

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutus

Antti Nykänen
Runo Ylönen

TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN ETÄTYÖSSÄ – CASE: FINANSSIALAN
YKSIKKÖ

Opinnäytetyö
Toukokuu 2021



OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2021
Liiketalouden koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijät
Antti Nykänen
Runo Ylönen

Nimeke
Työhyvinvoinnin kehittäminen etätyössä – Case: finanssialan yksikkö

Toimeksiantaja
Finanssialan toimija X

Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa tietoa työhyvinvoinnista etätyössä ja esittää kehitysehdotuksia toimeksiantajalle. Työ toteutettiin finanssialan yksikölle, ja siinä tutkittiin työyhteisön työhyvinvointia vuoden 2020 tammikuusta vuoden 2021 maaliskuuhun.

Opinnäytetyö koostuu teoriaosasta, tutkimusosasta ja kehitysehdotuksista henkilöstöpalautteineen. Teoriaosa käsittelee työhyvinvoinnin eri osa-alueita ja etätyötä, joka on viime vuosina lisääntynyt työmuotona merkittäväksi osaksi suomalaista työelämää. Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella tutkimusotteella haastattelemalla kohdeyksikön työntekijöitä, ja aineisto analysoitiin propositiotason litteroinnilla.

Tuloksista selvisi, että kohdeyksikön työhyvinvointi on kokonaisuudessaan hyvällä tasolla, mutta etätyötä on tehty suhteellisen vähän siitä huolimatta, että etätyö on yleistynyt työpaikoilla voimakkaasti vuonna 2020 keväällä puhjenneen koronavirusepidemian jälkeen. Opinnäytetyön kehitysehdotuksia olivat etätyön lisääminen, henkilöresurssien riittävyyden seuraaminen ja työergonomian tarkkailu. Lopuksi kehitysehdotukset esiteltiin henkilöstölle ryhmäpalaverissa ja tilaisuudesta saatu palaute raportoitiin osaksi opinnäytetyötä.

Kieli
suomi

Sivuja 44
Liitteet 2
Liitesivumäärä 3

Asiasanat
finanssiala, työhyvinvointi, etätyö



THESIS
May 2021
Degree Programme in Business Economics

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Authors
Antti Nykänen
Runo Ylönen

Title
Development of Occupational Wellbeing in Remote Work - Case: Finance Unit

Commissioned by
Financial institution X

Abstract

The purpose of this thesis was to produce information about occupational wellbeing in remote work and to present development proposals to the client. The thesis was made for client's unit and examined the well-being of the work community from January 2020 to March 2021.

The thesis consists of a theoretical section, an empirical section and development proposals including feedback from the work community. The theoretical section comprises of different aspects of well-being and remote work, which has recently increased and become to a significant part of Finnish working life. The empirical part of the thesis was carried out with a qualitative research approach by interviewing the employees of the target unit and it was analyzed by propositional transcription.

The results indicated that the overall wellbeing at work of the target unit is good and that there has been relatively little remote work, despite the fact that remote work has become more common in workplaces since the coronavirus epidemic started in spring of 2020. The development proposals of the thesis were to increase teleworking, to follow up the adequate level of human resources and to monitor work ergonomics. Finally, the development proposals were presented to the staff in a group meeting and the feedback received from the meeting was reported as a part of the thesis.

Language
Finnish

Pages 44
Appendices 2
Pages of Appendices 3

Keywords
finance, well-being at work, remote work

Sisältö

1	Johdanto	5
1.1	Työn taustaa	5
1.2	Aiheen valinta ja tutkimustehtävä	6
1.3	Tutkimusmenetelmät ja lähdeaineisto	7
1.4	Työn rakenne	8
2	Työhyvinvointi	8
2.1	Työhyvinvointi yleisesti	8
2.2	Työpahoinvointi	10
2.3	Fyysinen työhyvinvointi	13
2.4	Psyykkinen työhyvinvointi	14
2.5	Sosiaalinen työhyvinvointi	17
2.6	Finanssialan työhyvinvointi	18
2.7	Työhyvinvoinnin vaikutus liiketalouteen	20
2.8	Digisti työn imuun? -tutkimus	21
3	Etätyö	22
3.1	Etätyö yleisesti	22
3.2	Etätyö ilmiönä	23
3.3	Miten Suomi voi? -tutkimus	24
4	Tutkimuksen toteutus	26
4.1	Tutkimusmenetelmät ja kohderyhmä	26
4.2	Haastattelu	27
5	Tutkimuksen tulokset	28
5.1	Yleinen työhyvinvointi	28
5.2	Fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja finanssialan työhyvinvointi	30
5.3	Työhyvinvoinnin kehittäminen ja esimiesnäkökulma	32
6	Tulosten pohdinta ja työhyvinvoinnin kehittäminen	33
6.1	Pohdinta	33
6.2	Kehitysehdotukset	35
6.3	Kehitysehdotusten soveltaminen kohdeyksikössä	36
6.4	Tulosten luotettavuus	38
7	Yhteenveto	39
	Lähteet	42

Liitteet

Liite 1	Saatekirje
Liite 2	Teemahaastattelu

1 Johdanto

1.1 Työn taustaa

Finanssiala on viime aikoina käynyt läpi suuria muutoksia tietotekniikan kehittyessä. Digitalisaation aikana töitä tehdään yhä enemmän nettiyhteyksien välityksellä, mikä on johtanut työskentelytapojen muutokseen. Asiakasneuvonnan tarve on kasvanut ja palvelua halutaan ajasta ja paikasta riippumatta. Tähän on osaltaan vaikuttanut 2020 alussa epidemiaksi kehittynyt uusi koronavirus, joka leviää ihmiskontaktien myötä. Asiakkaat ovat siirtyneet käyttämään etäpalveluita ja työntekijät ovat tehneet ennätysmäärän etätöitä. Etätyöilmiö herättää kysymyksiä työssä jaksamisesta. Miten työntekijät voivat tällaisina aikoina? Mitä erityisiä piirteitä etätö tuo työhyvinvoinnin näkökulmasta? Tuleeko etätystä uusi normaali?

Työhyvinvoinnin ollessa esillä julkisissa keskusteluissa on alettu pohtia, onko sillä vaikutusta tuloksellisuuteen. Vaikka työhyvinvoinnin vaikutusta tuloksellisuuteen on vaikea mitata, eräässä tutkimuksessa on onnistuttu osoittamaan, että siihen panostaminen on yrityksille kannattavaa. Hyvinvoiva henkilöstö kokee enemmän työn imua ja vähemmän uupumusta kuin pahoinvoiva, ja on näin ollen tuottavampi organisaatiolle. Työhyvinvointi nähdään työpaikoilla nyt eri tavalla: yhä useampi yritys on alkanut kehittämään sitä positiivisten ulottuvuuksien kautta työpahoinvointia aiheuttavien tekijöiden poistamisen sijaan.

Työpahoinvointi aiheuttaa sairauspoissaloja, ja niistä aiheutuvat kustannukset tulevat kalliiksi sekä työpaikoille että yhteiskunnalle. Kelan tilastolukujen mukaan sairauspäivärahaa maksettiin vuonna 2018 noin 300 000 työikäiselle (Blomgren 2019a). Yhteenlaskettuna sairauspäivärahaa maksettiin 14,9 miljonnalta päivältä, mikä vastaa lähes 50 000:ta henkilötyövuotta (Blomgren 2019b).

1.2 Aiheen valinta ja tutkimustehtävä

Tämän opinnäytetyön aiheena on työhyvinvoinnin kehittäminen etätyössä eräässä finanssialan yksikössä. Tutkimus tehtiin yhteistyössä toimeksiantajayrityksen kanssa, jonka opinnäytetöiden periaatteisiin kuuluu, ettei yritys ole yksilöitävissä. Tästä syystä kohdeyrityksestä ei ole voitu kertoa taustaa eikä yksilöiviä tietoja yrityksen henkilöstöstä. Tutkimustehtävänä oli tuottaa tietoa etätyöstä ja työhyvinvoinnista sekä pohtia niiden välistä yhteyttä. Tutkimusta lähestyttiin seuraavien kysymysten avulla: minkälainen on työhyvinvoinnin tila etätyössä nyt ja miten sitä voitaisiin kehittää. Tavoitteena oli tarjota saatujen tutkimustulosten perusteella kehitysehdotuksia toimeksiantajayritykselle. Opinnäytetyö tehtiin parityönä ja sen eri vaiheet pohdittiin, toteutettiin ja raportoitiin yhdessä työskennellen.

Työhyvinvointia haluttiin tutkia siksi, koska sillä on myönteinen vaikutus yrityksen taloudelliseen kilpailukykyyn sekä kilpailukykyyn työmarkkinoilla. Etätyö valikoitui tutkittavaksi ilmiöksi, koska sen osuus suomalaisessa työelämässä on lisääntynyt huomattavasti vuonna 2020 puhjenneen koronavirusepidemian myötä. Sama trendi jatkuu myös keväällä 2021 (Työterveyslaitos 2021e). Etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin ei ole tutkittu kohdeyrityksessä epidemian alun jälkeen.

Koronavirus (COVID-19) on joulukuussa 2019 Kiinan Wuhanista lähtöisin oleva SARS-CoV-2-virus, joka on edennyt maailmanlaajuisesti pandemiaksi (Terveyskirjasto 2021). Useimmat tartunnan saaneista ovat oireettomia tai saavat lieviä flunssan oireita, mutta vakavan tautimuodon sairastaminen voi vaurioittaa keuhkojen lisäksi aivoja, munuaisia tai sydäntä (Hemmilä 2020). Jos henkilön tiedetään olleen taudinkantajan kanssa lähikontaktissa, määrätään hänet tartuntatautilain mukaiseen, yleensä 14 vuorokauden pituiseen karanteeniin, jota ei ole mahdollista lyhentää koronatestillä. Vasta tämän jälkeen lähityöhön palauttamisen katsotaan olevan taas turvallista. Sen sijaan tartunnan saanut henkilö määrätään eristykseen sairaalaan tai kotiin, jottei tauti leviäisi. Eristyksen pituu-

desta päättää tartuntatautilääkäri. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2021.) Karanteenin ja eristyksen aikana voi työskennellä kotoa käsin, mikäli henkilön terveydentila sen sallii.

Suomessa 12.1.2021 varmistuneista koronavirusinfektioon sairastuneista on kuollut hieman yli 1,5 %. (Anttila 2021.) Maailmanlaajuisesti koronavirusinfektion saaneita on yli 149 miljoonaa ja kuolleita 3,1 miljoonaa (World Health Organization 2021a).

1.3 Tutkimusmenetelmät ja lähdeaineisto

Opinnäytetyössä tehtiin kokonaistutkimus ja se kohdistui yhteen finanssialan yksikköön, jossa työskentelee noin kymmenen työntekijää. Henkilömäärän takia tutkimusotteeksi valittiin laadullinen tutkimusote. Laadullinen tutkimus mahdollistaa määrällistä tutkimusta syvällisemmän ja rikkaamman aineistonkeruun, pureutuen havaintoyksiköihin perusteellisesti syvyysuunnassa (Kananen 2008, 25). Tutkimus tehtiin case-tutkimuksena, jossa tyypillisesti tutkitaan yhtä yritystä tai yksikköä. Empiirisen osan tiedonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Tutkimuksen analyysimenetelmänä käytettiin teoriapohjaista menetelmää ja aineisto analysoitiin propositiotason litteroinnilla, eli haastateltavien ydinajatussisällön dokumentoinnilla.

Työhyvinvoinnista kertovassa osuudessa on käytetty sekä kirjallisuus- että verkkolähteitä. Etätyöstä kertovassa osuudessa on käytetty ainoastaan verkkolähteitä, koska koronavirusepidemian käynnistämisen etätyöilmiön selittämiseen ei löytynyt kirjoitushetkellä sopivaa kirjallisuutta. Tutkimusaineisto kerättiin haastatteleamalla tutkimuksen kohteena olleita henkilöitä.

1.4 Työn rakenne

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu työhyvinvoinnista ja etätyöstä. Alussa työhyvinvointia on käsitelty yleisesti sekä työpahoinvoinnin näkökulmasta. Seuraavissa alaluvuissa on pureuduttu tarkemmin työhyvinvoinnin osa-alueisiin, jotka on jaettu fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja finanssialan työhyvinvointiin. Luvun lopussa työhyvinvointia on käsitelty liiketalouden näkökulmasta. Teoriaosan toinen pääluku on etätyö, jossa aihetta on käsitelty yleisesti sekä nykyisyyden ilmiönä. Ilmiön kuvaamisessa on käytetty apuna tuoretta Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -kyselytutkimusta.

Tutkimusosassa on käyty läpi käytetyt tutkimusmenetelmät ja kohderyhmä sekä tutkimustulokset. Tutkimusosan jälkeinen luku on kehitysehdotukset ja johtopäätökset, jossa on esitelty tutkimustuloksista johdetut kehitysehdotukset. Luvussa on myös pohdittu tulosten luotettavuutta ja kehitysehdotusten soveltuvuutta käytäntöön. Viimeisenä lukuna on yhteenveto opinnäytetyöstä.

2 Työhyvinvointi

2.1 Työhyvinvointi yleisesti

”Terveys on täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila, eikä pelkästään vain jonkin sairauden tai vaivan puuttumista” (World Health Organization 2021b). Työterveyslaitoksen määritelmä työhyvinvoinnista on puolestaan seuraava:

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työterveyslaitos 2021a.)

