



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Mona Ihaksi

Työhyvinvoinnin edistäminen etätyössä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Toukokuu 2021

Tekijä Otsikko	Mona Ihaksi Työhyvinvoinnin edistäminen etätyössä
Sivumäärä Aika	43 sivua + 1 liite Toukokuu 2021
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	-
Ohjaaja	Lehtori Kristiina Suihko
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millä keinoin työhyvinvointia voitaisiin edistää etätyössä työntekijän näkökulmasta. Lisäksi haluttiin selvittää, miten etätyöhön siirtyminen on vaikuttanut fyysiseen työhyvinvointiin ja mitkä asiat ovat vaikuttaneet työhyvinvoinnin mahdolliseen muutokseen. Opinnäytetyö toteutettiin ilman toimeksiantajaa ja tutkimustyyppisen tarkastelun kohteeksi valittiin etätyötä tekevät suomalaiset.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostui kolmesta eri pääluvusta. Ensimmäisessä pääluvussa tarkasteltiin etätyön määritelmää, siihen liittyvää lainsäädäntöä sekä sen hyötyjä ja haasteita. Toinen pääluku käsitteli työhyvinvointia ja fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kolmannessa pääluvussa tarkasteltiin aikaisempia tutkimuksia etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin sekä näiden tutkimusten tuloksia. Teoriaosuuden lähteinä käytettiin ajantasaista tutkimustietoa sekä kirjallisuutta ja internetlähteitä.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta ja aineisto kerättiin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella maaliskuussa 2021. Koska etätyötä tekevien henkilöiden perusjoukko on todella suuri, selvitys toteutettiin otantatutkimuksena. Kysely jaettiin kirjoittajan Facebook-profilissa, ja siihen vastasi yhteensä 54 henkilöä.</p> <p>Selvityksen perusteella työhyvinvoinnin koetaan sekä parantuneen että huonontuneen etätyöhön siirryttäessä. Merkittävin tekijä työhyvinvoinnin parantumiseen oli työmatkoista säästetty aika, ja huonontumisen koettiin johtuvan kommunikaation puutteesta ja huonosta ergonomiasta. Rauhallinen työtila sekä riittävä uni koettiin tehokkaiksi keinoiksi etätyön aiheuttaman kuormituksen vähentämiseksi.</p> <p>Johtopäätöksinä pystyttiin toteamaan, että vaikka etätyöstä on puhuttu työhyvinvointia huonontavana tekijänä, se ei sitä ole todellisuudessa kaikille. Selvitys auttoi ymmärtämään, mitkä keinot koettiin tärkeiksi, jotta työhyvinvointia voitaisiin edistää.</p>	
Avainsanat	etätyö, työhyvinvointi, ergonomia

Author Title	Mona Ihaksi Improving Well-Being at Work in Remote Work
Number of Pages Date	43 pages + 1 appendices May 2021
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	-
Instructor	Kristiina Suihko, Senior Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to find out how well-being at work could be improved in remote work from the employee's point of view. In addition, the study aimed to clarify how the transition to remote working has affected physical well-being at work and what factors have affected any changes in well-being at work. The thesis was carried out without a client and Finns working remotely were under review in the research-type study.</p> <p>The theoretical framework of the thesis consisted of three different main chapters. The first chapter looked at the definition of remote work, related legislation, and its benefits and challenges. The second chapter dealt with well-being at work and the factors affecting physical well-being at work. The third chapter examined previous studies on the effects of telework on well-being at work and the results of the studies. Up-to-date research data as well as literature and internet sources were used as sources for the theoretical part.</p> <p>Quantitative research was used as the research method, and the data were collected with a semi-structured questionnaire in March 2021. As the population of teleworkers is large, the study was carried out as a sample survey. The survey was shared on the author's Facebook profile and was answered by a total of 54 people.</p> <p>According to the study, well-being at work is perceived as both improved and deteriorating when switching to remote work. The most significant factors in the improvement of well-being at work were the time saved from commuting and the deterioration was perceived to be due to lack of communication and poor ergonomics. A quiet workspace as well as adequate sleep were perceived as effective ways to reduce the workload caused by remote work.</p> <p>In conclusion, it is possible to state that although telework has been discussed as a detrimental factor to well-being at work, that is not the case for everyone. The study helped understand what means were considered important to promote well-being at work.</p>	
Keywords	remote work, telework, well-being at work, ergonomics

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön taustaa	1
1.2	Työn tavoite ja tutkimusongelma	2
1.3	Työn rajaus ja rakenne	2
1.4	Teoreettinen viitekehys	3
1.5	Tutkimusmenetelmä	3
2	Etätyö	4
2.1	Etätyön määritelmä	4
2.2	Työlainsäädäntö etätyössä	5
2.2.1	Työaika etätyössä	5
2.2.2	Työturvallisuus etätyössä	6
2.3	Etätyön hyödyt	7
2.4	Etätyön haasteet	8
2.5	Etätyön tulevaisuus	8
3	Työhyvinvointi	10
3.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	10
3.2	Työhyvinvoinnin portaat	11
3.3	Psykofysiologiset tarpeet	12
3.3.1	Terveys	12
3.3.2	Ergonomia	13
3.3.3	Palautuminen	14
4	Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin	15
4.1	Tietoa tutkimuksista	15
4.2	Vaikutukset työn imuun ja työssä jaksamiseen	15
4.3	län vaikutus kokemuksiin ja työn tuottavuus	16
4.4	Vaikutukset työaikaan	17
4.5	Päätelmiä	17
5	Toteutus	18
5.1	Tutkimusmenetelmä	18
5.2	Kyselyn sisältö	19
5.3	Vastausten käsittely	20
6	Tulokset	21

6.1	Taustatiedot	21
6.2	Kokemukset etätyön vaikutuksista	24
6.2.1	Muutokset työtehtävistä suoriutumisessa ja työhyvinvoinnissa	24
6.2.2	Avoimet vastaukset	26
6.3	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	28
6.3.1	Väittämiä työhyvinvoinnista	28
6.3.2	Muuttujien vertailua ja ristiintaulukointia	29
6.4	Työhyvinvoinnin edistäminen	32
6.4.1	Keinoja kuormituksen vähentämiseksi	32
6.4.2	Avoimet vastaukset	34
7	Päätäntö	34
7.1	Johtopäätökset	34
7.2	Luotettavuuden arviointi	37
7.3	Kehittämisehdotukset ja pohdintaa	38
	Lähteet	40
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselylomake	

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön taustaa

Alkuvuonna 2020 koko maailma pysähtyi, kun koronaviruspandemia alkoi. Niin Suomessa kuin myös muualla maailmassa tilanne kehkeytyi todella nopeasti, joten niin sanottu normaali arki muuttui hetkessä. Pandemialla oli suuri vaikutus myös työskentelytapoihin. Eurofound (2020, 31) eli EU:n elin- ja työolojen kehittämisviraston alustavien tietojen mukaan yli kolmannes (34 %) eurooppalaisista työssäkäyvistä siirtyi tekemään etätöitä koronaviruspandemian seurauksena. Suomalaisista etätöitä siirtyi tekemään yli miljoona työssäkäyvää keväällä 2020. Ylen tutkimukseen osallistuneista noin puolet oli sitä mieltä, että haluaisi jatkossakin tehdä etätöitä, ja koki etätöiden mielekkääksi. (Pantsu 2020.).

Etätöitä on tehty runsaasti Suomessa jo ennen pandemian alkua. Tutkimuksen mukaan, vuonna 2018 hieman alle kolmannes suomalaisista työssäkäyvistä sanoi työskentelevänsä etänä osan työajastaan (Tilastokeskus 2019, 251–252). Siinä missä aiemmin etätöitä käytettiin hyödyksi esimerkiksi keskittymistä vaativien tehtävien hoitamiseen, vaihtui monen suomalaisen työ kokonaan etätöksi. ”Etätöistä ja kaikesta siihen liittyvästä on puhuttu vuosikymmeniä, mutta tuskin kukaan olisi voinut ennustaa, että yhtenä aamuna vain heräämme tilanteeseen, jossa lähes jokainen, jonka työ mitenkään sujuu etänä, onkin hupsista vain etätöissä tänään ja monta viikkoa tästä eteenpäin” (Haapakoski & Niemelä & Yrjölä 2020, 13). Pandemia käynnisti laajan siirtymisen etätöihin ilman yksilön vapautta valintaan, vaan välttämättömyyden ja hallituksen asettamien vaatimuksien vuoksi. Tämä antoi mahdollisuuden tutkia etätöiden vaikutuksia työhyvinvointiin ja arvioida etätöikäytäntöihin liittyviä perinteisiä ongelmia.

Enemmistö suomalaisista työssäkäyvistä (68 %) ei ollut tehnyt laisinkaan etätöitä ennen vuotta 2020 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 77). Etätöihin siirtymisestä ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin on puhuttu etenkin yksinäisyyden tunteen ja yhteisöllisyyden puutteen näkökulmasta. Siinä missä aikaisemmin sosiaalista kanssakäymistä tapahtui työpaikoilla etenkin taukojen aikana kahvihuoneissa, on tämä niin sanottu ”kahvipöytäjutustelu” hävinnyt etätöihin siirryttäessä. Etätöillä on siis varmasti vaikutusta myös henkiseen hyvinvointiin, mutta tämä opinnäytetyö keskittyy käsittelemään fyysiseen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

1.2 Työn tavoite ja tutkimusongelma

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millä keinoin työhyvinvointia voitaisiin edistää etätyössä työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyössä selvitetään, mitkä asiat vaikuttavat fyysiseen työhyvinvointiin etätyössä ja millä keinoin fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavien asioiden on todettu parantuneen. Kyselystä saatujen tulosten avulla selvitetään koronapandemian aikana etänä työskennelleiden kokemuksia etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin ja näkemyksiä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tämän opinnäytetyön tutkimusongelma on:

Millä keinoin työhyvinvointia voitaisiin edistää etätyössä työntekijän näkökulmasta?

Tutkimuskysymykset, joihin tällä opinnäytetyöllä etsitään vastauksia ovat seuraavat:

Mitkä tekijät vaikuttavat fyysiseen työhyvinvointiin?

Miten etätyöhön siirtyminen on vaikuttanut fyysiseen työhyvinvointiin?

Onko iällä vaikutusta työntekijän kokemaan työhyvinvoinnin muutokseen etätyössä?

Millä keinoilla voidaan vähentää etätyöskentelyn aiheuttamaa kuormitusta?

1.3 Työn rajaus ja rakenne

Tämä opinnäytetyö keskittyy työhyvinvoinnin edistämiseen etätyössä, jota ei ole mahdollista tehdä muualla kuin kotona. Ennen pandemiaa etätyön rutiineja pystyi vaihtelevaan työskentelemällä välillä esimerkiksi kahvilassa tai kirjastossa. Pandemian aikana on pyritty välttämään ylimääräisiä kontakteja, joten kotoa poistuminen yleisiin tiloihin ei ole ollut vaihtoehto. Siksi opinnäytetyöstä on jätetty pois ne työhyvinvointia parantavat tekijät, jotka vaativat normaaleja olosuhteita, kuten työpisteen vaihtamista kotioloista kahvilaan tai osittaista etätyötä, jolloin muutamana päivänä viikosta työtä tehdään kotona ja loput työpaikalla.

Työhyvinvointi on rajattu käsittelemään fyysistä hyvinvointia. Työhyvinvointi on käsitteenä todella laaja, joten rajaamalla aiheen fyysiseen hyvinvointiin saadaan kokonaisuudesta selkeämpi ja voidaan kohdistaa tutkimuksellinen osuus käsittelemään haluttuja kysymyksiä.

Opinnäytetyön ensimmäinen luku on johdanto, jossa esitellään työn aihe, tavoite, rajaus sekä työssä käytettävä tutkimusmenetelmä. Luvut kahdesta neljään ovat teoreettista viitekehystä, jossa keskitytään etätyöhön, työhyvinvointiin sekä etätyön vaikutuksiin työhyvinvoinnissa. Jokainen luku on avattu vielä alalukuihin, jotta työ etenee selkeästi. Luvut viisi ja kuusi käsittelevät toiminnallista osuutta, jossa esitellään selvityksen toteutus sekä tulokset. Viimeisenä lukuna on johtopäätökset, jossa kootaan yhteen tutkielman aikana kerätyt havainnot sekä esitellään kyselyn avulla löydettyjä keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi.

1.4 Teoreettinen viitekehys

Tämän opinnäytetyön viitekehys muodostuu kahden aiheen ympärille, jotka ovat etätyö sekä työhyvinvointi. Etätyötä käsittelevässä luvussa tarkastellaan etätyötä käsitteenä, siihen vaikuttavaa lainsäädäntöä sekä etätyön hyötyjä ja haasteita niin työntekijän, kuin työnantajan näkökulmasta. Työhyvinvointiin keskittyvässä luvussa käsitellään työhyvinvoinnin määritelmää sekä Rauramon (2012) kehittämää Työhyvinvoinnin portaat -teoriaa. Työhyvinvointi on rajattu käsittelemään fyysistä hyvinvointia, joten viitekehyksessä keskitytään fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin, jotka ovat suurimmaksi osaksi yksilön omalla vastuulla. Viimeinen luku viitekehystä tarkastelee viimeisen vuoden aikana toteutettuja tutkimuksia, joissa tarkastellaan etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin.

Viitekehys on koottu monipuolisista etätyötä ja työhyvinvointia käsittelevistä kirjallisuuslähteistä, sekä internetiä hyödyntäen. Etätyö on ollut paljon esillä viimeisen vuoden ajan, joten aiheesta löytyi paljon ajantasaista tietoa. Myös työhyvinvointi on aiheena laaja, ja siitä on kirjoitettu useita kirjoja. Työhyvinvointi on subjektiivinen käsite, joten aiheesta löytyi tietoa monenlaisesta näkökulmasta. Työhyvinvoinnin teoreettinen osa muotoutuu selväksi kokonaisuudeksi, kun aihe rajataan fyysiseen hyvinvointiin.

1.5 Tutkimusmenetelmä

Tämän opinnäytetyön tutkimuksellinen osa toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Kyselylomakkeen avulla selvitettiin koronapandemian aikana etätyötä tehneiden kokemuksia etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin ja näkemyksiä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kysymykset oli koottu teoreettisessa viitekehyksessä esiin nousseiden työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden mukaisesti. Kyselyssä suurin osa kysymyksistä

oli strukturoituja kysymyksiä, eli niissä oli valmiit vastausvaihtoehdot. Mukana oli myös kaksi avointa kysymystä.

Kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella selvitetään lukumääriä ja prosenttiosuuksia tutkittavasta aiheesta. Se vastaa kysymyksiin: Mikä? Missä? Paljonko? Kuinka usein? Tutkimuksen onnistuminen edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta, ja aineiston keruussa käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Kvantitatiivisella tutkimuksella voidaan selvittää asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. (Heikkilä 2014, 15.)

2 Etätyö

2.1 Etätyön määritelmä

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella (Työsuojelu 2020; Helle 2004, 13). Koroman, Hyrkkäsen ja Rauramon (2011, 6) mukaan käsitteellä etätyö tarkoitetaan työtä, jota tehdään työntekijän toiveesta työnantajan kanssa sovitussa etätyöskentelypisteessä, kuten esimerkiksi kotona, kun taas käsite mobiilityo tarkoittaa työn tekemistä liikkuen ja paikkaa määrittelemättä, jolloin koti on vain yksi työskentelypaikka muiden joukossa. Molempia käsitteitä yhdistää kuitenkin se, että työtä tehdään teknologiaa hyödyntämällä, jolloin ei ole tarvetta työskennellä varsinaisella työpaikalla (Helle 2004, 13).

Etätyön käsite kehitettiin alun perin Yhdysvalloissa 1970-luvulla öljykriisin seurauksena. Tutkijat laskivat, että kansantalous hyötyisi työmatkaliikenteen vähentämisestä. Niinpä alkuperäiset perustelut etätyölle olivat työmatkaliikenteen vähentäminen, kalliiden toimistotilojen maksuissa säästäminen ja ympäristön suojelu. (Helle 2004, 16.) Suomessa etätyötä alettiin kokeilemaan 1990-luvulla (Koroma ym. 2011, 3).

Jo ennen pandemiaa etätyöskentely on lisääntynyt voimakkaasti eri aloilla, erityisesti tieto- ja asiantuntijatyössä (Työsuojelu 2020). Työntekijöitä voidaan kannustaa etätyöhön tekemällä työtilaan muutoksia, joissa luovutaan kiinteistä työpisteistä ja siirrytään siihen, että työpisteet ovat varattavissa tilanteen mukaan. (Hyppänen 2013, 84–85.) Teknologian kehittymisen ansiosta yhä useampia työtehtäviä voi tehdä muualla kuin työpaikalla. Suurin este etätyön yleistymiselle on ollut perinteinen tapa johtaa ja valvoa työtä

sekä työn organisointi. Etätyön onnistumisen edellytyksenä pidetään keskinäistä luottamusta työnantajan ja työntekijän välillä. (Helle 2004, 14.)

