



Meri Kullas

# Miten yksin asuvien nuorten tietotyöläisten etätyöapatiaa voidaan ehkäistä?

## Vinkkejä etätyöapatian ehkäisyyn

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Medianomi (AMK)

Viestinnän tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

10.5.2021

## Tiivistelmä

Tekijä(t):	Meri Kullas
Otsikko:	Miten yksin asuvien nuorten tietotyöläisten etätyöapatiaa voidaan ehkäistä? Vinkkejä etätyöapatian ehkäisyyn
Sivumäärä:	30 sivua + 1 liitettä
Aika:	10.5.2021
Tutkinto:	Medianomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma:	Viestinnän tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto:	Digitaalinen viestintä
Ohjaaja(t):	Lehtori Mari Silver

---

Opinnäytetyö keskittyy käsittelemään etätyöapatiaa, vinkkejä sen ehkäisyyn ja kertomaan etätyöapatian riskiryhmään kuuluvien henkilöiden kokemuksia etätyöstä poikkeusaikana. Etätyöapatia tunneilmionä on suuressa nousussa, etenkin yksinasuvien ja nuorten työntekijöiden keskuudessa, koronapandemian takia.

Työn tarkoituksena on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että yksin asuvat nuoret työntekijät ovat alttiimpia kärsimään etätyöapatian oireista kuin muut ryhmät, ja mitä yksilö ja työyhteisö voivat etätyöapatian ehkäisyyn eteen tehdä. Tavoitteena on löytää apukeinoja etätyöapatiaa kärsiville ja ehdottaa vinkkejä sen ehkäisyyn.

Työ koostuu teoreettisesta osuudesta ja laadullisesta tutkimusosuudesta. Aineisto kerättiin kolmelta etätyöapatian riskiryhmään kuuluvalta henkilöltä teemahaastattelun avulla.

Opinnäytetyön tuloksista ilmenee, että yksilö voi pyrkiä tunnistamaan oireensa, mutta pandemian aikana on enemmän ulkoisia tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, mitä yksilö voi tehdä asialle. Osa yksilön keinoista vaikuttaa on poikkeustilanteen vuoksi yksilön ulottumattomissa.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää lisäämään tietoisuutta etätyöapatian ehkäisyyn tärkeydestä ja sen oireista, jotka ulkopuolinen havainnoija saattaa tunnistaa helpommin kuin yksilö itse. Hyödyllisenä jatkotutkimuksen aiheena olisi tutkia laajemmin yksinasuvia etätyöntekijöitä, mahdollisesti kaiken ikäisiä. Lisäksi voisi tutkia ihmisiä, jotka oikeasti tunnistavat itsessään etätyöapatian oireita, esim. opiskelijoiden keskuudessa.

Avainsanat: Etätyöapatia, etätyö, yksinasuvat, nuoret, tietotyöläinen

## Abstract

Author(s): Meri Kullas  
Title: Telework Apathy Among Young Knowledge Workers – Practices for Early Detection and Prevention  
Number of Pages: 30 pages + 1 appendices  
Date: 10 May 2021

Degree: Bachelor of Culture and Arts  
Degree Programme: Media  
Specialisation option: Digital Media  
Instructor(s): Mari Silver, Senior Lecturer

---

Feeling a certain apathy while teleworking has become increasingly common during the COVID-19 pandemic that gripped the world in early 2020. The extended periods of remote working during the worldwide health crisis have begun to create new kinds of issues with employee wellbeing that have remained mostly unknown in the past. The global push for remote working has fundamentally changed how some industries operate and how the employees approach their day-to-day routines and work. While telework-induced apathy is an increasingly common phenomenon in any industry where the majority of work is being done remotely, it is young knowledge workers who live alone who appear to be especially vulnerable to the symptoms of telework-induced apathy.

This final project explores the theoretical framework behind telework-induced apathy, discusses some suggestions and best practices of early detection and prevention, and introduces qualitative research results in the form of topical interviews. The results of the final project show that an individual may strive to recognize the early symptoms of telework-induced apathy, but during the pandemic there are more external factors that influence what an individual can do about it, resulting in many solutions being beyond the reach of the individual.

The purpose of this final project is to provide awareness on the importance of the issue, as the impacts of extended periods of teleworking on one's health and wellbeing are still not yet fully known. Even though the longer-term health and wellbeing implications of extended periods of remote working are not yet widely researched, we can still determine actions and behaviors that an individual may take to reduce their risk of becoming affected by telework apathy.

Keywords: Telework-induced apathy, remote working, living alone, youth, knowledge worker

## Työssä käytetyt käsitteet

Etätyöapatialla (engl. telework-induced apathy) tarkoitetaan tunneilmiötä, joka johtuu työpäivien yksitoikkoisuudesta sekä sosiaalisten kanssakäymisten puutteesta. Etätyöapatia voi ilmetä mm. työssä tylsistymisenä ja työmotivaation heikkenemisenä. (Sarkkinen 2020.)

Etätyöllä (engl. teleworking, remote working) tarkoitetaan työtehtävien suorittamista sovitusti muualla kuin työnantajan järjestämässä tiloissa tietotekniikkaa hyödyntäen (Työterveyslaitos n.d.a). Työssäni puhun etätyötä tekevistä myös tietotyöläisinä (engl. knowledge worker), sillä määrittelen tietotyöläisen henkilöksi, joka voi tehdä kaiken työnsä tietokoneen välityksellä ja luonnollisesti suoriutuu työtehtävistään myös etänä. Tietotyö on periaatteessa vastakohta fyysiselle työlle. En laske mukaan tietopalvelun tarjoajia, jotka tarjoavat erillisiä etäpalveluja.

Työssä tylsistymisestä puhuessani tarkoitan työn tai työtehtävien haasteettomuutta tai virikkeettömyyttä, joka ilmenee mm. keskittymisvaikeutena, ajan hitaana kulkuna ja motivaation heikentymisenä (Sarkkinen 2020).

Työn imusta puhuessani, tarkoitan työssä koettua myönteistä tunnetilaa, joka ilmenee mm. työhön omistautumisena ja uppoutumisena (Työterveyslaitos n.d.b).

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Etätyöapatia	3
2.1	Etätyöapatian riskiryhmä	10
2.2	Etätyöapatian ehkäisemisen keinoja	11
3	Etätyö työn murroksessa	14
3.1	Mobiilityöskentely	14
3.2	Miltä etätyöskentely näyttää tulevaisuudessa?	15
4	Etätyöapatian riskiryhmäläisten kokemuksia	16
5	Johtopäätöksiä haastatteluista	17
6	Etätyöapatian ehkäiseminen on helpommin sanottu kuin tehty	21
7	Pohdinta	23
	Lähteet	27
	Liitteet	
	Liite 1. Haastattelun teemat ja esitettyjä kysymyksiä	

# 1 Johdanto

Olkoon työni avuksi jokaiselle yksilölle, joka kärsii pienissäkin määrin etätyöapatiasta ja kaipaa siihen apua. Jotta yksilö tunnistaisi mitä etätyöapatia on, eikä diagnosoisi väärin etätyöapatian oireita, tutustutan lukijan työni teoreettisessa viitekehyksessä kattavasti sen keskeisiin käsitteisiin. Käsittelen työssäni myös etätyötä yleisesti, sekä tutkin poikkeusajan vaikutuksia sen luonteeseen. Lisäksi kerron myös etätyöapatian riskiryhmään kuuluvien henkilöiden kokemuksista etätyöstä koronapandemian aikana.

Työni tutkimuskysymyksen pääkysymyksenä toimi: Mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että yksin asuvat nuoret työntekijät ovat alttiimpia kärsimään etätyöapatian oireista kuin muut ryhmät? (Hakanen & Kaltiainen 2021a). Ja tarkentavana alakysymyksenä: Mitä yksilö ja työyhteisö voivat etätyöapatian ehkäisyn eteen tehdä?

Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi etätyöapatian ja sen ehkäisyn, sillä halusin valita mahdollisimman ajankohtaisen aiheen. Pystyn myös itse jollain tasolla samaistumaan aiheeseen, sillä pandemian vaikuttavat olosuhteet ovat koskeneet myös minua täysiaikaisena opiskelijana. Etätyöapatia on ilmiönä hyvin laaja ja yllättävän yleinen, ja sen ehkäisyyn tarvitaan kipeästi keinoja poikkeusajan pitkittyessä ja nykyisten etätyöjärjestelyn jatkuessa maan hallituksen asettamien rajoitusten ja suositusten mukaan. Työssäni pyrin keskittymään yksilön näkökulmaan ja kokemukseen etätyöstä ja työn arjesta poikkeusaikana sekä etätyöapatian oireiden ehkäisyyn yksilötasolla.

Työni koostuu teoreettisesta osuudesta ja laadullisesta tutkimusosuudesta. Pyrin työssäni esittelemään etätyöapatian peruskäsitteet, kertomaan tämänhetkisistä tutkimuksista käyden läpi eri lähteitä eri muodoissa sekä käsittelemään julkisessa mediassa käytyä keskustelua etätyöapatiasta ja sen ehkäisemisen keinoista. Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys muodostuu eri tietolähteistä, jotka liittyvät etätyöapatiaan, etätyöhön ja ihmisten hyvinvointiin

pandemian aikana. Valtaosa käytetyistä lähteistä on vuosien 2020 ja 2021 aikana julkaistuja verkkoaineistoja, mutta mukaan on valikoitunut myös vanhempia painoteoksia. Suurimpina kysymyksinä ja haasteina työssäni on mm. epätietoisuus pitkittyneen etätyöapatian mahdollisista oireista ja terveysvaikutuksista, sillä pitkän aikavälin tutkimusta aiheesta ei ole laajemmin tehty. Myöhempänä ajankohtana, kun etätyöapatiaa on tutkittu ja seurattu pidemmän aikaa, voidaan saada luotettavampia tuloksia.

Opinnäytetyöni tutkimuksellinen viitekehys perustuu laadulliseen tutkimukseen. Tutkimus suoritettiin teemahaastattelujen muodossa, joiden kohderyhmänä oli alle 36-vuotiaat, yksin asuvat etätyöntekijät. Aineisto kerättiin kolmelta etätyöapatian riskiryhmään kuuluvalla henkilöltä teemahaastattelun avulla. Haastattelu keskittyi yksilön omakohtaisiin kokemuksiin poikkeusajan aikaisesta työarjesta ja vapaa-ajasta sekä omasta jaksamisesta. Tutkimusaineisto litteroitiin ja analysoitiin opinnäytetyötä varten. Tutkimustuloksia sisällytettiin opinnäytetyöhön anonymisoidusti yksityisyydensuojaa kunnioittaen. Haastateltavat esiintyvät opinnäytetyössä nimillä Henkilö 1, Henkilö 2 ja Henkilö 3.

