



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Venla Mattila

# Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin koronapandemian aikana

Lassila & Tikanoja Kiinteistöpalvelut Oy

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen

Liiketalous

Opinnäytetyö

Toukokuu 2021

Tekijä Otsikko	Venla Mattila Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin koronapandemian aikana Lassila & Tikanoja Kiinteistöpalvelut Oy
Sivumäärä Aika	56 sivua + 3 liitettä Toukokuu 2021
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Timo Riikkilä
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, oliko koronapandemian aikainen etätyöjakso vaikuttanut selvityksen kohteena olevan organisaation henkilöiden työhyvinvointiin. Opinnäytetyön aiheesta muodostui toimeksianto. Toimeksiantajana toimi Lassila &amp; Tikanoja Kiinteistöpalvelut Oy. Tavoitteena oli selvittää sen keskitettyjen toimihenkilöiden kokemuksia koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikutuksista työhyvinvointiin. Millä tavalla mahdolliset muutokset olivat vaikuttaneet työhyvinvointiin. Kuinka etätyöjakson aikana koettua työhyvinvointia voitaisiin edistää entisestään ja oliko koronapandemian aikainen etätyöjakso tuonut mahdollisesti jotain hyviä, huonoja tai pysyviä asioita työarkeen.</p> <p>Aiheeksi valikoitui etätyön vaikutukset työhyvinvointiin koronapandemian aikana, koska valtaosa työntekijöistä työskentelee tällä hetkellä etänä. Viitekehys on koottu työhyvinvointiin ja etätyöhön liittyvästä teoriasta. Viitekehyksessä tarkastellaan koronapandemiaa ja sen aikaista etätyöjaksoa suhteessa työhyvinvointiin sekä etätyöhön. Työhyvinvoinnin teoriaa on tarkasteltu monipuolisesti tunnettujen teorioiden, motivaation ja työpahoinvoinnin merkityksen kautta. Viitekehyksessä on tarkasteltu työhyvinvoinnin merkitystä organisaatioissa yleisesti ja tuotu esiin työhyvinvointiin ja etätyöhön liittyvää lainsäädäntöä. Etätyön teoriaa on tarkasteltu toteutuksen sekä käytännön kautta. Molempia teoriaosuuksia yhdistää johtamisen merkityksen tarkastelu.</p> <p>Aineistonhankintamenetelminä käytettiin kyselylomaketta ja laadullista teemahaastattelua. Menetelmät toteutettiin käytännössä niin, että ne kohdistettiin Lassila &amp; Tikanoja Kiinteistöpalvelut Oy:n keskitetyille toimihenkilöille. Kyselylomake yhdisti määrällisen ja laadullisen tutkimusmenetelmän. Tavoitteena oli saavuttaa mahdollisia työkaluja, joiden avulla hyvinvointia voitaisiin edistää sekä saada vastauksia opinnäytetyön tavoitteisiin. Teemahaastattelut kohdistettiin vain pienelle osalle keskitetyistä toimihenkilöistä.</p> <p>Opinnäytetyöstä koostettujen vastausten perusteella saatiin toimeksiantajalle tärkeää tietoa kehitysehdotuksien hyödyntämistä varten ja ne on koottu opinnäytetyön loppuun. Kehitysehdotusten ja selvityksestä ilmenneiden asioiden perusteella kohdeorganisaatiossa voidaan vielä enemmän kiinnittää huomiota työhyvinvoinnin edistämiseen ja hyödyntää etätyöskentelytapaa.</p>	
Avainsanat	työhyvinvointi, etätyö, koronaviruspandemia, johtaminen

Author Title	Venla Mattila The Effects of Telework on Wellbeing at Work During the Corona Pandemic
Number of Pages Date	56 pages + 3 appendices May 2021
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organization Development
Instructor	Timo Riikkilä, Senior Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to find out how the teleworking period during the coronavirus pandemic has affected employees' well-being at work in the case organization. The thesis was commissioned by Lassila &amp; Tikanoja Kiinteistöpalvelut Oy. The target of the thesis was to find out the experiences of employees about the effects of telework on well-being at work during the corona pandemic, including such questions as: in what ways the changes affected the well-being at work; how the well-being at work could be further enhanced; and whether the telework during the pandemic possibly made any positive, negative or permanent changes to the work life. This topic was chosen as most of the employees are currently working remotely.</p> <p>The theoretical framework was compiled from the theories related to well-being at work and teleworking. It examined the coronavirus pandemic and telework during it in relation to well-being at work in various ways, including the importance of leadership, motivation and, for example, nausea at work. The theoretical framework also considered the importance of well-being at work in organizations in general and highlighted the pieces of legislation related to well-being at work and telework.</p> <p>The practical part of the thesis utilized a questionnaire and a qualitative thematic interview as data collection methods. The questionnaire and interviews were targeted at the employees of Lassila &amp; Tikanoja Kiinteistöpalvelut Oy. The questionnaire combined the quantitative and qualitative research method elements. The objective was to identify possible tools that could be used to promote well-being. Thematic interviews were targeted at a smaller number of employees.</p> <p>The results of the thesis provided essential findings for the case organization. Based on the results, development proposals were created at the end of the thesis. Based on the development proposals and the findings of the study, the case organization can pay even more attention to the promotion of well-being at work and utilize the teleworking method even better.</p>	
Keywords	Well-being at work, telework, coronavirus pandemic, leadership at work

## Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Johdattelu aiheeseen	1
1.2	Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	2
1.3	Selvityksen ja opinnäytetyön aiheen rajaus	2
1.4	Toimeksiantaja	2
1.5	Viitekehys ja käsitteet	3
2	Työhyvinvointi	5
2.1	Hyvinvointi antaa pohjan työhyvinvoinnille	5
2.2	Työhyvinvointi murroksessa	6
2.2.1	Työhyvinvoinnin portaat perustuvat Maslow'n tarvehierarkiaan	7
2.2.2	Herzbergin kaksifaktoriteoria	9
2.2.3	Motivaatio työssä	10
2.3	Hyvinvointipääoma	11
2.4	Työhyvinvoinnin kolme osaa	12
2.5	Työpahoinvointi	15
2.6	Työstressi	16
3	Työhyvinvointi organisaatiossa	16
3.1	Lainsäädäntöä	16
3.2	Johtamisen merkitys työhyvinvointiin	17
4	Etätyö	19
4.1	Etätyö työnteen muotona	19
4.2	Etätyön toteutus ja käytännöt	20
4.2.1	Ergonomia etätyössä	21
4.2.2	Viestinnän merkitys	21
4.3	Johtamisen merkitys etätyössä	22
4.4	Etäjohtamisen työkalut esimiehille	23
5	COVID-19	25
5.1	COVID-19-virus	25
5.2	Ennen koronapandemiaa	26
5.2.1	Johdon näkökulma	26
5.2.2	Alaisten näkökulma	27
6	Tutkimusasetelma	28

6.1	Tutkimusmenetelmät	28
6.1.1	Kyselytutkimus	29
6.1.2	Teemahaastattelu	31
7	Kyselytutkimuksen tulokset	31
7.1	Vastaanotetut vastaukset yleisesti	31
7.2	Taustakysymykset	32
7.3	Työhyvinvointi	36
7.4	Etätyö	40
7.5	Työhyvinvoinnin kehittämisen ja etätyön kokemus sekä analysointi	42
8	Asteikkokysymysten vastausten analysointi	44
8.1	Yleistä vastausten analysoinnista	44
8.2	Taustakysymykset	44
8.3	Työhyvinvointi	47
9	Teemahaastatteluiden tulokset ja analysointi	48
9.1	Yleistä teemahaastatteluista	48
9.2	Teemahaastatteluista ilmenneet vastaukset	49
9.3	Teemahaastattelujen analysointi	50
10	Johtopäätökset	52
10.1	Tavoitteen saavuttaminen	52
10.2	Kehitysehdotukset	53
10.3	Validiteetti ja reliabiliteetti	54
10.4	Opinnäytetyöprojektin arviointi	55
	Lähteet	57
	Liitteet	
	Liite 1. Opinnäytetyön kyselylomakkeen saate	
	Liite 2. Opinnäytetyön kyselylomake	
	Liite 2. Teemahaastattelu	

# 1 Johdanto

## 1.1 Johdattelu aiheeseen

Keväällä 2020 koronapandemian puhkeamisen seurauksena siirryttiin Suomessa etätöihin valtakunnallisesti. Silloin työkuultuuri muuttui täysin vanhasta poikkeavaksi, ja joillekin se vaati täysin uudenlaisen arjen opettelua, jossa korostuivat työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet. Toisilla oli kotona enemmän häiriötekijöitä kuin toisilla perheen ollessa samaan aikaan kotona. Töitä ei voitu enää tehdä perinteisesti toimistolla, niin kuin valtaosin oli totuttu tekemään ennen koronapandemiaa. (Haapakoski & Niemelä & Yrjölä 2020, 156–157.)

Uudenlainen tilanne on vaatinut paljon muutosta ja sopeutumista sekä työnantajille että työntekijöille. Isona huolenaiheena monelle on ollut se, kuinka pitää kiinni yhteisöllisyyden tunteesta ja sosiaalisista suhteista kotona töitä tehdessä. Samalla tavoin esimies on yhtä haavoittuvainen kuin muu tiimi. (Haapakoski ym. 2020, 156–157.) Muutos ei ole ollut helppoa, vaan se on vaatinut laadukasta johtamista sekä muutoskykyisyyttä. Etätyönteko on yleistynyt nopeaa vauhtia. Se vaikuttaa myös johtamisen käytäntöihin ja siksi etäjohtamisen taidot ovat tärkeitä. Etätyö ei kuitenkaan ole uusi asia, vaan niin on työskennelty ennenkin. (Vilkman 2016, 15–16.)

Työhyvinvointi kuuluu työn tekemiseen. Sen tärkeä merkitys korostuu etätyössä, kun yksilö ottaa enemmän vastuuta omasta työnteostaan. (Paul 2020, 35–40.) Työhyvinvointi koetaan Virolaisen sekä sosiaali- ja terveysministeriön mukaan monien tekijöiden yhteisenä tuloksena. Siihen vaikuttaa työnteon, työpaikan ja työyhteisön lisäksi oma terveydentila, elämäntilanne ja elintavat. Hyvä työssäjaksaminen kumpuaa hyvästä työhyvinvoinnista. Silloin työhön sitoudutaan paremmin, mikä näkyy laskevasti sairaspöytäloissa. (Virolainen 2012, 11–13; Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.)

Tämä poikkeusaika on vaikuttanut laajasti työyhteisöön ja yksilöihin. Tässä opinnäytetyössä on haluttu tuoda esiin hyvinvoinnin tärkeä merkitys työnteossa. Nyt koronapandemian vallitessa etätyöskentely koskettaa hyvin monen yksilön arkea. Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana on Lassila & Tikanoja Kiinteistöpalvelut Oy, joka toimii Suomessa. Opinnäytetyön aihe muodostui omasta kiinnostuksestani kyseistä aihetta kohtaan, ja se oli hyvin ajankohtainen kyseisessä organisaatiossa.

## 1.2 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Tässä opinnäytetyössä tutkimusongelma on määritelty seuraavanlaisesti: Onko koronapandemian aikainen etätyöjakso vaikuttanut selvityksen kohteena olevien organisaation henkilöiden työhyvinvointiin? Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää selvityksen kohteena olevien henkilöiden kokemuksia koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikutuksista työhyvinvointiin. Tutkimuskysymykset on esitelty seuraavasti: millä tavalla mahdolliset muutokset ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin, kuinka etätyöjakson aikana koettua työhyvinvointia voitaisiin edistää entisestään ja onko koronapandemian aikainen etätyöjakso tuonut mahdollisesti jotain hyviä, huonoja tai pysyviä asioita työarkeen?

Opinnäytetyössä selvitetään koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikutukset työhyvinvointiin. Mitä muutokset ovat ja miten mahdollisiin muutoksiin voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnin edistämisen kannalta? Selvitystulosten tarkoituksena on koota yhteen työkaluja, joiden avulla opinnäytetyön tavoitteet tullaan saavuttamaan.

## 1.3 Selvityksen ja opinnäytetyön aiheen rajaus

Selvitys on rajattu niin, että se koskettaa Lassila & Tikanoja Kiinteistöpalvelut Oy:n keskitettyjä toimihenkilöitä. Organisaation keskitetyt toiminnot tarkoittavat toimintoja, jotka edistävät, säätelevät ja suuntaavat yhtiön lähestymistapaa kohti vastuullisuutta ja tukevat sen toteutumista käytännössä. (Lassila & Tikanoja 2020, 34.)

Opinnäytetyö tarkastelee monipuolisesti työhyvinvointia ja etätyön suhdetta toisiinsa. Lisäksi monipuolisen tarkastelun kohteena ovat tekijät, jotka vaikuttavat merkityksellisesti työhyvinvointiin ja etätyöhön. Opinnäytetyö ei kerro koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikutuksia työhyvinvointiin selvityksen rajauksen ulkopuolisesta henkilöstöstä.

## 1.4 Toimeksiantaja

Tässä opinnäytetyössä toimeksiantajana toimii Lassila & Tikanoja Kiinteistöpalvelut Oy, joka toimii Suomessa. Kiinteistöpalvelut Oy on osa suurta L&T-konsernia. Kiinteistöpalveluiden toimialan palvelulinjat muodostuvat pienemmistä organisaatioista: Kiinteistöhuollon, Kiinteistötekniikan sekä Siivous- ja tukipalveluiden organisaatioista. Lassila & Tikanoja tunnetaan myös nimellä L&T, se on palveluyrityskonserni. Se on lähtöisin 1905-

luvulta. L&T:n yhteisenä strategiana on tuoda enemmän arvoa asiakkaille kiertotaloudella. Asiakkaille se näkyy tehokkaampana kierrätyksenä ja parantuneena energiankulutuksena. Strategiaan kuuluu myös parantaa kiinteistöjen arvoa, energiatehokkuutta sekä etsiä uusia keinoja teollisuuden ja yhteiskunnan sivuvirtojen hyödyntämiseen. Kiinteistöpalvelut Oy:n tavoite on tarjota asiakkaille asiakaslähtöisiä kokonaisvaltaisia palveluita, joiden avulla kiinteistöjen käyttäjät saavat laadukkaampia työskentely- ja asumismahdollisuuksia. Palveluratkaisuilla on haluttu alentaa kiinteistöjen kokonaiskustannuksia, parantaa energiakustannuksia sekä säilyttää arvoa pitkäaikaisen kiinteistön elinkaaren aikana. (Lassila & Tikanoja 2021c; Lassila & Tikanoja 2021a; Lassila & Tikanoja 2021b.)

### 1.5 Viitekehys ja käsitteet



Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne.



Tämän opinnäytetyön rakenne on kuvattu yllä olevassa kuviossa. Kuviossa ei kuitenkaan ole kaikkia alaotsikoita, jotka sisältyvät opinnäytetyöhön. Työ alkaa johdannolla, jonka avulla johdatellaan opinnäytetyön sisällön kulkua. Johdanto esittelee aiheen taustaa, tutkimusongelman ja tutkimuskysymykset. Lisäksi esitellään selvityksen sekä opinnäytetyön aiheen rajaus, toimeksiantaja, viitekehys sekä maininta opinnäytetyön käsitteistä.

Johdannon jälkeen työ etenee viitekehukseen, jossa esitellään työhyvinvoinnin laajaa kokonaisuutta. Työssä käydään läpi työhyvinvoinnin murrosta. Työ keskittyy kolmeen työhyvinvoinnin osaan. Työssä tarkastellaan Työhyvinvoinnin portaattimallia, Maslowin tarvehierarkian kokonaisuutta ja Herzbergin kaksifaktoriteoriaa suhteessa työhyvinvointiin, organisaatioon ja etätööhön. Lisäksi esitellään muita merkittäviä työhyvinvointiin liittyviä asioita. Työssä selvitetään olennaista lainsäädäntöä, jolla on merkitystä työhyvinvointiin ja etätööhön. Etätöölle on viitekehyksessä oma luku, jossa tutustutaan etätööhön ja siihen merkityksellisiin asioihin tarkemmin. Näiden osuuksien jälkeen viimeisenä teorian osana esitellään COVID-19 ja sen suhde työhyvinvointiin. Etätöitä tarkastellaan erilaisista näkökulmista.

Viitekehysosion jälkeen siirrytään tutkimusasetelmaan. Selvityksen kohteena olevan organisaation rajaus, tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset on esitelty johdannossa. Tutkimusasetelmassa on maininta siitä. Tutkimusasetelmassa esitellään tutkimusmenetelmät, jotka ovat kyselytutkimus ja teemahaastattelu.

Tutkimusasetelmakokonaisuuden jälkeen esitellään tutkimuksen tuloksia. Vastaukset on käyty tarkkaan läpi. Tähän lukuun sisältyy jo vastausten analysointia. Tämän jälkeen edetään asteikkokysymysten vastausten analysointiin, jossa käydään läpi kyselystä ilmenneitä asioita. Seuraavaksi edetään teemahaastatteluiden tuloksiin ja analysointiin. Kyselyn ja teemahaastatteluiden vastausten analysoinnin tavoitteena on saavuttaa mahdollisia työkaluja, joiden avulla organisaation jäsenten hyvinvointia voitaisiin edistää sekä saavuttaa opinnäytetyön tavoitteet.

Seuraava ja viimeinen vaihe opinnäytetyössä on johtopäätökset. Tässä osuudessa peilataan saatuja tutkimustuloksia luotuun viitekehukseen ja saadaan aikaiseksi työn lopulliset päätökset ja selvitetään, onko työssä saavutettu asetetut tavoitteet. Opinnäytetyön myötä mahdolliset kehitysideoita ja huomionarvoiset seikat ovat selvillä ja ne esitellään

viimeisessä luvussa. Tässä osuudessa esitellään opinnäytetyön validiteettia ja reliabiliteettia eli onko opinnäytetyö luotettava. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 185.) Työn päättää arviointi siitä, kuinka hyvin opinnäytetyö on onnistunut ja olisiko opinnäytetyössä voitu tehdä jotain eri tavalla. Opinnäytetyössä tullaan käyttämään ja esittelemään työhyvinvointiin, etätööhön sekä koronapandemiaan liittyviä käsitteitä opinnäytetyön aikana. Käsitteitä ei ole erikseen määritelty omassa luvussa.

## 2 Työhyvinvointi

### 2.1 Hyvinvointi antaa pohjan työhyvinvoinnille

Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos (THL) määrittelee hyvinvoinnin koostuvan kolmesta ulottuvuudesta: terveydestä, kokemuksista ja materiaalista. Elämänlaatu kertoo hyvinvoinnin tasosta. Hyvinvointi voidaan jakaa yhteisölliseen ja yksilölliseen tasoon. Hyvinvoinnista voidaan pitää huolta keskittymällä olosuhteisiin, jotka antavat tukea hyvinvoinnille. Ihminen itse päättää omista terveellisistä valinnoistaan. Yhteisöllisellä tasolla hyvinvointitekijöitä ovat toimeentulo ja työllistymistilanne. Yksilön hyvinvoinnin ja onnellisuuden merkityksellisiä vaikuttajia ovat sosiaaliset suhteet muihin ihmisiin, niin sanottu sosiaalinen pääoma ja omien unelmien toteuttaminen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021a.)

Maailman terveysjärjestö (WHO) korostaa hyvinvoinnin olevan osa terveyttä. WHO ja Huttunen määrittelevät terveyden olevan fyysisen, sosiaalisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tila. Terveystilaan vaikuttavat monet asiat, ja se muuttuu jatkuvasti. (World Health Organization 2021; Huttunen 2020.)

Oma hyvinvointi vaikuttaa työhyvinvointiin. Työntekijällä itsellään on suuri vastuu oman ammatillisen osaamisen kehittämisestä sekä työkyvyn ylläpitämisestä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.) Työhyvinvointi ei kuitenkaan riipu vain omasta hyvinvoinnista, koska sillä on monta tekijää. Surakka ja Rantamäki kuvailevat teoksessaan työhyvinvoinnin koostuvan useasta hyvinvoinnin alueesta: sosiaalisesta, fyysisestä, henkisestä ja taloudellisesta osasta sekä niihin liittyvästä osaamisesta. Kaikki nämä ovat tekemisissä työhyvinvoinnin kanssa, ja ne vaikuttavat toisiinsa. (Surakka & Rantamäki 2013, 51–52.)

Siispä työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu työn mielekkyydestä sekä omasta terveydestä, jonka avulla on mahdollisuus hankkia koulutusta ja työkokemusta. Se koostuu myös hyvinvoinnista, joka edellyttää panostamista kaikkiin hyvinvoinnin osa-alueisiin sekä turvallisuudesta, jolla taataan työntekijöiden työkyvyn säilyminen. Työhyvinvointia parantavat motivoiva ja hyvä johtaminen sekä työyhteisön ammattitaito ja ilmapiiri. (Manka & Manka 2016, 53–54; Sosiaali- ja terveysministeriö 2021; Viitala & Jylhä 2019, 241.)

## 2.2 Työhyvinvointi murroksessa

Rauramon mukaan työhyvinvoinnin perustyökalut ovat lähtöisin antiikin Kreikasta. Niitä ovat käytännön viisaus, rohkeus, oikeamielisyys ja kohtuullisuus. Hän esittelee käytännön viisauden sisältävän kyvyn soveltaa oikeaoppisesti opittua tietoa. Käytännössä opittu tieto lisää kykyä yksilölliseen osaamiseen. Rohkeutta luodaan yhdessä turvallisuudessa työyhteisössä. Oikeamielisyys yhdistyy korkeaan työmoraaliin ja kohtuullisuus pitää yllä kannattavuutta. (Rauramo 2008, 13–15.)

Manka ja Manka pitävät varmana työelämän globaalia muutosta ajan kuluessa. Toimintatavat muuttuvat, kun kilpailijat kehittävät toimintaa. Uudet innovaatiot haastavat uudistamaan toimintatapoja. Kilpailun kärjessä ovat ne, joilla on resursseja panostaa johtamiseen ja nopeuteen. Työtä voi tehdä eri maista käsin digiosaamisen ansiosta. Megatrendit ohjaavat muutosta. (Manka & Manka, 2016, 13–15.)

Megatrendi koostuu monesta ilmiöstä ja näyttää suuntaa kehitykselle. Ilmiöt koostavat suuren muutosten tien. (Sitra 2020.) Tällä hetkellä työelämän murrokseen vaikuttaa teknologian sulautuminen kaikkeen tekemiseen. Teknologia kehittyy nopeasti, ja se otetaan monipuolisesti käyttöön. Tämä saattaa lisätä eriarvoisuutta, minkä vuoksi on tärkeää olla rehellinen teknologian erilaisista vaikutuksista. Teknologian ymmärtäminen on tärkeää, koska työtä tehdään yhä enemmän verkossa. (Dufva 2020.)

Työelämä muuttuu, kun uudet sukupolvet ottavat enemmän valtaa työelämässä. Työelämän uusi haaste on, kuinka erotella työ ja vapaa-aika toisistaan. Maailmanlaajuinen työelämän murros haastaa uudenlaista johtajuutta. Työntekijöiden taloudellisen aseman turvaaminen ja digiosaamisen ylläpitäminen koulutuksilla parantavat työhyvinvointia. (Manka & Manka 2016, 13–16.)

### 2.2.1 Työhyvinvoinnin portaat perustuvat Maslow'n tarvehierarkiaan

Ihmisen käyttäytymistä on selittänyt myös Abraham H. Maslow'n kehittämä tarvehierarkia. Abraham H. Maslow'n tarvehierarkia on julkaistu vuonna 1943. Se kuvaa ihmisen perustarpeita pyramidin muodossa viidessä erillisessä tasossa. (Viitala & Jylhä 2019, 234; Learning Theories 2021.) Maslow'n tarvehierarkia tunnetaan myös nimellä Maslow'n motivaatioteoria. Tämän pohjalta on rakentunut työhyvinvoinnin portaat -malli. Nämä molemmat mallit on esitelty alempana seuraavissa kuvioissa.



Kuvio 2. Tarvepyramidi (mukaillen Viitala & Jylhä 2019, 234).



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat (mukaillen Rauramo 2004, 40).

Alimmalla tasolla Maslow'n tarvehierarkiassa on kuvailtuna ihmisen fysiologiset perustarpeet. Ne muodostuvat hapenottokyvystä, ravinnosta, vedestä, seksuaalisuudesta ja unesta sekä veren virtauksen säätelystä. Nämä tarpeet ovat edellytykset selviytymiselle. Alimman tason perustarpeiden on täytyttävä, ennen kuin voidaan täyttää ylempien tasojen tarpeita. (Viitala & Jylhä 2019, 234; Learning Theories 2021.) Työelämässä työhyvinvoinnin portaattimallin alimmalla vastaavalla tasolla on esitelty psykofysiologiset tarpeet. Ne täyttyvät, kun työ on mieluisaa ja ihminen pystyy erottelamaan työn ja vapaa-ajan toisistaan. Tähän sisältyy myös Maslow'n tarvehierarkiassa kuvattujen alimman tason osat, kuten liikunta, ravinto ja terveys. (Rauramo 2008, 35.)

