turvallisuutta ja
terveellisyyttä. Työajan seurannan pitäisi myös toteutua etätyössä, sillä työaika-suojelun
edellytys ei katoa tehtäessä työtä muualla kuin työpaikalla. Etätyössä korostuu kuitenkin
enemmän työntekijän oma vastuu työajan ja työtapojen hallinnasta. Etätyössä itsensä
johtaminen on tärkeää ja on osattava erottaa työ vapaa-ajasta. Työnantajalla puolestaan
on vastuu omalta osaltaan seurata työssä aiheutuvia mahdollisia kuormittavia tekijöitä.
Siksi tärkeässä asemassa etätyön seurannassa ovat ennakointi ja suunnittelu. (Työsuoje-
lu 2020.)

Seuraavassa kuvassa (Kuva 6.) on kuvattuna etätyön vaatimia edellytyksiä, jotta etätyös-
kentely olisi toimivaa. Etätyössä tarvitaan toimiva teknologia sekä rauhallinen ja turvalli-
nen työympäristö. Etätyössä toimiva johtaminen edellyttää luottamusta, yhteisten sääntö-
jen luomista sekä tavoitteiden toteutumisen seuraamista. Työtä tarvitsee myös seurata,
jotta ongelmakohtiin, kuten kuormittumiseen, voidaan puuttua. Työn sujumisen kannalta
tarvitaan puolestaan yhteistyön ja yhteisöllisyyden ylläpitämistä. Etätyössä työntekijän
tulee lisäksi huolehtia itsensä johtamisen taidoista, kuten työajan hallinnasta ja tauottami-
sesta. (Työturvallisuuskeskus 2017.)



Kuva 6. Etätyön edellytykset (Työturvallisuuskeskus 2017)

3.4 Etätyön hyödyt ja haitat

Kun työn tekeminen voidaan organisoida virtuaaliseksi, siitä voidaan myös hyötyä enemmän. Monet organisaatiot eivät kuitenkaan osaa hyödyntää etätyön tuomia mahdollisuuksia virtuaalisesti ja työssä toimitaan kuten aiemminkin. Tämän takia yhteistyö työssä usein kärsii ja työn johtaminen saattaa olla haastavaa. (Vilkman 2017, luku 1.)

Etätyötä tarkastellessa konseptina, esiin nousee eniten työn tehokkuuden merkitys verrattuna toimistotyöhön. Tärkeitä töitä on vaikea saada aikaiseksi, kun työpäivä on pilkottu hetkiin. Kaikki työ, luova- tai ajatustyöt, merkittävä ja tärkeä työ, vaativat aikaa, jotta työ tulee tehdyksi. Toimistoilla työssä on kuitenkin jatkuvia keskeytyksiä ja etätyön yksi suurimmista eduista onkin mahdollisuus olla yksin ajatustensa kanssa. Näin pystyy paremmin keskittymään omaan tuottavuuteen. Toisaalta myös etätyössä keskeytyksiä saattaa tulla monista eri lähteistä: kotona työskennellessä se voi olla kodin ympäristö ja kahvilassa työskennellessä ulkopuolinen meteli. Erona on vain se, että etänä siihen pystyy itse vaikuttamaan. (Fried & Heinemeier Hansson 2013, 15–16.)

Toisena esille nousee ajankäytön merkitys. Työmatkoihin käytetty aika on pois monista asioista arjessa ja vapaa-aika lyhenee työmatkojen takia. Työmatkat ovat tutkimusten mukaan yhteydessä stressiin, unettomuuteen, niska- ja selkäkipuihin ja muihin vaivoihin. Työmatkojen voidaan todeta olevan huono asia työntekijälle itselleen, hänen ihmissuhteilleen ja ympäristölle sekä myös liiketoiminnalle. (Fried & Heinemeier Hansson 2013, 19.)

Tärkeimmät syyt siirtyä etätöihin liittyvät työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen. Keskeisiä syitä ovat perhe-elämän yhteensovittaminen työn kanssa, sillä etätö lisää joustavuutta per-

heenjäsenten aikataulujen yhteensovittamisessa. Muualla Euroopassa naisten etätöiden tekeminen yhdistetään helposti lasten hoitamiseen ja etätöitä voidaan nähdä uhkana. Suomessa taas etätöiden tekeminen ei katsota muuttavan totuttuja käytäntöjä kodin ja työn yhdistämisessä tai työnjaossa miesten ja naisten välillä. (Helle 2004, 18.)

Etätöiden hyödyt ja haitat perustuvat pitkälti siihen, millaisesta työstä tai työtehtävästä on kyse. Etätöiden tekeminen myös vetoaa toisiin ihmisiin enemmän kuin toisiin. Esimerkiksi työnteon hallinta, joustavuus ja parempi keskittyminen houkuttelevat etätöihin. Suomessa ylempät toimihenkilöryhmät ovat tehneet etätöitä ja sen liikkuvia muotoja eniten. (Työterveyslaitos 2021.)

Työntekijän kannalta tarkasteltuna etätöiden hyötyjä ovat mm. työajan rytmittäminen eli työn joustavuus, työrauhan saaminen ja parempi keskittymiskyky sekä lisäksi työmatkoissa ajan ja rahan säästäminen, työn ja perheen helpompi yhteensovittaminen ja huonomman työkyvyn omaavalle mahdollisuus osallistua työelämään. Etätöitä antaa mahdollisuuden myös valita asuinpaikka määrittämättä sitä välttämättä työpaikan sijainnin mukaan sekä mahdollisuuden valita paikka työnteolle. Etätöiden katsotaan myös yleisesti lisäävän työnteon tehokkuutta ja työtyytyväisyyttä. Lisäksi etätöitä mahdollistaa työskentelyn myös poikkeusolosuhteissa. (Työterveyslaitos 2021.)

Työnantaja hyötyy etätöistä työntekijän lisäksi. Tärkeimpiä hyötyjä ovat työntekijöiden parempi jaksaminen ja sitä kautta työtehon ja tuottavuuden paraneminen sekä työurien piteneminen. Etätöiden mahdollisuus myös lisää työpaikan kiinnostavuutta. Näiden tekijöiden lisäksi työpaikan toimitiloihin liittyvissä kustannuksissa ja työmatkaliikenteessä säästetään. Näin myös työnantajan ympäristövastuullisuus lisääntyy. (Työterveyslaitos 2021.)

Etätöissä on toisaalta riskejä ja haittoja. Koska työntekijällä on isompi vastuu työaikansa hallinnasta, riskinä on, että työaika venyy sekä työ ja vapaa-aika sekoittuu. Työtä voi myös olla vaikeampi lopettaa ajallaan, jolloin riskinä on kuormittuminen. Kotona työskentelyssä on myös omia haasteita, jos siihen ei ole perheessä totuttu. Etätöiden työskentely kotona on myös usein haasteellista työolojen ja ergonomian kannalta. (Työterveyslaitos 2021.)

Kun työtä tehdään virtuaalisesti, se tuo mukanaan myös haasteita ja ne vaikuttavat omalta osaltaan yhteisön tehokkuuteen ja johtamiseen. Suurimmat haasteet näkyvät yhteisöllisyydessä, vuorovaikutuksessa, luottamuksessa ja työskentelytavoissa. Työn toimivuuden ja aidon yhteistyön rakentaminen virtuaalisesti voi olla haastavaa. Joillekin esimerkiksi vuorovaikutus virtuaalisesti ei tunnu luontevalta. Teknologia tarjoaa kuitenkin monia vai-

toehtoja vuorovaikutukseen. Koska ihmisillä on luontainen tarve olla osana yhteisöä, ja jos yhteenkuuluvuutta ei koeta, viestintä on silloin heikompaa. Tällöin työryhmästä ei muodostu yhtenäistä tiimiä ja sitoutuminen voi myös silloin olla vähäisempää. Tunne siitä, että ei ole osana työyhteisöä ei kuitenkaan ole aina kiinni etätyössä erillään olemisesta fyysisesti. Yhteenkuuluvuudessa merkittävämpää on psyykinen tunne läheisyydestä. (Vilkman 2017, luku 1.)

Vuorovaikutuksen tulisi olla etätyössä keskeisessä roolissa. Etätyössä tärkeää on huomioida, miten juuri oman työyhteisön tarpeiden kannalta vuorovaikutusta ylläpidetään, esimerkiksi, mitä kanavia hyödynnetään. Virtuaalisesti työskennellessä kohtaamisen tärkeys kasvaa ja siihen tulee panostaa entistä enemmän. Oman työn näkökulmasta on syytä pohtia kokouksien merkitystä ja niiden säännöllisyyttä. (Vilkman 2017, luku 4.)

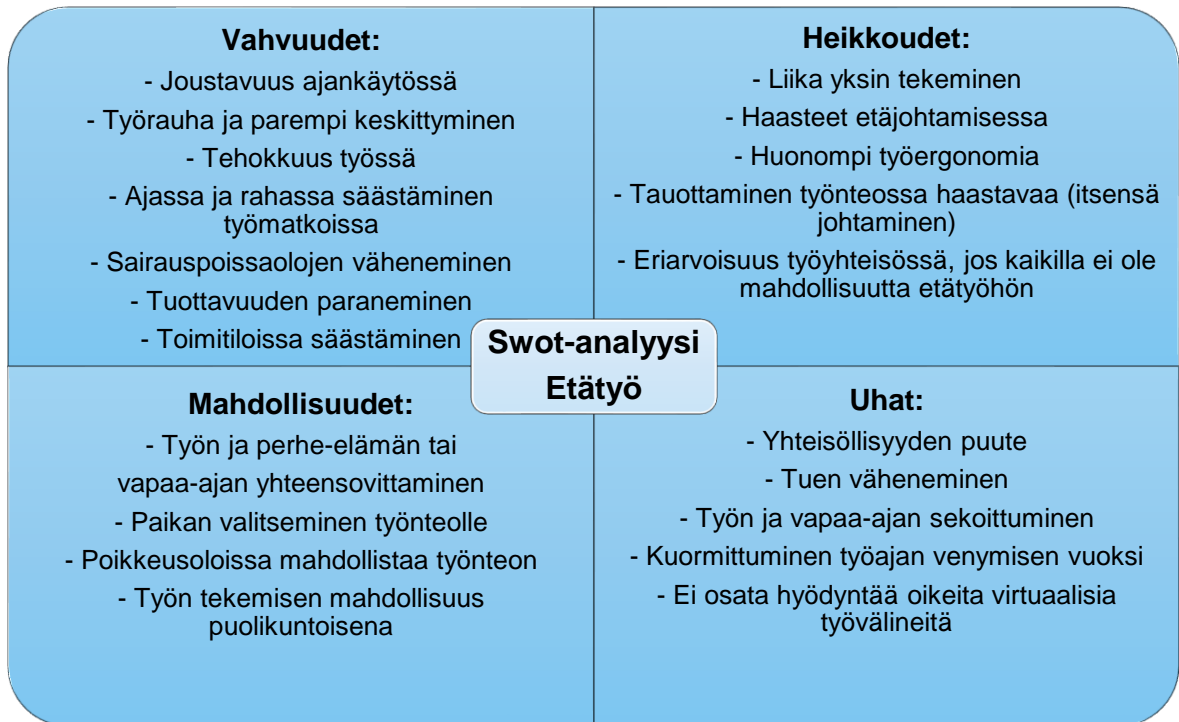
Vuorovaikutuksen merkitys korostuu etätyössä, ja ilman riittävää vuorovaikutusta, työskentely voi tuntua yksinäiseltä ja eristyneisyyden kokemus työyhteisössä voi kasvaa. Tämä voi esimerkiksi johtaa huoleen omasta asemastaan organisaatiossa. Etätyössä myös yksi iso haaste on johtaminen. (Työterveyslaitos 2021.)

Vuorovaikutuksen ohella viestinnän merkitys korostuu etätyössä. Etätyössä viestinnän tulisi kulkea joka suuntaan, jolloin se ei ole vain esimiehen vastuulla. Hyvin toimivassa tiimissä viestintä tapahtuu eri suuntiin. Kun puhutaan tehokkaasta tiedon jakamisesta se tarkoittaa sitä, että jokaisen tulisi ymmärtää minkälainen tieto on tärkeää ja kuka tietoa tarvitsee. (Vilkman 2017, luku 4.)

Etäjohtamisessa johdetaan nimenomaan ihmisiä enemmän kuin asioita. Johtamisessa etänä keskitytään ryhmän yhteentoimivuuteen ja yhdistämiseen hyvän vuorovaikutuksen ja viestinnän avulla. Vaikka etätyössä hyödynnetään paljon teknologiaa ja järjestelmiä, ne eivät itsessään synnytä yhteistyötä. Teknologian tulisi mahdollistaa yhteistyö ja esimiehen tehtävä on luoda sellainen kulttuuri työyhteisöön, joka yhdistää työntekijöitä. Etäjohtamisessa esimiehen on tärkeää olla tavoitettavissa. Etäjohtamisessa on myös huomioitava uudet toimintamallit. Esimerkiksi toimiva tiimityö ei vaadi läsnäoloa samassa paikassa, kun työ on hyvin organisoitu. Etätyössä työntekijöiden itsenäisyys myös lisääntyy, mikä on positiivinen asia. On kuitenkin tärkeää kiinnittää huomiota siihen, ettei töitä tehdä liian yksin. (Vilkman 2017, luvut 4–5.)

Etätyö uutena asiana voi tuntua ensin helpottavalta, mutta pitkällä tähtäimellä se voi alkaa tuntua myös menetykseltä. Etätyö vaatii uudenlaista henkilökohtaista sitoutumista tapan tehdä töitä ja se vaatii kompromisseja. On tärkeää osata nähdä etätyössä sen hyvät ja

huonot puolet, jotta etätyötä osaa hyödyntää ja toisaalta lieventää sen epäkohtia. (Fried & Heinemeier Hansson 2013, 45–46.)