Opinnäytetyöni alkupuolella esittelen etätyöapatian käsitteen kertoen, mitä se on ja miten se ilmenee sekä mitkä ovat sen yleiset oireet. Sen lisäksi kerron myös riskiryhmästä, jonka keskuudessa etätyöapatian oireita on ilmentynyt eniten. Käsittelen myös etätyöapatian ehkäisyyn ehdotettuja keinoja. Tämän jälkeen kerron lyhyesti etätyön roolista työn murroksessa käyden läpi, miten etätyön luonne ja siihen suhtautuminen on muuttunut. Sen lisäksi kerron, mitä mobiilityöskentely on ja miten se eroaa etätyöskentelystä, jonka jälkeen käyn läpi, miltä etätyöskentely tulee näyttämään tulevaisuudessa uuden hybridimallin suosion noustessa.

Opinnäytetyöni keskiosassa kerron työssäni toteutetusta laadullisesta tutkimuksesta, jonka toteutin teemahaastattelun muodossa. Haastattelin kolmea etätyöapatian riskiryhmään kuuluvaa henkilöä, jotka kertoivat omakohtaisista kokemuksistaan etätyöstä poikkeusaikana. Kerron myös, miten

tutkimusaineistoa käsiteltiin, litteroitiin ja analysoitiin opinnäytetyötä varten. Seuraavassa osiossa esittelen johtopäätöksiä haastatteluista ja kerron niissä ilmenneitä yhdistäviä havaintoja yksilöiden kokemuksista etätyöstä ja pandemian vaikuttavista olosuhteista.

Viimeisessä osiossa kerron mediassa käydyistä keskusteluista ja epävirallisista keskusteluista ihmisten kanssa aiheesta etätyöapatia ja sen ehkäisemisen keinoista. Kerron etätyöapatian riskiryhmän ulkopuolisten ihmisten kokemuksista ja mielipiteistä kyseiseen aiheeseen liittyen. Lisäksi kerron myös siitä, että etätyöapatia ei rajoitu pelkästään työntekijöihin, vaan myös opiskelijoihin.

Päätän opinnäytetyöni osioon, jossa pohdin työni kokonaisuutta, opinnäytetyön prosessia, tuloksia tutkimuksestani ja jatkotutkimusehdotuksia. Pohdin, millä tavoin yhteiskunta voi tukea yksilöitä tulevaisuudessa toisen pandemian iskiessä, lisäämällä resursseja mielenterveyspalveluihin ja tarjoamalla apua myös etätyöapatiasta kärsiville.

## **2 Etätyöapatia**

Tässä luvussa käsittelen etätyöapatiaa. Pohdin muun muassa milloin etätyöapatian käsitteestä on ruvettu puhumaan, mitä termillä tarkoitetaan, minkälaisia oireita etätyöapatia aiheuttaa ja mitä syitä sen ilmenemiseen on. Käsittelen tämän luvun alaluvuissa etätyöapatian riskiryhmää ja selvitän, miksi etätyöapatiaa ilmenee suurissa määrin juuri yksin asuvien nuorten työntekijöiden keskuudessa. Käyn myös läpi tähän mennessä toimiviksi todettuja keinoja etätyöapatian ehkäisyyn.

Etätyöapatia on terminä suhteellisen uusi. Se otettiin käyttöön kuvailemaan tunneilmiötä, jonka on huomattu ilmenevän etätyötä tekevien ihmisten parissa erityisesti koronapandemian aikana. Sen oireina koetaan tylsistymistä ja työn imun heikkenemistä, jotka aiheuttavat mm. pitkittynyt etätyöskentely, työn arjen samankaltaisuus ja yksitoikkoisuus sekä sosiaalisten kontaktien puute.



(Sarkkinen 2020.) Kerrottakoon vielä, että huhtikuussa 2020, koronapandemian iskiessä Suomeen, noin miljoona suomalaista teki työnsä etänä. Heistä suuri osa koki etätöön ensimmäistä kertaa. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 30 ; Sarkkinen 2020.)

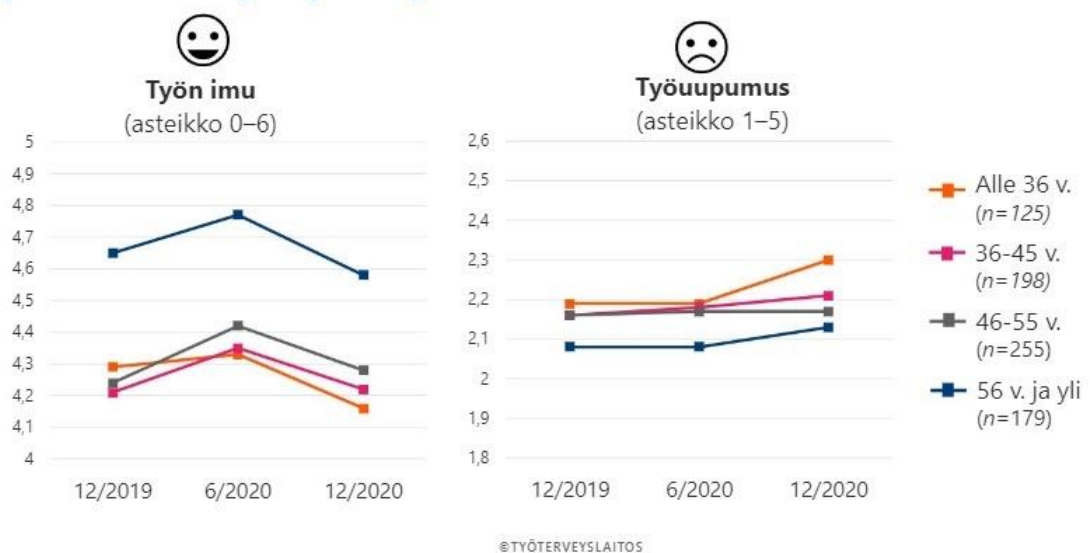
Vuoden 2021 alussa julkaistiin tuoreita tutkimustuloksia suomalaisten työhyvinvoinnista ja siitä miten poikkeusaika on tähän mennessä vaikuttanut ihmisten hyvinvointiin, tekivät he etä- tai lähityötä. Pitkittyneen koronatilanteen vuoksi etätöläisten, etenkin yksinasuvien nuorten työntekijöiden, hyvinvoinnin näkyvä heikkeneminen huolestuttaa tutkijoita (Hakanen & Kaltiainen 2021b, 16). Pitkittynyt työhyvinvoinnin heikkeneminen voi johtaa yleisen hyvinvoinnin heikkenemiseen, mikäli asiaan ei puututa tarpeeksi ajoissa (Hakanen & Kaltiainen 2021a, 19). Tutkimustuloksia ei voi selittää yksinkertaisesti pelkästään koronatilanteella, mutta sen kuitenkin koetaan olevan vahvasti tähän vaikuttava tekijä (Työterveyslaitos 2020). Huomioitavaa on, että pidempiaikaista tutkimusta etätöapatiaasta ei vielä ole tehty opinnäytetyöni kirjoittamisen aikana, ja siksi pitkittyneen etätöapatian vaikutuksista on enemmänkin vain ennusteita. Tämä korostaa etätöapatian ehkäisemisen tärkeyttä entisestään. Mikäli etätöapatiaa onnistuttaisiin ehkäisemään hyvissä ajoin, ei sen pitkäaikaisia vaikutuksia ihmisten hyvinvointiin ehtisi syntyä.

Työhyvinvointilaitoksen tutkimushankkeessa "Miten Suomi voi?" (2020) on tuotettu tutkimustietoa suomalaisten työhyvinvoinnista koronapandemian aikana. Työolojen muutokset poikkeusaikana ovat herättäneet erityisen paljon huolta erityisesti nuorten työntekijöiden hyvinvoinnista. (Katso Taulukko 1.) Vuoden 2020 loppuvuoden julkaisu tutkimustuloksista osoittaa, että alle 36-vuotiailla nuorilla työkäisillä oli huolestuttavia piirteitä, sillä heidän kohdallaan esiintyi eniten työuupumusta ja vähiten työn imua. (Hakanen & Kaltiainen 2021b, 11.) (Katso Taulukko 1. ja 2.)

Etätöapatiaasta on alettu puhua yhä aktiivisemmin viimeisen vuoden aikana ilmiön ollessa suuressa nousussa koronapandemian takia. Vuoden 2020 alkupuolella Työterveyslaitos lanseerasi tämän termin ja yhä useampi taho alkoi

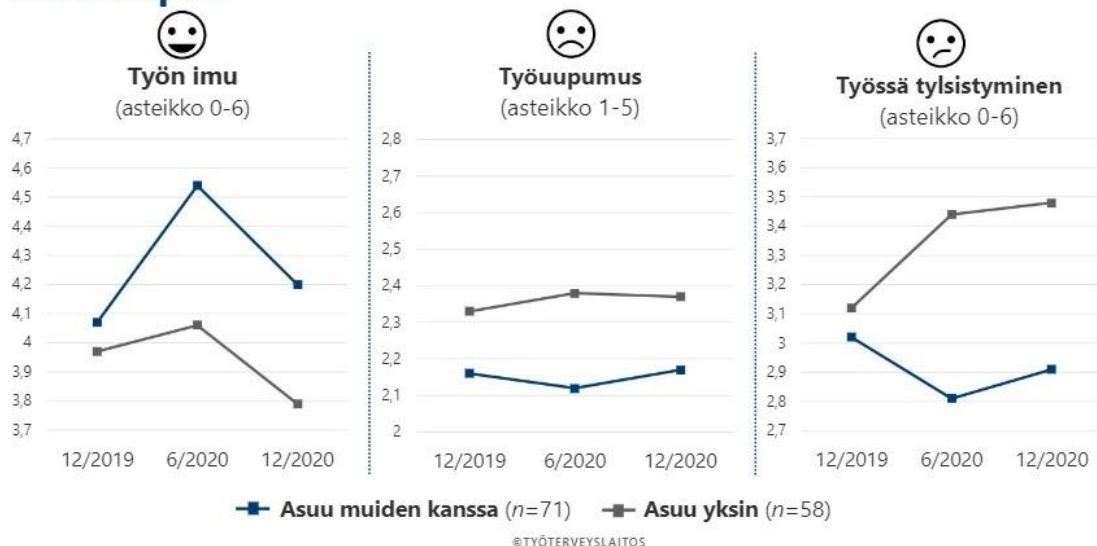
tarjota aktiivisesti vinkkejä etätyöapatian ehkäisyyn. Näissä korostuu ajatus siitä, että etätyössä suositellaan mm. mahdollisimman normaalin työarjen simulointia, yhteisöllisyyden tunteen lisäämistä työyhteisössä ja ylläpitämään kognitiivista ergonomiaa. (Sarkkinen 2020 ; Ahleskog 2021.) Kerron enemmän etätyöapatian ehkäisemisen keinoista alaluvussa 2.2 Etätyöapatian ehkäisemisen keinoja.

