



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Jussi Enqvist

Etätyön koetut vaikutukset työhyvinvointiin ja työtehokkuuteen

SATO Oyj

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Toukokuu 2021

Tekijä Otsikko	Jussi Enqvist Etätyön koetut vaikutukset työhyvinvointiin ja työtehokkuuteen. SATO Oyj
Sivumäärä Aika	49 sivua + 2 liitettä toukokuu 2021
Tutkinto	tradenomi
Tutkinto-ohjelma	liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja	lehtori Kristiina Suihko
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia koettuja vaikutuksia etätyöllä on ollut työhyvinvointiin ja työtehokkuuteen. Tarkemmin haluttiin selvittää koettuja positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia ja sitä, mitkä seikat niitä aiheuttavat. Aihe työhön saatiin toimeksiantona SATO Oyj:ltä. Etätyön vaikutuksia ei ollut aiemmin selvitetty SATO Oyj:llä.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä. Aineisto kerättiin sähköisen kyselomakkeen kautta. Kysely perustui viitekehykseen, joka käsitteli etätyön, työhyvinvoinnin ja työtehokkuuden teorioita. Kaikkien Suomessa työskentelevien SATO Oyj:n työntekijöiden oli mahdollista vastata kyselyyn.</p> <p>Tuloksissa nähtiin, että etätyön määrä oli kasvanut huomattavasti SATO Oyj:llä ja että, siitä oli koettu niin positiivisia kuin negatiivisiakin vaikutuksia. Negatiivisissa vaikutuksissa yksittäiset vaikutukset nousivat selkeämmin esiin kuin positiivisissa. Suurin koettu haitta etätyössä oli sosiaalisten kanssakäymisten väheneminen. Yhteisöllisyyden puuttumisen oli taas etätyössä koettu vaikuttavan kaikista kielteisimmän työhyvinvointiin. Työtehokkuuden vaikutuksissa nähtiin, etteivät välttämättä samat seikat vaikuta työtehokkuuteen etätyössä ja toimistolla. Työvälineillä ja työympäristöllä tai työpisteellä oli eniten koettuja vaikutuksia työtehokkuuteen etätyössä. Näissäkin kokemukset olivat lähinnä negatiivisia. Vaikka koetuissa vaikutuksissa negatiiviset vaikutukset nousivat selkeimmin esiin, halusi kyselyn tulosten perusteella kuitenkin valtaosa vastaajista jatkaa etätyön tekemistä myös tulevaisuudessa.</p> <p>Selvityksen perusteella voitiin todeta, että etätyön oli selvästi koettu vaikuttavan niin työhyvinvointiin kuin työtehokkuuteenkin. Yhteisöllisyyden puuttuminen ja sosiaalisten kanssakäymisten väheneminen olivat kaksi teemaa, jotka nousivat selkeimmin esiin ja joiden parantamiseen ja kehittämiseen SATO Oyj:n tulisi keskittyä jatkossa. Työtehokkuuteen vaikuttavia seikkoja etätyössä tulisi selvittää SATO Oyj:llä lisää, koska ne eivät työssä täysin selvinneet. Etätyön jatkuessa tulisi ottaa huomioon myös se, että vastaajista suurin osa toivoi itse voivansa vaikuttaa siihen, kuinka paljon työtä tehdään etätyössä ja kuinka paljon toimistolla.</p>	
Avainsanat	etätyö, työhyvinvointi, työtehokkuus

Author Title	Jussi Enqvist Perceived Effects of Remote Work on Well-being at Work and Work Efficiency. SATO Ltd.
Number of Pages Date	49 pages + 2 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 the perceived effects of remote work on well-being at work and work efficiency. The focus was on positive and negative effects and what was perceived to cause them. The thesis was commissioned by SATO Ltd. The effects of remote work had not previously been investigated at SATO Ltd.</p> <p>The research method chosen for the thesis was the quantitative research method. The material was gathered with an electronic structured survey form. The survey was based on the empirical framework which consisted of remote work, well-being at work and work efficiency. All SATO employees who were based in Finland had the opportunity to participate in the survey.</p> <p>The results of the survey showed that the amount of remote work had increased notably in SATO Ltd. There were both positive and negative perceived effects. However, in the negative effects, the individual effects emerged more clearly than in the positive ones. The most strongly perceived disadvantage of remote work was the reduction of social interactions. Well-being at work was perceived to be affected most negatively by the lack of the sense of community. The results indicated that the same factors don't affect work efficiency in remote work as in work that takes place at the workplace. However, the tools used in work and the work environment or workstation was perceived to affect work efficiency more negatively in remote work than work that happens at the workplace. Although, the perceived negative effects of remote work were more prominent in the result, most of the respondents wanted to continue remote work in the future.</p> <p>Based on the study, it can be stated that remote work was perceived to affect both well-being at work and work efficiency. The lack of the sense of community and the reduction of social interactions were the two themes that emerged most clearly, and which SATO Ltd. should focus on improving and developing in the future. Issues affecting work efficiency in remote work at SATO Ltd. should be further investigated, as they were not fully resolved in this study. As remote work continues, it should also be noted that most of the respondents hoped to be able to influence how much work is done remotely and how much is done at the office.</p>	
Keywords	remote work, well-being at work, work efficiency

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Taustaa	1
1.2	Opinnäytetyön tavoite ja rajaus	1
1.3	Viitekehys	2
1.4	Selvityksen menetelmät	2
1.5	Yritysesittely	3
2	Etätyö	4
2.1	Etätyön määritelmä ja lainsäädäntö	4
2.2	Etätyön hyödyt	5
2.2.1	Talous ja monimuotoisuus	5
2.2.2	Tehokkuus ja tyytyväisyys	7
2.2.3	Terveys ja ympäristö	7
2.3	Etätyön haitat	8
2.4	Etätyön tulevaisuus	10
3	Työhyvinvointi ja työtehokkuus	11
3.1	Työhyvinvoinnin määritelmä ja historia	11
3.2	Tehokas työ ja työympäristö	13
3.3	Työhyvinvointiin ja työtehokkuuteen vaikuttavat seikat	13
3.3.1	Psykososiaaliset tekijät	14
3.3.2	Yhteisöllisyys	15
3.3.3	Työn tauottaminen	15
3.3.4	Häiriötekijät ja keskeytykset työssä	16
3.4	Työhyvinvoinnin mittaaminen ja työhyvinvointikyselyt	17
4	Menetelmät ja toteutus	18
4.1	Selvityksen menetelmä	18
4.2	Selvityksen toteutus	18
5	Selvityksen tulokset	19
5.1	Vastausprosentti ja taustakysymykset	19
5.2	Etätyön tilanne SATOlla	23
5.3	Etätyön hyödyt ja haitat	25
5.4	Työtehokkuus etätyössä vs. toimistolla ja työhyvinvointi etätyössä	27
5.5	Toiveet etätyölle ja sen tulevaisuudelle	32

5.6	Työn tauottaminen	35
5.7	Selvityksen luotettavuus	37
6	Analyysi ja johtopäätökset	39
6.1	Yleisesti etätyöstä ja sen tilanteesta SATOlla	39
6.2	Koetut hyödyt ja haitat	40
6.3	Koetut vaikutukset työtehokkuuteen	41
6.4	Koetut vaikutukset työhyvinvointiin	42
6.5	Työn tauottaminen	43
6.6	Toiveet etätyölle	43
6.7	Yhteenveto	43
	Lähteet	45
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselyn saatekirje	
	Liite 2. Kyselylomake	

1 Johdanto

1.1 Taustaa

Koronapandemian myötä Suomessa hallitus antoi vahvan etätyösuosituksen julkiselle sektorille maaliskuussa 2020. (Valtiovarainministeriö 2020.) Tätä suositusta alkoi noudattamaan myös moni yksityinen yritys. Se tarkoitti sitä, että huhtikuuhun 2020 mennessä etätöihin oli siirtynyt yli miljoona suomalaista (Yle 2020).

Myös SATO Oyj:llä (jatkossa SATO) otettiin käyttöön etätyömalli maaliskuusta 2020 eteenpäin. Se tarkoitti sitä, että etätyötä suositeltiin voimakkaasti ensisijaisena vaihtoehtona kaikissa niissä tehtävissä, joissa se oli mahdollista. SATOssa oli ollut aiemmin etätyömahdollisuus osassa organisaatiota, mutta pääsääntöisesti suuri osa näistäkin työntekijöistä oli tehnyt etätyötä vain muutamana päivänä viikossa. Etätyötä ei siis ollut tehty siinä määrin, mitä uusi käytäntö toi tullessaan. Lisäksi organisaatiossa oli monia työntekijöitä, jotka eivät olleet tehneet aiemmin etätyötä lainkaan. Etätyön vaikutuksia ei myöskään ole tutkittu.

1.2 Opinnäytetyön tavoite ja rajaus

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selittää, millaisia koettuja vaikutuksia etätyöllä on työntekijöiden työhyvinvointiin ja työtehokkuuteen. Tarkoitus on selvittää etenkin mitkä seikat vaikuttavat positiivisesti ja negatiivisesti näihin. Tutkimusongelmaa tarkastelevat tutkimuskysymykset ovat seuraavat: Miten etätyön tilanne on muuttunut SATOlla? Millaisia hyötyjä ja haittoja etätyöstä on koettu? Miten työtehokkuuteen koetut vaikutukset eroavat etätyössä verrattuna toimistolla tehtyyn työhön, ja mitkä seikat vaikuttavat niihin eniten? Mihin etätyöhön liittyviin seikkoihin SATOn tulee kiinnittää huomiota työntekijöiden työhyvinvoinnissa? Onko etätyön koettu vaikuttavan työn tauottamiseen ja työstä palautumiseen? Mitä toiveita työntekijöillä on etätyön tulevaisuudelle SATOlla? Lopputuloksen avulla on tarkoitus antaa SATOille työkalut siihen, mihin etätyöhön liittyviin seikkoihin SATOn tulisi kiinnittää huomiota tulevaisuudessa työhyvinvointia ja työtehokkuutta ajatellen.

Opinnäytetyöstä on rajattu pois työergonomian ja etätyöohjeistusten vaikutus työhyvinvointiin ja työtehokkuuteen. Näin tehtiin, koska näitä asioita on yrityksessä jo selvitetty ja

selvityksen pohjalta on tehty tarvittavia toimenpiteitä. Etätyö-termi on myös rajattu koskemaan ainoastaan kotona tai muussa työntekijän omassa tilassa tehtyä työtä. Työhyvinvointi rajataan opinnäytetyössä koskemaan niitä työhyvinvoinnin tekijöitä, jotka vaikuttavat selkeästi etätyöhön. Niihin on tässä opinnäytetyössä katsottu kuuluvan psykososiaaliset tekijät, yhteisöllisyys, työn tauottaminen sekä häiriötekijät ja keskeytykset työssä. Samojen tekijöiden katsotaan tässä opinnäytetyössä vaikuttavan myös työtehokkuuteen.

1.3 Viitekehys

Viitekehys on tässä opinnäytetyössä jaettu kahteen pääotsikkoon: etätyöhön sekä työhyvinvointiin ja työtehokkuuteen. Ensin käydään läpi etätyötä. Tarkemmin kerrotaan etätyön määritelmiä ja rajataan vielä uudelleen, mitä etätyöllä tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä. Myös etätyöhön liittyvää lainsäädäntöä avataan lyhyesti. Tämän jälkeen käydään tarkemmin läpi etätyöhön liittyvät hyödyt ja haitat. Lopuksi katsotaan, millainen etätyön tulevaisuus saattaa olla.

Työhyvinvointi ja työtehokkuus ja niihin vaikuttavat seikat on niputettu yhdeksi kokonaisuudeksi tässä opinnäytetyössä. Näin tehtiin, koska molempien kokonaisuuksien katsottiin liittyvän toisiinsa ja molempiin vaikuttavien seikkojen olevan usein samoja. Viitekehyksessä käydään ensin läpi työhyvinvoinnin määritelmä ja historia. Se mitä työhyvinvoinnilla tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan, rajataan myös vielä uudelleen. Tämän jälkeen avataan sitä mitä tarkoittaa tehokas työ ja työympäristö. Sekä työhyvinvointiin että työtehokkuuteen vaikuttavat tekijät käydään läpi seuraavaksi. Näitä tarkastellaan nimenomaan etätyön kannalta. Lopuksi käydään lyhyesti läpi työhyvinvoinnin mittaamista ja työhyvinvointikyselyitä. Tämä tehdään, koska opinnäytetyön pohjana oli kyselylomake, joka voidaan mieltää työhyvinvointikyselyksi.

1.4 Selvityksen menetelmät

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Tarkempi menetelmä oli tiedonkeruu, ja välineeksi valittiin kyselylomake. Lomakkeen avulla saadaan tietoa tutkittavan ilmiön muuttujista ja niiden välisistä suhteista. Tämä tieto on aina määrällistä. (Kananen 2014, 133.)

Opinnäytetyön selvityksen pohjana toimivan kyselylomakkeen tarkoituksena oli selvittää etätönn koettuja vaikutuksia työhyvinvointiin ja työtehokkuuteen. Kaikkien SATOn työntekijöiden, Pietarin toimistoa lukuun ottamatta, oli mahdollisuus osallistua kyselyyn. Pietarin työntekijät rajattiin selvityksestä pois, koska kyselylomake oli tarjolla ainoastaan suomeksi. Kyselyn tulokset esitetään sanallisesti ja graafeja hyödyntäen.

1.5 Yritysesittely

SATO on asumispalveluja tarjoava asuntosijoitusyhtiö, jonka liiketoiminnan muodostavat asuntosijoitus ja asuntorakennuttaminen. Vuokratuotot ja asuntojen arvon kehitys ovat liiketoiminnan pohjana. (SATO 2021d.) Yritys perustettiin vuonna 1940 (SATO 2021a). SATOlla on noin 26 400 vuokratia eri puolilla Suomea ja Pietarissa. Suomessa toiminta keskittyy suurimpiin kasvukeskuksiin, kuten pääkaupunkiseudulle, Turkuun ja Tampereelle. Työntekijöitä SATOlla on noin 240 henkilöä. SATOn sijoitusomaisuuden käypä arvo oli vuoden 2020 lopussa noin 4,7 miljardia euroa ja liikevaihto 303,4 miljoonaa euroa. (SATO 2020; SATO 2021c.)

SATOn missio on ”Mullistamme asumisen - se on enemmän kuin seinät” ja visio ”Hyvinvoivia ihmisiä kukoistavissa kaupungeissa” (SATO 2021e). Strategiaa ohjaavat digitalisaatio, globalisaatio ja kestävä kehitys. Toimintaympäristön muutoksia ennakoitaan jatkuvasti, ja SATO haluaa kantaa vastuuta kaupunkien kehittämisestä ja asumisen ympäristövaikutuksista. (SATO 2021b.) Näihin pyritään strategisilla kehitysohjelmilla, jotka ovat asiakas ensin, digitaalinen kehitys ja monipuoliset asumisratkaisut (SATO 2021f).

SATO panostaa henkilöstön hyvinvointiin. Kaiken keskiössä on yksi yrityksen arvoista: ihminen ihmiselle. Koronapandemian aikana on järjestetty lukuisia erilaisia vinkkipajoja ja virtuaalikahtilaisuuksia Teamsin välityksellä. Tarjolla on ollut myös taukojumppaa ja virtuaalijoogaa. Lisäksi SATO on erityisesti panostanut työturvallisuuteen. Tämä näkyy ajantasaisena tiedottamisena ja ohjeistuksien antamisena. Erilaisia työturvallisuuteen liittyviä koulutuksia on myös järjestetty, kuten työturvallisuuskorttikoulutus ja palvelu- ja viestintätilanteiden hallintaan liittyvä puhe-judo-koulutus. Koulutuspäiviä oli vuoden 2020 aikana keskimäärin 3,9 per satolainen. Lisäksi 22 satolaista sai uuden tehtävän talon sisältä. (SATO 2020.)

2 Etätyö

2.1 Etätyön määritelmä ja lainsäädäntö

Etätyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään pääosin päätyöpaikan ulkopuolella ja joka perustuu aina sovittuihin sääntöihin ja vapaaehtoisuuteen. Sen lisäksi, että etätyö on paikasta riippumatonta, se on myös ajasta riippumatonta. (Työsuojelu.fi 2020a.) Etätyö ei tarkoita vain kotona tehtyä työtä, vaan etätyöksi lasketaan myös esimerkiksi matkoilla, kahvilassa, asiakkaan luona tai työkohteissa tehtyä työtä. Etätyöstä löytyy samankaltaisuuksia liikkuvan ja monipaikkaisen työn kanssa, koska niissä on samoja piirteitä juuri sen suhteen, että työtä voidaan tehdä monessa eri paikassa. Etätyöhön sisältyy myös voimakkaasti sähköisen viestintä- ja tietotekniikan käyttö. (Työterveyslaitos 2021f.) Näiden kehittyminen onkin lisännyt etätyöskentelyä monilla eri toimialoilla (Työsuojelu.fi 2020b). Ominaispiirteenä etätyössä on se, että sen aloittaminen ja lopettaminen pohjautuu aina työntekijän tahdonilmaisuun, vaikka aloite etätyöstä voi tulla myös työnantajalta. (Työturvallisuuskeskus 2021). Etätyön kesto ja säännöllisyys voivat olla hyvin vaihtelevia (Työterveyslaitos 2021f). Tässä opinnäytetyössä etätyö määritellään koskemaan ainoastaan työntekijän kotona tai muussa vastaavassa työntekijän omassa tilassa tehtyä työtä.

Etätyö-termi ei ole toistaiseksi tuttu työelämän lainsäädölle, vaan sen perustana käytetään lakeja, joita sovelletaan perustyöhön. Näitä lakeja ovat työsopimuslaki, työaikalaki ja työturvallisuuslaki. Työaikoja tulee seurata eikä työaikasuojelun tarve poistu etätyötä tehtäessä. Myös työturvallisuuslaki kattaa kaikki paikat, joissa työtä tehdään. Työnantaja on veloitettu valvomaan työtapoihin liittyvää turvallisuutta ja terveellisyttä. Vaarojen ja haittojen arviointi on myös tärkeä osa tätä. Lisäksi etenkin kuormittavia tekijöitä tulee seurata. Vaikka lakisääteinen työnantajan tapaturmavakuutus on voimassa etätyössä, se ei välttämättä korvaa kaikkea. Vakuutusten sopimusehtoihin onkin hyvä tutustua etukäteen. (Työsuojelu.fi 2020a.)

Etätyöstä ja siihen liittyvistä käytännöistä sovitaan yleensä työnantajan kanssa kirjallisesti (Työsuojelu.fi 2020a). Osa käytännöistä muotoutuu myös ilman muodollista sopimustapaa (Työterveyslaitos 2021f). Esimerkkejä sovittavista asioista ovat työaika, työn tulosten seuranta, sairauspoissaolot ja tietoturva-asiat (Työsuojelu.fi 2020a).

2.2 Etätyön hyödyt

Etätyöstä koettuja hyötyjä on lukuisia, ja mielipiteitä hyödyistä on yhtä paljon kuin on työntekijöitäkin (Roine & Anttila 2016, 13). Hyödyt voidaan jakaa monella eri tapaa. Grace Paul (2020, 13 - 19) jakaa hyödyt talouteen, monimuotoisuuteen, tehokkuuteen ja tyytyväisyyteen, terveyteen ja ympäristöön. Työterveyslaitos (2021b) taas tekee jaon työntekijän ja työnantajan kokemuksiin hyötyihin. Myös Roine ja Anttila (2016, 20 - 22) tarkastelevat etätyötä työntekijän ja työnantajan kannalta. Kuviossa yksi hyödyt on esitelty Työterveyslaitoksen jakotapaa mukaillen.



Kuvio 1. Etätyön hyödyt ja edut työntekijän ja työnantajan kannalta (Työterveyslaitos 2021f).

Yksityiskohtaisemmat hyödyt ovat kuitenkin jakotavasta huolimatta kaikilla erittäin samanlaiset. Yksityiskohtaisemmat hyödyt esitellään seuraavaksi Paulin jakotapaa hyödyntäen.