Etätyötä voidaan tehdä sekä kokoaikaisesti että osa-aikaisesti. Joissain tilanteissa etätyötä tehdään myös tapauskohtaisesti, eli silloin, kun tehdään esimerkiksi keskittymistä vaativia tehtäviä. Etätyö voi olla paikan lisäksi myös aikaan sitoutumatonta, jolloin työtä voi tehdä kellonajasta riippumatta. Etätyötä organisoitaessa tulee miettiä, millä keinoin työ on niin työntekijän kuin myös työnantajan kannalta tehokkainta tehdä (Helle 2004, 14).

Niin kuin muistakin työn teon järjestelyistä myös etätyön järjestelyistä on hyvä sopia kirjallisesti. Sovittavat asiat voivat vaihdella työtehtävän mukaan, mutta tyypillisesti sovitut ehtoja ovat muun muassa työaika, tulosten seuranta ja raportointi, tietoturvaan liittyvät asiat sekä etätyöhön liittyvät mahdolliset kustannukset ja niiden jakautuminen työnantajan ja työntekijän välille. (Työsuojaelu 2020.)

2.2 Työlainsäädäntö etätyössä

2.2.1 Työaika etätyössä

Työsuhteessa tehtävään etätyöhön sovelletaan normaalisti työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia. Etätyöntekijät kuuluvat yhtä lailla työterveyshuollon piiriin, ja heihin sovelletaan samoja työehtosopimuksen määräyksiä esimerkiksi sairauspoissaoloista ja lomarahasta. (Ekonomit 2020a.) Työaika-suojelun tarve ei poistu etätyötä tehtäessä, koska työnantajalla on lain mukaan velvollisuus valvoa työtapojen turvallisuutta ja terveellisyttä (Työsuojaelu 2020).

Uusi työaikalaki (2019) tuli voimaan 1.1.2020 kumoten samalla vuoden 1996 työaikalain. Koska tämän päivän työnteko ei ole enää yhtä vahvasti sidottu paikkaan ja aikaan kuin ennen, on uudessa työaikalaisissa huomioitu erityisesti työajan määritelmä. Vuoden 1996 työaikalain mukaan työaikalakia ei sovellettu työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muuten sellaisissa oloissa, että ei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävää aikaa. Uusi työaikalaki kattaa myös etätyön työaikaseurannan, ja jatkossa työaikaa on kaikki työhön käytetty aika, sillä työajan määritelmä ei ole enää paikkasidonnainen. (Toivonen 2019a.)

Toinen merkittävä uudistus työaikalaissa koskee säännöstä joustotyöajasta. Aiemmassa vuoden 1996 työaikalaissa ei ollut tätä säännöstä ollenkaan. Uusi työaikalaki mahdollistaa sen, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia joustotyöaikaa koskevasta työaikaehdosta. (Toivonen 2019b.) Joustotyöajalla tarkoitetaan tilanteita, joissa vähintään puolet työntekijän työajasta on sellaista, että hän voi itse päättää sen sijoittelusta ja työntekoopaikasta. Tällöin työntekijä saa pääosin itse päättää, missä ja milloin hän työtään tekee. Joustotyö mahdollistaa vapaamman työajan sijoittelun työtehtävissä, jotka eivät ole paikkaan ja aikaan sidottuja. Työaikakirjanpito joustotyössä eroaa muista työaikamuodoista siten, että työntekijän tulee itse toimittaa työnantajalle lista tekemistään työtunneista sekä viikkolevostaan. Työnantajan on valvottava lepoajan täyttymistä ja työajan pysymistä sallitussa määrässä. (Ekonomit 2020b.)

2.2.2 Työturvallisuus etätyössä

Työnantaja on työturvallisuuslain mukaan velvollinen huolehtimaan, että työtä tehdään turvallisissa ja terveellisissä olosuhteissa (Työturvallisuuslaki 2002, 8 §). Tämä koskee myös työn tekemistä työntekijän kotona tai muissa vastaavissa olosuhteissa (Työturvallisuuslaki 2002, 5 §). Oleellinen osa tätä säädöstä on vaarojen ja haittojen arvioiminen (Työsuojelu 2020; Työturvallisuuslaki 2002, 10 §).

Työntekijän työskennellessä kotona on työnantajan vaikea selvittää ja arvioida työntekijän turvallisuutta. Tärkeää onkin yhdessä työntekijän kanssa selvittää, onnistuuko työn tekeminen häiriöttä, turvallisesti ja ergonomisesti. Työnantajan on myös seurattava työn kuormitusta ja puututtava häiriöihin ajoissa, jotta vältytään fyysiseen ja psyykkiseen kuormitukseen liittyviltä sairauspoissaoloilta. (Työsuojelu 2020.) Työtapaturma- ja ammattitautilain mukaan työnantaja on velvollinen korvaamaan myös etätyössä sattuneet työtapaturmat, mutta tapaturman tulee olla yhteydessä itse työn tekemiseen. Työnantaja ei ole velvollinen korvaamaan tapaturmia, jotka sattuvat esimerkiksi etätyötä tekevän henkilön kotona tai ulkoillessa lounastauolla, vaikka nämä tapahtuisivatkin työajalla (Työturvallisuuskeskus 2017). Työnantajan lakisääteisen tapaturmavakuutuksen lisäksi voidaan kuitenkin ottaa erillinen etätyövakuutus tai vapaa-ajan ryhmävakuutus, joka korvaa myös kotitoimistolla sattuneet vahingot, jotka eivät ole yhteydessä itse työn tekemiseen (Valkama 2020).

Etätyöskentelyssä korostuu työntekijän vastuu omasta hyvinvoinnistaan ja itsensä johtamisen taito. Työajan rajaaminen vapaa-ajasta on työntekijän omalla vastuullaan. Aka-
van työelämäasioiden päällikkö Lotta Savinko (teoksessa Koskinen 2021) on todennut, että työturvallisuuslain uudistamista olisi harkittava, koska uudenlaiset kuormitustekijät, kuten digitalisaatio ja etätöiden yleistyminen, ovat tulleet osaksi työelämää vuoden 2002 jälkeen, jolloin työturvallisuuslaki on säädetty. Savingon mukaan työturvallisuuslaissa tulisi huomioida kattavammin erityisesti työn henkinen ja psykososiaalinen kuormitus.

2.3 Etätöiden hyödyt

Etätö mahdollistaa työntekijän itseohjautuvuuden, jolloin hän voi itse päättää työaikansa, aloitus- ja lopetusajat sekä työn tauotuksen. Tämä on hyödyksi henkilöille, jotka eivät koe perinteistä ”kahdeksasta neljään” -työskentelyä parhaana mahdollisena. Itseohjautuvuus mahdollistaa työn tekemisen silloin, kun kokee olevansa virkeimmillään. Myös työrauha ja työhön keskittyminen ovat usein syinä etätöihin siirtymiseen. Osittaisella etätöillä voidaan työskennellä etänä esimerkiksi yksi päivä viikosta ja hoitaa silloin keskittymistä vaativia tehtäviä. (Helle 2004, 18.)

Etätöihin siirtymisellä on vaikutusta työhyvinvointiin, motivaatioon ja työssä jaksamiseen. Lisääntyneellä vapaudella vaikuttaa työaikoihin ja -tapoihin, ja mahdollisuudella yhdistää paremmin työ- ja vapaa-aika voidaan vaikuttaa työn mielekkyyteen ja työssä jaksamiseen. Työmatkat voivat viedä useita tunteja päivästä, joten etätöihin siirtyminen säästää sekä työmatkoihin kuluvaa aikaa että vähentää matkoihin kuluvia kustannuksia. (Helle 2004, 18–19.) Suomessa työmatkan keskimääräinen aika on 46 minuuttia, joka tekee yli 173 tuntia vuodessa (Paul 2020, 17). University of the West of England -yliopiston työmatkoja ja hyvinvointia koskevan tutkimuksen mukaan, kun työmatkoihin kuluva aika lisääntyy, työtyytyväisyys vähenee (Chatterjee & Clark & Martin & Davis 2017, 17). Työmatkoista säästetyllä ajalla ei siis lisätä pelkästään työntekijöiden vapaa-aikaa, vaan myös työtyytyväisyyttä.

Kuten pandemia on näyttänyt, etätö mahdollistaa työskentelyn myös poikkeusoloissa. Tulevaisuuden kriiseistä ei kukaan tiedä etukäteen, mutta etätöiden käytäntöjen parantamisella ollaan ainakin paremmin varautuneita, jos maailmaa ravisuttaa vielä tulevaisuudessa uudet pandemiat. Koronaviruspandemiasta johtuneet poikkeusolot ovat osoittaneet, että tärkeiden asioiden ja tuottoisten päätösten sopiminen ei välttämättä vaadi fyysisistä läsnäoloa (Haapakoski ym. 2020, 37).

2.4 Etätyön haasteet

Etenkin kokoaikaisesti etätyötä tekeville henkilöillä voivat sosiaaliset kohtaamiset jäädä vähäisiksi ja aiheuttaa tästä syystä työyhteisöstä eristäytymisen tunnetta (Helle 2004, 20). On tärkeä pitää yhteyttä työkavereihin esimerkiksi videopuhelun välityksellä. Työ- ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen on työntekijän omalla vastuulla, joten työntekijältä odotetaan organisointitaitoja ja selkeää erottamista työ- ja vapaa-ajan välille. Työajan rajaamisella vältetään työuupumukselta ja stressiltä, mikä saattaa aiheutua työn ollessa koko ajan läsnä. Työpäivien järjestelyllä ja aikataulutuksella saadaan pidettyä yllä rutiineja. (Paul 2020, 34.)

Jos etätyöntekijällä ei ole työpiste kunnossa ja hän käyttää etätyössä omia kalusteitaan, joita ei ole suunniteltu työn tekemiseen ergonomisesti, voi seurauksena olla tuki- ja liikuntaelinvammoja (Helle 2004, 21). Oikeanlainen työpiste hyödyttää sekä työnantajaa että työntekijää, joten sen tärkeyttä ei pidä vähätellä. Luvussa 3.2 käsitellään ergonomiaa ja sitä, mitä asioita ergonomisessa työpisteessä tulee huomioida. Kunnollisen työpisteen lisäksi Paul (2020, 26) kehottaa etätyötä tekeviä hankkimaan vastamelukkuulokkeet. Vaikka yksin asuessa kotona etätyötä tehtäessä ei häiriötekijänä ole muiden ihmisten puhe, saa vastamelukkuulokkeiden avulla suljettua kaiken ulkopuolelta tulevan melun, joka voi häiritä työhön keskittymistä. Toiset taas kaipaavat työpaikan puheen sorinaa, jolloin kuulokkeiden kautta on helppo laittaa esimerkiksi rauhallista taustamusiikkia.

2.5 Etätyön tulevaisuus

Haapakoski ym. (2020, 13) pitävät selvänä, että koronaviruspandemiasta johtuva poikkeustila tulee muuttamaan työelämää lopullisesti. Eurofound (2020, 34) eli EU:n elin- ja työolojen kehittämisviraston tutkimuksen mukaan, etätyö tulee lisääntymään ja sitä halutaan tehdä tulevaisuudessa muutamina päivinä viikossa, mutta ei päivittäin. Capgeminin tutkimusyksikön toteuttamassa tutkimuksessa vajaa puolet vastaajista odottavat tekevänsä jatkossa etätyötä vähintään kolmena päivänä viikossa. Tämä viittaa siihen, että työpaikkaa pidetään yhteisöllisyyttä tukevan keskuksena, mutta sinne ei haluta mennä joka päivä. Toimivassa etätyön mallissa etätyö ja toimistossa työskentely ovat tasapainossa keskenään. (Capgemini 2020.)

Pakollisesta etätöihin siirtymisestä on varmasti syntynyt myös paljon hyvää. Siinä missä aikaisemmin työnantajat ovat saattaneet pitää etätötä arveluttavana esimerkiksi työn tehokkuuden takia, on poikkeustila osoittanut, että työt voidaan hoitaa myös etänä. Karen Mangia (2020, 2) kiteyttää asian hyvin ”työ on sitä mitä teet, ei paikka minne menet”.

Danske Bank näyttää esimerkkiä muille yrityksille, tarjoamalla jokaiselle työntekijälleen tuhannen euron suuruisen kertaluontaisen korvauksen, jotta kotitoimiston ergonomiaa voidaan parantaa. Jokainen työntekijä voi käyttää summan haluamallaan tavalla työskentelyolosuhteiden parantamiseksi. Danske Bankin Suomen henkilöstöjohtaja Riikka Ristola uskoo, että paluuta vanhaan ei enää ole, joten tällä panostuksella yritys tukee työntekijöidensä työhyvinvointia ja tuottavuutta konkreettisesti. (Erkko 2021.)

Etätöiden kustannuksien vienti työehtosopimukseen jakaa mielipiteitä. Ammattiliitto Pron puheenjohtaja Jorma Malinen sekä Tekniikan Akateemisten TEK toiminnanjohtaja Jari Jokinen ovat sitä mieltä, että etätöistä johtuvat kustannukset eivät kuulu työntekijöiden maksettavaksi vaan niiden kattaminen kuuluisi työnantajalle tai verottajalle ja niistä pitäisi sopia työehtosopimuksin, koska etätöikäytäntöjen arvioidaan jäävän aiempaa yleisemmäksi myös pandemian jälkeen. Työnantajapuolella taas etätökyksymyksiä ei haluta työehtosopimusneuvotteluihin. Paltan toimitusjohtaja Tuomas Aarto on sitä mieltä, että ratkaisut etätöiden kustannuksista tulisi tehdä yritystasolla. (Parviala 2021.)

Aalto-yliopiston tulevaisuudentutkimuksen ja innovaatiotutkimuksen dosentti Osmo Kuusi (teoksessa Haapakoski ym. 2020, 30–32) ei kuitenkaan usko, että korona virus pandemiasta johtunut etätöihin siirtyminen tulee massiivisesti lisäämään etätöskentelyä Suomessa. Kuusi uskoo, että etätöskentely tulee jatkossa lisääntymään jonkin verran, mutta ihmiset haluavat jatkossakin kokoontua työskentelemään yhdessä, vaikka monia töitä pystyisikin hoitamaan muualla kuin toimistoissa. Tähän liittyy Kuusen mukaan ihmisten fyysisen läheisyyden ja läsnäolon tarve.

Etätöiden mahdollisuus voi lisätä työpaikan houkuttelevuutta. Amerikassa tehdyn tutkimuksen mukaan 72 prosenttia vastaajista sanoi valitsevansa kahdesta kiinnostavasta työstä sen, jossa pystyy työskentelemään etänä (Vilkman 2016, 16). Etätö myös mahdollistaa työntekijän asuinalueen valinnan työpaikasta riippumatta (Helle 2004, 24). Muita etätöiden hyötyjä työnantajalle on muun muassa toimitilojen kustannussäästömahdollisuudet ja ympäristönäkökohdat (Hyppänen 2013, 84–85). Etätö on tuonut mukanaan etuja, mutta myös haasteita työnantajille. Erityinen haasteensa on siinä, kun osa

työntekijöistä työskentelee varsinaisella työpaikalla ja osa etänä. Etäjohtamisessa korostuu entistä enemmän luottamus, yhteiset pelisäännöt, työn tuloksista raportointi sekä tavoitettavuus.

3 Työhyvinvointi

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työn mielekkyyttä ja sujuvuutta turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työyhteisössä. Hyvinvoivat työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja kehittävät työhyvinvointiaan yhdessä työnantajan kanssa. Työhyvinvoinnin edistäminen on aina johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyötä. Muita keskeisiä toimijoita työhyvinvoinnin edistämiseksi ovat työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet sekä työterveyshuolto. (Työterveyslaitos c.)

Työhyvinvointi ei kuitenkaan ole yksiselitteinen termi, vaan se on subjektiivinen käsite. Se voi tarkoittaa monia asioita riippuen siitä, keneltä kysytään. (Virtanen & Sinokki 2014, 28.) Ojalan ja Ahosen (2005, 27) mukaan työhyvinvoinnin kannalta tärkeintä on se, millaiseksi työntekijät kokevat olonsa työpäivän aikana. Työhyvinvointi tarkoittaa sekä yksilön henkilökohtaista tunnetta että koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Työhyvinvointi vaikuttaa myös oleellisesti henkilökohtaiseen hyvinvointiin, ja yksityiselämän muutokset heijastuvat suoraan työhön, esimerkiksi epäterveellisinä elämäntapoina, sairauspoissaolojen lisääntymisenä ja psyykkisinä ongelmina. Siksi näitä asioita ei voi rajata toisistaan. (Ojala & Ahonen 2005, 28.)

Työhyvinvointi on kokonaisuutena laaja. Siihen vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi

- työyhteisö, työvälineet, työympäristö ja työ itsessään
- johtaminen ja esimiestyö
- arvostus
- palkka ja palkitseminen
- osaaminen ja motivaatio
- työn vaativuus ja kuormittavuus
- terveys ja oma elämäntilanne (Hyppänen 2013, 165).