Neljännellä tasolla Maslow'n tarvehierarkiassa on nimettynä turvallisuuden tarpeet. Turvallisuuden tarpeet sisältävät taloudellisen ja fyysisen turvallisuuden sekä terveyden tarpeet. (Viitala & Jylhä 2019, 234; Learning Theories 2021.) Työhyvinvoinnin portaattimallissa neljännellä tasolla on samalla nimityksellä turvallisuuden tarpeet; Turvallinen työympäristö, ergonomian laatu, palkkaus ja vakituinen työsuhde, mitkä mahdollistavat toimeentulon sekä työyhteisö, joka on reilu ja tasa-arvoinen. (Rauramo 2008, 35.)

Kolmannella tasolla Maslow'n tarvehierarkiassa on yhteenkuuluvuuden tarve. Tästä on myös nimitys sosiaaliset tarpeet. Se sisältää rakkauden, läheisyyden, ystävyyden ja perheen tarpeen. (Viitala & Jylhä 2019, 234; Learning Theories 2021.) Työhyvinvoinnin portaattimallissa tämä kohta on nimetty liittymisen tarpeena. Siihen kuuluu huolehtiminen yhteishengestä ja henkilöstöstä työyhteisössä. Tulos, luottamus ja uskallus avoimuuteen muodostuvat näistä tekijöistä. Esimiehen ja alaisen välinen luottamus on näiden kaikkien toimintojen lopputulos. (Rauramo 2008, 35.)

Toisella tasolla Maslow'n tarvehierarkiassa on esiteltynä arvostuksen tarpeet kuten itsetuottamus, tuntee itsensä arvokkaaksi ja mahdolliset saavutukset. (Viitala & Jylhä 2019, 234; Learning Theories 2021.) Työhyvinvoinnin portaattimallissa on esitelty vastaavalla nimellä arvostuksen tarpeet. Nämä tarpeet näkyvät käytännötoiminnassa; eettiset arvot, yrityksen missio ja visio, sekä strategia. Nämä auttavat parantamaan päivittäistä työtä ja toimintaa työpaikalla. Siihen kuuluu myös palkitseminen, palkkaus ja palautteen anto. (Rauramo 2008, 35.)

Ylimmällä tasolla kummassakin mallissa on kuvailtuna itsensä toteuttamisen tarve. Maslow'n tarvehierarkiassa on korostettu luovuutta. Vastaavasti työhyvinvoinnin portaattimallin korkeimmalla tasolla on esitetty oppiminen yksilöllisellä sekä yhteisöllisellä

tasolla. Tavoitteena on henkilöstön kehittäminen ja elinikäinen oppimiskokemus tuke-  
malla osaamista sekä edistämällä työhyvinvointia myös ennaltaehkäisevästi. (Viitala &  
Jylhä 2019, 243; Learning Theories 2021; Rauramo 2008, 35.)

## 2.2.2 Herzbergin kaksifaktoriteoria

Herzbergin kaksifaktoriteoria, joka käsittelee työmotivaation kahta erilaista tarvetta. Näitä tarpeita kutsutaan motivaatiotekijöiksi ja hygienia-tekijöiksi. Hygienia-tekijöiksi Herzberg nimitti työn ulkoiset tekijät, mitkä eivät suoraan saa aikaan hyvää työsuori-  
tusta eli ne eivät motivoi työn suoritukseen. Ne kuitenkin tekevät työsuorituksesta es-  
teettömämpää ja poistavat tyytymättömyyttä. Hygienia-tekijöitä ovat esimiesten ja alais-  
ten väliset suhteet, ihmissuhteet, vakituinen työpaikka, työpaikan siisteys, hallinnon toi-  
minta työpaikalla ja turvallisuus. Näiden ollessa huonolla tasolla, on niillä vaikutusta  
tyytymättömyyteen ja se lisää negatiivisuutta. (Viitala & Jylhä 2019, 235; Hyppänen  
2013, 141–142.)

Herzberg nimesi motivaatiotekijöiksi asioita, jotka vaikuttavat työmotivaatioon ja saavat  
sitä aikaan. Näitä ovat ihmisen kokemus onnistumisen tunteesta työssä, oppimisen koke-  
mus sekä tavoitteiden saavuttaminen. Näiden avulla voi kasvaa henkisesti ja löytää  
motivaation syvemmin. Motivoivat tekijät saavat aikaan tunteita, kuten innostusta, tyy-  
dytystä ja arvostusta. Teorian mukaan työssä menestyään parhaiten, kun työstä voi-  
daan kokea aitoa kiinnostusta ja tekojen merkitystä. Ilman näitä motivaatiotekijöitä te-  
kemisestä puuttuu palo ja se on vain suorittamista vanhasta tottumuksesta. Töitä teh-  
dään sieltä, mistä ei tarvitse nähdä yhtään vaivaa. (Viitala & Jylhä 2019, 235; Hyppä-  
nen 2013, 141–142.)

Herzbergin teoria on peräisin vuodelta 1959. Se on saanut kriittisiä arvioita oletusta-  
vasta, että kaikki ihmiset motivoituisivat samoista asioista. Viitala ja Jylhä kirjoittavat,  
että Herzbergin teoriaa on myös kannatettu empiirisillä vahvistuksilla. (Viitala & Jylhä  
2019, 236.) Herzbergin teoria pitää vieläkin paikkansa Hyppäsen mukaan. Sitä pide-  
tään tärkeänä ja sen sisältöjä ajoittain itsestäänselvyyksinä. Herzbergin teoria on taus-  
talla kannustamassa hyviä työsuorituksia. Malli on todistetusti toimiva: kun halutaan pa-  
rempia työsuorituksia, ei pelkästään riitä mekaaninen toimiminen. (Hyppänen 2013,  
142–143.)

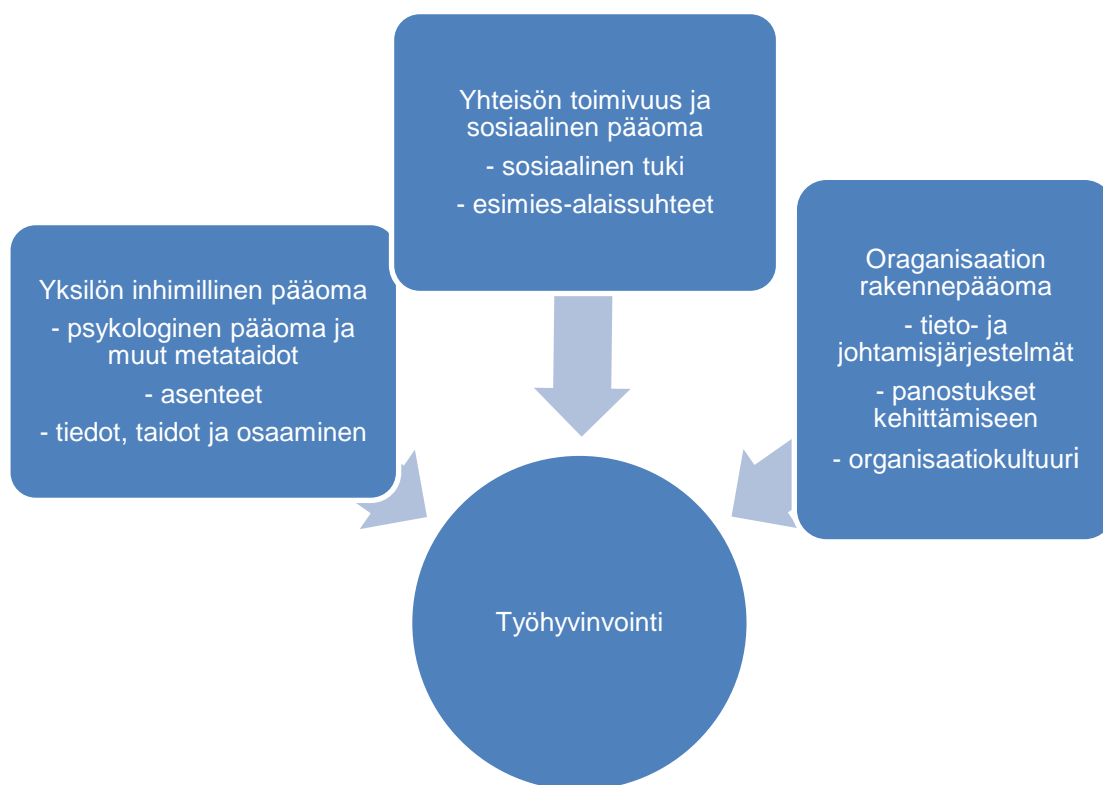
### 2.2.3 Motivaatio työssä

Vilkman määrittelee teoksessaan motivaation niin, että se on pyrkimys saavuttaa työlle rajatut tavoitteet. (Vilkman 2016, 72.) Työmotivaatio antaa voimaa tehdä työtä sinnikkäästi, vaikka välillä koettaisiin työnteossa ongelmia. Motivaatio on osa työhyvinvointia ja se vaikuttaa työn suoritukseen. Motivoitunut työntekijä käyttää paljon voimavarojaan työnsä tekemiseen ja tavoitteidensa saavuttamiseen. Johtamistyyllillä voidaan vaikuttaa työntekijöiden motivoimiseen sekä lisätä työtyytyväisyyttä, jonka vuoksi laadukkaan esimiestyön toteuttaminen on tärkeää. (Vilkman 2016, 72; Hyppänen 2013, 140; Järvinen 2001a.)

Tässä opinnäytetyössä on esitelty Maslow'n tarvehierarkia alaluvussa 2.2.1, jonka mukaan ihmisellä on halu tyydyttää tarpeet tietyssä järjestyksessä. Herzbergin kaksifaktori-teoria alaluvussa 2.2.2, kertoo motivaation ulkoisista, eli hygieniatekijöistä ja sisäisistä tekijöistä, eli varsinaisista motivaatiotekijöistä. Hyppäsen mukaan nämä vanhat motivaatioteoriat pitävät edelleen paikkansa. Hyppänen korostaa motivaation olevan yksilöllistä ja siihen vaikuttavat eri elämänvaiheet. (Hyppänen 2013, 141–142.)

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointiin sisältyy motivoiva työ. Hyvinvoiva työntekijä kokee itsensä vastuuntuntoiseksi ja motivoituneeksi. Työmotivaatiota saadaan aikaan, kun tiedostetaan työn merkityksellisyys ja arvo. Parhaassa tapauksessa motivoivasta työstä voidaan kokea työn imun kokemus, joka on tehtävästä työstä syntynyt tunne. Työn imu on voimavara, jonka avulla voidaan sitoutua työhön paremmin. Työn imun tunteeseen liittyy vahvasti omistautuminen työlle, siihen uppoutuminen ja energisyys työtä kohtaan. (Työterveyslaitos 2021a; Työterveyslaitos 2021b; Manka 2011, 72.)

## 2.3 Hyvinvointipääoma



Kuvio 4. Inhimillisen pääoman kytkennät (Manka & Manka 2016, 53).

Opinnäytetyössä esitellään (Kuvio 4.) Marja-Liisa ja Marjut Mangan käsitettä työhyvinvointipääomasta. Käsite on nostettu esiin Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulussa sosiaali- ja terveysministeriölle tehdyn selvityksen seurauksena. Selvityksestä todettiin, kuinka inhimillinen pääoma vaikuttaa työhyvinvointiin, työuran kehitykseen ja tuottavuuteen. (Manka & Manka 2016, 52–53.)

Yllä oleva kuvio havainnollistaa hyvinvointipääoman käsitettä. Ensimmäiseksi on esitelty yksilön inhimillinen pääoma, johon kuuluu psykologinen pääoma, omat metataidot, asenteet ja osaaminen. Inhimillinen pääoma tarkoittaa ihmisen aineettomia ominaisuuksia kuten koulutusta, osaamista, kokemuksia, luonteenpiirteitä ja omaa viisautta. Psykologinen pääoma merkitsee työntekijän myönteistä asennetta ja intoa, itseluottamusta ja toivoa tekemiseen. (Pettinger 2019; Manka & Manka 2016, 52–55.)



Toiseksi on esitelty yhteisön toimivuus ja sosiaalinen pääoma, sosiaalinen tuki ja esimies-alaisuus. Koivumäki määrittelee sosiaalisen pääoman koostuvan toimintaympäristön sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, normeista ja keskinäisestä luottamuksesta. Nämä pitävät yllä sosiaalisen yhteisön välistä kommunikaatiota sekä edesauttavat yksilöiden tavoitteita. (Koivumäki 2008, 70.) Kolmas kytkentä työhyvinvointipääomaan on organisaation rakennepääoma, tieto- ja johtamisjärjestelmät, panostukset kehittämiseen ja organisaatiokulttuuri. Nämä kaikki asiat vaikuttavat hyvinvointiin, niistä voidaan puhua hyvinvointipääomana. Ennaltaehkäisevät ratkaisut työntekijän ja työnantajan toteuttamina auttavat sen lisäämisessä ja näin saadaan kasvatettua hyvinvointipääomaa entuudestaan. Se on strategiaan pohjautuva resurssi. Sen kokonaisuus, tavoitteet ja haasteet olisivat suositeltavia määritellä, jotta työhyvinvointipääomaa voidaan pitää yllä. (Manka & Manka 2016, 52–53.)

Työhyvinvointipääomaa voidaan vahvistaa pitämällä huolta työntekijöiden työterveydestä, ergonomiasta, turvallisuudesta ja työkyvystä. Kun työhyvinvointipääoma on vahvimillaan, se näkyy työntekijöissä ja työorganisaatiossa uudistumis- ja muutoskykyä. Työntekijät voivat kokea työn merkityksellisenä ja samalla kokea työn imun kokemuksen. (Manka & Manka 2016, 54.) Työn imua on tarkasteltu alaluvussa 2.2.3 Motivaatio työssä.

Kuten aikaisemmin tässä opinnäytetyössä, alaluvussa 2.2.1 Työhyvinvoinnin portaat perustuvat Maslow'n tarvehierarkiaan esitetyssä mallissa on työnhyvinvoinnin portaat -malli, jonka tavoitteena on henkilöstön kehittäminen ja elinikäinen oppimiskokemus tukemalla osaamista sekä edistämällä työhyvinvointia. Työhyvinvointipääomaa voidaan kasvattaa hyvällä johtamisella sekä henkilöstötyöllä, jossa henkilöstö pääsee mukaan vaikuttamaan asioihin. (Manka & Manka 2016, 53–55.)

## 2.4 Työhyvinvoinnin kolme osaa

Työhyvinvointi koostuu monista tekijöistä, mutta tässä alaluvussa on haluttu esitellä fyysistä, henkistä ja sosiaalista työhyvinvointia. Viitalan mukaan nämä tekijät liittyvät vahvasti itse työntekijään ja työkuuntoon. Työhyvinvoinnin osatekijät vaikuttavat toisiinsa, siksi kaikista osa-alueista huolehtiminen on tärkeää työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Viitala 2013, 212; Surakka & Rantamäki 2013, 53.)

Fyysiseen hyvinvointiin voi vaikuttaa omilla valinnoilla. Fyysisellä hyvällä ololla on positiivinen vaikutus mieleen. Fyysisen hyvän olon rakentamisen työkaluja ovat uni, liikunta

ja ravinto. Työntekijä itse pitää huolta fyysisestä kunnosta ja riittävästä unesta. Liian vähäisellä unella on heikentävä vaikutus mielen vireystilaan ja aivojen toiminnan tehokkuuteen. Työssä fyysiseen hyvinvointiin vaikuttavat ergonomian laatu, raskaiden tavaroitten liikuttaminen ja pitkä paikallaan olo. Virolaisen mukaan myös lämpötila ja siisteys ovat osa fyysistä työhyvinvointia. Fyysinen työhyvinvointi on osa näkyvää hyvinvointia. On syytä kiinnittää huomiota työn tauottamiseen, jotta veri pääsee kiertämään ja keho ei jäykistyisi. Myös hyvä valaistus ja hiljainen työskentely-ympäristö lisäävät fyysistä hyvinvointia työssä. Työtehtävien kierrättäminen voi vähentää työn fyysistä kuormittumista ja piristää mieltä. Työhön perehdyttämisestä ja työturvallisuudesta huolehtii esimies ja työnantaja. Työnantaja vastaa myös työntekijöiden työterveyden huollosta. (Surakka & Rantamäki 2013, 54–55; Virolainen 2012, 17.)

Toisaalta työnkuormituksen taso myös säätelee fyysistä työhyvinvointia. Työn määrä ja vapaa-aika tulisivat olla tasapainoissa, jotta työ ei aiheuttaisi ylikuormitusta. Työn monipuolisuus, tauottaminen ja pienet haasteet pitävät työn mielekkäänä. Kuormitus koetaan eri tavoin. Viitalan mukaan työn tulee olla sopivasti kuormittavaa, jotta voidaan kokea onnistumisia ja työssä voidaan kehittyä. Hyvinvoivassa työyhteisössä kokemuksia voidaan jakaa. Rauramon mukaan työarkea voimaannuttaa samassa tilanteessa olevien kokemukset. Muiden kokemuksista jaettu tieto voi olla ratkaiseva tekijä työelämää parantaville muutoksille. (Viitala 2013, 214; Rauramo 2008, 37–39.) Kuten aikaisemmin tässä opinnäytetyön alaluvussa 2.2.2 on esitelty, osa fyysisen hyvinvoinnin tekijöistä liittyy myös Herzbergin kaksifaktoriteoriaan. Niitä ovat esimerkiksi työpaikan lämpötila ja siisteys, jotka vaikuttavat myös työssä motivoitumiseen. (Viitala & Jylhä 2019, 235.)

Henkinen hyvinvointi määrittellään oman turvallisuuden, elämän mielekkyyden ja tärkeyden, ikävien sattumusten kokemuksena ja kykynä selviytyä näistä. (Hailuoto 2021.) Henkinen hyvinvointi näkyy siinä, että työn tekemien ja töihin meneminen ovat miellyttäviä asioita. Tyytyväisyys omaan elämään heijastuu työssä, ja siellä saadaan aikaan tuloksellisuutta. Työnmäärä, haastavuus ja mielekkyys vaikuttavat suorituskyykyyn ja työmotivaatioon. (Surakka & Rantamäki 2013, 53–54.)

Työmotivaatio lähtee liikkeelle työntekijästä itsestään. Siihen voivat kuitenkin vaikuttaa erilaiset ulkoiset kannustimet kuten palkitseminen, uralla etenemismahdollisuudet ja työntavoitteet. Sisäiset motivaatiotekijät muodostuvat työn ilosta ja tyytyväisyydestä. Työ koetaan merkityksellisenä ja kiinnostavana sekä oma asenne työhön on myönteis-

nen. Työmotivaatiota lisää myös positiivinen palaute ja luottamus. (Surakka & Rantamäki 2013, 53–54.) Työstä aiheutunut stressi, ilmapiiri ja työpaineet sisältyvät työhyvinvointiin Virolaisen mukaan. Ne aiheuttavat kasautuessaan henkistä pahoinvointia. Kiire on isoin työpahoinvoinnin aiheuttaja. (Virolainen 2012, 18–19.) Nämä ovat liitännäisiä Herzbergin kaksifaktoriteorian hygienia- ja motivaatiotekijöihin, jotka on aikaisemmin esitelty tässä opinnäytetyössä alaluvussa 2.2.2 Herzbergin kaksifaktoriteoria.

Sosiaalinen työhyvinvointi on sitä, että työyhteisössä ihmiset tuntevat kuuluvansa yhteisöön, tulevat hyvin toimeen keskenään, keskustelevat ja tuntevat toisensa. Työkavereista voi saada myös ystäviä. (Virolainen 2012, 24–25.) Työelämässä sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä. Ne edistävät mielenterveyttä ja onnellisuutta. Ihminen tarvitsee sosiaalisia taitoja sosiaalisten suhteiden luomiseen. Sosiaalisten taitojen muodostamien alkaa jo lapsuudessa. Niitä muokkaavat omat kokemukset ja kasvuympäristö. Vahvat sosiaaliset kokemukset auttavat lähestymään toisia ihmisiä ja vahvistavat minäkuvaa, joka on ihmisen henkilökohtainen näkemys itsestään (Mielenterveystalo 2021).

Työyhteisössä täytyy pitää kiinni itselleen tärkeistä asioista ja ottaa huomioon muut ihmiset. Työkaverit ja ystävyysuhteet vahvistavat sosiaalista työhyvinvointia. Lisäksi toisten tuki, avoimuus ja kommunikointi helpottavat yhteistä toimintaa. (Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö 2021; Surakka & Rantamäki 2013, 56.) Sosiaaliset suhteet ovat yksi Herzbergin kaksifaktoriteorian hygieniatekijöistä. Kun sosiaaliset suhteet ovat hyvällä tasolla, ne lisäävät työmotivaatiota ja parantavat työpaikan ilmapiiriä. (Viitala & Jylhä 2019, 235.)

Sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttaa negatiivisesti kiusaaminen, yksinäisyys ja epäoikeudenmukaisuus. Esimiehen on puututtava kiusaamiseen, jos kiusaamista havaitaan työpaikalla. Satunnaisissa tapauksissa on ilmoitus tehtävä henkilöstöasioista vastaavalle taholle, jos esimies on itse kiusaaja. (Surakka & Rantamäki 2013, 56.) Työntekijät saattavat joskus jäädä yksin. Se voi olla pitkäaikaista tai vain tilapäistä. Sen ehkäisemiseksi työyhteisössä kaikkien tulisi saada mahdollisuus tulla nähdyksi ja kuulluksi. Työyhteisön sosiaalinen voima usein estää yksinäisyyden tunnetta. (Suomalainen 2020.)

## 2.5 Työpahoinvointi

Kun työssä ei voida hyvin ja työkyky on huonoa, puhutaan työpahoinvoinnista. Työpahoinvoinnin oireita ovat suuri stressin määrä, kiire ja työn kuormitus, joka näkyy työuupumuksena sekä huonona työkykynä. Työpahoinvointi voi näkyä organisaatiossa niin, että on suuri määrä sairauspoissaoloja ja lopulta henkilöstöä jää aikaisessa vaiheessa työkyvyttömyyseläkkeelle. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäävät kärsivät psyykkisestä työkyvyn menetyksestä ja mielenterveysongelmista. Liikkumattomuus ja terveyden laiminlyönti johtaa tuki- ja liikuntaelinsairauksiin sekä verenkiertoelimien sairauksiin. (Viitala & Jylhä 2019, 242–243; Virolainen 2012, 30.)

Työhyvinvoinnin puutteesta aiheutuu henkilöstölle haittaa, jotka näkyvät henkilöstön toiminnassa seuraavasti: työn ilon häviäminen, negatiiviset asenteet sekä poissaolot. Lisäksi henkilöstön sitoutuminen on liitoksissa hyvinvointiin työssä. Työpahoinvoinnin seurauksena henkilöstö sitoutuu heikosti yhteiseen tekemiseen ja vanhemmat ihmiset jäävät varhain eläkkeelle mahdollisuuksien mukaan. Myös riski loppuun palamiselle on suuri. (Viitala & Jylhä 2019, 242; Virolainen 2012, 30.)

Sairauspoissaolojen mittaamista on käytetty työhyvinvoinnin strategisena mittarina. Sairautta on voitu käyttää syynä työelämästä poistumiseen, jos työympäristö on koettu epämiellyttävänä. Sairauspoissaoloja voidaan hallita panostamalla johtamiseen. Työntantaja voi välittämislään osoittaa kiinnostusta työntekijöihin, jolloin työntekijöiden arvostuksen tunne kasvaa. Sairauspoissaolojen ehkäisemiseksi johdon on toimittava yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. (Manka & Manka 2016, 82; Seuri & Suominen 2010, 120–127.)

Virolaisen mukaan on tärkeää, että ihmisen emotionaalisuutta tulisi tukea työpaikalla antamalla työntekijöille mahdollisuus ilmaista tunteitaan. Tunteiden ilmaisutyylin tulisi olla rakentavaa ja avointa luotettavassa ilmapiirissä kollegoiden kesken. Jos tunteita ei käsitellä, niin silloin ne tukahtuvat omassa mielessä. Tämä aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. (Virolainen 2012, 18–19.) Sosiaaliset suhteet työpaikalla ovat työhyvinvoinnin edellytys. Sosiaalisista suhteista saadaan tukea, uusia näkökulmia ja apua ongelmiin. (Ahola & Kivistö & Vartia 2006, 58–60.)