2.2.1 Talous ja monimuotoisuus

Taloudellisista hyödyistä työntekijälle suurimmat ovat rahan säästäminen työmatkoissa ja lounaskuluissa ja työnantajalle toimitilakuluissa. Toimistotyöntekijällä lounaskuluja tulee keskimäärin seitsemän euroa päivässä. Lisäksi Paul viittaa kirjassaan Business Insiderin verkkootartikkeliin, joka kertoo, että Yhdysvalloissa työmatkakuluihin käytetään

keskimäärin 2 000 - 5 000 dollaria vuodessa. (Paul 2020, 13 - 14; Perino 2019.) Jos omistaa urheiluauton, voivat työmatkakulut nousta jopa 10 000 dollariin vuodessa (Fried & Hansson 2014, 40). Työmatkoihin kuluu myös paljon aikaa. Suomalainen saattaa käyttää keskimäärin 350 päivää kodin ja työn välisiin matkoihin elämänsä aikana ja pääkaupunkiseudulla pelkästään yhden päivän työmatkoihin menee keskimäärin 54 minuuttia. (Paul 2020, 14; Ammattiliitto Pro 2014.)

Työnantajan säästöt tilavuokrissa voivat etätöön myötä nousta korkealle. Fried ja Hansson viittaavat kirjassaan IBM:ään, joka on vähentänyt toimistotilojaan 78 miljoonalla neliömetrillä etätöstrategiansa myötä. Voittoa tehtiin 1,9 miljardia dollaria, kun tuosta määrästä 58 miljoonaa neliometriä myytiin. (Fried & Hansson 2014, 39.) Suomessa toimistoneliometri maksaa keskimäärin yli 20 euroa ja Helsingissä jopa 37 euroa (Paul 2020, 14; Kaleva & Kumpula & Soutamo & Rantanen 2020, 10). Lisäksi etätö on kannustin henkilöstölle. Vuonna 2017 tehdyn tutkimuksen mukaan perustyöntekijä on valmis hyväksymään kahdeksan prosenttia pienemmän palkan, jos hän voi työskennellä kotoa käsin (Choudhury & Larson & Foroughi 2019). Kun työntekijät ovat tyytyväisiä, ei vaihtuvuutakaan ole niin paljon (Paul 2020, 14). Työurat myös pitenevät, kun työntekijät jaksavat paremmin (Työterveyslaitos 2021f). Näin kustannukset uusien työntekijöiden palkkaamisesta laskevat. Monet yritykset käyttävät niin ikään etätöä houkuttimena uusille työntekijöille. Paul viittaa kirjassaan International Workplace Groupin tutkimukseen, jossa todettiin, että esimerkiksi Puolassa työnantajista 92 prosenttia hyödyntää etätöä houkuttimena uusille työntekijöille. (Paul 2020, 14 - 15; International Workplace Group 2019, 12.)

Etätöön myötä työmaailmaan pääsevät osallisiksi myös sellaiset henkilöt, joilla ei mahdollisuutta työskennellä toimistolla kokopäiväisesti esimerkiksi elämäntilanteen tai vajaa-kuntoisuuden vuoksi. Kun työntekijäpooli kasvaa, kasvaa myös henkilöstön taitoreservi. (Paul 2020, 15.) Lisäksi, kun työ ei ole sidottu paikkaan, voi työnantaja hyödyntää työvoimaa ympäri maata tai jopa maailmaa. Tällä tavalla henkilöstöstä tulee moninaisempaa, ja pitkällä tähtäimellä yritys hyötyy myös taloudellisesti. McKinsey & Company, joka on liikkeenjohdon konsultointia tekevä yritys, teki kyselytutkimuksen vuonna 2017 yli 300 yrityksessä eri puolilla maailmaa. Tutkimuksen mukaan moninaisuudeltaan ja sukupuolijakaumaltaan alimassa neljänneksessä olevien yritysten todennäköisyys tehdä keski-vertoa parempi kannattavuus oli monimuotoisempia verrokkejaan kolmanneksen pienempi. (Paul 2020, 15 - 17.)

2.2.2 Tehokkuus ja tyytyväisyys

Monissa tutkimuksissa on todettu, että etätyö lisää työtehokkuutta. Vuonna 2015 tehty tutkimus kiinalaisessa matkatoimistossa totesi, että call center -työntekijöiden tehokkuus kasvoi keskimäärin 13 prosenttia, kun työntekijät siirtyivät työskentelemään kotoa käsin. Tähän vaikutti muun muassa mukavampi työympäristö ja sairauspoissaolojen vähentyminen. (Choudhury & Larson & Foroughi 2019.) FlexJobs-työnhakusivuston vuonna 2018 suorittaman kyselytutkimuksen mukaan taas kaksi kolmasosaa 3 000 vastaajasta kertoi olevansa elämäänsä tyytyväisempiä etätyön myötä, ja 65 prosenttia kertoi työtehokkuutensa kasvaneen aiemmasta. (Paul 2020, 17; Reynolds 2018.) Työhön voidaan myös keskittyä paremmin, koska keskeytyksiä ei etätyössä tule niin paljoa (Virolainen 2012, 205).

Myös työmatkat vaikuttavat työntekijöiden tyytyväisyyteen. University of West of England -yliopiston tekemän tutkimuksen mukaan työmatka-ajan kasvaessa työtyytyväisyys pienenee. Jo 20 minuutin lisäys työmatkaan vähentää työtyytyväisyyttä yhtä paljon kuin se, että työntekijän tulot laskisivat 19 prosenttia. (Paul 2020, 18; Allen 2017.) Työmatkan keskimääräinen pituus on Suomessa 46 minuuttia. Se tekee yli 173 tuntia vuodessa. (Paul 2020, 18.) Työmatkasta säästetty aika voidaan myös käyttää paremmin hyödyksi joko työtä tekemällä tai vapaa-aikana. Työnteon tuottavuus tehostuu, kun oman ajan käyttönsä pystyy optimoimaan. (Roine & Anttila 2016, 14.)

Etätyöskentelymahdollisuus on lisäksi työntekijälle luottamuksen osoitus. Tämä luottamus taas kasvattaa työntekijän luottamusta yritykseen ja sen johtoon. Syntynyt luottamus kasvattaa lisäksi työntekijän tehokkuutta ja sitoutuneisuutta, kun hän haluaa olla luottamuksen arvoinen. (Vilkman 2016.)

2.2.3 Terveys ja ympäristö

Etätyö hyödyttää sekä fyysistä että henkistä terveyttä. Kun työtä tehdään kotona eikä toimistolla, ei työntekijä altistu niin paljon muiden bakteereille. Työmatkasta säästyvä aika taas voidaan käyttää liikuntaan tai mahdollisesti läheisten kanssa. (Paul 2020, 18 - 19.) Se tarkoittaa, että työn kuormittavuus pienenee (Virolainen 2012, 205). Britanniassa on tutkittu, että toimistolla työskentelevät sairastavat useammin kuin kotona työskentelevät. Toimistolla työskentelevät pitävät keskimäärin 3,1 sairauslomapäivää vuodessa, kun kotona työsteleville sama luku on vain 1,8. (Paul 2020, 18 - 19; Smith 2017.)

Ihmisten siirtyessä etätöihin työmatkoista aiheutuvien saasteiden määrä vähenee. Etätöillä on siis ympäristövaikutuksiakin. Näitä vaikutuksia ei välttämättä ole yksilötasolla, mutta toistuuvaan vaikkapa useamman vuoden aikana niitä on jo todella paljon. (Paul 2020, 19; Roine & Anttila 2016, 14.)

Yli puolet työntekijöistä käyttää henkilöautoa työmatkoihin ja, kuten luvussa 2.2.2 mainittiin, keskimääräinen suomalainen käyttää työmatkaansa 46 minuuttia päivässä (Ammattiliitto Pro 2014). Isossa-Britanniassa on tutkittu, että pelkästään Lontoossa yksi henkilöauto maksaa julkiselle terveydenhuollolle ja yhteiskunnalle 8 000 puntaa. Kulut kohdistuvat terveydenhuoltoon ja johtuvat ilman saasteita. Maa voisi säästää 1,1 miljardia euroa, jos 25 prosenttia autolla kuljettavista matkoista tehtäisiin kävellen tai pyörällä. (Paul 2020, 19; Gabbatiss 2018.) Suomessakin tieliikenteestä johtuvat hiukkaspäästöt vaikuttavat hyvin haitallisesti ihmisten terveyteen. (Paul 2020, 19.)

2.3 Etätyön haitat

Etätyöstä koetaan myös kuormittavia vaikutuksia. Kuviossa kaksi esitellään Työterveyslaitoksen esittämät riskit ja huonot puolet etätyöstä.

Etätyön riskejä ja huonoja puolia

- Työajan venyminen, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen
- Vaikeudet irrottautua työstä ja liiallinen kuormittuminen
- Kotona työskentely vaatii sopeutumista perheeltä
- Sopimattomat tilat ja kustannukset kotona työskentelylle
- Yksinäisyyden ja eristyneisyyden kokemukset työyhteisöstä
- Huoli urakehityksestä ja asemasta organisaatiossa
- Etäjohtamisen haasteet

Kuvio 2. Etätyön riskejä ja huonoja puolia (Työterveyslaitos 2021f).

Etätyö voi lisätä stressiä. Se johtuu työntekijän työajan ja vapaa-ajan rajan hämärtymisestä. Professori Tim Goldmanin tutkimukseen vastanneista neljä viidestä oli huolissaan siitä, ettei elämässä ole tasapainoa työajan ja vapaa-ajan suhteen. Työskentely kotona vaikeutti tämän tasapainon löytämistä huomattavasti. (Virolainen 2012, 206.) Jos tasapainoa ei löydy, saattaa työntekijä helposti ajautua tekemään liikaa. Tämä tarkoittaa

yleensä työaikojen venymistä. Vaarana on loppuun palaminen, jota ei huomata ajoissa. (Fried & Hansson 2014, 121 - 123.) Haasteena onkin seurata, huolehtiiko työntekijä palautumisestaan ja siitä, ettei tee liian paljon työtä (Vilkman 2016).

Etätyöskentely voi aiheuttaa myös haasteita, jos työntekijällä on perhe tai puoliso tai hän ei muusta syystä asu yksin (Paul 2020, 62). On tärkeää sopia työaikaan ja työtilaan liittyvistä rajoista perheen tai muiden asuinkumppaneiden kanssa ja pitää kiinni niistä. Vallittu työtila voi myös vaikuttaa negatiivisesti työhön. Jos työlle ei ole omistettua työtilaa, voi työhön keskittyminen olla vaikeaa. (Sutherland & Janene-Nelson 2020.) Vaikka siis, kuten etätyön hyödyissä mainittiin (luku 2.2.2.), koetaan, että kotona työhön voi keskittyä paremmin, voivat Sutherlandin ja Janene-Nelsonin (2020) mukaan kotona olevat ärsykkeet, kuten petaamaton sänky tai pesemättömät asiat, myös häiritä työhön keskittymistä.

Etenkin pitkään jatkuneessa etätyössä riskiksi koetaan sosiaalisten kanssakäymisten väheneminen. Aluksi voi tuntua hyvältä nähdä työkavereita vähemmän, mutta pidemmällä aikavälillä se voi alkaa tuntua menetykseltä (Fried & Hansson 2014, 45). Sosiaalinen kanssakäyminen työkavereiden välillä luo yhteisöllisyyden tunnetta, ja positiiviset kohtaamiset parantavat työilmapiiriä (Virolainen 2012, 24). Lisäksi sosiaalisista kanssakäymisistä saatu tuki työasioissa on monelle ihmiselle tärkeää. Etätyössä voidaan helposti kokea erillisyyden tunnetta omasta tiimistään tai esimiehestään. (Virolainen 2012, 205.) Ihmisiä ole suunniteltu elämään täysin eristyksissä, ja introvertitkin ovat osa sosiaalista yhteisöä. Sähköiset viestimetkään eivät täysin korvaa ihmisten kanssa kasvotusten käytyä kanssakäymistä. (Fried & Hansson 2014, 119.)

Etätyössä on myös mahdollista, että työntekijän vaikutusmahdollisuudet vähenevät ja uralla eteneminen hidastuu. Tämä voi johtua siitä, että paljon etänä tekevät työntekijät saatetaan unohtaa. Mielenpitoja ei muisteta kysyä, ja esihenkilö huomaa fyysisesti paikalla olevien työntekijöiden onnistumiset paremmin. (Berlin 2019, 218.)

Puutteellinen viestintä voi taas luoda työntekijälle turvattomuuden tunteita (Virolainen 2012, 205). Tämä korostuu erityisesti etätyön johtamisessa. Jos viestintä ei ole avointa ja säännöllistä, se ei rakenna luottamusta johdon ja henkilöstön välille. (Vilkman 2016.)

2.4 Etätyön tulevaisuus

Muutosvoimia, ilmiöitä ja trendejä, jotka vaikuttavat etätyöhön on ollut monia. Suurimpia vaikuttavia tekijöitä ovat olleet viestintä- ja liikenneteknologia kehitys, ilmastonmuutos, ekologisuus ja kestävä kehitys. (Vilkman 2019.) Tällä hetkellä etätyöhön voimakkaimmin vaikuttanut voima on meneillään oleva koronapandemia. Sen aikana yli miljoona suomalaista on siirtynyt etätyöhön. Puolet heistä haluaa myös jatkaa etätyön tekemistä jatkossa. (Yle 2020.) Eurofondin teettämän kyselytutkimuksen mukaan Suomessa tehdään eniten etätyötä EU-maista koronapandemian alettua. Tähän vaikuttaa Työterveyslaitoksen vanhemman tutkijan Virpi Ruohomäen mukaan Suomen vahva digitalisaatio, sujuva tieto- ja viestintätekniologia, yritysten taitava henkilöstö, joustot työajoissa ja työtavoissa, positiiviset asenteet ja luottamus työpaikoilla sekä aikaisemmat kokemukset etätyöstä. (Työterveyslaitos 2020.)

Koronapandemian myötä etätyön imago on raikastunut ja monet siihen liittyvät myytit on murrettu. Selvää on, että paluuta vanhaan ei ole, vaan etätyöstä on tullut osa normaalia työelämää. Monet suuryritykset, kuten Fujitsu, Siemens ja Twitter, ovat jo muuttaneet etätyötapojaan pysyvästi. (7 oppia työn tulevaisuudesta 2020.) Kaikki ei kuitenkaan ole sitä mieltä, että etätyö yleistyisi Suomessa suunnattomasti. Haapakoski, Niemelä ja Yrjölä haastattelivat kirjassaan Aalto-yliopiston innovaatio- ja tulevaisuudentutkimuksen dosenttia Osmo Kuusta. Hänen mukaansa historia osoittaa, että ihmisillä on syystä tai toisesta halu tehdä töitä yhdessä ja lisäksi samassa paikassa. Tästä kertoo esimerkiksi se, että vaikka monia työtehtäviä on voinut tehdä etänä jo vuosia, ei toimistotilat ole kuitenkaan tyhjiillään. Ihminen kaipaa fyysistä läsnäoloa ja läheisyyttä, koska on fyysinen olento. Tätä ei esimerkiksi koronapandemia tule muuttamaan. (Haapakoski & Niemelä & Yrjölä 2020, 31.)

Kuusi näkee kuitenkin, että on myös tekijöitä, joiden vuoksi etätyö voi lisääntyä. Yksi näistä Suomessa on alueelliset erot asuntojen hinnoissa. Asuntojen neliöhinnat pääkaupunkiseudun ulkopuolella voivat olla jopa 75 tai 90 prosenttia halvemmat. Toisin sanoen, jos tekee onnistunutta työtä etätyössä, ja haluaa säästää asumiskustannuksissa, voi ihminen haluta muuttaa edullisemmalle asuinalueelle. Myös tekoälyn ja virtuaalitekniologian kehitys tulevat muuttamaan työelämää suuresti. Parhaimmillaan ne tulevat helpottamaan selvästi kaikkien elämää, ja tähän kuuluu myös työ- ja etätyöelämä. (Haapakoski ym. 2020, 33.)

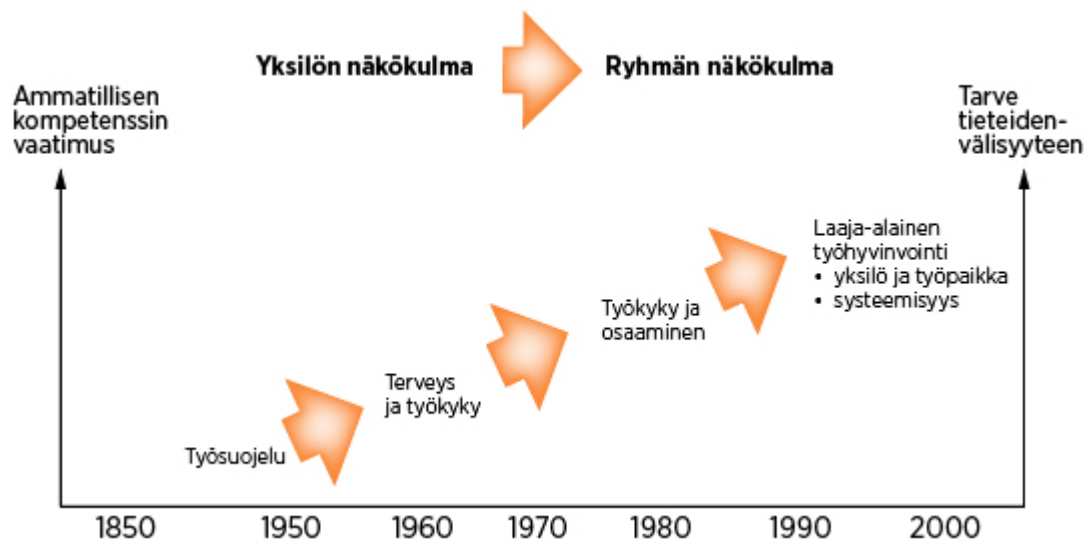
3 Työhyvinvointi ja työtehokkuus

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä ja historia

Työhyvinvoinnille on vaikeaa antaa yhtä kaiken kattavaa määritelmää. Tämä johtuu siitä, että määritelmä voi muuttua määrittelijän mukaan. Sosiaali- ja terveysministeriön (2021) mukaan työhyvinvointi koostuu työn ja työntekijän hyvinvoinnin lisäksi, myös työn mielekkyydestä, turvallisuudesta ja terveydestä. Työhyvinvointia lisääviä asioita ovat esimerkiksi työyhteisön ilmapiiri, hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työntekijöiden ammatitaito (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021). Työterveyslaitos (2021d) taas määrittelee työhyvinvoinnin tarkoittavan työtä, joka on terveellistä, turvallista ja tuottavaa. Sitä parantava toiminta kohdistuu esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin ja johtamiseen. Toiminnan tulee myös olla pitkäjänteistä. (Työterveyslaitos 2021d.) Marja-Liisa ja Marjut Mankan (2016, 76) mielestä työhyvinvoinnin perustan luovat organisaation kulttuuri ja toimintatavat, mutta vaikuttavia tekijöitä ovat myös työn sisältö ja vaikutusmahdollisuudet. Johtamisen laatu ja työilmapiiri vaikuttavat työhyvinvoinnin sosiaaliseen pääomaan, ja monipuolinen työ, jossa voi oppia, ja jonka tavoitteisiin ja pelisääntöihin voi vaikuttaa, muodostaa rakenpääoman. (Manka & Manka 2016, 76.)

Voidaan siis sanoa, että nykypäivänä työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä. Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia määriteltäessä pyrittiin ottamaan huomioon ne tekijät, jotka linkittyvät etätyöhön. Näin ollen tässä opinnäytetyössä keskitytään työhyvinvoinnin psykososiaalisiin tekijöihin ja sitä kautta nimenomaan työntekijän hyvinvointiin.

Työhyvinvointi on käsitteenä melko uusi. Se on muotoutunut vasta 2000-luvulla. Jos kuitenkin katsotaan tarkemmin työhyvinvoinnin sisältöä, on asia hyvin vanha. (Kauhanen 2016, 22.) Työhyvinvoinnin tutkimus lähti liikkeelle 1920-luvulla, jolloin se oli lääketieteellistä stressitutkimusta, joka keskittyi yksilöön ja fysiologisiin reaktioihin (Manka & Manka 2016, 64). Sadan vuoden aikana tutkimuksen painopisteet ovat kuitenkin muuttuneet. Kuviossa kaksi esitetään Työhyvinvointikirjan -mukainen työhyvinvointitutkimuksen kehittyminen.