Kuva 7. SWOT-analyysi etätyöstä

3.5 Työhyvinvointi ja sen edistäminen etätyössä

Usein työpaikan vaihtamisessa taustalla on syynä stressi ja työuupumus. Useissa organisaatioissa on havaittu, että työuupumuksen määrä ei ainakaan ole kasvanut ja sen vähentymistäkin on ollut nähtävissä etätyömahdollisuuden myötä. Tutkimuksissa on pystytty havainnollistamaan virtuaalisesti työskentelevien kuormituksen työssä vähentyneen. (Vilkman 2017, luku 1.)

Työmatkojen on tutkittu aiheuttavan huomattavasti enemmän stressiä kuin välillä itse työn. Työmatkojen on todettu henkisesti kuormittavan, kun esimerkiksi julkisen liikenteen takia työmatkan viiveisiin ei itse pysty vaikuttamaan. Käytännöt etätyössä vähentävät myös poissaoloja, sillä esimerkiksi flunssaisena töitä voi tehdä etänä. Työn tekeminen etätyössä koetaan yleensä tehokkaampana. Siksi työntekijät kokevat työn etätyössä helpommin palkitsevana, kun asioita saadaan aikaan. Tunne aikaansaamisesta yhdistyy puolestaan työtyytyväisyyteen ja lisää motivaatiota. (Vilkman 2017, luku 1.)

Koska etätyö luo vaihtoehtoja, se tarkoittaa sitä, että työntekijät voivat toimia parhaalla mahdollisella tavalla missä tahansa (Fried & Heinemeier Hansson 2013, 41). Etätyö tuo esiin sen mikä on aina ollut olemassa, mutta mikä on saattanut jäädä huomioimatta. Tämä

tarkoittaa hyviä työntekijöitä, jotka ovat fiksuja ja aikaansaavia. Etätyössä nähdään, miten työssä ollaan läsnä, kun työn tuotos on kaikkien nähtävillä. (Fried & Heinemeier Hansson 2013, 162.)

Itsensä johtamisen taidot ovat tärkeitä erityisesti etätyössä. Ulla Vilkmänin (2016, luku 5) mukaan itsensä johtaminen on kaikista vaikeinta johtamista ja se voi aiheuttaa myös stressiä. Liika vapauden vastuu voi olla kuormittavaa, etenkin, jos yhteisistä etätyön säännöistä ei ole selvyttä. Jotta itsensä johtaminen sujuisi, sitä on myös tuettava. Yhteiset säännöt, kuten yhdessä sovitut tavoitteet ja visio auttavat esimerkiksi aikataulun suunnittelussa. Edellä mainittujen tavoitteiden ja vision hahmottamisen lisäksi, selkeät tehtävänkuvat auttavat työntekijöitä johtamaan itseään.

Työyhteisön tuki koetaan helposti puutteelliseksi etätyössä. Kaikki sosiaalinen tuki, kuten henkinen tuki, arvostus ja luottamus työntekijöiden keskuudessa, kuunteleminen sekä palautteen antaminen ja saaminen ovat merkittäviä voimavaroitehtijöitä. Sosiaalinen tuki on merkittävää työhyvinvoinnin kannalta, koska se ehkäisee työuupumusta, stressiä sekä tyytymättömyyden tunnetta epävarmoina hetkinä. Etätyössä korostuukin etäjohtamisen merkitys. Koska etätyö on merkittävästi yleistynyt, etäjohtamisen voi todeta olevan ydinosaamista, jota esimiehellä täytyy tulevaisuudessa olla. (Vilkman 2017, luku 1.)

Esimiehen tärkeimpiä tehtäviä etätyössä on innostaa työntekijöitä ja saada heidät työskentelemään yhteisten tavoitteiden eteen. Työntekijöille on osattava luoda hyvä alusta onnistua työssä. Tätä kautta työntekijä on jo valmiiksi sisäisesti motivoitunut, eikä tarvitse ylimääräistä motivaatiota. Esimiehen suora vaikutus on tällöin pienempi. Etätyössä virtuaalitiimin motivaatiossa vaikuttavat mm. työntekijöiden ideoiden huomioiminen, vapaus ja yhteisöllisyys, viestintä ja tiedonkulku, itseohjautuvuus, positiivinen asenne ja tekemisen ilo. Osallistuva johtajuus on virtuaalisesti työskentelemisessä erityisen tärkeää. Se tarkoittaa sitä, että vastuu ja valta myös jakautuvat ryhmässä, sillä motivaatio syntyy juuri osittain vaikuttamisen myötä. Yhteisen päämäärän tiedostaminen on tärkeää, sillä se ohjaa yhteistyötä. Yhteistyö lisää puolestaan yhteenkuuluvuuden tunnetta, mikä korostuu etänä. (Vilkman 2017, luku 4.)

Myös etätyössä työnantajan kuuluu huomioida työturvallisuusvastuu, vaikkakin vastuu on hieman erilainen kuin työssä, jota tehdään työnantajan toimipisteessä. Parhaimmassa tapauksessa etätyö vähentää työn kuormittavia tekijöitä ja lisää työnteon joustavuutta. Etätyössä tulisi olla yhteiset pelisäännöt, jotta riskejä pystytään välttämään. Yhteiset pelisäännöt ovat tärkeitä etenkin, jos etätyö on yleinen työnteon malli työpaikalla. (Salli 2012, 103.)

Etänä työskentelystä voi olla monia erilaisia kokemuksia. Toisille etätö sopii paremmin kuin toisille. Etätöön käytäntöjä oikein hyödyntämällä, siitä kuitenkin voi olla hyötyä myös työhyvinvoinnin kannalta. Moni voi löytää etätöistä paljon työn motivaatiota lisääviä tekijöitä, jotka edesauttavat työssä jaksamista ja sitä kautta työhyvinvointia. Koronapandemia muutti monella työn käytäntöjä ja etätöistä tuli sen myötä uusi normaali työnteon malli. Tarkastelen vielä tarkemmin koronasta johtuvaa etätöilmiötä seuraavaksi.

4 Koronapandemia

Tämän osion tarkoitus on selventää, miten koronapandemia on vaikuttanut työn tekemiseen. Tarkastelen aihetta erityisesti etätyön näkökulmasta. Selvitän myös korona-ajan työhyvinvointia.

4.1 Koronapandemia ja sen seuraukset

Vuonna 2019 joulukuussa Kiinassa havaittiin keuhkokuumeetapauksia, jotka myöhemmin todettiin aiheutuneeksi tuntemattomasta, uudesta, viruksesta SARS-CoV-2:sta. Tämä uusi koronavirus aiheuttaa kantajalleen COVID-19 taudin eli hengitystietulehduksen. Koska tauti leviää ihmisistä toisiin, Maailman terveysjärjestö WHO julisti sen maailmanlaajuiseksi pandemiaksi. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Koronavirus levisi myös Suomeen ja ensimmäisiä viitteitä leviämisestä oli jo tammikuussa 2020 Lapissa. Helmikuun lopulla 2020 Suomessa alettiin todeta yksittäisiä tartuntoja. Maaliskuuta 2020 tartuntojen määrä alkoi kasvaa Suomessa ensimmäistä kertaa jyrkästi ja yllättävästi. 16. maaliskuuta 2020 hallitus totesi Suomessa vallitsevan poikkeusolot ja kertoi, että valmiuslaki tulee voimaan 18. maaliskuuta. Valmiuslain käyttöönoton johdosta Suomen rajat suljettiin, kouluissa siirryttiin suurimmaksi osaksi etäopetukseen, kokoontumisia rajoitettiin ja ikäihmisiä kehoitettiin pysymään kodeissaan. (Yle 2020.)

Valmiuslain ja rajojen sulkemisen johdosta suurimman osan suomalaisten elämästä muuttui vuonna 2020. Työn tekemisen kannalta se tarkoitti monilla etätyöhön siirtymistä. Monilla työpaikoilla siirryttiin, jos ei kokonaan, niin ainakin osittain etätyöhön, kun hallitus teki periaatepäätöksen etätyösuosituksesta (Valtioneuvosto 2020). Etätyöstä tuli koronapandemian myötä uusi normaali työskentelytapa monissa organisaatioissa ja tilanne on jatkunut jokseenkin samanlaisena vuoteen 2021 asti, kun etätyön suositusta jatkettiin tois-
taiseksi uudestaan lokakuusta 2020 alkaen (Valtioneuvosto 2020).

4.2 Etätyö koronapandemian aikana

Vuonna 2020 maaliskuussa valmiuslain käyttöönoton jälkeen, monilla työpaikoilla siirryttiin etätöihin. Etätyö työnteon mallina pystytti käytännössä itse itsensä. Koronapandemian johdosta sadat tuhannet suomalaiset alkoivat tehdä töitä etänä. Suomessa etätyö käsitteenä on ollut tuttu jo vuosikymmenten ajan ja ainakin toimistotyötä tekevillä oli entuudestaan kokemusta etätyöstä. Monessa organisaatiossa kuitenkin tämä aika on ollut poikkeuksellista. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 25.)

Muutosta työnteossa on ollut esimerkiksi siinä, että mahdollisesti samassa kotitaloudessa asuvat aikuiset ovat tehneet molemmat töitä etänä ja paikalla on saattanut olla myös perheen lapset etäkoulussa. Etätyö myös tässä määrin työnteon mallina eli poikkeusoloissa, on erilaista, koska työtä tehdään nimenomaan kotona. Kahviloissa ei esimerkiksi ole voitu työskennellä samanlailla kuin ennen. Lisäksi työpaikoilla, jossa ollaan etänä, suurin osa tai kaikki ovat etätöissä, ei vain muutamat henkilöt. Kaikki asiat, kuten nopeat päätökset, uuden työntekijän perehdytys, ideapalaverit ja yhteiset kahvihetket, hoidetaan virtuaalisesti. Etätyön tuomat muutokset ovat olleet osalle helpompia kuin toisille, jos esimerkiksi teknologia ja virtuaalisten kokouksien käytännöt ovat olleet hallinnassa jo aiemminkin. Vuonna 2018 tehdyn Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan hieman harvempi kuin joka kolmas ilmoitti tekevänsä etätöitä ainakin osan työajasta. Monelle etätyön tekeminen on siis ollut uutta. (Haapakoski ym. 2020, 25–26.)

Myös monet sellaiset ammattiryhmät siirtyivät etätöihin, joilla ei ollut etätyöstä ennestään kokemusta. Näitä ryhmiä ovat olleet esimerkiksi opettajat, lääkärit, terapeutit ja muut erilaiset konsultit sekä valmentajat ja ohjaajat. Etätyömahdollisuus ei kuitenkaan ole koskenut kaikkia ammatteja. Lisäksi koronakriisin johdosta lapset ovat siirtyneet etäkouluun ja perheissä on sen seurauksesta jouduttu järjestelmään etätöitä uudella tavalla. (Ruohomäki 2020.)

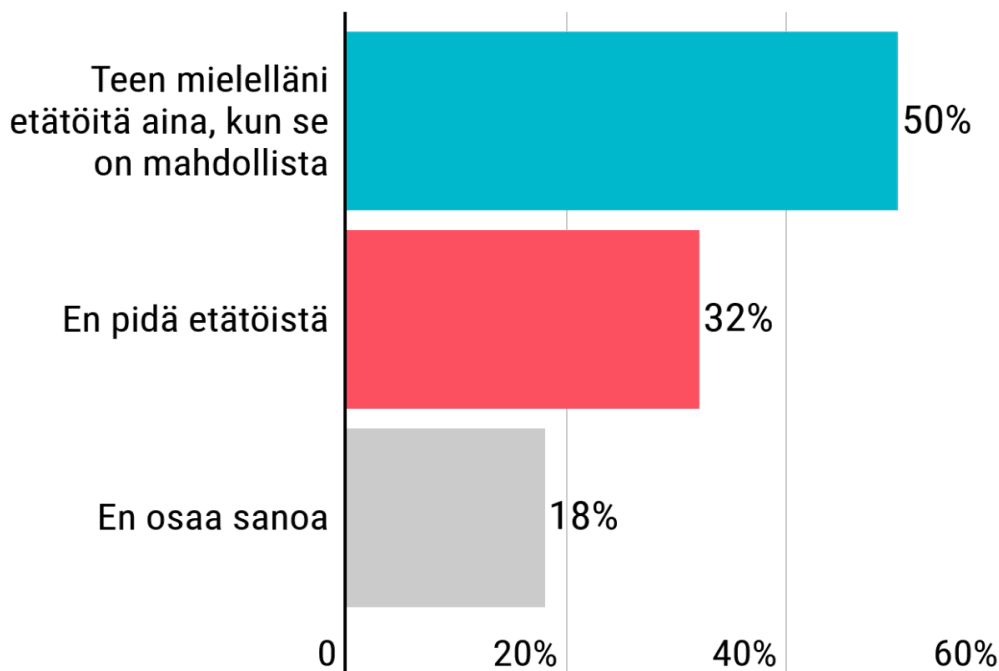
Elämme yhä keskellä pandemiaa ja siksi on vaikea ennustaa, miten työn tekeminen tulee muuttumaan. On kuitenkin melko selvää, että työelämä on muuttumassa kohti futuristisia suuntauksia. Koronapandemia pakotti työnantajat ja työntekijät äkilliseen muutoksen kokeiluun, vaikka erilaiset teknologian välineet ovat olleet käytössä jo pitkään. Yhdysvalloissa vuonna 2012 vain 39 prosenttia ja vuonna 2016 43 prosenttia ihmisistä työskenteli etänä. Koronapandemian myötä etätyöntekijöiden määrä nousi huhtikuussa 62 prosenttiin. Samanlainen ilmiö on myös tapahtunut muualla maailmassa. Pandemian myötä etätyön hyvät puolet, kuten joustavuus ja vapaus työssä, ovat tulleet ihmisten tietoon. Toisaalta ajan myötä on jo havahduttu etätyön haittoihin, kuten mahdollisiin lisääntyneisiin häiriötekijöihin ja sosiaalisten kontaktien puutteeseen. Etätyön mielenkiintoisimpana muutoksena on ollut tuottavuuden kasvu. (Bouquet 2020.)