## 2.6 Työstressi

Virolainen määrittelee stressin yksilön kokemana ympäristöön kohdistuvana uhkana, jonka koetaan aiheuttavan vahingollisia seuraamuksia. (Virolainen 2012, 30.) Stressiä aiheutuu työstä, kun työnhallinta koetaan ongelmalliseksi. Työssä asetetuista vaatimuksista koetaan vaikeuksia, kun niitä toteutetaan. Tiedon sekä ohjauksen puutteellisuus ja mahdollinen työpaikkakiusaaminen aiheuttavat myös työstressiä. Stressiä koetaan fyysisellä, sosiaalisella ja psyykkisellä tavalla. Stressin fyysisiä oireita ovat kehon raajojen jännittyneisyys ja uniongelmat. Oireita stressille ovat myös jatkuva flunssa, päänsärky ja rytmihäiriöt. Sosiaalisesti stressi purkautuu työyhteisössä toisiin ihmisiin. Psyykkisiä stressin oireita ovat ahdistuneisuus, masentuneisuus, hajamielisyys sekä vaikeus tehdä päätöksiä. (Virolainen 2012, 30; Viitala & Jylhä 2019, 242.)

Työstressi voi johtaa työuupumukseen. Työuupumus kehittyy pitkällä aikavälillä, kun ihminen kuormittuu tarpeeksi ja pahimmillaan se johtaa työkyvyttömyyteen. Työuupumuksen tunnistaa oireista, joita ovat väsymys, hajamielisyys ja huono ammatillinen itsetunto. Työuupumuksesta voi parantua, mutta se vaatii aikaa ja lepoa. (Viitala & Jylhä 2019, 243; Virolainen 2012, 35.)

## 3 Työhyvinvointi organisaatiossa

### 3.1 Lainsäädäntöä

Työnantajat noudattavat toiminnassaan yhteiskunnallisesti säädettyjä lakeja. Ne ohjaavat merkittävää toimintaa organisaatiossa. Työntekijät voivat hyvin organisaatiossa, joka pitää huolta tarkoista linjauksista. (Rauramo 2008, 19.) Kuten jo aiemmin mainittiin, työhyvinvointi on murroksessa. Lainsäädäntö muuttuu ja seuraa yhteiskunnan kehitystä. Seuraavaksi esitellään työelämää ja työhyvinvointia ohjaavia lakeja.

Ensimmäiseksi esitellään työsopimuslaki. Sen määritelmänä on soveltaa lakia työsopimukseen, jonka työntekijä ja työnantaja sopivat. (Työsopimuslaki 2001/55.) Työsopimuslakia sovelletaan laaja-alaisesti työelämään. Rauramo pitää varmana, että työhyvinvoinnin kannalta on työnantajan merkityksellistä toteuttaa lainsäädäntöä. Organisaation kiinnostavuus kasvaa, kun se toteuttaa yhteiskuntavastuuta ja pitää huolta työntekijöistään. (Rauramo 2008, 18–20.)

Työsopimuslaissa on säädetty työntekijän yleisvelvoitteesta. Työsopimuslain kolmannen luvun 1 §:n mukaan työntekijän on tehtävä työnsä mahdollisimman tarkasti. Työntekijän on tehtävä työnsä esimiehen kohtuullisesti asettamien säädösten mukaisesti kyseiselle työlle. Työntekijä ei saa poiketa tai rikkoa säädöksiä, jotka ovat hänen työkuvasa mukaisia ja oletettuja työskentelytapoja. Työntekijän tulisi vältellä työssään tilanteita, jotka ovat ristiriidassa häneltä odotetun toiminnan kanssa. (Työsopimuslaki 2001/55.)

Myös työnantajalle on säädetty oma velvoitteensa. Työsopimuslain toisen luvun ensimmäisen §:n mukaan työnantajan tulee kehittää välejä omiin työntekijöihinsä ja työntekijöiden välejä toisiinsa mahdollisimman hyvin. Työnantajan tulee pitää huoli siitä, että työntekijä voi selviytyä työstään, jos yrityksessä muutetaan toimintaa, työtehtäviä kehitetään tai työmenetelmät muuttuvat. Työnantajan velvollisuus on toimia niin, että alaiset voivat kehittyä parhaalla mahdollisella tavalla omalla urallaan. (Työsopimuslaki 2001/55.)

Toiseksi esitellään työturvallisuuslaki. Sen ensimmäisen luvun 1 §:n mukaan lain tarkoitus on kehittää työympäristöä ja parantaa sen turvallisuutta. Työntekijöiden työkykyä halutaan turvata ja ylläpitää sekä ennaltaehkäistä työssä sattuvia tapaturmia. Lailla halutaan estää työtapaturmia, ammatillisia sairastumisia ja muita työstä sekä työympäristöstä aiheutuvia fyysisiä sekä henkisiä haittoja terveyden vaarantamiseksi. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Kolmanneksi esitellään terveydenhuoltolaki. Terveyshuoltolain ensimmäisen luvun 1 §:n mukaan lain määritelmä on säätää työnantajan velvollisuus järjestää työterveyshuolto sekä säätää työterveyshuollon sisällöstä ja sen toimeenpanemisesta. (Työterveyshuoltolaki 2001/1383.)

### 3.2 Johtamisen merkitys työhyvinvointiin

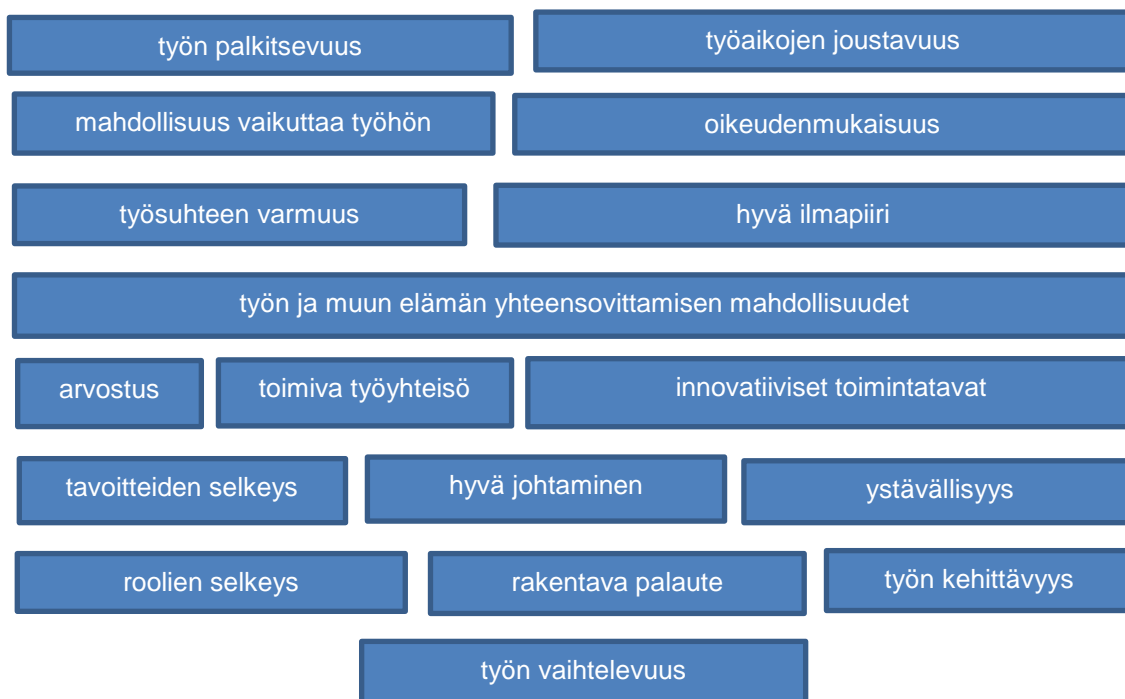
Työhyvinvoinnin luomiseen tarvitaan johtamista ja työhyvinvointisuunnitelma vaatii strategiaa. Se vaatii toimenpiteitä ja arviointia, kuinka siitä tehdään kestävä. Osana strategiaa asetetaan tavoitteita, joita kohti mennään. Organisaatio voi hyvin, kun johdolla on selkeä tavoitteellinen suunnitelma organisaation hyväksi. Osana hyvinvointistrategiaa voivat olla työterveyshuolto, työsuojelu, henkilöstölle järjestettävä ruokailu sekä työntekijöille organisoitu liikunta. (Manka & Manka 2016, 80–82.) Kauhanen on teoksessaan varma, että organisaation normaaliin tuottavuuden ja henkilöstön hyvinvoinnin

kehittämistoimintaan sisältyy työhyvinvoinnin kehittämisen prosessi. (Kauhanen 2012, 199.)

Työnantaja hyötyy hyvinvoivista työntekijöistä. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle, että työntekijöille. Työnantaja huolehtii työympäristön turvallisuudesta sekä johtamisen laadusta. Työnantajan vastuulla on myös yhdenvertainen kohtelu kaikessa työhön liittyvässä. (Surakka & Rantamäki 2013, 51; Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa positiivisesti hyvä esimies. Hyvä esimies pitää huolen siitä, että työnjako pysyy tasaisena ja vastuut eivät kuormita liikaa. Surakka ja Rantanen ovat teoksessaan kirjoittaneet, että huonolla esimiehellä on vaikutuksia perhesuhteisiin ja ihmisen terveydentilaan. (Surakka & Rantamäki 2013, 56.) Viitala & Jylhä kuvaavat teoksessaan kuviota voimavaratekijöistä. (Kuvio 5.) Esimiehet ja henkilöstön ammattilaiset ohjaavat työyhteisön toimintaa ja sisältöjä. Hyvä esimies pitää huolta siitä, että työssä on monipuolisesti voimavaratekijöitä. Silloin työpaikalla on rohkaiseva ilmapiiri ja työntekijä saa itse myös vaikuttaa oman työnsä muodostamiseen.

Alla olevassa kuviossa on esitelty työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaa. Työntekijöillä on annettu mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöön vaikuttaviin tekijöihin. Kun alla mainitut ominaisuudet täyttyvät työssä; palkitsevuus, joustavuus työajoissa ja mahdollisuus vaikuttaa työhön. Lisäksi oikeudenmukaisuus, työsuhteen varmuus, hyvä ilmapiiri, työn ja muun elämän yhteensovittaminen sekä arvostus. Myös toimiva työyhteisö, innovatiiviset toimintatavat, selkeys tavoitteissa, laadukas johtaminen, ystävällisyys, selkeät roolit, palaute, joka on rakentavaa, kehittävä työ sekä vaihtelevuus työssä. Tällöin työ on mielenkiintoista ja vähän kuormittavaa. (Viitala & Jylhä 2019, 244.)



Kuvio 5. Voimavaratekijöitä (mukaillen Viitala & Jylhä 2019, 244).

## 4 Etätyö

### 4.1 Etätyö työntöön muotona

Etätyöstä on esitelty määritelmä: se on tapa tehdä töitä, kun työskennellään jostain muualta kuin työpaikalta käsin. Työstä osa voidaan tehdä esimerkiksi kotona ja osa taas työpaikalla. Etätyöskentelystä tehdään sopimus työntekijän ja työnantajan välillä. Etätyöskentelytavan aloitteen voi tehdä työnantaja tai työntekijä. Kun varsinaisesti lähdetään tekemään etätyötä, tarvitaan siihen kuitenkin työntekijän tahto. (Koroma & Hyrkänen & Rauramo 2011, 6.)

Työsuojeluhallinto määrittelee etätyön joustavaksi tavaksi toimia, joka perustuu vapaaehtoisuuteen ja yhteisiin käytänteisiin. Etätyötä voidaan tehdä mistä tahansa käsin. Se on lisääntynyt eri asiantuntijatoimialoilla. Sujuakseen se vaatii työnantajan ja työntekijän luottamusta. Etätyöskentelyssä noudatetaan samoja lakeja kuin usein työpaikalta tehtävässä työssä. (Työsuojeluhallinto 2021.)



Etätyö on vähentänyt organisaatioissa sosiaalisten kontaktien kohtaamista ja lisännyt työntekijöiden mahdollisuuksia työskennellä joustavasti eripaikoista (Sharit & Czara & Hernandez & Nair, 462). Etätyö mahdollistaa ihmisten työskentelyn yrityksessä eripuolelta maailmaa. Se antaa yritykselle mahdollisuuden palkata ammattilaisia maantieteellisesti isommalta alueelta. Etätyössä on hyviä puolia, mutta se aiheuttaa myös haasteita. Luottamusta on vaikeampaa rakentaa kuin työssä työpaikalta käsin. Tekniikan kanssa työskenteleminen aiheuttaa ajoittain haasteita käytännön työskentelyssä. (Lubber 2008.)

Työterveyslaitoksen mukaan onnistunut etätyön toteuttaminen koostuu esimiehen ja työntekijän sekä työnantajan keskinäisestä toiminnasta; yhdessä suunnittelusta ja sovittamista sekä luottamuksesta ja itseohjautuvuudesta. (Työterveyslaitos 2021c; Työterveyslaitos 2021d.) Talouselämän artikkelissa selvisi, että etätyö innosti suomalaisia. Etätyö on koronapandemian aikana vähentänyt kiireen tuntua ja lisännyt työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Suomen yrittäjien teettämässä Talouselämä-lehden kyselyssä 46 % teki etätöitä ja puolet olivat tyytyväisiä etätyön vaikutuksiin. Kyselyn vastaajista 18 % olivat sitä mieltä, että työn tyytyväisyys oli vähentynyt. Etätyön on koettu kasvattavan itsenäisyyttä, työn hallintaa ja vähentävän kiirettä. (Eskola 2020.)

#### 4.2 Etätyön toteutus ja käytännöt

Kuten aikaisemmin tässä opinnäytetyössä on esitelty erilaisia lakeja, myös etätyötä säätelee työsopimuslaki, työturvallisuuslaki sekä työaikalaki. Etätyöstä säädetään säännöt, jotka helpottavat työn tekemistä työpaikan ulkopuolelta. Usein työnantajan kanssa määritellään tietoturva-asiat, sairauspoissaoloista sovittavat käytännöt ja työajanmuoto. (Työsuojeluhallinto 2021.)

Neljäntenä tässä opinnäytetyössä esitellään työaikalaki. Työaikalain ensimmäisessä luvussa 1 §:ssä esitetään lain tarkoitusta soveltaa työhön, jota tehdään. Laki määrää työntekijää, virkamiestä ja viranhaltijan työtä. (Työaikalaki 2019/872.) Etätyössä työaika seurataan ja sitä mitataan sekä valvotaan työpaikalla. Etätyössä ajanhallinta on työntekijän omalla vastuulla, koska työtä tehdään kotoa käsin. Työtä tulisi tauottaa säännöllisesti huomioiden oma terveys. Työajanseuranta auttaa työnantajaa seuraamaan työntekijän työaika ja rajoittamaan työntekoa tarvittaessa, jotta työntekijä ei kuormitu liikaa työnteosta. (Työsuojeluhallinto 2021.)

Etätyössä onnistuminen vaatii luottamusta ja panoksia sekä työntekijältä ja työnantajalta. Parhaiten etätyössä onnistutaan virtuaalisesti saavuttamaan tavoitteita tiimissä ja asioissa, joissa on selkeät valmiit suunnitelmat. Haastavinta etätyössä on ihmissuhteet. Sosiaalisten suhteiden luottamuksen rakentaminen ja kestävyys vaativat työtä. (Haapakoski ym. 2020, 118–119.)

#### 4.2.1 Ergonomia etätyössä

Työterveyslaitoksen mukaan ergonomia kuuluu työhyvinvointiin. Hyvällä ergonomialla voidaan saada turvallisuutta, terveyttä ja toimintaa laadukkaammaksi työpaikalla. Ergonomialla säädetään työn kuormittavuutta sopivaksi työntekijälle, niin ettei työ rasita työntekijää. Ergonomiaan kuuluu fyysinen toiminnan ja tekniikan säätely sekä työtilojen ja välineiden suunnittelu. (Työterveyslaitos 2021e.)

Talouselämä esittelee tutkimusta, joka oli toteutettu Talouselämän ja Kauppalehden verkkosivuilla. Tutkimukseen oli vastannut 583 vastaajaa. 53 ihmistä oli saanut ostaa tarvikkeita kotiin etätyöskentelyä varten työnantajan rahoittamana. 251 vastaajaa oli saanut lainata tarvikkeita työpaikalta ja 279 vastaajaa vastasi, ettei ole saanut työpaikalta lainaan työtarvikkeita. (Palmen 2020.) Myönteiset vaikutukset hyvän ergonomian ansiosta näkyvät heti työhyvinvoinnin lisääntymisenä ja toimiva tuotanto on tehokkaampaa. (Launis & Lehtelä 2011, 36.)

Terveystalo pitää varmana, että omilla työasunnoilla voi vaikuttaa positiivisesti omaan ergonomiaan työssä. Hyvässä työasennossa selkä on suorana ja hartiat pysyvät rentoina. Kädet ovat tuetut ja jalat tukevat vartaloa. Työn tauotus tehostaa työkykyä ja lisää verenkiertoa. (Terveystalo 2020.) Kuten aikaisemmin tässä opinnäytetyössä on esitelty alaluvussa 2.2.1 Työhyvinvoinnin portaat perustuvat Maslow'n tarvehierarkiaan, Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on ergonomia yksi turvallisuuden tarpeista. (Rauramo 2008, 40.)

#### 4.2.2 Viestinnän merkitys

Työyhteisössä kommunikoidaan jatkuvasti. Viestintä on itsensä ilmaisun keino ja yksi organisaation toimintatavoista. Omalla viestinnällä on vaikutusta siihen, millainen käsitys viestijästä muodostuu. (Surakka & Rantamäki 2013, 106.) Henkilöstön sisäinen viestintä ja ihmissuhteet toisiin henkilöstön jäseniin vaikuttavat organisaation kykyyn

toimia yhdessä. Viestinnän avulla voidaan jakaa tietoa organisaation sisäisesti ja kehittää omaa osaamista, jolloin myös organisaation yhteinen osaaminen on vahvempaa. Viestintä organisaation ulkopuolella kehittää organisaation osaamista ja suhteet muihin samankaltaisiin yrityksiin eli kilpailijoihin auttavat toimimaan yhteistyössä toiminnan kehittämiseksi ja markkinoiden jakamiseksi. (Ojala & Ahonen 2003, 152–153.)

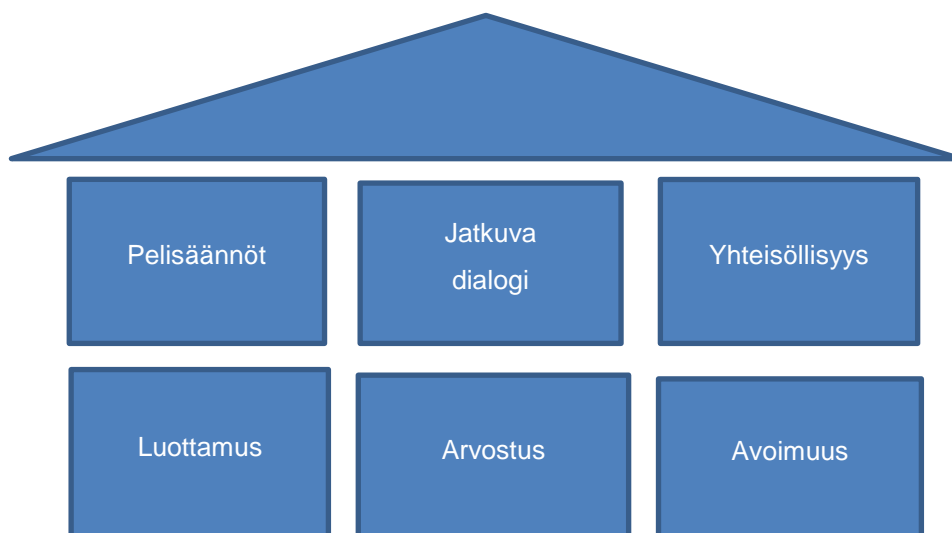
Surakka ja Rantamäki kirjoittavat teoksessaan, että edellytys työhyvinvoinnille on viestintä ja yhteydenpito toisiin ihmisiin. Hyvä viestintä organisaation alaisten ja johdon välillä on helppoa, kun viestintään käytetään erilaisia keinoja kuten teknologian mahdollistamana videokokouksia, puheluita, sähköpostia, sekä kasvokkaista keskustelua. (Surakka & Rantamäki 2013, 106–107.) Haapakoski, Niemelä ja Yrjölä korostavat viestinnän merkitystä tärkeänä työkaluna etätyössä. On tärkeää saada kaikkien ääni kuuluviin ja voida luottaa tiimin jäseniin, jotta asiat voidaan ilmaista suoraan. Kun tehdään yhdessä, se rakentaa luottamusta. Äänen sävy ja puheen tahti ovat viestinnän ohjaajia. Virtuaalisesti viestin viemiseen täytyy kiinnittää huomiota, jottei tule väärin ymmärretyksi. Etätyössä viestintään on hyvä panostaa. (Haapakoski ym. 2020, 50–51.)

Rauramon mukaan etätyössä tehdään työtä pääsääntöisesti yksin kotoa käsin. Ihminen tarvitsee ympärilleen sosiaalisia kontakteja. (Rauramo 2018.) Kuten aikaisemmin tässä opinnäytetyössä aluvuossa 2.2.1 Työhyvinvoinnin portaat perustuvat Maslow'n tarvehierarkiaan, on esitelty Maslow'n tarvehierarkiassa kolmannella tasolla esiintyvä yhteenkuuluvuuden tarve ja työhyvinvoinnin portaissa esiintyvä liittymisen tarve, joihin kuuluu huolehtiminen yhteishengestä ja henkilöstöstä työyhteisössä. Tämä selittyy siinä, että sosiaaliset kontaktit ovat ihmisen perustarpeita. Viestinnällä rakennetaan yrityksen yhteistä kulttuuria. Organisaation yhteistä visiota, strategiaa ja tavoitteita kasvatetaan viestinnällä. (Viitala 2013, 206–207.)

#### 4.3 Johtamisen merkitys etätyössä

Tulevaisuudessa etätyömuoto pysyy trendissä ja menestymiseen vaaditaan muuntautumiskykyisyyttä. Etäjohtamisen tarkoituksena on mahdollistaa yhteistyö ja itseohjautuvuus työn teossa suunnan näyttäjänä, toiminnan suunnittelijana ja yhteistyön kehittäjänä. Etätyöjohtamisen taitoa pidetään kilpailutekijänä organisaatioiden välillä. Etäjohtaminen tarkoittaa johtamista työssä, jossa työnteon paikka vaihtuu työn muodon vuoksi. Johdon päätökset vaikuttavat rekrytointeihin ja uusien esimiesten valintaan. Johdon on tiedostettava, mitä etätyöympäristössä toimiminen vaatii. Johdon vastuulla

seurataan työntekijöiden toimintaa ja jaksamista. Etäjohtamiseen vaaditaan osaamista, joka eroaa työpaikalla läsnäolevan työskentelevän tiimin johtamisesta. Etäjohtamista tarkastellaan kriittisesti, jotta johtamista voidaan parantaa. (Heinonen & Saarimaa 2009, 45; Rauramo 2018; Vilkman 2016, 15–16.)



Kuivio 6. Etäjohtamisen kulmakivet (Vilkman 2016, 26).

Etäjohtamisessa motivaatio edesauttaa uuden oppimista. Hyvälle etäjohtamiselle ominainen piirre on ajan käytön priorisointi. Etätyössä aikaa kuluu enemmän ja yhteydenpito alaisiin vaatii aikaa. (Vilkman 2016, 22.) Vilkmän kuvailee teoksessaan hyviä etäjohtamisen ominaisuuksia kuten ylläolevassa kuviossa on esitelty. Niitä ovat tiimin yhteiset ja toimivaksi koetut pelisäännöt, rehellinen ja helppo vuorovaikutus työyhteisössä, jatkuva dialogi, muiden arvostus ja kyky luottaa toiseen työyhteisön jäseneseen, hyvä yhteishenki ja arvostus toisia kohtaan. Näiden avulla työyhteisöstä voidaan rakentaa toimiva myös etätyössä ja ne tukevat toisiaan saaden aikaan hyvinvoivan työyhteisön. (Vilkman 2016, 26–44.)