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin kehittymisen vaiheet (Manka & Manka 2016, 67).

Alkuperäiseen stressimalliin lisättiin myöhemmin psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot. Tarkoituksena oli suojella työntekijää vaaroilta, jotka uhkasivat hänen terveyttään. Tästä sai alkunsa työsuojelu. Malli muuttui entisestään, kun siihen lisättiin myös ympäristön vaikutus työhyvinvointiin. Stressin sijaan osa tutkijoista alkoi puhumaan työn kuormituksesta. Työ koettiin kuormittavaksi, jos työntekijällä ei ollut edellytyksiä vastata työn vaatimuksiin. Mallista käytettiin ensin nimeä tasapainomalli, mutta se kehittyi siitä työn vaatimusten ja hallinnan maliksi. Tässä painopiste oli työn vaatimusten synnyttämässä positiivisessa tai negatiivisessa paineessa. Mukaan otettiin myös sosiaalinen tuki, jonka katsottiin vaikuttavan merkittävästi työhyvinvointiin. (Manka & Manka 2016, 64 - 65.)

Lopulta nämä aiemmat mallit eivät kuitenkaan selittäneet työntekijöiden välillä olevia yksilöllisiä eroja, eli sitä miksi jotkut työn tai työympäristön piirteet aiheuttavat stressireaktiota tietyissä henkilöissä ja jotkut eivät. Uudessa lähestymistavassa erilaiset ympäristö- ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutus synnyttävät työhyvinvoinnin. Keskeistä on siis yksilön osaamisen ja ominaisuuksien sopiminen mahdollisuuksiin ja haasteisiin. Malliin otettiin mukaan välitysmekanismi, joka huomioi yksilön piirteet. Tämä mekanismi on mukautuminen, eli yksilön käytössä olevat voimavarat ja välineet, joita hän voi hyödyntää uhkien, haasteiden ja menetyksien kohtaamiseen. (Manka & Manka 2016, 65.)

3.2 Tehokas työ ja työympäristö

Tehokkuudella voidaan tarkoittaa montaa asiaa. Se voi tarkoittaa, että tehdään oikeita asioita oikealla tavalla (Noordzij 2012). Tehokkuus voidaan myös mieltää samaksi kuin tuottavuus (Mehtonen 2018). Toisaalta tuottamattomiakin asioita on mahdollista tehdä erittäin tehokkaasti (Grönfors 2010, 119). Tehokkuuden voidaan ajatella myös tarkoittavan pienintä mahdollisinta panosta suurimman tuotoksen tuottamiseksi (Sheetz 2020.) Kiirettä tai pelkkää nopeutta tehokkuus ei kuitenkaan tarkoita. Kiire voi tosin johtua tehotuudesta. Toisaalta välillä pitää kestää keskeneräisyyttä ja ymmärtää, että jotkut tehtävät vaativat enemmän aikaa. (Koivunen.) Tehokkuus onkin usein vaikea määritellä käytännössä, mutta kuitenkin helppo havaita, etenkin, kun sitä ei ole. Jokainen työntekijä, samoin kuin yritys, käyttää eri mittapuita tehokkuuden mittaamiseen. (Grönfors 2010, 123 - 128.)

Tehokas työympäristö tai työpaikka tunnistaa, että työntekijät ovat yrityksen tärkein voimavara. He vaikuttavat siihen, onko yritys menestyvä vai ei. Onkin tärkeää, että yrityksellä ja työntekijöillä on molempia hyödyttävät toimintamallit ja käytännöt. Kun yritys panostaa tähän työntekijöiden johtamisessa ja kehittämisessä, palkitaan se erittäin sitoutuneilla ja tyytyväisillä työntekijöillä, jotka haluavat pysyä yrityksessä pitkään. (SHRM 2017.)

3.3 Työhyvinvointiin ja työtehokkuuteen vaikuttavat seikat

Työhyvinvointi voidaan jakaa neljään alueeseen: fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja henkiseen työhyvinvointiin. Näitä osa-alueita ei voida tarkastella irrallisina, vaan ne kaikki vaikuttavat toisiinsa. Työhyvinvointia tulee siis käsitellä kokonaisvaltaisesti, ja puutteet yhdessä osa-alueessa vaikuttavat helposti toiseen osa-alueeseen. (Virolainen 2012, 11 - 12.)

Myös työhyvinvoinnin kokeminen muodostuu useamman tekijän yhteisvaikutuksesta. Keskeisimmät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan jakaa kahteen osaan: henkilöön ja olosuhteisiin liittyviin sekä yritykseen liittyviin. (Kauhanen 2016, 28.) Työpaikan, työnteon ja työyhteisön lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat henkilön terveydentila, elintavat ja muu elämäntilanne. Esimerkiksi, jos henkilö omaa positiivisen elämänasenteen, eivät pienemmät ristiriitaisuudet vaikuta häneen yhtä voimakkaasti kuin henkilöön, jolla on negatiivisempi elämänasenne. (Virolainen 2012, 12.) Muita vaikuttavia tekijöitä ovat

myös kasvu- ja työolosuhteet, työympäristö sekä työaika ja työaikajärjestelyt (Kauhanen 2016, 29). Työtehokkuuteen vaikuttavat helposti samat asiat kuin työhyvinvointiin, koska ainoastaan työntekijä, joka voi hyvin, voi työskennellä tehokkaasti (Viitala 2014).

3.3.1 Psykososiaaliset tekijät

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen sekä työn järjestelyihin ja sisältöön liittyvät tekijät voivat aiheuttaa työntekijälle negatiivista kuormitusta. Näitä tekijöitä kutsutaan psykososiaalisiksi kuormitustekijöiksi. (Työsuojelu.fi 2019.)

Työn sisällöllä tarkoitetaan tekijöitä, jotka liittyvät työn luonteeseen ja työtehtäviin. Vahingollista kuormitusta voi aiheuttaa esimerkiksi liiallinen tietomäärä ja toistuvat keskeytykset. (Työsuojelu.fi 2019.) Työn mielekkyydellä on suora vaikutus työhyvinvointiin. Mielienkiintoiseksi ja mielekkääksi koettu työ parantaa työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 18.) Työn järjestelyissä kuormitustekijät liittyvät työn ja tehtävien jakamiseen, suunnitteluun ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimiseen. Esimerkiksi liiallinen tai liian vähäinen työ määrä ja puutteet työvälineissä tai työskentelyolosuhteissa voi aiheuttaa epäsuotuisaa kuormitusta. (Työsuojelu.fi 2019.) Kiire on yksi eniten kuormitusta aiheuttava tekijä (Virolainen 2012, 18). Työyhteisön sosiaalisen toimivuuden kuormitustekijöitä taas ovat esimerkiksi yksintyöskentely, huono tiedonkulku, eristäytyminen sosiaalisesti tai fyysisesti ja jos esimieheltä tai työkavereilta ei saa tarpeeksi tukea. (Työsuojelu.fi 2019.) Osana sosiaalista työhyvinvointia on mahdollisuus kanssakäymiseen työkavereiden kanssa. Se tarkoittaa, että työntekijöiden välit ovat hyvät ja työkavereita pystyy lähestymään. Nämä taas mahdollistavat sen, että työasioista voidaan keskustella vapaasti. (Virolainen 2012, 24.)

Myös työpaikan fyysiset kuormitustekijät voivat olla psykososiaalisia (Työsuojelu.fi 2019). Yksi näistä on melu. Meluksi luokitellaan sellainen ääni, joka kuullaan ja joka voi aiheuttaa haittaa tai vaaraa. Melu voi aiheuttaa monia häiriötekijöitä työlle. Se haittaa keskittymistä ja saa aikaan virhesuorituksia. Se voi myös aiheuttaa väärinymmärryksiä vaikeuttamalla keskustelua. Työntekijän altistuminen melulle pitää olla vähäistä eikä se saa aiheuttaa vaaraa tai haittaa terveydelle tai turvallisuudelle. (Työsuojelu.fi 2020b.) Virolainenkin (2012, 32) on sitä mieltä, että työolosuhteet niin kuin melu, voivat kuormittaa työntekijää hyvin paljon, etenkin pitkään jatkuessaan.

Toinen fyysinen kuormitustekijä on valaistus. Se vaikuttaa työntekijän työturvallisuuteen, viihtyvyyteen ja työmotivaatioon. Jos valaistus on huono, se rasittaa silmiä, on epävihtyisiä ja voi saada aikaan virheitä. Myös työteho voi vähentyä. Työtilassa on tärkeää olla asianmukainen yleisvalaistus ja tarvittaessa kohdevalaisimia. (Työsuojelu.fi 2021.)

3.3.2 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys tarkoittaa, että henkilöillä on samoja toimintatapoja ja kiinnostuksen kohteita sekä että he jakavat osaamista. Se antaa tilaisuuden kuulua johonkin. Yhteisöllisyys perustuu vuorovaikutukseen ja edellyttää luottamusta. (Kuusela 2018.) Sen on katsottu vahvistavan hyvinvointia ja terveyttä sekä parantavan oppimista ja tuloksellisuutta. Yhteisöllisyys saa myös aikaan turvallisuuden tunnetta, ja auttaa ihmisiä havaitsemaan ympäristöään. (Manka 2012, 155.)

Yhteisöllisyys synnyttää sosiaalista pääoma, joka edistää työyhteisön luottamusta, verkostoitumista ja vuorovaikutusta. Yhteisöllisyys auttaa myös taistelemaan stressin negatiivisia vaikutuksia vastaan. (Manka 2012, 116 - 117.) Jos yhteisöllisyyttä ei ole, ei työnteko ole välttämättä yhdensuuntaista. Tämä tarkoittaa, että työntekijät hajaantuvat ja työskentelevät kohti tavoitteita, jotka eivät vastaa yrityksen päämääriä tai ole sen toiminnon mukaista. Yhteisöllisyyden puute saa myös aikaan kielteistä tunnelmaa ja erimielisyyksiä työntekijöiden välillä. (Kuusela 2018.)

3.3.3 Työn tauottaminen

Työn tauottaminen vaikuttaa työhyvinvointiin merkittävästi. Korrelaatiota taukojen ja työhyvinvoinnin välillä ei kuitenkaan ole vielä kokonaan ymmärretty työelämässä. Tiivistähtistä ja pinnistelyä vaativaa työtä voidaan jaksaa tehdä hetkellisesti, mutta pidempikestoisena se on liian kuormittavaa. Sekä ihmisen keho että mieli vaativat ajoittain lepoa, ja sen takia työskentely olisi tärkeää jakaa eri vaiheisiin, joista osa on virkistävää ja osa palauttavaa. Tiivistähtisen työjakson jälkeen henkilö voi siis tehdä jonkin aikaa rutiininomaisia tehtäviä. (Virolainen 2012, 94 - 95.) Ne toimivat vaihteluna haastavammille tehtäville ja pienentävät työn kokonaiskuormitusta (Berlin 2019, 227). Palauttavina ja virkistävänä osina voi toimia myös kahvi- ja lounastauot sekä työkavereiden kanssa sosiaalisointi. (Virolainen 2012, 94.) Kokeellisten tutkimusten mukaan myös luonnossa oleilu tai

luontomaiseman katselu 4 - 7 minuutin ajan rentouttaa toimistotyötä muistuttavien stressitilanteiden jälkeen. Toisaalta myös kauniilla kaupunkimaisemalla voi olla samankaltaisia vaikutuksia. (Manka & Manka 2016, 184-185.)

Myös rentoutumistauot ovat tärkeitä erityisesti aivojen palautumiselle. Kun tehdään paljon ajatustyötä vaativia työtehtäviä, pitää aivoille antaa myös aikaa palautua, jotta pystyy taas hyviin suorituksiin. Kehon ja aivojen jännitystila ei pääse laukeamaan, kun aivojen ajatteleva osa on käytössä. Rentoutustekniikka, jossa tarkoitus on jättää ajatukset työasioista tai ajatukset kokonaisuudessaan pois, auttaa tässä. Rentoutumiseen voi myös auttaa siirtyminen pois omasta työtilasta. Joillekin saattaa riittää pelkkä hiljaisuuskin. Tehokkaimpia rentoutumishetkiä ovat lyhyet 10 - 15 minuutin tauot, mutta aivot voivat palautua jo 1 - 2 minuutissakin. (Virolainen 2012, 97 - 98.)

3.3.4 Häiriötekijät ja keskeytykset työssä

Kun ihmisellä on mahdollisuus keskittyä yhteen asiaan kerrallaan, hän toimii silloin parhaiten. Työelämässä tämä ei kuitenkaan usein ole mahdollista. Työntekoon vaikuttavat helposti erilaiset keskeytykset ja häiriöt, mutta myös tiedon määrä. (Ora 2021.)

Häiriöillä tarkoitetaan kuultavissa ja nähtävissä olevaa hälyä. Häiriötekijöitä voi siis olla esimerkiksi puhe, melu, lähistöllä liikkuvat ihmiset ja erilaiset järjestelmistä ponnahtavat hälytykset. Nykymaailman työelämässä häiriöt ovat yleisiä, ja ne ovat osa työntekeä ja tavoitteiden saavuttamista. Esimerkiksi työntekijät tarvitset tietynlaisia muistutuksia ja hälytyksiä. Ongelmiksi häiriöt kuitenkin muuttuvat, kun niitä on liikaa tai ne eivät liity henkilön omaan työhön. (Työterveyslaitos 2021a.)

Keskeytykset taas tarkoittavat tilanteita, jotka aiheuttavat työn keskeytymisen. Ne voivat olla ulkoisia tekijöitä, kuten työkaverin aiheuttama keskeytys tai työhön kuuluvia tekijöitä, kuten paperin vaihto tulostimeen. Työntekijä voi myös itse aiheuttaa keskeytyksen työleen. Kaikki keskeytykset eivät ole huonoja, vaan ne voivat olla jopa työn kannalta tärkeitä esimerkiksi silloin, kun työkaveri keskeyttää tuomalla työhön liittyvää tärkeää tietoa. (Työterveyslaitos 2021b; Työtehoseura 2013.) Ongelmia keskeytyksistä tulee silloin, kun niitä ei pysty hallitsemaan ja ne häiritsevät työn sujuvuutta (Työterveyslaitos 2021b).

Liiallinen tieto, tehtävän keskeytykset ja muut mahdolliset häiriötekijät, kuten tehtävään kuulumaton puhe ja työympäristön häiriötekijät, kuormittavat työntekijän työmuistia. Työmuisti on osa muistijärjestelmää, jossa säilytetään ja prosessoidaan juuri senhetkiseen tehtävään tarvittavia tietoja. Mitä enemmän työmuisti kuormittuu häiriötekijöistä, sitä enemmän virheet lisääntyvät, toiminta hidastuu ja tarvittavaa tietoa hukkuu. (Työterveyslaitos 2021e.)

3.4 Työhyvinvoinnin mittaaminen ja työhyvinvointikyselyt

Mittaamisella on mahdollista löytää parannuksia ja huomiota vaativia seikkoja yrityksessä. Mittaamisen avulla halutaankin parantaa yrityksen toimintaa. Tämä on tärkeää myös työhyvinvoinnin osalta. Mittaaminen näyttää mihin suuntaan työhyvinvointi on kehittyvässä, ja se antaa tietoa työntekijöistä, työoloista ja työpaikan ilmapiiristä. Työhyvinvoinnin kehittämistä varten on hyvä olla faktatietoa eikä ainoastaan johdon näkemys työhyvinvoinnista. Tämä johtuu siitä, että henkilöstön kokemus työhyvinvoinnista voi erota paljonkin johdon näkemykseen verrattuna. (Virolainen 2012, 110 - 111.) Mittaamista tai arviointia onkin tärkeä tehdä työyhteisön sisällä osana jokapäiväistä työtä. Tällöin mittaaminen on käytännöllistä ja työntekijät kokevat sen omakseen, joka taas lisää heidän sitoutuneisuuttaan. (Kehusmaa 2011, 219.)

Työhyvinvointia ja siihen liittyvää toimintaa pitää pystyä arvioimaan ja mittaamaan sekä lyhyellä että pitkällä tähtäimellä (Kehusmaa 2011, 219). Osan mittareista tulisi myös olla ennakoivia, jotta asioihin voidaan puuttua hyvissä ajoin. Lisäksi tulosten läpi käynti henkilöstön kanssa on erittäin tärkeää. (Virolainen 2012, 111-112.) Vastuuhenkilöiden nimeäminen ja erilaiset työryhmät auttavat konkretisoimaan tuloksien kehitystoimenpiteitä. Olisi hyvä myös asettaa kehittämiselle tavoitetasoja, ja miettiä valmiiksi toimenpiteitä, jos näitä tasoja ei tavoiteta. (Virolainen 2012, 118.) Tuloksia on syytä hyödyntää ja hyödynnämiseksi pitää olla suunnitelma, jos työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista kysytään. (Työterveyslaitos 2019.) Tuloksia kuitenkin hyödynnetään liian harvoin yrityksen kehitystoiminnassa (Virolainen 2012, 111).

Työhyvinvointikyselyillä on mahdollista saada selkeä kuva työhyvinvoinnin tasosta ja niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat siihen. Tuloksia voidaan käyttää yritystasolla, mutta myös tarkemmin esimerkiksi yksiköittäin. (Johnson & Robertson & Cooper 2018, 67 - 68.) Kyselyt tulisi kuitenkin aina liittää yrityksen strategiaan, arvoihin sekä muutoksiin,

jotka vaikuttavat työhyvinvointiin ja henkilöstöön. Jos kysely on liian yleinen, ei siitä ole apua toiminnan suunnitteluun tai kehittämiseen. (Kehusmaa 2011, 219.)

Yleisin käytetty kysely on organisaatioilmapiirikysely. Siinä kysymykset koskevat työyhteisöä ja työorganisaation eri osa-alueita. (Virolainen 2012, 115.) Myös työtyytyväisyyskyselyillä on mahdollista tutkia ja parantaa työyhteisöä. Kyselyiden avulla on mahdollista verrata muita työyhteisöjä omaan, ja myös oman työyhteisön aikaisempaan tilanteeseen. (Työterveyslaitos 2019.)

4 Menetelmät ja toteutus

4.1 Selvityksen menetelmä

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Tällä tutkimusmenetelmällä on mahdollista kysyä isolta määrältä vastaajia samoja asioita (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2014, 104). Tuloksia esitetään yleensä numeroin ja havainnollistamiseen voidaan käyttää kuvioita ja taulukoita. Yleisin aineiston keruutapa on tutkimus- eli kyselylomake, jossa vastausvaihtoehdot annetaan valmiiksi. (Heikkilä 2014, 15.)

Kyselytutkimuksella on mahdollista koota suuri tutkimusaineisto eli tiedustella suurelta ihmismäärältä lukuisia asioita. Tulokset ovat numeropohjaisia ja niitä on helpompi yleistää kuin kvalitatiivisen menetelmän tuloksia. Lisäksi menetelmä on tehokas ja luotettava, vaikkakin saatu tieto on usein pinnallista. (Ojasalo ym. 2014, 121.)

SATOlla on lähemmäs 250 työntekijää, joista valtaosa teki selvityksen ajankohtana etätyötä. Koska opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää etätyön koettuja vaikutuksia mahdollisimman laajasti SATOn työntekijöiden keskuudessa, oli määrällinen menetelmä selkeästi paras valinta tätä työtä varten.

4.2 Selvityksen toteutus

Selvitys toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella. Kyselylomakkeen osat olivat: taustatiedot, etätyöhön liittyviin kysymykset sekä työhyvinvointi ja työn tehokkuus etätyössä ja toimistolla. Taustakysymyksiä oli neljä kappaletta. Varsinaisia kysymyksiä oli 19 kappaletta, joista valtaosa, 12 kappaletta, oli suljettuja. Avoimia kysymyksiä oli siis seitsemän.