Juutin ja Vuorelan (2015, 23) mukaan johtamisella on erityinen merkitys työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden joukossa, koska sen avulla voidaan vaikuttaa kaikkiin edellä mai-

nittuihin tekijöihin. Työhyvinvoinnilla on vaikutusta organisaation tuloksellisuuteen, henkilöstötyytyväisyyteen, asiakastyytyväisyyteen sekä kuluihin, koska hyvinvoiva työyhteisö vähentää vaihtuvuutta ja sairauslomien määrää. Johdon ja esimiehen tehtävänä on huolehtia siitä, että organisaation johtamistavat tukevat ja auttavat työn tekemisessä, ja auttaa työntekijöitä onnistumaan. (Hyppänen 2013, 166–167.) Seurin ja Suomisen (2010, 183) mukaan hyvinvointi on ”tehokkuuden, oppimisen ja innovatiivisuuden edellytys”.

3.2 Työhyvinvoinnin portaat

Otala ja Ahonen (2005, 29) sekä Rauramo (2012, 15) vertaavat työhyvinvointia Maslow’n tarvehierakiaan (1943, teoksessa Rauramo 2012, 12–13). Maslow’n mukaan ihmisillä on olemassa viisi perustarvetta: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Tavoitettuaan alimman portaan tarpeen ihminen ei enää motivoitu siitä, vaan lähtee tavoittelemaan korkeammalla olevaa tarvetta.

Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on kyse ihmisten perustarpeista työssä ja niiden vaikutuksesta motivaatioon. Portaat on nimetty vastaamaan paremmin työelämää. (Rauramo 2012, 13.) Työhyvinvoinnin portaat -mallissa jokaisella portaalla on tavoite ja keinot, joilla työnantaja sekä työntekijä voivat vaikuttaa työhyvinvointiin (kuvio 1).



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat -malli (Rauramo 2012, 15).

Tämä opinnäytetyö on rajattu käsittelemään työhyvinvointia yksilön fyysisen hyvinvoinnin kautta. Niin kuin luvussa 3.1 kerrotaan, työhyvinvointiin liittyy monia tekijöitä, joten rajaamalla työhyvinvoinnin käsittelemään yksilön fyysistä hyvinvointia, voidaan tutkia sen vaikutuksia etätöön työhyvinvointiin. Kuten Rauramon työhyvinvoinnin portaat -mallissa on esitetty, myös työelämässä psykofysiologiset tarpeet, eli perustarpeet, ovat tarvehierarkian alimmalla tasolla tehden niistä pohjan koko työhyvinvoinnille. Kun psykofysiologiset tarpeet ovat kunnossa, voidaan kehittää ylemmän tason tavoitteita.

3.3 Psykofysiologiset tarpeet

3.3.1 Terveys

Rauramon (2012, 14–15, kuvio 1) mallissa ensimmäisellä eli psykofysiologisten tarpeiden tasolla tavoitteena on terveys. Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee terveyden ”täydelliseksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi eikä vain sairauden puutteeksi” (Rauramo 2012, 26). Terveiden edistäminen on paitsi sairauksien ennalta ehkäisyä, myös hyvinvoinnin aikaan saamista. Työpaikoilla se tarkoittaa toimintaa, jonka tavoitteena on henkilöstön terveyden lisääminen sekä työhön liittyvien terveysongelmien vähentäminen. Toiminnan vaikutukset näkyvät niin yksilön ja yhteisön kuin myös yhteiskunnan hyvinvointina. (Rauramo 2012, 26.)

Jokainen yksilö voi vaikuttaa omaan terveyteensä terveellisten elintapojen avulla. Terveellisiin elämäntapoihin kuuluu riittävä liikunta ja lepo sekä terveellinen ravinto (Hiltunen 2012). Hyvä fyysinen kunto yhdistettynä terveelliseen ravintoon vaikuttaa työssä jaksamiseen ja terveyteen. Lisäksi säännöllisellä liikunnalla ja syömisellä työpäivän aikana voi olla merkittävä vaikutus työhyvinvoinnin edistämiseen. Myös riittäväällä unen saannilla on vaikutusta työhyvinvointiin. Riittämättömästä unesta on seurauksena jatkuva väsymys, keskittymisvaikeudet sekä alakuloisuus. (Rauramo 2012, 28–30.)

Terveyteen vaikuttaa myös työn fyysinen kuormitus. Fyysisellä kuormituksella tarkoitetaan liikunta- ja verenkiertoelimistöön kohdistuvaa kuormitusta, johon vaikuttavat esimerkiksi työasennot ja työliikkeet. Tilapäisellä rasituksella ei välttämättä ole vaikutusta, mutta jatkuvasta kuormituksesta voi syntyä pysyviä haittoja. (Rauramo 2012, 47.) Fyysistä kuormitusta voidaan ehkäistä ergonomisilla työvälineillä ja työympäristöllä sekä riittäväällä palautumisella. Ergonomiaa ja palautumista käsitellään seuraavissa luvussa.

3.3.2 Ergonomia

Ergonomialla tarkoitetaan ihmisen ja toimintajärjestelmän vuorovaikutusta. Ergonomian avulla työvälineet ja työympäristö sopeutetaan vastaamaan ihmisen ominaisuuksia ja parannetaan turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia. (Rauramo 2012, 45; Launis & Lehtelä 2011, 19.) Kuvio 2 esittelee ergonomisen työasennon näyttöpäätetyössä.



Kuvio 2. Ergonominen työasento (Työturvallisuuskeskus 2017).

Työskentelyolosuhteiden eli käytettävien laitteiden ja huonekalujen tulee olla työntekijälle mahdollisimman sopivia ja miellyttäviä, jotta työllä ei aiheuteta keholle pysyviä vaurioita. Tärkein työskentelyolosuhteisiin vaikuttava väline näyttöpäätetyötä tekeväille on istuin, koska paikallaan tehtävä ja tarkkuutta vaativa työ tehdään suurilta osin istuen. Ergonominen istuin tukee vartaloa ja työssä tapahtuvia liikkeitä, auttaen ehkäisemään istumatyöstä johtuvia selkävaivoja. (Launis & Lehtelä 2011, 174.) Vaikka työskentelyssä käytettävä istuin olisi ergonomisesti suunniteltu, paras ratkaisu on vuorotella istumisen ja seisomisen välillä, jotta vältetään pitkään paikallaan olon haitoilta (Launis & Lehtelä 2011, 149–150).

Näyttöpäätetyössä paras laite työvälineeksi on pöytätietokone, mutta kannettava tietokone erillisellä näytöllä on myös toimiva ratkaisu. Työpöydäksi parhain vaihtoehto on säädettävä malli, jonka ääressä voi sekä istua että seistä. (Paul 2020, 24.) Muita suosituksia näyttöpäätetyön välineisiin ja ympäristöön ovat muun muassa ergonomiset hiiret, hieman hämärä yleisvalaistus sekä usein tarvittavien työvälineiden sijoittaminen mahdollisimman lähelle, jotta vältetään jatkuvaa kurottelua ja kumartelua (Rauramo 2012, 52).

3.3.3 Palautuminen

Fyysisen kuormituksen vastapainona on työstä palautuminen. Kokonaiskuormitus muodostuu yhdessä työ- ja vapaa-ajasta. Kun työntekijä pystyy palautumaan työpäivästä sen aikana tai pian sen jälkeen, hän pystyy viettämään myös täysipainoista vapaa-aikaa, ja näin syntyy tasapaino ponnistelujen ja palautumisen välille. Palautumiseen vaikuttaa työpäivän aikana pidetyt tauot, vapaa-aika sekä riittävä unen määrä. (Rauramo 2012, 43.)

Pelkkä vapaa-aika ei mahdollista riittävää palautumista, vaan palautumista tarvitaan myös työpäivän aikana. (Rauramo 2012, 46.) Siksi säännöllinen työn tauotus on tärkeä osa työpäivän palautumista. Väsymys- ja rasituseireita voidaan lieventää taukoliikunnalla, josta Rauramo (2012, 53–54) käyttää määritelmää elpymisliikunta. Elpymisliikunnan tavoitteena on tasapainottaa työkuormitusta, tehostaa palautumista ja ylläpitää henkistä vireyttä. Elpymisliikuntaa on työn ohessa tehtävät taukoliikkeet sekä varsinaisten taukojen aikana tapahtuva taukoliikunta, esimerkiksi kävely tai voimistelu. Näyttöpäätetyö on suurimmaksi osaksi paikoillaan tapahtuvaa työtä, joten työpäivän aikana olisi hyvä liikkua ja tehdä työtä välillä istumisen lisäksi seisten.

Palautuminen on olennainen osa stressin hallintaa. Jos työpäivän aikana ei tapahdu palautumista, ei vapaa-ajalle jää tarpeeksi voimavaroja. Tällöin myöskään vapaa-ajan palautuminen ei ole tarpeeksi riittävää. Työn jälkeen pitäisi pystyä rentoutumaan, ja nukku- maan mentäessä tulisi olla levollinen olo. Uni onkin yksi tärkeimmistä asioista palautumisen kannalta. (Manka & Manka 2016, 181–182.) Stressi voi aiheuttaa sen, että työasiat jäävät pyörimään mieleen vielä työpäivän jälkeen, mikä vaikuttaa uneen ja sitä kautta palautumiseen. Pitkittyneen stressin tuloksena voi olla työuupumus (Työterveyslaitos b). Työuupumus on jatkuvan stressin, väsymyksen ja kynnisyiden yhdistelmä (Juuti & Vuorela 2015, 14).

4 Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin

4.1 Tietoa tutkimuksista

Tässä luvussa käydään läpi pääosin Suomessa toteutettuja tutkimuksia etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin. Ylen (Pantsu 2020) teettämä tutkimus toteutettiin huhtikuussa 2020 eli poikkeustilan alkuvaiheessa, ja tutkimuksessa mielenkiintoiseksi havainnoksi nousi suomalaisten innostus etätyöskentelyyn. Kyselyn mukaan noin puolet vastaajista tekee mielellään etätöitä aina kun se on mahdollista. Tämän jälkeen etätyöstä ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin on tehty useita tutkimuksia. Tutkimuksissa tarkastellaan muun muassa etätyön vaikutuksia työssä jaksamiseen, työtyytyväisyyteen sekä työaikaan. Tarkasteltavana on kuusi eri tutkimusta:

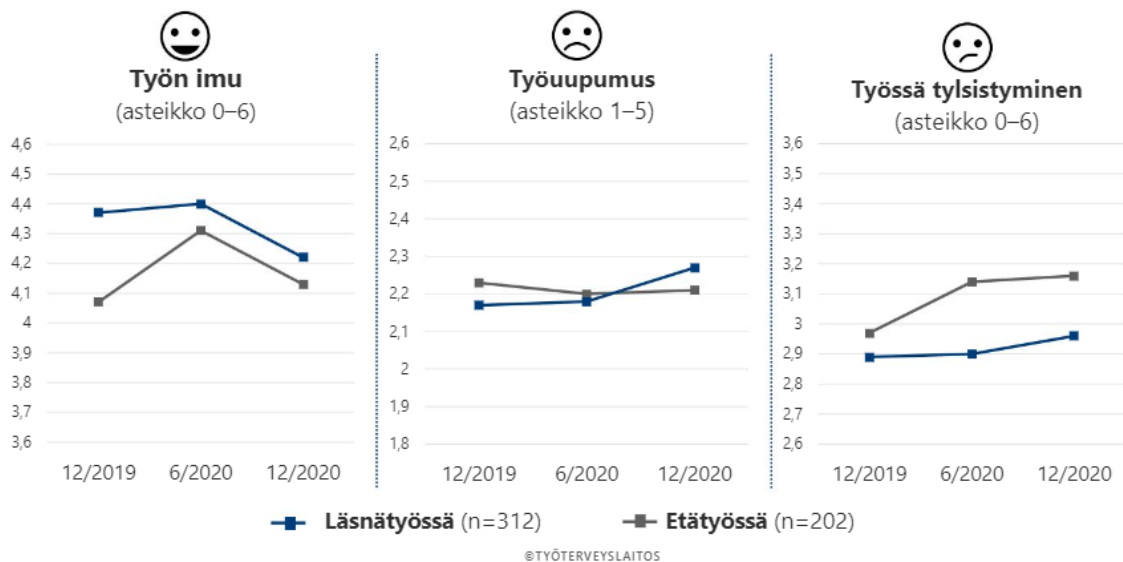
- Miten Suomi voi? -seurantatutkimus
- Baronan suuri työelämä tutkimus
- Capgeminin toteuttama ”The future of work: from remote to hybrid” -tutkimus
- FutuRemoten etätyö Suomessa koronaviruspandemian aikana -pitkittäistutkimus
- Tradenomiliiton jäsenilleen suunnattu tutkimus
- Ylen kysely, jonka toteutti Taloustutkimus.

Miten Suomi voi? -seurantatutkimus toteutettiin satunnaisotoksella suomalaisista työntekijöistä, ja kyselyyn vastattiin kolmena ajankohtana joulukuun 2019 ja joulukuun 2020 välillä. Myös FutuRemoten pitkittäistutkimus toteutettiin kolmena ajankohtana maaliskuun ja lokakuun 2020 välillä. Baronan suuri työelämä tutkimus haastatteli työelämässä olevia suomalaisia joulukuussa 2020. Tradenomiliiton kysely oli suunnattu liiton jäsenille ja se toteutettiin kesäkuussa 2020. Capgemini oli tutkimuksista ainut, joka toteutettiin maailmanlaajuisesti, ja tutkimus toteutettiin syys- ja lokakuun 2020 välisenä aikana.

4.2 Vaikutukset työn imuun ja työssä jaksamiseen

Työterveyslaitoksen ”Miten Suomi voi?” -tutkimus on saanut kerättyä ainutlaatuista tutkimustietoa, koska tutkimus aloitettiin jo vuonna 2019, eli ennen koronaviruspandemian alkua. Joulukuun 2019 ja tammikuun 2020 välillä selvitettiin suomalaisten työhyvinvointia, ja kyselyyn vastanneille lähetettiin kutsu uuteen kyselyyn touko-kesäkuussa 2020. Tutkimuksen kolmas kysely samoille vastaajille toteutettiin vielä loppuvuodesta 2020. Näin ollen tutkimuksessa on saatu tietoa työhyvinvoinnin muutoksista ennen pandemiaa ja sen aikana. (Työterveyslaitos a.)

Tutkimuksessa nousi esille, että ensimmäisen ja toisen kyselyn välillä työnimu oli selvästi lisääntynyt etätöitä tekevillä, mutta kolmannessa kyselyssä työn imu oli laskenut. Työssä tylsistyminen oli lisääntynyt ensimmäisen kyselyn jälkeen. (Kuvio 3.) Keskeisimpiä etätöitä tekevien työhyvinvointia kannattelevia tekijöitä keväällä 2020 suoritetun kyselyn perusteella olivat aiempaa itsenäisempi päätöksenteko, uusien työtapojen oppiminen sekä kotona asuvat lapset. Riskitekijänä koettiin vähäisempi työyhteisöltä saatu tuki.



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin muutokset läsnä- ja etätöissä (Työterveyslaitos a).

Myös FutuRemoten (2020) tutkimuksessa työn imussa koettiin laskua pandemian edetessä. Työntekijät kokivat myöhemmässä tutkimuksessa innostusta ja energistä oloa työssä harvemmin kuin aiemmassa tutkimuksessa. Kuitenkin tyytyväisyys etätöihin nousi maaliskuusta lokakuuhun. Tyytyväisyys etätöihin, työskentely mieluummin etätyössä kuin läsnä, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen sekä työn tehokkuus etätyössä lisääntyivät kaikki lokakuussa teettämässä kyselyssä.

4.3 Iän vaikutus kokemuksiin ja työn tuottavuus

”Miten Suomi voi?” -tutkimuksen tuloksista selvisi myös, että nuoret alle 36-vuotiaat kokivat enemmän työuupumusta ja heidän työn imunsa oli matalampaa kuin ennen pandemiaa. Ylen (Pantsu 2020) teettämässä tutkimuksessa suhtautuminen etätöihin oli epäsuosituinta 20–29-vuotiaiden keskuudessa. Myös Capgeminin (2020) tuottamassa tutkimuksessa nuorten 26–35-vuotiaiden vastaajien osuus työn kuormittavuudesta oli suurempi kuin muissa ikäryhmissä.

Capgeminin tutkimusyksikön toteuttamassa tutkimuksessa nousi esille työntekijöiden tuottavuus etätyössä. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden tuottavuus kohosi 63 prosenttia työmatka-ajan säästymisen, joustavien työaikojen ja virtuaalityöskentelyä tukevien työkalujen ansiosta. Vastapainona edelliselle, työntekijät ovat huolissaan jatkuvasta käytettävänä olemisesta. Myös mahdolliset tuottavuuden laskun aiheuttamat rangaistukset työnantajalta huolestuttavat työntekijöitä. (Capgemini 2020.)

4.4 Vaikutukset työaikaan

Tradenomiliiton (2020) teettämän kyselyn mukaan noin 73 prosenttia vastaajista kertoi tekevänsä pidempää työaika etätyössä kuin läsnätyössä. Myös Baronan (2021a) suuren työelämä tutkimuksen mukaan noin puolet vastaajista kokee tehneensä koronapandemian aiheuttaman etätyöaallon aikana aiempaa pidempiä työpäiviä.