## Nuorilla työn imun matalampaa kuin ennen pandemiaa ja työuupumuksen kasvu suurinta



Taulukko 1. Viimeisin julkaisu vuoden 2020 loppuvuoden tutkimustuloksista osoittavat, että alle 36-vuotiailla nuorilla työikäisillä oli huolestuttavia piirteitä, sillä heidän kohdallaan esiintyi eniten työuupumusta ja vähiten työn imua (Hakanen & Kaltiainen 2021b, 9).

## Yksin asuvien etätyöntekijöiden työhyvinvointi muita heikompaa



Taulukko 2. Pitkittyneen koronatilanteen vuoksi etätyöläisten, etenkin yksinasuvien nuorten työntekijöiden, hyvinvoinnin näkyvä heikkeneminen huolestuttaa tutkijoita (Hakanen & Kaltiainen 2021b, 16).

Etätyöapatiaan viittaavien oireiden syntyminen voidaan selittää jokseenkin yksinkertaisella tavalla. Sosiaalisten kontaktien ollessa muutenkin vähissä pandemian takia ihmisen tarve fyysiselle läheisyydelle ja läsnäololle on suuri. Yksilön mieliala kärsii, jos hän ei saa tavata kasvoitusten ihmisiä, joita voimassaolevat koronarajoitukset säätelevät aika ajoin. (Partanen 2019.) Tietotekniikan mahdollistama virtuaalinen kanssakäyminen ei pysty täysin korvaamaan luonnollista fyysistä vuorovaikutusta ihmiselle (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 31). Haastattelussa Henkilö 3 vertasi tarvitsemaansa fyysistä vuorovaikutusta ihmisten kanssa suosittuun The Sims –videopelisarjaan: ”...vähän niin kuin Sims-pelissä ne mittarit, jotka hitaasti valuu koko ajan alaspäin. Jossain kohtaa olisi kiva päästä tekemään taas kollegojen kanssa hommia ja sitten taas kun on jonkin aikaa tehnyt vähän tiiviimmin yhdessä hommia niin sitten taas pärjää vähän pidempään itsenäisesti.” (Henkilö 3 13.4.2021.)

Laitteiden välityksellä tapahtuvassa yhteydenpidossa on myös huomattavasti suurempi riski empatiavajeeseen ja väärinymmärrykseen, sillä jokainen

tuntemus täytyy sanoittaa, jotta henkilöt mahdollisesti ymmärtäisivät toisiaan paremmin. Kasvotusten henkilö pystyisi lukemaan ja kuulemaan toisen äänensävyistä ja eleistä helpommin sen, mitä ja miten toinen kertoo asioista hänelle. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 90.) Haastattelussa Henkilö 1 kertoi omasta kokemuksestaan etänä keskustelusta: "...kun ihmiset ovat eri paikoissa, eivätkä samassa tilassa niin ongelmana on se, että kun ihmiset ovat laittaneet viestiä niin kukaan ei oikein tiedosta toisen tilannetta, että mikä mun työtilanne on sillä hetkellä. Tosi monet olettaa, että saisiko tämän homman tehtyä nopeasti." (Henkilö 1 30.3.2021.)

Älylaitteen kautta käyty keskustelu voi myös kuormittaa enemmän mieltä kuin kasvotusten käyty keskustelu, sillä etäkeskustelu vaatii eri lailla tarkkaavaisuutta kuin kasvotusten käyty keskustelu (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 87). Sen takia etätyössä on erityisen tärkeää huolehtia omasta palautumisestaan työskentelyn välillä (Työterveyslaitos n.d.c). Huomattavaa kuitenkin on, että pelkästään taukojen pitäminen etätyössä saattaa olla vaikeaa. Kotona työskennellessä häiriötekijöitä on sen verran vähän, että työt vievät helposti mennessään ja tauot jäävät pitämättä. Normaalissa tilanteessa toimistolla työskennellessä joku saattaisi tulla nykäisemään hihasta ja kutsumaan mukaansa pitämään taukoa. (Ahleskog 2021.) Työskentely kotoa käsin, missä kaikki muukin eläminen tapahtuu, voi vaikeuttaa rajojen asettamista työn ja vapaa-ajan välille, jolloin töistä pois virittäytyminen vaikeutuu entisestään (Sarkkinen 2020). Toimistolla työskennellessä työntekijä lähtee työpäivän päätteeksi kotiin, ja työt jäävät toimistolle eivätkä seuraa hänen mukaansa. Yksilön mahdollisuudet tehokkaaseen palautumiseen voivat olla myös hyvin rajalliset poikkeusaikana. Esim. monien harrastukset, jotka saattavat olla monien arvokkaita palautumisen keinoja, ovat poissuljettuja koronarajoitusten takia (Ahleskog 2021).

Poikkeusaikana etätyöskentely eroaa myös normaalista, sillä vaikka etätyöskentely on monella tapaa joustava työskentelytapa, on se poikkeusaikana osittain rajallista ainakin työpisteen sijainnin perusteella (Työterveyslaitos n.d.a ; Tuomivaara & Ruohomäki n.d). Suomen hallituksen

asettamien rajoitusten takia etätyöskentelyä ei suositella toteuttamaan muualla kuin kotioiloissa, sillä pandemian aikana ihmisten suurimuotoisia kokoontumisia, koskien myös toimistotiloja, ei sallita viruksen leviämisen ehkäisyksi, etenkin viruksen leviämisvaiheessa (Valtioneuvosto n.d). Etätyöpisteitä on poikkeusaikana rakennettu vaikka mihin: makuuhuoneeseen, olohuoneeseen ja keittiöön. Vaihtoehtoja ei kuitenkaan ole loputtomiin asunnon neliöiden rajallisen määrän takia, mutta luovuutta suositellaan käyttämään. Työpisteen ja työasennon vaihtaminen voi tuoda mukavasti vaihtelua etätyöhön, mutta pidemmän aikavälin etätyöskentelyssä on tärkeää muistaa panostaa hyvään työergonomiaan (Kuittinen 2020 ; Terveystalo 2020).

Etätyöntekijöiden työpäivien pituus ja sisältö vaihtelevat myös paljon. Osa työpäivistä voi olla leppoisia, kun taas toiset päivät voivat olla täynnä etäpalavereita, joiden kuormittavuus jälleen vaikuttaa yksilön omaan jaksamiseen ja korostaa entistä enemmän palautumisen tärkeyttä (Sarkkinen 2020). Kaikki kolme haastateltavaa kertoivat samanlaisesta kokemuksesta työpäivien kuormittavuuden vaihtuvuudesta työpäivien välillä. Jokainen arveli sen johtuvan siitä, että he tekivät projektiluontoista työtä (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021 ; Henkilö 3 13.4.2021). Henkilö 3:n kertoman mukaan ”on vaihdellut tosi paljon, että jos on oikeasti kiire ja pakko saada asioita eteenpäin, niin mä saatan tehdä sen 14 tuntia ilman suurempia taukoja” (Henkilö 3 13.4.2021). Henkilö 1 kertoi, että ”Alkuvuoden ekat 3 kuukautta on vuosikertomus aikaa niin työpäivät on venynyt tosi paljon” (Henkilö 1 30.3.2021).

Nuoret työntekijät ovat myös osoittaneet oppineensa vähemmän uutta ja kokeneet vähemmän reilua kohtelua työpaikalla pandemian aikana, mikä osittain saattaa liittyä työn imun heikkenemiseen ja työssä tylsistymiseen (Hakanen & Kaltiainen 2021a, 14). (Katso Taulukko 3.) Pelkät taustatekijät eivät selittäneet näitä tuloksia, mutta on selkeästi tarvetta jatkotutkimukselle. Työterveyslaitos on suositellut, että nuoria työntekijöitä otettaisiin paremmin huomioon tämän ratkaisemiseksi (Hakanen & Kaltiainen 2021a, 23).

## Nuoret kokevat vähemmän reilua kohtelua ja uusien työtapojen oppimista työssä

VÄITTÄMIEN KANSSA SAMAA MIELTÄ OLEVIEN OSUUS LOPPUVUONNA 2020



Taulukko 3. Nuoret työntekijät ovat myös osoittaneet oppineensa vähemmän uutta ja kokeneet vähemmän reilua kohtelua työpaikalla pandemian aikana, mikä osittain saattaa liittyä työn imun heikkenemiseen ja työssä tylsistymiseen (Hakanen & Kaltiainen 2021a, 14).

Haastatteluissa kävi ilmi, että haastateltavien tuntemusten ja työsuhteiden pituudessa oli selkeitä eroavaisuuksia (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021 ; Henkilö 3 13.4.2021). Henkilö 3, joka oli ollut pisiten aikaa nykyisessä työsuhteessaan, koki vähiten oppineensa uutta nykyisessä työtehtävissään. Hän kertoi, että on harkinnut työpaikan vaihtoa, mutta koki nykyisen työpaikkansa turvallisemmaksi vaihtoehdoksi koronan takia ja epäröi siksi osittain työpaikan vaihtoa. Hän ei tuntenut pelkoa tulla lomautetuksi nykyisestä työpaikastaan. (Henkilö 3 13.4.2021.) Haastattelujen perusteella huomasi, että nykyisen työsuhteen pituudella saattaa olla vaikutusta siihen, miksi yksilö saattaa tuntea työn imun heikkenemistä ja työssä tylsistymisen oireita. Vertailuna Henkilö 1 oli ollut lyhyimmän aikaa nykyisessä työsuhteessaan, joka oli kestänyt 3 kuukautta, Henkilö 2 oli ollut 4 kuukautta nykyisessä työsuhteessaan, kun taas Henkilö 3 oli ollut jo 6 vuotta nykyisessä työsuhteessaan. (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021 ; Henkilö 3 13.4.2021.)