Kysymykset hyväksyttiin SATOn HR-osastolla. Samalla niihin saatiin kehitysehdotuksia ja toiveita. Kysely myös testattiin kolmella ulkopuolisella henkilöllä ennen sen lähettämistä. Linkki kyselyyn lähetettiin kaikille, paitsi Pietarissa työskenteleville, SATOn työntekijöille sähköpostin välityksellä saatekirjeen kera 15. maaliskuuta 2021. Kirjeessä kerrottiin kyselyn tarkoitus, miten kyselyyn pääsee vastaamaan ja miten tuloksia käsitellään sekä kyselyn voimassaoloaika. Saatekirje on nähtävissä liitteessä yksi. Vastausaikaa oli 1,5 viikkoa, eli kysely sulkeutui 24. maaliskuuta 2021. Kyselyyn vastaamisesta muistutettiin kaikkia työntekijöitä kahdesti ennen sen sulkeutumista, jotta vastausprosentti olisi mahdollisimman korkea. Kyselylomake on näkyvissä kokonaisuudessaan liitteessä kaksi.

Kyselyn aikana yksi SATOn työntekijöistä toi esiin sen, että taustatietokysymyksiä oli lopulta lomakkeella liikaa, koska pienimmissä yksiköissä niihin vastaaminen vaaransi vastaajan anonymiteetin. Tilanne koski vain kahta yksikköä, ja siitä huolimatta vastauksia saatiin myös näiltä yksiköiltä.

5 Selvityksen tulokset

5.1 Vastausprosentti ja taustakysymykset

Kysely lähetettiin 268 vastaanottajalle, ja tarkoitus oli saavuttaa kaikki SATOn työntekijät, Pietarin toimiston työntekijöitä lukuun ottamatta. SATOn kaikissa työtehtävissä ei kuitenkaan välttämättä ole mahdollista tehdä etätöitä, joten jo tämä saattoi rajata pois osan vastaajista. Lisäksi saatiin yksi yhteydenotto, jossa työntekijä koki, että kysely ei hänen mielestään koske häntä vähäisen etätöiden takia. Tälläkin on voinut olla vaikutusta vastausprosenttiin, jos useampi vastaaja on kokenut, ettei kysely koske heitä.

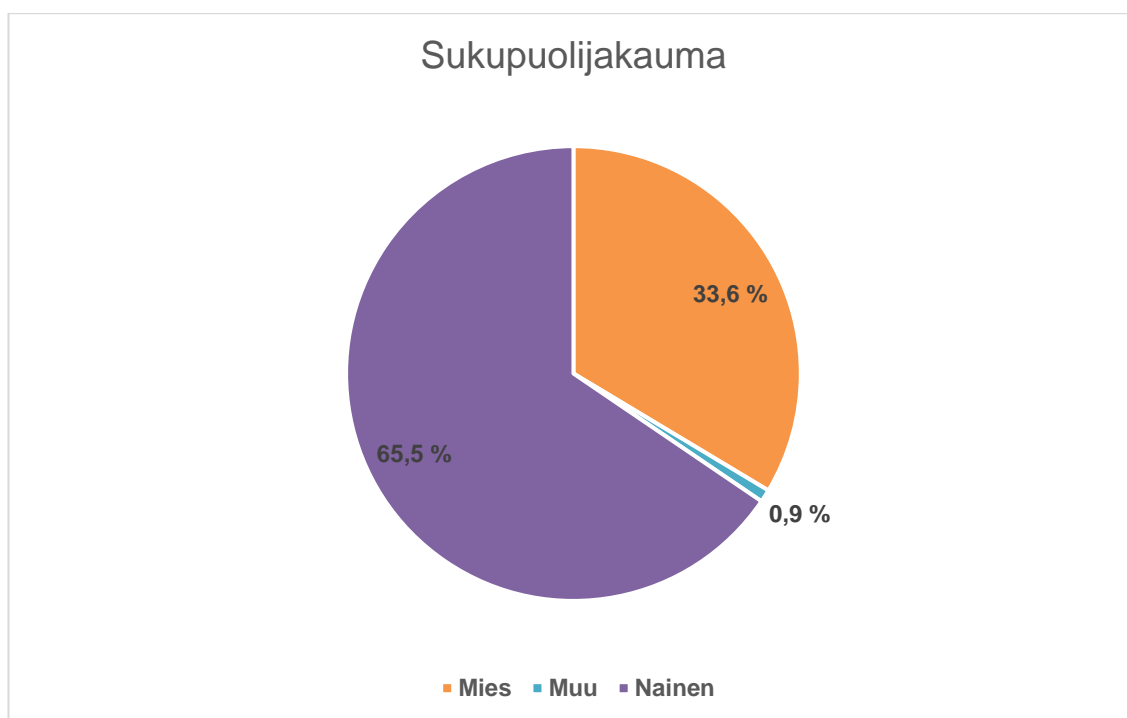
Vastauksia saatiin lopulta 116 kappaletta. Näin kyselyn vastausprosentiksi muodostui 43,3. Verkkokyselyissä vastausprosentti voi usein jäädä alhaiseksi. Kyselyissä, jotka ovat kohdistettu yrityksille, vastausprosentti voi jäädä jopa yhteen prosenttiin. Hyvin kohdennetuissa kyselyissä vastausprosentti voi kuitenkin nousta 30 prosenttiin. (Kananen 2014, 167.) Tämän kyselyn vastausprosenttia voidaan siis pitää hyvänä.

Kyselylomakkeen ensimmäinen osio koostui taustakysymyksistä, joita oli neljä kappaletta. Niissä tiedusteltiin vastaajan ikää, sukupuolta, osastoa SATOlla ja sitä, kuinka monta henkeä vastaajan taloudessa asuu. Taustakysymysten tarkoitus oli selvittää,

onko esimerkiksi iällä tai taloudessa asuvien määrällä syy-seuraussuhdetta etätyön koettuihin vaikutuksiin työhyvinvoinnissa ja työtehokkuudessa. Taustakysymyksillä haluttiin myös varmistaa, että SATOn työntekijöistä saadaan mahdollisimman kattava otos suhteessa työntekijöiden jakaumiin osastoittain, ikäryhmittäin ja sukupuolen mukaan.

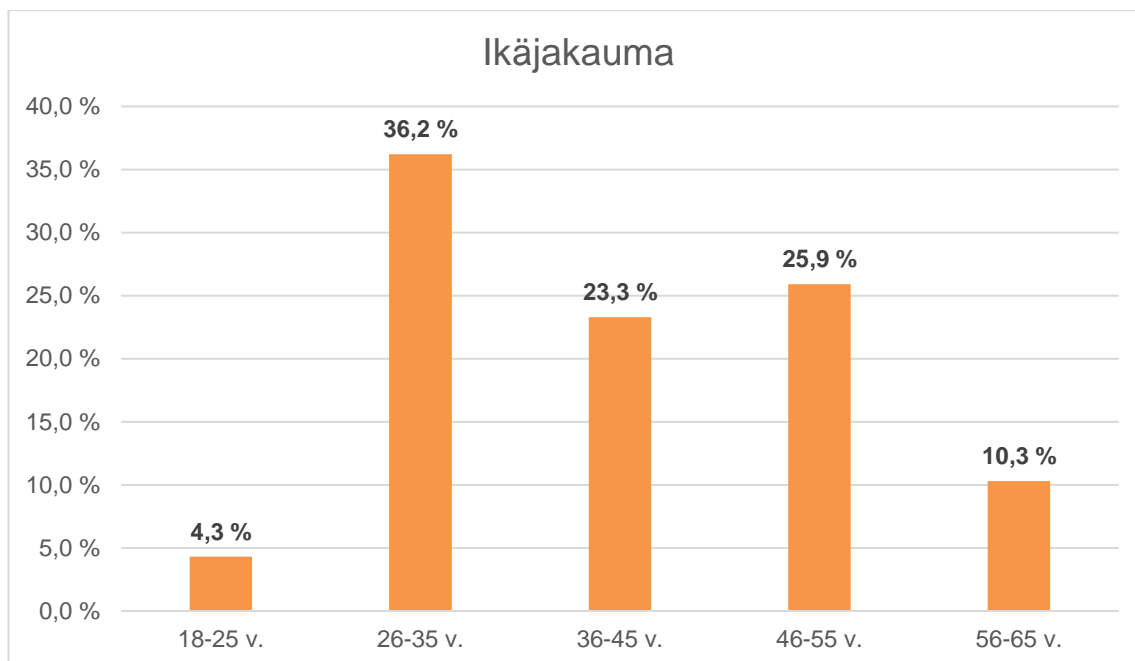
Kuten luvussa 4.2. mainittiin kyselyn aikana taustakysymyksistä nousi esiin yksi ongelma. SATOlla on tietyillä osastoilla niin vähän työntekijöitä, että taustakysymysten avulla tiettyjen vastaajien vastaukset on mahdollista yksilöidä. Tästä syystä kyselyn varsinaisten kysymysten tuloksia analysoitaessa iän, sukupuolen ja osaston vaikutuksia ei ristiintaulukoitu. Ainoastaan kyselyn ikä- ja sukupuoli- ja osastojakauma verrattuna SATOn jakaumaan samojen seikkojen suhteen käydään läpi.

SATOlla sukupuolijakauma työntekijöiden välillä on lähes tasan. Naisia on hiukan enemmän, noin 53 % prosenttia. Kyselytutkimuksessa kuitenkin melkein kaksikolmasosaa vastaajista oli naisia. Tarkemmin sukupuolijakauma esitetään kuviossa neljä.



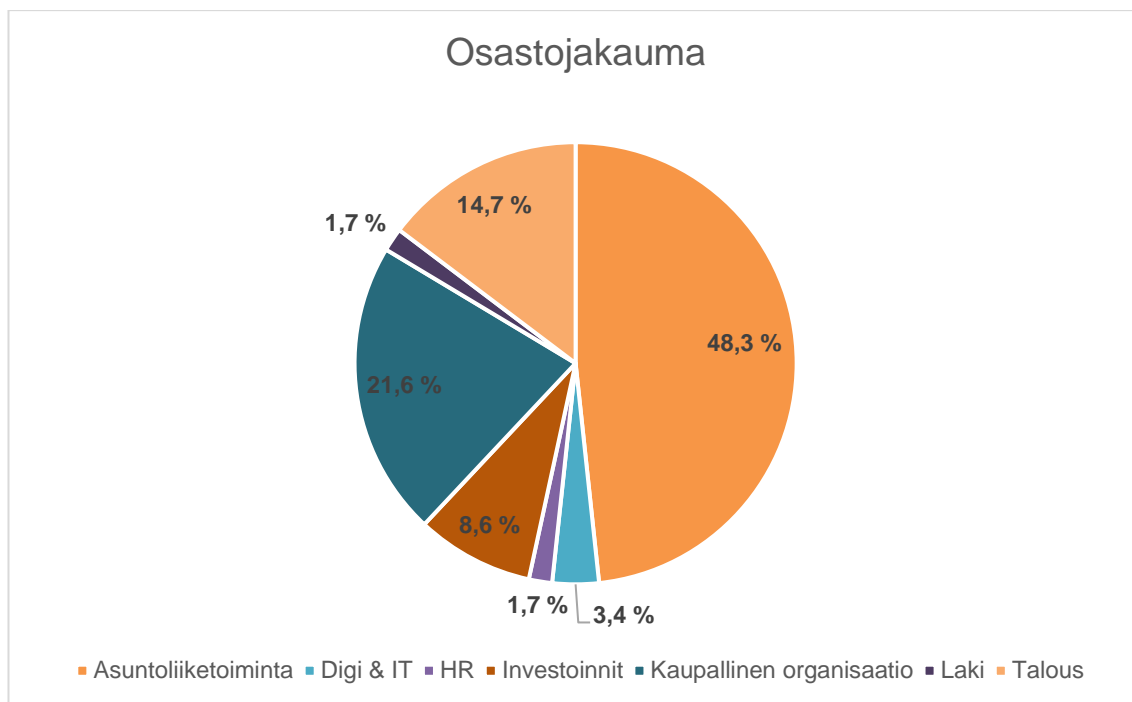
Kuvio 4. Vastausten jakauma sukupuolen mukaan.

Vastausten ikäjakauma seuraa hyvin SATOn työntekijöiden ikäjakaumaa. Eniten vastauksia saatiin ikäryhmästä 26 - 35. SATOlta saatujen tietojen mukaan vuosien 1999 ja 1980 välillä syntyneitä työntekijöitä on 53 prosenttia kaikista SATOn työntekijöistä. Kuviossa viisi voidaan nähdä tarkempi ikäjakauma.



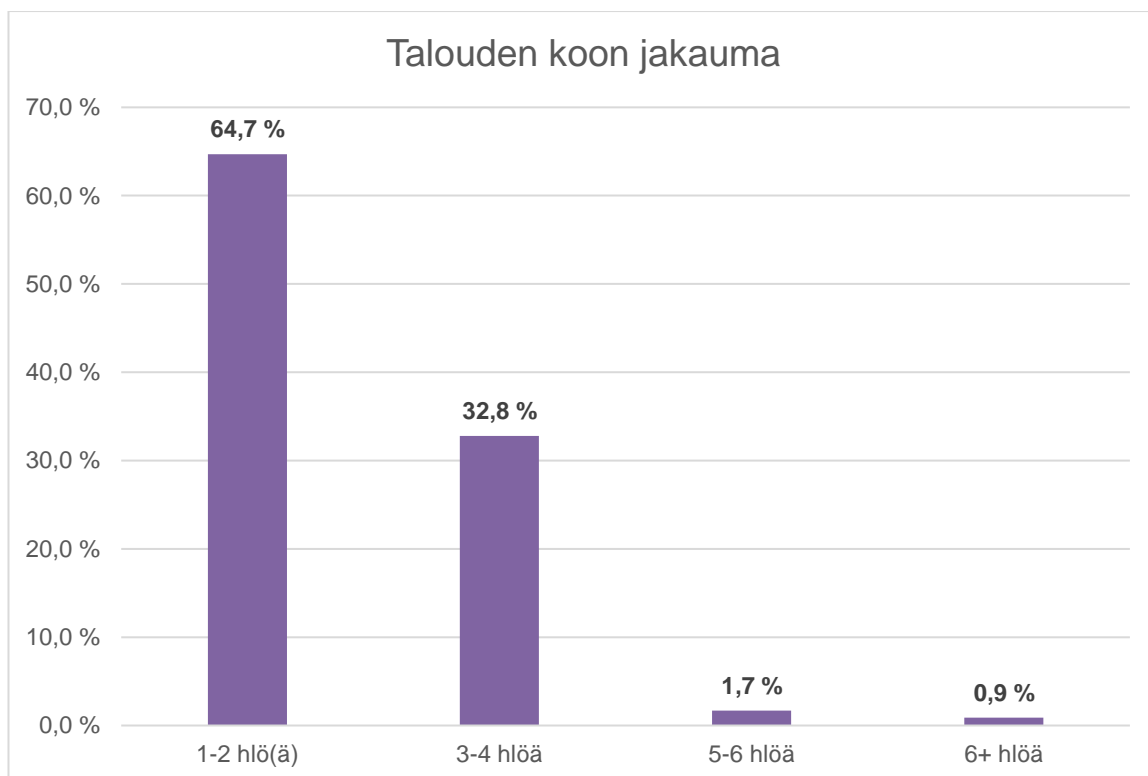
Kuvio 5. Vastausten jakauma iän mukaan.

Myös vastausten jakauma osaston perusteella oli linjassa SATOn osastojen kokojen kanssa. Valtaosa vastauksista, 48,3 prosenttia, tuli asuntoliiketoiminta osastolta, jolla työskentelee 47 prosenttia SATOn kaikista työntekijöistä. Vähiten vastauksia tuli laki ja HR-osastoilta, mutta ne ovatkin SATON pienimmät osastot. Vastausprosentti näissä osastoissa oli siis erittäin korkea. Kuviossa kuusi jakauma esitetään piiraskartan avulla.



Kuvio 6. Vastausten jakauma osaston mukaan.

Talouden koossa suurin osa vastaajista eli yhden tai kahden hengen talouksissa. Tämän ryhmän koko oli 65 prosenttia kaikista vastaajista. Tämä näkyy kuviossa seitsemän.

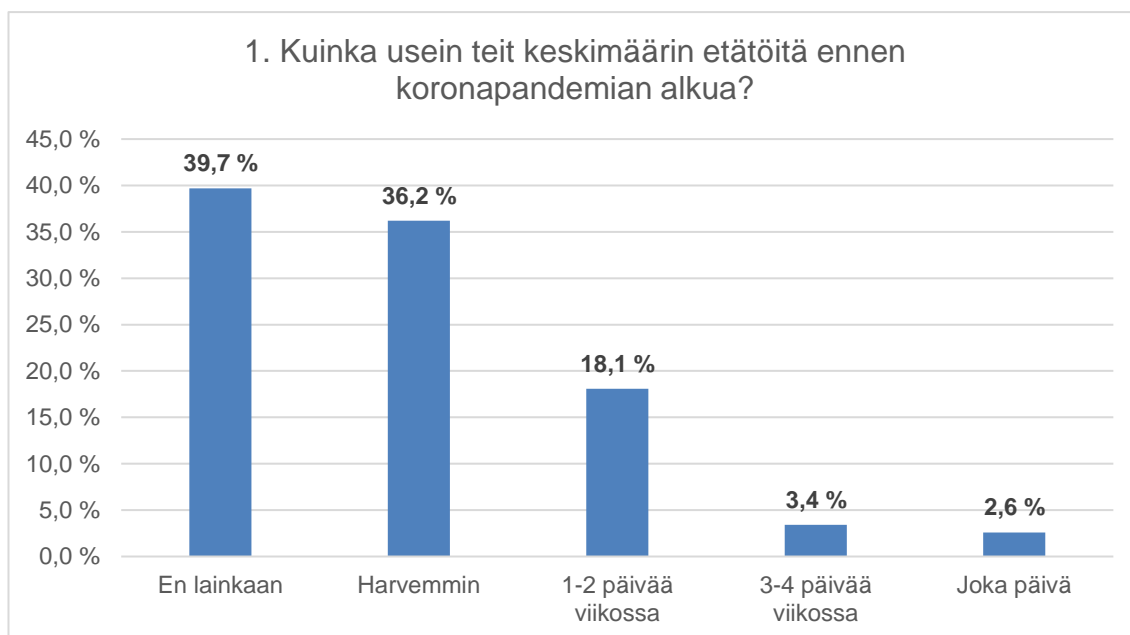


Kuvio 7. Vastausten jakauma talouden koon mukaan.

Seuraavaksi suurin ryhmä oli 3 - 4 hengen taloudet hieman alle 33 prosentilla. Viiden tai kuuden hengen talouksia oli vastaajissa ainoastaan kaksi ja yli kuuden hengen talouksia samoin vain yksi. Talouden koon vaikutuksia etätyöstä koettuihin hyötyihin ja haittoihin sekä työtehokkuuteen oli tarkoitus tarkastella tässä opinnäytetyössä. Tulosten valossa vastausvaihtoehtoina olisi kuitenkin pitänyt olla tarkka talouden koko eikä ryhmävaihtoehto, jotta tämä olisi ollut mielekästä.