”Miten Suomi voi?” -tutkimuksessa keväällä 2020 etätöihin siirtyneistä jopa puolet ilmoitti pitävänsä aiempaa vähemmän taukoja työpäivien aikana (Työterveyslaitos a). Myös Tradenomiliiton (2020) toteuttaman kyselyn mukaan melkein puolet vastaajista ilmoitti vähentäneensä työn tauottamista ajallisesti tai määrällisesti. Vaikka etänä työskennellessä työhön uppoutuu helpommin, on taukojen pitäminen äärimmäisen tärkeää suorituskyvyn ja työpäivästä palautumisen helpottumiseksi (Tradenomiliitto 2020).

4.5 Päätelmiä

Vaikka työelämässä on tapahtunut suuria muutoksia etätyöhön siirtymisen vuoksi, sillä ei ole ollut suurta muutosta työhyvinvointiin koko työväestön tasolla (Työterveyslaitos a). ”Miten Suomi voi?” -tutkimuksen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä etätyössä ei ole vielä analysoitu viimeisimmän kyselyn jäljiltä. Keväällä 2020 tehdyn kyselyn jälkeen esimerkiksi työn imu oli paljon korkeammalla tasolla kuin loppuvuodesta 2020. Kevään 2020 kyselyssä etätöihin siirtyneistä jopa puolet ilmoitti pitäneensä aiempaa vähemmän taukoja työstään, mutta tällä ei ollut suoranaista vaikutusta työhyvinvointiin kevään kyselyn tuloksissa. Tämä voi olla kuitenkin yksi tekijä työn imun laskussa loppuvuoteen mentäessä.

Myös Baronan (2021a) suuressa työelämä tutkimuksessa nousi esiin työajan pidentyminen, mutta silti etätyötä tekevät kokivat työnteon helpottuneen, nukkuvansa paremmin

sekä saavansa huomattavasti enemmän aikaan. Tutkimuksen perusteella etätyö ei olekaan työelämää kurjistava tekijä, vaan päinvastoin. Baronan toimitusjohtaja Minna Vanhala-Harmanen toteaa, että pandemian jälkeen etenkin asiantuntija-aloilla tullaan jatkossa vaatimaan joustavampia etätyömahdollisuuksia (Barona 2021b).

Capgeminin tutkimusyksikön toteuttamassa tutkimuksessa nousi esiin työn tuottavuuden parantuminen etätyöskentelyssä, mutta myös työntekijöiden huoli tuottavuuden alenemisesta ja siitä mahdollisesti johtuvista rangaistuksista. Tämä herättää kysymyksiä etätyön tuottavuuden hyödyistä pitkällä aikavälillä. Samassa tutkimuksessa 70 prosenttia työnantajista uskoo etätyön tuottavuushyötyihin myös pandemia-ajan jälkeen. Jotta tämä toteutuisi, vaaditaan, että organisaatiot oppivat kokemuksista ja muuttavat toimintamalleja joustavamman yrityskulttuurin mukaisesti. (Capgemini 2020.)

Mielenkiintoisena havaintona tutkimuksista nousi esiin se, että nuoret, alle 36-vuotiaat, kokivat etätyön vaikuttaneen eniten negatiivisesti työhyvinvointiin ja suhtautuivat kriittisimmin etänä työskentelyyn. ”Miten Suomi voi?” -tutkijat Jari Hakanen ja Janne Kaltiainen toteavat, että erityisesti poikkeusaikoina nousevat tärkeiksi ihmislähtöinen ja ihmiseen luottava johtaminen, matalan kynnyksen yhteydenpito työyhteisössä, palautteen saaminen työstä sekä riittävät tauotukset työpäivien aikana (Työterveyslaitos a).

5 Toteutus

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tässä opinnäytetyössä tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä. Tutkimusmenetelmä valikoitui siitä syystä, että tutkittava ilmiö, eli työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, on jo tiedossa. Kvantitatiivisen tutkimuksen edellytyksenä on, että tiedetään, mistä tekijöistä ilmiö koostuu ja mitkä tekijät vaikuttavat toisiinsa. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla mitataan tekijöitä eli muuttujia ja lasketaan niiden välisiä riippuvuuksia sekä määrällistä esiintymistä. (Kananen 2011, 12.)

Kvantitatiivinen tutkimusprosessi muodostuu eri vaiheista, jotka ovat sidoksissa toisiinsa. Ensin määritellään tutkimusongelma, johon etsitään ratkaisua. (Heikkilä 2014, 20.) Kun tutkimusongelma on selvillä, johdetaan siitä tutkimuskysymykset, joilla saadaan vastauksia tutkimusongelmaan (Kananen 2011, 21). Tämän opinnäytetyön tutkimusongelma on ”Millä keinoin työhyvinvointia voitaisiin edistää etätyössä työntekijän näkökulmasta?” ja

siitä johdetut tutkimuskysymykset ovat seuraavat: Mitkä tekijät vaikuttavat fyysiseen työhyvinvointiin? Miten etätyöhön siirtyminen on vaikuttanut fyysiseen työhyvinvointiin? Onko iällä vaikutusta työntekijän kokemaan työhyvinvoinnin muutokseen etätyössä? Mitkä keinot parantavat fyysistä työhyvinvointia etätyössä? Selvitys toteutettiin kyselylomakkeella, jonka vastaukset analysoitiin SPSS-ohjelman avulla.

Opinnäytetyön selvityksen tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui kyselylomake, joka on yleisin käytetty tiedonkeruumenetelmä kvantitatiivisessa tutkimuksessa (Kananen 2011, 12). Kyselylomakkeelle kerättiin työhyvinvointiin vaikuttavia muuttujia, kuten ergonomia, työn tauotus, terveellinen ravinto ja riittävä uni. Muuttujien vaikutusta työhyvinvointiin selvitettiin yhteismitallisten mittarien avulla, jotta eri tekijöitä eli muuttujia voitiin vertailla keskenään. Mittarien on oltava yhteismitallisia, eli samanlaisia, jos muuttujia on useita (Kananen 2011, 14).

Tässä opinnäytetyössä kohderyhmäksi valikoitui etätyötä tekevät henkilöt. Opinnäytetyöllä ei ole toimeksiantajaa, joten kohderyhmäksi valikoitui kaikki etätyötä tekevät henkilöt työnantajasta tai työtehtävästä riippumatta. Koska kohderyhmä eli etätyötä tekevien henkilöiden perusjoukko on todella suuri, selvitys toteutettiin otantatutkimuksena, jolloin vain tietty perusjoukon osajoukko eli otos tutkitaan (Heikkilä 2014, 31). Kvantitatiivisen tutkimuksen edellytyksenä on, että otos on riittävän suuri ja edustava (Heikkilä 2014, 12–13, 15). Otos löytyi sosiaalisen median kanavien kautta, jossa jaoin kyselylomaketta omilla sivuillani. Tiesin ystäväpiirissäni olevan monia etätyötä tekeviä henkilöitä, joten uskoin saavani omien tuttujeni kautta riittävästi vastauksia.

Julkaisin kyselyn linkin omassa Facebook-profiilissani. Kyselyyn pystyivät vastaamaan kaikki Facebook-palvelussa olevat kaverini, joita on 459. Lisäksi laitoin kyselyn linkin erääseen WhatsApp-pikaviestipalvelun ryhmään, jossa on 21 jäsentä. Kysely oli avoinna maaliskuussa 2021, ja vastausaikaa oli 11 päivää. Kyselyyn tuli 54 vastausta, joten vastausprosentti oli 11,25 prosenttia.

5.2 Kyselyn sisältö

Kyselylomakkeen tekemiseen käytettiin Metropolia Ammattikorkeakoulun e-lomaketta. Tiedot kerättiin strukturoiduilla kysymyksillä, eli kysymyksissä oli valmiit vastausvaihtoehdot. Lisäksi kyselyssä oli kaksi avointa kysymystä. Yhteensä kysymyksiä oli 31 kappaletta, joista viisi kappaletta oli kysymyksiä taustatiedoista. Kysely oli jaettu kolmeen

osaan seuraavasti: taustatiedot, kysymykset etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin ja kysymykset työhyvinvoinnin edistämisestä etätyössä. Taustatiedoissa kysyttiin muun muassa vastaajien ikää ja etätyöpäivien määrää viikossa. Näitä tietoja käytettiin tulosten analysoinnissa muuttujina, koska kuten viitekehystä ilmenee, työhyvinvointiin vaikuttavat useat eri tekijät.

Kyselyssä käytettiin mielipidekysymyksiä, joihin vastattiin Likert-asteikon tyyppisin vastausvaihtoehtoin. Likert-asteikko on tavallisesti neli- tai viisiportainen järjestysasteikko, jossa toisena ääripäänä on täysin samaa mieltä ja toisena täysin eri mieltä (Heikkilä 2014, 51). Tässä kyselyssä mielipidekysymyksissä käytettiin viisiportaista järjestysasteikkoa. Vaihtoehto ”en samaa enkä eri mieltä” saattaa olla vastaajalle liian houkutteleva vaihtoehto, jos se on sijoitettu viisiportaisen asteikon keskelle, joten ”en samaa enkä eri mieltä” vaihtoehto lisättiin asteikolle arvolla 0. Kyselylomake löytyy kokonaisuudessaan liitteestä 1.

5.3 Vastausten käsittely

Vastausten käsittelyyn käytettiin SPSS-ohjelmistoa. Kyselyn tulokset olivat helposti siirrettävissä e-lomakkeelta SPSS-ohjelmistoon, jonka avulla luotiin taulukoita ja kuvioita tulosten havainnollistamiseksi. Vastauksia vertailtiin taustakysymyksien avulla tutkien esimerkiksi viikoittaisten etätyöpäivien määrän vaikutusta työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Muuttujien välistä riippuvuutta tarkasteltiin ristiintaulukoinnin avulla. Taulukot ja kuviot viimeisteltiin visuaalisemmaksi Excelin avulla.

Vastauksia käsitellessä ilmeni, että yli 35-vuotiaiden osuus vastaajista oli niin pieni, että iän vaikutusta vastauksiin ei ollut järkevää tutkia. Vastaukset eivät olleet vertailukelpoisia niin pienellä otannalla. Myös vastausprosentit etätyöpäivien määrään jäi muiden kuin ”4–5 päivää viikossa” vastauksiin sen verran pieniksi, että joissain kysymyksissä vertailtiin etätyöpäivien määrän vaikutusta siten, että vastaukset oli jaettu kahteen osaan: ”4–5 päivää viikossa” ja ”korkeintaan 3 päivää viikossa”. Näin vastauksista saatiin vertailukelpoisempia, kun tulokset jakaantuivat tasaisemmin.

Avoimet kysymykset analysoitiin Excelissä, jossa vertailtiin vastaajien kokemuksia työhyvinvoinnin muutokseen asteikolla 1–5 (1 = muuttunut huomattavasti huonommaksi, 5 = muuttunut huomattavasti paremmaksi) ja kokemuksia suurimmasta vaikuttavasta teki-

jästä työhyvinvoinnin muutokseen, johon pystyi vastaamaan avoimella vastauksella. Excelin avulla vastaukset voitiin lajitella numeron perusteella pienimmästä suurimpaan, jolloin myös vastaajan kertoma suurin vaikuttava tekijä työhyvinvoinnin muutokseen oli helposti nähtävillä.

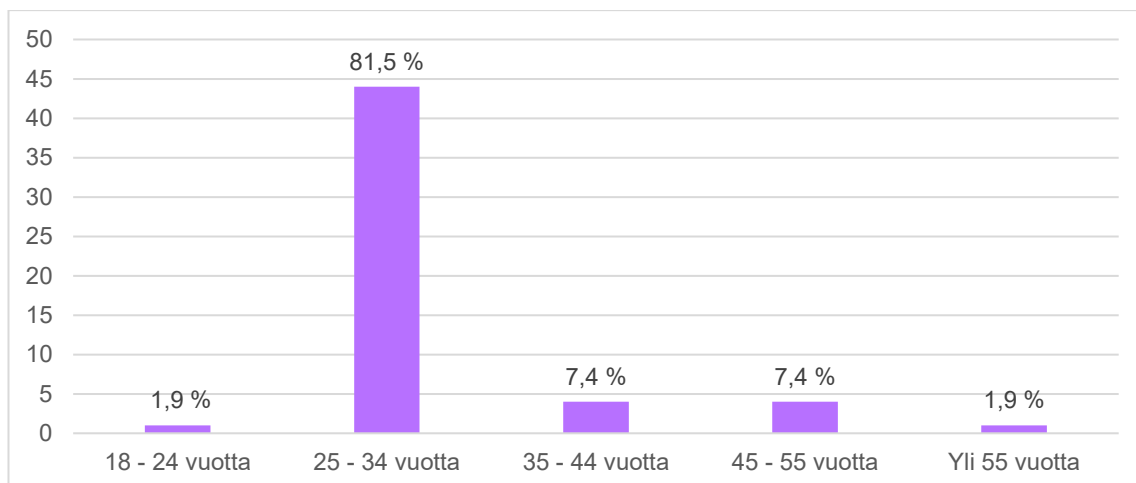
6 Tulokset

6.1 Taustatiedot

Tässä luvussa esitellään kyselyn tulokset enimmäkseen kyselylomakkeen mukaisessa järjestyksessä. Kyselylomake oli jäsennelty niin, että ensin kysyttiin vastaajien taustatietoja, toisessa osassa kysyttiin etätöön vaikutuksia työhyvinvointiin ja viimeisessä osassa kysyttiin vastaajien mielipiteitä työhyvinvointia edistävästä tekijöistä. Alaluvut on jaoteltu näiden osioiden mukaisesti. Tuloksien järjestystä on hieman muutettu, jotta kokonaisuus pysyy selvempänä.

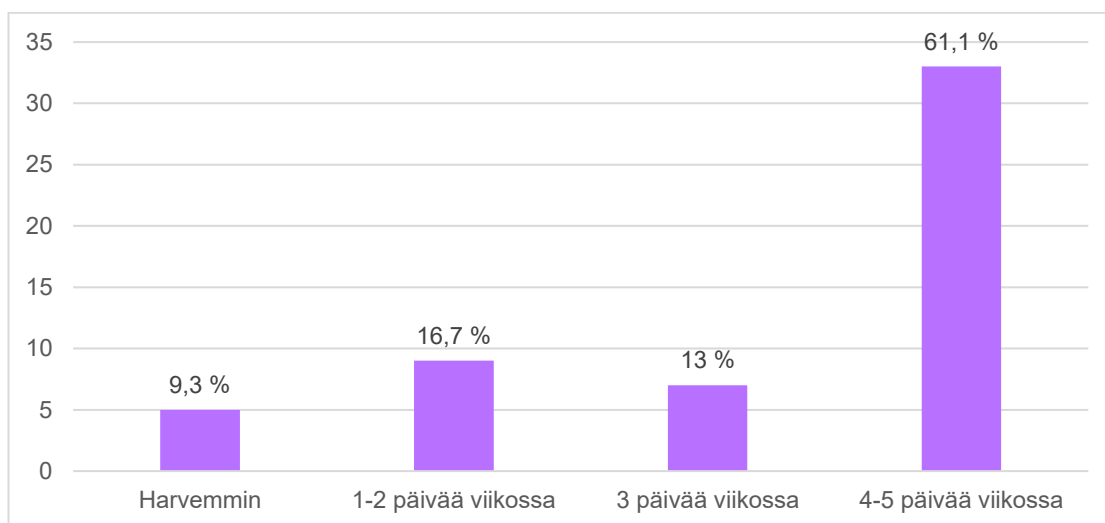
Taustatiedoissa kysyttiin vastaajien ikää, etätöypäivien määrää viikossa, aikaisempaa etätöyskentelytaustaa sekä sitä, asuuko vastaaja yksin. Taustatietojen kysymykset valittiin sillä perusteella, mitkä kysymykset ovat relevantteja tuomaan mahdollisia eroavaisuuksia vastaajien välille, kun vertailtiin muuttujia. Selvityksessä haluttiin vertailla iän vaikutusta kokemukseen työhyvinvoinnista. Lisäksi taustatietojen avulla voitiin esimerkiksi vertailla, vaikuttaako yksin asuminen johonkin tiettyyn työhyvinvoinnin alueeseen, kuten esimerkiksi, kokeeko yksin asuva vastaaja yksinäisyyden tunnetta etätöyssä enemmän, kuin vastaaja, joka asuu jonkun muun kanssa. Kyselyyn tuli 54 vastausta.

Ensimmäisenä taustatiedoissa kysyttiin vastaajien ikää (kuvio 4). Eniten vastaajia oli ikäryhmässä 25–34-vuotiaat. Vastaajista suurin osa on alle 35-vuotiaita, joten yli 35-vuotiaiden osuus jäi pieneksi (16,7 %). Opinnäytetyössä oli tarkoitus selvittää, kuinka nuoret alle 35-vuotiaat kokevat etätöön vaikuttaneen työhyvinvointiin verrattuna yli 35-vuotiaisiin. Yli 35-vuotiaiden vastaajien osuus jäi kuitenkin niin pieneksi, että iän vaikutus kokemuksiin työhyvinvoinnista ei ollut vertailukelpoinen.