On ennustettu, että monet organisaatiot tulevat muuttumaan täysin virtuaalisiksi. Toisaalta on myös sellaisia organisaatioita, jotka vastustavat etätyötä. Kuitenkin suurin osa organisaatioista tulee todennäköisesti hyödyntämään virtuaalityöskentelyä myös jatkossa. Jo ennen pandemiaa on ollut paljon puhetta tekoälyn ja robottien hyödyntämisestä työelämässä. Koronapandemian myötä myös ihmisten asenteet erilaisia työkäytäntöjä kohtaan ovat muuttuneet paremmiksi. (Bouquet 2020.)

Uutta opittua pitäisi soveltaa työpaikoille jatkossa. Koronapandemia on osoittanut, että teknologia voi omalta osaltaan täydentää työn tekemistä, mutta ei korvaa ihmisiä. Teknologia ja ihmiset yhdessä ovat kaikista menestyksekkäämpiä. Organisaatioilla on nyt mahdollisuus hyödyntää oppimaansa: joustavuuden avulla myös muutoksessa ja epävarmuuden keskellä pärjätään. (Volini 2020, 6.)

Ennen kuin valmiuslaki tuli voimaan maaliskuussa 2020, yli 70 prosenttia ihmisistä normaali tasoon katsottuna oli jo viikkoja ennen siirtynyt etätöihin. Etätöihin siirryttiin myös entistä enemmän pitkin kevättä 2020. (Ruohomäki 2020.) Ylen vuonna 2020 Taloustutkimuksella tehdyn kyselyn perusteella jopa yli miljoona suomalaista siirtyi tekemään töitä etänä. Vastanneista puolet kokee haluavansa jatkaa etätöissä ainakin osittain myös korona-ajan jälkeen. Kyselyn perusteella voi todeta, että etätö tuleekin jatkossakin yleistymään. Suomalaiset pitävät tutkimuksen mukaan etätöistä, eikä siihen vaikuta pelko koronaviruksesta, vaan sen voidaan todeta sopivan suomalaisille. Siihen vaikuttaa paljon työmatkojen pois jääminen ja niihin käytettävissä kustannuksissa säästäminen. Etätö on myös suosituinta 30–44-vuotiaiden ikäluokassa. (Yle 2020.)

Suhtautuminen etätöihin



Lähde: Taloustutkimus, etätökyseily, 1401 vastaajaa

Kuva 8. Etätökyseily (Yle 2020)

Kun korona-tilanne parani kesän 2020 jälkeen, Ylen (2020) tekemässä kyselyssä kävi ilmi, että etätöistä haluttiin palata takaisin työpaikoille. Noin 60 prosenttia kyselyyn vastanneista haluaisi palata takaisin työpaikalle, sillä työkavereita halutaan nähdä.

Kun verrataan ajatuksia vuoden 2020 huhtikuusta heinäkuuhun, 27 prosenttia ei vielä silloin uskonut tekevänsä etätöitä enemmän myös jatkossa. Vuoden 2020 heinäkuussa etätöihin oli jo puolestaan totuttu ja 56 prosenttia ilmoitti tekevänsä etätöitä myös jatkossa. Kyselyyn vastanneista 48 prosenttia tekee etätöitä mielellään ja 29 prosenttia vastanneista tekee enemmän töitä työpaikalla. Tulevaisuuden kannalta katsottuna toimiva etätöityö olisi hyvä yhdistää työpaikalla työn tekemisen kanssa. (Yle 2020.)

Koronavirus on haastanut yrityksiä eri tavoin. On esimerkiksi jouduttu pohtimaan, miten töihin palataan, ymmärtämään ja hyödyntämään kriisin aiheuttamat seuraamukset ja kartoittamaan työn uudenlaista tekemistä (Volini 2020, 4).

Työterveyslaitos teki vuoden vaihteessa 2019–2020 tutkimushankkeen suomalaisten työhyvinvoinnista tietämättä vielä silloin tulevasta koronapandemiasta. Työterveyslaitoksen teettämiin kyselyihin yhdessä Taloustutkimuksen kanssa vastasi 1077 suomalaista. Kyselyssä selvitettiin kokemuksia liittyen mm. työn imuun, työuupumukseen, työtyytyväisyyteen, asenteisiin työstä ja työoloihin sekä muista hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. (Hakanen & Kaltiainen 2020.)

Etätöiden määrä lisääntyi merkittävästi koronan myötä. ”Miten Suomi voi?” - seurantatutkimuksessa 42 prosenttia vastaajista kertoi tekevänsä töitä etänä tavallista enemmän koronapandemian johdosta. Tutkimuksen perusteella vastaajista 36 prosenttia oli työskennellyt etänä viimeisen kuukauden aikana kolme neljäsosaa työajastaan. Suurin osa kyselyyn vastanneista on kokenut lisääntyneen etätöiden hyvänä asiana, mutta tutkimuksesta myös ilmenee työssä tylsistymistä ja yleistä tyytymättömyyttä työhön. (Hakanen & Kaltiainen 2020.)

4.3 Työhyvinvointi koronapandemian myötä

Työhyvinvoinnista koronapandemian myötä löytyy jonkin verran kerättyä tietoa vuoden sisällä. Vuoden 2020 aikana Työterveyslaitos on selvittänyt seurantatutkimushankkeessaan ”Miten Suomi voi?” suomalaisten työikäisten hyvinvointia koronakevään 2020 aikana touko-kesäkuussa sekä vielä myöhemmin vuonna 2020, kun koronapandemia oli muuttanut elämää ja työntekoa. Työterveyslaitoksen seurantatutkimushankkeen mukaan koronapandemian johdosta työhyvinvointi on kehittynyt lievän myönteisesti suurimmalla osalla tutkimukseen vastanneista. Osalla vastanneista korona-aika ja etätöityö ovat puolestaan lisänneet tyytymättömyyttä työhön. (Hakanen & Kaltiainen 2020.)

Tutkimuksessa selviää, että monen suomalaisen työntekoa muuttui koronapandemian johdosta. Suurin osa siirtyi etätöihin. Osa henkilöistä jatkoi työtään erilaisten muutoksien

kanssa ja osa taas joutui työttömäksi. Koska työolot muuttuivat merkittävästi, työn kuormituksessa ja voimavarojen käytössä tuli myös muutoksia ja uusia tapoja. Sekä työn muutokset että koronapandemia itsessään ovat lisänneet stressiä ja huolta. Tämä voi vaikuttaa työntekoon heikentämällä työkykyä ja työhyvinvointia. (Hakanen & Kaltiainen 2020.)

Seurantatutkimuksen tulokset kertovat, että niin lähi- kuin etätöissäkin tärkeää on kokea oikeudenmukaista kohtelua, yhteenkuuluvuuden tunnetta, yhteisöllisyyttä ja tulevaisuuden kannalta varmuutta. Etätöissä on enemmän riskejä tuen heikkenemiseen työyhteisössä, joka voi puolestaan johtaa epäoikeudenmukaisempaan kohteluun ja heikentää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Toisaalta tutkimuksessa käy ilmi, että työhyvinvoinnin kannalta etätöissä on enemmän itsenäisyyttä esimerkiksi päätöksenteoissa ja uusien työkäytäntöjen oppimisen osalta. (Hakanen & Kaltiainen 2020.)

Etätyöntekijöiden työhyvinvointi oli hieman parantunut vuodenvaihteesta 2019–2020 ke- säkuuhun 2020 välisenä aikana. Etätyöntekijöiden työhyvinvointiin on vaikuttanut työn imun kasvaminen ja kroonisen väsymyksen vähentyminen, mutta toisaalta työssä on koettu useammin tylsistymistä. Tarkastellessa työhyvinvointiin liittyviä voimavaroja, ne korostuvat erityisesti etätöissä. Näitä voimavaratekijöitä ovat itsenäisempi päätöksenteko, uusien työtapojen oppiminen ja kotona olevat lapset. Heikompi tuki työyhteisöltä ilmenee puolestaan riskitekijänä. (Hakanen & Kaltiainen 2020.)

Toisin sanoen etätöihin siirtyminen merkitsi uusien työtapojen omaksumista, johon täytyi käyttää voimavaroja. Monet etätöiden mukana tulleet uudet tavat, kuten itsenäisempi päätöksenteko, kuitenkin vähensivät työssä työllistymistä. Työn imun paranemista kehitti uudet opitut paremmat työtavat. Etätöissä riskitekijöitä puolestaan olivat työyhteisön ja esimiehen tuen heikkeneminen. Tuloksista selviää lisäksi, että tuen tarjoamisessa on ollut laskua. Henkilöillä, jotka ovat kokeneet tuen puutetta, ei ole tapahtunut muutoksia kroonisen väsymyksen kokemisessa. Etätöet ovat tutkimuksen mukaan vaikuttaneet eniten sosiaalisen työhyvinvoinnin heikkenemiseen. Kuitenkin samanaikaisesti etätöistä on löytenyt paljon työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. (Hakanen & Kaltiainen 2020.)

Syksyä kohden työssä tylsistymisen tunne on kasvanut enemmän ja työn imu on ollut laskussa kaikilla kyselyyn vastanneilla. Erityisesti nuorilla työntekijöillä on ollut laskua työn imussa 2020 vuoden loppua kohden. Etätöissä työn imussa ei kuitenkaan tapahtunut vuoden 2020 aikana yhtä suuria muutoksia kuin läsnätyöissä. Etätöissä on ollut myös työssä tylsistymistä, mutta tutkimuksessa havaittiin etätöissä olevan enemmän sellaisia tekijöitä kuin läsnätyöissä, joilla on ollut myönteistä vaikutusta työhyvinvointiin. Etätöet

nähdään riskitekijänä erityisesti yksinasuvien kohdalla, koska yksinasuvien etätyöntekijöiden työhyvinvointi on ollut eniten laskussa korona-aikana. (Hakanen & Kaltiainen 2020.)

Etätyö jakaa mielipiteitä ja etenkin esimiehiltä se on vaatinut uudenlaista osaamista ja vastuuta siinä, että työskentely sujuu ja työn tekemisen mielekkyys työntekijöillä säilyy. Esimiesten työhyvinvointi on myös ollut laskussa koronan myötä. (Hakanen & Kaltiainen 2020.)

Tutkimuksen loppupäätelmä on, että etätyö ei ainakaan ole yleisesti huonontanut työhyvinvointia ja se on joiltakin osin myös parantanut sitä. Työn imu kokemisen lisääntyminen merkitsee sitä, että työ sisältää edelleen voimavaroja ylläpitäviä tekijöitä. Etätyössä on kuitenkin helpommin työssä tylsistymisen kokemusta, koska työtehtävät tai työtavat ovat muuttuneet. Tutkimuksessa selviää myös, että olennaisimmat syyt muutoksille työhyvinvoinnissa liittyvät työoloihin eli kotona tehtävään työhön liittyy useita huomioitavia seikkoja, esimerkiksi kotona olevat lapset. Myös työn tauottaminen voi olla haastavaa. (Hakanen & Kaltiainen 2020.)

Etätyön määrä kasvoi tietyillä aloilla koronapandemian vuoksi, mutta joillakin aloilla etätyö ei ole ollut vaihtoehtona työnteossa. Näitä aloja ovat esimerkiksi fyysinen hoitotyö, kuljetus- ja rakennusalat, teollisuus sekä maa- ja metsätalous. (Ruohomäki 2020.) Ylen taloustutkimuksella tehdyn kyselyn perusteella 36 prosenttia vastanneista ei ole voinut tehdä töitä etänä (Yle 2020). ”Miten Suomi voi?” -seurantatutkimuksessa selviää, että niiden henkilöiden, jotka eivät ole voineet tehdä etätöitä, työhyvinvoinnissa ei ole tapahtunut suurempia muutoksia. Kuitenkin koronapandemia on muuttanut työtapoja ja yleinen tuki työkavereilta ja esimiehiltä työssä on lisääntynyt. Tämän vuoksi työn imun ylläpitäminen on parempaa ja riski työuupumukseen on pienempi. (Hakanen & Kaltiainen 2020.)

Koronapandemian vaikutuksia työskentelyyn ja hyvinvointiin on tutkinut myös Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätiö Eurofound. Säätiön kyselyyn vastasi ihmisiä yli 27 Euroopan maasta ja Iso-Britanniasta. Kyselystä selvisi, että koronakriisi on vaikuttanut suomalaisiin kielteisesti mm. työttömyydellä. 24 prosenttia suomalaisista oli menettänyt koronan takia työnsä joko väliaikaisesti tai pysyvästi. Toisaalta tutkimuksessa selvisi, että Suomessa etätyön tekemistä on osattu hyödyntää erinomaisesti. (Ruohomäki 2020.)

Työterveyslaitoksen mukaan koronakriisin vaikutukset ihmisten työskentelyyn, terveyteen ja hyvinvointiin eivät ole täysin selviä ja niiden osalta tarvitaan vielä tutkimuksia. Etätyön voidaan kuitenkin ennakoida jäävän pysyväksi työnteon tavaksi. (Ruohomäki 2020.)

Koronapandemia laittoi hyvinvoinnin etusijalle työnteossa, sillä pandemian myötä organisaatiot joutuivat miettimään sekä taloudellista kuin myös fyysistä ja henkistä turvallisuuttaan. Koska pandemia muutti työn tekemistä paljon, hyvinvointiin tulisi jatkossa kiinnittää yhä enemmän huomiota. Hyvinvointi työssä ja töihin palaamisen suhteen ovat nyt tärkeässä asemassa. Työntekijöiden hyvinvointi pitäisi huomioida kaikissa työn osa-alueissa suunnittelusta toteutukseen ja tuotokseen. (Volini 2020, 5.)