Työterveyslaitoksen käsite työhyvinvoinnista on samankaltainen WHO:n terveyden määritelmän kanssa: kyse ei ole työpahoinvoinnin puuttumisesta, vaan ko-

konaisvaltaisemmasta asiasta. Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin kuuluu fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi. Osassa työhyvinvointia käsittelevässä kirjallisuudessa psyykkisestä työhyvinvoinnista on erotettu henkinen työhyvinvointi omaksi osakseen. (Virolainen 2012, 11, 18.) Tässä opinnäytetyössä henkistä työhyvinvointia on käsitelty osana psyykkistä työhyvinvointia. Virolaisen (2012, 11) mukaan kaikki edellä mainitut työhyvinvoinnin osa-alueet liittyvät toinen toisiinsa, minkä vuoksi niitä tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti eikä irrallisina osa-alueina.

Työhyvinvoinnin edistämisen osapuolina ovat yhteiskunta, organisaatio ja yksilö. Yhteiskunnan tehtävä on mahdollistaa sellaiset puitteet, jossa työkykyä voidaan ylläpitää. Lait on säädettävä niin, että ne edistävät kansalaisten terveyttä, oppimista, työssä osaamista sekä työnteon kannattavuutta. Yhteiskunnan on myös toiminnallaan pyrittävä edistämään näitä asioita. Puolestaan organisaation vastuualueeseen kuuluu työpaikan turvallisuus, työntekoa koskevan lainsäädännön noudattaminen sekä rakentaa ilmapiiri, jossa on miellyttävä työskennellä. Yksilön vastuu on noudattaa työpaikan sääntöjä ja ohjeita sekä ylläpitää terveyttään. (Virolainen 2012, 12.)

Työhyvinvointi tarkoittaa yksilön henkilökohtaista tunnetta ja vireystilaa. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttaa tämän mahdollisuus onnistumisen tunteeseen ja työn iloon. Työhyvinvointi on toisaalta myös ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä. (Ojala & Ahonen 2005, 28.) Yksilön kokonaisvaltainen hyvinvointi sekä henkinen kasvu edistävät työn tuloksellisuutta. Henkistä kasvua tapahtuu myös työn ulkopuolella, esimerkiksi ihmissuhteissa, harrastusten parissa ja elämässä koetuissa asioissa. Vapaa- ja työajan hyvinvointi yhdessä mahdollistavat työn tuloksellisuuden. (Raunamo 2012, 9.)

Kun työpaikan perusasiat ovat kunnossa, ihminen saa mahdollisuuden ilmaista itseään ja toteuttaa sosiaalisia tarpeitaan. Organisaatioissa, joissa työntekijöistä välitetään aidosti ja heitä ymmärretään, kannustetaan sekä rohkaistaan vahvistamaan henkilökohtaista kasvuaan kohti itsensä toteuttamista, muodostuu usein menestyviä ja kestäväään kehitykseen panostavia yrityksiä. (Raunamo 2012, 8.)

2.2 Työpahoinvointi

Vielä 1990-luvulla työhyvinvointia tutkittiin ensisijaisesti työpahoinvoinnin kautta. Tuolloin työpahoinvointia tarkasteltiin erityisesti stressin ja työuupumuksen käsittein. Työssä jaksamisen tutkimuksella pyrittiin löytämään keinoja ehkäistä näitä oireita. Vuona 2005 julkaistussa sosiaali- ja terveysministeriön katsauksessa työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työssä selviytymistä. Tästä näkökulmasta katsottuna työhyvinvointi on työpahoinvoinnin oireiden puuttumista. Valtaosa suomalaisista voi kuitenkin suhteellisen hyvin töissä, joten heidän työhyvinvoinnin tilansa kartoittamiseen tällainen negatiivinen käsitteistö ei sovi. (Mamia 2009, 26.) Tästä syystä työhyvinvointia tulisikin tarkastella sekä pahoinvoinnin että hyvinvoinnin ulottuvuuden kautta.

Työpahoinvointia aiheuttavat yleisimmin kiire, stressi ja epävarmuus töiden jatkumisesta. Pitkään jatkuessa kiire ja stressi saattavat aiheuttaa työuupumusta ja jopa loppuun palamista. (Virolainen 2012, 30.) Yrityksissä työpahoinvointia voidaan ehkäistä esimerkiksi työhyvinvoinnin toimintaohjelman avulla.

Stressi on yksilön kokema ympäristöstä häneen kohdistuva uhka, vahingollinen vaikutus tai hänen vasteensa tällaisiin tekijöihin. Työstressi puolestaan on ongelma tai ristiriita työpaikan ja työntekijän välisessä suhteessa. (Virolainen 2012, 30.) Stressin biologinen tarkoitus on hetkellisesti lisätä elimistön suorituskykyä, mutta tämän toistuttua liian usein tai jatkuttua liian pitkään, stressistä tulee negatiivinen vaste elimistölle (Manka & Manka 2016, 176; Virolainen 2012, 30).

Stressi voi ilmetä työntekijällä myös energisoivana tekijänä. Sopivan paineen alla yksilö kokee työn haastavaksi ja tavoitteet saavutettaviksi. Tällöin viitataan niin sanottuun hyödylliseen stressiin, joka saa työntekijän ponnistelemaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Haitalliseksi stressi muuttuu siinä vaiheessa, kun yksilö kokee asetettujen vaatimusten ylittävän hänen kykynsä selviytyä niistä tai hän ei enää tunne hallitsevansa tilannetta. Työstressin kynnyks muuttua haitalliseksi on yksilöllistä. Stressin vaikutus työhyvinvointiin on erittäin suuri, sillä se aiheuttaa muun muassa työtehokkuuden vähenemistä ja sairauspoissaolojen

aiheuttamia kuluja. (Virolainen 2012, 31.) Vaikka stressi on osa psyykkistä työhyvinvointia, siitä johtuva pahoinvointi voi ilmetä myös fyysisinä oireina (Manka & Manka 2016, 176). Suomalaisista joka neljäs kokee työstressiä, ja tämä vastaa EU-maiden keskitasoa, joka on 22 % työssäkäyvistä (Työterveyslaitos 2021b).

Jotta stressistä ei tulisi haitallinen vaste elimistölle, tulisi yksilön keskittyä siitä palautumiseen (Manka & Manka 2016, 177–178; Rauramo 2012, 57). Palautumisella pyritään purkamaan työn kuormituksesta johtuvaa stressitilaa ja sen perimmäisenä tarkoituksena on valmistella kehoa ja mieltä kohtaamaan uusia stressiärsykeitä (Honkasalo 2019). Palautumista tulisi tapahtua sekä työpäivän aikana että vapaa-ajalla. Siten työntekijälle jää aikaa nauttia myös vapaa-aikastaan ja harrastuksistaan. Kun palautumista ei ole tai sitä ei tehdä oikein, yksilö reagoi joko aktiivisesti taistele tai pakene -reaktiolla tai passiivisesti luovutus- ja lamaannusreaktiolla. Jälkimmäisen reaktion tapahtuessa kyse on työuupumuksesta. (Rauramo 2012, 57.)

Työuupumus on psyykkinen häiriö, joka usein kehittyy pitkäaikaisen stressin tuloksena. Myös traumaattinen, psyykkinen kriisi voi laukaista uupumisen. (Rauramo 2012, 57.) Työuupumukselle on ominaista kokonaisvaltainen väsymys, kyyninen asennoituminen töihin ja ammatillisen itsetunnon heikentyminen (Ahola, Tuisku & Rossi 2018; Rauramo 2012, 57; Virolainen 2012, 35–36). Palomaa (2020) kertoo, että sama havaittiin Tampereen, Jyväskylän ja australialaisen Deakin yliopiston yhteistutkimuksessa, jossa tutkittiin työuupumuksen oireiden kehittymistä. Tuloksista selvisi, että osalla oireilu alkaa uupumisasteisesta väsymyksestä, toisilla taas korostuvat kyynisyys ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Tutkimuksen mukaan väsyminen on yhteydessä työpaineisiin ja työn määrään, kun taas kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ovat yhteydessä vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin ja vähäiseen organisaation tukeen. (Palomaa 2020.)

Työterveyslaitoksen (2021b) mukaan työuupumusta voidaan ennaltaehkäistä varhaisen tuen toimintamallilla, jolloin työuupumuksen kehittyminen pysäytetään

jo stressitilanteessa. Esimiesten tulisi ottaa asia puheeksi säännöllisesti esimerkiksi henkilökohtaisessa kehityskeskustelussa. Työpaikan eri toimijoiden kuten esimiesten, työntekijöiden ja henkilöstöhallinnon on huolehdittava osaamisestaan työhyvinvoinnin alueella ja tehtävä aktiivista yhteistyötä työhyvinvoinnin ja -kyvyn edellytysten ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. (Työterveyslaitos 2021b.)

Työpahoinvointia voivat aiheuttaa myös ristiriidat työyhteisössä. Ne voidaan jakaa asia-, menettelytapa- ja henkilöristiriitoihin, joista jälkimmäisestä aiheutuu eniten ongelmia työpaikoilla. Henkilöristiriidat voivat muodostua työyhteisössä olevista työpaineista ja epävarmuustekijöistä. Joskus henkilöristiriidat syntyvät väärinymmärryksistä, esimerkiksi menettelytapaan liittyvästä ehdotuksesta, jonka vastapuoli kokee hyökkäyksenä. Asiaristiriita muodostuu tässä henkilökohtaiseksi ongelmaksi, ja toinen leimataan ”vastarannan kiiskeksi”. Ristiriitalanteissa osapuolet katsovat tilannetta omasta näkökulmastaan ja omien kokemustensa kautta, minkä seurauksena väärinymmärryksiä tapahtuu. (Virolainen 2012, 40.)

Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisössä tapahtuvaa, toistuvaa, pitkään jatkuvaa systemaattista kielteistä kohtelua, loukkaamista, alistamista, vähättelyä ja huomiotta jättämistä (Manka & Manka 2016, 150; Työterveyslaitos 2021c). Kiusaamisella vaikutetaan yksilön työntekoon, maineeseen tai muiden kanssa kommunikoimiseen. Kiusaamiseksi tuleminen heikentää yksilön työhyvinvointia. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin mukaan 5 % työssäkäyvistä oli kokenut työpaikkakiusaamista vuonna 2017. Tämä tarkoittaa yli 100 000 työssäkäyvää ihmistä. Yleisin kiusaaja työpaikalla on työkaveri ja seuraavaksi yleisin lähiesimies. Joissain tapauksissa koko työyhteisö voi toimia kiusaajana. (Työterveyslaitos 2021c.)

Työturvallisuuslain mukaan työntekijä ei saa häiritä muita työntekijöitä tai kohdella muita epäasiallisesti. Häirinnällä tarkoitetaan järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä. Se voi olla esimerkiksi toistuvaa uhkailua, pelottelua, väheksyntää tai työyhteisöstä eristämistä. Työnantajalla on velvollisuus puuttua työpaikalla tapahtuvaan häirintään ja kiusaamiseen saatuaan tiedon siitä tai havaittuaan sen. Häirintä on ilmoitettava lähimmälle esimiehelle,

häiritsijän esimiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle. Ilmoituksen voi tehdä kuka vaan työyhteisön jäsenistä. (Työsuojelu 2020; Virolainen 2012, 41, 43.)

2.3 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan paitsi yksilön fyysistä terveyttä myös fyysistä työympäristöä. Fyysisesti hyvinvoiva yksilökin voi töissä huonosti, jos työpaikan olosuhteet ovat heikot. Melu, lämpötila, siisteys ja työvälineet vaikuttavat yksilön kokemaan fyysiseen hyvinvointiin. Lisäksi työpisteen ergonomia vaikuttaa osaltaan fyysiseen työhyvinvointiin. Fyysinen kuormitus on eri aloilla erilaista. Ruumiillista työtä tekevät, kuten esimerkiksi kaivostyöntekijät, rasittuvat työssään eri tavalla kuin toimistotyöntekijät. (Virolainen 2012, 17.)

Fyysinen kuormitus tarkoittaa liikuntaelimistöön sekä verenkiertoelimistöön kohdistuvaa kuormitusta. Työn ruumiillisia kuormitustekijöitä ovat työasento, työliikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö. Toimistotyössä ei tarvitse kantaa painavia tavaroita tai tehdä työtä karuissa oloissa, mutta toimistotyön ongelma on liikkumattomuus. Työn lomassa kannattaakin pitää taukoja säännöllisesti, sillä ne auttavat verenkiertoa, vähentävät lihasten jännittyneisyyttä ja parantavat keskittymiskykyä. (Rauramo 2012, 47.)

Kehoon kohdistuvaa toistuvaa yksipuolista fyysistä rasitusta tulisi välttää. Ruumiillisessa työssä samoihin kehon osiin kohdistuvaa rasitusta voidaan vähentää esimerkiksi suunnittelemalla työkierto monipuolisemmaksi. Työtehtävien vaihtelulla on myös psykologisia vaikutuksia, oli kyseessä sitten fyysisesti raskas tai kevyt työ. Kun mieli saa välillä toisenlaista ajateltavaa, työn psyykkinen kuormitus muuttuu. Vaihtelu työn kuormittavuudessa tyypillisesti virkistää yksilöä. (Virolainen 2012, 17.)

Fyysisen työkyvyn ylläpitäminen on ensisijaisesti työntekijän vastuulla, mutta myös työnantajan on tehtävä osansa. Työnantajalla on muun muassa lakisääteinen velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijällä on mahdollisuus riittävään

lepoaikaan. Organisaatiossa on huolehdittava työpaikan turvallisuudesta, asianmukaisista työvälineistä ja työoloista. Työnantaja voi myös vapaasta tahdostaan tarjota työntekijöilleen fyysistä työkykyä ylläpitäviä etuja, kuten esimerkiksi liikuntaseteleitä, joilla voi ostaa liikuntapalveluita. Fyysinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin perusta ja siksi sen ylläpitäminen on erityisen tärkeää (Ojala & Aho 2005, 29).