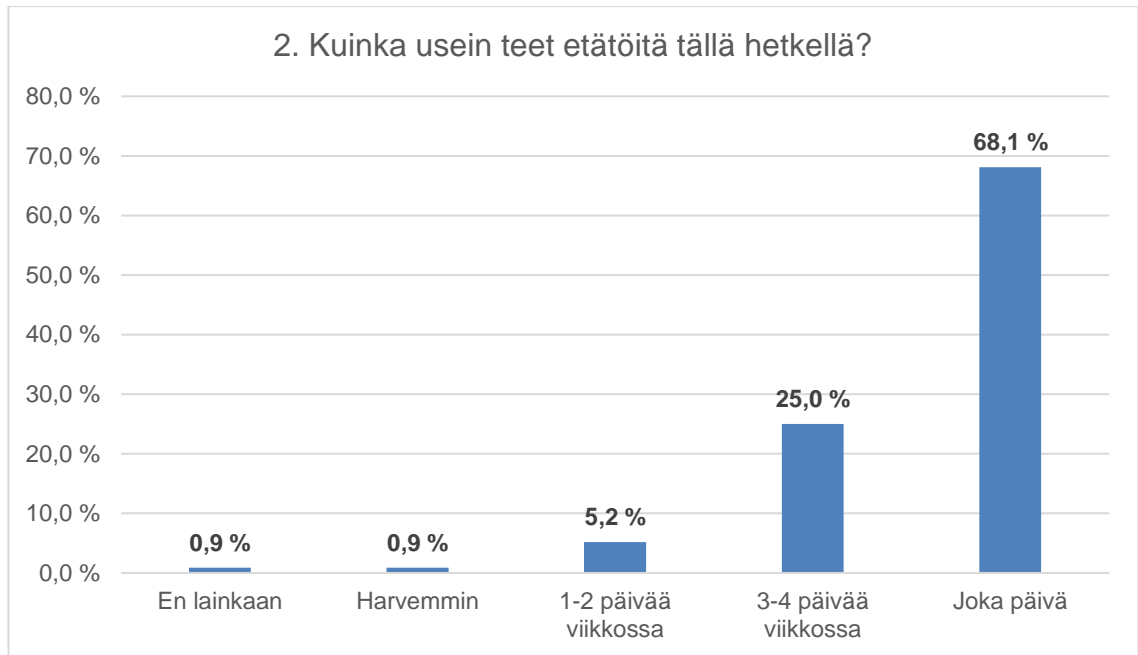
5.2 Etätyön tilanne SATOlla

Kyselyn ensimmäisen ja toisen kysymyksen tarkoitus oli selvittää sitä, miten koronapandemia on vaikuttanut etätyön määrään SATOlla. Kuviosta kahdeksan nähdään, että ennen koronapandemiaa ainoastaan hyvin pieni osa (6 %) kyselyyn vastanneista SATOn työntekijöistä teki etätyötä useammin kuin kaksi kertaa viikossa.



Kuvio 8. Etätyön määrä ennen koronapandemiaa.

Työntekijöitä, jotka tekivät etätöitä päivittäin ennen koronapandemian alkua, oli ainoastaan kolme. Kyselyhetkellä etätyön tilanne oli täysin erilainen, kuten kuviosta yhdeksän nähdään.



Kuvio 9. Etätöiden määrä kyselyhetkellä.

Päivittäin etätöitä tekevien työntekijöiden määrä oli kasvanut huomattavasti koronapandemiaa edeltävästä ajasta. Kyselyhetkellä noin 68 prosenttia kyselyyn vastanneista SATOn työntekijöistä teki etätöitä päivittäin. Ainoastaan 7 % kaikista vastaajista teki etätöitä 2 päivää viikossa tai harvemmin.

Kysymyksessä kuusi tiedusteltiin, oliko vastaajalla kotona erillistä työpistettä tai työhuonetta. Jakauma oli kuvion kymmenen kaltainen.

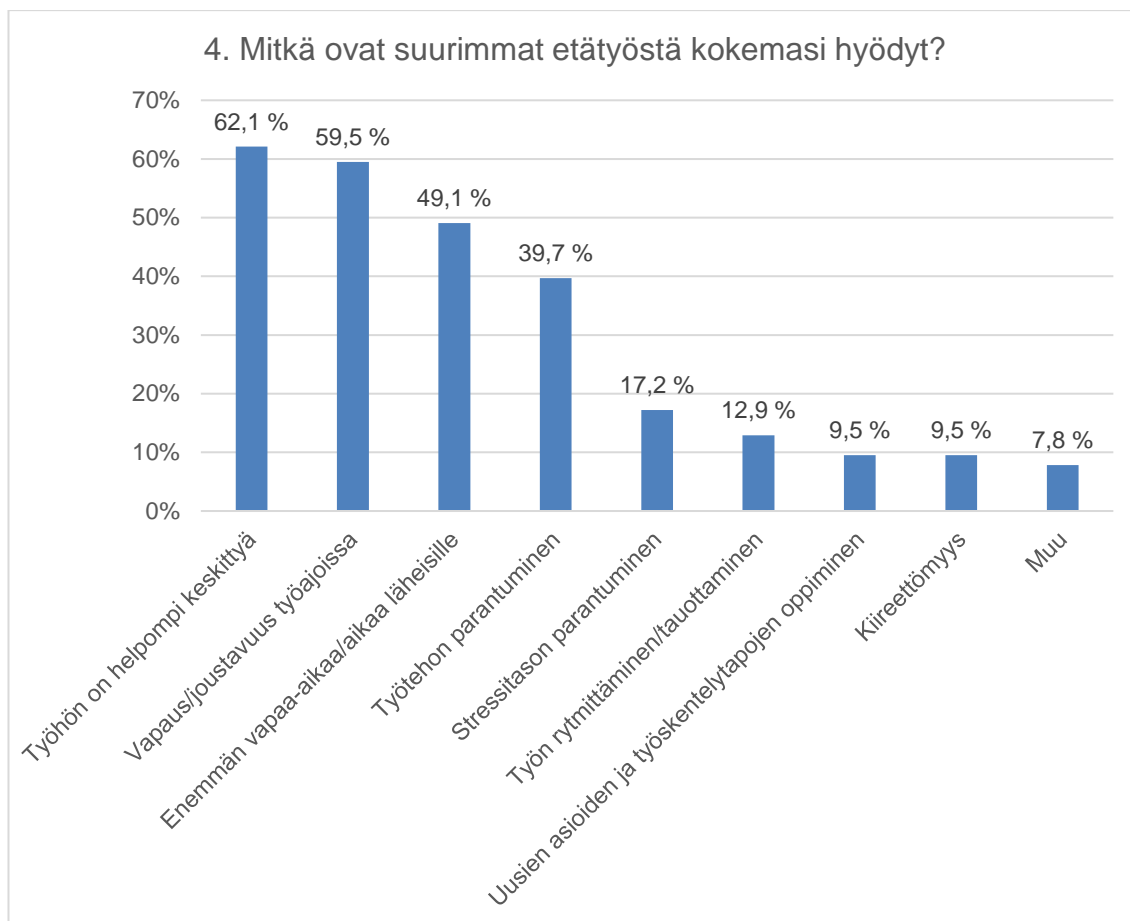


Kuvio 10. Erillisten työpisteiden tai työhuoneiden määrä vastaajien keskuudessa.

Kysymyksen avulla oli tarkoitus selvittää, onko erillisellä työpisteellä tai työhuoneella etätöitä tehdessä vaikutusta työhyvinvointiin tai työtehokkuuteen. Erot vastauksissa työntekijöiden välillä, joilla oli erillinen työpiste tai työhuone kotona ja niiden ja joilla ei ollut, olivat kuitenkin niin pienet, ettei tuloksia kannattanut lähteä esittämään tarkemmin.

5.3 Etätöiden hyödyt ja haitat

Kysymys neljä pyysi vastaajaa valitsemaan annetuista vaihtoehdoista kolme suurinta etätöistä kokemaansa hyötyä. Vastauksissa esiin nousi neljä teemaa, joista kaksi suurinta olivat se, että työhön on helpompi keskittyä sekä vapaus tai joustavuus työajoissa. Ainoastaan hieman yli kolmannes vastaajista ei ollut kokenut kumpaakaan näistä hyödyksi. Kaksi muuta suurinta koettua hyötyä olivat enempi vapaa-aika tai aika läheisille ja työtehon parantuminen. Kuviosta 11 nähdään koettujen hyötyjen jakauma.



Kuvio 11. Etätyön koetut hyödyt.

Vastaajia pyydettiin valitsemaan myös kolme suurinta kokemaansa haittaa etätyössä. Koetuista haitoista nousi esiin erityisesti sosiaalisten kanssakäymisten väheneminen. Tämän oli yhdeksi suurimmaksi koetuksi haitaksi valinnut hieman yli 83 prosenttia vastaajista. Sitä onko etätyö huonontanut vai parantanut sosiaalista kanssakäymistä ja yhteisöllisyyttä kysyttiin vielä erikseen kysymyksessä 18. Tässäkin esiin tuli se, että melkein 83 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että etätyö oli huonontanut yhteisöllisyyttä ja sosiaalista kanssakäymistä. Kyseisen kysymyksen vastausvaihtoehdoista oli jäänyt puuttumaan "Ei ole vaikuttanut lainkaan" -vastausvaihtoehto. On siis mahdollista, ettei kysymys anna oikeaa kuvaa tilanteesta. Palautetta vaihtoehdon puuttumisesta ei tullut kuitenkaan kuin yksi. Tuloksen oikeellisuutta tukee myös etätyön koettujen haittojen kysymyksen tulokset, kuten kuviosta 12 nähdään.



Kuvio 12. Etätyön koetut haitat.

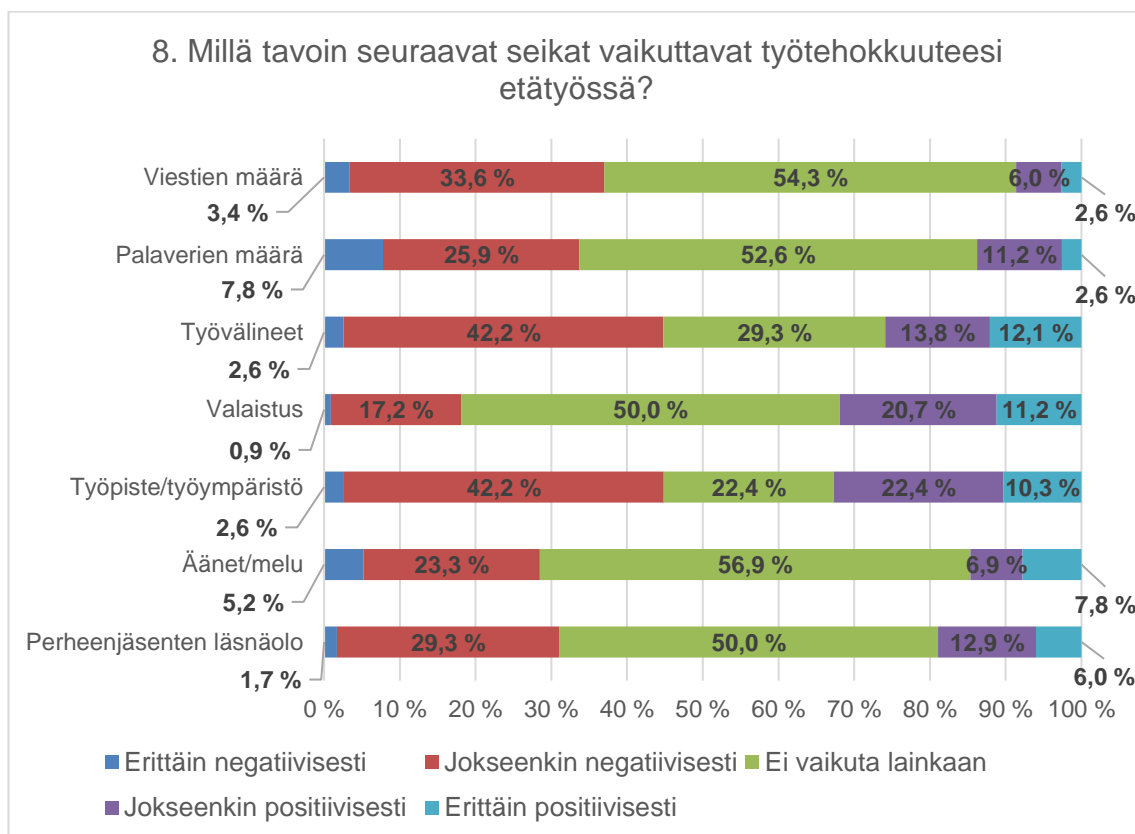
Muita suurimpia koettuja haittoja olivat työn rytmittämisen tai tauottamisen, työpiste tai työympäristö sekä työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen. Erot näiden kolmen haitan välillä olivat suhteellisen pieniä.

5.4 Työtehokkuus etätyössä vs. toimistolla ja työhyvinvointi etätyössä

Kysymykset kahdeksan ja yhdeksän mittasivat ulkoisten häiriöiden tai keskeytyksien vaikutusta työtehokkuuteen etätyössä ja toimistolla. Vaikuttaviksi tekijöiksi oli valikoitu äänet tai melu, työpiste tai työympäristö, valaistus, työvälineet, palaverien määrä, viestin määrä ja etätyössä perheenjäsenten läsnäolo ja toimistolla kollegoiden läsnäolo. Kysymysten tarkoitus oli selvittää oliko työtehokkuuteen vaikuttavissa seikoissa koettu eroja etätyön ja toimistotyön välillä.

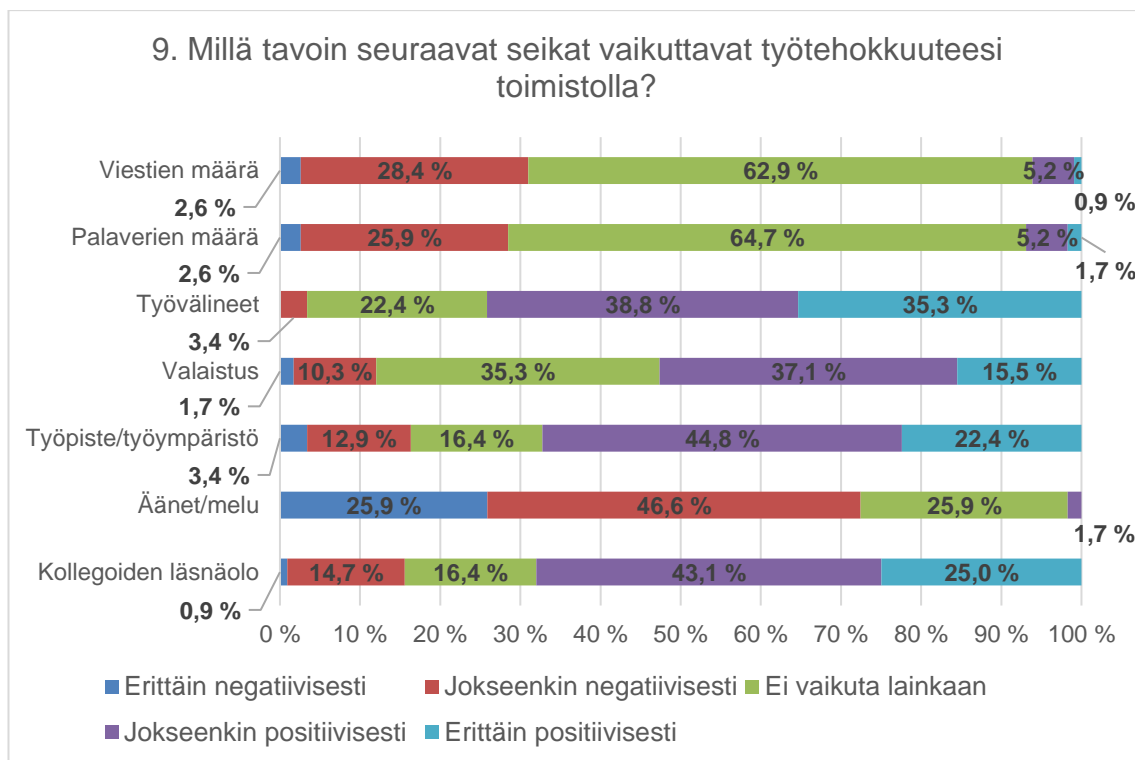
Verrattaessa etätyötä ja toimistolla tapahtuvaa työtä kaikkien tekijöiden, paitsi äänien tai melun, koettiin vaikuttavan negatiivisemmin etätyössä kuin toimistolla. Kuitenkin suurimmassa osassa valituissa tekijöissä puolet tai hieman yli puolet vastaajista eivät kokeneet

niiden vaikuttavan lainkaan työtehokkuuteen etätyössä. Ainoastaan työvälillä ja työympäristöllä tai työpisteellä koettiin olevan selkeimmät vaikutukset. Vastaajista hieman alle puolet (42,2 %) koki näiden vaikuttavan työtehokkuuteen jokseenkin negatiivisesti. Tämä oli enemmistö molemmissa vaihtoehdoissa, kuten kuviosta 13 nähdään.



Kuvio 13. Työtehokkuuteen vaikuttavia seikkoja etätyössä.

Ainoastaan viestien ja palaverien määrissä koetut vaikutukset olivat samankaltaiset etätyössä ja toimistotyössä. Näissäkään yli puolet vastaajista eivät kuitenkaan kokeneet vaikutuksia lainkaan. Jos vaikutuksia koettiin, oli ne pääasiallisesti negatiivisia. Kuviossa 14 esitellään koetut työtehokkuuteen vaikuttavat seikat toimistolla.



Kuvio 14. Työtehokkuuteen vaikuttavia seikkoja toimistolla.

Selkeimmät erot koettujen vaikutusten kesken oli työvälineissä, valaistuksessa ja työpisteessä tai työympäristössä. Näiden kaikkien koettiin vaikuttavan toimistolla työtehokkuuteen huomattavasti positiivisemmin kuin etätyössä. Äänillä tai melulla koettiin myös olevan selkeästi suurempi vaikutus toimistolla kuin etätyössä. Tosin tällä kertaa negatiivisesti. Yli 72 prosenttia vastaajista koki äänien tai melun vaikuttavan työtehokkuuteen toimistolla jokseenkin negatiivisesti tai erittäin negatiivisesti. Sama prosenttiluku oli etätyössä vain 28,5 prosenttia.

Kyselyn kysymyksissä 10 ja 11 kysyttiin, millainen työ on vastaajan mielestä tehokas etätyössä ja millainen toimistolla. Molemmat kysymykset olivat avoimia kysymyksiä. Yli 50 prosenttia vastaajista koki, että keskittymistä vaativa työ onnistuu parhaiten etätyössä.

”Keskittymistä vaativa, kuten esitysten, raporttien ja ohjeistusten laatiminen.”

”Kaikki tarkkaa keskittymistä ja keskeytyksetöntä työaikaa vaativa työ.”

Muita useampaan kertaan esiin tulleita teemoja olivat itsenäinen työ ja rutiinitehtävät. Tosin näitä nostettiin esiin huomattavasti vähemmän kuin keskittymistä vaativaa työtä. Vastauksissa tuli esiin myös, että lähes kymmenen prosenttia vastaajista koki kaiken työn olevan tehokasta etätyöskentelynä.

”Palikkatyö, jossa homman suorittaminen menee rutiinilla.”

”Lähes kaikki, sekä palaverit että perustyöt sujuu tehokkaammin ja saa enemmän aikaan samassa ajassa.”

Työ, jota tehdään yhdessä kollegoiden kanssa tai työ, jossa tarvitaan kollegoiden apua, koettiin taas olevan tehokkaampaa toimistolla. Vastaajista lähes 20 prosenttia mainitsi kollegoiden vaikuttavan työtehokkuuteen toimistolla.

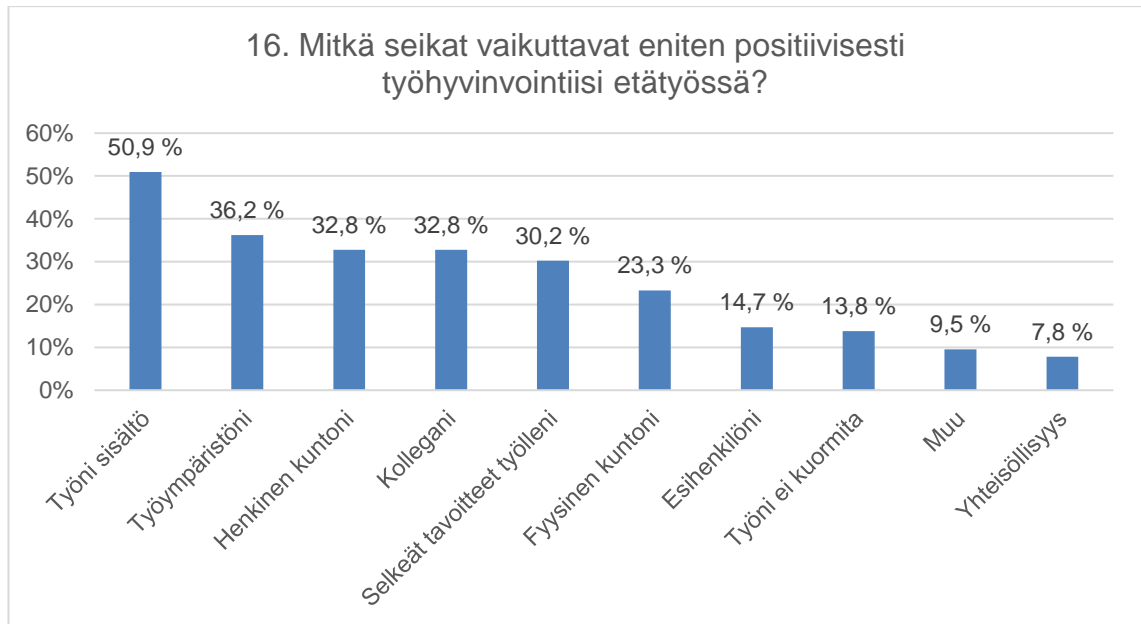
”Jos tarvitsen kollegan apua tai näkemystä jossain tietyssä tehtävässä.”