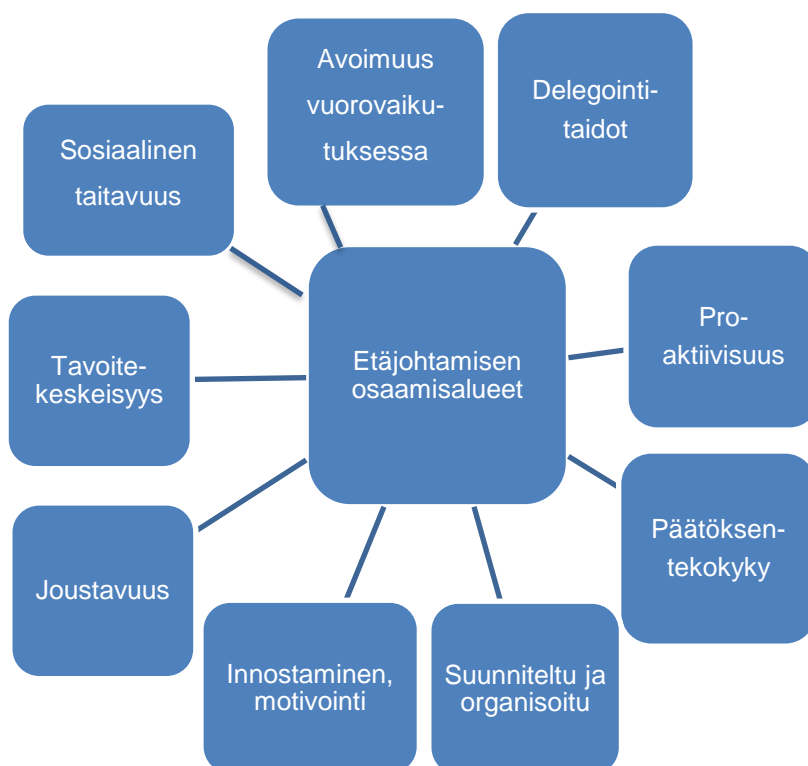
#### 4.4 Etäjohtamisen työkalut esimiehille

Seuraavaksi tarkastellaan etäjohtamiselle olennaisia taitoja. Laadukkaassa etäjohtamisessa ollaan joustavia sekä ymmärretään virtuaalisen työmaailman haasteet. Hyvinvoinnin perustyökalut ovat keskeisessä osassa myös etäjohtamista. Menestystekijöistä yhteisölle oleellisinta on luottamus. Luottamus edistää sitoutumista yhteisöön. Sen

avulla voidaan kommunikoida matalalla kynnyksellä. Se on myös suurin haaste etäjohtamisessa. Etätyössä luottamuksen rakentamiseen on käytettävä paljon enemmän aikaa kuin työssä paikan päällä työpaikalla. Luottamusta vahvistetaan kasvokkain eli etätyössäkin virtuaalilaitteissa kameroiden käyttö on tärkeää. Luottamus on osa avoimuutta ja sosiaalista taitavuutta. (Vilkman 2016, 26–28; Rauramo 2018.)

Avoimuus mahdollistaa luottamuksen. Luottamuksen avulla saadaan tuotua esille ongelmakohtia, joita voidaan kehittää. Avoimuutta voidaan lisätä erilaisten viestintäkanavien käytöllä. Se vaatii etäjohtajalta ja tiimiltä säännöllistä vuorovaikutusta. Vuorovaikutus on kahden ihmisen välistä kommunikointia, joissa korostuvat kokemusten, tunteiden ja ajatusten jakaminen. Viikoittaiset kokoukset omalta äylaitteelta ja säännöllinen palautteenanto ovat tärkeitä luottamuksen rakentajia sekä avoimuutta lisääviä tekijöitä. (Vilkman 2016, 33–36; Rauramo 2018.)

Alla olevassa kuviossa on esitelty etäjohtamisen osaamisalueita. Etäjohtamisessa on otettava huomioon työssä erilaiset työntekijät, heidän tarpeensa ja kyky työskennellä itsenäisesti, jotta voidaan delegoida tehtäviä asiantunteville työntekijöille. On osattava ennakoita tapahtumia, jotta aikataulut toimivat ja tehtävänannot pysyvät realistisina. Päätöksenteolla on merkitystä, jotta asiat edistyvät. Joustavuus osoittaa tukea ja ymmärrystä työntekijöitä kohtaan. Etäjohtamisessa toimitaan mentorina, joka auttaa tavoitteiden asettamisessa ja niiden saavuttamisessa. Tavoitekeskeisyys auttaa priorisoimaan oikeisiin asioihin ja arvostetaan erilaisia työntekijöitä. Yhteistyö ei suju ilman arvostamisen taitoa. Työyhteisössä koetaan arvostusta sosiaalisesti tukemalla toisia. Empatiaa tarvitaan, jotta työyhteisön jäsenistä voidaan huolehtia riittävästi. Arvostus ehkäisee työuupumuksen riskiä, kun asioita voidaan jakaa toisille. (Vilkman 2016, 139–144; Rauramo 2018.)



Kuvio 7. Etäjohtajan työssä ihmisten johtaminen korostuu entisestään (Vilkman 2016).

## 5 COVID-19

### 5.1 COVID-19-virus

Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen mukaan COVID-19 on virus, joka on löydetty Kiinassa joulukuussa vuonna 2019. Virus on saanut alkunsa tarttumalla eläimestä ihmiseen. Koronavirukseksi kutsuttu COVID-19 tarttuu, kun siihen sairastunut henkilö yskii, aivastaa tai koskettaa pintoja. Virus ei kuitenkaan selviä kauaa elossa pinnoilla. Virus on levinnyt maailmanlaajuisesti pandemian tavoin ja vallitsee edelleen. Tästä käytetään nimitystä koronaviruspandemia. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021b.)

COVID-19 on vaikuttanut koko maailman toimintaan. Suomessa valtiovarainministeriö sekä sosiaali- ja terveysministeriö ovat suositelleet tehtäväksi etätyötä julkisella ja yksityisellä sektorilla tartuntojen ehkäisemiseksi. (Valtioneuvosto 2021.) Työnantaja on

vastuussa työpaikkojen työturvallisuudesta ja etätöiden käytännöistä. Työterveyslaitoksen mukaan pandemian aikana etätöitä suositellaan, jos se on mahdollista. (Työterveyslaitos 2021d.)

## 5.2 Ennen koronapandemiaa

Jo ennen koronapandemiaa etätö oli yleinen työntekotapa. Kehittyvä teknologia ja sosiaalinen media ovat mahdollistaneet työskentelyn verkossa. Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan vuonna 2017 joka viidennes työskenteli etänä ainakin vähintään kerran kuukaudessa. Sähköisiä työvälineitä käytti työssään puolet palkansaajista. Nämä selvisivät työolobarometrin ennakkotiedoista vuodelta 2017. Työolobarometri on otantatutkimus, joka seuraa työelämän laadun kehittymistä suomalaisten palkansaajien näkökulmasta. (Ministry of Economic Affairs and Employment 2017.) Vuonna 2019 samasta tutkimuksesta oli selvinnyt, ettei koronapandemia ollut vaikuttanut vuoden 2019 tuloksissa yhtään ja työelämä kehittyi positiivisesti. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

### 5.2.1 Johdon näkökulma

Aikaisemmin tässä opinnäytetyössä mainitussa työterveyslaitoksen toteamuksessa (4.1 Etätö työntöön muotona) etätö onnistuu, kun esimies, työnantaja ja työntekijä toimivat yhdessä sekä heidän välillään on luottamus. Henkistä hyvinvointia edistää etätöissä samat tekijät kuin työpaikalta tehtävässä työssä. Johdon tulee tehdä kaikille turvallinen työympäristö, jossa säilyy luottamus ja erilaiset yhdessä määritellyt turvalliset toimintamallit. Vaikka toimitaan etänä, niin sosiaalisen työyhteisön voiman tulisi säilyä. Poikkeusaikana koronapandemian vallitessa työyhteisössä on tärkeää pitää huolta työn organisoimisesta. (Työterveyslaitos 2021c.)

Haapakosken, Niemelän ja Yrjölän teoksessa puhutaan työyhteisöstä tiiminä. Joukkue toimii yhteisten sääntöjen perusteella. Tiimillä on yhteinen strategia, luotto ja tavoitteet. Jokainen on vastuussa yhteishengen rakentamisesta. Teoksen mukaan turvallisuuden tunne takaa luottamuksen toisiin. (Haapakoski ym. 2020, 48–49.) Kun esimies ja työnantaja tuntevat toisensa, he voivat paremmin antaa tukea alaisilleen. Esimieheltä voi kysyä mitä vain, koska esimiehen tavoite on saada alaisensa onnistumaan työssä mahdollisimman hyvin. (Haapakoski ym. 2020, 105–106.)

Työterveyslaitos on julkaissut internetsivuillaan kansainvälisessä ILO:n Etätyöskentely COVID-19 pandemian aikana ja sen jälkeen -oppaassa koottuja toimintatapoja, joita organisaatioissa voidaan käyttää alaisten tukemiseksi etätyössä. Ohjeissa neuvotaan tekemään seuraavia toimenpiteitä. Työtä tulisi organisoida viikoittaisilla videopalavereilla, joissa nähtäisiin työntekijöitä säännöllisesti ja nämä vähentäisivät väärinymmärryksen riskiä. Suorituksen johtamista tukee valmennuksen tyyliset palaverit eli kehityskeskustelut työntekijän ja esimiehen välillä. Luottamusta rakennetaan epävirallisten videopalavereiden avulla, joissa sosialisoidutaan työyhteisön jäsenien kanssa. Etätyönhyvinvointia pidetään yllä, kun yhteydenpito on mahdollista matalalla kynnyksellä puhelimitse tai videopuhelun avulla. Ongelmat ratkeavat, kun vuorovaikutus on avointa ja selkeää. Esimiehen on pysyttävä ajan tasalla alaistensa toiminnasta ja autettava varmistamaan, että asiat onnistuvat. (Työterveyslaitos 2021c.) Tämä on myös mainittu aikaisemmin työnantajan velvoitteessa alaluvussa 3.1 Lainsäädäntöä.

### 5.2.2 Alaisten näkökulma

Helsingin Sanomien julkaisemasta artikkelista 12.1.2021 käy ilmi, että etätyö näkyisi sairauspoissaoloissa. Työelämä etätyön muodossa on kuormittanut työhyvinvointia ja lisännyt masentuneisuutta. Etätyö on kasvattanut Heltin työterveyspsykologin kysyntää ja Terveystalossa, jonka vastuulla on 700 000:n ihmisen työterveyshuolto, tilanne on ilmennyt samankaltaisena psykologin palveluiden kysynnän kasvuna. Artikkelin mukaan viime keväänä etätöiden yleistyessä kansallisesti, ahdistuneisuushäiriöiden toteaminen oli kasvanut aikaisemmasta. (Sutinen 2021.)

Haapakosken, Niemelän ja Yrjölän teoksessa korostetaankin itseohjautuvuuden tarvetta etätyöaikana. Itseohjautuvuus tarkoittaa itsensä johtamista ja vastuuta omasta tekemisestä. Ihminen tarvitsee itsensä johtamiseen selkeät tavoitteet. Etätyössä ollaan paljon yksin ja työtä pitää osata priorisoida sekä ajoittaa. Tauot ovat erityisen tärkeitä ja jaksottavat tehtävää työtä. (Haapakoski ym. 2020, 102–103.)

Teoksessa on kerrottu tärkeitä huomiota siitä, kuinka voidaan parantaa omaa suoriutumista etätyössä. Työhyvinvointi edistää työkykyä. Kirjailijoiden mukaan on tärkeää miettiä, mikä pitää yllä omaa vireystilaa ja motivaatiota, mikä uuvuttaa ja mikä aiheuttaa alakuloisuutta. Työssä kuulutaan yhteisöön ja yhteisöllisyyden tunteeseen vaikuttaa oma-aloitteisuus. Yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisössä parantaa omaa suorituskykyä. Teoksessa neuvotaan olemaan aktiivisia ja järjestämään oma arki mieluisaksi



myös etätyöaikana. On osattava pyytää apua tarvittaessa ja priorisoida omia resursseja. Töissä ei ehditä tekemään kaikkea, joten aikataulujen tekeminen ja tehtävien listaaminen auttavat tehtävien hallinnassa. Rutiineista kiinnipitäminen ohjaa päivittäistä toimintaa. (Haapakoski ym. 2020, 107–109.)

## 6 Tutkimusasetelma

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset ovat määritelty johdantoluvussa omassa alaluvussa 1.2 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset. Myös selvityksen tavoite ja rajaus on esitelty omassa alaluvussa 1.3 Selvityksen ja opinnäytetyön ja aiheen rajaus. Tässä luvussa esitellään opinnäytetyössä käytettävät tutkimusmenetelmät.

### 6.1 Tutkimusmenetelmät

Aineistonhankintamenetelminä tässä opinnäytetyössä käytettiin kyselylomaketta, joka yhdisti määrällisen ja laadullisen tutkimusmenetelmän. Toisena aineistonhankintamenetelmä käytettiin laadullista teemahaastattelua. Kysely kohdennettiin L&T Kiinteistöpalvelut Oy:n keskitetyille toimihenkilöille ja laadulliset teemahaastattelut kohdennettiin tarkkaan valikoidusti viidelle haastateltavalle, jotta saataisiin lisää tietoa teemoista. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tutkimusmenetelminä on yhdistetty määrällistä ja laadullista menetelmää, koska on haluttu saada laaja ja syvälinen lopputulos tutkittavasta ongelmasta. Useammilla lähestymistavoilla voidaan selvittää syvällisempää ymmärrystä ja tässä tapauksessa laadullisia tuloksia on hyödynnetty määrällisen menetelmän tuloksien täydentämiseen. Tässä opinnäytetyössä on siis yhdistetty kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, jolloin puhutaan monistrategisesta tutkimuksesta. (Kananen 2015, 32–325; Hirsjärvi & Hurme, 2008, 28–29.) Kyselyn ja teemahaastattelun tavoitteena on selvittää koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikutukset työhyvinvointiin, mitä mahdolliset muutokset ovat ja saada vastauksia miten mahdollisiin muutoksiin voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnin edistämisen kannalta. Näiden perusteella voidaan saavuttaa mahdollisia työkaluja, joiden avulla työhyvinvointia voidaan edistää.

### 6.1.1 Kyselytutkimus

Tämän opinnäytetyön toisena tutkimusmenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua kyselylomaketta. Kyselylomakkeessa oli sekä strukturoituja eli suljettuja että avoimia kysymyksiä. Strukturoitujen kysymysten tarkoitus oli antaa vastaajalle erilaisia valmiiksi annettuja vastausvaihtoehtoja. Avoimilla kysymyksillä voitiin saada tarkempia vastauksia täsmennyksenä suljettuihin kysymyksiin. (Kananen 2008, 25–26.)

Tutkimuksen kohderyhmän tietty koko ratkaisi aineistokeruumenetelmän. Vilkan mukaan kysely toimii aineiston keräämiseen, kun tutkittavien määrä on suuri ja tutkittava kohde ei ole samassa paikassa. (Vilka 2007, 28.) Tämä pitää paikkansa tässä kyselylomakkeessa, kun vastaajat työskentelevät omissa kodeissaan. Kyselyn avulla saatiin selville laajasti vastauksia, joita kysymyksiä laadittaessa oltiin toivottu. Strukturoidut kysymykset oli esitetty loogisessa järjestyksessä ja selvittivät vastaajien taustaa ja koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikutuksia eri asioihin. Laadullisilla avoimilla kysymyksillä saatiin täsmennettyä suljettujen kysymysten vastauksia. Tässä käytettiin kvantitatiivista ja kvalitatiivista menetelmää rinnakkain. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 30.)

Kyselyyn valikoitui suljettuja ja avoimia kysymyksiä, koska näin kyselystä saatiin rakennettua kattavampi kuin niin, että toinen käytänteistä oltaisiin jätetty kokonaan pois. Vehkalahten mukaan näitä molempia kysymysmuotoja tarvitaan kyselylomakkeessa. Hänen mukaansa valmiit vastausvaihtoehdot helpottavat ja selkeyttävät kyselylomakkeen kokonaisuutta ja vastausten käsittelyä. Hänen mukaansa avoimista kysymyksistä voidaan saada tärkeää materiaalia sanallisesti selville, joita suljetuissa vastauksissa ei voida kirjoittaa. (Vehkalahti 2008, 24–25.) Kyselyssä oli tärkeää saada sekä avoimia tarkentavia vastauksia, että suljettuja vastauksia, koska työhyvinvointiosio liittyy etätyöhön ja kyselyssä tutkittiin etätyön vaikutusta ja mahdollisia muutoksia työnhyvinvoinnissa. Kyselystä oli tärkeää saada vastaajien monipuoliset mielipiteet opinnäytetyön tavoitteiden selvittämiseen. Laadukas kyselylomake valmisteltiin huolella ja siihen mietittiin vastauskennärioita jo etukäteen toisen testaajan kanssa. Kyselylomakkeen laatiminen on vaatinut aiheeseen syvällistä tutustumista.

Seuraavaksi esitellään kysymyslomakkeelle ominaisia piirteitä. Kyselytutkimus on edullinen toteuttaa ja siihen saadaan vastaukset helposti melko laajana otantana. Se vie vähän tutkijan työaika. Hyvin suunnitellun lomakkeen avulla voidaan kerätä aineistoa,

analysoida vastauksia nopealla aikataululla sekä vastaajat voivat pysyä nimettöminä helposti. Heikompina puolina kyselylomakkeelle on ominaista kysymysten mahdollinen virheellisyys, väärinymmärrys ja vastausten epäluotettavuus, kun ei voida olla varmoja vastaajien suhtautumisesta kysymyksiin vastaushetkellä. Riskinä on tutkimuksen epäonnistuminen, jos aihetta ei tunneta tarpeeksi syvällisesti ja kysely on laadittu puutteellisilla tiedoilla. (Hirsjärvi ym. 2007, 190; Kananen 2015, 202.)

Kyselyn tavoitteena oli saada kokonaiskuva koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikutuksista työntekijöiden hyvinvointiin. Kysely luotiin, jotta päästäisiin opinnäytetyön tavoitteeseen. Kysely oli jaettu kolmeen osioon, joista ensimmäinen oli suljettu osio. Toisessa ja kolmannessa osiossa oli käytetty avoimia sekä suljettuja kysymyksiä.

Ensimmäisen osion tarkoituksena oli selvittää kyselyn vastaajien taustoja. Ensimmäinen osio selvensi myös vastaajien hyvinvoinnin tilan statuksen. Toisessa osiossa oli pääosin suljettuja kysymyksiä, jossa oli lueteltuna työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Vastauksissa tuli ottaa kantaa, miten koettiin koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikutukset liitettuihin asioihin. Vastaukset kertoivat yksittäisiä kielteisiä sekä myönteisiä vaikutuksia ja niistä voitiin tehdä laaja yhteenveto asioista, joihin täytyy kiinnittää huomiota tulevaisuuden toiminnassa. Näiden huomioiden avulla saatiin selville ajatuksia, joilla päästäisiin kyselyn tavoitteeseen, mikä mainittiin aikaisemmin tässä alaluvussa. Kolmannessa osiossa esitettiin etätyöhön liittyviä kysymyksiä. Näillä kysymyksillä haluttiin selvittää vastaajien suhtautumista etätyöhön ja mahdollisia toimenpiteitä, jotka parantaisivat etätyökentelyä.

Kokonaisuudessaan tämän opinnäytetyön kyselylomake toteutettiin Google Forms -verkkokyselynä. Kysely toteutettiin hyödyntämällä Lassila & Tikanojan sisäistä Google Forms -palvelua. Kysely lähetettiin sähköpostitse vastaajille. Kyselyn vastauksissa ei kuitenkaan ilmennyt vastaajien nimiä, joten vastaajia ei voitu tunnistaa. Suljetuissa vastauksissa vastausvaihtoehdot poikkesivat toisistaan eri kysymyksissä. Vastausvaihtoehdot suunniteltiin yksilöidysti jokaista kysymystä kohden. Ensimmäisen osion vastausvaihtoehdot erottuvat toisistaan. Ne on kuitenkin tuotu mahdollisimman selkeiksi ja huomioitu niin, että jokaiselle vastaajalle löytyy sopiva vaihtoehto omalle vastaukselle. Vastausvaihtoehdot eroavat toisistaan, koska ne selvittävät vastaajan taustoja erilaisilla kysymyksillä. Kyselyn toisessa osiossa suljetut kysymykset luokiteltiin viiteen osaan: ”Täysin kielteisesti”, ”Jonkin verran kielteisesti”, ”Pysynyt samana”, ”Jonkin verran myönteisesti”.

sesti” ja ”Erittäin myönteisesti”. Kolmannessa osiossa vastausvaihtoehdot myös poikkesivat toisistaan, jotta saataisiin mahdollisimman sopivat vastaukset kaikkiin kysymyksiin. Kyselylomakkeen suljettuihin kysymyksiin edellytettiin vastaamista, koska niistä saatiin vastauksia oletetusti pienellä vaivalla. Avoimet kysymykset haluttiin jättää vapaaehtoisiksi, jotta kyselylomakkeessa säilyisi tasapaino kyselyn kokonaisuudessa.

### 6.1.2 Teemahaastattelu

Tässä opinnäytetyössä teemahaastattelut olivat toinen aineistonhankintamenetelmistä. Teemahaastattelu valikoitui käytettäväksi menetelmäksi, koska kyseisellä menetelmällä haluttiin lisätä ymmärrystä koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikutuksista työhyvinvointiin. (Kananen 2015, 148.) Teemahaastatteluilla haluttiin myös saada lisää tietoa kyselystä nousseista asioista. Haastateltaviksi valikoitui viisi haastateltavaa keskitettyjen toimihenkilöiden eri yksiköistä, jotta vastausnäkökulmasta saataisiin mahdollisimman laaja. Haastateltavista ei mainita tarkemmin, jotta henkilöitä ei voida tunnistaa. Haastateltavien valinnasta kerrotaan tarkemmin alaluvussa 9.1 Yleistä teemahaastatteluista.

Teemahaastattelujen toteuttamiseen käytettiin Teams-sovellusta. Kanasen mukaan yksilöhaastattelut ovat tarkempia kuin yhteishaastattelut. (Kananen 2015, 149.) Teemahaastattelut toteutettiin videohaastattelun muodossa yksilöhaastatteluina, jotta tieto olisi tarkkaa ja haastateltavat saisivat tuoda näkökantansa esiin. Ne olivat toteutukseltaan keskusteluntapaisia, jotka etenivät teemoittain eteenpäin. Haastattelun teemat pohjautuivat opinnäytetyön viitekehukseen sekä kyselystä ilmenneisiin vastauksiin. Teemojen tarkoituksena oli antaa tukea kyselystä nousseisiin vastauksiin. Haastatteluissa käytiin läpi seuraavia teemoja: Etätyön järjestelyt nyt ja ennen koronapandemiaa, Etätyön vaikutukset ja työhyvinvointi. Johtaminen ja esimiestyö, Motivaatio ja uratavoitteet sekä onnellisuus ja kehitysehdotukset.

## 7 Kyselytutkimuksen tulokset

### 7.1 Vastaanotetut vastaukset yleisesti

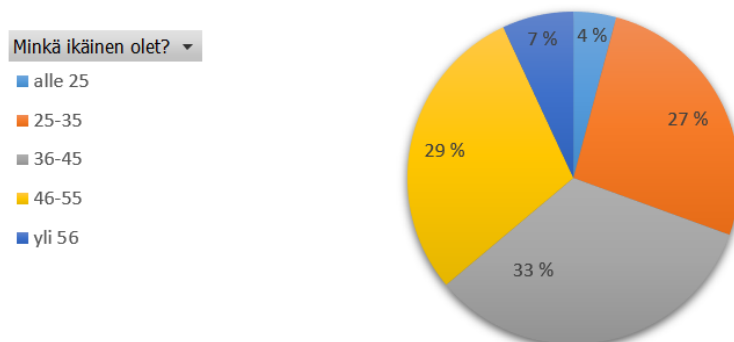
Kyselylomake lähetettiin 142 työntekijälle. Kysely lähetettiin sähköpostitse ja siihen saatiin 72 vastausta 15.3–19.3.2021 välisellä ajalla. Vastausprosentiksi saatiin 51 %. Kyselyyn vastasi puolet kyselyn kohteena olevista eli Lassila & Tikanoja Kiinteistöpalvelut Oy:n keskitetyistä toimihenkilöistä. Heikkilän mukaan sitä voidaan pitää hyvänä, koska

siihen vastasi yli puolet, jolle kysely lähetettiin. (Heikkilä 2014, 11.) Kyselytutkimuksen suljetut kysymykset olivat pakollisia. Vastajat saivat halutessaan vastata avoimiin kysymyksiin, eikä niitä oltu merkitty pakollisiksi. Seuraavissa alaluvuissa esitellään kyselytutkimuksen perusteella saatuja vastauksia.

## 7.2 Taustakysymykset

Kyselyn ensimmäisessä osiossa kartoitettiin kyselyyn vastanneiden taustoja. Ensimmäisessä kysymyksessä (Kuvio 8.) tiedusteltiin vastaajilta: ”Minkä ikäinen olet?”. Vastaajista alle 25-vuotiaita oli kolme vastaajaa eli 4 %. Heitä oli pienin määrä kaikista vastanneista. Seuraavaksi pienin vastausprosentti oli yli 56-vuotiailla. Heitä oli viisi eli 7 % vastanneista. Hieman enemmän vastaajia oli 25–35-vuotiaiden ikäluokassa. Heitä oli 19 vastaajaa eli 27 % kaikista vastanneista. Toiseksi eniten vastaajia oli ikäluokassa 46–55 -vuotiaat. Heitä oli 21 eli 29 % kaikista vastanneista. Suurin vastausprosentti oli 36–45 -vuotiaiden joukossa. Heitä oli 24 vastaajaa eli 33 %. Ero toiseksi suurimpaan ikäluokkaan vastanneista ei ole kovinkaan suuri.