## 2.1 Etätyöapatian riskiryhmä

Etätyöapatiaan viittaavia oireita on huomattu ilmenevän eniten nuorten alle 36-vuotiaiden työntekijöiden ja yksin asuvien työntekijöiden keskuudessa. (Hakanen & Kaltiainen 2021a ; Hakanen & Kaltiainen 2021b). Herää kysymys, mitkä tekijät vaikuttavat sen oireiden ilmenemiseen näissä tietyissä kohderyhmissä. Päätin yhdistää linjoja ikäryhmän ja asumismuodon välille, yhdeksi ainoaksi riskiryhmäksi, sillä yhdistäviä tekijöitä voidaan huomata yksin asumisen ja ikäryhmän välillä. Haastattelututkimuksessa ja lähdeaineiston avulla päätin selvittää, mitkä asiat vaikuttavat molempiin kohderyhmiin.

Yksin asuminen ja nuori ikä liittyy monelle tietynlaiseen elämänvaiheeseen, kertoo Yle Uutiset (2019). Sosiaalinen paine muuttaa yhteen asumaan kumppanin kanssa koetaan yksilöllisenä, ja yksin asuminen opiskeluaikana ei ole epätavallista (Kakko, Rautavuori, Rytönen & Tiirikainen 2019). Myös haastatteluissa kävi ilmi, että yksilön elämäntilanne oli kytköksissä yksinasumiseen. Kaksi kolmesta haastateltavasta kertoi asuvansa yksin elämäntilanteensa vuoksi (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021 ; Henkilö 3 13.4.2021). Yksinasumisessa on hyviä puolia, ja moni nauttii sen tuomasta vapaudesta huolehtia ainoastaan omista asioistaan (Kakko, Rautavuori, Rytönen & Tiirikainen 2019). Määrällisesti yksinasuvia nuoria riittää Suomessa. Tilastojen mukaan alle 30-vuotiaiden yksin asuvien määrä on ollut yksi eniten kasvussa olevista väkiryhmistä viimeisen 10 vuoden aikana, ja vuonna 2019 heitä oli yli 1,2 miljoonaa. (SVT 2020.)

Kysyttäessä, millä tavoin yksin asuminen on kytköksissä etätyöapatian oireiden ilmenemiseen, voidaan todeta sosiaalisten kontaktien puutteen olevan yhtenä vaikuttavana tekijänä (Sarkkinen 2020). Yksinasuvan sosiaaliset kanssakäymiset eroavat yksilöstä, joka asuu toisen ihmisen kanssa samassa taloudessa. Etenkin korona-aikaan, jolloin sosiaaliset kohtaamiset ovat muutenkin vähäiset, yksinasuvalle se on tarkoittanut enemmän yksinoloa kuin

tavallisesti. Kun ihmisiä ei saa nähdä tavalliseen tapaan kasvotusten ja älylaitteet muuttuvat ainoaksi yhteydenpidon välineiksi, vaikuttaa se yksinasuvaan negatiivisesti ja kynnyksen yhteydenottoon voi nousta korkeaksi. (Eeva, Lehtonen & Rantala 2020.)

Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksen mukaan, vuoden 2020 alussa etätyön ollessa vielä uutta ja erilaista monille etätyöhön siirtyneille, todettiin monia uusia haasteita. Tutkimusprofessori Jari Hakanen kertoo, että perheellisille, joiden lapset olivat myös kokopäiväisesti kotona koulujen siirryttyä etäopetukseen, häiriötekijät kotona saattoivat olla haitaksi etätyöskentelyssä. Tilanteen pitkittyessä siihen on jokseenkin totuttu ja samassa taloudessa asuvan osapuolen läsnäoloa on arvostettu, sillä heidän kauttaan he eivät tunne oloaan yhtä yksinäiseksi. Sosiaaliset kontaktit ovat siksi tuoneet energiaa jaksaa etätyöskentelyä. (Työterveyslaitos 2020.) Tilanne voi olla hyvin toisenlainen monen yksin asuvan kohdalla, sillä heillä ei välttämättä ole ketään päivittäistä keskustelukumppania, jonka kanssa pystyy matalalla kynnyksellä keskustelemaan. Osa yksinasuvista ei ole niinkään onnekkaita kuten Henkilö 3, joka kertoi haastattelussa omasta sosiaalisesta piiristään: ”Oon aika onnekas, kun mulla asuu yksi perheenjäsen ja paras ystävä melkein naapurissa[...] nähdään lähes päivittäin.” (Henkilö 3 13.4.2021.)

## 2.2 Etätyöapatian ehkäisemisen keinoja

Miten ehkäistä etätyöapatiaa rikkomatta voimassaolevia koronarajoituksia ja seuraten parhaimpansa mukaan hallituksen asettamia suosituksia viruksen leviämisen estämiseksi? Etätyöapatian ehkäisemisen keinoja on ehdotettu monen tahon voimin jo vuoden 2020 keväästä asti, mutta suurin osa pyörii samojen teemojen ympärillä. Se on kuitenkin selvää, että ihmiset kaipaavat yhä enemmän takaisin normaaliin arkeen. (Sarkkinen 2020.) Tärkeää on huomioida, että jokaisen yksilön haasteet etätöissä ovat yksilöllisiä, ja siksi etätyöapatian ehkäisemiseen ehdotettuja keinoja voidaan kertoa vaan yleisellä tasolla, ilman minkäänlaista varmuutta niiden toimivuudesta tietyn yksilön kohdalla (Ahleskog 2021 ; Sarkkinen 2020).



Ensimmäisiä etätyöapatian ehkäisystä kirjoitettuja artikkeleita on huhtikuussa 2020 julkaistu Marja Sarkkisen kirjoittama Torju etätyöapatia, tuunaa työtäsi paremmaksi-artikkeli, jossa Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen kertoo työn tuunaamisesta mielekkäämmäksi etätyöapatian ehkäisemiseksi. Hakanen muistuttaa, että jokaisen työntekijän tilanne kotona on erilainen ja siksi on tärkeää, että maailmantilanne mukaan lukien, myös jokaisen oma elämäntilanne tulisi ottaa huomioon. Hän myös kehottaa jokaista työntekijää, tutustumaan ja tutkailemaan itseään työntekijänä ja miettimään oman työnsä tarkoitusta ja tavoitteita, sekä toimimaan sen mukaisesti. (Sarkkinen 2020.)

Hakanen listaa kaikkiaan 6 asiaa, työn tuunaamiseen ja mahdollisen etätyöapatian ehkäisyyn, joista korostuu erityisesti yhteisöllisyyden tukeminen (Sarkkinen 2020). Sosiaalisten kontaktien ja kanssakäymisten ollessa jo valmiiksi rajallisia pandemian aikana, yksin asuvalla nuorella ne saattavat rajoittua ainoastaan työaikaan (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 75). Ehdotetuissa vinkeissä, etätyöapatian ehkäisemisen keinoiksi, on suositeltu pitävän hyvä yhteys omiin kollegoihin, joka lisäisi yhteisöllisyyden tunnetta (Ahleskog 2021 ; Sarkkinen 2020). Nuoren iän vuoksi, joissain työyhteisöissä voi kuitenkin kohdata hankaluuksia löytää yhteisiä puheenaiheita, mikäli siihen kuuluu reilusti itseään vanhempia kollegoja (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 75). Siksi onkin tärkeää, että työyhteisöissä huomioitaisiin myös nuoret yksilöt.

Työyhteisöissä tulisi kannustaa muuhunkin sosiaaliseen kanssakäymiseen etänä kuin vain työasioissa. Epäviralliselle vuorovaikutukselle tulisi järjestää aikaa ja tilaa myös etänä, sen sijaan että pysytään liian virallisina keskustelun suhteen työaikana (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 95). Haastatteluissa kaikki kolme haastateltavaa totesivat tuntevansa tylsistymisen ja kyllästymisen tunteita erityisen paljon päivinä, jolloin päivät täyttyivät pelkistä etäpalavereista (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021 ; Henkilö 3 13.4.2021). Henkilö 3 totesi osallistumisen olevan entistä uuvuttavampaa päivinä, jolloin aihepiiri saattoi vaihtua eri kokousten välillä: ”Seuraavana päivänä saatan huomata

olevani henkisesti aivan poikki” ( Henkilö 3 13.4.2021). Olisi siis suositeltavaa löytää sopiva tasapaino, virallisille ja epävirallisille kokoontumiselle.

Taukojen pitämisen tärkeyttä ei voisi korostaa enemmän. Lähestulkoon jokaisessa artikkelissa, jossa on puhuttu etätyöapajan ehkäisemisen keinoista, on painotettu taukojen pitämistä. Etätyössä se on monelle haasteellista, sillä häiriötekijöiden puuttuessa työympäristöstä keskeytysten määrä vähenee ja taukojen pitäminen saattaa unohtua helposti (Ahleskog 2021 ; Kainiemi 2021 ; Sarkkinen 2020). Myös haastateltavat henkilöt kärsivät samasta ongelmasta. Taukoja yritettiin pitää, mutta lopulta työt veivät mennessään ja tauot jäivät pitämättä (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021 ; Henkilö 3 13.4.2021).

Liikuntaa suositellaan tehokkaana ja hyvänä palautumisen keinona. Monet harrastetilat, esim. suurin osa kuntosaleista on tilapäisesti kiinni, etenkin viruksen leviämisvaiheen alueilla, mikä vaikeuttaa monen aikuisen harrastuksiin osallistumista (Valtioneuvosto n.d). Luonnossa liikkuminen on aina mahdollista, mutta tietenkin pitäen hyvät turvavälit muihin ihmisiin. Mikäli yksilö asuu kaupungissa, lähimmälle lenkkipolulle saattaa olla matkaa tai siellä on jopa tungosta. Joustava työaika etätyössä voi kuitenkin mahdollistaa ulkoilun myös keskellä työpäivää, ja ajankohdan pystyy siten myös valitsemaan välttääkseen muita ihmisiä ja tungoksen lenkkipolulla.

Ihmisillä harvemmin on varattuna toimistohuoneita, johon työt saisi helposti suljettua päivän päätteeksi pois (Ahleskog 2021). ”Poissa näkyviltä, poissa mielestä” -ajattelu ei kuitenkaan ole näin yksinkertaista. Töistä virittäytyminen koetaan vaikeammaksi etätöissä kuin tavallisesti, sillä työn arkeen ei kuulu siirtymistä kotoa työpaikalle (Kainiemi 2021). Ehdotettuja ratkaisuja tämän helpottamiseksi on ehdotettu, että työpäivä aloitettaisiin ja lopetettaisiin menemällä ulos kävelylle, joka vastaisi jollain tavalla työpaikalle siirtymistä (Ahleskog 2021).