2.4 Psyykkinen työhyvinvointi

Virolaisen (2012, 18) mukaan psyykkinen työhyvinvointi koostuu muun muassa työn stressaavuudesta, työpaineesta ja työilmapiiristä. Toisaalta se tarkoittaa mielen vireyttä, halua mennä töihin ja mielekkyyttä työtehtäviä kohtaan. Aiemmin psyykkistä työhyvinvointia on käsitelty oireiden ja pahoinvoinnin kautta, mutta nykyisin halutaan korostaa myös yksilön myönteisiä voimavaroja. Näitä voimavaroja ovat esimerkiksi työnilo, innovatiivinen ilmapiiri, aktiivinen työ ja sitoutuminen työhön. Positiivisen psykologian tutkimuksissa on huomattu, että pelkkä ahkeruus ja kuuliaisuus eivät riitä tulevaisuuden työmarkkinoilla. (Manka & Manka 2016, 69–71.)

Yksilö tarvitsee haasteita ja kuormitusta pysyäksensä terveenä. Terveystilassa tasapainossa yksilö pystyy selviytymään vaativistakin kuormitushuipuista. Stressi ja kiire muodostuvat negatiiviseksi kuormitukseksi vain silloin, kun ne ylittävät yksilön kyvyn palautua niistä. Työn lisäksi vapaa-ajalla ja unen määrällä on vaikutus sekä kuormitukseen että siitä palautumiseen. (Virolainen 2012, 30–31.)

Jokainen reagoi kuormittumiseen eri tavalla. Työtehtävä, joka on mielekäs jollekin, voi olla stressaava toiselle. Jotkut pitäytyvät mielellään samassa työtehtävässä, kun taas toiset haluavat uusia haasteita. Vaativien ja helppojen tehtävien määrää kannattaa vaihdella niin, että työn haasteellisuuteen saadaan monipuolisuutta. Jokaisen täytyy itse pohtia, millaiset työtehtävät ovat haitallista kuormitusta aiheuttavia ja mikä taas luo työn imua ja voimaannuttaa sekä työssä että arjessa. (Rauramo 2012, 43–44.)

Työn imu on 2000-luvun vaihteessa syntynyt käsite. Se on tullut osaksi työ- ja organisaatiopsykologiaa positiivisen psykologian myötä. (Virolainen 2012, 90.) Työn imua voidaan pitää työuupumuksen antiteesinä. Siinä missä työn imu tuottaa työntekijälle mielihyvää ja kuvastaa korkeaa aktiivisuustasoa, työuupumus kuvaa mielipahaa ja matalaa aktiivisuustasoa. (Uusiautti 2015, 32–33.) Työterveyslaitoksen (2021d) mukaan työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Sen ulottuvuudet ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imun kokoeminen ei ole harvinaista, ja sitä esiintyy joka alalla. Päinvastoin kuin työuupumus, työn imu tuottaa yksilölle työnintoa, ylpeyttä omasta työstään sekä voimaantumista työssä koetuista haasteista ja kuormituksesta. Se ilmenee työhön sitoutuneisuutena ja oma-aloitteisuutena. Työn imua nauttivat tartuttavat positiivista energiaansa myös kollegoihinsa. Näin ollen koko työyhteisö hyötyy työn imun myönteisistä vaikutuksista. (Työterveyslaitos 2021d.)

Erästä työn imua muistuttavaa tilaa kutsutaan flow-tilaksi. Tieteellisen määritelmän mukaan flow on optimaalinen tietoisuuden tila (Venäläinen 2020, 15). Se on käsite, joka tarkoittaa lyhyellä aikavälillä tapahtuvaa, hetkellistä vahvaa keskittymistä ja omistautumisen tunnetta johonkin työtehtävään. Flow:ssa yksilöllä voi kadota ajantaju ja tietoisuus ulkopuolisista ärsykkeistä. Tyypillisesti tämä tila saavutetaan, kun yksilön taidot ovat sopusoinnussa annetun tehtävän kanssa ja hän on motivoitunut suoriutumaan tehtävästä. Flow'ta esiintyy useimmiten työtehtävien parissa, mutta myös vapaa-ajalla harrastuksissa. Flow-tilan saavuttaa parhaiten silloin, kun on uutta, haastavaa ja kiinnostavaa tekemistä. (Virolainen 2012, 85–86; Venäläinen 2020, 15.) Jos työtehtävä ei ole tarpeeksi haastava, yksilö turhautuu. Jos työtehtävä on liian vaativa, johtaa se ahdistukseen. Turhautuminen ja ahdistus aiheuttavat stressiä, joka taas pitkään jatkuessaan voi johtaa työuupumukseen. Tästä syystä työntekijän taitojen kasvaessa tehtävien haasteellisuuden tulisi kasvaa samassa suhteessa. (Virolainen 2012, 87–88.)

Psyykkistä työhyvinvointia käsiteltäessä yksilön kokemia tuntemuksia ja niiden vaikutuksia työyhteisöön ei sovi sulkea pois. Emotionaalisena olentona ihmiselle on luonnollista ilmaista tunteitaan. Psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta on

toivottavaa, että ihmiset voivat kokea ja ilmaista tunteitaan työpaikalla. Tunteuksista ja mielipiteistä puhuminen tulee kuitenkin tehdä työyhteisössä, eikä esimerkiksi asiakkaille huutamalla. (Virolainen 2012, 19.) Tunteista puhumisella voidaan lievittää paitsi yksilön myös työyhteisön yhteistä stressiä. Tunteista puhuminen on tärkeää myös siksi, koska aina ei pysty arvaamaan, miltä toisesta tuntuu. Elämään kuuluvat niin positiiviset kuin negatiiviset tuntemukset, ja molempien jakaminen on tärkeää. Jos ihminen käyttää tunne-elämässään vain jompaakumpaa ääripäätä, tukahduttaa hän jonkin puolen itsestään. (Kaivola 2003, 22.) Tunteiden tukahduttamisesta seuraa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia (Virolainen 2012, 19).

Henkisydestä puhuttaessa ei tarkoiteta uskonnollisuutta, vaan esimerkiksi sitä, kuinka ihmiset tekevät yhteistyötä ja kohtelevat toisiaan. Henkisyys on aitoa muista välittämistä. Työpaikalla henkisyys näkyy työntekijöiden keskinäisten kohtaamisten lisäksi asiakaskohtaamisissa. Työnteon merkityksellisyyden kokeminen ja työstä nauttiminen kuuluvat niin ikään henkisyyteen. Henkisyyttä on myös yhteisöllisyyden tunne työyhteisön, asiakkaiden ja muiden sidosryhmien edustajia kanssa. (Virolainen 2012, 26–27.)

Organisaatio, jonka motiivina on taloudellisen voiton tavoittelun lisäksi puhtaat arvot ja pyrkimys vaikuttaa positiivisella tavalla yhteiskuntaan, luo hyvät puitteet henkiselle työhyvinvoinnille. Korkea arvomaailma ja organisaation selkeä missio edesauttavat henkisen työhyvinvoinnin muodostumista työpaikalla. Henkistä pahoinvointia voi aiheuttaa yksilön ja organisaation arvojen ja moraalikäsityksen ristiriitaisuus. Yksilön ja organisaation moraalikäsitykset voivat olla ristiriidassa esimerkiksi tilanteissa, joissa työnantaja edellyttää työntekijältään lain rikkomista, valehtelua, liioittelua tai tietojen vääristelyä. (Virolainen 2012, 27.) Henkisen hyvinvoinnin merkitys kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin on suuri. Henkinen pahoinvointi aiheuttaa helposti pahoinvointia yksilön terveyden muillakin osa-alueilla. (Ojala 2005, 30.)

2.5 Sosiaalinen työhyvinvointi

Pelon (2016) artikkelissa Helsingin yliopiston psykologian professori Liisa Keltikangas-Järvisen mukaan ”sosiaalisuus tarkoittaa ihmisen tarvetta olla muiden ihmisten kanssa –”. Ihminen tarvitsee sosiaalisia suhteita ylläpitääkseen hyvinvointiaan ja mielenterveyttään. Joukkoon kuuluvuuden tunne on ihmiselle luontainen tarve. Se, mitä tämä tarkalleen tarkoittaa, on yksilöllistä: joillekin se tarkoittaa laajaa sosiaalista verkostoa, joillekin muutamaa läheistä ystävää. Sosiaalisten suhteiden puuttuminen tai niiden vastaamattomuus omiin tarpeisiin ilmenee yksinäisyytenä. Ihminen voi tuntea yksinäisyyttä, vaikka olisikin osa jostain yhteisöstä. Yksinäisyys vaikuttaa psyykkiseen terveyteen merkittävästi. Pitkään jatkuessaan yksinäisyys alkaa heikentää itsetuntoa ja uusien ihmissuhteiden muodostamisesta tulee vaikeampaa. (Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö 2021.) Mieluisaa seuraa ei voi aina valita itse. Tällainen tilanne voi tulla eteen esimerkiksi työpaikalla. Johonkin seuraan väkisin pakotettuna ihminen alkaa tuntea ahdistuneisuutta. Ahdistuneisuus on yksinäisyyden tavoin haitallista mielenterveydelle. Tästä syystä ihmisen on itsensä kannalta tärkeää löytää itselleen sellainen työpaikka, jossa on mieluisa työyhteisö.

Sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa mahdollisuutta sosiaaliseen kanssakäyntiin työyhteisön jäsenten kanssa. Sosiaalista kanssakäymistä on työpaikalla tapahtuvien kohtaamisten lisäksi esimerkiksi illallisella käynti kollegan kanssa tai jokin yhteinen harrastus. Työstä ja siihen liittyvistä tehtävistä, ongelmista ja muutoksista on helpompi puhua kollegalle, kun hänet tuntee henkilökohtaisella tasolla. Vahvat sosiaaliset siteet muihin työyhteisön jäseniin vaikuttavat työn sujuvuuteen ja työtehokkuuteen positiivisella tavalla. Kahvitauot ja lounashetket ovat hyviä tilaisuuksia tutustua kollegoihin ja vaihtaa päivän kuulumisia. Myös esimerkiksi kopiokoneen paikka ja työpisteiden etäisyydet työpaikalla on usein mietitty siten, että ne mahdollistavat kohtaamisia. (Virolainen 2012, 24–25.) Työn ulkopuolella tapahtuvalla sosiaalisella kanssakäymiselläkin on mahdollisesti vaikutuksia työntekoon, oli se sitten työntekijän ja kollegan tai jonkun muun henkilön välistä. Riidat ystävän kanssa painavat mieltä vielä työajanakin. Toisaalta vapaa-ajan iloiset hetket saavat yksilön pysymään hyvällä tuulella vielä töissäkin.

Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyy osaltaan myös työilmapiiri. Ilmapiirillä tarkoitetaan yksilön omakohtaista ja yhteisön yhdessä muodostamaa tulkintaa organisaation eri osa-alueista. Se heijastaa organisaatiokulttuurin normeja, asenteita ja arvoja. Työpaikan ilmapiirin muodostaa työntekijöiden keskinäinen vuorovaikutus. (Virolainen 2012, 184.) Olennaista työilmapiirin rakentumisessa on se, kuinka työyhteisön jäsenet kohtelevat toisiaan (Kaivola 2003, 36). Työilmapiiri ilmaisee jotakin tärkeää organisaatiossa vallitsevasta luottamuksesta ja perusasenteesta työtä kohtaan. Organisaation työilmapiirin voi aistia jo lyhyen vierailun aikana ja se näkyy niin asiakkaille kuin muille sidosryhmille. Työilmapiiri ei ole työolojen syy, vaan seuraus. (Aro 2018, 40.)

Työilmapiirin laatuun vaikuttavat työntekijöiden lisäksi erityisesti ylimmän johdon käyttäytyminen ja menettelytavat. Myönteisiä työilmapiirin piirteitä ovat esimerkiksi sujuva yhteistyö, yhteiset tavoitteet, sosiaaliselle kanssakäymiselle varattu aika ja toimivat, yhteiset pelisäännöt. Työilmapiirin voidaan puolestaan katsoa olevan huono, jos työpaikalla riidellään usein, toisia syytellään, välinpitämätön asenne on yleistä ja tieto ei kulje. Tyypillisiä kehityskohteita suomalaisten organisaatioiden työilmapiirissä ovat viestintä ja palkkaus. Viestintään kaivataan lisää ennakoitavuutta, avoimuutta, ajoissa tiedottamista ja palautetta esimiehiltä. Viestintään voidaan vaikuttaa organisaatioissa varsin paljon, mutta palkkaukseen ei sen sijaan aina voi, koska taulukkopalkkoihin vaikuttaminen neuvottelemalla on hankalaa. (Virolainen 2012, 188–189.)

2.6 Finanssialan työhyvinvointi

Finanssialalla tehdään pääsääntöisesti toimistotyötä. Työ on yleensä kokoai-
kaista ja säännöllistä sekä koostuu valtaosin näyttöpäätetyöstä ja asiakastapaamisista. Ihmisten kanssa työskentely vaatii ajatustyötä, ja se voi olla psyykkisesti kuormittavaa. Finanssialalla toimivilta vaaditaan myös luottamuksellisuutta. Luottamuksellisista asioista ei luonnollisesti voi puhua ulkopuolisten kanssa, ja salassapitovelvollisuuden noudattaminen voi osaltaan lisätä psyykkistä kuormittavuutta. Töitä voi olla ajoittain enemmän, kuin ehtii tekemään, mutta hiljaisempiakin ajanjaksoja on. Jatkuva tulosten seuranta sekä

tulostavoitteisiin yltäminen ovat alalle ominaista. Kannustava ja tukeva työilma-
piiri, tunteista puhuminen ja avoimuus työyhteisössä ovat tärkeitä työhyvinvoin-
tia edistäviä asioita alalla työskenteleville.