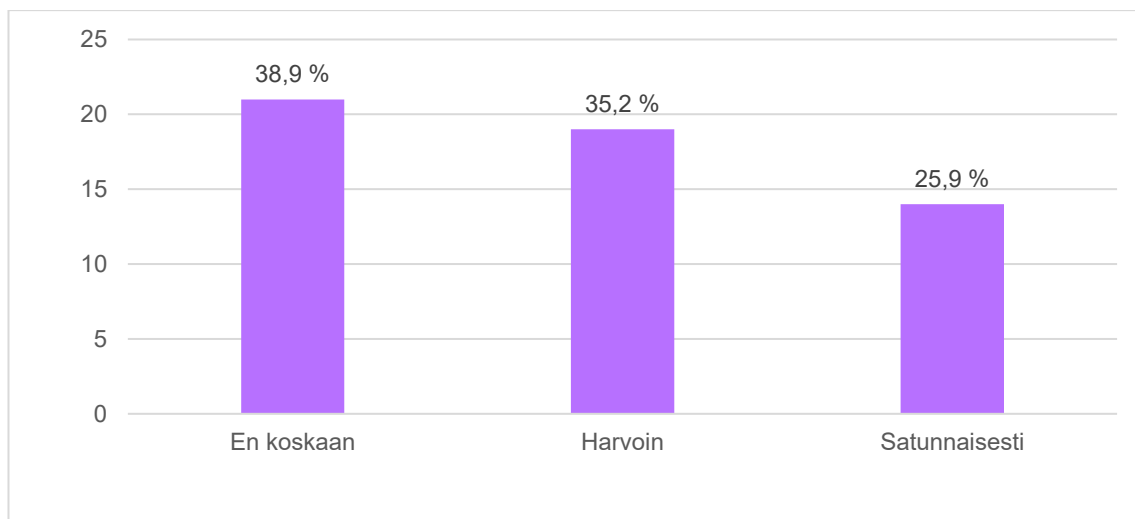
Kuvio 4. Ikäjakauma.

Taustatiedoissa kysyttiin vastaajien etätyöpäivien määrää viikossa tällä hetkellä (kuvio 5). Suurin osa vastaajista (61,1 %) kertoi tekevänsä etätyötä 4–5 päivää viikossa. Vastaajissa oli myös henkilöitä, jotka työskentelivät joko kolmena päivänä viikossa (13 %), yhtenä tai kahtena päivänä viikossa (16,7 %) tai harvemmin (9,3 %).



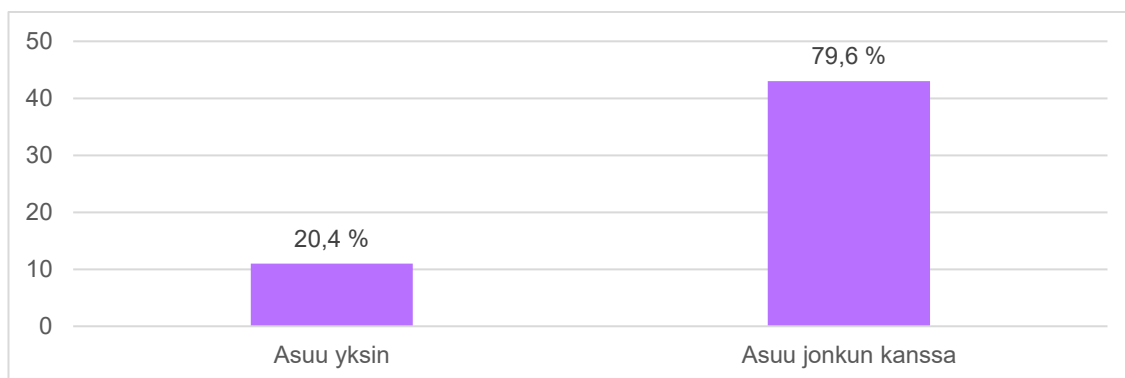
Kuvio 5. Etätyöpäivien määrä viikossa.

Lisäksi vastaajilta kysyttiin, kuinka usein he tekivät etätyötä ennen pandemiaa (Kuvio 6). Vastaukset jakaantuivat ”en koskaan”, ”harvoin” ja ”satunnaisesti” välille. Eniten vastauksia tuli ”en koskaan” vaihtoehtoon (38,9 %). Näiden lisäksi vastausvaihtoehtona oli vielä ”usein”, mutta kukaan vastaajista ei valinnut sitä vaihtoehtoa. Näin voidaan todeta, että vastaajien etätyöskentely ei ollut kovin yleistä ennen pandemian alkua.



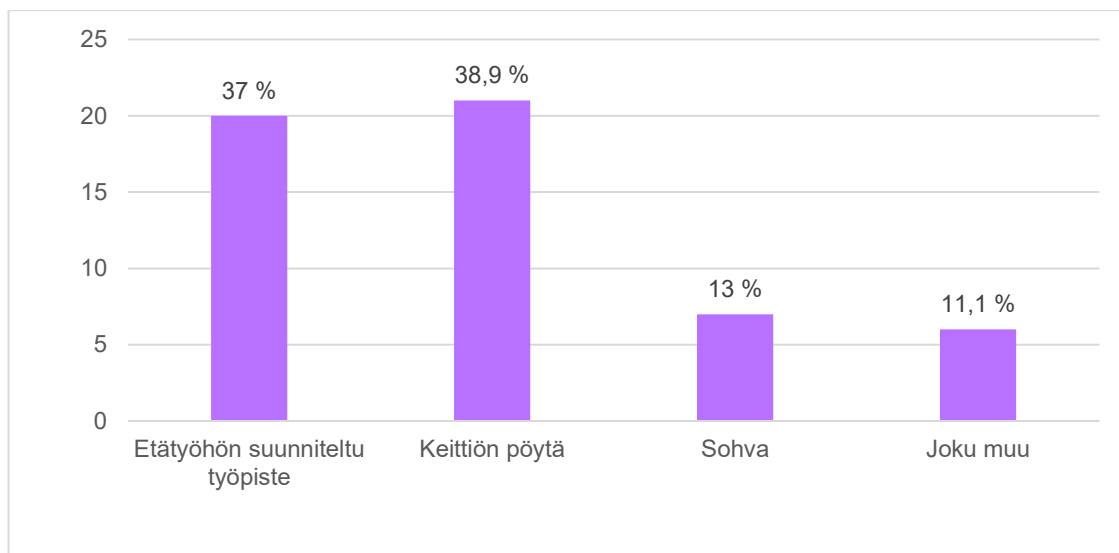
Kuvio 6. Etätyöskentely ennen pandemiaa.

Selvityksessä haluttiin tietää, että asuuko vastaaja yksin vai jonkun kanssa (kuvio 7). Yksin asuvien vastaajien määrä oli pienempi (20,4 %) kuin vastaajien, jotka asuivat yhdessä jonkun tai joidenkin kanssa (79,6 %). Yksin sekä muiden kanssa asuvien kokemukset työhyvinvointiin ovat kiinnostavia, koska analysoimalla voidaan selvittää vaikuttaako yksin asuminen johonkin tässä opinnäytetyössä mainittuun työhyvinvoinnin tekijään.



Kuvio 7. Yksin ja muiden kanssa asuvat.

Kysymykseen ”Mikä on yleisin työskentelypaikkasi etätyöpäivän aikana?” suurin osa vastaajista kertoi työskentelevänsä joko etätyöhön suunnitellulla työpisteellä (37 %) tai keittiön pöydän ympärillä (38,9 %). Sohvaa käytti työskentelypaikkana vain noin 13 prosenttia vastaajista (kuvio 8). ”Joku muu” -vastauksissa kerrottiin työskentelevän sängyllä, lattialla ja nojatuolilla.



Kuvio 8. Työskentelypaikka.

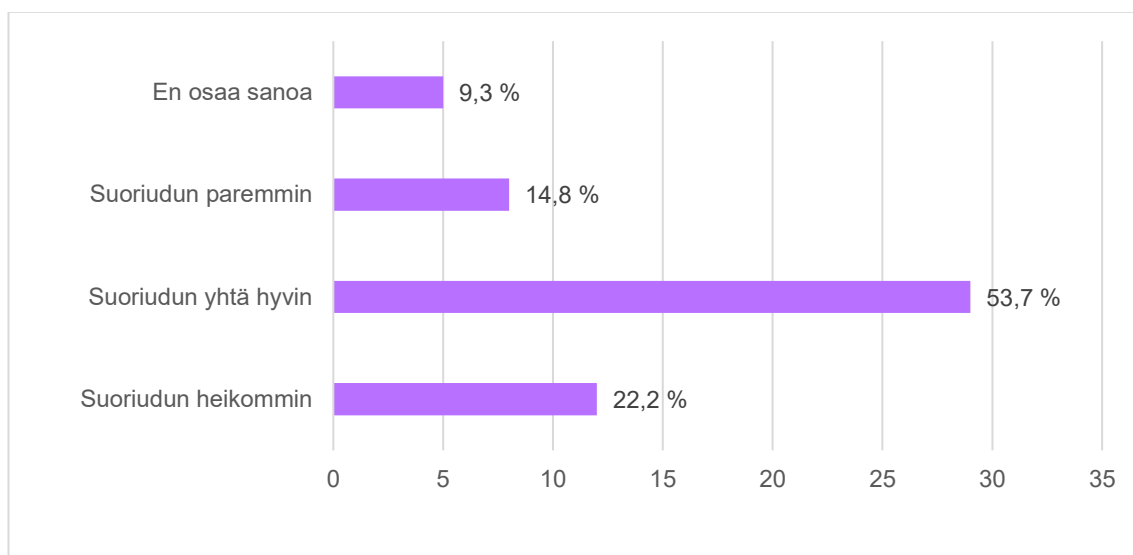
Huomion kiinnittää yksin asuvien työskentelypaikka. Yksin asuvista vastaajista kukaan ei vastannut työskentelevänsä etätyöhön suunnitellulla työpisteellä, vaan hieman yli puolet (54,5 %) kertoi työskentelevänsä keittiön pöydän ympärillä. Tämä voi johtua siitä, että yksin asuvilla on myös pienemmät asunnot, joten erikseen työntekoon suunnitellun työpisteen sijoittaminen voi olla tilallisesti haastavaa. Myös etätyöpäivien määrä viikossa näkyi työskentelypaikassa. Vastaajista, jotka tekivät etätyötä 4–5 päivää viikossa, yli puolet (54,5 %) kertoi työskentelypaikkansa olevan etätyöhön suunniteltu työpiste, kun taas vastaajilla, jotka tekivät etätyötä korkeintaan kolmena päivää viikossa, yleisin työskentelypaikka oli keittiön pöytä, ja vain muutama (9,5 %) käyttää etätyöhön suunniteltua työpistettä.

6.2 Kokemukset etätyön vaikutuksista

6.2.1 Muutokset työtehtävistä suoriutumisessa ja työhyvinvoinnissa

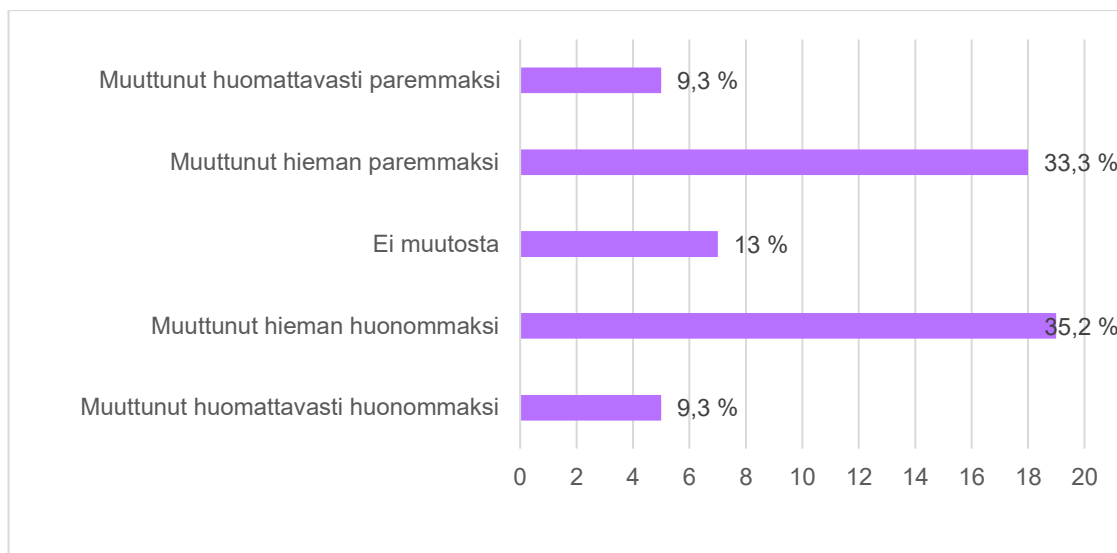
Tässä luvussa käydään läpi vastauksia, kun kysyttiin kokemuksia etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen. Näillä kysymyksillä haluttiin selvittää, miten etätyöskentely on vaikuttanut vastaajien kokemuksiin työssä suoriutumiseen ja miten etätyöskentely on muuttanut työhyvinvointia. Lisäksi vaikutuksia työhyvinvointiin haluttiin tunnistaa laajemmin, joten vastaajat saivat kertoa avoimessa vastauksessa, minkä he kokivat olevan suurin vaikuttaja työhyvinvoinnin mahdolliseen muutokseen etätyössä.

Ensimmäinen kysymys oli ”Miten arvioisit suoriutumistasi työtehtävissä nyt verrattuna etätöitä edeltävään aikaan?”. Yli puolet vastaajista (53,7 %) ei kokenut työtehtävistä suoriutumisensa muuttuneen etätöihin siirryttäessä (kuvio 9). Hieman yli viidennes arvioi suoriutuvansa heikommin ja alle 15 prosenttia vastaajista arvioi suoriutuvansa paremmin. Tutkittaessa riippuvuuksia taustakysymyksien välillä ei löytynyt suuria eroja tai syy–seuraussuhteita.



Kuvio 9. Muutokset työtehtävistä suoriutumisessa.

Toisena kysymyksenä oli ”Miten koet työhyvinvointisi muuttuneen etätöskentelyssä?”. Kokemukset työhyvinvoinnin muutoksista jakautuivat melko tasaisesti muutoksena paremman ja muutoksena huonomman välillä (kuvio 10). Vain seitsemän vastaajaa ei kokenut muutosta työhyvinvoinnissaan.



Kuvio 10. Kokemukset työhyvinvoinnin muutoksista.

Huomion kiinnittää se, että näistä seitsemästä vastaajasta, jotka eivät kokeneet muutosta työhyvinvoinnissaan, viisi on yksin asuvia. Yksin asuvista 46 prosenttia ei kokenut muutosta työhyvinvoinnissaan, 36 prosenttia koki työhyvinvointinsa huonontuneen hieman tai huomattavasti ja 18 prosenttia koki työhyvinvointinsa hieman parantuneen. Vastaajista, jotka asuivat yhdessä jonkun kanssa, vain viisi prosenttia ei kokenut mitään muutosta työhyvinvoinnissaan. Täten voidaan todeta, että yksin asuvat ovat kokeneet vähemmän muutosta työhyvinvoinnissaan etätyöskentelyyn siirryttyään kuin jonkun kanssa asuvat. Tulosta ei kuitenkaan voida pitää todenmukaisena, koska yksin asuvia vastaajia oli vain 11 henkilöä, mikä on noin 20 prosenttia vastaajista.

6.2.2 Avoimet vastaukset

Työhyvinvoinnin muutoksien jälkeen oli kysymys, jossa vastaajat saivat kertoa, minkä he kokivat olevan suurin vaikuttava tekijä työhyvinvoinnin muutokseen. Kysymykseen vastattiin avoimella vastauksella. Niiden vastaajien joukossa, jotka olivat kokeneet työhyvinvointinsa muuttuneen huomattavasti tai hieman huonommaksi, nousi eniten esille fyysisten ihmiskontaktien ja kommunikaation puute. Sen lisäksi moni kertoi työhyvinvoinnin muuttuneen huonommaksi huonon ergonomian takia. Muita esiin nousseita asioita oli muun muassa rutiinien puute, työmatkoista johtuvan hyötyliikunnan puuttuminen, työpäivän aikataulutuksen ongelmat sekä huono johtaminen. Seuraavat lainaukset ovat suoria lainauksia kysymykseen ” Minkä koet olevan suurin vaikuttava tekijä työhyvinvoinnin

muutokseen?” tulleista vastauksista. Lainaukset on otettu vastaajilta, jotka ovat kertoneet työhyvinvointinsa muuttuneen vähintään hieman huonommaksi.

”Työkavereiden kohtaamisesta tuleva energia jää puuttumaan kokonaan.”

”Työpiste, liikkumisen puute, ”käytäväkeskustelujen” puute.”

”Työmatkan aikana tapahtuva töihin asennoitumisen tuoma rutiini puuttuu, kun olet työpaikalla heti herättyäsi ja vietät samassa paikassa myös vapaa-aikasi. Sosiaaliset kontaktit työkavereiden kanssa ei ole sama puhelimen/viestien välityksellä. ”Työpiste” keittiön pöydän ääressä ei ole ergonomisesti yhtä hyvä kuin töissä.”