### 3 Etätyö työn murroksessa

Etätyöhön liittyvä asenne on muuttunut enemmän myönteiseksi (Kovalainen, Poutanen & Arvonen 2021, 9). Yhtenä yleisimpänä virheellisenä väitteenä etätyöstä on se, että etäpäivät olisivat ikään kuin vapaapäiviä töistä, mikä ei pidä paikkansa. Etätyöpäivänä työntekijällä on mahdollista tehdä töitään vapaammin, ajasta ja paikasta riippumattomalla tavalla, mutta se ei missään nimessä tarkoita sitä, että työt jäisi tekemättä. Päinvastoin, etätyön yhtenä suurimpana riskinä on ylisuorittaminen, sillä esim. kotioloissa häiriötekijöitä on vähän, että työt vievät usein mukanaan ja päivän päätteeksi töistä virittäytyminen vaikeutuu, töiden tunkeutuessa väkisin myös yksilön vapaa-ajalle. (Ahleskog 2021 ; Kainiemi 2021.)

Pandemia muutti käsityksemme etätyöstä radikaalilla tavalla. Se pakotti meidät sopeutumaan ja miettimään työtä ja sen tekemistä uudelleen (Kovalainen, Poutanen & Arvonen 2021, 8–9). Turun yliopiston etätyö tutkimuksen (2020) mukaan 31 % suomalaisista työntekijöistä oli tehnyt pääosin paikkariippumatonta työtä jo ennen pandemiaa (Kovalainen, Poutanen & Arvonen 2021, 11). Henkilö 1 kertoo työskentelynsä muuttuneen ajasta ennen pandemiaa siten, että ennen ”etätyöpäiviä saattoi olla kerran tai pari kertaa viikossa”, kun taas nyt se on päivittäistä (Henkilö 1 30.3.2021). Voimme vain kiittää teknologian kehitystä ja sen mahdollistamia olosuhteita, jonka ansiosta etätöihin siirtyminen on ylipäättään onnistunut (Kovalainen, Poutanen & Arvonen 2021, 8–9).

#### 3.1 Mobiilityöskentely

Mobiilityö (engl. mobile work) ja etätyö eivät tarkoita täysin samanlaista ajasta ja paikasta riippumatonta työskentelytapaa, vaikka niissä on paljon samoja piirteitä (Tuomivaara & Ruohomäki n.d). Samankaltaisten työskentelytapojen sekaannusta tapahtuu huomattavasti, etenkin näiden kahden termin välillä, pandemian tuoman etätyön suuren suosion kautta. Olen tehnyt oman havaintoni keskustellessani epävirallisesti henkilön kanssa, joka on puhunut

etätyöstä tarkoituksenaan puhua mobiilityöstä, jolloin hän on tehnyt työtään liikkueessaan eri työpisteiden sijaintien välillä (Tuomivaara & Ruohomäki n.d).

Mobiilityöllä tarkoitetaan työskentelyä tiiviiseen tahtiin liikkuvan työpisteen ja työajan ympärillä, kun taas etätyössä työpiste pysyy suurimmaksi osin yhdessä paikkaa. Molemmissa työskentelytavoissa on kuitenkin sama periaate, tehdä töitä muualla kuin työnantajan järjestämissä tiloissa. Mobiilityöskentelyä voi pitää vaativampana työskentelytapana, näitä kahta työskentelytapaa verratessa, sillä siitä suoriutuminen vaatii enemmän joustavuutta ja sopeutumista jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä yksilöltä. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

### 3.2 Miltä etätyöskentely näyttää tulevaisuudessa?

Etätyöskentelystä sanotaan, että se on tullut jäädäkseen, mutta etätyöskentelyn luonne on kuitenkin muuttunut vuosien ja etenkin pandemian aikana. Nyt kun pidemmän aikaisesta etätyön vaikutuksesta ihmisten hyvinvointiin tiedetään enemmän, voidaan sen sanoa olla osittain kannattavaa. (Lund, Madgavkar, Anu, James & Smit 2020.) Riippuen yksilön työtehtävistä, mahdollisuuksista työskennellä kotona myös tulevaisuudesta ja halusta on tärkeää kuunnella työntekijän toiveita, missä ja miten hän haluaisi tehdä töitä myös tulevaisuudessa, kun koronatilanne on rauhoittunut (Pantzar 2020).

Työnteon aika- ja paikkasidonnaisuus on monen työntekijän mielessä. Paljon puhutaan tulevaisuuden työnteon hybridimallista, johon yhä useampi työpaikka on pikkuhiljaa siirtymässä etätyösuositukseen siirryttäessä. Ennen hybridimalliin siirtymistä arvioidaan koronavirustartuntojen mahdolliset riskit työpaikalla ja työpaikalle siirtyessä. Osa työntekijöistä saa kuitenkin jäädä kotioloihin tekemään töitä, mikäli he haluavat. (Lund, Madgavkar, Anu, James & Smit 2020 ; Ketonen 2020.)

## 4 Etätyöapatian riskiryhmäläisten kokemuksia

Työssä toteutettiin laadullinen tutkimus teemahaastattelun muodossa, sillä etätyöapatian luonnetta ja sen ilmenemistä haluttiin ymmärtää paremmin. Halusin kuulla yksilön henkilökohtaisia kokemuksia ja mahdollisia syitä, jotta ymmärtäisin, miksi ihminen kärsii etätyöapatiasta ja millä eri tavoin sitä voidaan ehkäistä.

Haastattelu oli paras vaihtoehto selvittää yksilön kokemuksia ja tuntemuksia, ja se tuntui itselleni luonnollisemmalta vaihtoehdolta tutkimuksen tarkoitukseen nähden kuin esim. strukturoitu haastattelu. Teemahaastattelussa haastattelijan roolissa pystyi sulavasti vaihtelevaan kysymysten järjestystä ja muotoa, kuitenkin pysyen kehittämäni haastattelurungon sisällä (Hirsjärvi & Hurme 2015, 47). Vapaamuotoinen keskustelu mahdollisti vastausten taustalla olevien motiivien ymmärtämisen ja pienensi haastateltavan kynnystä vastata omin sanoin (Hirsjärvi & Hurme 2015, 34).

Haastattelujen teemat keskittyvät yksilön omakohtaisiin kokemuksiin mm. etätyöskentelystä, poikkeusajan aikaisesta työnarjesta ja vapaa-ajasta, sekä omasta jaksamisesta. Haastattelujen teemat löytyvät opinnäytetyön liitteenä lähteiden jälkeen.

Hyvin kiireisen aikataulun takia löysin vain kolme kohderyhmään kuuluvaa haastateltavaa. Suorat yhteydenotot sekä sosiaalisen median kautta tapahtunut haku eivät tuottaneet tulosta haastateltavien löytämisessä. Haastattelin lopulta kolmea etätyöapatian riskiryhmään kuuluvaa henkilöä, joista kaikki olivat ikäryhmään (18–35-vuotiaat) kuuluvia ja asuivat yksin. Sen lisäksi he tekivät etätöitä.

Pandemian takia haastattelutilanteet toteutettiin etänä, vuoden 2021 maalisi- ja huhtikuun välisenä aikana Zoom-palvelun etäyhteyden kautta. Haastattelijalla oli näköyhteys haastateltavan kanssa haastattelutilanteessa. Tutkimusaineisto litteroitiin ja analysoitiin opinnäytetyötä varten. Tutkimustuloksia sisällytettiin

opinnäytetyöhön anonymisoidusti yksityisyydensuojaa kunnioittaen. Haastateltavat esiintyvät opinnäytetyössä nimillä Henkilö 1, Henkilö 2 ja Henkilö 3.

Tutkimuksessani pyrin selvittämään henkilökohtaisia kokemuksia työtavoista ennen koronaa sekä päivittäisestä etätyöstä poikkeusaikana. Mitä tuntemuksia tämä on herättänyt, ja miten poikkeusaika on vaikuttanut heidän mielialaansa työn yhteydessä ja sen ulkopuolella?

Haastattelujen pituudessa yritin pysyä n. 50 minuutissa, sillä koin sen riittävän opinnäytetyön laajuiseen tutkimusaineiston keräämiseen. Keräsin haastattelutilanteista äänitteet vain myöhempää anonymisoitua litterointia varten, jonka jälkeen äänitteet tuhottiin asianmukaisella tavalla. Tarkastelin haastattelujen tuloksia määrittelemääni etätyöapatian teoreettista viitekehystä vasten sekä etsin näiden välisiä yhteneväisyyksiä ja ristiriitoja. Aineiston reflektoinnin lisäksi pyrin tuomaan esiin myös omia näkemyksiäni vertailemalla haastattelujen tuloksia ja lukemiani aineistoja. Esittelen haastattelujen tuloksia yksilöiden kokemuksista etätyöstä – erityisesti poikkeusaikana – suhteuttaen niitä opinnäytetyöni teoriakehykseeni.

## **5 Johtopäätöksiä haastatteluista**

Tässä osiossa esittelen tiivistetysti haastatteluissa ilmenneitä havaintoja yksilöiden kokemuksista etätyöstä. Haastatellut henkilöt olivat yksin asuvia nuoria tietotyöläisiä, jotka olivat työskennelleet täysipäiväisesti etänä pandemian takia. Haastateltavien kokemukset etätyöstä olivat pitkälti samanlaisia muutamaa mielenkiintoista huomiota lukuunottamatta, joista kerron tässä luvussa.

Haastatellut henkilöt eivät tunnistaaneet itsessään etätyöapatian oireita, mutta toivat esiin haastattelussa seikkoja itsestään, jotka voidaan tulkita etätyöapatian oireiksi. He toivat myös esille asioita, joiden takia he eivät välttämättä tunteneet

etätyöapatian oireita, eli ns. ehkäisemisen keinoja. (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021 ; Henkilö 3 13.4.2021.)

Kaikki haastateltavat tunnistivat itsessään tylsistymisen tuntemuksia jossain vaiheessa työviikkoa. Nämä oireet eivät olleet päivittäisiä, ne olivat enemmänkin kytköksissä päiviin, jolloin henkilöllä oli päivän aikana useampi, pahimmassa tapauksessa koko päivä, pelkkiä etäpalavereja. Etäpalavereihin osallistumisen koettiin siksi erityisen kuormittavana. (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021 ; Henkilö 3 13.4.2021.)

Henkilö 3 kertoi työn imun vähentyneen, sillä hän totesi olevansa nykyisen työpaikkansa huipussa, eikä kokenut oppineensa enää työtehtävistään mitään uutta (Henkilö 3 13.4.2021). Henkilö 1 ja Henkilö 2 olivat työskennelleet vasta 3–4 kuukautta nykyisessä työpaikassaan eivätkä siksi tunteneet samankaltaisia tuntemuksia työtehtävistään (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021).