Toimistotyössä suuri osa työajasta istutaan ja tämä voi rasittaa kehoa yksipuoli-
suuden takia. Istumatyössä haasteena on liikkumattomuus. Jo lyhyt kävely tai
venyttely työn lomassa ennaltaehkäisee lihasjäykkyyden syntymistä. Tietoko-
neella paljon työtätekevän kannattaa jakaa ranteeseen ja kyynärvarteen kohdis-
tuvaa kuormitusta vaihtelemalla hiirikättä. (Virolainen 2012, 17.) Koska pääosa
toimistotyöstä tapahtuu näyttöruuduilla, asettaa tämä erityisvaatimuksia valais-
tukselle. Vääränlainen valaistus voi aiheuttaa hajavalon heijastusta tai kiiltohei-
jastusta näytöltä. Valon lähteet ja kulmat tuleekin tästä syystä valita tarkoin. Il-
manvaihdosta tulee huolehtia niin, että toimitiloissa on riittävästi raikasta ilmaa.
Melua voidaan ehkäistä akustiikkaelementeillä ja suljetuilla, muista erillään ole-
villa työpisteillä. Rauhaisa työympäristö auttaa myös työssä keskittymiseen ja
edesauttaa salassapitovelvollisuuden toteutumista. Koska työ on valtaosin istu-
matyötä, oikeanlaisten toimistokalusteiden valinta on hyvän työergonomian kan-
nalta välttämätöntä. Säädetävät toimisto- ja satulatuolit sekä työpöydät ovat oi-
vallisista valintoja tähän, koska näiden avulla sopivan työasennon ylläpitäminen ja
vaihtaminen on helppoa. (Ketola 2007, 20–49.)

Finanssialalla tehdään paljon toimistotyötä, ja siksi omasta fyysisestä ter-
veydestään kannattaa huolehtia vapaa-ajalla. Liikuntaharrastukset parantavat
verenkiertoa ja ylläpitävät lihaksistoa. Säännöllisellä liikunnalla on hyötyjä myös
psykyllisen terveyden ylläpitämisessä ja se on oiva keino kohottaa mielialaa
sekä purkaa stressiä. Työn säännöllisyyttä kannattaa hyödyntää vapaa-ajan ak-
tivateettien järjestelemissä. Työstä palautumisen kannalta on muistettava pi-
tää huoli myös riittävästä unensaannista. Tyypillisesti aikuinen tarvitsee unta
noin 7–9 tuntia yössä.

2.7 Työhyvinvoinnin vaikutus liiketalouteen

Kilpailukyky muodostuu kustannustehokkuudesta ja tuottavuudesta, laadusta ja asiakastyytyväisyydestä, kyvystä tuottaa jatkuvasti uutta ja uusiutua eli innovaatiokyvystä, kyvystä solmia strategisesti onnistuneita kumppanuuksia ja rakentaa toimivia verkostoja sekä kyvystä houkutella ja rekrytoida hyviä osaajia ja pitää heidät (Ojala & Ahonen 2005, 69).

Yrityksen kilpailukyky tuote- ja palvelumarkkinoilla edellyttää kilpailukykyä myös työmarkkinoilla. Jotta yritys voisi tuottaa sellaisia tuotteita ja palveluita, joihin asiakas on tyytyväinen, täytyy myös työntekijän olla tyytyväinen ja työstään innostunut. Kuhunkin kilpailukykytekijään voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnilla. Kun työntekijät voivat työssään hyvin, sairauspoissaoloista johtuvat kustannukset, tapaturmakustannukset ja työkyvyttömyyskustannukset pienenevät. Tämä johtaa tuottavuuden ja kannattavuuden lisääntymiseen. Tuottavuuden ja kannattavuuden lisääntymisen seurauksena hintakilpailukyky paranee. (Ojala & Ahonen 2005, 69.)

Auran, Ahosen, Hussin & Ilmarisen (2014) tekemässä Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014 -tutkimusraportissa Guy Ahonen on laskenut, että ennenaikaisen eläköitymisen seurauksesta menetetty työpanos kustantaa yrityksille 19 miljardia euroa vuodessa. Lisäksi yrityksille syntyy menetyksiä sairauspoissaoloista aiheutuvien kustannusten muodossa, ja niiden määräksi hän laski noin 5 miljardia euroa vuodessa. (Ahonen ym. 2014.)

Työtyytyväisyys, korkea motivaatio ja hyvä työilmapiiri heijastuvat palvelutasoon positiivisella tavalla. Nämä tekijät lisäävät kilpailukykyä parantuneen toiminnan laadun ja asiakastyytyväisyyden kautta. Hyvinvoivassa työyhteisössä yhteinen osaaminen ja organisaation oppiminen paranevat. Tämän seurauksena syntyy uusia tuotteita ja palveluita, mikä mahdollistaa kilpailuedun säilymisen. Innostuneen ja sitoutuneen henkilöstön ansiosta yritys voi parantaa myös imagoaan olemalla haluttu yhteistyökumppani ja työpaikka työmarkkinoilla. Tämä puolestaan luo mahdollisuuksia säilyttää kilpailukyky uusien avautuneiden markkinoiden ansiosta. (Ojala & Ahonen 2005, 69–70.)

Satulin (2017) artikkelissa kerrotaan Alex Edmansin, London Business Schoolin professorin tutkineen Fortune-talouslehden 100 parasta työpaikkaa -listalle päässeitä yrityksiä. Tutkimusaineistoa kerättiin vuosina 1984–2011. Ulkoiset muutostekijät, kuten alan yleisen tuloskehityksen, Edmans karsi tuloksista pois. Tulosten mukaan yritykset, jotka huolehtivat parhaiten henkilöstönsä hyvinvoinnista, menestyivät osaketasolla vuosittain 2,3–3,8 prosenttia paremmin kuin niiden kilpailijayritykset. (Satuli 2017, 12.)

2.8 Digisti työn imuun? -tutkimus

Työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden välistä suhdetta on tutkittu Aalto-yliopiston ja Tampereen yliopiston 2018 julkistetussa Digisti työn imuun? -tutkimuksessa, joka on osa Hyvinvoiva Finanssiala -hanketta. Tutkimuksen kohdeorganisaatioina olivat Nordea Henkivakuutuksen ja Nordea Personal Banking -liiketoiminta-alueen henkilöstö. (Ahola, Eskelinen, Heikkilä-Tammi, Kuula, Larjovuori & Nuutinen 2018, tiivistelmä, 7.) Suomalaistutkimus on ainutlaatuinen, sillä Aholan ym. (2018, 26) mukaan finanssialalla ei ole aiemmin tehty tutkimusta, jossa henkilöiden työhyvinvointia koskeva tieto olisi yhdistetty tuottavuuden yksilölähtöiseen pitkäkestoiseen seurantaan.

Tutkimuksessa selvitettiin työntekijöiden työhyvinvoinnin tilannetta kyselytutkimuksella 893 henkilön (vastanneita 643) osalta sekä työn tuottavuutta noin 300 asiakaspalvelun ammattilaisten ryhmän osalta. Tuottavuuden laskennassa käytettiin toteutuneesta työajasta ja asiakaskohtaamisissa syntyneistä tuloksista saatua tietoa, ja tämä tuottavuustieto yhdistettiin kyselyn tuloksiin. (Ahola ym. 2018, tiivistelmä, 28.)

Tutkimuksessa tutkittiin sitä, lisääkö työhyvinvointi tuottavuutta erityisesti henkilöstön työn imun ja työuupumuksen näkökulmista. Tutkimuksessa vahvistui käsitys siitä, että työn imu lisää tuloksellisuutta tietyissä työtehtävissä, ja työuupumus puolestaan vähentää sitä. Ne vaikuttavat toisiinsa, mutteivat ole suoraan verrannollisia keskenään. Vaikka työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välistä yh-

teyttä on vaikea mitata tarkasti, tutkimuksesta saatujen tietojen perusteella yrityksissä voidaan tehdä toimenpiteitä, jotka edistävät työn tuottavuutta. (Ahola ym. 2018.)

Viimeistään tämän tutkimustuloksen [Digisti työn imuun?] pitäisi herättää kaikki esimiehet ja johtajat kiinnostumaan työhyvinvointiin panostamisesta. Se on ehdottomasti taloudellisesti kannattavaa, mutta pikavoittoa ei ole luvassa. Palkinto tulee vuosien määrätietoisien työn jälkeen. (Sinclair 2019.)

Nordea Henkivakuutus Oy:n toimitusjohtaja Pekka Luukkanen uskoo, että työhyvinvointiin panostaminen voisi nostaa koko Suomen kansantalouden tuottavuutta merkittävästi.

3 Etätyö

3.1 Etätyö yleisesti

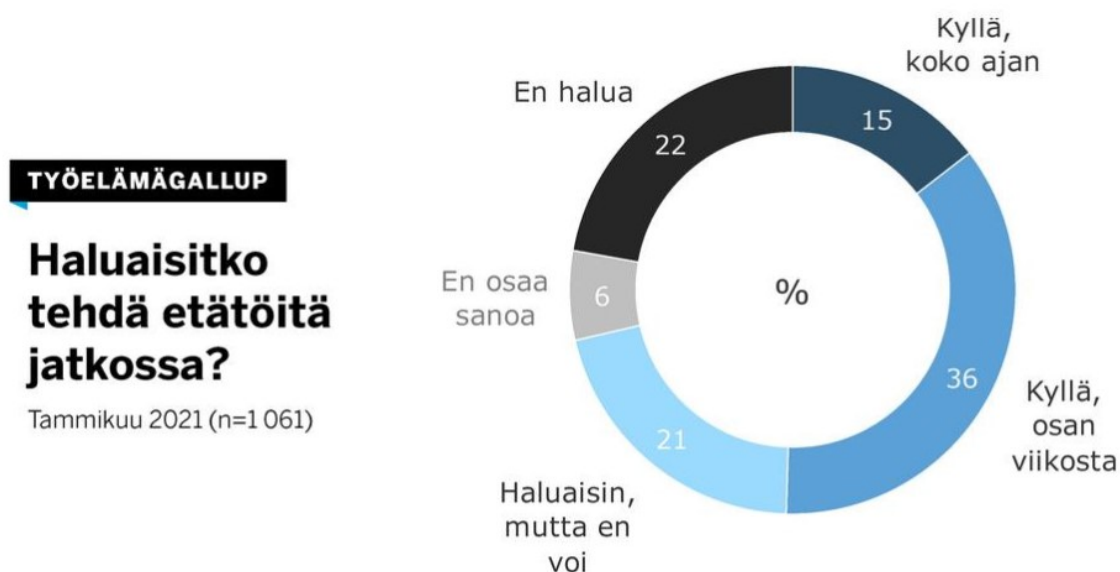
Etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen ja sovittuihin sääntöihin perustuvaa ansiotyötä, jota voidaan tehdä myös varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Työaika voi olla joko kokonaan etätyötä tai vain osittain. (Työsuojelu 2021.)

Termiä ”etätyö” ei sellaisenaan ole työelämän lainsäädännössä. Sen sijaan työsopimuslaki, työaikalaki ja työturvallisuuslaki luovat perustan etätyöskentelylle. Etätöiden määrän nopean kasvun myötä on muodostunut useita hyväksi havaittuja käytäntöjä, jotka helpottavat arjen sujumista ja ehkäisevät mahdollisten riski-
töiden syntymistä. Etätyöjärjestelyt vaihtelevat suuresti eri toimialojen välillä. Yleistä on kuitenkin tehdä kirjallinen sopimus järjestelyistä tai toimia yrityksen yhteisten pelisääntöjen mukaan. Vaikkakin ehdot vaihtelevat alojen välillä, yleisiä sovittuja ehtoja ovat muun muassa työaika, tulosten seuranta, tietoturvasiat ja työn tulosten seuranta. Sekä työntekijä että työnantaja ovat molemmat vastuussa etätöiden onnistumisesta, mutta työntekijän vastuu valvoa omaa työtään ja pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan kasvaa. (Työsuojelu 2021.)

3.2 Etätyö ilmiönä

Etätyö on lisääntynyt merkittävästi viestintäteknologian kehittymisen myötä. Ilmiö on näkynyt kaikilla toimialoilla, mutta erityisesti tieto- ja asiantuntija-aloilla. (Työsuojelu 2021.) Koronaepidemian lisättyä etätyön tekoa entisestään työsuojelu on alkanut pohtia ilmiöön liittyviä haasteita ja uhkia. Pohdittavia ongelmakohtia ovat muun muassa vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen, ergonomia, töiden organisointi sekä luottamus ilman valvontaa. Kotioloissa voi olla erityisen haastavaa luoda itselleen ergonominen työpiste. Työrauha, optimaalinen työasento sekä valaistus eivät myöskään ole itsestäänselvyyksiä. Kotitoimistoergonomiasta onkin tullut merkittävä ergonomian alalaji. (Uusitalo 2021.)