Vastaajat, jotka kokivat työhyvinvointinsa parantuneen hieman tai huomattavasti, kertoivat suurimman syyn olevan työmatkoista säästetty aika, joka lisää vapaa-aikaa ja antaa mahdollisuuden nukkua pidempään aamuisin. Toiseksi suurimpana syynä työhyvinvoinnin parantumiseen näkyi etätöiden mahdollistama vapaampi aikataulutus ja työn tekeminen joustavammin. Lisäksi esiin nousi mahdollisuus yhdistää työ- ja vapaa-aika tekemällä keskellä päivää jotain muuta kuin töitä, esimerkiksi urheilla tai tehdä kotitöitä. Myös keskittymiskyvyn koettiin parantuneen etätöskentelyssä. Seuraavat lainaukset ovat suoria lainauksia vastaajilta, jotka kokivat työhyvinvointinsa muuttuneen vähintään hieman paremmaksi.

”Aikaa muuhun elämiseen on enemmän, koska pystyy nukkumaan pidempään ja aloittamaan vapaa-ajan toimet suoraan työpäivän jälkeen, kun ei tarvitse matkustaa työmatkaa kotiin.”

”Työmatkoihin ei mene aikaa. Jos tarvitsee hengähdystauon niin voi tehdä esim kotitöitä, käydä urheilemassa tms.”

”Häiriötekijät ovat pienentyneet/muuttuneet. Keskeytyksiä tulee huomattavasti vähemmän ja flow-tilaa on mahdollisuus hyödyntää täysillä. ”Tauotus” ja töiden aikatauluttaminen on lähes täysin kiinni itsestä.”

6.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

6.3.1 Väittämiä työhyvinvoinnista

Kysymykset 5–13 olivat mielipidekysymyksiä erilaisista työhyvinvointiin liittyvistä väittämistä. Vastausvaihtoehdoissa käytettiin viisiportaista järjestysasteikkoa, jotta vastaukset olisivat mahdollisimman informatiivisia. Väittämiin tuli vastata seuraavanlaisesti: 1 = täysin eri mieltä, 2 = joihinkin eri mieltä, 3 = melko samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä, 0 = en samaa enkä eri mieltä. ”En samaa enkä eri mieltä” vastausvaihtoehto laitettiin arvoltaan nolaksi, jotta se ei olisi liian houkutteleva vaihtoehto. Vastauksia ”en samaa enkä eri mieltä” oli sen verran vähän, että ne jätettiin ulkopuolelle keskiarvoa laskettaessa.

Taulukko 1 esittelee väittämiä etätyönvaikutuksista työhyvinvointiin ja kysymysten 5–13 vastausten jakautumista. Taulukosta on värjätty ne vastausvaihtoehdot, jotka saivat eniten vastauksia.

Taulukko 1. Väittämiä etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin.

	1	2	3	4	0	ka.
Etätyöpäivinä työaikani on pidempi kuin lähityöpäivinä.	29,6 %	18,5 %	25,9 %	18,5 %	7,4 %	2,4
Ruokailuni on terveellisempää etätyöpäivinä.	11,1 %	20,4 %	29,6 %	29,6 %	9,3 %	2,9
Nukun pidempiä yöunia, kun työskentelen etänä.	9,3 %	7,4 %	11,1 %	70,4 %	1,9 %	3,5
Pidän riittävästi taukoja etätyöpäivinä.	29,6 %	24,1 %	14,8 %	29,6 %	1,9 %	2,7
Minulla on ergonomiset työtilat (tuoli, pöytä, näyttö).	37,0 %	31,5 %	7,4 %	24,1 %	0,0 %	2,3
Työhön keskittyminen on helpompaa etänä.	7,4 %	35,2 %	16,7 %	35,2 %	3,7 %	2,8
Pystyn erottamaan työ- ja vapaa-ajan toisistaan.	9,3 %	24,1 %	31,5 %	31,5 %	3,7 %	2,9
Koen jaksamiseni heikentyneen etätyöskentelyssä.	24,1 %	29,6 %	29,6 %	9,3 %	7,4 %	2,2
Koen yksinäisyyden tunnetta etätyötä tehdessäni.	33,3 %	24,1 %	22,2 %	14,8 %	5,6 %	2,2

Selvästi eniten samaa mieltä oltiin väittämän ”nukun pidempiä yöunia, kun työskentelen etänä” kanssa. Vastaajista 81,5 prosenttia oli väittämän kanssa vähintään melko samaa mieltä. Väittämään vastasi ”täysin samaa mieltä (4)” yli 70 prosenttia vastaajista. Se oli myös kysymyksistä ainoa, jonka keskiarvo ylitti kolmen, ollen 3,5. Vastausten perusteella 63 prosenttia vastaajista oli vähintään melko samaa mieltä siitä, että he kokevat pystyvänsä erottamaan työ- ja vapaa-ajan toisistaan. Myös terveellisempi ruokailu etätyöpäivinä sai selvästi enemmän ”samaa mieltä” -vastauksia.

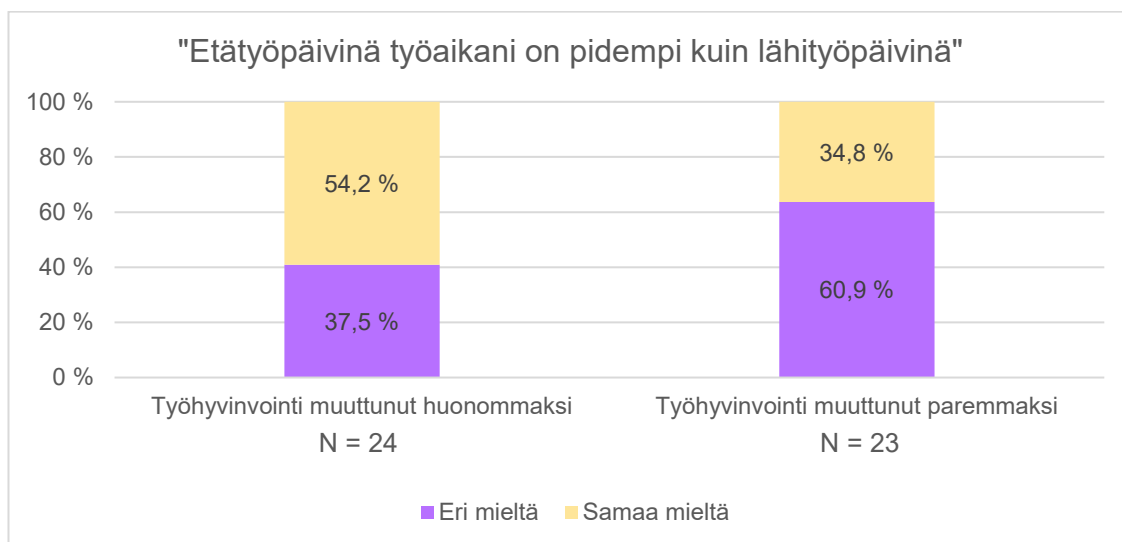
Työhön keskittymisen helppous verrattuna läsnätyöhön jakautui sekä ”samaa mieltä” että ”eri mieltä” tuloksiin, kuitenkin prosentuaalisesti hieman enemmän oltiin samaa mieltä väittämän kanssa. ”Työhön keskittyminen on helpompaa etänä” kysymys oli ainoa, johon yksi vastaaja jätti vastaamatta. Myös muissa väittämissä vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti ”eri mieltä” ja ”samaa mieltä” vastauksiin. Kysymys ”minulla on ergonomiset työtilat” keräsi kuitenkin selkeästi enemmän ”eri mieltä” vastauksia (68,5 %). ”Pidän riittävästi taukoja etätyöpäivinä” sai tasaisesti sekä ”täysin eri mieltä” että ”täysi samaa mieltä” vastauksia.

6.3.2 Muuttujien vertailua ja ristiintaulukointia

Tässä luvussa vertaillaan muuttujien välisiä riippuvuuksia ristiintaulukoinnin avulla. Vastaukset ”täysin eri mieltä (1)” ja ”jonkin verran eri mieltä (2)” yhdistettiin ”eri mieltä” sarakkeeseen, sekä vastaukset ”jonkin verran samaa mieltä (3)” ja ”täysin samaa mieltä (4)” yhdistettiin ”samaa mieltä” sarakkeeseen. Kuvioista on jätetty pois vastaukset ”En samaa enkä eri mieltä” sekä vastaajat, jotka eivät kokeneet työhyvinvointinsa muuttuneen etätyön aikana. Kuviot 11–13 vertailevat aiemmassa luvussa mainittujen väittämien ja työhyvinvoinnin muutoksien mahdollisia syy-seuraussuhteita ja kuvio 14 vertailee asu-
mistilanteen ja väittämän ”minulla on ergonomiset työtilat (tuoli, pöytä, näyttö)” syy-seuraussuhdetta.

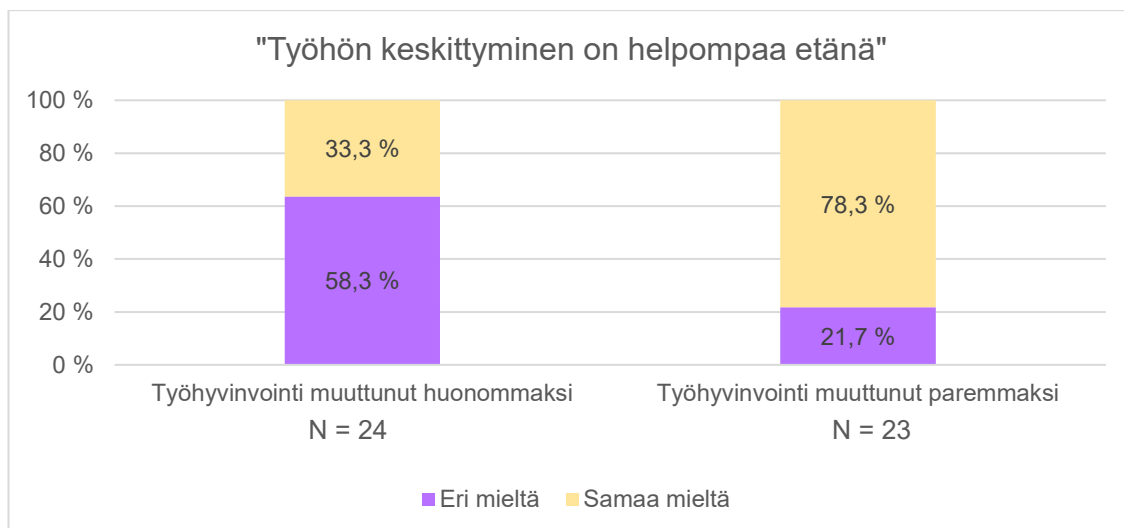
Ristiintaulukoinnissa oli havaittavissa viitekehyksessä esitettyjä syy-seuraussuhteita työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Kuvio 11 vertailee kokemuksia työhyvinvoinnin muutoksesta ja etätyöpäivien pituutta. Yli puolet vastaajista, jotka kokivat työhyvinvointinsa muuttuneen huonommaksi, teki myös pidempiä työpäiviä etätyössä. Vastaavasti yli 60 prosenttia vastaajista, jotka kokivat työhyvinvointinsa parantuneen, ei tehnyt etätyössä pidempiä työpäiviä kuin läsnätyössä. Täten hypoteesi voidaan todistaa oikeaksi, koska työajan pitkittymisellä on vaikutus työstä palautumiseen ja sitä kautta työhyvinvointiin.

(Rauramo 2012, 43). Kuvio 11 esittelee väittämän ”Etätyöpäivinä työaikani on pidempi kuin lähityöpäivinä” vastausten jakautumista niiden vastaajien kesken, jotka ovat kokeneet työhyvinvoinnin muuttuneen joko huonommaksi (24 vastaajaa) tai paremmaksi (23 vastaajaa).



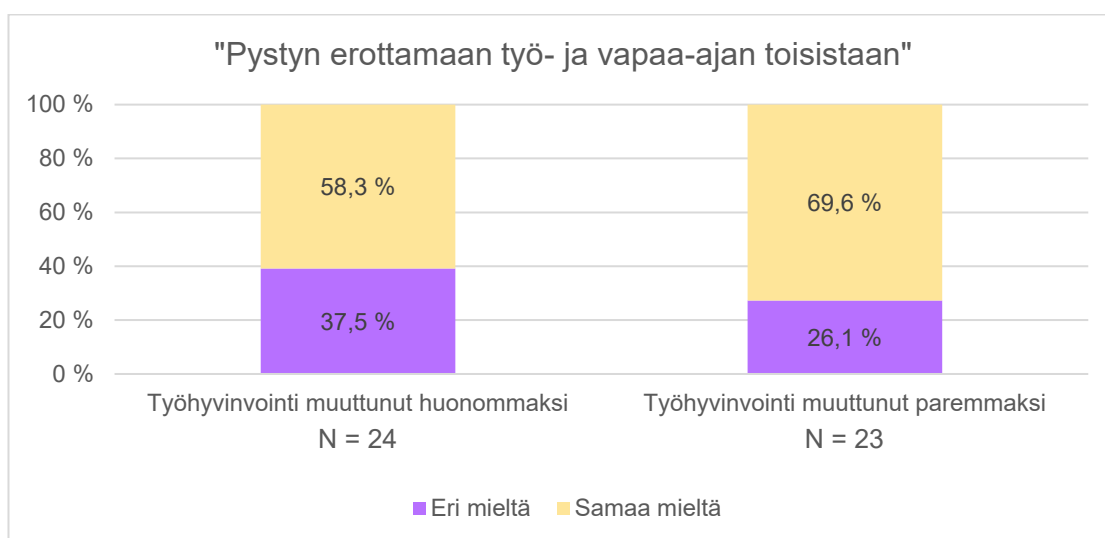
Kuvio 11. Etätyöpäivien pituuden vaikutukset työhyvinvoinnin muutokseen.

Myös kysymyksessä ”Työhön keskittyminen on helpompaa etänä” oli havaittavissa työhyvinvoinnin muutokset samoin kuin kuviossa 11. Vastaajista, jotka kokivat työhyvinvointinsa parantuneen, yli 78 prosenttia vastasi keskittymisen olevan helpompaa etätyössä, kun taas vastaajista, jotka kokivat työhyvinvointinsa huonontuneen, yli puolet vastasi, että keskittyminen työhön ei ollut helpompaa etätyössä kuin läsnätyössä. Kuten Helle (2004, 12) kertoo, etätyöskentelyä on hyödynnetty jo ennen pandemiaa keskittymistä vaativien tehtävien hoitamiseen. Kaikki eivät kuitenkaan välttämättä pysty työskentelemään kotiloissa yhtä keskittyneesti kuin työpaikalla, koska kotona voi olla muita häiriötekijöitä (Paul 2020, 34). Kuvio 12 esittelee väittämän ”Työhön keskittyminen on helpompaa etänä” vastausten jakautumista niiden vastaajien kesken, jotka ovat kokeneet työhyvinvoinnin muuttuneen joko huonommaksi (24 vastaajaa) tai paremmaksi (23 vastaajaa).



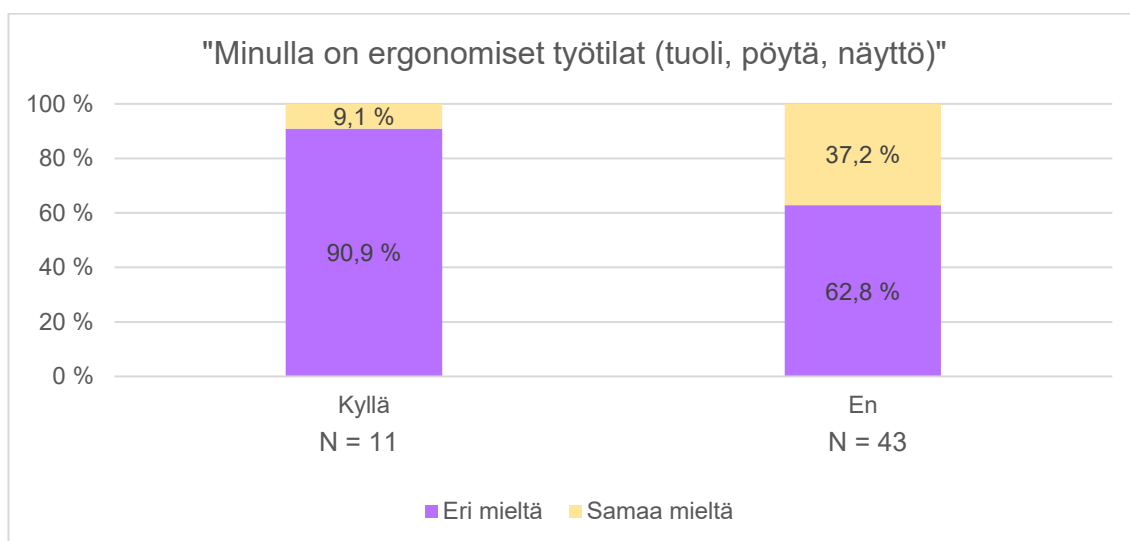
Kuvio 12. Etätyössä työhön keskittymisen vaikutukset työhyvinvoinnin muutokseen.