5 Tutkimuksen toteutus

Tässä osuudessa käsittelen opinnäytetyöni, empiiristä, tutkimusosiota. Tutkin korona-ajan työhyvinvointia sosiaali- ja terveysministeriön assistenttien, sihteerien ja eri avustajien näkökulmasta sekä etätöön vaikutusta työhyvinvointiin. Selvitän, mitä kehitystarpeita etätöissä sekä työhyvinvoinnissa korona-ajan jälkeen nousee esiin. Tutkimuksessa on keskitytty sosiaali- ja terveysministeriön assistenttien, sihteerien ja avustajien kokemuksiin korona-ajan työhyvinvoinnista ja etätöistä sekä selvitetty kehitystarpeita näitä aiheita tarkastellen.

Ennen korona-aikaa etätönteon mahdollisuus on ollut olemassa ministeriössä. Siitä huolimatta assistentit, sihteerit ja eri avustajat eivät kuitenkaan ole tehneet etätöitä nykyisessä määrin tai etätöitä ei ole aiemmin haluttu tehdä. Siksi on mielenkiintoista selvittää, miten korona-ajan etätö on koettu vaikuttavan työhyvinvointiin. Koronapandemia on luonnollisesti tuonut myös muutoksia työelämään ja se on voinut vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin. On myös tärkeä selvittää, mitä mahdollisia kehitystarpeita työhyvinvoinnin ja etätöiden kannalta tutkimuksessa nousee esiin.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Käytin tässä opinnäytetyössä tutkimusmenetelmänäni laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Laadullisessa tutkimusmenetelmässä etsitään vastauksia kysymyksiin mitä, miksi ja miten. Tutkimuksessa kuvataan ja tulkitaan jotakin ilmiötä tai asiaa. (Drake & Salmi 2018.) Laadullinen tutkimus voidaan toteuttaa tekemällä esimerkiksi haastattelu tai kysely sekä havainnoimalla tai kokoamalla tietoa erilaisista dokumenteista. Haluttaessa tietää, mitä ihminen ajattelee tai miksi hän toimii niin kuin toimii, järkevintä on tiedustella asiaa häneltä itseltään, jolloin menetelmänä käytetään kyselyä tai haastattelua. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.1.) Tein laadullisen kyselytutkimuksen Webropol-kysely- ja raportointiohjelmalla sosiaali- ja terveysministeriön assistenteille, sihteeereille ja eri avustavissa tehtävissä työskenteleville työntekijöille. Analysoin aineistoa etsimällä, mitkä asiat korostuvat ja toistuvat eli mitä asioita nousee useasti esille. Analysoin myös eroja vastauksissa ja etsin niistä olennaisimpia asioita tutkimuksen kannalta. Tutkimukseni tarkoitus oli tutkia kokemuksia, joten etsin vastauksista nimenomaan kokemuksia.

5.2 Tutkimuksen kuvaus

Kysely koostui kuudesta kysymyksestä, jotka olivat asteikko- ja monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Asteikkokysymyksillä haluttiin saada konkreettinen kuva kokemusten jakautumisesta. Monivalintakysymyksen avulla haluttiin keskittyä tärkeimpiin asi-

oihin ja kartoittaa paremmin kehitettäviä asioita. Avoimilla kysymyksillä haluttiin selvittää tarkemmin ja vapaamuotoisemmin kokemuksia ja ajatuksia aiheista. Kyselyssä selvitettiin myös, vaikuttaako ikä kokemuksiin tutkittavista asioista. Kyselyyn vastattiin anonyymisti. Sovimme yhdessä toimeksiantajan kanssa kysymyksistä.

Kyselyn tarkoitus oli selvittää, miten korona-ajan tuomat muutokset on koettu assistentti-, sihteeri-, ja avustajatyössä työhyvinvoinnin kannalta. Tarkoitus oli myös selvittää etätöiden merkitystä työhyvinvointiin sekä kehitystarpeita etätöissä ja työhyvinvoinnissa yleisesti korona-ajan jälkeen ministeriössä. Suhteessa vastaajamäärään avoimia vastauksia tuli paljon.

5.3 Kohderyhmän kuvaus

Sosiaali- ja terveysministeriössä työskentelee assistentteja, sihteerejä ja erilaisissa avustavissa tehtävissä lähes 90 henkilöä, jotka ovat iältään noin 20–65-vuotiaita. Erilaisia nimikkeitä assistentin lisäksi on esimerkiksi johdon sihteeri, projektisihteeri, laskentasihteeri ja hallinnollinen avustaja. Lisäksi ministeriössä työskentelee myös kansliapäällikön sihteeri ja ministereiden sihteerit. Työnkuva vaihtelee jonkun verran näillä henkilöillä nimikkeestä riippuen. Johdon sihteerit toimivat osastopäälliköiden sihteereinä, kun taas assistentit ovat yksikön päällikön sihteereitä ja avustavat yksikössä eri virkamiehiä. Muut sihteerinimikkeillä työskentelevät toimivat sihteereinä koskien enemmän jotakin tiettyä osaluuetta. Hallinnolliset avustajat ja muut avustajat toimivat myös erilaisissa avustavissa tehtävissä yksiköissä. Nimikkeestä huolimatta, näiden kaikkien ammattiryhmien työnkuvaan kuuluu erilaiset avustavat tehtävät ministeriössä.

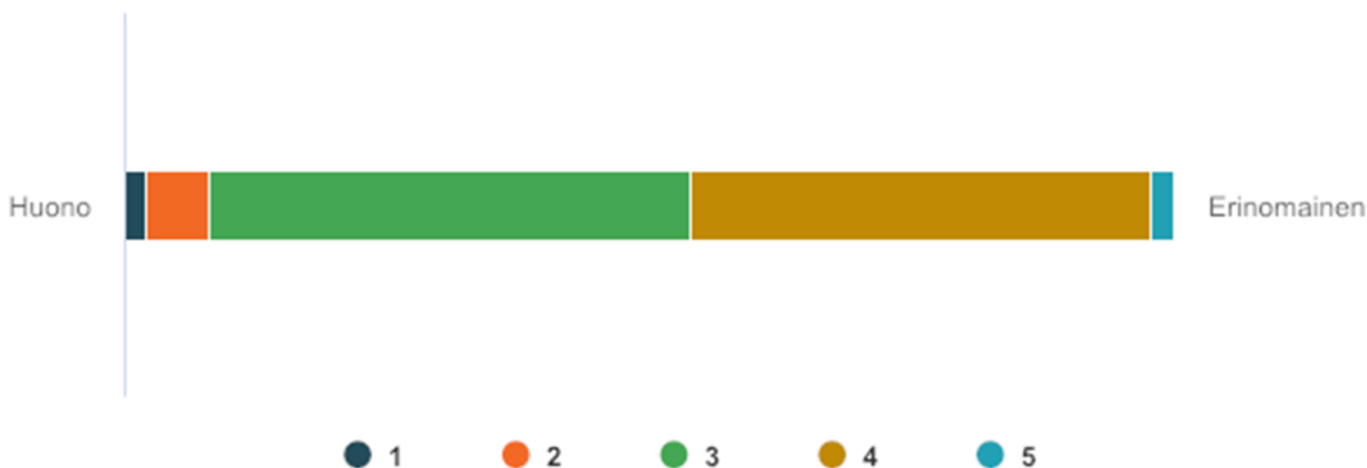
Laadullisen kyselytutkimukseni kohderyhmä oli sosiaali- ja terveysministeriön assistentit, sihteerit ja avustajat. Tein kyselytutkimuksen, koska tarkoitus oli selvittää mahdollisimman monen henkilön ajatuksia ja kokemuksia tutkittavista aiheista. Tuloksista on myös näin ollen toimeksiantajalle enemmän hyötyä saada laajempi ja konkreettisempi käsitys työntekijöiden kokemuksista kehitystarpeiden kannalta. Toimeksiantajaa kiinnosti yleisesti kokemukset ja ajatukset sekä kehitystoiveet tutkittavista asioista. Kohdistin kyselytutkimuksen näille ammattiryhmille, koska tarkoitus oli selvittää nimenomaan heidän kokemuksiaan tutkittavista aiheista. Pelkästään näiden ammattiryhmien ajatuksia ja kokemuksia työhyvinvoinnista ei ole tässä muodossa aikaisemmin käsitelty. Halusin käytännössä selvittää, miten heillä menee ja miten he voivat. Kysely lähetettiin noin 88 henkilölle ja siihen vastasi 48 henkilöä.

6 Tutkimustulokset

Tässä osiossa käyn läpi tutkimukseni tulokset. Käsittelen vastauksia loogisessa järjestyksessä ensimmäisestä kysymyksestä viimeiseen kysymykseen. Ensin kartoitan työhyvinvoinnin tilannetta ennen korona-aikaa. Sen jälkeen kuvaan työhyvinvoinnin nykytilannetta korona-aikana ja etätöiden kokemuksia työhyvinvoinnin näkökulmasta. Näiden jälkeen käyn läpi kehitystarpeita etätöissä ja työhyvinvoinnissa yleisesti korona-ajan jälkeen. Lopuksi käsittelen vielä koettuja vaikutusmahdollisuuksia työhyvinvoinnissa.

6.1 Työhyvinvointi ennen korona-aikaa

Kyselyn ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin ”Miten olet kokenut työhyvinvointiasi ennen korona-aikaa?”. Asteikkovastauksissa (Kuva 9.) selviää, että ennen korona-aikaa työhyvinvointi on koettu keskitasoisesti. Tämä tarkoittaa, että koettu työhyvinvointi on painottunut eniten asteikolla 1–5 kolmosen kohdalle. Vastauksia on kuitenkin kertynyt myös paljon nelosen kohdalle sekä vähän molempiin ääripäihin.



Kuva 9. Kokemus työhyvinvoinnista ennen korona-aikaa (48 vastaajaa)

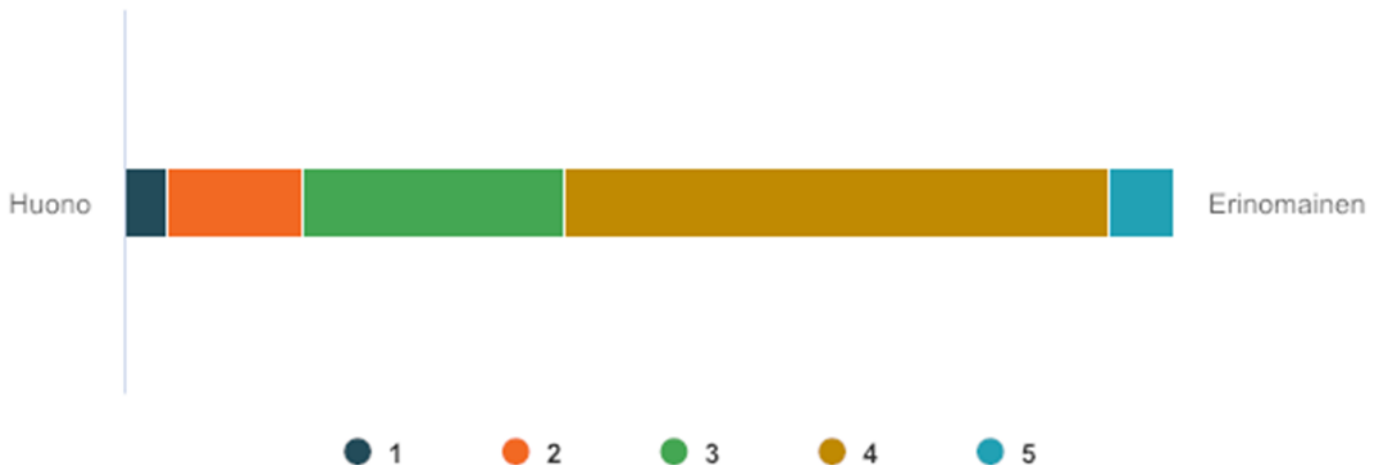
Ensimmäisen kysymyksen avoimissa vastauksissa painottui toimistolla työn tekeminen ja siihen liittyvät tekijät. Töitä oli siis ennen korona-aikaa yleisesti ottaen tehty huomattavasti enemmän toimistolla kuin etänä. Toimistolla työn tekemisessä on ollut eri vaikuttajia työskentelyssä. Kun töitä tehtiin säännöllisemmin toimistolla, työaika suhteessa työmäärään ei ole aina koettu riittäväksi. Työmatkat on myös koettu välillä raskaiksi, koska ne ovat vaikuttaneet joillakin palautumiseen töistä sekä omaan vapaa-ajan käyttöön. Töissä on koettu myös enemmän häiriötekijöitä ja keskittymisvaikeuksia toimistolla.

Toisaalta tuloksissa kävi ilmi, että ennen korona-aikaa töissä toimistolla on ollut parempi ergonomia ja siihen on pystytty vaikuttamaan itse enemmän. Toimistolla myös tapasi työ-

kavereita enemmän, minkä on yleisesti koettu vaikuttaneen työhyvinvointiin merkittävästi. Vuorovaikutus oman työyhteisön kanssa oli myös monen mielestä säännöllisempää ja helpompaa. Etenkin esimiehiin oli osan vastanneiden mielestä helpompi saada yhteys toimistolla. Tiedonkulun koettiin kulkevan paremmin toimistolla.