Yhteydenpito kollegoihin ja esimieheen on vähentynyt etätöiden lisääntyttyä. Tämän seurauksena vuorovaikutus ja sisäinen viestintä heikkenevät sekä yhteiset kahvihetket ja virkistävät juttelutuokiot työpaikalla katoavat. Huolenaiheena on myös yksinäisyys ja siihen liittyvät ongelmat. Elämänhallinnan ongelmia on helpompi piilotella kotioloissa, ja esioireiden havaitseminen sekä niihin puuttuminen hankaloituvat. (Uusitalo 2021.)



Kuvio 1. Työelämägallupin tulokset (Kantar TNS 2021, Koskenrannan 2021 mukaan).

Etätyöllä on myös positiivisia vaikutuksia ihmisten arkeen. Se säästää ihmisten aikaa ja rahaa työmatkojen puuttumisen ansiosta. Säästyneen ajan voi käyttää

muihin asioihin kuten ajan viettämiseen perheen kanssa, opiskeluun tai liikuntaan. Näillä asioilla voi olla suuri vaikutus hyvinvointiin. Etätyön lisääntyminen nähdään positiivisena asiana myös ihmisten tietoteknisten taitojen kehittymisenä. (Koskenranta 2021.)

Kantar TNS:n tekemän työelämägallupin vastausten (kuvio 1) perusteella voidaan päätellä, että etätyö on koettu positiivisena asiana. Suurin osa vastaajista (36 %) haluaisi tehdä etätöitä jatkossakin osan viikosta. 22 % vastaajista ei haluaisi tehdä etätöitä jatkossa ja 21 % haluaisi, muttei voi. 15 % vastaajista kertoo tekevänsä etätöitä koko ajan ja loput 6 % ei osaa sanoa. Vastausten perusteella näyttäisi siltä, että tulevaisuudessa työelämässä suositaan hybridityötä, eli osa työstä tehtäisiin työpaikalla ja osa kotona tai vapaa-ajan asunnossa. (Koskenranta 2021.)

Koronaviruksen aiheuttamaa muutosta finanssialalla on tutkittu Bergstromin (2020) Koronaviruksen vaikutukset pankin henkilöstöön -opinnäytetyössä, joka valmistui syksyllä 2020. Työn yhtenä teemana selvitettiin, kuinka henkilöstö jaksaa työssään muutostilanteessa. Tuloksista selvisi, että töissä jaksaminen heikkeni ja työpaineet lisääntyivät tilanteen seurauksena. Suurin osa työntekijöistä koki saaneensa tarpeeksi tukea työyhteisöltään. Etätyön määrä lisääntyi kohdeyrityksessä merkittävästi ja sen vuoksi työskentelytapoja jouduttiin muokkaamaan tilanteeseen sopiviksi. Muutos koettiin kuitenkin valtaosin positiivisena ja moni työntekijä haluaisi tehdä enemmän etätöitä tulevaisuudessakin. Tutkimus on sen verran tuore, ettei koronaviruksen aiheuttamia vaikutuksia jaksamiseen ole voitu arvioida kuin noin puolen vuoden ajalta. (Bergstrom 2020, 7, 30–34, 40.)

3.3 Miten Suomi voi? -tutkimus

Suomalaisten työn arki ja työolot muuttuivat merkittävästi 2020 keväällä koronaepidemian seurauksesta. Suuri osa työntekijöistä siirtyi etätööhön, ja he, joille etätööhön siirtyminen ei ollut mahdollista, jatkoivat töitään työpaikallaan

erilaisissa olosuhteissa. Koronaepidemian vaikutuksia työhyvinvointiin on tutkittu Bergstromin tutkimusta laajemmin Työterveyslaitoksen (2021e) Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksessa. Tutkimuksessa vertailtiin suomalaisten työhyvinvointia 2019 joulukuun ja 2020 kesäkuun välillä. (Työterveyslaitos 2021e.) Työterveyslaitoksen kyselyyn vastasi 1 006 työssäkäyvää suomalaista ja heistä 44 % kertoi tehneensä aiempaa enemmän etätöitä (Työterveyslaitos 2021f).

Tutkimuksesta selvisi, ettei suomalaisten työhyvinvointi laskenut, vaan päinvastoin. Etätyössä työhön tylsistyttiin hieman aiempaa enemmän, mutta samalla työn imu lisääntyi ja krooninen työväsymys väheni. Työn imu kasvoi eniten ja työssä tylsistyminen vähiten niillä etätyöntekijöillä, joilla oli kotona asuvia lapsia. Toisaalta kolmannes perheellisistä etätyöntekijöistä koki, että henkilökohtainen tai perhe-elämä häiritsi työntekoa toistuvasti. Etätyöhön siirtyneistä liki puolet kertoi pitäneensä vuoden vaihteeseen verrattuna vähemmän taukoja työssään. Vaikka tällä ei havaittu olevan selkeää yhteyttä työhyvinvoinnissa tapahtuneisiin muutoksiin, vähemmän taukoja pitäneet kokivat hieman muita useammin työuupumuksen oireita. (Työterveyslaitos 2021g.) He, jotka kertoivat tehneensä koronakeväänä aiempaa enemmän etätöitä, kertoivat muita useammin oppineensa parempia työtapoja. Työyhteisöltä saadun tuen väheneminen näkyi kesän kyselyssä yhteisöllisyyden ja reilun kohtelun kokemisen vähenemisenä. (Työterveyslaitos 2021f.)

Marras-joulukuussa 2020 Työterveyslaitos jatkoi Miten Suomi voi? -seurantatutkimustaan. Kyselyyn vastasi 757 suomalaista. Tuloksista selvisi, että työhyvinvointi kääntyi laskuun kesän jälkeen. Erityisesti nuorten ja yksinasuvien etätöitä tekevien hyvinvointi heikentyi. Työn imu laski koronaa edeltävälle tasolle, työuupumusoireilu lisääntyi hieman ja työssä tylsistyminen pysyi korkeammalla tasolla kuin ennen koronaa tehdyssä kyselyssä. Syksyn aikana työn imua koettiin vähemmän sekä etä- että läsnätyötä tehneillä. Sen sijaan työssä tylsistyminen ei enää kasvanut samalla tavalla kuin keväällä. Tutkimuksesta käy ilmi myös se, että yksinasuvien hyvinvointi on ollut heikommalla tasolla kuin perheellisten ja erot ovat vain kasvaneet. Tästä syystä työelämässä tarvitaan nyt ihmislähtöistä ja ihmiseen luottavaa johtamista, tiiviimpää organisaation eri tasoilla tapahtuvaa yhteydenpitoa matalalla kynnyksellä, työn mielekkyyttä ylläpitävien asioiden

huomioimista, riittävää taukojen määrää sekä myötätuntoa haasteiden edessä. (Työterveyslaitos 2021h.)

4 Tutkimuksen toteutus

4.1 Tutkimusmenetelmät ja kohderyhmä

Tämän tutkimuksen lähtöasetelman takia sopivimman lähestymistavan katsottiin olevan case- eli tapaustutkimus, jossa keskitytään yhden tapauksen syvälliseen tutkimiseen perehtymällä ilmiön toimintaprosesseihin ja -logiikkaan. Case-tutkimukselle on ominaista aineiston monilähteisyys (Kananen 2008, 84–85). Tutkimus tehtiin kokonaistutkimuksena, ja se pyrittiin rakentamaan siten, että kerättävästä aineistosta oli mahdollista saada etä- ja lähityöntekijöiden ajatukset esiin. Lisäksi tutkimuksessa haluttiin saada selville työntekijöiden ja esimiehen eri näkökulmista esille nousseet asiat. Aineisto analysoitiin, ja siitä johdetuista kehitysehdotuksista keskusteltiin henkilöstön kesken ryhmäpalaverissa, jonka tarkoituksena oli pohtia niiden toteuttamiskelpoisuutta kohdeyrityksessä.

Tutkimusmenetelmät jaetaan yleensä kahteen eri ryhmään: kvantitatiiviseen eli määrälliseen ja kvalitatiiviseen eli laadulliseen. Laadullinen tutkimus pyrkii ilmiön syvällisempään käsittelyyn, ja sen tavoitteena on aineiston kuvaaminen, ymmärtäminen ja mielekkään tulkinnan antaminen. (Kananen 2008, 18, 24.)

Tiedonkeruumenetelmän valintaan vaikuttaa se, kuinka hyvin ilmiö tunnetaan. Karkeasti tilanne voidaan määritellä kolmeen lohkoon: tilanteeseen, jossa ei tiedetä mitään; tilanteeseen, jossa ilmiö tiedetään jo perusteellisesti; ja tilanteeseen, jossa tiedetään jonkin verran. Jos tutkittavasta ilmiöstä ei ole mitään tietoa, sopiva tiedonkeruumenetelmä olisi tilanteen havainnointi. Tietoa ollessa paljon tiedonkeruu tehdään usein määrällisenä tutkimuksena tarkasti määritellyillä kysymyksillä ja kyselyllä. Tietoa ollessa vähän sopiva tiedonkeruumenetelmä on haastattelu. Tarkkoja kysymyksiä ei voida määritellä ennalta, mutta jo

olemassa olevan tiedon perusteella voidaan määritellä teemat, joita mukaillen haastattelu rakennetaan. (Kananen 2008, 68.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusmuodoksi valittiin laadullinen tutkimusote. Kohdeyksikössä oli tehty etätöitä jonkin verran vuoden 2020 tammikuun ja lokakuun välisenä aikana, ja ennen tutkimuksen aloittamista yksiköstä oli vain vähän tietoa. Tästä syystä tutkimuksen tiedonkeruumenetelmäksi oli luonnollista valita haastattelu. Koska tutkimuksen tarkoituksena oli saada jokaiselta haastateltavalta syvällistä tietoa, mutta käytössä olleet resurssit riittivät vain yhteen haastatteluun henkilöä kohden, tutkimuksen tiedonkeruu päätettiin toteuttaa yksilöhaastatteluina. Ryhmähaastattelun pitäminen olisi ollut mahdollista, mutta kollegoiden läsnäolo olisi saattanut vaikuttaa haastattelun tuloksiin. Tutkimuksessa haluttiin kuulla jokaisen omia ajatuksia ja tästä syystä haastattelumuodoksi valittiin yksilöhaastattelu.

4.2 Haastattelu

Haastattelututkimuksen voi toteuttaa yksilö-, pari-, ryhmä- ja syvähaastatteluna. Yksilöhaastattelussa tutkimus kohdennetaan yhteen, parihaastattelussa kahteen ja ryhmähaastattelussa useaan henkilöön kerrallaan. Yleensä haastattelukertoja on vain yksi. Jos haastattelukertoja lisätään, puhutaan syvähaastattelusta. Syvähaastattelussa jokaisella haastattelukerralla mennään yhä syvemmälle aiheeseen. (Kananen 2008, 73–75.)

Keskeisiä asioita tutkimuksessa olivat työhyvinvoinnin nykytilan selvittäminen etätyössä ja kuinka sitä voidaan kehittää. Haastattelussa työhyvinvoinnin osa-alueita tarkasteltiin teemojen avulla, koska ne rajasivat aihealueet jättäen kuitenkin varaa tarkentaville kysymyksille. Haastattelun teemat ja niiden kysymykset mietittiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa siten, että ne nojaavat työhyvinvoinnin teoriaan pitäen mielessä etätyön näkökulman. Haastatteluun valittiin seuraavat teemat:

1. Yleinen työhyvinvointi
2. Fyysinen työhyvinvointi

3. Psyykkinen työhyvinvointi
4. Sosiaalinen työhyvinvointi
5. Finanssialan työhyvinvointi
6. Työhyvinvoinnin kehittäminen
7. Työhyvinvointi esimiesnäkökulmasta

Haastattelun tarkoituksena oli tuottaa tietoa työhyvinvoinnista nimenomaan etätyön näkökulmasta. Tässä opinnäytetyössä etätyöntekijöiksi laskettiin ne henkilöt, jotka olivat tehneet kokonaisia työpäiviä yrityksen ulkopuolella, pois lukien päivän tai useamman kestävät koulutustilaisuudet. Jos haastateltava ei ollut tehnyt etätyötä, häntä haastateltiin siitä näkökulmasta, miten kollegoiden etätyö on vaikuttanut hänen työhönsä ja työhyvinvointiinsa. Kaikkia etätyötä tekeviä haastateltiin teemoista 1–6. Lisäksi esimiestä haastateltiin teemasta 7. Heitä, jotka eivät olleet tehneet etätyötä, haastateltiin teemoista 1 ja 6.

Ennen haastattelua jokaiselle osallistujalle lähetettiin saatekirje (liite 1), jossa esiteltiin haastattelun tarkoitus. Saatekirjeessä myös kysyttiin suostumusta haastatteluun osallistumisesta ja sen tuloksena syntyneen aineiston käyttämistä osana opinnäytetyötä. Yksilöhaastattelut tehtiin noin kymmenelle konttorityöntekijälle, ja niihin varattiin aikaa puolesta tunnista tuntiin henkilöä kohden perustuen siihen, oliko hän tehnyt etätyötä vai ei. Osa haastatteluista järjestettiin etäyhteydellä Teams-kokouksina ja osa kasvotusten. Haastattelut pidettiin 9.3.–16.4.2021 välisenä aikana, ja niiden kesto vaihteli 15 minuutista 56 minuuttiin. Aineisto taltioitiin ääninauhurilla ja se litteroitiin propositiotasolla. Haastattelulomake on nähtävillä liitteessä 2.