Kaikilla kolmella haastatellulla henkilöllä oli mahdollisuus päättää itse, milloin ja miten he tekivät töitä. He kirjasivat työtuntejaan ylös esimiehilleen näkyviin, jotta ylityötunteihin tai alityötunteihin olisi mahdollista puuttua. Samalla tavalla he ilmoittivat omaan jaettuun työkalenteriin paikallaolostaan. Yhteistä heillä kaikilla oli myös se, että tauot jäivät usein pitämättä. (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021 ; Henkilö 3 13.4.2021.)

Henkilöt kokivat jaksavansa etätöissä lähes yhtä hyvin kuin normaaliin aikaan, mutta virittäytyminen pois töistä saattoi olla ajoittain hankalaa. Rankan työpäivän jälkeen energiatasot saattoivat olla lopussa, mutta se ei suoraan liittynyt itse etätyöhön vaan työhön ihan yleisesti. Haastateltavat tekivät projektinkaltaista työtä, jolloin riippuen projektin etenemisvaiheesta ja laajuudesta välillä saattoi olla intensiivisempiä työpäiviä, joka myös vaikutti henkilön kuormittavuuteen ja omaan jaksamiseen. (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021 ; Henkilö 3 13.4.2021.) Erityisesti Henkilö 1:llä ja Henkilö 3:lla oli samanlainen mentaliteetti, ja he tunsivat tarvetta työskennellä pitkiä tunteja mahdollisesti helpottaakseen seuraavan päivän taakkaa, mikäli töitä riitti

(Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 3 13.4.2021). Henkilö 2 oli erityisen tarkka siitä, että töitä ei tehty vapaa-ajalla, ainoastaan työajalla (Henkilö 2 31.3.2021).

Henkilö 1:n ja Henkilö 3:n kertoman mukaan he olivat tehneet lähiaikoina useita kymmeniä tunteja ylitöitä, mutta heidän esimiehensä eivät olleet puuttuneet siihen. He kertoivat, että erityisesti nyt pandemian aikana heistä vastuussa olevilla esimiehillä on itsellään ollut liian paljon töitä ja siksi työntekijöiden työn seuraaminen ja ylityötunteihin reagoiminen on ollut erityisen heikkoa, ja kaipasivat siihen muutosta. Työyhteisön ja esimiehen tuen ei pitäisi olla resurssikysymys. (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 3 13.4.2021.) Henkilö 2:lla ei ollut samanlaista ongelmaa, sillä hänellä harvemmin oli kerääntynyt ylitöitä (Henkilö 2 31.3.2021).

Kaunis sää vaikutti paljon siihen, haluaako yksilö lähteä ulos tai ylipäättään pitämään taukoa töistä. Kaikki haastateltavat nauttivat ulkoilmasta ja pyrkivät aktiivisesti liikkumaan ja ulkoilemaan, kun heillä oli siihen mahdollisuus. (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021 ; Henkilö 3 13.4.2021.) Henkilö 3 kertoi liikunnan toimivan erityisen tärkeänä palautumisen keinona, eikä pärjäisi ilman minkäänlaista liikuntamuotoa elämässään (Henkilö 3 13.4.2021). Henkilö 1 ja Henkilö 2 saattoivat aloittaa ja/tai lopettaa työpäivänsä käymällä ulkona (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021).

Haastateltavat pyrkivät parhaimpansa mukaan pitämään 1-2 henkilöön lähipiirissä yhteyttä ja näkemään ajoittain kasvatusten pitääkseen sosiaalisen elämänsä mahdollisimman aktiivisena, mutta tietenkin noudattaen koronarajoituksia. Pienessä piirissä oli helppoa pitää viruksen tartuntariskejä silmällä, myös ihmisten sijainnilla ja liikkumismahdollisuuksilla oli väliä samoista syistä. (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021 ; Henkilö 3 13.4.2021.) Henkilö 3 totesi olevansa erityisen onnekas, sillä hän asuu lähestulkoon naapurissa parhaan ystävän ja muun läheisen kanssa (Henkilö 3 13.4.2021).

Kaksi kolmesta haastateltavasta omisti auton, joka helpotti matkustamista myös asuinpaikkakunnan ulkopuolelle ja ihmisten näkemistä, sillä se vähensi



tartuntariskejä ja toi enemmän mahdollisuuksia ja mukavaa vaihtelua maisemaan (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 3 13.4.2021). Kaikki haastateltavat välttelivät julkisilla kulkuneuvoilla kulkemista loppuun asti tai eivät käyttäneet lainkaan (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021 ; Henkilö 3 13.4.2021).

Henkilö 1 toivoi, että ihmiset tekisivät enemmän itse aloitteita ja olemalla itse se, joka lähestyy ensin kaveria. Ystäviä nähdessä turhanpäiväinen hengailu ei vaikuttanut yhtä houkuttelevalta, kuin selkeä yhteinen tekeminen. (Henkilö 1 30.3.2021.) Myös kaksi kolmesta haastateltavasta totesi tekevänsä enemmän asioita työajan ulkopuolella, jos siitä oli etukäteen sovittu kaverin kanssa. Yhteiset sovitut suunnitelmat sitouttavat paremmin, ja silloin ne asiat tulee varmasti tehtyä (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021). ”Harvemmin toinen päättää perua, jos kerran on jo sovittu...” (Henkilö 2 31.3.2021).

Etätyöpisteestä ja tarvitsemastaan työympäristöstä haastateltavilla oli eroavaisuuksia, mm. häiriötekijät työssä todettiin erilaisina. Toiset kaipasivat työkavereitaan ympärilleen ja toiset taas eivät (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021 ; Henkilö 3 13.4.2021). Henkilö 1:n kertoman mukaan ”tutut ihmiset aiheuttavat sen, että tunnen pakosti haluavani sosialisoida heidän kanssaan” ja ”mä en ehkä menisi paikkoihin missä tarvitsisi käyttää rahaa. Jos mä lähtisin johonkin niin se olisi varmaan joku kirjasto tai joku missä voisi tehdä töitä ilman sellaista kuluttamisen tarvetta.” (Henkilö 1 30.3.2021.) Henkilö 2 totesi ainoastaan kaipaavansa mahdollisimman hiljaista paikkaa työskentelylle, mutta muut ihmiset eivät sinäänsä haitanneet häntä (Henkilö 2 31.3.2021). Henkilö 3 piti vastamelukuuloitteita erityisen hyödyllisenä meluisassa ympäristössä ja koki pystyvänsä työskentelemään niiden ansiosta missä tahansa (Henkilö 3 13.4.2021).

Kannettava tietokone oli jokaisen mielestä tarvittava työväline työtehtävien suoriutumiseen myös etänä. Kannettava tietokone toi tietynlaista vapautta, sillä ei tarvinnut ollut sidoksissa vain yhteen paikkaan, missä tehdä töitä. Päivinä jolloin oli enemmän palavereja, he saattoivat siirrellä työpistettään mukavampaan paikkaan kotona. (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021.)

Palaverieihin osallistuminen etänä sujui yhtä hyvin sohvan pohjalla kuin työpöydän ääressä ja työpisteen sijainti toi myös mukavaa vaihtelua. Myöskin päivinä, jolloin tuli tarve käydä toimistolla, kannettavan tietokoneen mukaan ottaminen oli helppoa. (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021 ; Henkilö 3 13.4.2021.)

Haastatteluissa kävi ilmi, että kaikki henkilöt olivat perustaneet työpisteensä jonkin pöytätason päälle, jonka ääreen oli mahdollista tuoda jonkinlainen istumapaikka. Kaikki kolme haastateltavaa asuivat yksin samantyyppisissä asuinratkaisuissa kerrostalossa, poikkeuksena Henkilö 3, jonka asuntoon kuului myös parveke. Kahdella kolmesta oli erillinen makuuhuone asunnossaan. Henkilö 2:lla ei ollut suoraan mahdollisuutta poissulkea asunnon eri huoneita, sillä hänellä oli pelkkä alkovi jakamassa asuntoa sen pohjaratkaisussa. (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021 ; Henkilö 3 13.4.2021.) Henkilö 1:llä ei ollut muuta moitittavaa etätyöpisteestään kuin työergonomiasta, johon hän ei ollut itse panostanut paljoa. Hän kuitenkin mainitsi, että hänen työpaikaltaan olisi mahdollista hakea ergonomisempi työpöytä sekä toimistotuoli, mutta totesi pärjäävänsä nykyisellä ratkaisullaan. (Henkilö 1 30.3.2021.)

## **6 Etätyöapatian ehkäiseminen on helpommin sanottu kuin tehty**

Opinnäytetyötä kirjoittaessani ja aihetta käsittelevään julkaisumateriaaliin tutustuttuani voin todeta, että etätyöapatiasta ja sen ehkäisemisen keinoista puhutaan paljon, mutta samat asiat toistuvat mediassa vuoronperään. Ehdotetut keinot etätyöapatian ehkäisyyn tulevat suurimmaksi osin työhyvinvoinnin ammattilaisilta, jotka tarjoavat vinkkejä työntekijöille ja työnantajille.

Etätyöapatiasta kärsivälle tarjotaan paljon vinkkejä etätyöapatian ehkäisyyn, unohtamalla kuitenkin yhden tärkeän huomion, joka liittyy vahvasti yksilön omaan tahtoon ja kykyyn toteuttaa näitä ehdotettuja asioita. (Ahleskog 2021 ; Laari 2020 ; Sarkkinen 2020.) Etätyöapatiasta puhuminen mediassa on myös hyvin yksipuolista osakseen siksi, että tunneilmiö on vielä sen verran uusi ja tutkimusta aiheesta ei olla vielä tehty paljoa.

Seurasin kevään 2021 aikana aktiivisesti keskustelua etätyöapatia aiheesta sosiaalisessa mediassa, erityisesti LinkedInissä. Ihmisten julkaisuissa, joissa oli käytetty #etätyöapatia-hashtagia, lypsettiin samalla muualla mediassa jaettuja vinkkejä etätyöapatian ehkäisyyn. Huomion kiinnittyminen haasteeseen, liittyen yksilön omaan tahtoon ja kykyyn lähteä toteuttamaan näitä ehdotettuja vinkkejä etätyöapatian ehkäisyyn, etenkin pandemian aikana, on lähes olematonta. Työyhteisön tuen tärkeydestä oli kuitenkin mainittu useaan otteeseen.