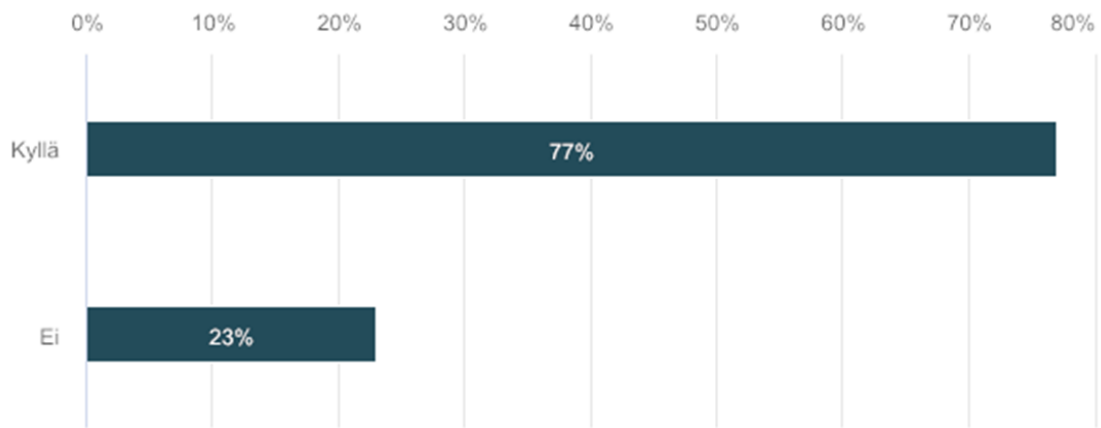
6.2 Korona-ajan tuomat muutokset ja kokemukset etätyöstä

Toisessa kysymyksessä kysyttiin ”Miten olet kokenut työhyvinvointiasi korona-aikana?”. Korona-ajan työhyvinvointi on jakanut vastaajissa enemmän mielipiteitä, mikä käy ilmi asteikkovastauksista. Asteikolla 1–5 vastaukset ovat enemmän jakautuneita kumpaankin suuntaa (Kuva 10.). Koettu työhyvinvointi on toisaalta parantunut ja se on yleisesti ottaen ollut keskivertoa parempi, mutta se on myös jakanut enemmän kokemuksia huonosta erinomaiseen. Puolestaan ennen korona-aikaa vastaukset ovat painottuneet keskelle. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat vastauksien perusteella muuttuneet. Etenkin työtapoihin on tullut muutoksia. Tähän on vaikuttanut vastauksien perusteella keskeisesti etätyöhön siirtyminen.



Kuva 10. Kokemus työhyvinvoinnista korona-aika (48 vastaajaa)

Etätyön tekeminen työhyvinvoinnin kannalta on jakanut mielipiteitä puolesta ja vastaan. Kuitenkin kolmanteen kysymykseen ”Koetko, että etätyöstä on ollut hyötyä työhyvinvointisi kannalta?” 77 prosenttia vastaajista on kokenut etätyön vaikutukset työhyvinvointiin myönteisesti ja 23 prosenttia on kokenut etätyön vaikuttaneen kielteisesti työhyvinvointiin (Kuva 11.).



Kuva 11. Vastaukset etätöön myönteisestä vaikutuksesta työhyvinvointiin (48 vastaajaa)

Yleisesti tarkasteltuna kotona työskentelemisessä nousi selkeästi esiin positiivisena puoleena parempi työrauha ja keskittyminen työntekoon. Virtuaalisesti työskennellessä häiriötekijöihin on pystytty vaikuttamaan itse helpommin. Etenkin assistentti-, sihteeri- ja avustajatyössä, työ on koettu usein hektiseksi ja tarvittava työrauha on koettu tärkeäksi. Lisäksi työn tekeminen on koettu tehokkaampana etätöössä. Tähän on vaikuttanut erityisesti työmatkojen pois jääminen. Aika, mikä olisi kulunut työmatkoihin, on tarvittaessa voitu hyödyntää kiireisimpinä päivinä työntekoon. Työnteossa on koettu enemmän vapautta valita, miten ja missä työtä etänä tekee. Ajankäyttöä työnteossa on pystytty myös hallitsemaan paremmin etänä. Osa vastanneista toi esiin voivansa yhdistää työn ja perhe-elämän paremmin etätöössä.

Ikä ei juurikaan ole vaikuttanut kokemuksiin korona-ajan työhyvinvoinnista ja etätöystä, mutta jotkut seikat erottuivat ikäryhmissä. Kyselyyn vastanneista 51–60-vuotiaiden ja yli 60-vuotiaiden ikäryhmien kohdalla etätöön tekeminen on näyttäytynyt enemmän uutena työn tekemisen mahdollisuutena verrattuna nuorempiin ikäryhmiin ja etätöön hyödyt on näissä ikäryhmissä havaittu hyviksi työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi työmatkojen pois jäämistä.

Osa vastanneista ei ole kokenut etätöitä mieluisaksi työskentelytavaksi. Tähän löytyi monia tekijöitä. Etätö on muuttanut työnkuvaa assistenteilla, sihteereillä ja avustajilla jonkun verran ja siksi korona-aikana etätöössä jotkut ovat kokeneet helpommin tylsistymisen tunnetta työssä. Osa vastaajista mainitsi kokevansa yhteisöllisyyden todella tärkeäksi työhyvinvointinsa kannalta ja on kaivannut työnteossa säännöllisiä sosiaalisia kontakteja. Tällä tarkoitetaan nimenomaa lähityössä tapahtuvaa vuorovaikutusta, joka on sekä virallista että epävirallista, kuten kahvihetket. Osalla vastaajista ei puolestaan korostunut vastauksissa säännöllisten sosiaalisten kontaktien tarve yhtä vahvasti. Ergonomia on koettu huo-

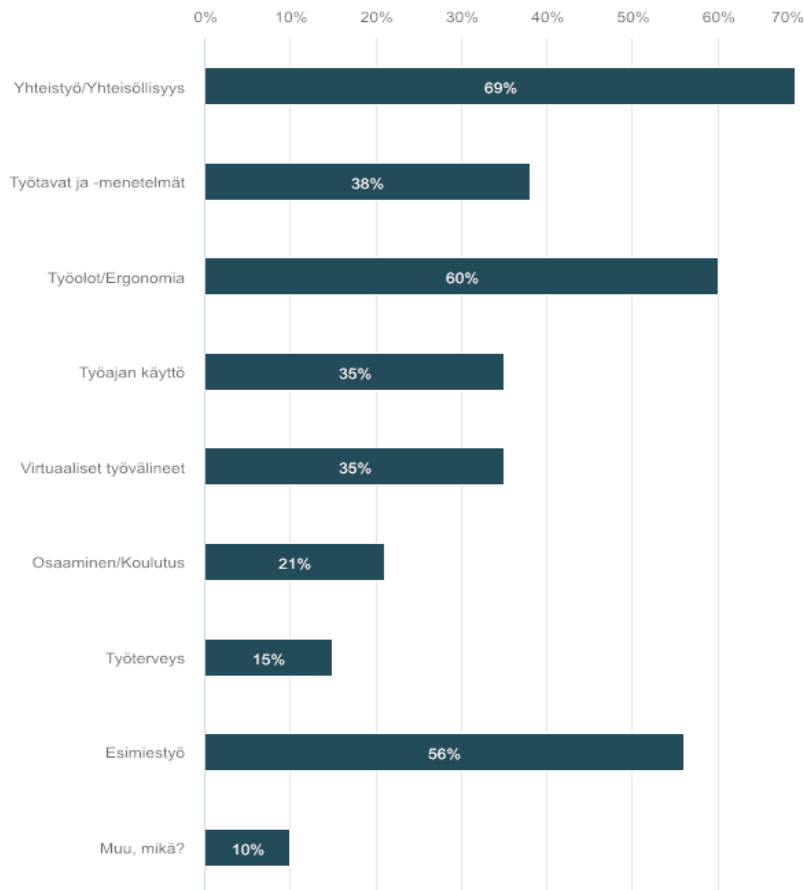
nompana eikä siihen ole ollut samanlaista mahdollisuutta vaikuttaa etätyössä kuin toimistolla. Joillakin on myös ollut korkeampi kynnys ottaa yhteyttä työterveyteen etätyössä.

Etätyönteossa vastauksissa korostui myös itsensä johtamisen merkitys. Osa vastanneista on kokenut vastuun työn tauottamisesta ja työn ja vapaa-ajan erottamisessa siirtyneen paljon enemmän itselleen. Osan mielestä työstä on myös ollut vaikeampi irrottautua etänä. Nämä tekijät itsensä johtamisessa on koettu haastaviksi etätyössä.

Jotkut vastaajat toivat esiin lisäksi omaa elämäntilannettaan eli esimerkiksi sen, että asuu yksin ja siksi etätyö ei ole mieluisa työteon malli ja työkavereiden tapaaminen on tärkeää jaksamisen kannalta. Korona-ajan työhyvinvoinnissa on myös ollut jonkin verran muutosta koronapandemian alettua kevästä 2020 vuoden 2021 alkuun. Osa vastaajista toi vastauksissa esiin sen, että koronan alettua suhtautuminen etätyöhön oli myönteisempää, mutta koronan pitkittyessä, etätyön tekeminen ei ole enää ollut yhtä mieluisaa. Huomioitavaa oli lisäksi, että osa vastaajista ei ole tehnyt korona-aikana ollenkaan etätöitä.

6.3 Kehitystarpeet etätyössä

Kyselyssä oli neljäntenä kysymyksenä monivalintakysymys ”Mihin näistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä pitäisi mielestäsi kiinnittää enemmän huomiota korona-aikana?” (Kuva 12.). Kysymyksen avulla oli tarkoitus kartoittaa tarkemmin kehitysnäkökulmaa etätyössä. Kysymyksessä nostettiin esille tärkeimmät työhyvinvoinnin tekijät korona-ajan työnteon kannalta. Nämä tekijät ovat yhteistyö/yhteisöllisyys, työtavat ja -menetelmät, työolot ja ergonomia, työajan käyttö, virtuaaliset työvälineet, osaaminen/koulutus, työterveys ja esimiestyö. Kysymyksessä oli mahdollisuutena myös kertoa jokin muu, omasta mielestä tärkeä tekijä.



Kuva 12. Vastaukset kysymykseen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, joihin pitäisi kiinnittää enemmän huomiota korona-aikana (48 vastaajaa)

Etätyössä on vastauksien mukaan koettu olevan sekä hyviä ja huonoja puolia. Se on myös ollut monelle kyselyyn vastanneille uusi työnteon malli ainakin nykyisessä mittakaavassa. Tutkimuksen perusteella eniten kehitettävää löytyi yhteistyössä ja yhteisöllisyydessä. Etätyössä on koettu jäävän helpommin ilman riittävää tukea ja yksin töiden kanssa. Vuorovaikutus ylipäättään etänä on välillä ollut vastaajien mielestä haasteellista. Toiveena nousi esiin se, että yhteisöllisyyden ylläpitämiseen ja yhteistyön kehittämiseen virtuaalisesti kollegoiden ja yksiköiden kanssa pitäisi panostaa enemmän. Työparityöskentely ja päivittäiset pikapalaverit oman yksikön kanssa oli mainittu kehitystoiveina useasti.

Toisena esiin nousi työolot ja ergonomia. Siihen tulisi vastaajien mielestä entistä enemmän kiinnittää huomiota etätyössä, varsinkin etätyön jatkuessa pitkään. Kolmantena esiin nousi esimiesten rooli etätyössä. Tiedonkulku etenkin esimiesten kanssa on monen mielestä heikentynyt. Siksi vuorovaikutukseen juuri esimiesten kanssa toivotaan jatkossa parannusta. Toiveena on myös, että esimiehet voisivat panostaa enemmän varsinaiseen esimiestyöhön arjessa, mikä koetaan erityisen tärkeänä etätyöskentelyssä.

Korona-ajan työskentelyssä haastavaa on vastaajien mielestä ollut työtapojen ja -menetelmien osalta uusien ja vanhojen käytäntöjen yhteensovittaminen. Toisaalta työskennellään pääasiassa etänä, mutta jotkin työtehtävät on hoidettava toimistolla ja siksi työtehtävien on koettu välillä jakautuvan epätasaisesti, koska osa käy enemmän toimistolla kuin toiset. Toiveena on selkeyttä töiden koordinoinnin suhteen sekä myös, että kaikki työ pystyttäisiin hoitamaan etänä.

Virtuaaliset työvälineet etätyössä ovat vaatineet uuden opettelua ja toiveena on, että virtuaalisten ohjelmien ja järjestelmien hallinta huomioitaisiin paremmin kaikkien työntekijöiden kohdalla. Tämä näkyy myös työajan käytössä, jonka vastaajat ovat kokeneet assistentti- ja sihteerityössä kuluvaan liikaa virkamiesten opastamiseen eri virtuaalisten työvälineiden kanssa. Osaamissa ja koulutuksessa nousi myös esiin virtuaalisten työvälineiden ja järjestelmien hallinta. Toiveena on, että se huomioitaisiin koulutuksessa paremmin etätyöaika huomioiden. Työterveysasiassa toiveena esiin nousi se, että työterveyspalvelujen pitäisi vastaajien mielestä olla etätyössä helposti saatavilla ja niiden merkitystä tulisi korostaa. Kohdassa ”Muu, mikä?” nousi esiin samoja asioita eri tavoin ilmaistuna kuin muissa kohdissa.