5 Tutkimuksen tulokset

5.1 Yleinen työhyvinvointi

Ensimmäisessä teemassa haluttiin selvittää sekä lähi- että etätyötä tekevien yleinen työhyvinvoinnin tila konttorityössä. Yleisesti ottaen työhyvinvointi koettiin

työyhteisössä hyväksi. Työhyvinvoinnin taso oli pysynyt vuoden 2020 alusta vuoden 2021 huhtikuuhun samana, joskin koronavirusepidemian aiheuttama muutos työkuormassa lisäsi jokaisen haastateltavan kiirettä työssä selvästi. Tästä huolimatta he kertoivat voineensa pitää riittävästi taukoja työpäivän aikana. Yhteiset kahvihetket auttoivat jaksamaan työssä ja työilmapiiri koettiin erinomaisena ja voimavaroja lisäävänä tekijänä. Työnantaja tukee fyysistä työhyvinvointia liikunta- ja kulttuuripalveluihin käytettävien etujen muodossa sekä tarjoamalla mahdollisuuden hankkia sähköpolkupyörä. Lisäksi työntekijöillä on mahdollisuus saada lounasetua niin halutessaan. Työntekijät arvioivat työterveyshuollon kattavuuden kyseisessä yrityksessä muita toimialoja paremmaksi. Esiin nousi muun muassa vapaa-ajan vakuutus, yksityisellä lääkäriasemalla käynti viikonloppuna, fysioterapeuttien palvelut sekä koronatestiin pääsy ja nopea testituloksen saaminen.

Kyllä sen kiireen kanssa vielä toimeen tulee, ei ole tarvinnut vielä yönä menettää.

Työilmapiiri on meidän vahvuutemme ehdottomasti.

Mielellään tulee joka aamu töihin – ja lähtee hyvillä mielin kotiin.

Luulen, että meillä on jopa keskivertoa parempi [työterveyshuolto].

Työnantajan tarjoamat työhyvinvointiin liittyvät edut ovat linjassa muiden yritysten kanssa.

Teemassa kysyttiin myös aikaisempia kokemuksia etätyöstä. Puolet haastateltavista oli tehnyt etätöitä eri finanssialan yrityksessä ennen nykyistä työpaikkaansa. Heidän mukaansa näissä työpaikoissa etätö oli otettu käyttöön työmuotona jo useita vuosia sitten ja työntekijä pystyi itse vaikuttamaan siihen, kuinka usein hän teki etätöitä.

Etätöön soveltaminen työssä nähtiin järjestelmien, etätöipisteen toimintakuntoon saattamisen ja henkilöresurssien takia haastavana. Osalla haastateltavista oli mielikuva siitä, että etätö ei sovi yrityksen strategiaan. Pääosin etätöitä haluttaisiin tehdä nykyistä enemmän, mutta jotkut tekisivät mieluummin koko ajan

lähityötä. Vastaajien mielestä sopiva etätyöpäivien määrä olisi yksi tai kaksi päivää viikossa silloin tällöin. Kollegoiden etätyöllä ei koettu olevan suurta vaikutusta lähityötä tekevien työhön tai työtehoon.

Olen ymmärtänyt, etteivät järjestelmät taivu kaikkeen etätyössä.

Tietyt asiat vaativat erityisjärjestelyjä [etätyössä] – ei ole automaattista, että menet vaan kotiin ja pistät koneen tulille.

Luulen, että jos olisi ollut mahdollista tehdä etätyötä, sitä olisi tarjottu.

Olisi siihen ollut jonkinlainen mahdollisuus [etätyön tekoon].

Teen mieluummin töitä konttorilla kuin etänä.

Yksi päivä viikosta olisi sopiva määrä etätyölle, mutten tekisi sitä säännöllisesti.

5.2 Fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja finanssialan työhyvinvointi

Tutkimuksesta selvisi, että etätyöntekijöitä oli yksikössä todella vähän. He kokivat fyysisen työhyvinvointinsa pääasiassa hyväksi etätyössä. Jos sitä tehtäisiin nykyistä enemmän, ergonomiset asiat tulisi ottaa tarkempaan tarkkailuun. Kotoa ei löydy niin hyviä työpöytiä tai -tuoleja, että voisi tehdä etätyötä esimerkiksi viikkoja kerrallaan. Muilta osin työergonomia on kotioiloissa hyvällä tasolla, eikä erityistä tuen tarvetta fyysiseen työhyvinvointiin etätyössä ole. Vaikka tätä teemaa ei käsitelty lähityöntekijöiden kanssa, kertoivat he, että kotoa löytyvät samantasoiset puitteet etätyölle, kuin heiltä, jotka olivat tehneet etätyötä.

Työvälineissä olisi parannettavaa – mutta ei tule tehtyä niin paljon etätyötä, että hankkisin kunnan välineet kotiin.

Psyykkisen työhyvinvoinnin teemassa esiin nousi oman työn johtaminen, motivaatio työtä kohtaan ja työn imu. Nämä asiat nähtiin olevan kotioiloissa lähityötä paremmalla tasolla. Työrauha koettiin kotioiloissa konttorityöskentelyä paremmaksi vähempien keskeytyksien vuoksi. Työtehokkuus koettiin edellä mainitusta syystä niin ikään paremmaksi, kunhan etätyötä tehdään korkeintaan muutama

päivä kerrallaan. Toisaalta osa arvioi, ettei etätyöllä ole vaikutusta työtehokkuuteen. Työmäärä etätyön ja lähityön välillä vaihteli hiukan. Vastausten perusteella työn ja vapaa-ajan raja hämärtyi, mutta tätä ei koettu työhyvinvointia kuormittavana tekijänä. Työajan suhteen lähi- ja etätyön välillä ei ollut eroja, sillä jokaisella oli mahdollisuus tehdä työtä palveluaikojen ulkopuolella. Lisäksi haastatteluissa selvisi, että etätyöntekijöiden vapaa-aika lisääntyi, kun työmatkoihin ei tarvinnut kuluttaa aikaa.

Itseasiassa voin tehdä [töitä etänä] tehokkaammin, kun ei tule keskeytyksiä.

Vapaa-ajan ja työn raja hämärtyy [etätyössä].

En usko, että etätyö vaikuttaisi merkittävästi omaan työntekoon tai työtehoon.

Jollakin etätyö voisi jopa parantaa työtehokkuutta.

Sähköinen allekirjoitusprosessi on työläämpä kuin kasvotusten tapahtuvassa tapaamisessa, paperityötä on enemmän.

Sosiaalisen työhyvinvoinnin teemassa kasvotusten tapahtuvien kontaktien puuttuminen koettiin hieman työviihtyvyyttä heikentävänä asiana, samoin kuin viestimisen hankaloituminen. Tästä huolimatta sosiaalisen työhyvinvoinnin koettiin olevan hyvällä tasolla. Tarvittaessa tuen ja palautteen saaminen esimieheltä ja kollegoilta onnistui välimatkasta huolimatta varsin hyvin.

Kaikki puhaltaa yhteen hiileen ja kun apua tarvitsee, niin apua saa.

Hyvä sosiaalinen ilmapiiri – ei ole muodostunut kuppikuntia.

Työhyvinvointia kuormittavina tekijöinä finanssialalla mainittiin jatkuva kiire ja taustalla pyörivät tekemättömät tehtävät, joihin ei voi itse vaikuttaa. Toisaalta voimaannuttavina tekijöinä nähtiin uuden oppiminen, itsensä kehittäminen ja monipuoliset työtehtävät. Säännölliset työajat koettiin hyvinvointia tukevana asiana niin työn kuin vapaa-ajan näkökulmasta.

On hyvä asia, että jokainen päivä on vähän erilainen.

Koen säännölliset työajat eduksi [finanssialalla].

5.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen ja esimiesnäkökulma

Vastauksista kävi ilmi, että etätyötä oli tehty yksikössä vuoden 2020 keväästä vuoden 2021 huhtikuuhun hyvin vähän tai ei ollenkaan. Vain harva oli tehnyt etätyötä ja silloinkin vain muutaman päivän. Osalla työntekijöistä ei ollut käsitystä siitä, onko yrityksellä toimintasuunnitelmaa koronavirusaltistumisen tai -tartunnan varalle. Heillä oli huoli terveytensä puolesta ja toisaalta siitä, kuinka työtä voidaan tehdä, mikäli yksikössä todetaan altistuminen tai tartunta. Kaikki yksikön työntekijöistä yhtä lukuun ottamatta toivoivat voivansa tehdä etätyötä jatkossa. Etätöitä ei haluttaisi välttämättä tehdä viikoittain, mutta mahdollisuutta yhteen etätyöpäivään viikossa pidettiin sopivana määränä.

Toivoisin voivani tehdä etätöitä.

En ole tehnyt etätyötä, mutta haluaisin kokeilla.

Taustatyön tekeminen etänä onnistuisi tehokkaasti.

Työntekijät toivoivat ensi sijassa henkilöresurssien lisäämistä työmäärän jakamiseksi. He olivat sitä mieltä, että yksikössä olisi tarve yhdelle uudelle vakituiselle työntekijälle. Konttorityöskentelyn kehityskohteita olivat pukuhuoneen rakentaminen sekä paremmat työpöydät ja työpisteiden kalusteiden uudelleen sijoittelu. Nämä kehityskohteet nähtiin työyhteisössä pieninä parannuksina nykyisiin ratkaisuihin verrattuna, ja kokonaisuudessaan työolot konttorilla olivat erittäin hyvät.

Yksi tai kaksi henkilöä lisää voisi olla hyvä juttu (työmäärän jakamiseksi).

Jos olisi vakituiset kassatyöntekijät, niin se helpottaisi omaa työkuormaa.

Konttorin kasvu on ollut kovaa ja on siitä ollut puhetta, että palkattaisiinko valmis tekijä.

Esimiehen mukaan työhyvinvointi oli hyvällä tasolla, ja hän ymmärsi, että hyvinvoivalla henkilöstöllä on positiivinen vaikutus yrityksen liiketalouteen. Hänen

mukaansa etätyö ei ole vaikuttanut johtamiseen. Toisaalta etätyötä tehdään yksikössä todella vähän. Esimiehen mukaan etätyötä on kuitenkin mahdollista tehdä. Tässä esimiehellä ja alaisilla on eriävät mielipiteet siitä, miten paljon ja kuinka helposti etätyötä voidaan yksikössä tehdä. Esimiehen mukaan työntekijät tekevät hyvää tulosta, eikä hän ole huomannut alaistensa tuloksellisuudessa muutosta heidän ollessa etätyössä. Vaikka koko henkilöstön kiire on lisääntynyt 2020 alusta lähtien, siitä ei ole muodostunut haitallista stressiä kenellekään. Hän on tyytyväinen tekemiinsä ratkaisuihin työhyvinvoinnin näkökulmasta, eikä muuttaisi mitään, jos voisi palata kevääseen 2020.

6 Tulosten pohdinta ja työhyvinvoinnin kehittäminen

6.1 Pohdinta

Tutkimustuloksissa yllätti se, että etätyötä on tehty niin vähän huomioon ottaen epidemiatilanne ja sosiaali- ja terveysministeriön laaja etätyösuositus. Myös henkilöstö, varsinkin koronaviruksen vakavalle tautimuodolle erityisen alttiit henkilöstön jäsenet, olivat yllättyneet työnantajan päätöksestä olla priorisoimatta etätyömahdollisuutta, jopa silloin, kun epidemia oli jatkunut jo yli vuoden. Etätyön vähäisen määrän arveltiin johtuneen osittain järjestelmien toimintakuntoon saattamisen haasteista ja yrityksen strategisista valinnoista. Työntekijöiden mukaan kaikki edellytykset etätyön tekemiselle olivat kuitenkin olemassa.

Osa haastateltavista pohti sitä, että onko yrityksellä koronavirusaltistumisen tai tartunnan varalle olemassa olevaa toimintasuunnitelmaa. Näillä työntekijöillä oli huoli terveytensä puolesta ja toisaalta siitä, kuinka töitä voidaan jatkaa, mikäli yksikössä todetaan koronavirusaltistuminen tai -tartunta. Karanteenin ja eristykseen aikana on mahdollista työskennellä kotoa käsin, mikäli terveydentila sen sallii, mutta etätyössä vain osittain toimivat järjestelmät estävät tehokkaan työskentelyn.

Yhtä selvää vastausta etätyön vähyyteen ei tutkimustuloksista pystytty osoittamaan, mutta useimmin esille tulleet asiat olivat hankaluus saada työssä tarvittavat järjestelmät toimimaan etätyössä, yrityksen strategiset valinnat ja työnantajan haluttomuus etätyön mahdollistamiseen. Selkeästi suurin osa työntekijöistä kuitenkin toivoi voivansa tehdä etätyötä edes silloin tällöin. Tästä huolimatta yksikään vain lähityössä olleista ei kertonut tehneensä aloitetta asian vireille panemiseksi. Toisaalta etätyömahdollisuus ei ollut suuri ongelman aihe henkilöstölle, muuten kuin epidemian riskien kannalta. Yksi haastateltavista koki, että etätyö tuo joustoa työn ja arjen välillä.

Kaikki haastateltavat kertoivat tekevänsä mieluummin lähityötä, ja etätyön mahdollisuus olisi vain toivottu lisä työmuotona. Tämä voi selittää työnantajan päätöksen olla priorisoimatta etätyömahdollisuutta, koska kysyntä sille on ollut niin vähäistä. Henkilöstöllä oli mielikuva, että etätyön mahdollistaminen olisi liian työlästä järjestelmien takia, mutta myös kiireellä voi olla osansa asiassa.