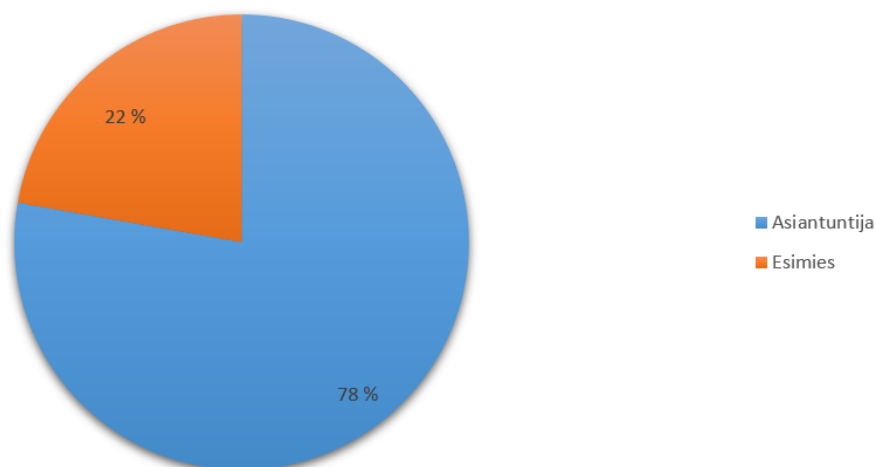
### 1. Minkä ikäinen olet?



Kuvio 8. Kyselytutkimuksen ikäjakauma.

Seuraavassa kysymyksessä (kuvio 9.) haluttiin saada selville vastaajien toimenkuva. Vastaajilta kysyttiin ”Mikä on toimenkuvasi?”. Vastausvaihtoehtoina kyselyssä olivat ”Asiantuntija” ja ”Esimies”. Vastaajista enemmistö (78 %) eli 56 vastaajaa olivat ”Asiantuntijoita”. Sitten 22 % eli 16 vastaajaa valitsivat ”Esimies”.

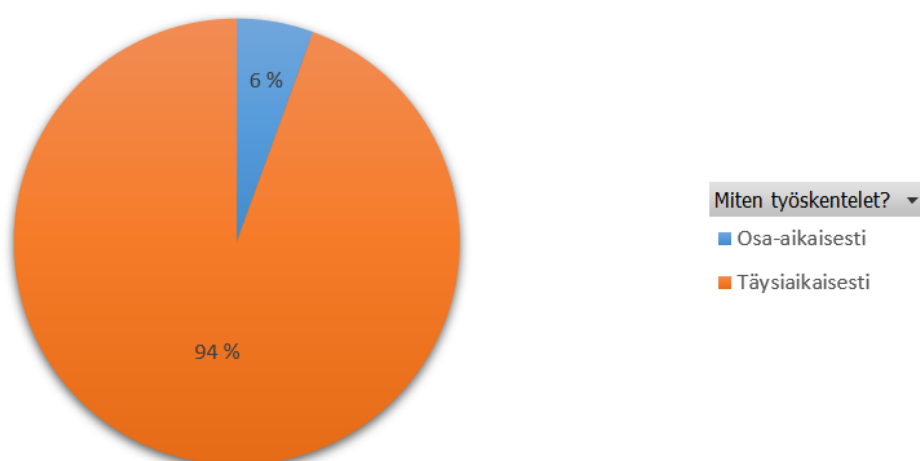
## 2. Mikä on toimenkuvasi?



Kuvio 9. Vastaajien toimenkuva.

Kuviossa 10. vastaajilta saatiin tieto siitä, miten he työskentelevät kysymyksellä: ”Miten työskentelet?”. Heillä oli vaihtoehtoisesti mahdollisuutena vastata ”osa-aikaisesti” tai ”täysiaikaisesti”. 94 % enemmistö (68 vastaajaa) vastasivat työskentelevänsä täysiaikaisesti. Hyvin pieni osa eli 6 % (4 vastaajaa) vastasivat työskentelevänsä osa-aikaisesti.

## 3. Miten työskentelet?

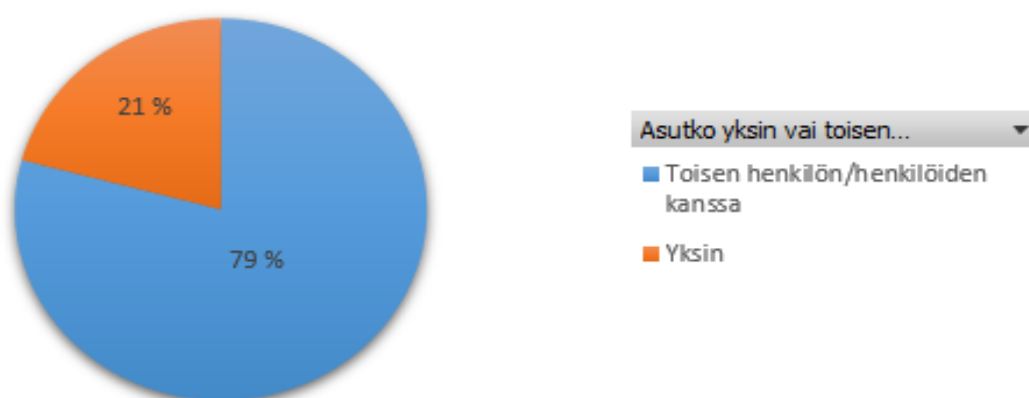


Kuvio 10. Työaikamuodon jakauma.

Seuraavasta kuviosta (Kuvio 11.) ilmenee työntekijöiden asumismuoto. Vastaajilta kartoitettiin: ”Asutko yksin vai toisen henkilön/henkilöiden kanssa (kaveri, perhe, puoliso

yms.)?”. Vastaajista 57 eli 79 % kaikista kyselyyn vastanneista asuu jonkun kanssa. Vastaajista vähemmistö (21 %) asuu yksin. Myöhemmin tässä opinnäytetyössä (Kuvio 20.) on esitelty asumismuodon ja hyvinvoinnin tilan kokemisen suhdetta toisiinsa.

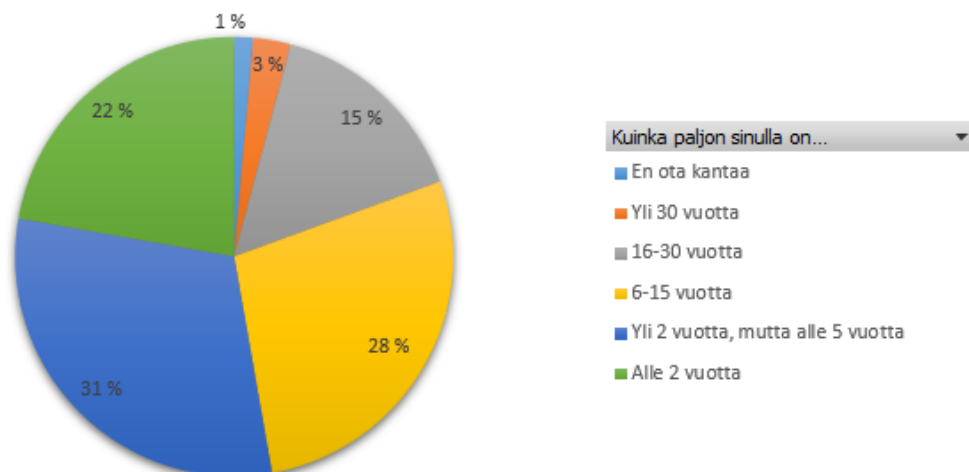
#### 4. Asutko yksin vai toisen henkilön/henkilöiden kanssa (kaveri, perhe, puoliso yms.)?



Kuvio 11. Vastaajien asumismuoto.

Alla olevassa kuviossa (kuvio 12.) on selvitetty ”Kuinka paljon sinulla on työkokemusta L&T:llä?”. Vastaajista suurin osa on työskennellyt L&T:llä yli 2 vuotta, mutta alle 5 vuotta. Tämä vastaus sai 31 % vastausmäärän eli 22 vastaajaa valitsi tämän vaihtoehdon. Seuraavaksi eniten vastauksia annettiin vaihtoehtoon ”6–15 vuotta”. Tämän vastausvaihtoehdon valitsivat 28 % eli 20 vastaajaa. Vaihtoehtoista ”alle 2 vuotta” valittiin 16 kertaa eli 22 %. Vaihtoehdon ”16–30 vuotta” valittiin 15 % kaikista vastanneista eli 11 vastaajaa valitsi tämän vastausvaihtoehdon. Toiseksi pienimmän vastausprosentin sai vaihtoehto ”yli 30-vuotta” se valittiin vain kaksi kertaa eli 3 % kaikista vastanneista. Pienimmän vastausprosentin sai vaihtoehto ”en ota kantaa”. Se valittiin yhden kerran (1 %) kaikista vastanneista.

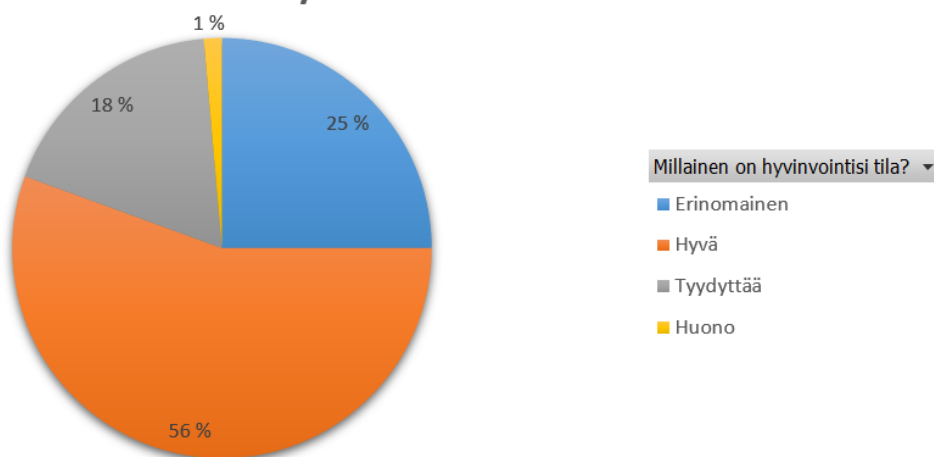
## 5. Kuinka paljon sinulla on työkokemusta L&T:llä?



Kuvio 12. Työkokemus organisaatiossa.

Kyseisessä kuviossa (Kuviossa 13.) on kartoitettu vastaajien hyvinvoinnin laatua vastaushetkellä. Vastaajilta kysyttiin: ”Millainen on hyvinvointisi tila?”. Eniten vastauksia eli 56 % sain vaihtoehto ”Hyvä”, sen valitsivat 40 vastaajaa. Vaihtoehdon ”Erinomainen” valitsivat 18 vastaajaa eli 25 % kaikista vastanneista. Kolmanneksi eniten vastauksia sai vaihtoehto ”Tyydyttää”. Sen olivat valinneet 13 vastaajaa eli 18 %. Vastausvaihtoehto ”Huono” oli valittu vain yhden kerran eli vastausprosentiksi muodostui 1 %.

## 6. Millainen on hyvinvointisi tila?

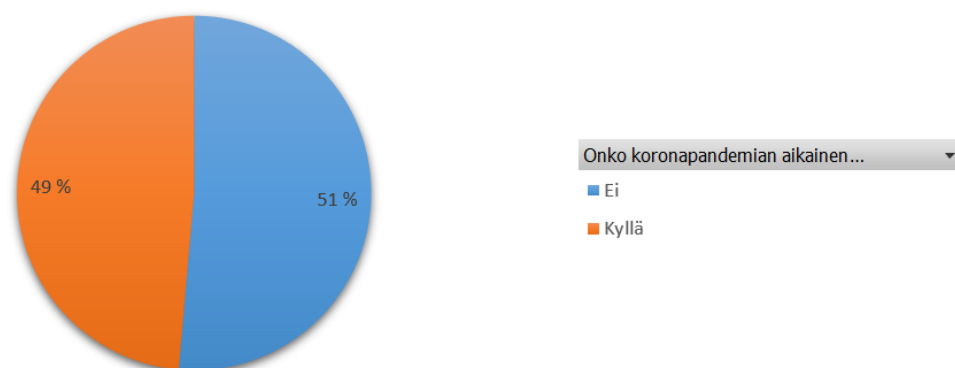


Kuvio 13. Selvitys vastaajien hyvinvoinnin laadusta.



Viimeisenä taustakysymyksenä (Kuvio 14.) selvitettiin koronapandemian aikaisen etätyöjakson positiivisen vaikutuksen määrää hyvinvointiin. Vastaaajilta kysyttiin: ”Onko koronapandemian aikainen etätyöjakso vaikuttanut hyvinvointisi tilaan positiivisesti?”. Kaikista 72 vastaajasta 49 % eli 35 vastaajaa oli sitä mieltä, että tämä koronapandemian aikainen etätyöjakso on vaikuttanut positiivisesti hyvinvointiin ja 51 % eli 37 vastaajaa oli sitä mieltä, että se ei ole vaikuttanut positiivisesti hyvinvointiin.

### 7. Onko koronapandemian aikainen etätyöjakso vaikuttanut hyvinvointisi tilaan positiivisesti?

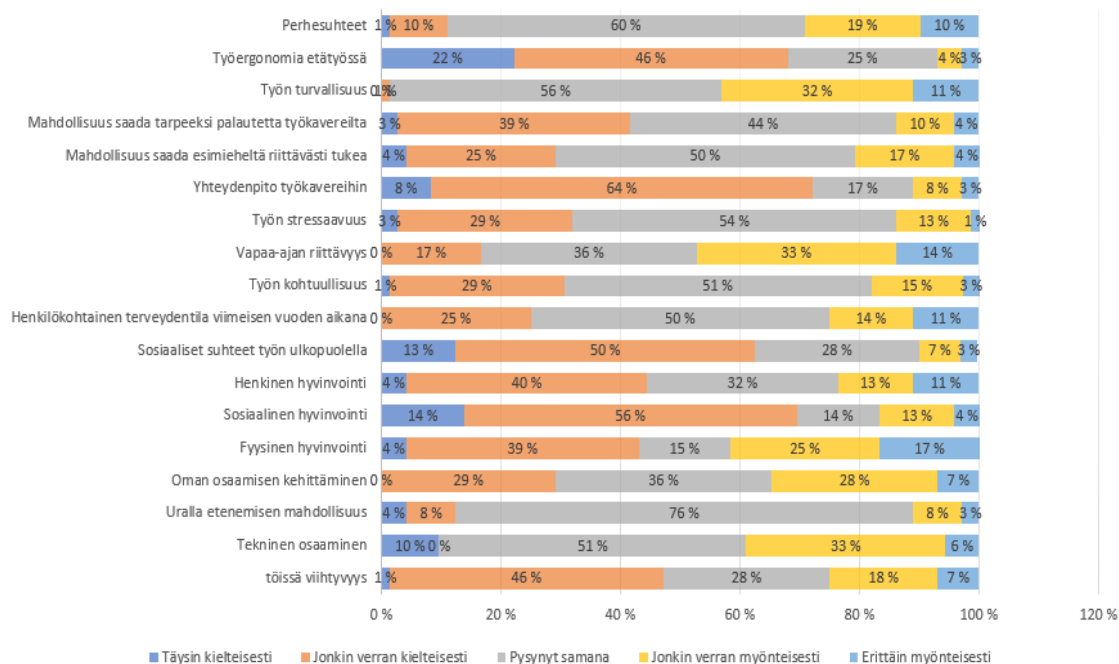


Kuvio 14. Koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikutus hyvinvointiin.

### 7.3 Työhyvinvointi

Kyselyn toisessa osassa selvitettiin työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden vaikutuksia. Alla olevasta kuvioista ilmenee vastaajien kokemukset. Kyselyssä kysyttiin vastaajilta ”Miten koet koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikuttaneen seuraaviin asioihin?”. Kaikissa väittämissä oli samat vastausvaihtoehdot: ”Täysin kielteisesti”, ”Jonkin verran kielteisesti”, ”Pysynyt samana”, ”Jonkin verran myönteisesti” sekä ”Erittäin myönteisesti”.

## 8. VASTAUSTEN JAKAUTUMINEN ERILAIISIIN TEKIJÖIHIN



Kuvio 15. Hyvinvointiin liittyvät tekijät.

**Perhesuhteisiin** oli koettu vaikutusta ”Täysin kielteisesti” 1 % verran. ”Jonkin verran kielteisesti” vaihtoehtoon vastattiin 10 % vastauksista. Vastajista 60 % oli vastannut perhesuhteisiin ”pysynyt samana”. Tämä vastausvaihtoehto sai eniten ääniä. ”Jonkin verran myönteisesti” vaihtoehto oli valittu 19 %, ja 10 % vastanneista oli valinnut ”erittäin myönteinen” vaihtoehdon.

**Työergonomia etätöyssä** koettiin eniten (46 %) ”jonkin verran kielteisesti”. Vastauksia annettiin 25 % vaihtoehdolle ”Pysynyt samana” ja 22 % vastauksia annettiin vaihtoehdolle ”Täysin kielteisesti”. Toiseksi vähiten vastauksia annettiin pieni määrä (4 %) vaihtoehdolle ”Jonkin verran myönteisesti”. Vähiten koettiin vaikutusta ”Erittäin myönteisesti”, joka vastattiin 3 % kaikista vastanneista.

**Työn turvallisuus** koettiin enemmistäänin (56 %) ”Pysynyt samana”. ”Jonkin verran myönteisesti” vastattiin 32 %. ”Erittäin myönteisesti” vastattiin 11 %. ”Jonkin verran kielteisesti” vastauksia oli vai 1 %. ”Täysin kielteisesti” vaihtoehtoa ei koettu ollenkaan.

**Mahdollisuus saada tarpeeksi palautetta työkavereilta** koettiin eniten ”Pysynyt samana” (44 %). Toiseksi eniten se sai ”Jonkin verran kielteisesti” vastauksia 39 % verran.

"Jonkin verran myönteisesti" vaikutuksia koettiin 10 %. "Erittäin myönteisesti" vastattiin 4 %. Vähiten vastattiin (3 %) "Täysin kielteisesti".

**Mahdollisuus saada esimiehiltä riittävästi tukea** sai eniten (50 %) "Pysynyt samana" vastauksia. Toiseksi eniten (25 %) koettiin "Jonkin verran kielteisesti" kokemuksia. "Jonkin verran myönteisesti" koettiin 17 %. Vähiten vastauksia saivat yhtä paljon (4 %) "Täysin kielteisesti" ja "Erittäin myönteisesti" vaihtoehdot.

**Yhteydenpito työkavereihin** oli eniten saanut (64 %) "Jonkin verran kielteinen" vastauksia. Toiseksi eniten (17 %) oli koettu "Pysynyt samana". Vastausvaihtoehdot "Täysin kielteisesti" ja "Jonkin verran myönteisesti" oli saaneet saman verran (8 %) vastauksia. Vähiten (3 %) valittiin "Erittäin myönteisesti" vaihtoehto.

**Työn stressaavuuteen** koettiin eniten "Pysynyt samana" (54 %). Toiseksi eniten koettiin "Jonkin verran kielteisesti" vaikutuksia työn stressaavuuteen (29 %). Vaikutukset työn stressaavuuteen "Jonkin verran myönteisesti" koettiin 13 %. Vaikutuksia koettiin 3 % vaihtoehtoon "Täysin kielteisesti". Vähäisimpänä koettiin (1 %) "Erittäin myönteisesti" vaihtoehto.

**Vaikutuksia vapaa-ajan riittävyyteen** koettiin eniten (36 %) pysyneen samoina. Kukaan vastaajista ei vastannut "Täysin kielteisesti" tähän vaihtoehtoon. "Jonkin verran kielteisesti" koettiin 17 % kaikista vastanneista. "Jonkin verran myönteisesti" koki vastaajista 33 % ja 14 % koki vaihtoehdon "Erittäin myönteisesti".

**Työn kohtuullisuus** oli 51 % määrällä koettu "Pysynyt samana". Tämä vaihtoehto sai eniten vastausmääriä. Vastaajista 1 % koki vaikutukset työn kohtuullisuuteen "Täysin kielteisesti". Tämä oli pienin vastausmäärästä. "Jonkin verran kielteisesti" sai vastausmääräksi 29 %. "Jonkin verran myönteisesti" vastausprosentti oli 15 % ja pienin vastausmäärä oli "Erittäin myönteisesti" vastausvaihtoehdolla (3 %).

**Henkilökohtainen terveydentila viimeisen vuoden aikana** on "Pysynyt samana" enemmistön mukaan 50 %. "Täysin kielteisesti" vaihtoehtoa ei koettu lainkaan. 25 % koettiin "Jonkin verran kielteisesti". Vastaajista 14 % annettiin "Jonkin verran kielteisesti" vaihtoehdolle ja vaihtoehto "erittäin myönteisesti" koettiin 11 % vastausmäärällä.

Koronapandemian aikainen etätyönjakso on vaikuttanut **sosiaalisiin suhteisiin työn ulkopuolella** eniten ”Jonkin verran kielteisesti”. Sen vastausprosentti on 50 %. Pienin vastausprosentti oli vaihtoehdolla ”Erittäin myönteisesti” (3 %). Muut vaihtoehdot saivat vastauksia seuraavasti: ”Täysin kielteisesti” sai 13 % vastauksia, ”Pysynyt samana” sai 28 % vastauksia ja ”Jonkin verran kielteisesti” sai 7 % vastauksia kaikista vastanneista.

**Vaikutukset henkiseen hyvinvointiin** koettiin 40 % ”Jonkin verran kielteisesti”. Vähiten koettiin vaihtoehto ”Täysin kielteisesti”, jonka vastausprosentti oli vain 4 %. Vaihtoehto ”Pysynyt samana” sai 32 % vastauksista. ”Jonkin verran myönteisesti” vaihtoehto sai 13 % ja ”Erittäin myönteisesti” vaihtoehto sai 11 % vastauksia kaikista vastanneista.

**Vaikutukset sosiaaliseen hyvinvointiin** koettiin eniten ”Jonkin verran kielteisesti”. Vastausprosentti oli 56 % eli yli puolet vastaajista. Vähiten eli 4 % oli saanut ääniä vaihtoehto ”erittäin myönteisesti”. Vastausprosentit vaihtoehdolle ”Täysin kielteisesti” oli 14 % ”Pysynyt samana” oli myös 14 % vastauksista ja ”Jonkin verran myönteisesti” oli saanut 13 % vastauksista.

Koronapandemian aikaisen etätyönjakson koettiin vaikuttavan eniten **fyysiseen hyvinvointiin** ”Jonkin verran kielteisesti”. Tämä vaihtoehdon vastausprosentti oli 39 %. Toiseksi eniten vastauksia 25 % vastattiin vaihtoehtoon ”Jonkin verran myönteisesti”. Vähiten koettiin vaihtoehto ”Täysin kielteisesti” sen vastausprosentti oli 4 % kaikista vastaajista. Vaihtoehto ”Pysynyt samana” vastausprosentti oli 15 % ja vaihtoehdon ”Erittäin myönteisesti” vastausprosentti oli 17 % kaikista vastanneista.

**Oman osaamisen kehittämisen** koettiin, että se oli eniten ”pysynyt samana”. Tämän vaihtoehto sai 36 % kaikista vastanneista. ”Jonkin verran kielteisesti” vaihtoehto valittiin 29 % verran. ”Jonkin verran myönteisesti” vaihtoehto sai 28 % vastauksista. ”Erittäin myönteisesti” vaihtoehto sai 7 % vastauksista. Vaihtoehto ”Täysin kielteisesti” ei saanut yhtään vastausta.