”Sellainen jossa tarvitaan esimiehen/kollegoiden panosta, ryhmätyö.”

Luku kasvoi entisestään, jos mukaan otettiin vastaukset, jossa puhuttiin tiimi- ja yhteistyöstä. Muita mainittuja teemoja olivat paperityöt ja työvälineisiin liittyvät asiat kuten tuostaminen tai isompi näyttö.

”Printtaamista ja asiakirjojen tutkimista vaativa työ, kollegoiden kanssa yhdessä tehtävä työ, isoa näyttöä vaativa työ.”

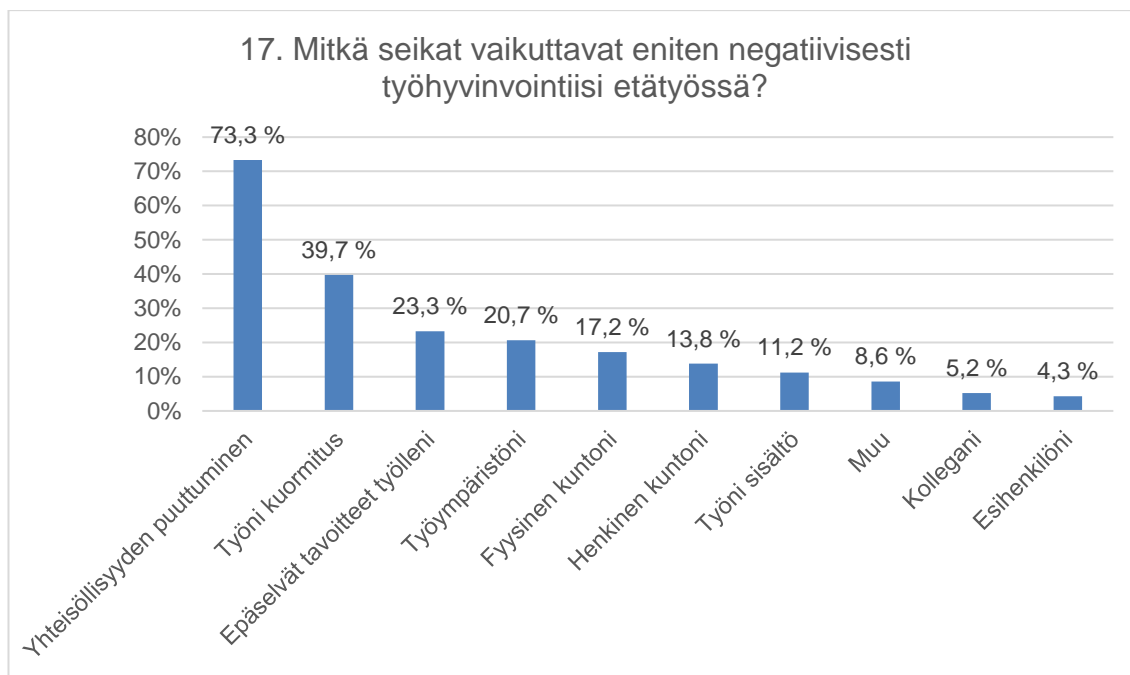
Työhyvinvointiin positiivisesti ja negatiivisesti vaikuttavia seikkoja etätyössä kysyttiin kysymyksissä 16 ja 17. Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat seikat jakautuivat negatiivisia tasaisemmin. Työn sisältö nousi kuitenkin selkeästi seikaksi, joka koettiin vaikuttavan positiivisimmin työhyvinvointiin etätyössä. Noin 50 prosenttia vastaajista oli valinnut sen yhdeksi vaikuttavaksi seikaksi. Työympäristö, työntekijän henkinen kunto, kollegat ja selkeät tavoitteet työlle olivat seuraavaksi suurimpi vaikuttavia tekijöitä. Näiden neljän välillä erot eivät olleet suuria, kuten kuviosta 14 nähdään.



Kuvio 15. Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat seikat etätöissä.

Muu vastausvaihtoehdossa nousi tässä kysymyksessä esiin useammassa vastauksessa työmatkoista säästyvä aika. Prosentuaalisesti noin kuusi prosenttia vastaajista koki työmatkojen puuttumisen positiivisesti vaikuttavaksi tekijäksi.

Seikoissa, jotka koettiin vaikuttavan negatiivisesti työhyvinvointiin etätöissä, nousi esiin jälleen yhteisöllisyys. Tämä on teema, joka on toistunut aiemmissakin vastauksissa. Suurin osa vastaajista, noin 73 prosenttia, oli valinnut yhteisöllisyyden yhdeksi negatiivisesti vaikuttavista seikoista. Seuraavaksi suurin tekijä oli työn kuormitus, hieman alle 40 prosentilla. Kuviossa 15 esitellään negatiivisesti vaikuttavien seikkojen jakauma.



Kuvio 16. Työhyvinvointii negatiivisesti vaikuttavat seikat etätyössä.

Kuten kuviosta nähdään myös epäselvät tavoitteet työlle ja työympäristö vaikuttivat jonkin verran, mutta jo selkeästi vähemmän kuin kaksi ensin mainittua tekijää.

5.5 Toiveet etätyölle ja sen tulevaisuudelle

Kysymyksien 7, 14, 15 ja 19 tarkoituksena oli saada konkreettisia kehitysehdotuksia etätyön tulevaisuudella, tiedonkululla, etäpalaverikäytännöille ja yhteisöllisyyden parantamiselle. Kaikki edellä mainitut kysymykset olivat avoimia kysymyksiä.

Kysymys seitsemän tiedusteli vastaajien toiveita etätyön tulevaisuudelle. Näissä vastauksissa yli kaksikolmasosaa vastaajista toivoi etätyön pysyvän mahdollisena työmuotona myös tulevaisuudessa. Vastauksissa korostui erityisesti valitsemisen joustavuus eli se, että työntekijä voisi itse päättää etätyön määrän. Seuraavana muutamia esimerkkejä vastauksista:

”Toivon, että työnantajani tunnistaa etätyön hyödyt asiantuntijatyössä ja mahdollistaa 50/50 jaon etätyön ja toimistolla työskentelyn välillä.”

”Etätyö olisi luonnollinen osa työntekemistä ja jokainen pystyisi oman työnpuitteissa määrittämään mikä on hyvä määrä tehdä etätöitä joustavasti.”

”Ei pakotettua etätyötä jatkossa, vaihtoehtona tarjolla niille, jotka sitä haluavat tehdä.”

Toinen vastauksissa esiin noussut teema oli työvälineet. Vastaajat toivoivat, että työnantaja osallistuisi esimerkiksi näyttöjen ja työtuolien kustannuksiin:

”Jos etätyötä on jatkossa paljon, toivoisin työnantajan mahdollistavan hankkia kotiin ergonomisen työpöydän ja -tuolin.”

Osa toivoi myös palaverikäytäntöihin, etenkin palaverien pituuksiin, muutoksia. Nämä vastaajat kokivat liian pitkät palaverit ongelmallisiksi. Etäpalaverikäytännöistä kysyttiin vielä tarkemmin kysymyksessä 15, joka käsitteli kehitysehdotuksia SATOn käyttämiin Teams-palavereihin. Tämän kysymyksen vastauksissa vastauksien kirjo oli paljon laajempi. Suurimmaksi osin etäpalaverien koettiin sujuvan hyvin. Huomiot palaverien kestoista, tauoista palaverien välillä ja vetovastuista nousivat esiin vastauksissa eniten. Useampi toivoi myös palaverien agendan lähetettäväksi etukäteen osallistujille:

”Palaverien ajankäytössä on tehostettavaa, useimmiten hyvällä suunnittelulla voisi lyhentää palavereja esim. 60 min -> 45 min ja väliin voisi aina jättää pienen tauon (15 min) ennen seuraavaa palaveria.”

”Kokousten varaamisessa pitäisi huomioida riittävät tauot kokousten väleissä tai lopettaa palaverit aina 10 minuuttia ennen kalenteriin merkittyä päättymistä. Useiden tuntien palavereiden keskelle pitäisi järjestää tauko. Palaverien sisältö ja ”puheenjohtaja” pitäisi olla aina tiedossa ennen palaveria.”

Lisäksi kameroiden päällä pitämisestä mainittiin useamman vastaajan toimesta:

”Mukavampaa olisi nähdä kasvot eli kamera auki :)”

Tiedonkulussa, jonka edistämisestä kysyttiin kysymyksessä 14, vastausten fokus oli edelleen palavereissa ja niiden tärkeydessä. Etenkin tiimipalavereiden toivottiin olevan säännöllinen osa etätyötä. Moni toivoi myös eri osastojen välisiä palavereja, jotta tiedonkulku osastojen välillä varmistuisi. Lisäksi koko henkilöstön tiedotustilaisuuksia ja muuta johdolta tulevaa viestintää pidettiin olennaisena. Myös tällaisen tiedonkulun haluttiin jatkossa olevan säännöllistä. Noin viidesosa vastaajista koki tiedonkulun olevan jo hyvää.

"Pitämällä säännöllisiä tiedotustilaisuuksia, kuten nyt tehdäänkin. Ja pitämällä säännöllisiä tiimipalavereja. Mielestäni tiedonkulku ei ole huonontunut etätyöaikana."

"Pitämällä säännöllisiä tiimipalavereita. Palavereita pitäisi järjestää vaihtelevilla teemoilla ja kokoonpanoilla, että ajatuksia tulisi vaihdettua muidenkin kuin oman tiimin jäsenten kanssa."

Yhteisöllisyyden ja sosiaalisen kanssakäymisen kehitysehdotuksia tiedusteltiin kysymyksessä 19. Yli neljännes vastaajista ehdotti epävirallisia etäkahvihetkiä tai muita vapaamuotoisia etäkohtaamisia, joissa voisi keskustella työn ulkopuolisista asioista. Ehdotuksia esitettiin myös työajan ulkopuolisista aktiviteeteista. Seuraavaksi muutama esimerkkiehdotus.

"Voisi kehitellä eri kanavia (aiheittain), jossa voisi keskustella työn ulkopuolisista asioista. Edellisessä työpaikassani oli ns. "kissakanava" ja "koirakanava", jonne lemmikkien omistajat postasivat kuvia lemmikeistään tekemässä hassuja juttuja. Käytettiin Slackia tähän."

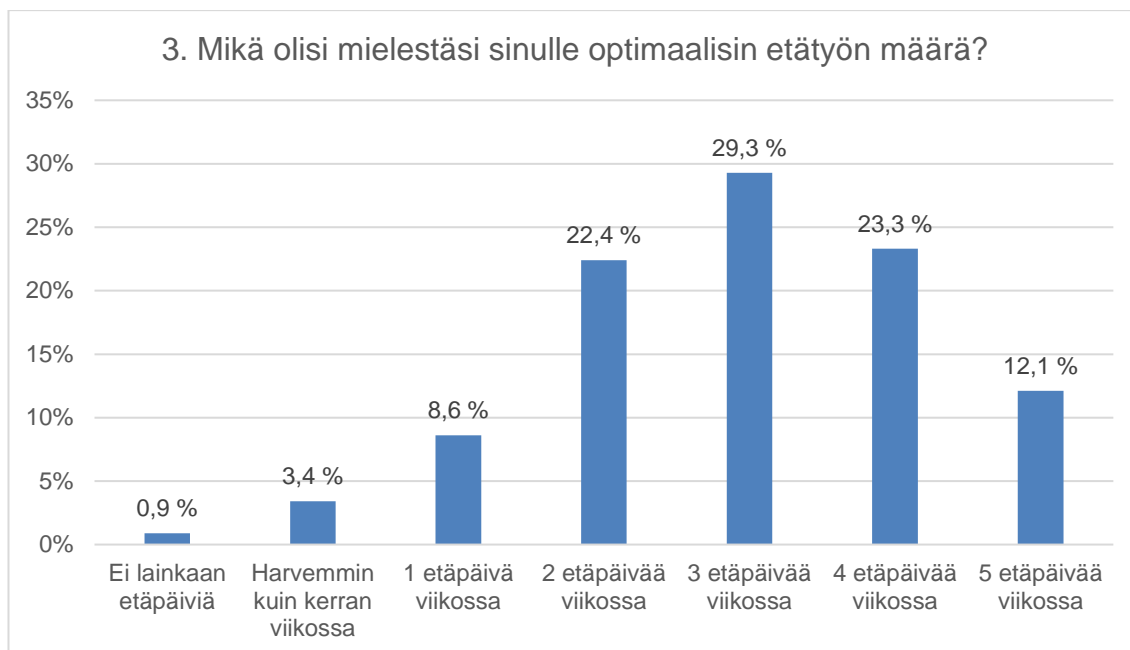
"Vapaata hengailua tulisi lisätä. Yhteisen naurun ja huumorin merkitys erittäin tärkeä myös aivojen palautumisen kannalta työpäivän aikana."

"Yhteiset kahvi- tai lounashetket, joissa keskustellaan ilman tärkeämpää agenda. Keskitytään ihmisten kuulumisiin, enemmän kuin työhön, sillä sitä varten on olemassa omat palaverit."

Useampi vastaaja mainitsi kuitenkin, että loppujen lopuksi oikeita kasvokkaisia kohtauksia on vaikeaa korvata.

"Oikeaa ihmiskontaktia / satunnaista keskustelua on melko vaikea korvata etämoodissa."

Kyselyn alkupuolella kysymyksessä kolme tiedusteltiin myös sopivaa etätyöpäivien määrää viikossa. Kuviosta 16 on nähtävissä, että ainoastaan harva, alle 5 prosenttia, halusi työskennellä etänä harvoin tai ei lainkaan.



Kuvio 17. Toivotut etätyöpäivien määrät.

Sopivin määrä etätyöpäiville SATOn työntekijöiden keskuudessa asettui kahden ja neljän etäpäivän välille, joista kolme päivää oli suosituin.

5.6 Työn tauottaminen

Kyselyn kysymyksessä 12 kysyttiin, miten vastaaja huolehtii työhyvinvoinnistaan ja tarkemmin palautumisestaan etätyön aikana. Kysymys oli avoin kysymys. Yleisin vastaus oli taukojen, etenkin lounastauon, pitäminen. Tosin osa vastaajista koki juuri taukojen pitämisen haastavaksi. Kaikki ei myöskään tee palautumista työpäivän aikana, vaan sitä ennen tai sen jälkeen. Liikunnan ja ulkoilun merkitys nousi vahvasti esiin tämän kysymyksen vastauksissa. Valtaosa vastaajista liitti palautumisen jonkinlaiseen liikuntaan. Myös työn ja vapaa-ajan erittely nousi muutamissa vastauksissa esiin. Työvälineet kuten tietokone ja työpuhelin laitettiin pois työpäivän päätteeksi eikä niitä avattu ennen seuraavaa työpäivää.

”Se on ollut hieman haastavaa, mutta vapaapäivät mm. viikonloput vältän töitä ja muutamia illat rauhoitan myös. Pyrin ulkoilemaan/harrastamaan, mitä tilanne sallii.”

”Pidän taukojumppaa joka päivä, käyn ulkona ruokatunnin aikana ja työpäivän jälkeen.”

"Pidän tiukasti työajoista kiinni. Suljen viestivälineet työpäivän jälkeen kokonaan ja avaen ne vasta aloittaessani uuden työpäivän. Näin työ ja vapaa- aika pysyvät erillään kätevästi."

Kysymyksessä 13 kysyttiin, onko etätyötä vaikuttanut vastaajan työn tauottamiseen. "Kyllä"-vaihtoehdon valinneita vastaajia pyydettiin lisäksi kertomaan miten etätyö oli vaikuttanut työn tauottamiseen. Kuviossa 17 esitetään tulokset kysymykseen 13.



Kuvio 18. Etätyön vaikutus työn tauottamiseen.

Kuviosta nähdään, että hieman yli 70 prosenttia vastaajista kertoi, etätyön vaikuttaneen työn tauottamiseen. Valtaosa vastaajista kertoi vaikutuksen olleen negatiivinen. Koettu vaikutus oli, että taukoja oli vähemmän etätyössä. Myös luonnolliset tauot ja mikrotauot, kuten kollegoiden kanssa jutustelu tai kahvin hakeminen, olivat saattaneet jäädä kokonaan pois. Kuitenkin lähes 30 prosenttia niistä, jotka kertoivat etätyön vaikuttaneen työn tauottamiseen, pitivät taukoja paremmin tai kokivat taukojen pitämisen helpommaksi etätyössä kuin toimistolla. Kotityöt ja liikuntasuoritukset olivat esimerkkejä toiminnoista, joilla työtä tauotettiin etätyössä.

”Positiivisella tavalla, tulee oikeasti otettua taukoja, voi vaikka hetken maata sohvalla tai istua parvekkeella - aina ei tarvitse lähteä kahville kuten helposti toimistolla tulee tehtyä.”

”Jaan päivän kahtia eli pidän kalenterin salliessa pidemmän tauon lounaan ympärillä (ulkoilua, pihatöitä, asioiden hoitamista jne.), ja jatkan vastaavasti töitä illan puolelle, jolloin olen tehokkaimmillani.”

5.7 Selvityksen luotettavuus

Luotettavuusmittarit eli reliabiliteetti ja validiteetti arvioivat tutkimustulosten hyvyttä ja tarkemmin sen luotettavuutta ja laatua. Reliabiliteetti mittaa tulosten pysyvyyttä ja validiteetti sitä, onko tutkimuksessa tutkittu oikeita asioita ja ovatko sen tulokset uskottavia. Molempia mittareita käytetään niin määrällisessä kuin laadullisessakin tutkimuksessa. (Kananen 2014, 259 - 260.)

Reliabiliteetti voidaan erottaa kahteen osaan: stabiliteettiin ja konsistenssiin (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja). Pysyvyydellä eli stabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa saadaan samat tulokset, jos se toistetaan. Tämä voidaan tehdä uusimalla tutkimus sellaisenaan tai kokonaan uusilla kysymyksillä, jotka kuitenkin mittaavat samaa asiaa. (Kananen 2014, 261.) Aikavälin uusimisessa pitää kuitenkin olla niin pitkä, etteivät vastaajat muista edellisiä vastauksiaan, mutta ei niin pitkä, että todellisia muutoksia olisi ehtinyt tapahtua (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja).

Reliabiliteetissa konsistenssilla tarkoitetaan johdonmukaisuutta. Tätä mitataan sillä, että samaa asiaa kysytään yleensä kahdella eri tavalla. Tosin samoja asioita mittaavia kysymyksiä ei suositella käytettäväksi, koska se voi hämmentää vastaajia. Konsistenssin mittaaminen voidaan tehdä myös niin, että kysely jaetaan kahteen osaan: osaan 1 ja osaan 2. Puolessa kyselylomakkeista osa 1 on ensimmäisenä ja puolessa osa 2. Näin lomakkeita on kahta erilaista, mutta ne mittaavat kuitenkin samaa asiaa. (Kananen 2014, 261.)

Pätevyydellä eli validiteetilla tarkoitetaan sitä, että on mitattu oikeaa asiaa, käytetty mittari on ollut tarkka ja aineiston perusteella tehdyt johtopäätökset on johdettu oikein (Kananen 2014, 262). Lisäksi on tärkeää, että käytetty mittari tavoittaa kohteen oikeaan aikaan ja mittaria käytetään oikeaan kohteeseen oikealla tavalla (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja). Validiteettiin liittyy myös tulosten yleistettävyys. Sen arviointi ei yleensä ole vaikeaa, mutta se vaatii, että tutkimuksen otos vastaa populaatiota johon

yleistys halutaan tehdä. Vertailua varten populaatiosta tarvitaan sen rakennetta kuvaavia muuttujia. (Kananen 2014, 263.)