Toisin taas väittämä "Pystyn erottamaan työ- ja vapaa-ajan toisistaan" keräsi yhtä lailla "samaa mieltä" vastauksia, olivat vastaajat sitten kokeneet työhyvinvointinsa muuttuneen huonommaksi tai paremmaksi. Työ- ja vapaa-ajan erottamista toisistaan pidetään tärkeänä asiana työhyvinvoinnin kannalta (Rauramo 2012, 43). Luvussa 3.3.3 kerrotaan palautumisesta, joka liittyy olennaisesti työ- ja vapaa-ajan erottamiseen. Tämän ei kuitenkaan koettu tässä selvityksessä olevan työhyvinvointiin vaikuttava tekijä, tai ainakaan vastausten perusteella ei voida niin olettaa. Kuvio 13 esittelee väittämän "Pystyn erottamaan työ- ja vapaa-ajan toisistaan" vastausten jakautumista niiden vastaajien kesken, jotka ovat kokeneet työhyvinvoinnin muuttuneen joko huonommaksi (24 vastaajaa) tai paremmaksi (23 vastaajaa).



Kuvio 13. Työ- ja vapaa-ajan erottamisen vaikutukset työhyvinvoinnin muutokseen.

Myös asumistilanteen vaikutusta vertaillaessa ilmeni yhtäläisyyksiä. Kuten luvussa 6.1 kerrottiin yksin asuvien työskentelypaikasta, myös tässä väittämässä ”Minulla on ergonomiset työtilat (tuoli, pöytä, näyttö)” yksin asuvista noin 90 prosenttia kertoi olevansa eri mieltä väittämän kanssa. Yhdessä muun kanssa asuvien vastaukset jakaantuivat enemmän myös ”samaa mieltä” -vastauksiin. Kuvio 14 esittelee väittämän ”minulla on ergonomiset työtilat (tuoli, pöytä, näyttö)” vastausten jakautumisen niiden vastaajien kesken, jotka asuivat joko yksin (11 vastaajaa) tai jonkun muun kanssa (43 vastaajaa). Tuloksia ei kuitenkaan voida pitää totuudenmukaisina, koska yksin asuvien osuus oli vain neljänneksen siitä, paljonko muiden kanssa asuvia vastaajia oli.



Kuvio 14. Ergonomisten työtilojen ja asumistilanteen vertailua.

6.4 Työhyvinvoinnin edistäminen

6.4.1 Keinoja kuormituksen vähentämiseksi

Kysymykset 14–25 olivat mielipidekysymyksiä erilaisista keinoista etätyöskentelyn aiheuttaman kuormituksen vähentämiseksi. Myös näiden kysymyksien vastausvaihtoehdoissa käytettiin viisiportaista järjestysasteikkoa. Kysymyksiin tuli vastata seuraavanlaisesti: 1 = täysin eri mieltä, 2 = jonkin verran eri mieltä, 3 = jonkin verran samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä, 0 = en osaa sanoa. Myös näissä kysymyksissä ”en osaa sanoa” vastaukset jätettiin pois keskiarvoa laskettaessa.

Taulukko 2. Keinoja etätyöskentelyn aiheuttaman kuormituksen vähentämiseksi.

	1	2	3	4	0	ka.
Säännölliset tauot työpäivän aikana	5,6 %	7,4 %	18,5 %	64,8 %	3,7 %	3,5
Rauhallinen työtila	1,9 %	3,7 %	27,8 %	64,8 %	1,9 %	3,6
Useampi näyttö	11,1 %	11,1 %	14,8 %	57,4 %	5,6 %	3,3
Säädettävä työ- taso	13,0 %	9,3 %	18,5 %	50,0 %	9,3 %	3,2
Työasentojen vaihtelu	7,4 %	3,7 %	22,2 %	61,1 %	5,6 %	3,5
Ulkoilu	7,4 %	3,7 %	16,7 %	66,7 %	5,6 %	3,5
Terveellinen ruoka	5,6 %	0,0 %	31,5 %	55,6 %	5,6 %	3,5
Taukojumppa	13,0 %	13,0 %	35,2 %	25,9 %	13,0 %	2,9
Vuorovaikutus työ- kavereiden kanssa	9,3 %	5,6 %	27,8 %	53,7 %	3,7 %	3,3
Rutiinit	3,7 %	11,1 %	42,6 %	33,3 %	9,3 %	3,2
Työ- ja vapaa-ajan erottaminen	0,0 %	11,1 %	24,1 %	63,0 %	1,9 %	3,5
Riittävä uni	0,0 %	1,9 %	11,1 %	85,2 %	1,9 %	3,8

Taulukosta 2 on värjätty ne vastausvaihtoehdot, jotka ovat saaneet eniten vastauksia. Niin kuin taulukosta 2 voidaan päätellä, vastaajat olivat suurimmaksi osaksi samaa mieltä kaikkien esitettyjen keinojen kanssa etätyöskentelyn aiheuttaman kuormituksen vähentämiseksi. Taukojumppa jakoi vastaajia hieman enemmän "täysin eri mieltä", "jonkin verran eri mieltä" sekä "en osaa sanoa" vastauksiin, kuin muissa esitetyissä keinoissa. Kuitenkin siinäkin yli 60 prosenttia vastaajista oli vähintään jonkin verran samaa mieltä väittämän kanssa. Toisena vähemmän samaa mieltä keinona näkyi säädettävä työtaso, vaikka senkin prosenttiosuus vähintään jonkin verran samaa mieltä vastauksissa oli noin 68 prosenttia. Kaikki muut keinot saivat yli 70 prosenttia "samaa mieltä" vastauksia. Eniten samaa mieltä oltiin siinä, että tehokkaita keinoja etätyöskentelyn aiheuttaman kuormituksen vähentämisessä ovat rauhallinen työtila, riittävä uni, terveellinen ruoka sekä työ- ja vapaa-ajan erottaminen. Tuloksissa korostui niin selvästi, että vastaajat olivat samaa mieltä esitettyjen keinojen kanssa, ettei ristiintaulukoinnissa ilmennyt mitään eroja tai yhtäläisyyksiä.

6.4.2 Avoimet vastaukset

Viimeisenä kysymyksenä oli, että millä muilla keinoin työhyvinvointia voitaisiin edistää etätyössä. Tässä kysymyksessä oli avoin vastaus. Vastauksista nousi esiin vuorovaikutukseen panostaminen esimerkiksi tiimin yhteisillä Teams-kahvitauoilla. Vastauksista kävi ilmi, että vastaajat toivoivat voivansa jutella työpäivän aikana muustakin kuin työasioista. Lisäksi vastaajat kokivat, että etätyön pelisäännöistä tulisi sopia tarkemmin. He kokivat työstä irtautumisen haastavaksi, kun puheluita saattaa tulla normaalia myöhemmän, ja työpaikan sisäinen chat kuormittaa vielä työajan jälkeen. Myös laadukkaita työvälineitä ja nopeaa nettiyhteyttä pidettiin työhyvinvointia edistävänä keinona. Yksi vastaajista mainitsi myös työnantajan määräämän liikkumistauon. Seuraavat lainaukset ovat suoria lainauksia kysymykseen ”Millä muilla keinoin työhyvinvointia voitaisiin edistää etätyössä” tulleista vastauksista.

”Epäviralliset, lystit illanistujaiset etänä olisivat varmasti hauskoja.”

”Sovitaan tarkat pelisäännöt etätyölle esim. Onko ok olla pois chatista (sisäinen)? Se kuormittaa 8–20.”

”Laadukkaat työvälineet, nopea nettiyhteys.”

7 Päätäntö

7.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millä keinoin työhyvinvointia voitaisiin edistää etätyössä työntekijän näkökulmasta. Lisäksi tutkimuskysymykset, joihin haluttiin saada vastauksia, olivat ”Mitkä tekijät vaikuttavat fyysiseen työhyvinvointiin?”, ”Miten etätyöhön siirtyminen on vaikuttanut fyysiseen työhyvinvointiin?” ”Onko iällä vaikutusta työntekijän kokemaan työhyvinvoinnin muutokseen etätyössä?” ja ”Millä keinoilla voidaan vähentää etätyöskentelyn aiheuttamaa kuormitusta”. Selvityksen avulla saatiin vastauksia esitettyihin kysymyksiin, sekä löydettiin keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi etätyössä.

Viitekehyksessä kerrotaan, että työhyvinvointi on subjektiivinen käsite ja työhyvinvointi tarkoittaa useita eri asioita, riippuen siitä keneltä kysytään (Virtanen & Sinokki 2014, 28). Näin ollen työhyvinvointi voi tarkoittaa eri asioita eri henkilöille. Luvussa 3.2 käsitellään

Rauramon työhyvinvoinnin portaita, joita on käytetty tämän opinnäytetyön mallina työhyvinvoinnille. Fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä etätyössä on terveellisiin elämäntapoihin liittyvät asiat, jotka ovat Hiltusen (2012) mukaan ravinto, liikunta ja uni. Hyvä fyysinen kunto yhdistettynä terveelliseen ravintoon ja riittävään unen määrään vaikuttaa työssä jaksamiseen ja terveyteen. Lisäksi terveyteen liittyy myös työn turvallisuus eli etätyössä työtilojen ergonomisuus. Launiin ja Lehtelän (2011, 174) mukaan ergonomisilla työvälineillä vältetään työn kuormittavuutta ja työasennosta johtuvia liikuntaelinsairauksia. Työstä johtuvan kuormituksen vastapainona on palautuminen. Palautumiseen vaikuttaa työpäivän aikana pidetyt tauot, vapaa-aika sekä riittävä unen määrä (Rauramo 2012, 43).

Kyselyn tuloksista nousi ilmi samoja aiheita, kuin viitekehyksessä esitetyt työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, kuten ergonomia, palautuminen sekä liikunnan, ravinnon ja unen merkitys. Kyselystä saatujen tulosten perusteella etätyön vaikutukset työhyvinvointiin ovat jakautuneet sekä työhyvinvoinnin parantumiseen että työhyvinvoinnin huonontumiseen. Vastaajista suurin osa kertoi työhyvinvoinnin muuttuneen joko hieman paremmaksi (33,3 %) tai hieman huonommaksi (35,2 %). Suurin syy työhyvinvoinnin parantumiselle oli vastaajien mukaan työmatkoista säästetty aika, joka lisäsi vapaa-aikaa ja antoi mahdollisuuden nukkua aamuisin pidempään. Kuten viitekehyksessäkin kerrotaan, työmatkoihin kuluvalle ajalle on vaikutusta työtyytyväisyyteen (Chatterjee ym. 2017, 17). Merkittävin syy taas työhyvinvoinnin huonontumiselle oli kommunikaation puute sekä huono ergonomia. Rauramon (2012, 47) mukaan huono ergonomia vaikuttaa fyysiseen kuormitukseen ja siitä voi olla jopa pysyviä haittoja.

Viitekehyksessä esiteltiin aikaisempia tutkimuksia etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin, ja näissä tutkimuksissa esiin nousivat nuorten alle 35-vuotiaiden kokemukset etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin negatiivisesti. Kyselyn vastauksia analysoidessa ei kuitenkaan voitu tutkia iän vaikutusta työhyvinvoinnin kokemuksiin, koska vastaajista suurin osa (83,3 %) oli alle 35-vuotiaita, jolloin yli 35-vuotiaiden osuus niin pieneksi, että se ei ollut vertailukelpoinen. Kuitenkin tämän selvityksen perusteella voidaan todeta, että alle 35-vuotiaat kokevat työhyvinvointinsa muuttuneen sekä paremmaksi että huonommaksi.

Keinoja etätyöstä johtuvan kuormituksen vähentämiseksi löytyi useita, mutta vastausten perusteella riittävä uni sekä rauhallinen työtila olivat merkittävimmät keinot. Näiden lisäksi esiin nousivat myös työ- ja vapaa-ajan erottaminen, ulkoilu, terveellinen ruoka, säännölliset tauot sekä työasentojen vaihtelu. Näistä esiin nousseista keinoista riittävä

uni, ulkoilu, terveellinen ruoka sekä työasentojen vaihtelu ovat kaikki keinoja, joihin työntekijä voi itse omalla toiminnallaan vaikuttaa. Se ei kuitenkaan välttämättä ole täysin itsestään selvää kaikille työntekijöille, jolloin työnantajan voisi olla hyvä muistuttaa näistä fyysiselle työhyvinvoinnille tärkeistä asioista.

Rauhalliseen työtilaan työntekijä voi osittain itse vaikuttaa, mutta jos samassa taloudessa asuu muitakin henkilöitä, voi rauhallisen tilan löytäminen pienestä asunnosta olla vaikeaa tilanteessa, jossa kodin ulkopuolelle ei voi lähteä tekemään töitä. Tähän ei myöskään työnantaja pysty vaikuttamaan, koska työnantajalla ei ole valtuuksia vaikuttaa työntekijän kotona tapahtuviin asioihin. Työ- ja vapaa-ajan erottaminen sekä säännöllisten taukojen pitäminen on sekä työntekijän että työnantajan vastuulla (Työsuojelu 2020). Näissä korostuu itsensä johtamisen taito, että osaa organisoida ja aikatauluttaa työpäivänsä niin, että aikaa riittää myös säännöllisille tauoille, sekä työpäivän lopettamiseen, kun työaika päättyy. Kuitenkin työnantajan kuuluu myös valvoa työntekijän työaika ja huolehtia siitä, että viikko- ja vuorokausilevon määrä pysyy laissa määrättyinä (Ekonomit 2020b).

Vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että etätyöhön siirtyminen on lisännyt vapaa-aikaa, kun työmatkoihin käytetty aika on jäänyt kokonaan pois. Työmatkoista säästetty aika oli vastaajien mielestä lisännyt yöunien määrää, kun aamuisin sai nukkua pidempään. Toteutuksesta ei selviä, kokevatko vastaajat olevansa virkeämpiä etätyöpäivien aikana. Tämä olisi ollut hyvä lisäkysymys selvittämään unen määrän vaikutusta työhyvinvointiin. Lisääntyneellä vapaa-ajalla voi tehdä myös muita fyysistä hyvinvointia parantavia asioita ennen työpäivän alkua, kuten ulkoilla, harrastaa liikuntaa tai syödä aamiaista rauhassa. Paul (2020, 50) kehottaa käyttämään lisääntyneen ajan aamuisin kävelyyn, josta muodostaa itselleen oman ”työmatkan”. Tämä sekä parantaa fyysistä kuntoa että virkistää ja valmistaa alkavaan työpäivään henkisesti.

Launis ja Lehtelä (2011, 335) toteavat, että ergonomiaan liittyvien investointien kustannukset on helppo laskea, mutta niiden tuottamaa hyötyä voidaan vain arvioida, jolloin päättäjien vakuuttaminen ergonomian tarpeellisuudesta voi olla hankalaa. Vastaajien kesken nousi esille, että heidän tämänhetkiset työvälineensä etätyöskentelyssä eivät ole ergonomisia. Vastaajat olivat vähintään melko samaa mieltä siitä, että useampi näyttö (72,2 %) ja säädettävä työtaso (68,5 %) olisivat tehokkaita keinoja etätyöstä johtuvan kuormituksen vähentämisessä. Voidaan siis todeta, että ergonomisilla työvälineillä saataisiin vähennettyä kuormitusta ja sitä kautta parannettua työhyvinvointia. Luvussa 3.3.2

kerrotaan ergonomisista työvälineistä ja työasennoista. Säädetävät työtasot ovat hyviä, kun asentoa voi vaihtaa istumisen ja seisomisen välillä.

Vastaajien kesken vähiten kannatusta sai taukojumppa keinona etätyöstä johtuvan kuormituksen vähentämisessä, vaikka senkin kanssa vähintään melko samaa mieltä oli noin 61 prosenttia vastaajista (ks. taulukko 4). Etätyössä päivittäinen liikunta työmatkojen osalta jää kokonaan pois, joten työntekijöitä on hyvä muistuttaa liikunnan tärkeydestä myös kotioloissa. Säännölliset taukojummat piristävät mieltä ja kehoa sekä ehkäisevät paikallaanolon haittavaikutuksia (Rauramo 2012, 53). Puhelimeen ja tietokoneelle on saatavilla erilaisia taukojumppa sovelluksia, jotka muistuttavat työpäivän aikana tasaisin väliajoin nousemaan liikkeelle, sekä tarjoavat erilaisia ohjevideoita lyhyiden taukojump-pien pitämiseksi.

7.2 Luotettavuuden arviointi

Opinnäytetyössä käytetyn tutkimuksen tarkoituksena on saada mahdollisimman totuudenmukaista tietoa, ja etenkin kvantitatiivisessa tutkimuksessa täytyy arvioida työn luotettavuutta (Kananen 2011, 118–119). Luotettavuutta heikentävät erilaiset virheet, kuten käsittely-, mittaus- ja otantavirheet. Tutkimuksen luotettavuuden ja laadun mittaamiseen käytetään reliabiliteettiä ja validiteettiä käsitteitä. Reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että tulokset ovat tarkkoja eivätkä sattumanvaraisia. Toisin sanoen, jos tutkimus toistettaisiin uudelleen, saataisiin samat tulokset. Reliabiliteettiin vaikuttaa esimerkiksi tutkimuksen otoskoko. Jos otoskoko jää pieneksi, voidaan tuloksia pitää sattumanvaraisina. (Heikkilä 2014, 28, 176–178.) Validiteetti kertoo, onko tutkimuksessa käytetty oikeita mittareita, eli onko kyselyssä käytetyt kysymykset onnistuneita ja saadaanko niiden avulla ratkaisu tutkimusongelmaan (Kananen 2011, 121).