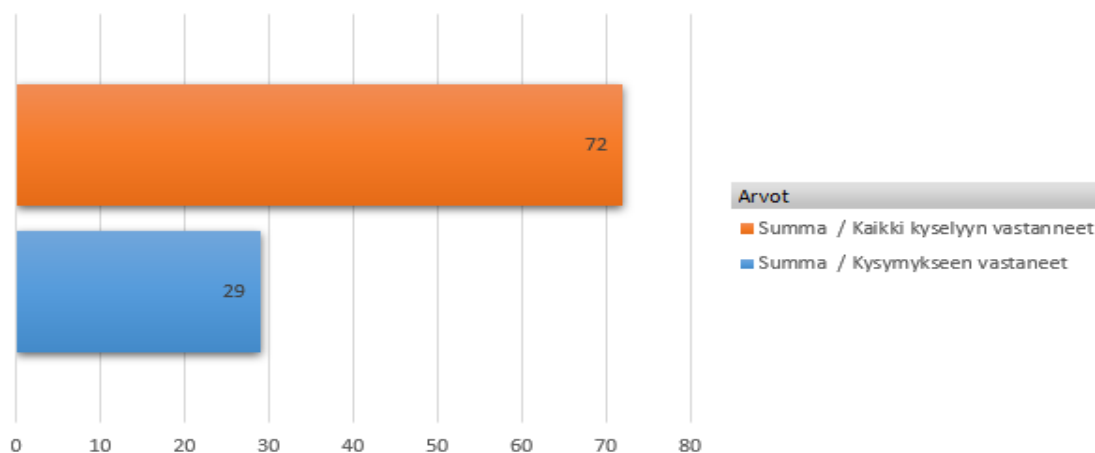
Koronapandemian aikaisen etätyönjakson koettiin **vaikuttavan uralla etenemisen mahdollisuuksiin** 4 % ”Täysin kielteisesti”. Vastaajista 8 % vastasi ”Jonkin verran kielteisesti”. Enemmistö (76 %) piti vaikutusta samana. ”Jonkin verran myönteisesti” sai myös 8 % äänistä ja ”Erittäin myönteisesti” vaihtoehdon valitsi 3 %, tässäkin kyseinen vaihtoehto sai vähiten ääniä.

**Tekniseen osaamiseen** koettiin vaikutusta seuraavasti: 10 % oli kokenut vaihtoehdon ”Täysin kielteisesti”. Kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehtoa ”Jonkin verran kielteisesti”. Eniten vastanneista 51 % valittiin ”Pysynyt samana”. Toiseksi eniten sai vastauksia ”jonkin verran myönteisesti” vaihtoehto eli yhteensä 33 %. ”Erittäin myönteisesti” vaihtoehto valittiin 6 %: n verran kaikista vastauksista, joka sai myös vähiten ääniä.

**Töissä viihtyvyys** koettiin enemmistön mukaan (46 %) ”Jonkin verran kielteisesti”. Toiseksi eniten vastattiin (28 %) ”Pysynyt samana”. Vastausvaihtoehto ”Jonkin verran myönteisesti” sai 18 % vastausvaihtoehtoista. ”Erittäin myönteisesti” koettiin 7 %. Vähiten vaikutuksia koettiin 1 % verran vastausvaihtoehdolle ”Täysin kielteisesti”.

Tämän osion viimeisessä kysymyksessä (Kuvio 16.) haluttiin saada selville avoimella kysymyksellä: ”Mitä voitaisiin tehdä vielä paremmin/muuttaa, jotta työhyvinvointi olisi laadukasta?”. Vastauksia tähän vapaaehtoiseen kysymykseen saatiin 29 vastausta 72 vastaajasta. Vastausprosentiksi muodostui 40 % kaikista vastanneista. Vastaukseen sai vastata halutessaan.

### 9. Kerro halutessasi, mitä työyhteisössäsi voitaisiin tehdä paremmin / muuttaa, jotta työhyvinvointi olisi laadukasta?



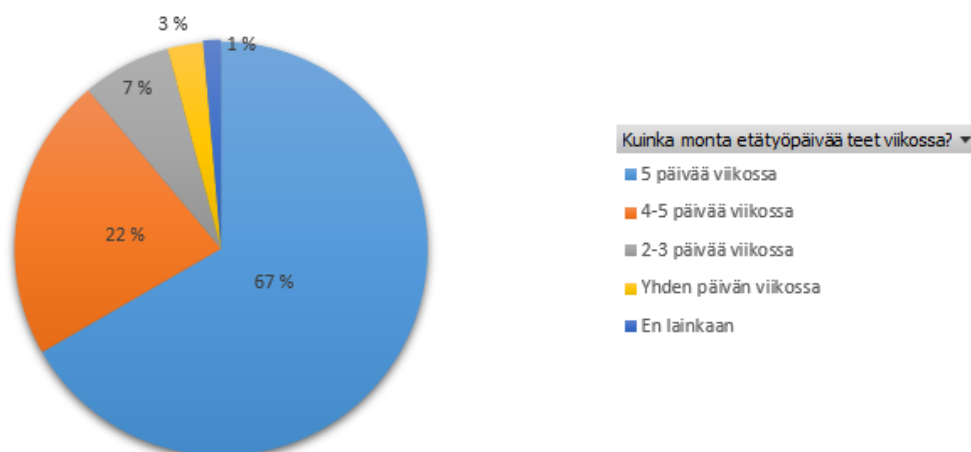
Kuvio 16. Parannusehdotukset työhyvinvoinnin laadun parantamiseen.

#### 7.4 Etätyö

Seuraavat suljetut kysymykset ovat kyselytutkimuksen kolmannessa osiossa, jossa on esitetty etätyöhön liittyviä kysymyksiä. Alla olevassa kuviossa (Kuvio 17.) on selvitetty, kuinka monta kertaa viikossa kyselyn vastaajat työskentelevät etänä. Eniten (67 % eli 48

vastaajaa) etätöitä tehdään 5 päivää viikossa. Toiseksi eniten (22 %) etätöitä tehdään 4–5 päivää viikossa. Tähän vaihtoehtoon vastasivat 16 vastaajaa. Kolmanneksi eniten vastauksia sai vaihtoehto ”2–3 päivää viikossa”. Tähän vastattiin viisi kertaa eli 7 %. Vaihtoehdon ”Yhden päivän viikossa” vastattiin kaksi kertaa eli 3 %. Pienimmän vastausmäärän sai vaihtoehto ”En lainkaan”. Siihen vastattiin yhden kerran eli vastausprosentiksi muodostui 1 % kaikista vastanneista.

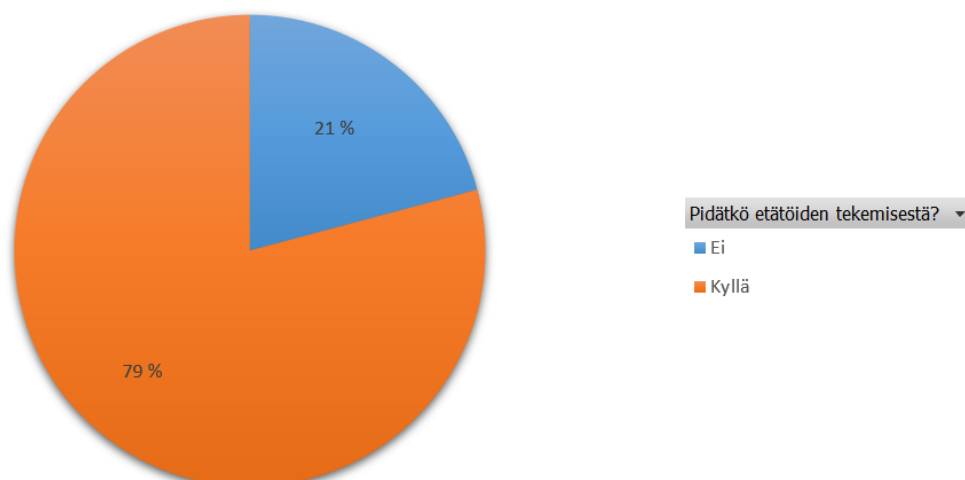
### 10. Kuinka monta etätyöpäivää teet viikossa?



Kuvio 17. Työntekijöiden etätyöpäivien määrä.

Alla olevasta kuviosta (Kuvio 18.) käy ilmi, että kyselytutkimukseen vastanneista Enemmistö 57 vastaajaa (79 %) pitää etätöiden tekemisestä. Vähemmistö eli 15 vastaajaa (21 %) ei pidä etätöiden tekemisestä.

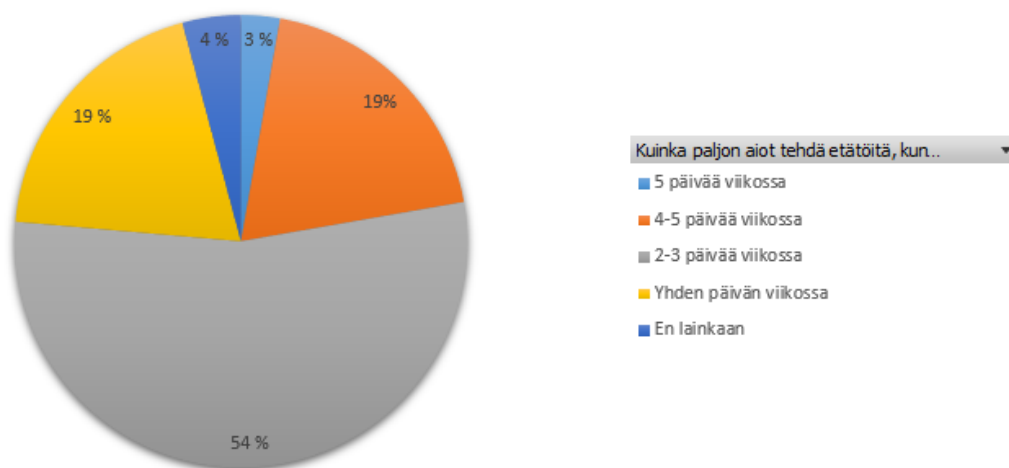
### 11 Pidätkö etätöiden tekemisestä?



Kuvio 18. Mielenpiteet etätöiden mielekkyydestä.

Viimeisessä suljetussa kysymyksessä (Kuvio 19.) selvitettiin etätöiden jatkumista koronapandemian laantuessa kysymyksellä: ”Kuinka paljon aiot tehdä etätöitä, kun koronapandemia laantuu ja työnteko on työpaikalla taas täysin turvallista?”. Yli puolet kaikista vastanneista (54 %) eli 39 vastaajaa aikoo tehdä etätöitä 2–3 päivää viikossa. Toiseksi eniten aiotaan tehdä 4–5 päivää viikossa. Tähän vastasivat 19 % vastaajista eli 14 vastaajaa. Saman verran vastauksia sai vastaus vaihtoehto ”Yhden päivän viikossa”. Siihen vastasivat 19 % kaikista vastanneista eli 14 vastaajaa. Toiseksi vähiten vastauksia sai vastausvaihtoehto ”En lainkaan”. Kolme vastaajaa eli 4 % eivät siis aio tehdä ollenkaan etätöitä, kun työpaikalla työskentely on taas turvallista. Vähiten vastauksia annettiin vaihtoehtoon 5 päivää viikossa. Sen valitsivat kaksi vastaajaa eli 3 % kaikista vastanneista.

### 13. Kuinka paljon aiot tehdä etätöitä, kun koronapandemia laantuu ja työnteko työpaikalla on taas täysin turvallista?



Kuvio 19. Etätöiden jatkuvuus koronapandemian aikaisen etätyöjakson jälkeen.

#### 7.5 Työhyvinvoinnin kehittämisen ja etätöiden kokemus sekä analysointi

Tässä osiossa on esitelty kyselytutkimuksen avoimia kysymyksiä ja vastauksia, jotka nousivat esiin vastaajien antamissa vastauksissa. Tähän osioon on analysoitu kaikki avoimet kysymykset ja niiden vastaukset, jonka vuoksi niille ei ole toista erillistä osiota. Kyselylomakkeen vastausten analysoinnissa on käytetty apuna ristiintaulukointimenetelmää. (Kananen 2008, 44.) Kyselylomakkeen toisen osion viimeisen kysymyksen avulla selvitettiin, mitä työyhteisössä voitaisiin tehdä paremmin tai muuttaa, jotta työhyvinvointi olisi laadukasta. Kehittämissuhteista vahvimaksi nousi esiin se, että työkuormaan tulisi kiinnittää huomiota. Palaveriteita voitaisiin lyhentää organisaation yhteisellä säännöllä, jolloin palaverit saisivat kestää vain 45 minuuttia kun aikaisemmin palaverit ovat

kestäneet noin tunnin verran. Tämä tulisi mahdollisesti myös vähentämään työstressiä. Tämän kaltaisella järjestelyllä saataisiin taukoja palaverien väliin sekä kevennettyä työn kuormaa. Kehitysehdotuksissa toivottiin mahdollista etävirkestystoimintaa työajan ulkopuolelle kuten konsertteja. Yhteisiä säännöllisiä toimistopäiviä toivottiin etätyöjakson jälkeen, kun työpaikalle palaaminen on mahdollista. Vastauksista korostui toisten fyysisen kohtaamisten kaipuu ja ehdotettiin ulkoilua yhdessä picnicin muodossa tiimiläisten kesken.

Kuten aikaisemmin on mainittu tässä opinnäytetyössä alaluvussa 6.1.1 Kyselytutkimus: eli kolmannessa osiossa esitettiin etätyöhön liittyviä kysymyksiä. Näillä kysymyksillä haluttiin selvittää vastaajien suhtautumista etätyöhön ja mahdollisia toimenpiteitä, jotka parantaisivat etätyöskentelyä. Kaikissa vastauksissa yhtenäisenä havaintona olivat etätöistä lisääntyneen vapaa-ajan mahdollistamana riittävän unen saanti sekä liikunnan määrän huomattiin lisääntyneen.

Kolmannen osion ensimmäisen avoimen kysymyksen avulla vastaajat saivat halutesaan kertoa, miksi aiotaan tai ei aiota jatkaa etätöiden tekoa koronapandemian laantumisen jälkeen. Isoimmaksi syyksi etätöiden jatkamiseen oli se, että kotona voidaan keskittyä työn tekemiseen ilman keskeytyksiä. Toiseksi suurimmaksi syyksi nousi lisääntynyt vapaa-ajan määrä, kun aikaa ei mene työmatkoihin. Vapaa-aikaa jää enemmän liikkumiseen ja kuntoiluun. Työmatkoihin kulutettu autoilu vei myös enemmän kuluja kuin mitä vastaajat kokivat tällä hetkellä. Tämä säästää myös kuluja autoilussa ja lounaiden ostamisessa, kun etätyöskentelyn ohessa syödään enemmän kotiruokaa. Suurimpana syynä etätöiden lopettamiseen koronapandemian laantumisen jälkeen ilmeni se, että poikkeuksellisesti jatkuva etätyö ei ole miellyttävää. Vastauksista korostettiin, että sosiaalisia kohtaamisia kaivataan.

Vastauksista haluttiin saada selville, mitä pysyviä asioita koronapandemian aikainen etätyöjakso on tuonut työntekijöiden elämään. Erityisesti työn laatu on parantunut, koska kotona on parempi työrauha kuin toimistolla. Liikkuminen on mahdollista kesken työpäivän. Esiin nousi myös se, että etätyökulttuuri on vahvistunut ja asioiden hoitaminen keskellä työpäivää on vaivattomampaa kuin aikaisemmin. Jää myös enemmän aikaa riittävään nukkumiseen. Teknisen osaamisen kehittymistä korostettiin hyvänä asiana.



Koronapandemian aikaisen etätyöjakson ansiosta suurimpana positiivisena asiana nousi esiin lisääntyneen vapaa-ajan määrä, kun aikaa ei kulu työmatkoihin. Etätyöt ovat lisänneet aamuliikunnan määrää ja on enemmän aikaa riittävään nukkumiseen. Erityisesti korostui tyytyväisyys siitä, että rahaa kuluu vähemmän lounasostoksiin ja bensaan kuin aikaisemmin ennen koronapandemian aikaista etätyöjaksoa.

Selvitettiin, mitä mahdollista negatiivista koronapandemia aikainen etätyöjakso on tuonut elämään. Erityisesti nousi esiin se, että ikävöidään sosiaalisia tapaamisia. Toiseksi suurimpana esiin nousi laadultaan huonompi työergonomia kuin ennen etätyöjaksoa. Myös koettiin yksinäisyyttä ja työpäivien venymistä.

## **8 Asteikkokysymysten vastausten analysointi**

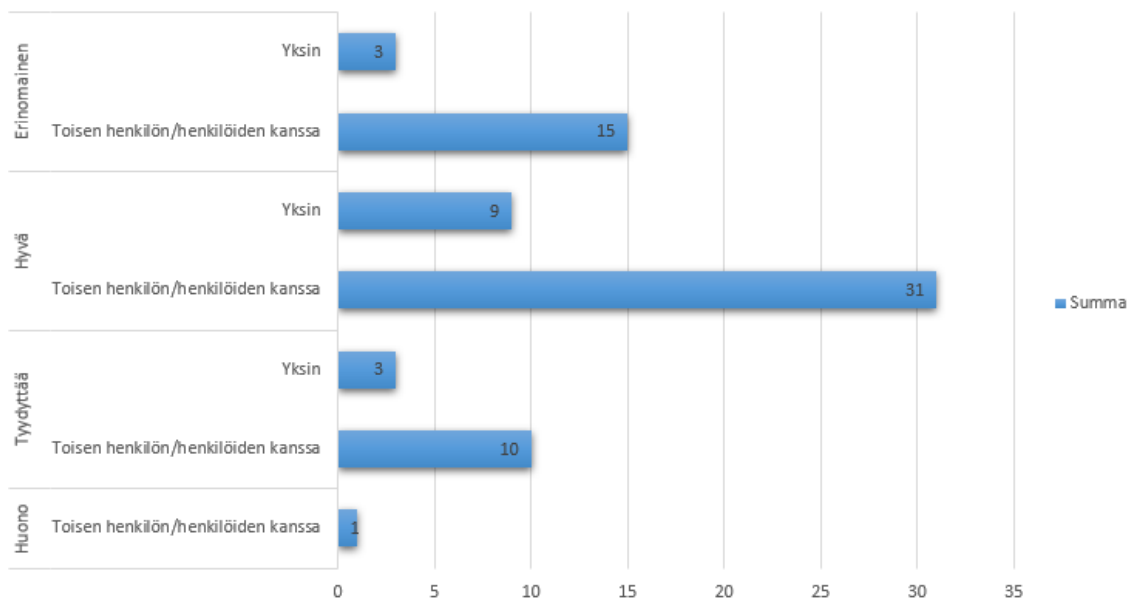
### **8.1 Yleistä vastausten analysoinnista**

Tässä opinnäytetyön alaluvussa analysoidaan kyselytutkimuksen asteikkokysymyksiin saatuja vastauksia. Luvussa tuodaan esiin merkityksellisimmät ja yleisimmät vastaukset. Kuviot on tehty kyselytutkimuksesta saatujen vastausten perusteella. Kyselytutkimuksen avoimia vastauksia on käsitelty edellisessä erillisessä alaluvussa (7.5 Työhyvinvoinnin kehittämisen ja etätyön kokemus sekä analysointi) aiemmin, jotta vastauksia voitaisiin lukea mahdollisimman selkeästi. Tässä luvussa tullaan nostamaan esiin avoimien vastausten merkittäviä yhteyksiä suljettujen kysymysten vastauksiin.

### **8.2 Taustakysymykset**

Taustakysymyksissä huomiota kiinnitettiin siihen, että (Kuvio 11.) enemmistö asui toisen henkilön tai henkilöiden kanssa. Haluttiin selvittää, kuinka eri asumistilanteessa olevat vastaajat kokivat hyvinvoinnin tilan. Summa kuvaa vastaajien määriä. Vastauksista saatiin selville enemmistö (31 vastaajaa), jotka ”asuvat toisen henkilön tai henkilöiden kanssa”, pitivät hyvinvoinnin tilaa eniten hyvänä. Toiseksi eniten hyvinvoinnin tila koettiin erinomaisena. Yksin asuvista myös enemmistö (9 vastaajaa) koki hyvinvoinnin tilan hyvänä. Vain yksi ”toisen tai toisten kanssa asuva” henkilö koki hyvinvoinnin tilan huonona. Hyvinvoinnin tila oli enemmän positiivinen kuin negatiivinen. Asumismuodolla ei oleteta olevan suurta merkitystä koettuun hyvinvoinnin tilaan.

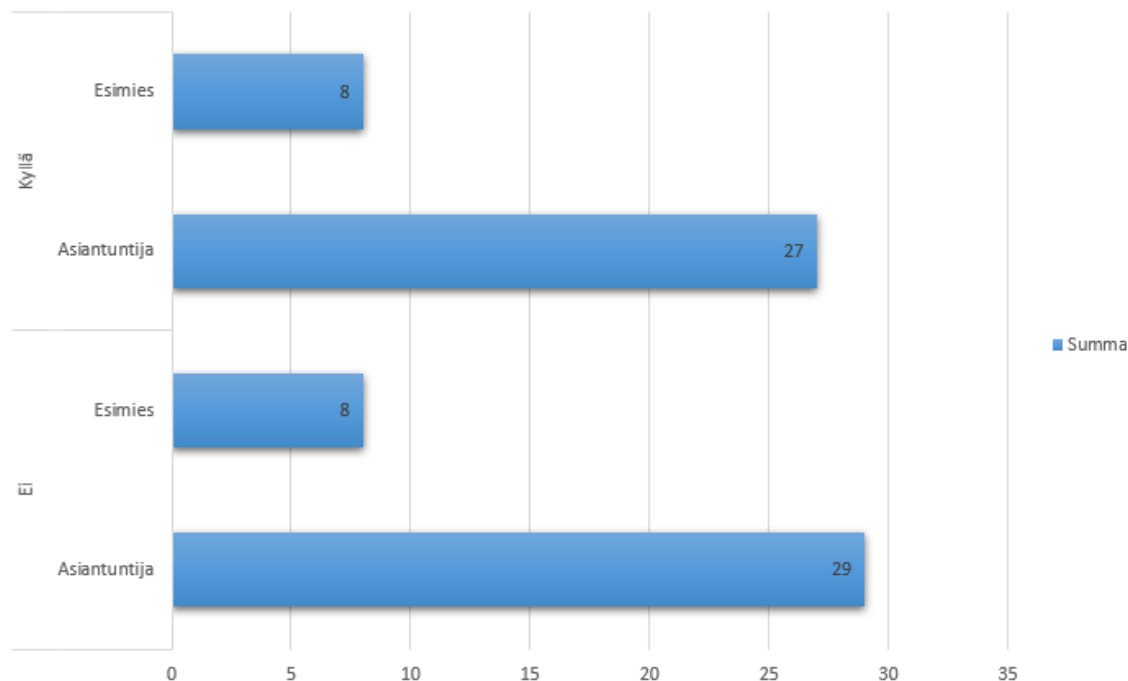
### Asutko yksin vai toisen kanssa suhteessa koettuun hyvinvoinnin tilaan



Kuvio 20. Asumismuoto suhteessa hyvinvoinnin tilan kokemiseen.

Alla olevassa kuviossa (Kuvio 21.) on esitetty työntekijöiden kokemaa koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikutusta hyvinvoinnin tilaan. Summa kuvaa vastanneiden määriä. Kuvioista voidaan todeta, että lähes yhtä monta asiantuntijaa sekä tasan yhtä monta esimiestä oli samaa mieltä siitä, onko koronapandemian aikainen etätyöjakso vaikuttanut koettuun hyvinvoinnin tilaan positiivisesti. Vastauksista 27 asiantuntijaa ja 8 esimiestä oli sitä mieltä, että koronapandemian aikainen etätyöjakso oli vaikuttanut hyvinvoinnin tilaan positiivisesti. Vastauksista 29 asiantuntijaa ja 8 esimiestä oli sitä mieltä, että koronapandemian aikainen etätyöjakso ei ollut vaikuttanut hyvinvoinnin tilaan positiivisesti.

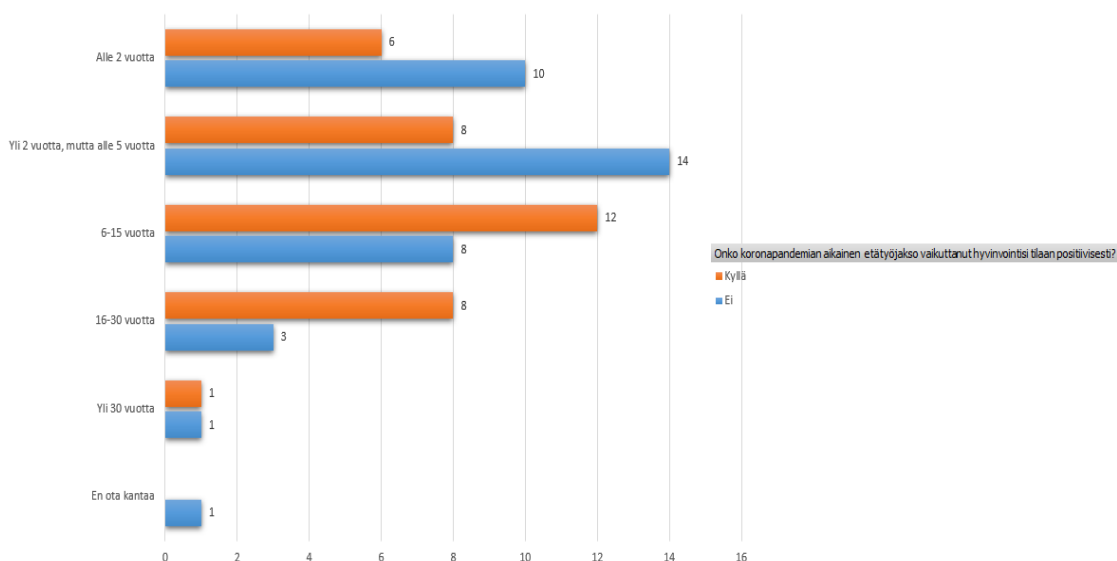
### Työntekijöiden kokema koronapandemian aikainen etätyöjakson vaikutus hyvinvoinnin tilaan positiivisesti



Kuvio 21. Työntekijöiden kokema koronapandemian aikainen etätyöjakson vaikutus hyvinvoinnin tilaan positiivisesti.