Tehdyssä selvityksessä vastausprosentti oli noin 43, eli katoa oli suhteellisen paljon. Näin suuri kato voi vaikuttaa selvityksen tuloksiin, jos se toistettaisiin. Vastausprosentti on kuitenkin yli 30 prosenttia, jonka Kananen (2014, 182) kertoo kirjassaan olevan rajalle, että saadaan luotettavaa tietoa tutkimusongelmasta. Lisäksi, kuten luvusta 5.1 on luettavissa, selvityksessä saatiin vastauksia kattavasti eri osastoilta ja ikäryhmistä. Ainoastaan ikäryhmästä 66+ ei tullut yhtään vastausta, mutta voi myös olla, ettei SATOlla ollut kyselyn aikana yhtään yli 66-vuotiaasta työntekijää. SATOn työntekijöistä ainoastaan hieman alle neljä prosenttia on syntynyt vuosien 1950 ja 1959 välillä. Sukupuolijakauman kannalta olisi ollut toivottavaa saada enemmän vastauksia miehiltä kuin saatiin. Miesten osuus oli kuitenkin riittävän suuri. Voidaan siis todeta, että kyselyssä saatiin kattava otos SATOn työntekijöistä ja, jos selvitys toistettaisiin, olisi todennäköistä, että tulokset olisivat samankaltaiset.

On lisäksi syytä huomioida, että vaikka kyselyssä ei varsinaisesti kysytty samoja asioita eri tavalla, nousi useamman kysymyksen kohdalla samat teemat esiin. Tällaisia kysymyksiä olivat esimerkiksi kysymys neljä, jossa kysyttiin etätöön koettuja haittoja ja kysymys 18, jossa kysyttiin miten etätö on vaikuttanut yhteisöllisyyteen ja sosiaalisen kanssakäymiseen kollegoiden kanssa. Molempien kysymyksien vastauksissa korostui sosiaalisten kanssakäymisten vähentyminen. Tämä entisestään lisää selvityksen reliabiliteettiä. Kokonaisuudessaan selvityksen reliabiliteetti on kohtalaisen hyvä.

Kysymykset liittyivät myös laaja-alaisesti aihepiiriin. Tosin kaikki kysymykset eivät lopujen lopuksi olleet täysin relevantteja valittuun aihepiiriin nähden, esimerkkinä kysymys 15, jossa kysyttiin Teams-palaverikäytäntöjen kehittämisestä. Vaikkakin kysymyksen voidaan katsoa liittyvän työtehokkuuden parantamiseen, se oli yksittäisenä kysymyksenä turhan spesifinen ja lopulta irrallinen kokonaisuudesta. Myös kysymyksissä 16 ja 17 vastausvaihtoedot ”henkinen kuntoni” ja ”fyysinen kuntoni” eivät varsinaisesti sovi työn viitekehykseen. Tämä johtuu varmasti osittain siitä, että kyselomaketta lähdettiin suunnittelemaan ennen kuin työn viitekehys oli täysin valmis. Kyselylomaketta muokattiin viitekehyksen valmistuttua ja testattiin vielä uudelleen, mutta ei voida kuitenkaan varmuudella sanoa, etteikö lomakkeeseen olisi jäänyt vielä muitakin samankaltaisia virheitä kuin aiemmin mainittu.

Näistä seikoista huolimatta kyselylomake käsitteli kattavasti tutkittavaa aihealuetta, ja kysymykset pääasiallisesti mittasivat haluttua asiaa. Aineistoa saatiin myös riittävästi halutulta kohderyhmältä, jotta tuloksia voitiin tulkita luotettavasti. ja saadut vastaukset olivat linjassa työn viitekehyksen kanssa. Selvityksen validiteetin voidaan katsoa olevan hyvä.

Koronapandemian vaikutus selvitykseen on myös otettava huomioon. Kuten selvityksestä kävi ilmi valtaosa SATOn työntekijöistä oli siirtynyt tekemään etätyötä lähes täyspäiväisesti koronapandemian alettua. Etätyötä ei välttämättä tehtäisi niin runsaasti, jos koronapandemiaa ei olisi. On siis mahdollista, että etätyön koetut vaikutukset työhyvinvointiin ja työtehokkuuteen olisivat erilaiset, jos etätyötä ei tehtäisi SATOlla niin paljon kuin selvityksen ajankohtana. Uusi selvitys, sen jälkeen, kun toimistolla työskentely on jälleen normaalisti mahdollista, voisi olla suotavaa.

Kun tätä opinnäytetyötä lähdettiin suunnittelemaan, oli ajateltu, että kyselylomaketta voitaisiin vielä täydentää haastatteluilla. Niillä olisi saatu syventävää tietoa aiheesta ja mahdollisesti entistä konkreettisempia kehitysehdotuksia epäkohtien korjaamiseen. Valitettavasti aikataulullisista syistä haastatteluja ei ehditty toteuttamaan. Halutessaan SATO voisi vielä tehdä haastattelut itse myöhempanä ajankohtana.

6 Analyysi ja johtopäätökset

6.1 Yleisesti etätyöstä ja sen tilanteesta SATOlla

Heti alkuun voidaan todeta, että tehty opinnäytetyö oli erittäin ajankohtainen ja tärkeä SATOlle. Jo kyselylomakkeen kahden ensimmäisen kysymyksen vastauksista oli nähtävissä, kuinka suuri muutos SATOn organisaatiossa oli tapahtunut etätyössä koronapandemian alettua (Luku 5.2). Pandemian jatkuessa on oletettavaa, että myös etätyö jatkuu, SATOllakin. Lisäksi on todennäköistä, että etätyö tulee olemaan pandemian jälkeenkin osa SATOn työskentelyä varsinkin, kun valtaosa työntekijöistä toivoi pystyvänsä jatkamaan etänä työskentelyä. Etätyön koettuja vaikutuksia oli siis hyvä tutkia, jotta voidaan kehittää työtapoja, ja puuttua, etenkin työhyvinvointiin ja työtehokkuuteen liittyviin epäkohtiin. Ajankohta opinnäytetyölle oli myös oivallinen, koska kokemuksia etätyöstä ja sen vaikutuksista oli ehtinyt kertyä SATOn työntekijöille hyvin, kun valtaosa heistä oli tehnyt etätöitä pääasiallisesti jo lähes vuoden.

Selvityksen perusteella etätöön koetuissa vaikutuksissa positiiviset vaikutukset olivat voimakkaammat kuin negatiiviset. Tästä kertoi muun muassa se, että lähes kaksi kolmasosaa SATOn työntekijöistä halusi tehdä etätöitä myös tulevaisuudessa. Tästä voitiin myös päätellä, että koetut positiiviset vaikutukset työhyvinvointiin ja työtehokkuuteen olivat negatiivisia suurempia. Yksi suurimmista koetuista hyödyistä olikin juuri työtehon kasvaminen.

6.2 Koetut hyödyt ja haitat

SATOn työntekijöiden etätöystä kokemissa hyödyissä ja haitoissa ei tullut esiin poikkeamia verrattuna yleisesti etätöystä koettuihin hyötyihin ja haittoihin, joita käsiteltiin luvuissa 2.2 ja 2.3. Yllättävää oli kuitenkin huomata, että koetut haitat eivät jakautuneet vastaajien kesken yhtä tasaisesti kuin hyödyt. Neljässä suurimmassa koetussa hyödyssä oli suurimman ja neljänneksi suurimman välillä noin 20 prosenttiyksikköä, kun taas haitoissa suurimman ja toiseksi suurimman välillä oli noin 40 prosenttiyksikköä. Suurin koettu haitta oli sosiaalisten kanssakäymisten väheneminen. Sama haitta onkin koettu laajemminkin ongelmaksi etätöössä. Paul kertoo kirjassaan, että yhdysvaltalaisen markkinointitoimiston tekemän tutkimuksen mukaan yksinäisyys on toiseksi yleisimmin mainittu haitta etätöystä (Paul 2020, 47; Buffer 2019). Hän myös itse mainitsee kokeneensa yksinäisyyden ylivoimaisena etätöyskentelynsä alkuvaiheessa (Paul 2020, 47). Tähän tulisi SATOlla selvityksen tuloksien valossa kiinnittää erityistä huomiota.

Keinoja yksinäisyyden tai mökkihöpöperyyden, niin kuin Fried ja Hansson (2014, 119 - 120) kutsuvat sitä, parantamiseen löytyy useita. Yksi, mitä useampi SATOn työntekijä jo hyödynsikin, on työpäivän keskeytys lähtemällä pois kotoa. Tähän myös Paul sekä Fried ja Hansson kannustavat (Paul 2020, 47; Fried & Hansson 2014, 119). Lisäksi yhteydenpito kollegoiden kanssa on tärkeää ja tämä korostui kyselyn useassa vastauksessa. Selkeä halu sosiaalisen kanssakäymiseen siis löytyy SATOn työntekijöiltä. Työkalut tämän parantamiseen ovat SATOlla jo olemassa. SATOn voisi esimerkiksi hyödyntää niiden työntekijöiden kokemuksia, jotka eivät tunne yksinäisyyttä niin vahvasti tai jotka ovat löytäneet keinoja helpottamaan sitä tunnetta. Tämä tietenkin vaatii sen, että nämä työntekijät ovat halukkaita tarkemmin jakamaan kokemuksiaan. Pitää myös ymmärtää, että samat asiat eivät toimi kaikille. Työhön liittymätöntä toimintaa tulisi kuitenkin ehdottomasti lisätä, esimerkiksi toivottujen kahvihetkien kautta. Lisäksi voitaisiin selvittää, onko SATOn liikunta- ja virkistystoimikuntaa mahdollista hyödyntää tällaisen toiminnan järjestämisessä.

6.3 Koetut vaikutukset työtehokkuuteen

Etätyön työtehokkuudessa esiin nousi työvälineiden ja työpisteen tai työympäristön koettu vaikutus työtehokkuuteen. Työvälineet ja fyysinen työtila ovat osa etätyön laitteita, jotka mahdollistavat toimivan etätyön (Roine & Anttila 2016, 55). Molemmat seikat siis linkittyvät vahvasti toisiinsa, ja tämä oli nähtävissä myös SATOlla. Etätyössä työvälineillä ja työpisteellä tai työympäristöllä koettiin olevan negatiivinen vaikutus työtehokkuuteen ja toimistolla tapahtuvassa työssä positiivinen. Mielenkiintoista oli huomata, että myös niistä vastaajista, joilla oli kotona erillinen työpiste tai työhuone, yli puolet koki työpisteen tai työympäristön vaikuttavan jokseenkin negatiivisesti työtehokkuuteen etätyössä. Osa ihmisistä kokee, että etätyössä on vaikeampi saavuttaa niin sanottua flow-tilaa, koska muita ihmisiä ei ole ympärillä. Muut ihmiset voivat saada mielen ajattelemaan, että tehokas työ on oikea tapa toimia. (Fried & Hansson 2014, 211.) Jatkoa ajatellen SATOn kannattaakin rohkaista työntekijöitä etsimään etätyötiloja myös kodin ulkopuolelta. Opinnäytetyön kirjoittamisen aikana se ei kuitenkaan ole mahdollista vallitsevan koronapandemian vuoksi. Työvälineisiin olisi myös tärkeä panostaa ja varmistaa, että kaikilla on mahdollisuus käyttää työhönsä tarvitsemia välineitä.

Muiden kyselyssä annettujen tekijöiden ei koettu vaikuttavan työtehokkuuteen etätyössä juuri lainkaan. Toimistotyössä kuitenkin vaikutuksia koettiin selkeästi enemmän. Voidaan siis todeta, että koetuissa vaikuttavissa tekijöissä on eroja etätyön ja toimistotyön välillä jonkun verran. Ei kuitenkaan niin, että tietyt seikat olisi koettu etätyössä positiivisemmin tai negatiivisemmin vaikuttaviksi kuin toimistotyössä, vaan niin että samat tekijät eivät tunnu vaikuttavan työtehokkuuteen etätyössä kuin toimistolla tapahtuvassa työssä. Ainoastaan viestien ja palaverien määrillä oli yhtä vähäinen vaikutus työtehokkuuteen sekä etä- että toimistotyössä. Se onko etätyön työtehokkuuteen muita vaikuttavia tekijöitä, ei selviä tässä opinnäytetyössä. Tätä SATOn olisi syytä tutkia vielä tarkemmin etenkin kun yksi suurimmasta koetuista etätyön hyödyistä oli työtehokkuuden parantuminen. Työtehokkuutta voisi tarkastella vielä tarkemmin esimerkiksi osastoittain. Eri tehtävissä työtehokkuuteen voi vaikuttaa eri seikat. Työn sisällön koettiin olevan kyselyssä yksi työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, joten se voi vaikuttaa myös työtehokkuuteen. Liian yksitoikkoinen työ ja turhan vähäiset vaatimukset työlle voivat myös kuormittaa työntekijää (Työterveyslaitos 2021c).

6.4 Koetut vaikutukset työhyvinvointiin

Etätyön koettuja vaikutuksia työhyvinvointiin tutkittaessa yhteisöllisyys ja sosiaalinen kanssakäyminen olivat kaksi teemaa, jotka nousivat esiin usean eri kysymyksen kohdalla. Sosiaalisten kanssakäymisten väheneminen koettiin suurimmaksi haitaksi etätyössä ja yhteisöllisyyden puuttumisen koettiin vaikuttavan negatiivisimmin työhyvinvointiin etätyössä. Tästä voidaan päätellä, että SATOn työntekijöillä on ollut tiivis työyhteisö, jossa on oltu paljon tekemisissä kollegoiden kanssa. Etätyö on vaikeuttanut tätä. Yhteisöllisyyden tunteen kasvattamisen eteen olisi ehdottomasti tehtävä lisää töitä SATOlla. Kuten luvusta 3.3.2 käy ilmi, yhteisöllisyyden puuttuminen voi aiheuttaa luottamuksen puutetta ja negatiivisen stressin lisääntymistä. Se voi myös vaikuttaa tuottavuuteen. Kaikilla näillä seikoilla on suora yhteys työhyvinvointiin ja lisäksi työtehokkuuteen.

Keinoja yhteisöllisyyden parantamiseksi saatiin suoraan SATOn työntekijöiltä ja niitä kannattaa ehdottomasti hyödyntää. Näitä olivat muun muassa epäviralliset kahvihetket ja muut epämuodolliset etäkohtaamiset, joissa ei keskusteltaisi työasioista. Fried & Hansson (2014, 101) kertovat heidän yrityksessään käytössä olevasta keskusteluhuoneesta, jonne kuka tahansa voi esimerkiksi julkaista kuvia tai muuten vaan viettää aikaa. Heidän mukaansa hienous huoneessa piilee siinä, ettei sitä tarvitse koko ajan seurata. Tätä mahdollisuutta olisi syytä tutkia myös SATOlla.

Toinen työhyvinvointiin negatiivisesti koettu vaikuttaja oli työn kuormitus. Kyselyn perusteella kuormituksen taustalla ei kuitenkaan vaikuta olevan psykososiaaliset tekijät, kuten liiallinen tai liian vähäinen tiedon määrä, melu tai valaistus. Työn kuormituksen syitä ei tämän tarkemmin tutkittu kyselyssä, joten syyt kuormitukselle olisi syytä selvittää erikseen. Toisaalta epäselvät tavoitteet työlle voivat aiheuttaa kuormitusta. Tämä oli kolmanneksi suurin negatiiviseksi koettu tekijä työhyvinvoinnin suhteen. Näiden kahden syyseuraussuhdetta tulisi selvittää tarkemmin.

Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavista seikoista työn sisällön koettiin vaikuttavan eniten. Tästä voidaan päätellä, että valtaosa vastaajista kokee työnsä sisällön mielekkääksi. Tosin kyselyssä ei tarkemmin käyty läpi millainen työ koettiin mielekkääksi. Tätäkin voitaisiin SATOlla tutkia lisää, jotta voidaan varmistaa työn mielekkyys myös jatkossa.

6.5 Työn tauottaminen

Etätyöllä voidaan katsoa olleen suuri vaikutus SATOn työntekijöiden työn tauottamiseen. Se oli toiseksi suurin koettu haitta etätyöstä. Toisaalta osa vastaajista oli kokenut tauottamisen olevan helpompaa etätyössä. Työn tauottaminen ja rytmittäminen onkin tärkeä teema, koska sillä on suora vaikutus työhyvinvointiin. Erilaisia tauottamismahdollisuuksia ja rentoutustekniikoita on siis syytä tarjota SATOn työntekijöille.

SATolla onkin ollut käytössä yhteistä taukojumppaa, ja muita vastaavia aktiviteetteja. Samankaltaista toimintaa voisi jatkossa lisätä. Nykypäivänä tarjolla on myös laaja skaala erilaisia applikaatiota. SATOn voisi olla mielekästä tutkia onko markkinoilla applikaatiota, joka voisi auttaa työn tauottamisessa ja rytmittämisessä. Tässä on myös mahdollisuus ottaa mukaan yhteisöllisyyden teema. Työntekijöitä voidaan kannustaa pitämään taukoja yhdessä, vaikkapa puhelimen tai muun viestimen kautta. Näin on mahdollista vaikuttaa kahteen asiaan yhdellä kertaa.

6.6 Toiveet etätyölle

Selkeästi suurin etätyöhön liittyvä toive selvityksen perusteella oli sen jatkuminen. Etätyötä ei kuitenkaan haluttu jatkettavan yhtä voimakkaasti kuin nyt, sillä kollegoiden kanssa haluttiin tavata myös kasvokkain. Usealle vastaajalle tuntuikin olevan tärkeää mahdollisuus itse valita oikea balanssi etätyön ja toimistotyön välillä.

Se millaiseksi etätyö muotoutuu koronapandemian jälkeen ei ole vielä nähtävissä. Voidaan kuitenkin todeta, että etätyö on varmasti tullut jäädäkseen. Tämä on fakta, jota SATO ei voi olla huomioimatta, kun se miettii etätyökäytäntöjään tulevaisuudessa.

6.7 Yhteenveto

Etätyön koettuja vaikutuksia työhyvinvointiin ja työtehokkuuteen onnistuttiin selvittämään suhteellisen laajasti, mikä oli tämän opinnäytetyön ensisijainen tarkoitus. Etätyön muuttunut tilanne kuvattiin perusteellisesti ja lisäksi selvityksen perusteella voidaan sanoa, että etätyö on SATolla omaksuttu hyvin osaksi normaalia työntekomallia. Etätyöstä oli koettu olevan niin positiivisia kuin negatiivisiakin vaikutuksia sekä työhyvinvointiin että työtehokkuuteenkin. Vaikkakin työtehokkuuden osalta vaikutuksia ei pystytty toteamaan yhtä selkeästi kuin työhyvinvoinnin osalta. Huomattavia eroja työtehokkuudessa etätyön

ja toimistotyön välillä ei ollut havaittavissa. Työhyvinvoinnissa yhteisöllisyyden puuttuminen ja koetuissa haitoissa sosiaalisten kanssakäymisten väheneminen vaikuttivat huomattavasti. Nämä kaksi aihealuetta nousivatkin niin sanotuksi kantavaksi teemaksi selvityksessä. Molemmat ovat vahvasti sidoksissa toisiinsa, ja valtaosa vastaajista oli kokenut niiden vaikuttavan niin etätyöhön kuin työhyvinvointiin. Koska työhyvinvointiin ja työtehokkuuteen vaikuttavat seikat ovat usein samoja, voitiin myös päätellä, että niillä oli myös vaikutuksia työtehokkuuteenkin. Jatkoa ajatellen SATOn on syytä keskittyä molempien parantamiseen ja kehittämiseen. Myös työn tauottamisessa ja työstä palautumisessa huomattiin heikkenemistä verrattaessa etätyötä toimistolla tapahtuvaan työhön.