6.4 Kehitystarpeet työhyvinvoinnissa korona-ajan jälkeen

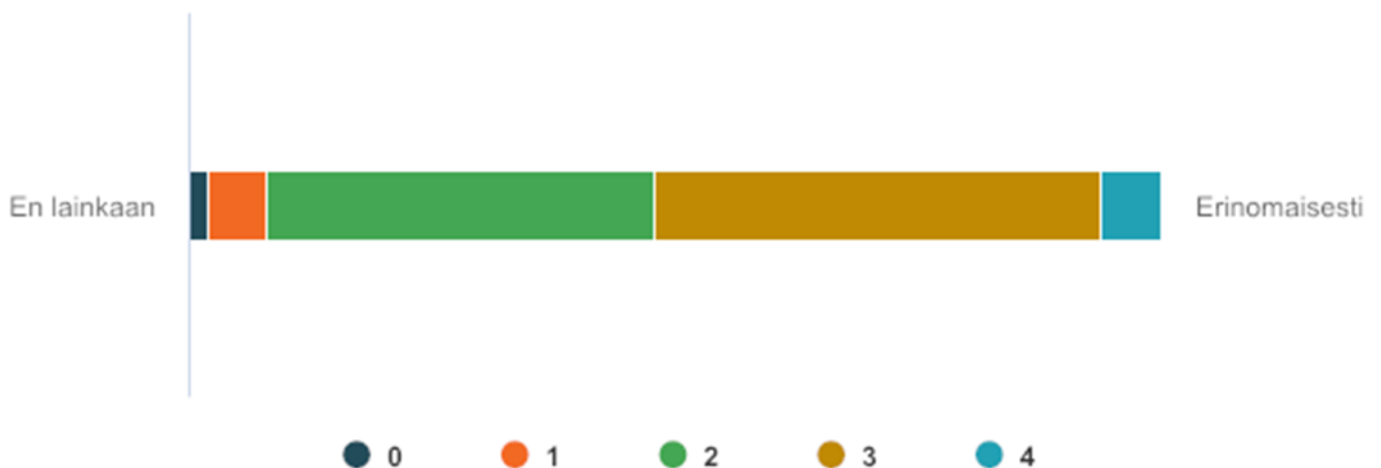
Viidennellä kysymyksellä ”Miten kehittäisit työhyvinvointia STM:ssä korona-ajan jälkeen?” haluttiin selvittää tarkempia työhyvinvoinnin kehitystarpeita tulevaisuutta ajatellen. Korona-ajan tuoma etätyön tekeminen on tutkimuksen perusteella hyvin toivottu työnannon malli myös tulevaisuudessa. Suurin osa kyselyyn vastanneista on kokenut assistentti- ja sihteerityössä etätyön tekemisen vaikuttaneen positiivisesti koettuun työhyvinvointiin. Toiveena tuli esiin myös mahdollisuus osallistua kokouksiin etänä jatkossa.

Yhteisöllisyyteen on toivottu panostettavan enemmän myös korona-ajan jälkeen. Etänä työskentely on vaikuttanut kokemuksiin sosiaalisesta hyvinvoinnista työssä, joten siksi yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen tulisi vastaajien mielestä erityisesti huomioida korona-ajan jälkeen parempien mahdollisuuksien salliessa. Toiveena on yhteiset tiimipäivät ja tapaamiset oman yksikön kanssa ja myös samoissa avustavissa tehtävissä työskentelevien kanssa. Työparityöskentely nousi esille toiveena myös jatkoa ajatellen. Esimiehiltä toivotaan kehitystä vuorovaikutuksessa ja toiveena on parempi tiedonkulku, etenkin muutuneet työtavat assistentti- ja sihteerityössä, halutaan paremmin esimiesten tietoon. Jotkut vastanneista ovat kokeneet vuorovaikutuksen esimiesten kanssa hyvänä myös etänä ja uusia käytäntöjä yhteydenpidossa on löytynyt, kuten säännölliset pikapalaverit. Näitä etätyön myötä tulleita säännöllisiä pikapalavereita esimiesten kanssa halutaan myös jatkaa paremman vuorovaikutuksen ylläpitämiseksi.

Työnteon käytännöissä ja tavoissa on myös tullut vastauksien perusteella uusia puolia esiin, esimerkiksi, mikä työskentelyssä on ollut hyödyllistä ja mistä on ollut haittaa. Toiveena on, että käytäisiin avointa keskustelua, mitä korona-ajasta voidaan oppia. Yhteiset toimintatavat halutaan selkeäksi kaikille. Tulevaisuutta ajatellen, toiveena on myös, että työtavoissa osattaisiin nähdä etätöyön ja virtuaalisesti työskentelyn hyöty niin, että sitä voidaan hyödyntää kaikessa työnteossa. Osaamiseen ja koulutukseen halutaan myös panostettavan koko työyhteisössä virtuaalisten työvälineiden kanssa niin, ettei opastusvastuu jää vain assistentin tai sihteerin vastuulle. Työajan käyttöön toivotaan enemmän joustavuutta assistentti- ja sihteerityössä, koska joustavuus on koettu hyväksi työhyvinvoinnin kannalta. Virtuaalisessa työskentelyssä jo käytetyt taukojummat on koettu mieluisiksi ja niiden toivottiin jatkuvan myös tulevaisuudessa. Sen lisäksi myös yhteiset ohjatut taukoliikuntahetket livenä korona-ajan jälkeen nousi esiin kehitystoiveena.

6.5 Koettu vaikutusmahdollisuus työhyvinvoinnissa

Kyselyssä oli viimeisenä kysymyksenä ”Koetko itse pystyväsi edistämään yksikkösi tai kollegoidesi työhyvinvointia?”, jonka avulla haluttiin selvittää, tunnistetaanko keinoja, miten itse voi vaikuttaa oman työyhteisön työhyvinvointiin. Asteikkovastauksista selvisi, että enemmistö on tunnistanut keinoja vaikuttaa ja kokee voivansa vaikuttaa, koska eniten vastauksia on kolmosen tai kakkosen kohdalla ja myös nelosen eli ”Erinomaisesti” kohdalla. Vähiten vastauksia on nollan eli ”En lainkaan” kohdalla.

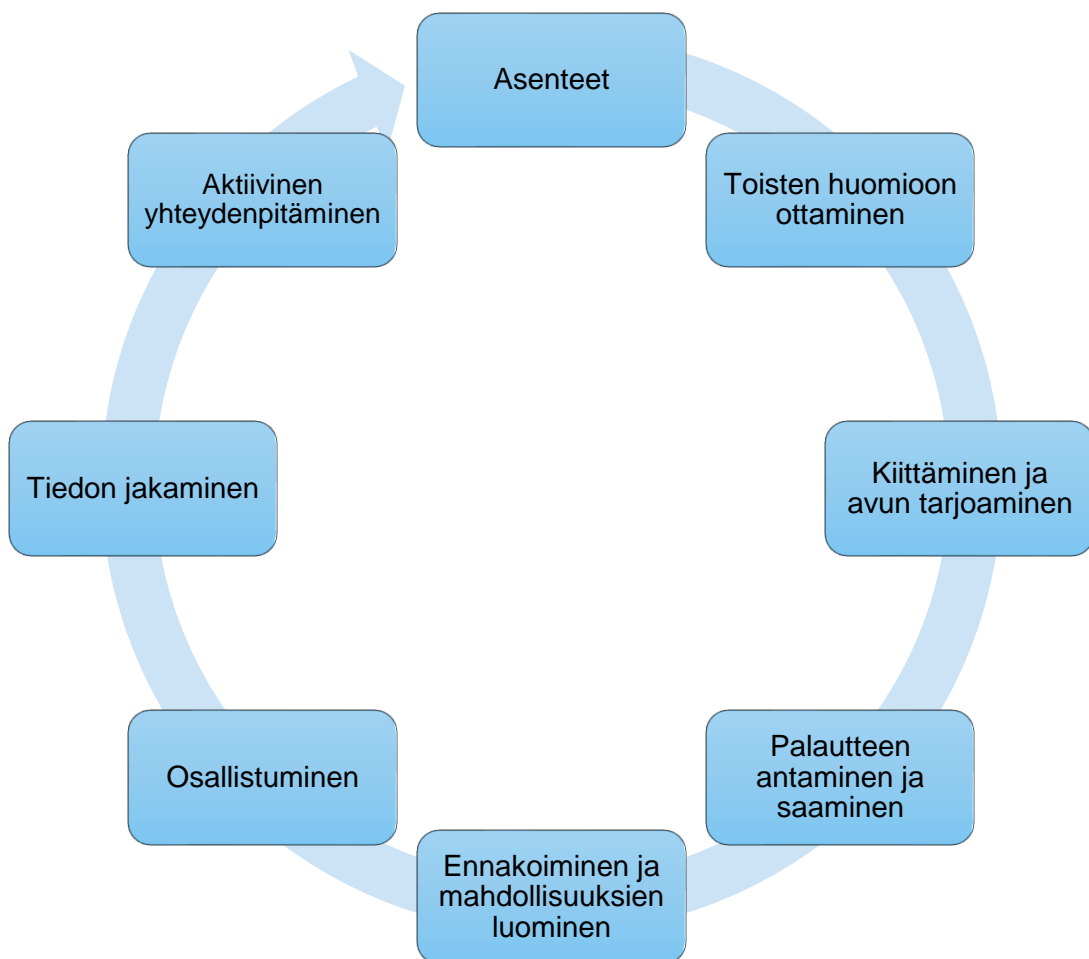


Kuva 13. Vastaukset siitä, miten hyvin on koettu voivan vaikuttaa muiden työhyvinvointiin (48 vastaajaa)

Työyhteisön työhyvinvointiin on koettu voivan vaikuttaa enemmän toimistolla normaalioloissa kuin nyt korona-aikana etätöyössä on koettu. Yhteydenpitämisen on kuitenkin vastauksissa todettu olevan tärkeä tekijä etätöyössä edistää työhyvinvointia. Virtuaaliseen yh-

teydenpitoon on myös löydetty keinoja, jotka on koettu hyödyllisiksi. Vastauksissa oli mainittuna useasti esimerkkinä aamukahvit virtuaalikeskusteluna Skype-sovelluksessa. Vastauksissa nousi eniten esiin, että omalla asenteella eli suhtautumisella asioihin, pystytään vaikuttamaan myös muiden työhyvinvointiin. Kiittämisen ja avun tarjoamisen sekä palautteen antamisen ja saamisen tärkeys korostui vaikutusmahdollisuuksissa työhyvinvoinnissa etätönteossa. Näiden lisäksi oli mainittu ennakoiminen työtehtävissä, mahdollisuuksien luominen toisille, osallistuminen, tiedon jakaminen muille, kuten vinkit ja opitut asiat, sekä muiden kannustaminen.

Alle on vielä tarkemmin koottuna vastauksissa esille tulleet keinot, miten on koettu voivan vaikuttaa. Kuvio on muodostettu selkeyttämään olennaisimpia keinoja. Lähtökohtaisesti vaikutusmahdollisuus lähti vastauksien perusteella liikkeelle omasta asenteestaan ja muut keinot seuraavat perässä linkittyen siihen.



Kuva. 14. Vastauksissa esiin nousseet tekijät, joiden avulla on koettu voivan edistää muiden työhyvinvointia

Avoimissa vastauksissa kävi ilmi myös syitä, miksi jotkut eivät ole kokeneet pystyvänsä vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin tai vaikutusmahdollisuus on koettu vähäisenä. Etätö-

sä on koettu hankalaksi arvioida muiden työtilannetta siinä määrin, että apua on ollut vaikeampi tarjota. Vuorovaikutuksen on koettu myös olleen yksipuolista etänä, jolloin se ei ole kannustanut ylläpitämään yhteyttä. Kiireen töissä on myös koettu vaikuttaneen siihen, ettei ylimääräiselle yhteydenpidolle ole jäänyt aikaa. Kiittämisen tärkeys tuli esiin myös negatiivisessa mielessä niin, että jos työstä ei ole saanut kiitosta, se ei ole motivoinut yrittämään ylläpitämään työhyvinvointia.

7 Pohdinta ja arviointi

Viimeisessä osuudessa käyn läpi opinnäytetyöni tärkeimpiä tuloksia. Tavoitteena oli selvittää, miten korona-aika on vaikuttanut työhyvinvointiin eli millaisten asioiden työssä koetaan muuttuneen ja mikä nykytilanne on. Sen lisäksi tavoitteena oli selvittää, miten etätyö vaikuttaa työhyvinvointiin ja mitkä tekijät etätyössä nousevat esiin työhyvinvoinnin kannalta.

Tarkastelen tuloksia verraten niitä toisiin tutkimuksiin, joita työssäni on käyty läpi ja tietoperustani. Pohdin myös omia kehitysehdotuksiani etätyössä työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta ja yleisesti työhyvinvoinnissa korona-ajan jälkeen. Arvioin lopussa vielä opinnäytetyön prosessia ja omaa oppimistani.

7.1 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Johtopäätöksenä tutkimuksestani on, että koronapandemia on vaikuttanut työhyvinvointiin niin, että kokemus työhyvinvoinnista jakaa enemmän mielipiteitä. Osa kokee oman työhyvinvointinsa huonontuneen, mutta suurin osa taas selkeästi kokee sen parantuneen. Tähän vaikuttaa paljon etätyöhön siirtyminen. Tutkimukseni tulokset ovat näin ollen linjassa Työterveyslaitoksen Hakasen ja Kaltiaisen ”Miten Suomi voi?” (2020) tutkimuksen kanssa. Hakaisen ja Kaltiaisen (2020) tutkimuksen mukaan nopea muutos etätyöhön siirtymiseen aiheutti työtapojen muutosta, millä oli positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Suurin osa etätyöntekijöistä kuitenkin oli kokenut työhyvinvointinsa parantuneen korona-aikana.

Tarkastellessa tutkimukseni etätyönteon kokemusta, johtopäätöksenä voidaan todeta etätyössä olevan sellaisia tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet suurimmaksi osaksi myönteisesti työhyvinvointiin assistenteilla, sihteereillä ja avustajilla. Myös Ylen (2020) tekemässä kyselyssä etätyöstä sekä Hakasen ja Kaltiaisen (2020) tutkimuksessa ilmeni, että etätyössä on enemmän positiivisia työhyvinvoinnin tekijöitä. Tutkimukseni perusteella etätyö on parantanut koettua työhyvinvointia. Etätyön vaikutus työhyvinvointiin on Ylen (2020) kyselyssä havaittu hyväksi siinä määrin, että etätyötä halutaan jatkaa myös tulevaisuudessa koronan jälkeen ja tämä huomio nousi esiin myös omassa tutkimuksessani.