Työhyvinvoinnin näkökulmasta suurin huomio kiinnittyi työssä jaksamiseen, sillä jokainen haastateltava mainitsi jatkuvan työkiireen ja suuren työmäärän. Kysyttäessä sen hetkisistä henkilöresursseista kaikki olivat yhtä mieltä siitä, että yksikössä olisi tarve yhdelle uudelle vakituiselle työntekijälle. Uuden työntekijän palkkaamisen esteeksi nähtiin kuitenkin toimiston rajalliset tilat. Kiireestä ja työtaakasta huolimatta työntekijät eivät kokeneet työstressin olevan haitallisella tasolla. Heidän mukaansa kiire on alalle ominaista, ja he osaavat hallita ja purkaa siitä johtuvaa stressiä. Työn aiheuttaman stressin purkaminen esimerkiksi vapaa-ajalla riittää haastateltavien mielestä työpäivästä palautumiseen. Työpäikällä vallitsevan positiivisen yhteishengen avulla työkuormaa voidaan jakaa työntekijöiden välillä, mikä auttaa selviämään kiireisimmistä hetkistä. Erinomaiseksi koettu yhteishenki onkin yksimielisesti henkilöstön suurin voimavara työssä. Myös lähiesimies sai positiivista palautetta yksikön johtajana.

Puolet haastateltavista kertoivat, ettei työergonomiassa ole mitään puutteita. Puolet oli sitä mieltä, että työpöydissä ja työpisteen kalusteiden järjestyksessä olisi parantamisen varaa. Kokonaiskuvassa tämä oli kuitenkin työhyvinvoinnin kannalta pieni puute.

Kaiken kaikkiaan yksikön työntekijöiden työhyvinvointi on hyvällä tasolla. Fyysisessä työhyvinvoinnissa oli pieniä kehityskohteita työtilojen suhteen, mutta pääasiassa osa-alue sai henkilöstöltä positiivista palautetta. Psyykkisen hyvinvoinnin osalta vastauksissa oli havaittavissa riskitekijöitä. Tästä huolimatta psyykkinen työhyvinvointi oli haastateltavien mielestä hyvää tasoa. Tämä saattaa selittyä vahvan yhteishengen kompensoivalla vaikutuksella. Sosiaalisen työhyvinvoinnin voidaan katsoa olevan erinomaisella tasolla, mikä on ehdottomasti työyhteisön suurin vahvuus ja voimavara.

6.2 Kehitysehdotukset

Etätyötä tehdään yksikössä todella vähän. Työntekijät haluaisivat tehdä etätyötä nykyistä enemmän, mutta etätyöaseman toimintakuntoon saattaminen koetaan haasteellisena ja siitä huolimattakaan kaikkea työtä ei voitaisi tehdä etäyhteydellä. Mielestämme johdon kannattaisi panostaa etätyöhön, sillä koronavirustaltistuminen tai -tartunta konttorilla voi saattaa yksikön haastavaan tilaan. Jos henkilöstö määrätään karanteeniin, niin töitä olisi siitä huolimatta mahdollista tehdä etänä. Tämä kuitenkin edellyttää toimivia etäyhteyksiä ja -järjestelmiä. Joissakin yrityksissä on otettu käyttöön kahden tiimin taktiikka, jossa tiimit tekevät vuoroviikoin lähi- ja etätyötä. Lähityössä tapahtuneen tartunnan tai altistumisen varalta etätyötiimi voisi siirtyä lähityöhön sitten, kun toimitilat on desinfioitu. Tällainen taktiikka voisi toimia myös tässä yksikössä.

Henkilöstö oli lähes yksimielinen siitä, että yhdelle uudelle vakituiselle työntekijälle olisi konttorilla tarvetta. Jos konttorin asiakasmäärä ja kiire vielä lisääntyvät, suosittelemme, että yksikön henkilöresursseja lisätään. Koska toimitilat konttorilla ovat rajalliset, uusi työntekijä voisi vastata sellaisista töistä, joita voidaan tehdä etänä. Näitä ovat esimerkiksi sisäiset projektit sekä puhelimella ja sähköpostilla tapahtuvat yhteydenotot. Näin ollen nykyinen henkilöstö voisi keskittyä konttorityöskentelyyn, uutta työpistettä konttorilla ei tarvittaisi ja työkuormaa voitaisiin jakaa nykyistä paremmin. Etätyöntekijä voisi olla osa-aikainen, ja hänen työaikansa painottuisi suurimpien kiireiden purkamiseen.

Puolet konttorityöntekijöistä toivoi parempaa ergonomiaa työpisteelleen. Puutteet olivat heidän mukaansa kuitenkin pieniä, eikä ergonomiasta ole seurannut merkittäviä fyysisiä haittoja. Jos työpisteen ergonomia aiheuttaa toistuvaa kipua tai muuta haittaa työntekijöille, suosittelemme, että yksikön kalusteet vaihdettaisiin nykyistä ergonomisempiin. Myös pukuhuone ja suihkutilat olivat henkilöstön keskuudessa toivottuja lisiä, joten niiden rakentamisesta kannattaa käydä keskustelua yksikössä.

6.3 Kehitysehdotusten soveltaminen kohdeyksikössä

Kehitysehdotukset esiteltiin henkilöstölle PowerPoint-esityksenä palaverissa yksikön tiloissa 12.5.2021. Tilaisuuteen osallistuivat kaikki tutkimuksen kohteena olleet henkilöt. Esityksen kesto oli 50 minuuttia. Henkilöstö otti kehitysehdotukset avoimesti vastaan, ja tilaisuuden ilmapiiri oli rakentava. Pystyimme havaitsemaan tutkimusaineistossakin esiin nousseen erinomaisen työilmapiirin esityksen aikana. He käsittelivät esityksen aiheita yhdessä keskustellen ja etsivät ratkaisuja kuhunkin kehitysehdotukseen. Esityksen aikana selvisi, että esillä olleista aiheista oli keskusteltu jo aiemmin. Heidän mielestään työhyvinvointi on tärkeä osa työelämää, ja he arvostivat sitä, että heille luotiin mahdollisuus puhua siitä avoimesti. Yksikön kannustava ilmapiiri näkyi keskustelussa kommentina siitä, että jokainen voi ja saa tehdä virheitä.

Ensimmäinen esityksen kehitysehdotuksista oli etätyön lisääminen. Keskustelussa tulivat esille samat asiat, kuin haastatteluissa. Mielenkiinto etätyöntekoon ilmaistiin, ja siihen liittyvät haasteet, kuten järjestelmien kankeus ja toimivan työjärjestelyn puuttuminen, nähtiin esteinä etätyön tekemiselle. Keskustelun tulos oli, ettei asian eteenpäin viemiseksi olla tekemässä muutosta. Perusteluna tälle oli se, että nykyisen toimintavalmiuden katsottiin olevan riittävä. Kun puhuttiin epidemiaan varautumisesta, selvisi, että yrityksellä on olemassa ohjeistus tilanteen varalle. Henkilöstöstä vain yksi tiesi tästä, mutta hänelläkään ei ollut tätä dokumenttia tallessa. Aiheesta keskustelu päättyi siihen, että toimintasuunnitelma etsitään ja jaetaan yksikön kesken.

Henkilöresurssien lisääminen oli esityksen toinen kehitysehdotus. Henkilöresurssipula tuli esityksen aikana puheeksi jo ennen itse kehitysehdotuksen esitlemistä. Henkilöresurssipula oli tiedostettu yksikössä ja esimies oli pohtinut asiaa sekä tehnyt tilannekartoitusta. Ongelmaan oli osittain tehty jo ratkaisuja, mutta palaverissa henkilöstö oli yhtä mieltä siitä, että uudelle vakituiselle työntekijälle olisi tarvetta. Ehdotus osa- tai kokonaisaikaisesta etätyöntekijästä otettiin palaverissa positiivisesti vastaan, koska ratkaisu voisi toimia yksikön kiireen purkamiseen. Kehitysehdotuksista henkilöresurssien lisääminen koettiin toteutuskelpoisimpana ja hyödyllisimpänä. Palaverissa nousi myös idea tehdä tiiviimpää yhteistyötä asiakaspalvelutiimin kanssa ja selvittää työtehtävät heidän ja konttorin välillä. Esimiehen mielestä tällaiselle keskustelulle olisi tarvetta ja se selventäisi tiimien työnkuvaa sekä parantaisi yhteistyötä.

Kolmannessa kehitysehdotuksessa käsiteltiin työergonomiaa. Yhden työpisteen kohdalla pöytää ei voitu nostaa kalusteiden sijoittelun takia, mikä rajoitti työasentojen vaihtamista työpäivän aikana. Asiaa ei ollut tuotu esimiehen tietoon ennen ryhmäpalaveria, mutta ehdotus oli esimiehen mielestä hyvä, ja se luvattiin ottaa käsittelyyn. Pukuhuoneen ja suihkutilojen tarve oli tiedostettu yksikössä ja asia oli pantu vireille, mutta se ei ollut kaikilla tiedossa ennen ryhmäpalaveria.

Tutkimuksen päätteeksi tulokset ja johtopäätökset esitettiin myös kohdeyrityksen ylemmälle toimihenkilölle, kenen kanssa opinnäytetyöprosessi alkujaan käynnistettiin. Hänen kanssaan viestimisen päätteeksi esille tuli pari asiaa yrityksen toimintatavoista, jotka eivät tulleet esille haastatteluissa tai ryhmäpalaverissa:

- – Meillä on intrassa kattavat ohjeet koronapandemian varalle ja sen lisäksi on laadittu yksikkötasoiset toimenpideohjeet siitä, miten toimitaan, jos meillä ilmenee tartuntoja jossain yksikössä. – – Meillä on myös etätöihin ohjeet ja periaatteet ja ne on julkaistu intrassa. Ne koskevat myös muuta tilannetta kuin koronapandemiaa. – –

Hänen vastauksestaan selvisi, että yrityksellä on toimintasuunnitelma koronavirusepidemian varalle. Eriävät käsitykset asiasta johtuivat siitä, etteivät kaikki yksikön työntekijät olleet tietoisia niistä. Lisäksi etätöitä on mahdollista tehdä

muissakin tilanteissa ja sen tekemiseen on työntekijöiden saatavilla olevat ohjeet.

6.4 Tulosten luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa ongelmaksi voi muodostua se, että saadut tulokset eivät vastaa tutkimustehtävänasettelua (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 126). Alkuperäiseen tutkimustehtävään ei kuitenkaan pidä takertua, vaan tärkeämpää on joustavuus tutkimuksen edetessä. Joustavuus tarkoittaa tässä sitä, että alkuperäisestä tutkimustehtävästä poiketaan tilanteen mukaan. Pääasia on se, että hankitusta tutkimusaineistosta saadaan hyödyllistä tietoa.

Tutkimukseen osallistuivat kaikki konttorityöntekijät, mikä käsittää koko tavoittelun kohderyhmän. Olosuhteet oli pyritty pitämään kaikille samanlaisina, ja viestintävälineestä huolimatta ne olivatkin kaikille suunnilleen samanlaiset. Aikaa oli varattu tarpeeksi, jotta jokainen pystyi rauhassa keskittymään haastattelutilanteeseen. Tutkimus haluttiin toteuttaa siten, että kukaan siihen osallistuneista ei voinut päätellä toistensa vastauksia tulostenpurkutilaisuudessa. Tästä johtuen vastauksia jouduttiin kertomaan yleisellä tasolla ja sillä saattoi olla hieman vaikutusta ryhmäpalaverin tuloksiin. Raportoinnin osalta tulosten luotettavuutta heikensivät toimeksiantajan tarkat vaatimukset anonymiteetin suhteen. Kiinnitimme kuitenkin tutkimuksessa erityistä huomiota siihen, että eriäviä vastauksia ei jätetty pois. Kun vastauksia raportoidaan tällä tavalla, tilanteesta saadaan todennukainen kuva.

Haastatteluhetkellä ei ollut häiriötekijöitä. Kaikki lukuun ottamatta yhtä haastattelua pidettiin työaikana. Haastattelut nauhoitettiin ääninauhurilla, ja ne pystyttiin tarkistamaan moneen kertaan. Haastateltavat eivät tarvinneet tarkennuksia kysymyksiin, ja heidän vastauksensa olivat relevantteja tutkimuksen tavoitteiden suhteen. Tämä osoittaa sen, että kysymykset ymmärrettiin samalla tavalla. Toisaalta tutkimuksessa saatiin tuloksia, jotka eivät täysin vastanneet opinnäytetyölle asetettuja tutkimuskysymyksiä. Vaikkei varsinaisiin tutkimuskysymyksiin saatu selkeää vastausta, haastattelut osoittivat ongelmien olevan toisaalla.

Tämän tutkimuksen voi tällaisenaan tehdä myös muille organisaatioille, mutta koronatilanne on muuttuva tekijä tutkimuksessa. Hirsjärven ym. (2013, 231) mukaan eri haastattelija olisi saattanut tehdä hieman eriävän tulkinnan tuloksista. Tässä tutkimuksessa haastattelijoita oli kaksi, ja molemmat tulkitsivat vastauksia samalla tavalla. Tämän voidaan katsoa olevan reliaabeliutta lisäävä tekijä (Hirsjärvi ym. 2013, 231). Oletamme, että eri haastattelukerroilla tutkimuksen kohteena olleet henkilöt olisivat antaneet samanlaisia vastauksia, kuin ensimmäiselläkin. Tästä ei kuitenkaan ole täyttä varmuutta, sillä haastattelukertoja oli vain yksi henkilöä kohden.