Haluttiin selvittää, onko koetuilla työskentelyvuosilla ja koronapandemian aikaisen etätyöjakson kokemuksilla yhtäläisyyksiä. Alla olevasta kuviosta voidaan huomata, että ”6–15 vuotta” ja sitä pidempään ”16–30-vuotta” työskennelleet kokivat koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikutukset hyvinvoinnin tilaan positiivisesti. ”Yli 30 vuotta” L&T:llä oli sama määrä (2 vastaajaa) vastauksia kummassakin vaihtoehdossa ”Kyllä” ja ”Ei”. Kuviosta käy ilmi, että alle 5 vuotta ja sitä vähemmän L&T:llä työskennelleen kokivat vähemmän positiivisia vaikutuksia. ”Alle 2 vuotta” ja ”Yli 2 vuotta, mutta alle 5 vuotta” työskennelleistä vähemmistö (6 ja 8 vastaajaa) koki positiivisia vaikutuksia. Koronapandemian aikaisen etätyön vaikutukset koetaan siis eritavoin. L&T:llä pidempään työskennelleet kokivat vaikutukset eniten positiivisina. Luultavasti sillä, että työskenneltiin osa-aikaisesti tai kokoaikaisesti, ei ollut merkitystä työntekijöiden hyvinvointiin.

Koetut työskentelyvuodet organisaatiossa suhteessa siihen, kuinka koronapandemian aikainen etätöjako on vaikuttanut työhyvinvoinnin tilaan positiivisesti



Kuvio 22. Koetut työskentelyvuodet organisaatiossa suhteessa hyvinvoinnin tilan kokemuksiin.

### 8.3 Työhyvinvointi

Kuviossa 15 on koottu jakautuneet vastausprosentit kullekin hyvinvoinnin tekijälle. Kuviossa voidaan huomata, että täysin kielteiset vastaukset ovat olleet vähäisiä. Kaikista suurin kielteinen vaikutus on ollut työergonomiaan etätöissä. Toiseksi suurin täysin kielteinen vaikutus on koettu sosiaaliseen hyvinvointiin. Nämä tekijät: työergonomia ja sosiaalinen hyvinvointi ovat osa työhyvinvoinnin portaatt -mallia ja Maslow'n tarvehierarkiaa, mitkä ovat esitelty aiemmin alaluvussa 2.2.1 Työhyvinvoinnin portaatt perustuvat Maslow'n tarvehierarkiaan. Ne sijoittuvat malleissa neljännelle portaalle ja kuuluvat turvallisuuden tarpeisiin. (Rauramo 2008, 35.) Työn turvallisuuden on kuitenkin koettu pysyneen eniten samana. Tuloksien perusteella voidaan olettaa tämän olevan syy sille, minkä takia etätöistä ei ole koettu positiivisia vaikutuksia. Avoimista vastauksista nousi esiin, että ergonomian ja sosiaalisen kontaktien puute ovat etätöiden negatiivisia puolia.

Kuviossa 15. voidaan huomata, että suurimmat vastausprosentit ovat jakautuneet ”jonkin verran kielteisesti” vaihtoehtoon. Eniten koronapandemian aikainen etätöjako on vaikuttanut jonkin verran kielteisesti yhteydenpitoon työkavereihin, sosiaaliseen työhyvinvointiin ja sosiaalisiin suhteisiin työn ulkopuolella. Myös nämä tekijät kuuluvat tässä opinnäytetyössä käsiteltyihin malleihin: Maslow'n tarvehierarkiaan, työhyvinvoinnin portaatt -malliin ja Herzbergin kaksifaktoriteoriaan. Nämä mallit kuvaavat tarpeita, joilla on vaikutusta toisiinsa. Jos joku tarpeista ei täyty, on sillä vaikutusta työhyvinvointiin ja työnlaatuun heikentävästi. Kuten aikaisemmin opinnäytetyössä on kerrottu alaluvussa 2.2.1

Työhyvinvoinnin portaat perustuvat Maslow'n tarvehierarkiaan ja 2.2.2 Herzbergin kaksifaktoriteoria. Myös avoimissa vastauksissa nousi vahvasti esiin tämä sosiaalisten kontaktien kaipuu. (7.5 Työhyvinvoinnin kehittämisen ja etätöön kokemus sekä analysointi.)

Vastauksista nousee vahvasti esiin, että monen hyvinvointiin vaikuttavan tekijän on koettu pysyneen samana. Eniten koettiin, että uralla etenemisen mahdollisuudet ovat pysyneet samana. Toiseksi eniten koettiin perhesuhteiden pysyneen samana. Yhtä vahvaksi koettiin kaksi asiaa: teknisen osaamisen taidot ja työn kohtuullisuus. Kuten aikaisemmin mainituissa malleissa ja teorioissa, niin tässäkin hyvinvointitekijöitä pidetään tärkeinä ja voidaan olettaa vastaajien pitäneen niistä myös kiinni muutosten keskellä etätöjaksen aikana. Myös työn stressaavuus ja työn kohtuullisuus olivat vahvasti pysyneet samana. Nämä tekijät tulivat myös ilmi siitä, miksi osa vastaajista ei pidä etätöystä. Myös henkilökohtainen terveydentila viimeisen vuoden aikana on pysynyt samana tasamäärin vastanneiden kesken.

Kuviosta 15. selviää, että etätöjaksolla on ollut myös prosentuaalisesti myönteistä vaikutusta. Kuitenkin enemmän jonkin verran myönteisempää kuin täysin myönteisiä vaikutuksia. Eniten jonkin verran myönteiseksi koetut tekninen osaaminen ja vapaa-ajan riittävyys korostuvat myös avoimissa vastauksissa. Etätöystä on pidetty ja yksi oletettava tekijä on teknologisten taitojen paraneminen (7.5 Työhyvinvoinnin kehittämisen ja etätöön kokemus sekä analysointi.) Voidaan olettaa, että ihmisen itsensä kehittämisen- ja uralla etenemisen tarve pitävät yllä työmotivaatiota osittain vaikeinakin aikoina ja tälle ihmisen perustarpeen (Rauramo 2008, 27.) ylläpitämiseen löydetään keinot myös Koronapandemian aikana, kun työnteko poikkeaa normaalista työskentelytavasta.

## **9 Teemahaastatteluiden tulokset ja analysointi**

### **9.1 Yleistä teemahaastatteluista**

Tässä opinnäytetyössä toteutettiin toisena aineistonhankintamenetelmänä teemahaastattelu. Menetelmän avulla kyettiin saamaan lisää tietoa ja täydennystä kyselystä nousseisiin vastauksiin. Menetelmä toi lisää ymmärrystä koronapandemian aikaisen etätöjaksen vaikutuksista, ja sen avulla saatiin tarkempia vastauksia mahdollisista muutoksista. Haastattelut toteutettiin Lassila & Tikanoja Kiinteistöpalvelut Oy:n keskitettyjen toimihenkilöiden kesken. Eri yksiköistä haastateltiin viittä toimihenkilöä, jotka valittiin eri

ikäluokista ja erilaisista työtehtävistä. Haastateltavat pysyvät nimettöminä. Haastateltavien määrä muodostui tutkimusprosessin aikana. Koettiin, että määrältään viisi haastateltavaa oli sopiva määrä, koska vastaukset alkoivat mustuttamaan toisiaan viidennen haastattelun jälkeen. Näin haluttiin välttää mahdollista saturaatiota. (Kananen 2019, 30.)

Teemahaastattelujen avulla saatiin selkeämpi käsitys siitä, millaiset etätyöjärjestelyt olivat ennen koronapandemiaa ja miten ne ovat muuttuneet. Saatiin tarkempaa tietoa mahdollisista muutoksista työhyvinvointiin ja onko etätyö vaikuttanut siihen, millä tavoin eri tiimeissä tuetaan ja johdetaan työhyvinvointia, motivaation vaikutuksista uratavoitteisiin. Kuinka onnellisuus koetaan työssä ja enemmän tarkempia toiveita siitä, kuinka työhyvinvointia voitaisiin kehittää. Kyseisessä luvussa tullaan esittelemään teemahaastattelujen tulokset ja analysoinnit. Teemahaastatteluiden analyysissa vastauksia verrataan kyselylomakkeessa ilmenneisiin vastauksiin. Vastauksille ei ole toista analyysilukua.

## 9.2 Teemahaastatteluista ilmenneet vastaukset

Koronapandemian aikainen etätyöjakso on kestänyt tähän mennessä yli vuoden. Maaliskuussa 2020 alkanut etätyöjakso oli aluksi uusi tilanne hyvin monelle. Alkuun saatettiin olettaa, että täysin etänä työskentely on lyhyt ohi menevä vaihe. Etänä työskentelyä oli toteutettu aikaisemmin ennen koronapandemiaa, joten työntekijöillä oli valmiudet työskennellä etänä entuudestaan. Ennen koronapandemiaa on saanut vapaasti työskennellä etänä, mutta palaverihin on kokoonnuttu toimistolle. Nyt etätyöskentelyn aikana on opeteltu tuomaan näkökantoja uudella tavalla virtuaalisesti, joka on tuonut haastetta oman mielipiteen esiin tuomisessa, kun ei näe toisen elekieltä niin selvästi etäyhteydellä.

Etätyöskentelyn myötä tiimeissä on sovittu pelisäännöistä, joita toteutetaan etätyöskentelyn helpottamiseksi. Aikaisemmin työergonomiaan panostettiin vähemmän, koska etänä työskentely ei ollut kaikille jokapäiväistä. Nyt etätyöskentelyjakson pitkittyessä työergonomiaan on panostettu ja kotiin on tehty ergonomiata parantavia hankintoja, kuten parannettu valaistusta, otettu käyttöön kunnollinen hiiri ja työpöytä sekä työskentelypaikkaa vaihdetaan säännöllisesti. Myös työpaikalta on ollut mahdollista ottaa työvälineitä mukaan omalle kotitoimistolle.

Täysin etänä työskentely on tuonut enemmän vapaa-aikaa ja lisännyt teknisiä valmiuksia. Fyysiseen hyvinvointiin on panostettu aikaisempaa enemmän, kun on ollut mahdollista nukkua pidempään, koska työmatkoihin ei ole mennyt aikaa. Kävelylenkkejä on lisätty arkipäiviin aikaisempaa enemmän, jonka ansiosta on enemmän energiaa tehdä

töitä kuin aiemmin. Sosiaalisia kohtaamisia oli ennen enemmän ja ajatusten vaihtoa kaitaan työkavereiden kanssa. On muodostettu uusia virtuaalisia tapoja pitää yhteyttä työkavereihin ja tähän ollaan totuttu.

Työssä jaksetaan, koska työilmapiiri on kannustavaa. Esimiehet kannustavat pitämään joitakin palaveriteita niin, että ulos voisi lähteä kävelemään ja palaveri pidettäisiin työpuhelimella puhelun omaisesti. Tämän käytännön uskotaan pysyvän työnteossa, kun toimistolle on mahdollista palata. Esimiehen tukea on tarvittu ja työntekijät ovat ilahuneet esimiehen yhteydenotoista. Viikoittaisten yhteydenottojen toivotaan säilyvän rutiinin omaisesti työnteossa mukana. Säännölliset palaverit pitävät tiimin ajan tasalla toisten asioista ja toisinaan niitä toivottiin enemmän. Työntekijöille on annettu vapaus vaikuttaa omaan työpäivään, joka on koettu mieleiseksi ja joustavaksi tavaksi työskennellä. Tietty liukuma-aika työpäivissä ja työtehtävien aikataulu ovat ohjanneet töiden ajoitusta.

Etänä työskentely ei ole vaikuttanut työmotivaatioon haastateltavien keskuudessa. Kotona työskenneltäessä on koettu täydellinen työrauha ja mielekkästä työstä on jopa koettu työn imua. Etätyöskentelymuodosta ei ole koettu vaikutusta työn kuormittavuuteen. Työn kuormitus koettiin sopivana. Etänä työskentelyn muoto koettiin mahdollisuutena, koska se mahdollistaa työskentelyn toisella paikkakunnalla vaivattomasti ja etätyöskentelyyn on muodostettu päivärutiineja, jotka koettiin mielekkäinä. Etätyöskentelymuodon ei koettu vaikuttaneen uratavoitteisiin negatiivisesti.

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi on lisääntynyt, kun päivässä on enemmän aikaa tehdä asioita sekä on enemmän aikaa palautua, koska työmatkoihin ei mene aikaa. Etätyöskentely ja uusi työaikajärjestelmä ovat lisänneet päivään joustavuutta, mikä koetaan positiivisena asiana. Työnantaja on koettu reiluna ja luotettavana. Työstä koettiin onnellisuutta. Kannustava tiimi ja työkaverit ovat lisänneet onnellisuutta. Työhyvinvointia voitaisiin vielä enemmän edistää niin, että henkilöstö saisi käydä ostamassa kotiin työergonomiaa lisääviä asioita tietyllä budjetilla työnantajan puolesta.

### 9.3 Teemahaastattelujen analysointi

Teemahaastatteluista saatiin tarkentavia vastauksia, jotka täsmensivät kyselylomakkeesta saatuja vastauksia. Teemahaastattelun analysoinnissa vastaukset on analysoitu teemoittain (Hirsjärvi & Hurme 2008, 173). Teemahaastatteluiden vastauksista ilmeni, että palaverit ovat tuottaneet haasteita etätyöskentelyssä. Oman mielipiteen ilmaiseminen etäyhteydellä on haastavampaa kuin kasvotusten, yhteiset tiimin pelissäännöt ovat

tuoneet helpotusta etänä kommunikoimiseen. Kyselylomakkeen vastauksissa palaverit oltiin myös nostettu esille, niiden keston takia. Teemahaastatteluista nousi esiin, että työntekijät ovat tehneet hankintoja, jotta kotona voitaisiin panostaa parempaan työergonomiaan enemmän. Kyselylomakkeen vastauksissa ilmeni huonontunut työergonomia kotona työskenneltäessä. Teemahaastatteluissa kuitenkin ilmeni, että työpaikalta on halutessaan saanut käydä hakemassa työvälineitä kotiin oman työergonomian parantamiseksi.

Kyselylomakkeen ja teemahaastatteluiden vastauksissa ollaan samaa mieltä siitä, että etätyöskentely on tuonut enemmän vapaa-aikaa ja se on hyödynnetty liikkumalla enemmän, kuin ennen koronapandemian aikaista etätyöjaksoa. Myös molemmista ilmeni lisääntyneen unen määrä. Nämä asiat ovat vaikuttaneet positiivisesti työhyvinvoinnin eri-alueilla. Sosiaalisten kontaktien määrä on vähentynyt ja etenkin työkavereihin yhteydenpitoa ylläpidetään etäyhteydellä. Teemahaastatteluista saatiin tähän täsmennetysti enemmän tietoa. Sosiaalisten kontaktien väheneminen on koettu harmillisena, mutta uudet virtuaaliset tavat pitää yhteyttä työkavereihin on omaksuttu ja niihin ollaan totuttu. Tästä on osattu hyödyntää, koska kotona työrauha on ollut parempaa ilman keskeytyksiä ja työntekijät ovat kokeneet itsensä tehokkaampina kuin toimistolla työskenneltäessä.

Teemahaastatteluista ilmeni lisääntyneen vapaa-ajan lisäksi, että työhön ollaan edelleen motivoituneita ja etätyö ei ole vaikuttanut siihen. Myös selvisi, että työyhteisö on hyvin kannustava ja esimies tukee etätyöntekoa kuten työsopimuksissa on määritelty työnantajan velvoitteessa, jota on esitelty tässä opinnäytetyössä alaluvussa 3.1 Lainsäädäntöä. Hyvän motivaation voidaan olettaa olevan yhteydessä kyselylomakkeessa ilmentyneeseen havaintoon siitä, että moni kokee koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikutuksen hyvinvoinnin tilaan positiivisesti. Henkilöstön jäsenet kokivat itsensä onnellisiksi teemahaastatteluista selvinneiden vastausten perusteella. Myös kyselylomakkeesta ilmenee (Kuvio 15.) että etätyöllä on ollut positiivisia vaikutuksia. Henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa oman työpäivänsä sisältöön. Tämän voidaan olettaa selittävän sen, miksi moni kokee positiivisia vaikutuksia etätyöstä kyselylomakkeessa ilmenneistä vastauksista.

Kuitenkin kyselylomakkeessa ilmeni, että vähemmän vuosia L&T:llä työskennelleet kokivat koronapandemian vaikutukset vähemmän positiivisina kuin pidempään L&T:llä työskennelleet. Tämän voidaan olettaa selittyvän sillä, että vähemmän vuosia L&T:llä



työskennelleet ovat oletettavasti osittain nuorempia kuin pidempään L&T:llä työskennelleet. Nuoremmat usein asuvat enemmän yksin kuin vanhemmat ja heillä ei välttämättä ole omaa perhettä. Yksin asuvat kaipaavat enemmän työkavereita ja sosiaalisia kontakteja. Toisen kanssa asuvat kokevat päivittäin enemmän sosiaalisia kohtaamisia kuin yksin asuvat. Tätä johtopäätöstä tukee kuvio 20. Josta voidaan huomata, että enemmistö toisen henkilön/henkilöiden kanssa asuvista kokee hyvinvoinnin tilan positiivisena. Johtopäätöstä ei voida kuitenkaan pitää varmana ja vastauksia ei voida yleistää koko henkilöstöön. Teemahaastatteluista ilmeni, että henkilöstö luottaa työnantajaan ja työilmapiiri on koettu mieluisaksi.

## 10 Johtopäätökset

### 10.1 Tavoitteen saavuttaminen

Tässä opinnäytetyössä oli tavoitteena selvittää koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikutuksia Lassila & Tikanoja Kiinteistöpalvelut Oy:n keskitettyjen toimihenkilöiden työhyvinvointiin. Millä tavalla mahdolliset muutokset on koettu ja miten muutokset ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin. Kuinka etätyöjakson aikana koettua työhyvinvointia voitaisiin edistää entisestään ja onko koronapandemian aikainen etätyöjakso tuonut jotain hyviä, huonoja tai pysyviä asioita.

Jotta opinnäytetyön tavoitteeseen päästiin, niin selvitettiin koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikutukset työhyvinvointiin, mitä mahdolliset muutokset ovat ja miten mahdollisiin muutoksiin voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnin edistämisen kannalta. Opinnäytetyön selvityksen avulla nämä tekijät saatiin selville. Tutkimusmenetelmien avulla selvitettiin etätyöjakson vaikutuksia työhyvinvointiin. Saatiin selville, että vaikutuksia on koettu ja ne ovat sekä positiivisia, että negatiivisia vaikutuksia. Saatiin selville, miten aiheutunut muutos on vaikuttanut työhyvinvointiin. Lisäksi selvitettiin, kuinka työhyvinvointia voitaisiin edistää entisestään. Tuloksista ilmeni, että etätyö on tuonut hyviä, huonoja ja pysyviä asioita mukaan työelämään.

Näin saavutettiin opinnäytetyön tavoite: koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikutukset työhyvinvointiin koettiin positiivisina ja negatiivisina kuten edellä mainittiin. Erityisesti positiivisina vaikutuksina nousivat esiin lisääntynyt vapaa-aika ja lisääntynyt fyysi-

nen liikunta ja jaksaminen. Negatiivisina vaikutuksina nousivat esiin huonompi työergonomia kuin ennen, kun töitä tehtiin työpaikalta sekä sosiaalisten kontaktien vähentyminen.

Kyselylomakkeesta ja teemahaastatteluista saatiin selville, että aiheutunut muutos vaikuttaa henkilöstön työelämään monella tavalla, kun ollaan siirretty toimistolta kotiin ja työskennellään täysin etänä. Vastauksista saatiin koostettua työkaluja ja ohjeita, joiden avulla työhyvinvointia voitaisiin edistää. Nämä ovat esitelty seuraavassa alaluvussa 10.2 kehitysehdotukset. Vastaukset osoittivat, että vaikutukset ja muutokset ovat koettu eri tavoin sekä ne jakautuvat selkeästi kahtia kuten kuviosta 18. voidaan huomata. (Kuvio 18.) Enemmistö (79 %) pitää etätöiden tekemisestä, kun taas vähemmistö (21 %) ei pidä etätöiden tekemisestä. Yllättävää on, että niin moni pitää etätöiden tekemisestä. Helsingin Sanomien artikkelissa onkin pohdittu, pitäisikö etätöitä jatkaa pandemian jälkeen. Artikkelin on käännetty Wall Street Journal lehdestä ja se käsittelee aihetta, jonka mukaan yhä useammalla ihmisellä on edessä valinta siitä, tehdäänkö töitä toimistolla vai etänä. (Cappelli & Bonet 2021.) Päätökseen tekoon vaikuttaa kokemus siitä, miten etätyöskentely on koettu.

Opinnäytetyössä on käynyt ilmi, että etätyöjakson aikana on koettu ihmissuhteiden pysyvän samanlaisina. Hyvä asia on aiemmin mainittu lisääntynyt vapaa-aika. Jää enemmän aikaa itsestä huolehtimiseen. Negatiivisesti on koettu sosiaalisten kontaktien vähentyminen. Pysyvinä asioina on koettu etätyöskentelyssä syntyneet uudet käytännöt kuten se, että etätyöskentelytapaa osataan jatkossa hyödyntää enemmän ja tehokkaammin sekä työnteon on huomattu olevan myös tehokasta etänä työskenneltäessä.

## 10.2 Kehitysehdotukset

Yleisesti koronapandemian aikainen etätyöjakso on tuonut ihmisille pääsääntöisesti samankaltaisia vaikutuksia, ja niihin voidaan etsiä yhtenäisiä ratkaisuja. Opinnäytetyön kyselystä ja teemahaastatteluista saatiin koostettua työkaluja, joiden avulla etätyöjakson aikaista hyvinvointia voitaisiin edistää. Monet olivat tyytyväisiä omaan työhyvinvointiinsa. Opinnäytetyön vastauksista nousi esiin, että voitaisiin ottaa pysyvä käytäntö 45 minuutin palavereista. Todettiin, että 45 minuutin palavereiden välissä jäisi enemmän aikaa hengähtää.

Etätyöjakson aikana on koettu enemmän yksinäisyyttä kuin ennen koronapandemiaa. Esimiehen tuki koettiin hyvin tärkeänä. Teemahaastatteluista nousi esiin ”puhelu viikossa” käytäntö. Toivottiin, että esimies ottaisi alaisiin yhteyttä vähintään kerran viikossa. Tämä lisäisi yhteistyön merkitystä ja turvallisuuden tunnetta siitä, että työyhteisössä ei olla yksin, vaikka työtä tehdäänkin etänä. Henkilöstölle toivottiin käyttöön opasta hyvistä etätyökäytännöistä. Lisäksi toivottiin säännöllisiä tapahtumia. Yhteinen tiimin tukeminen ja myös esimiesten tukeminen sekä kannustaminen auttavat jaksamaan vaikeinkin aikoina. Tiimien ryhmähengen edistäminen ja kannustaminen on toiminut ja tämänkaltaista toimintaa olisi tärkeää jatkaa. Koronapandemian aikaisella etätyöjaksolla on kuitenkin koettu olevan enemmän positiivisia vaikutuksia. Tulevaisuudessa etätyömuodon hyödyntäminen on osittain pysyvä uusi työntekotapa, joka lisää työn joustavuutta.

Suurimmaksi osaksi nämä kehitysehdotukset ovat jo käytössä L&T:llä ja niiden toteuttamista on hyvä jatkaa sekä kiinnittää vielä enemmän huomiota yhteisesti sovittujen käytäntöjen ylläpitämiseen, niillä on vaikutusta kaikkien hyvinvointiin. Jotta hyvinvointia voitaisiin entisestään parantaa, niin käytäntöjen tulisi toteutua kaikissa tiimeissä yhtä vahvasti. Opinnäytetyössä nousseita havaintoja tulisi miettiä vielä laajemmin omissa tiimeissä kuten sosiaalisten kontaktien lisäämistä erilaisilla viikoittaisilla etäkohtaamisilla, pitämällä kiinni oman tiimin pelisäännöistä ja muistuttaa ergonomian tärkeydestä. Hyvinvointi ja onnellisuus lähtevät liikkeelle omista työskentelytavoista ja tiimihengestä.