Yksilön näkökulmasta, työssäni käsitellyt asiat huomioon ottaen, yksilö voi parhaimpansa mukaan yrittää ehkäistä eri keinoin etätyöapatiaa, mutta suurin vastuu siitä tuntuu loppujen lopuksi olevan yksilöllä itsellään, jollei hän saa tarvitsemaansa tukea ulkopuolelta. Haastatteluissa ja epävirallisissa keskusteluissa tein kuitenkin yllättävän havainnon, johon muualla mediassa en ollut törmännyt kertaakaan, sillä etätyöapatian diagnosoimiseen tarvitaan selkeästi ulkopuolista näkökulmaa. Haastateltavat eivät itse kokeneet kärsivänsä etätyöapatiasta, mutta ulkopuolisena havainnoijana tunnistin kuitenkin heidän kertomuksissaan tiettyjä mahdollisia etätyöapatian oireiden merkkejä ja riskitekijöitä (Henkilö 1 30.3.2021 ; Henkilö 2 31.3.2021 ; Henkilö 3 13.4.2021). Huomattavaa on myös se, että yksilöllä on tapana vähätellä oireitaan ja tarvettaan minkäänlaiselle avulle (Kilcku 2020). Tietenkään yksilöä ei voi pakottaa ottamaan tarvitsemaansa apua vastaan, mutta tämä kuitenkin tuo ilmi sen, että pelkkä etätyöapatian ehkäisemisen keinojen tiedostaminen ei auta, jos sitä ei pysty tunnistamaan itsessään.

Mediassa käydyssä keskustelussa näyttää myös unohtuvan se, että me kaikki olemme yksilöitä ja meillä on yksilölliset tarpeet (Ahleskog 2021 ; Joutsensaari 2020). Ehdottamani ratkaisu tähän ongelmaan on ulkopuolisen avun tarjoaminen etätyöapatiasta kärsiville henkilöille, joita ei tunnu löytyvän tällä hetkellä. Etätyöapatiaan ehdotetaan vain yleisiä ehkäisemisen keinoja eikä tarjouduta hakemaan hyvinvoinnin ammattilaisen apua. Jos epäilee kärsivänsä etätyöapatiasta, on parempi hakeutua ammattilaisen luo, esim.

työterveydenhuollon kautta, joka osaa diagnosoida yksilön oireet oikein ja selvitetään yhdessä yksilölle sopivaksi todettuja apukeinoja etätyöapatian ehkäisemiseksi. Ongelmakohtana, jo kertaalleen mainittu, ihmisten kyky hakea apua ja toteavan tarvitsevansa apua nousee vahvasti esiin. (Kilcku 2020.)

Keskustellessani epävirallisesti eri ihmisten kanssa on huomattavaa, että etätyöapatian oireita esiintyy myös muiden kuin työntekijöiden keskuudessa. Esim. opiskelijoiden etätyöapatian tuntemuksista puhuminen on huomattu hukkuvan työntekijöiden hyvinvoinnista puhumisen sekaan. Epävirallisissa keskusteluissa pandemian aikana useampi korkeakouluopiskelija myönsi kärsivänsä etätyöapatiasta yhtälailla päivien samankaltaisuuksien vuoksi, jolloin ihmisiä ei pystytä kohtaamaan, kampukset ovat suljettuina ja ainoa yhteydenpito opiskelijoihin ja opettajiin tapahtuu etänä. Pitkät päivät seuraten Zoom-luentoja uuvuttavat yhtälailla opiskelijoita kuin mitä se tekee etätyöntekijälle, joka osallistuu etäpalaveriin.

Etätyöapatian laajemman tutkimuksen tarve selkeästi korostuu ja yksilölle on tarjottava tukea muullakin tavoin. Nimittäin täytyy ottaa huomioon se, että me tosiaan olemme yksilöitä ja sen takia etätyöapatiaankin tarvitaan yksilöllistä apua.

## **7 Pohdinta**

Etätyöapatian oireiden ehkäiseminen poikkeusaikana ja yksilön auttaminen tilanteessa, jossa kaikki niin sanottu normaali kanssakäyminen ei ole sallittua, oli haastavinta tässä opinnäytetyössä. Onnistuin kertomaan etätyöapatiasta, siihen ehdotetuista ehkäisemisen keinoista ja yksinasuvien nuorten tietotyöläisten kokemuksista etätyöstä poikkeusaikana huomatakseni, että kaikista tehokkaimpana keinona etätyöapatian ehkäisyyn koetaan koronarajoitusten voimassaolon poissiirtyminen ja normaaliin työarkeen palaaminen. Työssäni käsiteltyyn etätyöapatia-aiheeseen tutustuttuaan yksilö voi pyrkiä tunnistamaan oireensa, mutta pandemian aikana on enemmän ulkoisia tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, mitä yksilö voi tehdä asialle, ja siten ne

ovat yksilön ulottumattomissa. Ongelmaksi osoittautui etätyöapatian oireiden tunnistamisen suuri vastuu, joka poikkeusaikana on osoittautunut olemaan yksilöllä itsellään.

Huomasin hyvin nopeasti aiheen ja kohderyhmän valittuani, että etätyöapatian tuntemukset eivät rajoitu ainoastaan työntekijöihin ja sitä ilmenee myös opiskelijoiden keskuudessa. Jatkoa ajatellen pidän hyvänä jatkotutkimuksen aiheena tutkia etätyöapatiaa laajemmin eri kohderyhmällä ja sisällyttämään tutkimusta esim. eri ikäisistä opiskelijoista. Lisäksi voisi tutkia henkilöitä, jotka suoraan tunnistaisivat itsessään etätyöapatian oireita, joka koitui oletettua haastavammaksi etsiessäni haastateltavia tutkimusta varten. Menetelmän valinta oli onneksi onnistunut ja koin, että myös haastateltavien mielestä oli mukavaa keskustella heidän kokemuksistaan näinä haastavina aikoina. Oletin kuitenkin, että olisin saanut enemmän haastateltavia.

Opinnäytetyön toteutus onnistui mielestäni hyvin ottaen huomioon, että pandemia oli yhtenä vaikuttavana tekijänä myös omaan jaksamiseen opinnäytetyötä tehdessä. Totesin itse mahdollisesti kärsiväni etätyöapatiasta jo vuoden 2020 kevätlukukauden aikana, mistä lähtien olen opiskellut täysin etänä. Vuoden 2020 syyslukukautena olin ainoastaan parin ensimmäisen viikon ajan kampuksella. Vuoden 2021 kevätlukukauden ajan olen työskennellyt täysin kotoa käsin, jonka aikana huomasin priorisoivani enemmän opinnäytetyötäni kuin omaa hyvinvointiani ja vähätteleväni tarvetta minkäänlaiselle mielenterveyspalvelulle. En suosittelen kenenkään seuraavan huonoa esimerkkiäni, sillä paha olo ei helpota yksinään ajan kanssa. Minun onnekseni, koronarajoitustenkin voimassa ollessa, minulla oli mahdollista käydä aika ajoin vanhempieni luona ja nähdä paria lähimmäistä ystävääni, jotka auttoivat minua jaksamaan loppuun asti.

Seuraavan pandemian iskiessä yhteiskunnan tulee olla paremmin varautuneita ja tarjota paremmin mielenterveyspalveluita, myös etätyöapatiasta kärsiville. Mielenterveyspalveluiden ruuhkautuessa avun saaminen vaikeutuu entisestään ja moni jää ilman apua. Se mikä on tullut huomattua pandemian aikana ja myös

ihan yleisesti on ihmisen tapa vähätellä oireitaan ja tarpeitaan, eikä sen takia hae apua tarpeeksi ajoissa, jos ollenkaan.

Etätyöapatiasta kärsiminen tulee enemmän tai vähemmän yleistymään tulevaisuudessa, etätyön muuttuessa uudeksi normaaliksi. Pandemian pakottamat olosuhteet etätyöhön on vahvasti kytköksissä tietoteknologiaan, jota on pakko hyödyntää työssään halusi tai ei. Tarjottu apu etätyöapatiasta kärsivälle yksilölle on siksi verrattavissa siihen, ihan kuin masentuneelle henkilölle sanoisi, että ”Älä ole masentunut.” Tietokoneen tai muun laitteen ääressä istuminen on kirjaimellisesti ainoa vaihtoehto pandemian aikana suoritua työstään.

Työyhteisöissä työntekijöiden hyvinvoinnin seuraaminen etänä kannattaa muullakin tavalla, kuin vain työtuntien seurannalla. Työhyvinvointikeskusteluja kannattaa järjestää tiheämmin, etenkin pidempiaikaisessa etätyössä. Vaikka työntekijä suoriutuisi työtehtävistään hyvin, eikä työmäärässä näkyisi merkittäviä muutoksia, ei se tarkoita sitä ettei hänellä voisi olla jotain mikä mahdollisesti vaivaa häntä. Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen ei pitäisi olla resurssikysymys.

Yksilö voi opinnäytetyöni kautta tarkastella omaa toimintaansa paremmin ja kehittää paremman ymmärryksen siitä miten etätyöskentelyyn tai työtapoihin voidaan vaikuttaa positiivisella tavalla, jotta etätyöskentelyn aikana ei syntyisi etätyöapatiaan viittaavia oireita. Työni tarkoituksena on myös lisätä tietoisuutta siitä minkälaisia työskentelytapoja ja työn ulkopuolisia tekijöitä yksilö voi hyödyntää etätyöapatian oireiden ennaltaehkäisyssä.

Yksinään yksilön harteille ei tätä suurta vastuuta voida sysätä, vaan tarvitaan myös ulkopuolista tukijoukkoa ja voimavaroja esim. ystäviltä, työyhteisöltä ja vertaistukea muilta yksin asuvilta ihmisiltä. Yksilön tulisi myös tarkkailla lähipiiriään sekä yksinasuvia ystäviään ja toimia heidän apunaan, sillä ystävien ja lähimmäisten tuki on entistä tärkeämpää poikkeusolojen aikana. Tästä tekee kuitenkin hankalaa se, että pandemian aikana ihmisiä ei saisi nähdä. Tähän

ongelmaan osittaisena väliaikaisratkaisuna voisi toimia mahdollisimman pienien, 2-3 hengen vertaistukipiirien perustaminen. Näin tartuntariskiä voitaisiin hallita, kuitenkin samalla parantaen henkistä hyvinvointia. Pienilläkin valinnoilla ja muutoksilla voidaan tehdä suuria muutoksia ja positiivisia parannuksia yksilön elämään.

## Lähteet

Ahleskog, Nick 2.2.2021. Etätyöapatiasta sujuvaan etätyöhön – yleisimmät haasteet ja vinkit niiden selättämiseen. Filosofian Akatemia -blogi.