Haitoista ja negatiivisesti koetuista vaikutuksista huolimatta valtaosa SATOn työntekijöistä toivoi etätyön olevan mahdollista myös tulevaisuudessa. Monella vastaajalla oli antaa konkreettisia kehitysehdotuksia ja -ideoita etätyön kehittämiseksi. SATOn ei tule kuitenkaan unohtaa, että kaikki eivät halua tehdä etätyötä. Etätyön ja toimistolla tapahtuvan työn välillä on siis syytä löytää tasapaino, ja antaa työntekijöille mahdollisuus itse vaikuttaa siihen missä työtä tehdään. Tämä voi olla myös etu, kun yritykseen haetaan uusia työntekijöitä.

Lähteet

7 oppia työn tulevaisuudesta 2020. Microsoft. YIT. <https://news.microsoft.com/wp-content/uploads/prod/sites/442/2020/09/7-oppia-ty%C3%B6n-tulevaisuudesta.pdf>. Luettu 16.2.2021.

Allen, Jeremy 2017. University of the West of England. Research, Business and Innovation blog. Commuting has Multiple Impacts on Employee Wellbeing. <https://blogs.uwe.ac.uk/research-business-innovation/commuting-has-multiple-impacts-on-employee-wellbeing>. Luettu 7.4.2021.

Ammattiliitto Pro 2014. Uutiset, lausunnot, webinaarit ja muut ajankohtaiset. Suomalainen työmatka kestää keskimäärin 46 minuuttia. <https://proliitto.fi/fi/ajankohtaiset/suomalainen-tyomatka-kesta-keskimaarin-46-minuuttia>. Luettu 7.4.2021.

Berlin, Satu 2019. Palkitseva työ. Kauppakamari, Helsinki.

Buffer 2019. State Of Remote Work. <https://buffer.com/state-of-remote-work-2019>. Luettu 16.4.2021.

Choudhury, Prithwiraj (Raj) & Larson, Barbara Z. & Foroughi, Cirrus 2019. Is It Time to Let Employees Work from Anywhere? Harvard Business Review 14.8.2019. <https://hbr.org/2019/08/is-it-time-to-let-employees-work-from-anywhere>. Luettu 5.3.2021.

Gabbatiss, Josh 2018. Independent. Climate. News. Each car in London costs NHS and society £8,000 due to air pollution, report finds. <https://www.independent.co.uk/climate-change/news/cars-air-pollution-cost-nhs-vans-vehicles-health-bills-lung-disease-a8384806.html>. Luettu 7.4.2021.

Grönfors, Terttu 2010. Työssä oppiminen. Avain tuottavuuteen. Kauppakamari, Helsinki.

Johnson, Sheena & Robertson, Ivan & Cooper, Cary L. 2018. Well-being. Productivity & Happiness at Work. Second edition. Springer Nature, Cham.

Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Kehittämisohjelman laatiminen. Kauppakamari, Helsinki.

International Workplace Group 2019. The IWG Global Workplace Survey. <https://assets.regus.com/pdfs/iwg-workplace-survey/iwg-workplace-survey-2019.pdf>. Luettu 7.4.2021.

Kaleva, Hanna & Kumpula, Saana & Soutamo, Mikko & Rantanen, Perttu 2020. Toimitalamarkkinat Helsingissä ja pääkaupunkiseudulla 2019/2020. https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/20_02_18_Tilastoja_2_Yilmaz.pdf. Luettu 16.4.2021.

Kananen, Jorma 2014. Verkkotutkimus opinnäytetyönä. Laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.

Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsingin kauppakamari, Helsinki.

Kuusela, Sari 2018. Yhteisöllisyyden merkitys. <https://www.solmukohtia.fi/yhteisollisyyden-merkitys>. Luettu 5.3.2021.

Koivunen, Johanna. Tehokas vai kiireinen. Monster. <https://www.monster.fi/uraneuvonta/artikkeli/tehokas-vai-kiireinen>. Luettu 27.2.2021.

Kvantitatiivisen tutkimuksen käsikirja. Mittaaminen: Mittarin luotettavuus. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/mittaaminen/luotettavuus>. Luettu 7.5.2021.

Manka, Marja-Liisa 2012. Työnilo. Sanoma Pro, Helsinki.

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

Mehtonen, Mikko 2018. Kuntaliitto. Tehokkuus. <https://www.kuntaliitto.fi/talous/tuloksellisuus/tehokkuus>. Luettu 24.2.2021.

Noordzij, Lodewijk 2013. Effectory. What is employee efficiency? <https://www.effectory.com/knowledge/what-is-employee-efficiency>. Luettu 24.2.2021.

Ora, Janne 2021. Häiriöt pois, niin työ sujuu. Neuroliitto. <https://neuroliitto.fi/hairiot-pois-niin-tyo-sujuu>. Luettu 5.3.2021.

Perino, Marissa 2019. Business Insider. Personal Finance. Here's what the average person spends on their commute annually in every state. <https://www.businessinsider.com/average-spending-on-commute-how-much-money-2019-7?r=US&IR=T>. Luettu 7.4.2021.

Reynolds, Brie Weiler 2018. FlexJobs. FlexJobs 2018 Annual Survey: Workers Believe a Flexible or Remote Job Can Help Save Money, Reduce Stress, and More. <https://www.flexjobs.com/blog/post/flexjobs-2018-annual-survey-workers-believe-flexible-remote-job-can-help-save-money-reduce-stress-more>. Luettu 7.4.2021.

Roine, Jussi & Anttila, Juha 2016. Työ ei ole paikka. Kokemuksia tuottavasti etätyöstä. SharePoint HPR.

SATO 2020. Vuosikertomus 2020. https://assets.ctfassets.net/z7ety0aygnfq/5mT4gwdabgG-mFDkfGcwIV8/214b569277caf5e0ae40e67c57f4c849/SATO_Vuosikertomus_2020.pdf. Luettu 26.2.2021.

SATO 2021a. 80 vuotta koteja - tarina SATOsta. <https://www.sato.fi/fi/80>. Luettu 2.2.2021.

SATO 2021b. SATO yrityksenä. <https://www.sato.fi/fi/sato-yritys>. Luettu 2.2.2021

SATO 2021c. SATO yrityksenä. Liiketoiminta. <https://www.sato.fi/fi/sato-yritys/liiketoiminta>. Luettu 2.2.2021.

SATO 2021d. SATO yrityksenä. Liiketoiminta. SATOkodit. <https://www.sato.fi/fi/sato-yritys/SATOkodit>. Luettu 2.2.2021.

SATO 2021e. SATO Yrityksenä. Strategia. <https://www.sato.fi/fi/sato-yritys/strategia>. Luettu 2.2.2021.

SATO 2021f. SATO yrityksenä. Strategia. Strategiset kehitysohjelmat. <https://www.sato.fi/fi/sato-yritys/strategiset-kehitysohjelmat>. Luettu 2.2.2021.

Sheetz, Dakota 2020. Hubworks. Everything You Need to Know About Work Efficiency. <https://hubworks.com/work-efficiency.html>. Luettu 24.2.2021.

SHRM 2017. SHRM's Effective Workplace Index. <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/Documents/SHRM-NSCW-Effective-Workplace-Index-Brochure.pdf>. Luettu 24.2.2021.

Smith, Sophie 2017. Telegraph. Seven reasons why home working is the future. <https://www.telegraph.co.uk/education-and-careers/2017/07/24/seven-reasons-home-working-future>. Luettu 7.4.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2021. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu 16.2.2021.

Sutherland, Lisette & Janene-Nelson, Kirsten 2020. Work Together Anywhere: A Handbook on Working Remotely—Successfully—for Individuals, Teams, and Managers. Wiley, Hoboken. <https://learning.oreilly.com/library/view/work-together-anywhere/9781119745228/c03.xhtml>. Luettu 25.2.2021.

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy, Helsinki.

Työsuojelu.fi 2019. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>. Luettu 26.2.2021.

Työsuojelu.fi 2020a. Etätyö. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>. Luettu 13.2.2021.

Työsuojelu.fi 2020b. Melu. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fysikaaliset-tekijat/melu>. Luettu 26.2.2021.

Työsuojelu.fi 2021. Työympäristö. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto>. Luettu 26.2.2021.

Työtehoseura 2013. Keskeytykset ja häiriöt toimihenkilötyössä. https://tiedostot.pro-liitto.fi/tmt/PUBDOC/Tuure_toimihenkilotyön_hairiotekijat.pdf. Luettu 5.3.2021.

Työterveyslaitos 2019. Työyksinäisyyttä vai yhdessä tekemistä? Vahvista yhteisöllisyyttä, esimies. <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyoyksinaisyytta-vai-yhdessa-tekemista-vahvista-yhteisollisyytta-esimies>. Luettu 5.3.2021.

Työterveyslaitos 2020. Ajankohtaista. Miljoona suomalaista loikkasi etätöihin. <https://www.ttl.fi/miljoona-suomalaista-loikkasi-etatoihin>. Luettu 16.2.2021.

Työterveyslaitos 2021a. Aivotyö sujuvaksi. Häiriöt. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/opas/aivotyo-sjuvaksi/hairiot>. Luettu 5.3.2021.

Työterveyslaitos 2021b. Aivotyö sujuvaksi. Keskeytykset. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/opas/aivotyo-sjuvaksi/keskeytykset>. Luettu 5.3.2021.

Työterveyslaitos 2021c. Ohje henkisen hyvinvoinnin tueksi. <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-henkisen-hyvinvoinnin-tueksi>. Luettu 15.4.2021.

Työterveyslaitos 2021d. Toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteisoyhyvinvointi>. Luettu 5.3.2021.

Työterveyslaitos 2021e. Työkykyinen työntekijä. Aivotyö. Kognitiivinen ergonomia. <https://www.ttl.fi/tyontekija/aivot-tyossa/aivojen-hyvinvointi>. Luettu 5.3.2021.

Työterveyslaitos 2021f. Työkykyinen työntekijä. Työaika. Joustava työaika. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika>. Luettu 13.2.2021.

Työturvallisuuskeskus 2021. Työturvallisuus ja työsuojelu. Mobiili työ ja etätö. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto/mobiili_työ_ja_etätö#8bf070f7. Luettu 26.2.2021.

Yle 2020. Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana – heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin. <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>. Luettu 16.2.2021.

Valtiovarainministeriö 2020. Valtakunnallinen suositus etätöiden käytöstä osana koronaviruspandemian torjuntatoimenpiteitä. <https://vm.fi/documents/10623/1115054/Valtiovarainministeri%C3%B6n+ja+sosiaali-+ja+terveysministeri%C3%B6n+suositus+23-10-2020.pdf/4c4f33c2-02ff-70b4-a67b-f048ea72dfd6/Valtiovarainministeri%C3%B6n+ja+sosiaali-+ja+terveysministeri%C3%B6n+suositus+23-10-2020.pdf?t=1603960429376>. Luettu 8.4.2021.

Vilkman, Ulla 2016. Etätöiden hyödyt ja haasteet johtamisen näkökulmasta. Timanttia Consulting Oy, Helsinki. <https://etajohtaminen.fi/etatyohon-siirtyminen-johtamisen-nakokulmasta>. Luettu 26.2.2021.

Vilkman, Ulla 2019. Miltä näyttää etätyön tulevaisuus? Timanttia Consulting Oy, Helsinki. <https://etajohtaminen.fi/milta-nayttaa-etatyon-tulevaisuus>. Luettu 24.2.2021.

Vilpas, Pertti 2013. 1. Kvantitatiivinen tutkimus. <https://users.metropolia.fi/~per-vil/kvantsu/Moniste.pdf>. Luettu 7.5.2021.

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

Kyselyn saatekirje

Hei työtoverit

Opiskelen Metropolia Ammattikorkeakoulussa liiketalouden tradenomiksi. Teen opinnäytetyönäni tutkimuksen etätyön koetuista vaikutuksista työhyvinvointiin ja työtehokkuuteen. Tutkimus kohdistetaan SATOn työntekijöihin, ja sen avulla voidaan kehittää etätyötä SATOlla jatkossa. Tutkimuksen tekemisestä on sovittu HR-osaston kanssa.

Kyselylomake toimii opinnäytetyöni tietopohjana, joten toivon kaikkien vastaavan siihen. Kyselyyn vastataan nimettömänä, ja vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Tuloksia esitetään ryhmätasolla niin, ettei yksittäisiä vastauksia pystytä tunnistamaan. Vastaamalla kyselyyn annat lupasi käyttää tutkimuksen tuloksia opinnäytetyössäni. Vastaamiseen menee noin 10-15 minuuttia. Kyselyyn on mahdollista vastata 15.-24.3.2021.

Huomaathan, että kyselyssä etätyöllä tarkoitetaan pääasiallisesti kotona tai muussa työntekijän omassa tilassa suoritettua etätyötä. Kyselystä on myös tarkoituksella rajattu pois etätyön ergonomiaa ja ohjeistuksia koskevat kysymykset pois.

Kyselyn tulokset esitetään opinnäytetyössäni, joka on kaikkien luettavissa. Työ julkaistaan Theseus-verkkosivuilla.

Lisätietoja kyselystä saat minulta sähköpostin välityksellä osoitteessa jussi.enqvist@metropolia.fi. Ethän siis vastaa tähän sähköpostiin, jos sinulla on kysyttävää.

Linkki kyselyyn: <https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/30417/lomake.html>

Ystävällisin terveisin

Jussi Enqvist

Kyselylomake



Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 15.3.2021 8.00 ja päättyy 24.3.2021 23.59

Kysely etätyöstä ja sen koetuista vaikutuksista työhyvinvointiin ja työtehokkuuteen

Kyselyssä selvitetään SATOn työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin ja työtehokkuuteen.

Etätyöllä tarkoitetaan kyselyssä pääasiallisesti kotona tehtyä etätyötä. Kyselystä on tarkoituksella rajattu etätyön ergonomiaa ja ohjeistusta käsittelevät asiat pois.

Kyselyyn vastataan nimettömänä, ja vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Tuloksia esitetään ryhmätasolla niin, ettei yksittäisiä vastauksia pystytä tunnistamaan. Vastaamiseen menee noin 10-15 minuuttia.

Voit tutustua tietosuoraan ja henkilötietojen käsittelyyn alla olevasta linkistä.

<https://www.metropolia.fi/fi/metropoliaasta/tietosuora-ja-gdpr/tietosuoraselosteet>

Vahvista osallistumisesi kyselyyn alla.

Kyselyyn osallistumisen vahvistaminen

Vahvistan osallistumiseni
kyselyyn *

--Valitse tästä--

Taustatiedot

* Ikä	<input type="radio"/> 18-25 <input type="radio"/> 26-35 <input type="radio"/> 36-45 <input type="radio"/> 46-55 <input type="radio"/> 56-65 <input type="radio"/> 66+
* Sukupuoli	<input type="radio"/> Nainen <input type="radio"/> Mies <input type="radio"/> Muu
* Osasto	<input type="radio"/> Kaupallinen organisaatio <input type="radio"/> Talous <input type="radio"/> Digi & IT <input type="radio"/> HR <input type="radio"/> Laki <input type="radio"/> Asuntoliiketoiminta <input type="radio"/> Investoinnit
* Montako henkeä taloudessasi asuu?	<input type="radio"/> 1-2 <input type="radio"/> 3-4 <input type="radio"/> 5-6 <input type="radio"/> 6+

Etätöyöhön liittyvät kysymykset

1. Kuinka usein teit keskimäärin etätöitä ennen koronapandemian alkua?

* Valitse yksi

- ☐ En lainkaan
☐ Harvemmin kuin kerran viikossa
☐ 1-2 päivää viikossa
☐ 3-4 päivää viikossa
☐ Joka päivä

2. Kuinka usein teet etätöitä tällä hetkellä?

* Valitse yksi

- ☐ En lainkaan
☐ Harvemmin kuin kerran viikossa
☐ 1-2 päivää viikossa
☐ 3-4 päivää viikossa
☐ Joka päivä

3. Mikä olisi mielestäsi sinulle optimaalisin etätöiden määrä?

* Valitse yksi

- ☐ Ei lainkaan etäpäiviä
☐ Harvemmin kuin kerran viikossa
☐ 1 etäpäivä viikossa
☐ 2 etäpäivää viikossa
☐ 3 etäpäivää viikossa
☐ 4 etäpäivää viikossa
☐ 5 etäpäivää viikossa

4. Mitkä ovat suurimmat etätöistä kokemasi hyödyt? (Valitse enintään kolme.) *

- ☐ Työhön on helpompi keskittyä
☐ Työn rytmittäminen/tauottaminen
☐ Enemmän vapaa-aikaa/aikaa läheisille
☐ Uusien asioiden ja työskentelytapojen oppiminen
☐ Stressitason parantuminen
☐ Kiireettömyys
☐ Vapaus/joustavuus työajoissa
☐ Työtehon parantuminen
☐ Muu

Mikä?

4. Mitkä ovat suurimmat etätöistä kokemasi haitat? (Valitse enintään kolme.) *

- ☐ Työhön on vaikeampi keskittyä
☐ Työn rytmittäminen/tauottaminen
☐ Työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen
☐ Sosiaalisten kanssakäymisten vähentyminen työkalureiden kanssa
☐ Stressitason huonontuminen
☐ Työn kuormitus
☐ Työpaikka/työympäristö
☐ Työtehon huonontuminen
☐ Muu

Mikä?

6. Onko sinulla kotona erillinen työpiste/työhuone?

* Valitse yksi

☐ Kyllä

☐ Ei

7. Mitä toiveita sinulla on
etätyölle tulevaisuudessa? *

Työhyvinvointi ja työn tehokkuus etätyössä ja toimistolla

8. Millä tavoin seuraavat seikat vaikuttavat työtehokkuuteesi etätyössä? Valitse sopivin vaihtoehto.

	Erittäin negatiivisesti	Jokseenkin negatiivisesti	Ei vaikuta lainkaan	Jokseenkin positiivisesti	Erittäin positiivisesti
* Perheenjäsenen läsnäolo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Äänet/melu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työpiste/työympäristö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Valaistus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työvälineet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Palaverien määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Viestien määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Millä tavoin seuraavat seikat vaikuttavat työtehokkuuteesi toimistolla? Valitse sopivin vaihtoehto.

	Erittäin negatiivisesti	Jokseenkin negatiivisesti	Ei vaikuta lainkaan	Jokseenkin positiivisesti	Erittäin positiivisesti
* Kollegoiden läsnäolo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Äänet/melu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työpiste/työympäristö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Valaistus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työvälineet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Palaverien määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Viestien määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Millainen työ on sinusta
tehokasta etätyössä? *

11. Entä millainen toimistolla?
*

12. Miten huolehdit
työhyvinvoinnistasi
(palautumisestasi) etätyöpäivän
aikana? *

13. Onko etätyö vaikuttanut työsi tauottamiseen?

Kyllä Ei

* Valitse yksi

☐ ☐

Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, kerro vielä miten.

14. Miten tiedonkulkua voisi edistää etätyössä? *

15. Mitä kehitettävää mielestäsi on Teams-palaverikäytännöissä? *

16. Mitkä seikat vaikuttavat eniten positiivisesti työhyvinvointisi etätyössä? (Valitse enintään kolme.) *

- ☐ Yhteisöllisyys
☐ Työni ei kuormita
☐ Henkinen kuntoni
☐ Fyysinen kuntoni
☐ Selkeät tavoitteet työlleni
☐ Työni sisältö
☐ Työympäristöni
☐ Kollegani
☐ Esihenkilöni
☐ Muu

Mikä?

17. Mitkä seikat vaikuttavat eniten negatiivisesti työhyvinvointisi etätyössä? (Valitse enintään kolme.) *

- ☐ Yhteisöllisyyden puuttuminen
☐ Työni kuormitus
☐ Henkinen kuntoni
☐ Fyysinen kuntoni
☐ Epäselvät tavoitteet työlleni
☐ Työni sisältö
☐ Työympäristöni
☐ Kollegani
☐ Esihenkilöni
☐ Muu

Mikä?

18. Millä tavalla etätyö on vaikuttanut yhteisöllisyyteen ja sosiaaliseen kanssakäymiseen kollegoidesi kanssa?

* Valitse yksi

- ☐ Parantanut sitä
☐ Huonontanut sitä

19. Miten yhteisöllisyyttä ja sosiaalista kanssakäymistä voisi kehittää etätyössä? *