Työhyvinvointiin ja etätyönteon kokemuksiin voi kuitenkin todeta vaikuttavan yksilölliset työssä jaksamisen voimavaratekijät. Tämä tarkoittaa esimerkiksi, että joillekin työkaverien näkeminen eli työhön liittyvät sosiaaliset kontaktit on koettu erityisen tärkeänä voimavarana työssä jaksamisen kannalta. Joillekin taas jaksamiseen on vaikuttanut enemmän työnteon joustavuus ja ajankäyttöön liittyvät tekijät eli esimerkiksi työmatkojen pois jäämi-

nen. Jotkut toivat vastauksissa esiin omaa elämäntilannettaan eli esimerkiksi, että henkilö asuu yksin ja siksi lähityössä tapahtuva sosiaalinen vuorovaikutus on työhyvinvoinnin kannalta koettu tärkeäksi. Osa vastanneista toi vastauksissa esille puolestaan sen, että perhe-elämä ja työn tekeminen on koettu voivan yhdistää paremmin etätyössä. Näille perheellisille vastanneille tärkeäksi voimavaraksi työssä voi todeta olevan nimenomaa etätömahdollisuus. Oman henkilökohtaisen elämäntilanteen voidaan siis tutkimuksen perusteella todeta vaikuttavan suhtautumiseen etätööhön.

Tutkimukseni perusteella assistenteille, sihteereille ja avustajille etätö on tuonut mukanaan uusia käytäntöjä ja tapoja työn tekemiseen niin, että se on muuttanut työn voimavara-tekijöitä. Etätö on tuonut muutoksia niin sosiaaliseen, psyykkiseen kuin fyysiseen hyvinvointiin jollain tapaa. Eniten etätö on koettu vaikuttaneen sosiaaliseen työhyvinvointiin ja vaikutus on ollut negatiivinen. Monella yhteisöllisyyden tunne on heikentynyt. Etätyössä ergonomia on myös huonontunut fyysisen työhyvinvoinnin kannalta tarkasteltuna. Toisaalta taas etätö on koettu lisänneen sekä fyysistä että psyykkistä työhyvinvointia, kun palautumiselle on jäänyt enemmän aikaa ja vapaa-aika ja työ on voitu yhdistää paremmin työmatkojen pois jäämisen ansiosta. Enemmistö on kokenut työhyvinvointinsa parantuneen etätöön vuoksi. Työssä jaksamisen voi siis todeta parantuneen enemmistöllä. Psyykkiseen työhyvinvointiin on tullut muutosta eri tavoin. Itsensä johtamisen merkitys on etätyössä kasvanut eli taukojen pitäminen ja irrottautuminen työstä on esimerkiksi koettu haastavampana. Kuitenkin, koska työnteon tavat ovat muuttuneet, esimerkiksi keskittyminen on parantunut usealla henkilöllä, mikä koetaan tärkeäksi assistentti- ja sihteerityössä.

Etätöön tekeminen on ollut monelle uutta, ja siitä on nyt kertynyt enemmän kokemusta. Tutkimuksessa selviää, että etätöön käytännöissä on koettu jonkin verran epäselvyyksiä. Kuten Salli (2012, 103) on todennut etätöön riskien hallinnasta, olisi tärkeää käydä etätöön niin sanotut pelisäännöt yhteisesti läpi. Olisi hyvä yhteisesti keskustella etätöön hyödyistä ja mitä on opittu jatkoa ajatellen. Pennonen (2021, 127) on todennut, että erityisesti muutostilanteissa esimiesten olisi tärkeä tietää työntekijöiden kokemuksista ja tutkimuksessani selvisi, että tiedonkulun esimiesten kanssa on koettu heikentyneen juuri etätyössä. On siis tärkeää, että etenkin esimiehet olisivat tietoisia assistenttien, sihteerien ja avustajien työssä esiintyvistä haasteista. Muuttuvissa tilanteissa tarvitaan avoimuutta työyhteisössä.

Koska koronatilanne jatkuu yhä ja etätö näyttäytyy uutena pysyvämpänä työskentelytapana, työergonomiaan olisi myös tärkeä panostaa. Tulosten perusteella kehitysehdotuksena voisi olla, että työpaikka tukee etätöntekijöitä esimerkiksi oman työtuolin lainaamisella toimistolta tai avustamalla ergonomia-asioissa. Työpaikka voi esimerkiksi tarjota työ-

terveyden kautta asiantuntijan apua ergonomiaan liittyvissä kysymyksissä henkilökohtaisesti, esimerkiksi Teamsin välityksellä.

Etätyössä yhteisöllisyyteen ja yhteistyöhön on erityisen tärkeä panostaa. Vilkmanin (2017, luku 1) mukaan sosiaalinen tuki eli esimerkiksi arvostus, luottamus ja kuuntelu sekä palautteen antaminen ja saaminen ovat tärkeitä voimavaratekijöitä nimenomaan etätyössä, koska asioiden kanssa voi helpommin jäädä yksin. Tämä tuli esiin myös tutkimuksessani ja siksi olisi tärkeä mahdollistaa parempi tuen saaminen työskentelyssä. Kehitysehdotuksena oli kyselyssäkin esiin tullut työparityöskentely vahvistamaan yhteistyötä ja tuomaan etätyöskentelyyn tukea assistenteille, sihteereille ja avustajille. Olisi hyvä, jos kaikilla olisi henkilö, jonka kanssa jakaa vinkkejä ja ideoita ja jolta pyytää tarvittaessa apua. Tämä toisi myös varmasti selkeyttä työtappoihin. Vilkmanin (2017, luku 1) mukaan yhteenkuuluvuudessa tärkeämpää on psyykkinen tunne läheisyydestä, eikä siihen vaikuta välttämättä fyysisesti erillään oleminen etätyössä. On siis hyvä tiedostaa, että oikeanlaisilla keinoilla voi myös virtuaalisesti ylläpitää yhteisöllisyyttä.

Tutkimuksessa kävikin ilmi, että yhteisöllisyyteen on myös löydetty keinoja vaikuttaa. Enemmistö vastaajista kokee voivansa vaikuttaa itse työyhteisönsä työhyvinvointiin, mikä oli positiivista. On ymmärretty, että esimerkiksi omalla asenteella pystyy vaikuttamaan suhtautumiseen uusiin ja muuttuviin asioihin ja sitä kautta yhteiseen työhyvinvointiin. On myös löydetty konkreettisia tapoja ylläpitää yhteisöllisyyttä virtuaalisesti. Toinen kehitysehdotus tulosten pohjalta entistä parempaan yhteisöllisyyden vahvistamiseen olisi säännölliset virtuaalokokoukset esimerkiksi niin, että nykyiset Skypeen chat-aamukahvihetket pidettäisiin jatkossa Teams -sovelluksessa keskustelutapaamisina. Näiden keskustelutapaamisten avulla olisi entistä parempi mahdollisuus vuorovaikutukseen kuin chat- viestinnässä. Tärkeää olisi myös huomioida ja mahdollistaa kaikkien osallistuttaminen yhtä paljon tärkeisiin yhteisöllisiin asioihin, kuten ideointiin tai päätöksien tekemiseen. Kehitysehdotuksena tästä johdettuna voisi olla yhteinen keskustelualusta, johon jokainen voisi viedä omia ideoitaan ja vinkkejä arjen työhön. Tällaisia alustoja on useita saatavilla tänä päivänä, esimerkiksi Viima.

Työhyvinvoinnin kehittämisessä korona-ajan jälkeen pitäisi tarkastella, mitä epäkohtia on tunnistettu, mutta myös, mitä positiivisia työn motivaatiotekijöitä on tullut korona-aikana esiin. Toisin sanoen, mitkä tekijät tukevat työskentelyä ja mitkä eivät. Tutkimuksessani tuli esiin, että korona-aika on ollut heräte löytää uusia keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseen mm. työtapojen ja -menetelmien kautta. Olisi tärkeää huomioida etätyössä vaadittu osaaaminen ja koulutus, kun puhutaan virtuaalisten järjestelmien käytöstä, varsinkin tulevaisuutta ajatellen etätyön jatkuessa normaalina työnäytön mallina. Digitaalisten työvälineiden

hallinta on tänä päivänä perusedellytys työssä. Lisäksi itsensä johtaminen työssä tulee varmasti korostumaan. Niin kuin Sydänmaanlakka (2016, 36) on todennut itsensä johtamisen taidot lisäävät työnhallinnan kykyä ja siksi itsensä johtamisen taitoja olisi kaikkien hyvä kehittää.

Minua yllätti tutkimuksessani se, että korona-aikana työhyvinvointi on koettu enemmän myönteisesti kuin kielteisesti, vaikka tehdessäni kyselyn tammikuussa 2021, etätöitä oli jo tehty jonkin aikaa. Yllättävää oli myös mielestäni se, että osa assistenteista, sihteereistä sekä avustajista ei ollut tehnyt lainkaan etätöitä korona-aikana. Ajattelin kuitenkin, että etätöissä on varmasti sellaisia positiivisia elementtejä työnteossa, jotka ovat vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemuksiin myönteisesti nimenomaan assistentti- ja sihteerityössä. Olisi mielenkiintoista tehdä tämä tutkimus uudestaan, kun on palattu korona-ajan jälkeen niin sanottuihin normaaleihin työskentelyolosuhteisiin. Näin voitaisiin selvittää, onko korona-aika muuttanut pysyvästi työskentelytapoja ja ovatko kokemukset muuttuneet.

Pirkko Anttilan (2014, luku 10.2.3) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden keskeinen tekijä on aineiston sisältörikkaus. Tutkimukseni kysymyksiä oli pohdittu huolella ja vastauksia oli monipuolisesti eli ne olivat sisältörikkaita. Luotettavuutta tukee myös se, että vastauksissa ilmeni paljon toistoa. Kyselyssä oli lisäksi melko korkea vastausprosentti. Kohderyhmä kokonaisuudessaan oli noin 88 henkilöä ja vastaajia oli 48 henkilöä. Anttilan (2014, luku 10.2.3) mukaan tuomalla vertailuja esiin tuloksissa, voidaan paremmin esittää, että aineistoa ei ole vain itse tulkittu jollakin tavalla. Asteikkokysymysten avulla haluttiin tuoda esiin vertailua vastauksissa. Tutkimukseni luotettavuutta tukee siis myös asteikkovastaukset, joissa tulokset ovat havaittavissa selkeästi.

7.1.1 Kehitysehdotukset yhteenvetona

Kehitysehdotukseni toimeksiantajalle yhteenvetona käsittävät ne työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, joissa tutkimukseni perusteella on eniten kehitettävää sekä etätöissä että tulevaisuuden työnteon kannalta. Nämä tekijät ovat: yhteistyö ja yhteisöllisyys, työolot ja ergonomia, esimiestyö sekä työtavat ja -menetelmät. Jaan vielä lopuksi näkemykseni vaikutusmahdollisuuksista yhteisen työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Kehitysehdotukseni yhteistyön ja yhteisöllisyyden osalta on tutkimukseni kehitystoiveissakin esiin noussut työparityöskentely vahvistamaan yhteistyötä. Toinen kehitysehdotukseni on säännölliset keskustelutapaamiset Teamsin välityksellä nykyisten Skype chat-aamukahvihetkien sijaan parantamaan yhteisöllisyyttä etätöissä. Tämän lisäksi, jotta kaikilla olisi parempi mahdollisuus osallistua yhteisesti ideointiin ja päätöksien tekemiseen etänä, kehitysehdotukseni on ottaa käyttöön yhteinen keskustelualusta. Esimerkkinä tä-

hän on ideointi- ja innovointityöväline Viima. Tutkimuksessani nousi esiin kehitystoiveena yhteiset tapaamiset livenä tai tiimipäivät korona-ajan jälkeen. Tämän pohjalta kehitysehdotuksenani yhteisöllisyyden vahvistamiseksi korona-ajan jälkeen on yhteiset tapaamiset tai tiimipäivät pelkästään assistenttien, sihteerien ja avustajien kesken.

Parempaa ergonomiaa varten kehitysehdotukseni on kehitystoiveissa esiin nousseen taukojumppien jatkamisen lisäksi, että työpaikka tukee ergonomia-asioissa lainaamalla esimerkiksi työtuolin työpaikalta kotitoimistolle. Työpaikka voi tukea lisäksi tarjoamalla asian-tuntijan apua ergonomiaan liittyvissä haasteissa työterveyden kautta henkilökohtaisesti esimerkiksi Teamsin välityksellä.

Näiden lisäksi kehitysehdotuksenani on välittää esimiehille paremmin tietoa assistentti- ja sihteerityössä esiintyvistä haasteista etätyössä ja myös muuten. Kehitysehdotuksena tulevaisuutta ja uusia työtapoja ja -menetelmiä ajatellen olisi hyvä keskustella, mitkä tekijät ovat olleet hyödyksi etänä työskentelyssä ja mitkä eivät. Ehdotuksena on myös käydä yhteisesti läpi etätyön pelisäännöt ja mitä on opittu jatkoa ajatellen.

Vuorovaikutuksen merkitys etätyössä korostuu ja siksi olisi tärkeä huomioida sen olevan kaikkien vastuulla. Antamalla positiivista palautetta pystyy motivoimaan työkavereita. Osallistamalla yhteisiin asioihin edesauttaa yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisönä. Lisäksi on tärkeä ymmärtää, että omalla suhtautumisella asioihin voi vaikuttaa paljon myös muiden työhyvinvointiin. Keskinäinen arvostus ja kunnioitus toisia kohtaan eli kiittäminen, avun tarjoaminen, mahdollisuuksien luominen ja tiedon jakaminen muille tuo työn-iloa työyhteisöön.