<<https://filosofianakatemia.fi/blogi/etatyoapatiasta-sujuvaan-etatyohon-yleisimmat-haasteet-ja-vinkit-niiden-selattamiseen/>> (luettu: 13.3.2021)

Eeva, Raija, Lehtonen, Pirjo & Rantala, Anniriikka 27.5.2020. Koronavirus on haaste yksinasuvalle. Yksinasuvat ry. Turun Sanomat -artikkeli lukijoilta-osiossa.

<<https://www.ts.fi/lukijoilta/4962012/Koronavirus+on+haaste+yksinasuvalle>> (luettu: 15.4.2021)

Hakanen, Jari & Kaltiainen, Janne 20.4.2021a. Missä määrin ja miksi nuorten aikuisten työhyvinvointi heikkeni korona-aikana? Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi -tutkimushanke. [Issuu-julkaisu]

<<https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>> (luettu: 21.4.2021)

Hakanen, Jari & Kaltiainen, Janne 8.2.2021b. Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuodesta 2019 loppuvuoteen 2020. Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi -tutkimushanke. [Issuu-julkaisu] <<https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>> (luettu: 10.2.2021)

Haapakoski, Kati , Niemelä, Anna & Yrjölä, Elina 2020. Läsä etänä : seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2015. Tutkimushaastattelu : teemahaastattelun teoria ja käytäntö.

Joutsensaari, Lea 2.11.2020. Korona vähensi työuupumusta, mutta nyt etätyö aiheuttaa apatiaa – tutkimusprofessori: "Työnteosta katoaa kipinä, kun elävät ihmiset puuttuvat". Yle Uutiset. <<https://yle.fi/uutiset/3-11622374>> (luettu: 29.4.2021)



Kakko, Teemu, Rautavuori, Lauri, Rytönen, Anne-Pauliina & Tiirikainen, Ville 28.11.2019. "Perhe on vähän vanhanaikainen haave" – Ylen kone näyttää, kuinka moni ikäisesi asuu yksin. Yle Uutiset. <<https://yle.fi/uutiset/3-11088126>> (luettu: 20.3.2021)

Ketonen, Petra 7.8.2020. Tampereen kaupunki siirtyy etätyössä hybridimalliin – osa väestä palaa etätyöstä työpaikalle. Yle Uutiset. <<https://yle.fi/uutiset/3-11483046>> (luettu: 20.4.2021)

Kilcku, Nina 9.10.2020. Koronapandemia nosti esiin mielenterveyden merkityksen yhteiskunnalle. Alusta! – Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan verkkojulkaisu. <<https://www.tuni.fi/alustalehti/2020/10/09/koronapandemia-nosti-esiin-mielenterveyden-merkityksen-yhteiskunnalle/>> (luettu: 25.4.2021)

Kovalainen, Anne, Poutanen, Seppo & Arvonen, Johanna 8.4.2021. Covid-19, luottamus ja digitalisaatio. Tutkimus etätyöstä ja sen järjestymisestä Suomessa keväällä ja syksyllä 2020. Turun työtieteiden keskus TCLS, Johtamisen ja yrittäjyyden laitos, Turun kauppakorkeakoulu, Turun yliopisto. Julkaistu verkossa: <<https://www.utupub.fi>> (luettu: 24.4.2021)

Kuittinen, Arja 14.4.2020. Hätä keinot keksii! Katso kuvat ekonomien etätyöpisteistä. Suomen Ekonomit ry -artikkeli. <<https://www.ekonomit.fi/tyo/katso-kuvat-ekonomien-etatyopisteista/#1ef03e31>> (luettu: 28.4.2021)

Laari, Mari 2.2.2021. Näin selätät etätyöapattian. Tekniikan Akateemiset - verkkolehti. <<https://lehti.tek.fi/tyoelama/nain-selatat-etatyoapattian>> (luettu: 25.4.2021)

Lund, Susan, Madgavkar, Anu, Manyika, James & Smit, Sven 23.11.2020. What's next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries. McKinsey Global Institute. <<https://www.mckinsey.com/featured->

insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries#> (luettu: 18.4.2021)

Pantzar, Minna 14.8.2020. Etänä, konttorilla vai hybridinä? Työntekijällä on nyt loistotilaisuus vaikuttaa työhönsä, sillä tilanne on toinen kuin keväällä. Yle Uutiset. <<https://yle.fi/uutiset/3-11478684>> (luettu: 20.4.2021)

Partanen, Kalle 24.3.2019. Läheisyys on perustarve. Tunnistatko mistä se koostuu ja mitä olet vailla? Arvokas Mieli -blogi.  
<<https://arvokasmieli.fi/blogi/laheisyys-on-perustarve-tunnistatko-mista-se-koostuu-ja-mita-olet-vailla/>> (luettu: 25.4.2021)

Sarkkinen, Marja 21.4.2020. Torju etätyöapatia, tuunaa työtäsi paremmaksi. Työterveyslaitoksen Työpiste -verkkolehti <<https://www.ttl.fi/tyopiste/torju-etatyoapatia-tuunaa-tyotasi-paremmaksi/>> (luettu: 9.2.2021).

Suomen virallinen tilasto (SVT) 20.5.2020. Yksinasuminen yleistynyt etenkin nuorten ja iäkkäiden ikäryhmissä 2019. Asunnot ja asuinolot -verkkajulkaisu. <[http://www.stat.fi/til/asas/2019/asas\\_2019\\_2020-05-20\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/asas/2019/asas_2019_2020-05-20_tie_001_fi.html)> (luettu: 16.3.2021)

Terveystalo 27.8.2020. Kuinka huomioida ergonomia etätyössä? Työfysioterapeutin neuvot kotitoimistolle. Terveystalo -verkkosivut. Työterveys. Ajankohtaista. Blogi.  
<<https://www.terveystalo.com/fi/Tyoterveys/Ajankohtaista/Blogit/Kuinka-huomioida-ergonomia-etatyossa-Tyofysioterapeutin-vinkit-kotitoimistolle/>> (luettu: 28.4.2021)

Tuomivaara, Seppo & Ruohomäki, Virpi n.d. Mitä tarkoitamme, kun puhumme etätyöstä? Kansallinen etätyöpäivä -verkkosivut. Medialle. Artikkelit.  
<<http://www.etatyopaiva.fi/fi/artikkelit/64>> (luettu: 22.4.2021)

Työterveyslaitos 12.8.2020. Koronakevään aikana suomalaisten työhyvinvointi jopa parani. Työterveyslaitos -tiedote. <<https://www.ttl.fi/koronakevaan-aikana-suomalaisten-tyohyvinvointi-jopa-parani/>> (luettu: 12.2.2021)

Työterveyslaitos n.d.a. Joustava työaika. Työterveyslaitoksen verkkosivut. <<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>> (luettu: 15.4.2021)

Työterveyslaitos n.d.b. Työn imu. Työterveyslaitoksen verkkosivut. <<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>> (luettu: 15.4.2021)

Työterveyslaitos n.d.c. Kognitiivinen ergonomia. Työterveyslaitoksen verkkosivut. <<https://www.ttl.fi/tyontekija/aivot-tyossa/aivojen-hyvinvointi/>> (luettu: 22.4.2021)

Työturvallisuuskeskus n.d. Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut. Työturvallisuus ja työsuojelu-osio. Työturvallisuuden perusteet. Työympäristö. Mobiili työ ja etättyö. <[https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoymparisto/mobiili\\_työ\\_ja\\_etatyö](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto/mobiili_työ_ja_etatyö)> (luettu: 22.4.2021)

Valtioneuvosto n.d. Valtioneuvoston verkkosivut. Ajankohtaista. Tietoa koronatilanteesta. Rajoitukset ja suositukset koronaepidemian aikana. <<https://valtioneuvosto.fi/tietoa-koronaviruksesta/rajoitukset-ja-suositukset>> (luettu: 20.4.2021)

Haastattelut:

Henkilö 1, 30.3.2021.

Henkilö 2, 31.3.2021.

Henkilö 3, 13.4.2021.

## Liitteet

### Liite 1. Haastattelun teemat ja esitettyjä kysymyksiä

Riskiryhmään kuuluva kartoitus

Perustietojen kysyminen

- Minkä ikäinen olet? (18-35-vuotias)
- Asutko yksin? Kyllä / En
- Teetkö etätyötä?

Missä asut? Arvioi ja kuvaile seuraavat

- Asuntotyyppi, tilaratkaisut ja neliömäärät?

Työskentely poikkeusaikana

Mitä teet työksesi?

- Työsopimukseen sovittu työaika? Milloin aloitat / lopetat työt?
- Miten kirjaat työaikojesi?
- Miten ylityötunteja seurataan? Miten reagoidaan etätöissä?
- Kuinka kauan tehnyt etätyötä? Oletko tehnyt etätöitä ennen koronaa?
- Kuinka pitkä työsuhde nykyisessä työpaikassa?
- Miltä työpäiväsi/-viikkosi yleensä näyttää? Onko muuttunut etätöissä?
- Venyvätkö työpäiväsi etätöissä?
- Onko jotain mitä erityisesti kaipaat etätöissä?

Miten pidät yhteyttä työasioissa?

- Mitä viestintäkanavia käytetään?

- Onko yhteisiä kokoontumisia työaikoina?
- Miten ilmoitat paikallaolosta?

Kuvaile, millainen etätyöpisteesi on?

- Missä se sijaitsee?
- Löytyykö kaikki tarvittavat työkalut/-välineet?
- Onko työpisteesi ergonominen?
- Miten hyvin pystyt keskittymään? Löytyykö häiriötekijöitä?
- Missä ja milloin tekisit mieluiten töitä?

Milloin pidät taukoja?

- Kuinka usein pidät taukoa työpäivän aikana? Kuinka pitkiä taukoja?
- Mikä saa pitämään tauon työstä?
- Kannustavatko kollegasi pitämään taukoa työpäivinä?
- Kuinka usein sinulla on vapaata töistä?
- Miten koet jaksavasi etätöissä? Mikä vaikuttaa omaan jaksamiseen?
- Milloin ja mitä syöt työpäivän aikana? Syötkö yksin vai seurassa?

Vapaa-aika

Mitä teet vapaa-ajallasi?

- Millä tavoin korona on vaikuttanut sosiaaliseen elämääsi?
- Kuinka aktiivisesti olet tavannut ystäviäsi korona-aikana?
- Näetkö työaikojen ulkopuolella työkavereitasi?
- Käytätkö paikasta toiseen liikkumiseen kulkuneuvoa?
- Mitä harrastuksia sinulla on? Oletko pystynyt harrastamaan niitä?
- Mitä teet aivojesi nollaamiseen? Palautumisen keinoja?
- Hiipivätkö työasiat vapaa-ajalla mieleen etätyössä? Eroaako se normaalista?