### 10.3 Validiteetti ja reliabiliteetti

Tämä opinnäytetyö on pyritty toteuttamaan mahdollisimman luotettavasti. Hirsjärven mukaan tutkimuksissa pyritään välttämään virheitä ja tuloksien luotettavuutta analysoimaan erilaisten menetelmien avulla. (Hirsjärvi ym. 2007, 226–227.) Tässä alaluvussa arvioidaan tämän opinnäytetyön validiutta ja reliabiliutta.

Validiteetti käsitteellä tarkoitetaan tutkimuksen arviointiin liittyvää mittarin ja tutkimusmenetelmän pätevyyttä. Se kertoo, onko tutkimuksessa tutkittu tarkoituksen mukaisia asioita. Reliabiliteetti kertoo tutkimuksen luotettavuudesta. Kun tutkimus pystytään toistamaan kahden eri henkilön toteuttamana päätyen samanlaisiin tuloksiin, niin silloin voidaan puhua tutkimuksen tulosten reliabiliteetin olevan kunnossa. Näin tutkimustulokset pysyvät samoina. Tutkimus ei aina ole täysin luotettava. Silloin käytetyt menetelmät ja mittarit eivät pidä paikkaansa todellisuuden kanssa. (Hirsjärvi ym. 2007, 226–227.)

Tässä opinnäytetyössä tehdyt selvitykset on esitelty tarkasti, jotta niistä saatiin mahdollisimman luotettavia. Ensimmäisenä tutkimusmenetelmänä käytetyssä puolistrukturoidussa kyselylomakkeessa käytettyjä termejä mietittiin pitkään, jotta ne olisivat selkeitä sekä ymmärrettäviä. Kysymysten selkeyden varmistamiseksi kysymykset esitettiin opinnäytetyön ohjaajalle sekä toimeksiantajan edustajalle. Kyselytutkimukseen vastasi yli puolet sen kohderyhmästä. Näin voidaan olettaa kysymysten olleen selkeitä ja helposti luettavissa. Tämän perusteella niillä on korkea reliabiliteetti. Kyselytutkimuksen tavoitteena oli saada kokonaiskuva koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikutuksista työntekijöiden hyvinvointiin.

Toisena menetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Menetelmä toi lisää ymmärrystä koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikutuksista ja sen avulla saatiin tarkentavia vastauksia mahdollisista muutoksista kyselytutkimuksessa nousseisiin havaintoihin. Teemahaastattelut toteutettiin jatkoselvityksenä, jotta opinnäytetyön tuloksien validiutta voitiin kasvattaa. (Hirsjärvi ym. 2007, 228.) Aihepiirit sekä toteutetut vaiheet pyrittiin selittämään mahdollisimman tarkasti ja rehellisesti tuloksien luotettavuuden takaamiseksi.

Näiden tutkimusmenetelmien yhdistäminen on taannut luotettavat tutkimustulokset. Teemahaastattelun tulokset tukevat kyselytutkimuksen tuloksia, koska vastaukset ovat yhtenäisiä kyselytutkimuksen kanssa. Teemahaastatteluista saatiin myös tarkentavia vastauksia. Näin ollen opinnäytetyössä on selvitetty oikeita ja oleellisia asioita. Ilman toista menetelmää, tulokset olisivat saattaneet jäädä epäluotettaviksi. Kanasen mukaan tarvitaan validiutta, jotta lopputuloksella voidaan saada reliaabeleita tuloksia. (Kananen 2015, 344.)

#### 10.4 Opinnäytetyöprojektin arviointi

Koko opinnäytetyö on onnistunut suunnitelmien mukaisesti. Työtä oli kiinnostavaa toteuttaa, koska työskentelen itse L&T:llä. Toimeksiantoa oli todella motivoivaa tehdä, sillä se opetti minua paljon kokonaisuudessaan alan toiminnasta ja L&T:n organisaatiosta. Pääsin ainutlaatuisella tavalla syventymään organisaatioon sekä tutustumaan kollegoiden kokemuksiin koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikutuksista työhyvinvointiin. Opinnäytetyön toteuttaminen pysyi suunnitelmien mukaisessa aikataulussa ja sain sen valmiiksi aikaisemmin kuin olin suunnitellut. Teoriaosuuden kokoaminen ja siihen syvennyminen olivat mielenkiintoista toteuttaa sekä aiheesta löytyi paljon materiaalia.

Onnistuin laatimaan laadukkaan ja monipuolisen kyselyn, jonka avulla saatiin paljon arvokasta tietoa. Kysely oli helppo muodostaa, koska aikaisempi teoriaosuus tuki suunnitelmallisesti kyselyä. Kyselyyn vastasi puolet sen saaneista, joka oli hieno asia. Sain myös helposti ja onnistuneesti koottua haastateltavat teemahaastatteluihin ja ne sujuivat oikein hyvin. Aineistonhankintamenetelmistä nousseet vastaukset olivat kattavia ja rakentavia, joista sain tehtyä selkeitä johtopäätöksiä. Saavutin opinnäytetyön tavoitteen ja olen tyytyväinen siitä muodostuneisiin havaintoihin. Opinnäytetyö ja sen tekeminen onnistuivat hyvin.

## Lähteet

Ahola, Kirsi & Kivistö, Sirkku & Vartia, Maarit 2006. Terveyspsykologia. Työterveyslaitos, Helsinki.

Cappelli, Peter & Bonet, Rocio 2021. Pitäisikö etätöitä jatkaa pandemian jälkeenkin? Wall Street Journal. Helsingin Sanomat 6.4.2021, A 22.

Dufva, Mikko 2020. Sitra Megatrendit 2020. <https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit-2020.pdf>. Luettu 20.2.2021.

Eskola, Hanna 2020. Suomalaiset innostuivat etätöystä: Työtyytyväisyys kasvoi ja kiire hellitti. Talouselämä. Päivitetty 2.10.2020. <https://www-talouselama-fi.ezproxy.metro-polia.fi/uutiset/suomalaiset-innostuivat-etatyosta-tyotytyyvaisyys-kasvoi-ja-kiire-hellitti/6b063f34-d85e-4c9c-b336-1672dbef2161>. Luettu 27.2.2021.

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

Hailuoto 2021. Henkinen hyvinvointi. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. <https://www.hailuoto.fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/oma-hyvinvointi/henkinen-hyvinvointi/>. Luettu 24.2.2021.

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. Uudistettu painos. Edita Publishing Oy, Helsinki. <http://tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>. Luettu 4.4.2021.

Heinonen, Sirkka & Saarimaa, Riikka 2009. Työelämän laadulla parempaa jaksamista – Kuinka etätö voi auttaa? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. <https://tem.fi/documents/1410877/2106637/Et%C3%A4ty%C3%B6raportti+2009.pdf/07c1a658-b3d3-49ee-9762-6b6f4d05ed2c/Et%C3%A4ty%C3%B6raportti+2009.pdf>. Luettu 11.3.2021.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Tutkimushaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press, Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko, & Sajavaara 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Kustannusyhtiö Tammi, Helsinki.

Huttunen, Jussi 2020. Mitä terveys on? Lääkärikirja Duodecim. Terveyskirjasto. [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00903](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903). Luettu 18.2.2021.

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

Järvinen, Pekka 2001a. Esimiestyö. Onnistu esimiehenä. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Pro Fokus -verkkopalvelu. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2001. Esimiehenä onnistumisen edellytykset > säiliötehtävä. <https://verkkokirjahylly-almatalent->

fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/EABBBXXTBBAED#kohta:ESIMIEHEN((c4)((20)ONNISTUMISEN((20)EDELITYKSET((20):S((e4)ili((f6)teht((e4)v((e4)((20)/piste:b79. Luettu 16.3.2021.

Kananen, Jorma 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 89. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.

Kananen Jorma 2019. Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas. Avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Kananen, Jorma 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitat opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 202. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.

Kauhanen, Juhani 2012. Henkilöstön voimavarojen johtaminen. 10. –11. painos. Sanoma Pro Oy, Helsinki.

Koivumäki, Jaakko 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa. Akateeminen väitöskirja. Sosiologinen ja sosiaalipsykologian laitos. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67847/978-951-44-7314-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 24.3.2021.

Koroma, Johanna & Hyrkkänen, Ursula & Rauramo, Päivi 2011. Mobiilisyö. Työterveyslaitos.

Lassila & Tikanoja 2021c. Kiinteistöpalvelut. <https://www.lt.fi/fi/yritys/liiketoiminta-alueemme/kiinteistopalvelut>. Luettu 20.3.2021.

Lassila & Tikanoja 2020. Vuosikertomus. Kiertotalouden toiminnanjohtaja. Vuosikatsaus 2020. <https://vuosikertomus.lt.fi/wp-content/uploads/2021/02/lassila-tikanoja-vuosikertomus-2020-vuosikatsaus.pdf>. Luettu 2.4.2021.

Lassila & Tikanoja 2021a. Strategia. <https://www.lt.fi/fi/yritys/strategiamme>. Luettu 20.3.2021.

Lassila & Tikanoja 2021b. Yritys. <https://www.lt.fi/fi/yritys>. Luettu 20.3.2021.

Launis, Martti & Lehtelä, Jouni 2011. Ergonomia. Työterveydenlaitos. Tammerprint Oy, Helsinki. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136841/978-952-261-059-1\\_Ergonomia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136841/978-952-261-059-1_Ergonomia.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu 2.3.2021.

Learning Theories 2021. Maslow's Hierarchy of Needs. <https://www.learning-theories.com/maslows-hierarchy-of-needs.html>. Luettu 20.2.2021.

Lubber, Mindy S 2008. Telecommuting's Small Carbon Footprint. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2008/08/telecommutings-small-carbon-fo>. Luettu 21.2.2021.

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

Manka, Marja-Liisa 2011. Työn ilo. WSOYpro Oy, Helsinki.

Mielenterveystalo 2021. Itsearviointi ja omahoito. Minäkuva ja sosiaaliset suhteet. [https://www.mielenterveystalo.fi/nuoret/itsearviointi\\_omaapu/oma-apu/toivo/Pages/osio\\_7.aspx](https://www.mielenterveystalo.fi/nuoret/itsearviointi_omaapu/oma-apu/toivo/Pages/osio_7.aspx). Luettu 10.4.2021.

Ministry of Economic Affairs and Employment 2017. Työolobarometri 2017: Sähköiset työvälit, some ja etätyöt yleistyvät edelleen. Päivitetty 8.2.2018. <https://tem.fi/en/-/tyoolobarometri-2017-sahkoiset-tyovalineet-some-ja-etatyot-yleistyvat-edelleen>. Luettu 27.2.2021.

Otala, Leena-Maija & Ahonen, Guy 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WS Bookwell Oy, Helsinki.

Palmen, Johanna 2020. ”Muistetaan kysyä, kuinka voit ja miten voisin auttaa sinua” – Esimies, tässä vinkkejä johtamiseen ja viestintään korona-ajan etätöissä. Talouselämä. Päivitetty 27.11.2020. <https://www-talouselama-fi.ezproxy.metropolia.fi/uutiset/muistetaan-kysya-kuinka-voit-ja-miten-voisin-auttaa-sinua-esimies-tassa-vinkkejä-johtamiseen-ja-viestintaan-korona-ajan-etatoissa/d4309dc2-65fb-4975-8407-96af9c4cd05b>. Luettu 2.3.2021.

Paul, Grace 2020. The Ultimate Guide to Working from Home. Stay Sane, Healthy and Be more Productive than Ever. Sphere, London.

Pettinger, Tejvan 2019. Human Capital definition and importance. Economics help. <https://www.economicshelp.org/blog/26076/economics/human-capital-definition-and-importance/>. Luettu 14.3.2021.

Rauramo, Päivi 2018. Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus. Työturvallisuuskeskus -verkkopalvelu. [https://ttk.fi/oppaat\\_ohjeet/digijulkaisut/etajohtaminen\\_ja\\_virtuaalinen\\_vuorovaikutus\\_tyoyhteisossa#](https://ttk.fi/oppaat_ohjeet/digijulkaisut/etajohtaminen_ja_virtuaalinen_vuorovaikutus_tyoyhteisossa#). Luettu 13.3.2021.

Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Publishing Oy, Helsinki.

Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Edita Publishing Oy, Helsinki.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Teemahaastattelu. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html). Luettu 7.4.2021.

Seuri, Markku & Suominen, Risto 2010. Työpaikan sairaspöissaolojen hallinta. Toinen painos. Tietosanoma Oy, Helsinki.



Sharit, Joseph & Czaja, Sara J. & Hernandez, Mario A & Nair, Sankaran N. 2009. The Employability of Older Workers as Teleworkers: An Appraisal of Issues and an Empirical Study. Onlinelibrary Wiley.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/hfm.20138>. Luettu 2.3.2021.

Sitra 2020. Megatrendit 2020. <https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2020/>. Luettu 20.2.2021.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2021. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu 27.3.2021.

Suomalainen, Tiina 2020. Ethän ole se kollega, joka jättää työkaverin yksin. Työelämä. Tehy-lehti 4.2.2020. <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/ethan-ole-se-kollega-joka-jattaa-tyokaverin-yksin>. Luettu 21.2.2021.

Surakka, Tarja & Rantamäki, Tomi 2013. Työelämätaidot. Sinä oman työelämäsi johtajana. Suomen palkitsemiskeskus Oy & Esimieskoulu Bosnet.

Sutinen, Teija 2021. "Etätyöpatia" näkyy sairauspoissaoloissa. Helsingin Sanomat 12.1.2021, A 11.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021a. Hyvinvointi. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>. Luettu 18.2.2021.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021b. Koronavirus selkokielellä. <https://thl.fi/fi/web/infektioaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/materiaalipankki-koronaviruksesta/koronavirus-selkokielella>. Luettu 13.3.2021.

Terveystalo 2020. Kuinka huomioida ergonomia etätyössä? Työfysioterapeutin neuvot kotitoimistolle. Päivitetty 27.8.2020. <https://www.terveystalo.com/fi/Tyoterveys/Ajankohtaista/Blogit/Kuinka-huomioida-ergonomia-etatyossa-Tyofysioterapeutin-vinkit-kotitoimistolle/>. Luettu 2.3.2021.

Työaikalaki 5.7.2019/872. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>. Luettu 28.1.2021.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Työolobarometri 2019: Palkansaajien varmuus oman työn säilymisestä vahvistui juuri ennen koronaa. Päivitetty 25.5.2020. <https://tem.fi/-/tyoolobarometri-2019-palkansaajien-varmuus-oman-tyon-sailymisesta-tyomarkkinoilla-vahvistui-juuri-ennen-koronaa>. Luettu 27.2.2021.

Työsopimuslaki 26.2.2001/55. Edilex. <https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055#L2>. Luettu 20.2.2021.

Työsuojeluhallinto 2021. Etätyö. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>. Luettu 28.2.2021.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>. Luettu 24.2.2021.

Työterveyslaitos 2021e. Ergonomia. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/>. Luettu 2.3.2021.

Työterveyslaitos 2021c. Etätöön johtaminen. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/etatyon-johtaminen/>? Luettu 27.2.2021.

Työterveyslaitos 2021d. Ohje etätöön tekemisen tueksi. <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon>. Luettu 13.3.2021.

Työterveyslaitos 2021a. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 16.3.2021.

Työterveyslaitos 2021b. Työn imu. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. Luettu 16.3.2021.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu 24.2.2021.

Valtioneuvosto 2021. Rajoitukset ja suositukset koronapandemian aikana. Etätö. <https://valtioneuvosto.fi/tietoa-koronaviruksesta/rajoitukset-ja-suositukset>. Luettu 13.3.2021.

Vehkalahti, Kimmo 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Tammi, Helsinki.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4. uudistettu painos. Edita Publishing Oy, Helsinki.

Viitala, Riitta & Jylhä, Eila 2019. Johtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita publishing Oy.

Vilkkä Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi, Helsinki.

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

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

Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö 2021. Sosiaaliset suhteet. <https://www.yths.fi/terveystieto/mielenterveys/sosiaaliset-suhteet/>. Luettu 21.2021.

World Health Organization 2021. WHO remains firmly committed to the principles set out in the preamble to the Constitution. <https://www.who.int/about/who-we-are/>. Luettu 15.4.2021.

## Opinnäytetyön kyselylomakkeen saate

# Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin koronapandemian aikana

Hyvä vastaaja,

Toimin HR-harjoittelijana meillä L&T:llä Kiinteistöpalveluiden rekrytointitiimissä ja opiskelen liiketaloutta Metropolian Ammattikorkeakoulussa. Teen parhaillaan opinnäytetyötä etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin koronapandemian aikana.

Olen luonut tämän kyselylomakkeen osaksi opinnäytetyöni tutkimusta. Kyselylomake on jaettu L&T:n Kiinteistöpalveluiden keskitettyjen toimihenkilöiden kesken. Pyytäisin sinua vastaamaan kyselyyn mahdollisimman pian. Vastaaminen vie aikaa noin 5-10 minuuttia. Lomakkeen kysymykset ovat avoimia ja monivalintakysymyksiä, joihin voi vastata sanallisesti muutamalla lauseella.

Vastaukset tullaan käsittelemään luottamuksellisesti ja anonyymisti. Vastauksia käytetään vain opinnäytetyöni tutkimusmateriaalina.

Kiitos arvokkaasta ajastasi!

Ystävällisin terveisin,

Venla Mattila / L&T HR-harjoittelija

## Opinnäytetyön kyselylomake

### Taustakysymykset

1. Minkä ikäinen olet? \*

- alle 25
- 25-35
- 36-45
- 46-55
- 56
- yli 56
- En ota kantaa

2. Mikä on toimenkuvasi? \*

- Asiantuntija
- Esimies

3. Miten työskentelet? \*

- Täysiaikaisesti
- Osa-aikaisesti

4. Asutko yksin vai toisen henkilön/henkilöiden kanssa (kaveri, perhe, puoliso yms.)? \*

- Yksin
- Toisen henkilön/henkilöiden kanssa

5. Kuinka paljon sinulla on työkokemusta L&T:llä? \*

- Alle 2 vuotta
- Yli 2 vuotta, mutta alle 5 vuotta
- 6-15 vuotta
- 16-30 vuotta
- Yli 30 vuotta
- En ota kantaa

6. Millainen on hyvinvointisi tila? \*

- Erinomainen
- Hyvä
- Tyydyttävä
- Huono

7. Onko koronapandemian aikainen etätyöjakso vaikuttanut hyvinvointisi tilaan positiivisesti? \*

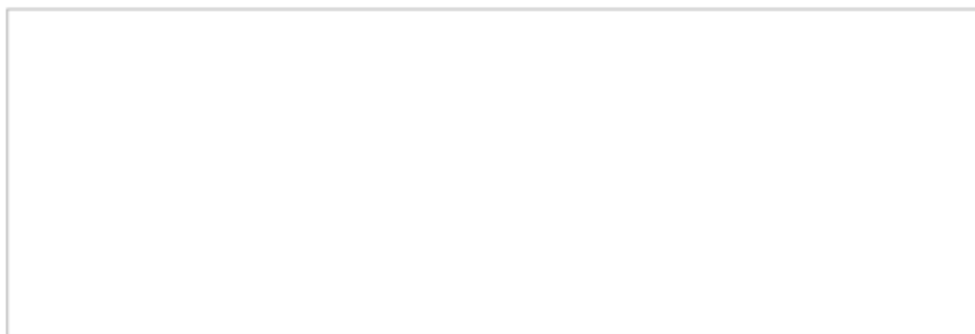
- Kyllä
- Ei

## Kysymyksiä työhyvinvoinnista

8. Alla on lueteltuna työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Miten koet koronapandemian aikaisen etätyöjakson vaikuttaneen seuraaviin asioihin? \*

	Täysin kielteisesti	Jonkin verran kielteisesti	Pysynyt samana	Jonkin verran myönteisesti	Erittäin myönteisesti
Töissä viihtyvyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekninen osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uralla etenemisen mahdollisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman osaamisen kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysinen hyvinvointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalinen hyvinvointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkinen hyvinvointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaaliset suhteet työn ulkopuolella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökohtainen terveydentila viimeisen vuoden aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn kohtuullisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaa-ajan riittävyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn stressaavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteydenpito työkavereihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus saada esimieheltä riittävästi tukea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus saada tarpeeksi palautetta työkavereilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn turvallisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työergonomia etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perhesuhteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Kerro halutessasi mitä työyhteisössäsi voitaisiin tehdä vielä paremmin / muuttaa, jotta työhyvinvointisi olisi laadukasta?

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the respondent to write their answers to the question above. The box is currently blank.

## Kysymykset etätyöstä

10. Kuinka monta etätyöpäivää teet viikossa?

- Yhden päivän viikossa
- 2-3 päivää viikossa
- 4-5 päivää viikossa
- 5 päivää viikossa
- En lainkaan

11. Pidätkö etätöiden tekemisestä? \*

- Kyllä
- Ei

12. Kerro halutessasi perustelut edellisestä vastauksestasi.



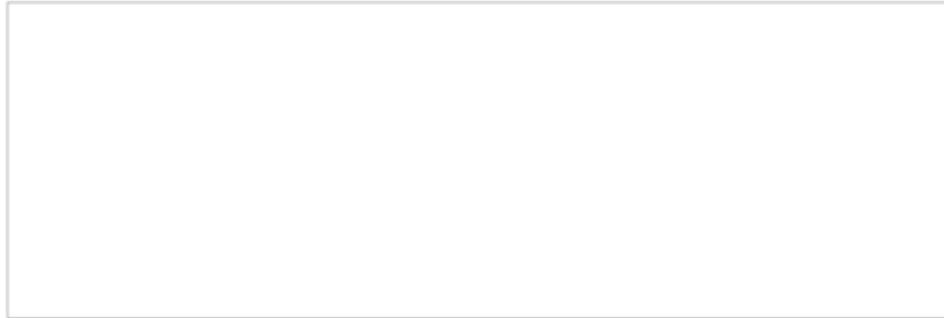
13. Kuinka paljon aiot tehdä etätöitä, kun koronapandemia laantuu ja työnteko työpaikalla on taas täysin turvallista? \*

- Yhden päivän viikossa
- 2-3 päivää viikossa
- 4-5 päivää viikossa
- 5 päivää viikossa
- En lainkaan

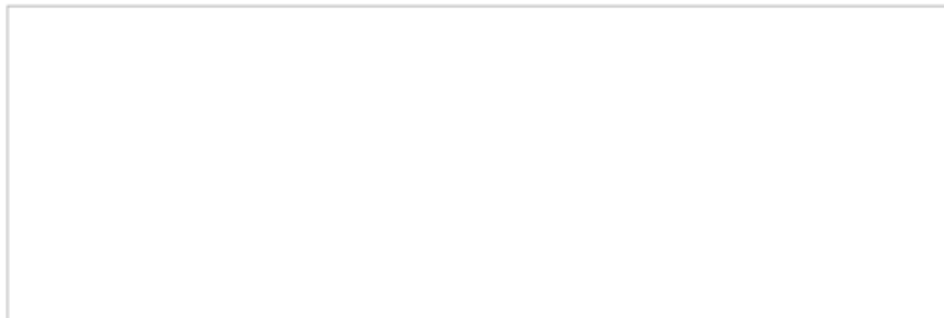
14. Kerro halutessasi, miksi aiot/et aio jatkaa etätöiden tekoa koronapandemian laantumisen jälkeen?

15. Kerro halutessasi, onko etätyöskentely tuonut joitakin pysyviä asioita elämääsi?

16. Kerro halutessasi, mitä positiivista koronapandemian aikainen etätyöjakso on tuonut elämääsi?



17. Kerro halutessasi, mitä negatiivista koronapandemian aikainen etätyöjakso on tuonut elämääsi?



## **Teemahaastattelu**

### **Teemahaastattelun aihepiirit**

#### **1. Etätyön järjestelyt nyt & ennen koronapandemiaa**

#### **2. Etätyön vaikutukset & työhyvinvointi**

- Millaiset ovat mahdolliset muutokset omassa fyysisessä, henkisessä ja sosiaalisessa hyvinvoinnin kokemuksessa?
- Miten etätyöskentely on vaikuttanut sosiaalisiin suhteisiin?
- Millaisia muutoksia on tullut ergonomiaan?

#### **3. Johtaminen ja esimiestyö**

- Miten olet kokenut työyhteisön tuen?
- Millä tavalla tiimiäsi johdetaan?
- Oletko kokenut koronapandemian aikana jotain merkittäviä muutoksia omassa tiimissäsi?

#### **4. Motivaatio ja uratavoitteet**

- Onko koronapandemian aikaisella etätyöjaksolla vaikutusta työmotivaatioon?
- Miten koet työn kuormittavuuden?
- Miten koet, että etätyö vaikuttaa uralla etenemisen mahdollisuuksiin?

#### **5. Onnellisuus ja kehitysehdotukset**