7.2 Työn ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyön kirjoittaminen oli mielenkiintoinen ja opettavainen prosessi. Prosessin aloittaminen tuntui aluksi haasteelliselta, mutta vähitellen suunnitelman teon jälkeen sain prosessin käynnistettyä ja aloin hahmottamaan työni kokonaisuutta paremmin. Halusin alusta alkaen panostaa työhöni täysillä ja tehdä sen huolellisesti. Halusin myös tehdä työtä suhteellisen rauhallisella aikataululla ja siksi aikataulun tekeminen alussa auttoi työskentelyssä paljon. Olin säännöllisin väliajoin yhteydessä ohjaajaani. Sekä työn toimeksiantaja että työn ohjaaja tukivat prosessin edetessä. Pysyin myös aikataulussani hyvin, koska olin huomionnut mahdolliset viiveet. Tiedostin myös prosessin edetessä yhä enemmän, miten aikaa kuluu mihinkin vaiheeseen.

Koko opinnäytetyön prosessista itsestään opin todella paljon esimerkiksi, mikä on hyödyllistä ottaa huomioon missäkin vaiheessa ja kuinka paljon aikaa kuluu tiettyihin vaiheisiin.

Jos tekisin työn uudestaan, olisin varmasti vielä tehokkaampi. Välillä motivaatio oli hieman hukassa ja itseään piti tsemppata enemmän. Opinnäytetyön tekeminen opetti ennen kaikkea itsenäisesti työskentelystä ja sitä kautta myös joustavuudesta aikataulun kanssa, prosessin muuttuessa aina jonkun verran. Opin, että tällaisen prosessin kanssa kaikkea ei voi suunnitella etukäteen.

Etsiessäni lähdeaineistoa teoriaosuuteen, olin hyvin tarkka siitä, millaisia lähteitä työssäni käytän. Olin lähdekriittinen ja pyrin käyttämään monipuolisia, ajankohtaisia ja työni aiheisiin soveltuvia lähteitä. Etsin tietoa ensisijaisesti kirjallisuudesta. Käytin myös sähköisiä lähteitä, mutta vain luotettavilta ja työni kannalta hyödyllisiltä sivuilta. Mielestäni käyttämäni lähteitä voidaan pitää luotettavina. Tietoperustani oli kattava ja se tuki hyvin työtäni.

Tutkimusosuus onnistui mielestäni hyvin, koska vastauksia tuli paljon. Avoimiin vastauksiin vastattiin myös kattavasti, mikä oli positiivista työn tutkimusosuuden kannalta. Vaikka käsittelemäni aiheet tuntuvat käytännössä itsestään selviltä, opin silti niistä uutta. Työhyvinvointi aiheena kiinnostaa minua vielä enemmän nyt, koska sen merkitys työssä on kasvanut entisestään. Työhyvinvointi ei ole itsestään selvä asia, vaan siihen liittyy monia tekijöitä ja sen ylläpitämiseksi on tärkeä tehdä töitä. Muutoksista voi oppia ja muutoksien kautta voi uudistua. Työni on selkeyttänyt sitä, että kaikki pystyvät omalta osaltaan vaikuttamaan työyhteisön työhyvinvointiin, vaikka työskenneltäisiin etänä.

7.3 Toimeksiantajan arviointi

Toimeksiantajan mielestä työ antoi arvokasta tietoa vastaajaryhmän kokemuksista, esiin nousseista haasteista, kehittämistoiveista ja uusista toimintamalleista myös jatkoa ajatellen. Työ on tehty sovitussa aikataulussa ja tulokset on esitelty kyselyn vastaajaryhmälle.

Työn pohjalta jatkotoimista keskustellaan vastaajaryhmän kanssa ja jatkotoimia varten päätetään etenemismallista.

Lähteet

- Anttila, P. 2014. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Metodix. Luettavissa: <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/>. Luettu: 31.3.2021.
- Anttonen, H. & Räsänen, T. 2009. Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu: 24.1.2021.
- Bouquet, C. 2020. How COVID-19 caused the future of work to arrive early. Institute for Management Development (IMD). Luettavissa: <https://www.imd.org/research-knowledge/articles/How-COVID-19-caused-the-future-of-work-to-arrive-early/>. 16.3.2021.
- Burton, J. 2009. WHO Healthy workplace framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice. World Health Organization. Luettavissa: https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf. Luettu: 22.2.2021.
- Drake, M. & Salmi, M. 2018. Opinnäytetyö ja menetelmät tutuksi. Menetelmäopinnot virtuaalisesti. Haaga-Helia Moodle.
- Fried, J. & Heinemeier Hansson, D. 2013. Remote, Office not required. Currency.
- Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsnä etänä: seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Alma Talent. Helsinki. Luettavissa: <https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/BAXBXATHBCEE#>. Luettu: 7.2.2021.
- Hakanen, J. & Kaltiainen, J. 2020. Koronakevään aikana suomalaisten työhyvinvointi jopa parani. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/koronakevaan-aikana-suomalaisten-tyohyvinvointi-jopa-parani/>. Luettu: 15.3.2021.
- Hakanen, J. & Kaltiainen, J. 2020. Miten Suomi voi? Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>. Luettu: 16.3.2021.
- Helle, M. 2004. Etätyö. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä - Kehittämisohjelman laatiminen. Kauppakamari. Viro.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kauppakamari. Helsinki. Luettavissa: <https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-kilpailuetuna-2011#>. Luettu: 31.1.2021.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent. Helsinki.

Mehiläinen 2021. Hyvinvointi. Luettavissa: <https://www.mehilainen.fi/hyvinvointi>. Luettu: 24.2.2021.

Mehiläinen 2021. Työntekijän hyvinvointi. Luettavissa: <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/yksilolle/tyontekijan-hyvinvointi>. Luettu: 18.3.2021.

Melin H., Turja T. & Krutova O. 2020. Työpoliittinen aikakausikirja. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162481/31487753_TEM_tyopoliittinen_3_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 21.3.2021.

MIELI Suomen Mielenterveys ry 2021. Kuinka vahvistaa hyvinvointia työssä? Luettavissa: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/ty%C3%B6hyvinvointi-miten-voit-edist%C3%A4%C3%A4-omaa-hyvinvointiasi>. Luettu: 24.2.2021.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WSOY. Helsinki.

Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Duodecim. Helsinki.

Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki.

Ruohomäki, V. 2020. Miljoona suomalaista loikkasi etätöihin. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/miljoona-suomalaista-loikkasi-etatoihin/>. Luettu: 14.3.2021.

Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Kariston Kirjapaino. Hämeenlinna. Luettavissa: <https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/ammattikirjasto/teos/epatyypilliset-tyosuhteet-kaytannonlaheisesti-2012#>. Luettu: 9.2.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021. Ministeriö. Tehtävät ja tavoitteet. Luettavissa:
<https://stm.fi/ministerio/tehtavat-ja-tavoitteet>. Luettu: 3.2.2021.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress. EU.

Suonsivu, K. 2015. Kohti riittävyttä - Matkalla työhyvinvointiin. UNIpress. EU.

Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava. Keuruu.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Talentum. Helsinki.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020. Hyvinvointi. Luettavissa:
<https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>. Luettu: 22.2.2020.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021. Koronavirus COVID-19. Luettavissa:
<https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/taudit-ja-taudinaiheuttajat-a-o/koronavirus-covid-19>. Luettu: 15.2.2021.

Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki.
Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789520400118>. Luettu: 4.1.2021.

Työsuojelu 2020. Etätyö. Luettavissa:
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>. Luettu: 12.2.2021.

Työterveyslaitos 2021. Elintavat ja työhyvinvointi. Luettavissa:
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>.
Luettu: 23.2.2021.

Työterveyslaitos 2021. Joustava työaika. Luettavissa:
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>. Luettu: 10.2.2021.

Työterveyslaitos 2021. Sosiaalista hyvinvointia ei vielä osata tunnistaa. Luettavissa:
<https://www.ttl.fi/sosiaalista-hyvinvointia-ei-osata-viela-tunnistaa/>. Luettu: 13.2.2021.

Työterveyslaitos 2021. Työhyvinvointi. Luettavissa:
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu: 16.1.2021.

Työterveyslaitos 2021. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuden/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>. Luettu: 2.2.2021.

Työterveyslaitos 2021. Työn imu. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. Luettu: 2.3.2021.

Työturvallisuuskeskus 2017. Etätyössä turvallisesti. Luettavissa: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti. Luettu: 30.3.2021.

Valtioneuvosto 2020. Etätyöt koronavirustilanteessa. Luettavissa: <https://stm.fi/etatyot-koronavirustilanteessa>. Luettu: 22.3.2021.

Valtioneuvosto 2020. Hallitus teki periaatepäätöksen maskisuosituksesta ja etätyöstä. Luettavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-teki-periaatepaatokset-maskisuosituksesta-ja-etatyosta>. Luettu: 20.3.2021.

Vilkman, U. 2017. Etäjohtaminen: Tulosta joustavalla työllä. Alma Talent. Helsinki. Luettavissa: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/DAEBIXCTEB#>. Luettu: 11.2.2021.

Volini, E. 2020. Returning to work in the future of work - Embracing purpose, potential, perspective, and possibility during COVID-19. Deloitte insights. Luettavissa: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cn/Documents/human-capital/deloitte-cn-hc-special-report-returning-to-work-in-the-future-of-work-en-200527.pdf>. Luettu: 21.3.2021.

World Health Organization 2021. Constitution. Luettavissa: <https://www.who.int/about/who-we-are/constitution>. Luettu: 23.2.2021.

Yle 2020. Pääsisipä jo konttorin kahvikoneelle - Ylen kysely: Suurin osa haluaa palata etätöistä työpaikoille, mutta etätyöt ovat tulleet jäädäkseen. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11469774>. Luettu: 15.5.2021.

Yle 2020. Taistelu tuntematonta vastaan - Näin hallitus sulki Suomen seitsemässä päivässä. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11267255>. Luettu: 20.2.2021.

Yle 2020. Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana - heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>. Luettu: 15.3.2021.

Liitteet

Liite 1. Työhyvinvointikysely

Tämä työhyvinvointikysely on tarkoitettu STM:n kaikille assistenteille, sihteereille ja avustajille ja se on osa opinnäytetyötäni.

Kyselyn tarkoitus on tutkia korona-ajan vaikutusta työhyvinvointiin ja siihen liittyviä kehitstarpeita edellä mainittujen ammattiryhmien osalta.

Kysely on anonyymi eikä suoria lainauksia kyselystä käytetä opinnäytetyössä. Vastauksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä STM:ssä.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 10 minuuttia. Vastaathan kyselyyn kahden viikon sisällä 28.1. mennessä.

Kiitos!

Tinja Toivonen

Ilmoita halutessasi ikäsi. *

alle 30

31–40

41–50

51–60

yli 60

En halua ilmoittaa

Työhyvinvointi koostuu sosiaalisista, fyysistä ja psyykkisistä tekijöistä. Mm. työn laatu ja sisältö, työympäristö ja työolot sekä oman työyhteisön toimivuus ja kehittymismahdollisuudet vaikuttavat paljon työntekijän hyvinvointiin.

Koronapandemian myötä työn tekeminen on ainakin osittain muuttunut, etätöiden tekeminen lisääntynyt ja työhyvinvoinnin merkitys kasvanut.

1. Miten olet kokenut oman työhyvinvointisi ennen korona-aikaa? *

1	2	3	4	5
Huono				Erinomainen

Kerro omia ajatuksiasi aiheesta. *

2. Miten olet kokenut työhyvinvointisi korona-aikana? *

1	2	3	4	5
Huono				Erinomainen

Kerro omia ajatuksiasi aiheesta. *

3. Mihin näistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä pitäisi mielestäsi kiinnittää enemmän huomiota korona-aikana? Valitse 1–4 vaihtoehtoa. *

Yhteistyö/Yhteisöllisyys

Työtavat ja -menetelmät

Työolot/Ergonomia

Työajan käyttö

Virtuaaliset työvälineet

Osaaminen/Koulutus

Työterveys

Esimiestyö

Muu, mikä?

Perustele näkemyksesi. *

4. Koetko, että etätyöstä on ollut hyötyä työhyvinvointisi kannalta? *

Kyllä Ei

Perustele näkemyksesi. *

5. Miten kehittäisit työhyvinvointia STM:ssä korona-ajan jälkeen? (esim. esimies- tai yksikötasolla) Jaa jokin hyvä esimerkki/idea. *

6. Koetko itse pystyväsi edistämään yksikkösi tai kollegoidesi työhyvinvointia? *

0

1

2

3

4

En lainkaan

Erinomaisesti

Kerro lisää tai mainitse keinoja. *

Liite 2. Sähköpostiviesti työhyvinvointikyselystä

Hei kaikki,

Olen tekemässä opinnäytetyötäni STM:lle. Työssäni tutkin korona-ajan vaikutuksia STM:n assistenttien, sihteerien ja avustajien työhyvinvointiin ja siihen liittyviä kehitystarpeita.

Olen tehnyt aiheesta lyhyen kyselyn, johon toivon, että kävisitte vastaamassa. Linkki kyselyyn on viestin lopussa.

Kysely on anonymi eikä suoria lainauksia kyselystä käytetä opinnäytetyössäni. Vastauksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä STM:ssä.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 10 minuuttia. Vastaathan kyselyyn kahden viikon sisällä 28.1. mennessä.

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/CA874527C6FC9EDC>

Jos huomaat, että jakelulistasta puuttuu joku kohderyhmään kuuluva osastollasi, välitäthän viestin hänellekin.

Kiitos jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin

Tinja Toivonen