Validiteetin tarkastelu jälkikäteen on hankalaa, joten se on varmistettava etukäteen. Luvussa 5 tarkasteltiin validiteettiin liittyviä tekijöitä ja kerrottiin syitä tutkimusmenetelmän ja otannan valintaan. Selvityksen validius varmistettiin perusteellisella suunnittelulla ja harkitulla tiedonkeruulla. Kysymysten laatimiseen hyödynnettiin viitekehystä, joka rakentui useita erilaisia lähteitä hyödyntäen. Kysymykset laadittiin mittaamaan oikeita asioita yksiselitteisesti ja ne kattavat koko tutkimusongelman. Validiteetin varmistamiseksi kyselylomake testattiin ennen julkaisua, jotta saatiin tietoa kysymysten ymmärrettävyydestä sekä kyselylomakkeen johdonmukaisuudesta.

Reliabiliteetin varmistamiseksi tulee määritellä perusjoukko, josta saadaan edustava otos sekä korkea vastausprosentti. (Heikkilä 2014, 27.) Otoksen avulla pyritään tekemään johtopäätöksiä koko perusjoukosta (Kananen 2011, 65). Heikkilän (2014, 42) mukaan otoksessa on aina oltava vähintään 50 henkilöä. Tämän opinnäytetyön tutkimuksen otos oli 54. Otokoko jäi kohtalaisen pieneksi suhteutettuna etätyötä tekevien perusjoukkoon. Heikkilän (2014, 40) mukaan otokseen on oltava sitä suurempi, mitä enemmän hajontaa vastaajien ominaisuuksissa on. Kyselyyn vastaajista 83,3 prosenttia oli alle 35-vuotiaita, vaikka etätyöntekijöitä on paljon myös vanhemmissa ikäluokissa. Täten vastaajien ikäjakauma vaikuttaa negatiivisesti selvityksen reliabiliteettiin, koska toistettaessa selvitys uudestaan eri vastaajilla, voitaisiin saada iän puolesta erilaisia vastauksia. Tätä olisi voitu mahdollisesti parantaa esimerkiksi jakamalla kyselyä sellaisissa sosiaalisen median kanavissa, joissa on enemmän yli 35-vuotiaita kuin omissa Facebook kavereisani.

Koska vastaajien ikä jakaantui suurimmaksi osaksi alle 35-vuotiaisiin, vastauksia voidaan pitää vain suuntaa antavina, eikä niitä voida yleistää vastaamaan kaikkia suomalaisia etätyöntekijöitä. Totuudenmukaisemman kuvan saamiseksi vaadittaisiin huomattavasti enemmän vastauksia. Täten voidaan todeta, että opinnäytetyön validiteetti oli hyvä, mutta reliabiliteetti jäi kyselyyn osallistuneiden ikäjakauman vuoksi matalaksi.

7.3 Kehittämisehdotukset ja pohdintaa

Uskon, että tulevaisuudessa etätyöskentely tulee yleistymään ja vakiintumaan osaksi työelämää sekä muuttamaan totuttuja työskentelytapoja. Pidän itse etätyö mahdollisuutta erittäin tärkeänä kriteerinä työpaikkaa valitessani. Kuten viitekehyksessä mainitaan, etätyö mahdollistaa paremmin työ- ja vapaa-ajan yhteen sovittamisen ja säästää päivittäin aikaa työmatkojen osalta. Uskon kuitenkin, että siirtyminen täysin etätyöhön ei tule olemaan uusi normaali, vaan osittainen etätyö tulee jäämään monelle työpaikalle tavaksi.

Toivon, että tulevaisuudessa muut yritykset ottavat Danske Bankista mallia ja tarjoavat tukea työntekijöiden ergonomisten työvälineiden hankintaan (ks. luku 2.5). Selvityksessä nousi esiin vastaajien kokemukset työtilojen ergonomisuudesta, joten etätyön vakiintuessa näihin ergonomisiin asioihin tulee kiinnittää enemmän huomiota. Tulevaisuus näyttää, tuleeko työehtosopimuksiin määräykset etätyövälineiden kustannusten jakautumisesta.

Aiheina etätyö ja siihen liittyvä työhyvinvointi ovat ajankohtaisia. Kukaan ei voi vielä var-
maksiksi sanoa, milloin pandemiasta päästään eroon ja elämä jatkuu taas normaalina. Etä-
työskentely tulee varmasti tulevaisuudessa yleistymään, joten nyt on hyvä aika tutkia
etätyön vaikutuksia ja kehittää uusia tapoja sen sujumiseksi työhyvinvoinnin mukaisesti.
Aihe on jatkotutkimuskelpoinen esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantajat ovat alkaneet
kehittämään etätyökäytäntöjään ja kotitoimistojen parantuessa. Aihetta voitaisiin tutkia
myös kvalitatiivisen tutkimuksen avulla syvemmin, jotta saataisiin yksityiskohtaisempia
näkemyksiä etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin sekä keinoista työhyvinvoinnin edistä-
miseksi. Tämän selvityksen otos oli todella pieni verrattuna etätyöntekijöiden kokonais-
määrään, joten isommalla otoksella voitaisiin saada parempia tuloksia. Lisäksi aihe sopii
sellaisenaan toteutettavaksi toimeksiantona jonkin tietyn yrityksen työntekijöiden tutki-
miseksi. Silloin voitaisiin selvittää mahdollisia konkreettisia kehitysideoita case-yrityksen
työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Lähteet

Barona 2021a. Suuri työelämä tutkimus. <https://www.dropbox.com/sh/eqo1in-fiw4ro14i/AACR2dij1uZfxwuCGrOFAeiYa?dl=0&pre-view=Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4tutkimus+2021+Barona+osa+1.pdf>. Luettu 20.2.2021.

Barona 2021b. Suuri työelämä tutkimus. Koronapandemia polarisoinut työväestöä, etätyötä tehneiden työtyytyväisyys lisääntynyt, vaikka työ määrä on kasvanut. Tiedote 4.2.2021. <https://tiedotteet.barona.fi/suuri-tyoelamatutkimus-koronapandemia-polarisoinut-tyovaestoa>. Luettu 20.2.2021.

Capgemini 2020. The future of work: from remote to hybrid. https://www.capgemini.com/fi-en/wp-content/uploads/sites/27/2020/12/The-future-of-work_Press-Release_FIN_v05.pdf. Luettu 20.2.2021.

Chatterjee, Kiron & Clark, Ben & Martin, Adam & Davis, Adrian 2017. The Commuting and Wellbeing Study: Understanding the Impact of Commuting on People's Lives. UWE Bristol, UK. <https://travelbehaviour.files.wordpress.com/2017/10/caw-summary-report-onlineedition.pdf>. Luettu 13.4.2021.

Ekonomit 2020a. Etätyö. <https://www.ekonomit.fi/tyoelaman-tietopankki/tyo aika/eta-tyo/#1f6e9ce6>. Luettu 10.2.2021.

Ekonomit 2020b. Joustotyö. <https://www.ekonomit.fi/tyoelaman-tietopankki/tyo-aika/joustotyö/#1f6e9ce6>. Luettu 10.2.2021.

Erkko, Anni 2021. Danske Bank antaa työntekijöilleen tonnin etätyöpisteen kalustamiseen: ”Paluuta vanhaan ei ole”. Talous Elämä 18.4.2021. <https://www-talouselama-fi.ezproxy.metropolia.fi/uutiset/danske-bank-antaa-tyontekijoilleen-tonnin-etatyopisteen-kalustamiseen-paluuta-vanhaan-ei-ole/720ebae6-e0d8-425a-bb3c-fa5ecb0a1ea4>. Luettu 20.4.2021.

Eurofound (2020), Living, working and COVID-19. COVID-19 series. Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf. Luettu 20.4.2021.

FutuRemote 2020. Etätyö Suomessa koronaviruspandemian aikana. <https://futu-remote.fi/wp-content/uploads/2020/12/Etatyö-Suomessa-koronaviruspandemian-aikaan-2020.pdf>. Luettu 20.2.2021.

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

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. 9., uudistettu painos. Edita, Helsinki.

Helle, Minna 2004. Etätyö. Edita, Helsinki.

Hiltunen, Arto 2012. Johtamisen taito. Elämänmittainen matka. 4. painos. Sanoma Pro, Helsinki. Talentum Verkkokirjahylly. Itsensä johtaminen > Kunto ja terveys. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/EAJBGXBDTG#kohta:JOHTAMISEN\(\(20\)TAITO\(\(20\)piste:b1](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/EAJBGXBDTG#kohta:JOHTAMISEN((20)TAITO((20)piste:b1). Luettu 17.3.2021.

Hyppänen, Riitta 2013. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. 3., uudistettu painos. Edita, Helsinki.

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5., uudistettu painos. PS-kustannus, Jyväskylä.

Kananen, Jorma 2011. Kvantti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.

Koroma, Johanna & Hyrkkänen, Ursula & Rauramo, Päivi 2011. Mobiili työ. Työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä. Työturvallisuuskeskus TTK, Palveluryhmä & Työterveyslaitos, Helsinki.

Launis, Martti & Lehtelä, Jouni (toim.) 2011. Ergonomia. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy, Tampere. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136841/978-952-261-059-1_Ergonomia.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 17.3.2021.

Mangia, Karen 2020. Working from home. Making the new normal work for you. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.

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

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksentehtijänä. 2., uudistettu painos. WSOYpro, Helsinki.

Pantsu, Pekka 2020. Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana – heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin. Yle 5.4.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>. Luettu 27.1.2021.

Parviala, Antti 2021. Uhraatko kodin neliöitä etätöimistöksi? Pakkoetätyön kulut eivät kuulu työntekijälle – asia otetaan tes-pöytään, sanovat kahden ammattiliiton johtajat. Yle 16.4.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11880578>. Luettu 21.4.2021.

Paul, Grace 2020. Etätyökirja. Suunnittele, sovi, tee. Suom. Haavisto, Laura. Toim. Heiskanen, Sakari. Aula & Co., Helsinki.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2., uudistettu painos. Edita, Helsinki.

Savinko, Lotta 2021. Työelämäasioiden päällikkö. Akava. Teoksessa Koskinen, Anssi 2021. Työturvallisuuslaki on ajalta ennen somea, digiloikkaa ja etätyön yleistymistä. Akava. <https://akava.fi/akavalainen/tyoturvallisuuslaki-on-ajalta-ennen-somea-digiloikkaa-ja-etatyon-yleistymista/>. Luettu 10.2.2021.

Seuri, Markku & Suominen, Risto 2010. Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta. 2., uudistettu painos. Tietosanoma, Helsinki.

Tilastokeskus 2019. Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne. Digiajan työelämä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf. Luettu 16.3.2021.

Toivonen, Sofia 2019a. Uusi työaikalaki osa 1 – työajaksi luettava aika ja yötyönrajoitukset. Applex. <https://www.applex.fi/uusi-tyoaikalaki-muutokset-osa1/>. Luettu 10.2.2021.

Toivonen, Sofia 2019b. Uusi työaikalaki osa 2 – työajanpidentäminen, liukuva työaika, joustotyö ja työaikapankit. Applex. <https://www.applex.fi/uusi-tyoaikalaki-osa-2/>. Luettu 10.2.2021.

Tradenomiliitto 2020. Miten keväällä tehtiin etätöitä – ja mitä nyt kannattaisi tehdä toisin. https://www.tradenomi.fi/ajankohtaista/miten-kevaalla_tehtiin-etatoita-ja-mita-nyt-kannattaisi-tehdä-toisin/. Luettu 20.2.2021.

Työaikalaki 5.7.2019/872. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872>. Luettu 14.2.2021.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Työolobarometri 2020 – ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:18. Helsinki. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162955/TEM_2021_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 21.4.2021.

Työsuojelu 2020. Etätö. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>. Luettu 27.1.2021.

Työterveyslaitos a. Miten Suomi voi? <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>. Luettu 20.2.2021.

Työterveyslaitos b. Stressi ja työuupumus. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>. Luettu 16.3.2021.

Työterveyslaitos c. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 1.2.2021.

Työturvallisuuskeskus 2017. Etätössä turvallisesti. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digi-julkaisut/etatyossa_turvallisesti. Luettu 16.3.2021.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu 14.2.2021.

Valkama 2020. Joudutko koronan takia etätöihin? Työpaikan vakuutus ei välttämättä korvaa kotona sattuvia tapaturmia. Yle 9.3.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11242934>. Luettu 21.4.2021.

Vilkman, Ulla 2016. Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä. Talentum Pro, Helsinki.

Virtanen, Petri & Sinokki, Marjo 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tietosanoma, Helsinki.

Kyselylomake

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 15.3.2021 12.40 ja päättyy 26.3.2022 23.59

Kysely työhyvinvoinnin edistämisestä etätyössä

Hyvä vastaaja,

olen liiketalouden opiskelija Metropolia Ammattikorkeakoulussa, ja opinnäytetyöni aiheena on työhyvinvoinnin edistäminen etätyössä. Teen opinnäytetyöhön kuuluvaa kyselyä, jossa selvitetään koronapandemian aikana etänä työskennelleiden kokemuksia etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin ja näkemyksiä työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Kysely on täysin anonyymi, eivätkä vastaukset ole yhdistettävissä yksittäiseen vastaajaan. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Voit lukea lisätietoja tutkimuksesta [tietosuojaesosteesta](#). Vahvista osallistuminen kyselyyn alempana.

Kysely on lyhyt ja vastaamiseen menee vain muutama minuutti.

Vastausaikaa on 26.3.2021 asti. Kiitos, että voit auttaa opinnäytetyöni valmistumisessa.

Taustatiedot

Vahvistan osallistumiseni
tähän kyselyyn *

--Valitse tästä--

Ikä *

--Valitse tästä--

Kuinka usein työskentelet etänä tällä hetkellä?

- Valitse
- ☐ 4 - 5 päivää viikossa
 - ☐ 3 päivää viikossa
 - ☐ 1 - 2 päivää viikossa
 - ☐ Harvemmin

Työskentelitkö ennen pandemian alkua etänä?

- Valitse
- ☐ Yleensä
 - ☐ Satunnaisesti
 - ☐ Harvoin
 - ☐ En koskaan

Asutko yksin?

- Valitse
- ☐ Kyllä
 - ☐ En

Kysymykset etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin

1. Miten arvioisit suoriutumistasi työtehtävissä nyt verrattuna etätyötä edeltävään aikaan?

- Valitse
- ☐ Suoriudun heikommin
 - ☐ Suoriudun yhtä hyvin
 - ☐ Suoriudun paremmin
 - ☐ En osaa sanoa

2. Miten koet työhyvinvointiasi muuttuneen etätyöskentelyssä?

- Valitse
- ☐ Muuttunut huomattavasti huonommaksi
 - ☐ Muuttunut hieman huonommaksi
 - ☐ Ei muutosta
 - ☐ Muuttunut hieman paremmaksi
 - ☐ Muuttunut huomattavasti paremmaksi

3. Minkä koet olevan suurin
vaikuttava tekijä
työhyvinvoinnin
muutokseen?

4. Mikä on yleisin työskentelypaikkasi etätyöpäivän aikana?

- Valitse
- ☐ Etätyöhön suunniteltu työpiste (työpöytä)
 - ☐ Keittiön pöytä
 - ☐ Sohva
 - ☐ Joku muu

Mikä?

Vastaa seuraaviin väittämiin (1 = Täysin eri mieltä, 2 = Jotseenkin eri mieltä, 3 = Melko samaa mieltä, 4 = Täysin samaa mieltä, 0 = En samaa eikä eri mieltä).

	1	2	3	4	0
5. Etätyöpäivinä työaikani on pidempi kuin lähityöpäivinä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ruokailuni on terveellisempää etätyöpäivinä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Nukun pidempiä yöunia, kun työskentelen etänä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Pidän riittävästi taukoja etätyöpäivinä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Minulla on ergonomiset työtilat (tuoli, pöytä, näyttö).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Työhön keskittyminen on helpompaa etänä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Pystyn erottamaan työ- ja vapaa-ajan toisistaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Koen jaksamiseni heikentyneen etätyöskentelyssä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Koen yksinäisyyden tunnetta etätyötä tehdessäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kysymykset työhyvinvoinnin edistämisestä etätyössä

Seuraavat keinot ovat mielestäni tehokkaita etätyöskentelyn aiheuttaman kuormituksen vähentämisessä (1 = täysin eri mieltä, 2 = jonkin verran eri mieltä, 3 = jonkin verran samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä, 0 = En osaa sanoa).

	1	2	3	4	0
14. Säännölliset tauot työpäivän aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Rauhallinen työtila	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Useampi näyttö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Säädettyä työtaso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Työasentojen vaihtelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Ulkoilu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Terveellinen ruoka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Taukojumppa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Vuorovaikutus työkavereiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Rutinit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Työ- ja vapaa-ajan erottaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Riittävä uni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Millä muilla keinoilla työhyvinvointia voitaisiin edistää etätyössä?

Tietojen lähetyk

Tallenna

Esitäyttö URL