Haastateltavien vastaukset työhyvinvoinnista painottuvat vahvasti lähityöhön, sillä vain harva oli tehnyt etätöitä. Tutkimukselle asetettujen tavoitteiden näkökulmasta lopputulos oli odottamaton. Jotta työhyvinvointia etätöissä voitaisiin tutkia kehittämismielessä, täytyisi se ensin saada ylösajettua toimivana työmuotona. Tällöin tutkimuksen perusjoukko olisi laajempi ja saatujen tulosten avulla voitaisiin tehdä nykyistä tarkempia johtopäätöksiä ja kehitysehdotuksia.

7 Yhteenveto

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin työhyvinvointia ja etätöitä. Teoriaan perustunut tutkimus toteutettiin empiirisenä eli kokemusperäisenä tutkimuksena. Haastatteluiden tuloksena syntyneen aineiston perusteella tehtiin kehitysehdotuksia, ja ne esiteltiin yksikön työntekijöille ryhmäpalaverissa. Lopuksi ryhmäpalaverin tulokset raportoitiin osaksi opinnäytetyötä.

Tutkimuksen tavoitteet saavutettiin. Vaikka kohdeyksikössä ei ollut montaa etätyöntekijää, heidän työhyvinvoinnistaan pystyttiin hankkimaan kaikki tieto, mikä oli saatavissa. Etätyöntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämiseksi ei voitu antaa ehdotuksia, mutta tutkimuksesta saaduista tuloksista onnistuttiin silti tuottamaan toteutuskelpoisia kehitysehdotuksia.

Tutkimuksen kohteena olleiden työntekijöiden työhyvinvointi oli kaiken kaikkiaan hyvällä tasolla. Tämä voidaan osoittaa vertailemalla tutkimustuloksia työhyvinvoinnin teoriaan. Etätyössä ollessaan työntekijät kokivat enemmän työn imua sekä työtehokkuuden ja motivaation kasvua kuin lähityössä ollessaan. Tämä johtui oman työn johtamisen tunteesta ja siitä, että keskeytyksiä tuli etätyössä lähityötä vähemmän. Kohentunut työhyvinvointi heijastuu liiketalouteen positiivisella tavalla, ja siksi suosittelemme, että etätyötä ryhdyttäisiin tekemään kohdeyksikössä nykyistä enemmän.

Osa kehitysehdotuksista oli jo vireillä kohdeyksikössä, mutta niistä ei ollut keskusteltu ennen ryhmäpalaveria. Jotkin ryhmäpalaverissa nousseet asiat, kuten etätyönteon halukkuus sekä puku- ja suihkutilojen rakentamisen eteneminen, tulivat henkilöstölle uusina ja keskustelun tuloksena ne saatiin koko henkilöstön tietoisuuteen. Keskustelua käytiin myös epidemiatoimintasuunnitelmasta. Osalla ei ollut tästä tietoa, mutta yksi työntekijöistä tiesi sellaisen olevan olemassa. Tästä päästiin siihen, että suunnitelma etsitään ja tuodaan jokaisen tietoisuuteen. Ryhmäpalaveri oli kokonaisuudessaan onnistunut, ja siitä saatiinkin positiivista palautetta palaverin jälkeen. Konttorin esimies ehdotti, että kehitysehdotukset kannattaa esittää myös ylemmälle johdolle, koska ne koskevat monin osin heidän vastuualuettaan.

Miten Suomi voi? -tutkimuksen ja tämän opinnäytetyön tutkimuksen tuloksista havaittiin, että etätyö voi lisätä työtehoa ja työssä viihtyvyyttä. Tässä tutkimuksessa työtehon kasvu johtui keskeytyksien vähenemisestä. Työviihtyvyyden kasvu puolestaan johtui työn joustavuudesta, oman työn johtamisen tunteesta, kasvaneesta motivaatiosta työtä kohtaan, työn imusta sekä vapaa-ajan lisääntymisestä. Koskenrannan (2021) esittelemän Suomen Yrittäjien teettämän työelämägallupin, Bergstromin (2020) opinnäytetyön ja tämän opinnäytetyön tuloksissa puolestaan yhteistä on se, että etätyö on koettu pääosin positiivisena työmuotona ja sitä haluttaisiin tehdä jatkossa enemmän. Lisäksi työelämägallupin ja tämän opinnäytetyön tuloksia yhdistää se, että suurin osa vastaajista haluaisi tehdä etätyötä osan viikosta.

Opinnäytetyömme tutkimus tuotti tietoa finanssialan yksikön työhyvinvoinnista ja etätyötilanteesta. Siitä on hyötyä ennen kaikkea finanssialalle, mutta myös niille yrityksille, jotka ovat kehittämässä etätyötapojaan ja työhyvinvointiaan. Tutkimuksesta saatua tietoa voidaan hyödyntää myös instituutioiden tekemissä tutkimuksissa. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys yrityksille liiketalouden kannalta, ja siksi sitä kannattaa ylläpitää ja kehittää.

Lähteet

- Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. 2018. Työuupumus (burnout). Terveyskirjasto. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681. 2.3.2021.
- Ahola, S., Eskelinen, J., Heikkilä-Tammi, K., Kuula, M., Larjovuori, R-L. & Nuutinen, S. 2018. Digisti työn imuun? Tutkimus työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteydestä finanssialan palveluyrityksessä. <https://aalto-doc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/34429/isbn9789526082622.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. 25.2.2021.
- Ahonen, G., Aura, O., Hussi, T., & Ilmarinen, J. 2014. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014. Terveystalo. [https://www.terveys-talo.com/Global/tth/Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014_www.pdf](https://www.terveys-talo.com/Global/tth/Strategisen_hyvinvoinnin_johtaminen_Suomessa_2014_www.pdf). 24.2.2021.
- Anttila, V-J. 2021. Uusi koronavirus (COVID-19). Terveyskirjasto. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01257. 2.3.2021.
- Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Bergstrom, M. 2020. Koronaviruksen vaikutukset pankin henkilöstöön. LAB-ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/352498/Bergstrom Mikaela.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/352498/Bergstrom_Mikaela.pdf?sequence=2&isAllowed=y). 25.2.2021.
- Blomgren, J. 2019a. Sairauspoissaolojen kasvu jatkuu – mielenterveyden häiriöt yhä suurempana huolenaiheena. Kelan tutkimusblogi. 25.1.2019. <https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/5011>. 3.2.2021.
- Blomgren, J. 2019b. Mielenterveyden häiriöt ohittivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sairauspoissaolopäivien määrässä. Kelan tutkimusblogi. 7.8.2019. <https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/5011>. 3.2.2021.
- Hemmilä, I. 2020. Vakava koronatauti voi vaurioittaa keuhkojen lisäksi aivoja, munuaisia tai sydäntä – Toipuminen vie kuukausia ja keuhkoissa muutokset näkyvät pitkään. Aamulehti. 3.10.2020. <https://www.aamulehti.fi/koronavirus/art-2000007483212.html>. 19.2.2021.
- Hirsjärvi, H., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Bookwell Oy.
- Honkasalo, E. 2019. Työkuormituksesta ja -stressistä palautumisen lyhyt oppimäärä. Henry ry. 2.4.2019. <https://www.henry.fi/ajankohtaista/blogit-ja-kuukauden-kasvo/2019/04/tyokuormituksesta-ja-stressista-palautumisen-lyhyt-oppimaara.html>. 28.1.2021.
- Kaivola, T. 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Kananen, J. 2008. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Ketola, R. 2007. Toimiva toimisto. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Koskenranta, R. 2021. Tutkimus: Yli 70 prosenttia haluaa tehdä etätöitä – Mainostoimistossa lisääntyneen etätöiden vaikutukset pelkästään positiivisia. Suomen Yrittäjät. <https://www.yrittajat.fi/uutiset/642794-tutkimus-yli-70-prosenttia-haluaa-tehda-etatoita-mainostoimistossa-lisaantyneen#5a6414d3>. 17.2.2021.

- Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy. Blom, R. & Hautaniemi, A. (toim.). Työelämä muuttuu, joustaaako hyvinvointi?. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 20–56.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media Oy. Karelia-Finna. 2.3.2021.
- Otala, L. & Ahonen G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Juva: WS Bookwell Oy.
- Palomaa, A. 2020. Tutkimus: väsymys ei aina ole työuupumuksen ensimmäinen merkki – hälytyskellojen pitäisi soida, kun kyynistyy. Yle. <https://yle.fi/uutiset/3-11508444>. 28.1.2021.
- Pelo, M. 2016. Yliarvostetaanko sosiaalisuutta? Yle. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2011/03/04/yliarvostetaanko-sosiaalisuutta>. 4.2.2021.
- Raunamo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Porvoo: Bookwell Oy.
- Satuli, H. 10.1.2019. Nauru parantaa tiliä. Life Magazine. <https://www.mandatumlife.fi/life-magazine/2017/nauru-parantaa-tilia/>. 22.1.2021.
- Sinclair, J. 2019. Työhyvinvointi lisää finanssialan työntekijöiden tuottavuutta. Tiedon silta. <https://www.tsr.fi/tiedon-silta/tyohyvinvointi-lisaa-finanssialan-tyontekijoiden-tuottavuutta/>. 24.2.2021.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021. Karanteeni ja eristys. <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohdaista-koronaviruksesta-covid-19/tarttuminen-ja-suojautuminen-koronavirus/karanteeni-eristys-ja-karanteenia-vastaavat-olosuhteet>. 21.4.2021.
- Työsuojelu. 2020. Epäasiallinen kohtelu. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>. 16.2.2021.
- Työsuojelu. 2021. Etätyö. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>. 8.2.2021.
- Työterveyslaitos. 2021a. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. 21.1.2021.
- Työterveyslaitos. 2021b. Stressi ja työuupumus. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>. 28.1.2021.
- Työterveyslaitos. 2021c. Työpaikkakiusaaminen. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/>. 28.1.2021.
- Työterveyslaitos. 2021d. Työn imu. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. 1.2.2021.
- Työterveyslaitos. 2021e. Miten Suomi voi?. <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>. 8.2.2021.
- Työterveyslaitos. 2021f. Uuden oppiminen kannatteli koronan vuoksi etätöihin siirtyneiden työhyvinvointia. <https://www.ttl.fi/uuden-oppiminen-kannatteli-koronan-vuoksi-etatoihin-siirtyneiden-tyohyvinvointia/>. 8.2.2021.
- Työterveyslaitos. 2021g. Miten Suomi voi? -tutkimus. <https://www.sli-deshare.net/tyoterveyslaitos/miten-suomi-voi-tutkimus>. 8.2.2021.
- Työterveyslaitos. 2021h. Suomalaisten työhyvinvointi kääntyi laskuun koronan pitkittyessä. <https://www.ttl.fi/suomalaisten-tyohyvinvointi%E2%80%AFkaantyi-laskuun-koronan-pitkittyessa/>. 9.2.2021.
- Uusiautti, S. 2015. Menestyvä ja hyvinvoiva yritys positiivisen psykologian valossa. Helsinki: BoD – Books on Demand.
- Uusitalo, H. 2021. Etätyö alkavan vuoden työsuojelukysymyksenä. Työterveyslaitos. 11.1.2021. <https://www.ttl.fi/blogi/etatyo-alkavan-vuoden-tyosuojelukysymyksenä/>. 8.2.2021.

- Venäläinen, J. 2020. Flow-tila – Tietotyön viisain vaihde. EU: Fitra.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.
- World Health Organization. 2021a. WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard. <https://covid19.who.int/>. 30.4.2021.
- World Health Organization. 2021b. What is the WHO definition of health?. <https://www.who.int/about/who-we-are/frequently-asked-questions>. 21.1.2021.
- Ylioppilaiden Terveystieteiden Seura. 2021. Sosiaaliset suhteet. <https://www.yths.fi/terveystieto/mielenterveys/sosiaaliset-suhteet/>. 4.2.2021.

Saatekirje

Hei!

Olemme Karelia-ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijoita. Teemme opinnäytetyötä, jonka aiheena on ”Työhyvinvoinnin kehittäminen etätyössä finanssialalla”. Tarkoituksena on siis kehittää työpaikkasi työhyvinvointia etätyössä. Osana tutkimusta keräämme tietoa haastattelemalla ja haluaisimme haastatella sinua kyseisestä aiheesta. Henkilötietojasi ei kerätä ja työn tulokset esitellään niin, ettei työpaikkasi ole tunnistettavissa niistä. Haastattelussa käytetään ääninauhuria ja sen tallennetta käytetään ainoastaan tutkimukselliseen tarkoitukseen. Tallenne poistetaan opinnäytetyön valmistuttua.

Ystävällisin terveisin,
tradenomiopiskelijat

Antti Nykänen
XXXXXXX

Runo Ylönen
XXXXXXX

Suostumus haastatteluun osallistumisesta

Suostun antamaan haastattelun ja sen tuloksena syntyneen haastattelumateriaalin käyttämisen Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden opinnäytetyön tekemiseen.

Päiväys ja paikka

___/___/2021 _____

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Teemahaastattelu

Koko henkilöstölle

Teema 1 Yleinen työhyvinvointi (myös niille, jotka eivät ole olleet etätyössä)

- Millaiseksi koet työhyvinvointiasi?
- Onko työhyvinvoinnissasi tapahtunut muutoksia viimeisen vuoden aikana?
- Millaiseksi koet työyhteisön ilmapiirin?
- Ehditkö pitämään työpäivän aikana riittävästi taukoja?
- Millaisia kokemuksia sinulla on etätyöstä?
- Koetko, että sinulla on mahdollisuus vaikuttaa siihen, oletko etätyössä vai lähityössä?
- Vaikuttaako kollegoidesi etätyö sinun työhösi? Millä tavalla?
- Onko etätyö vaikuttanut työtehoosi tai -tuloksiisi?

Teema 2 Fyysinen työhyvinvointi

- Millaiseksi koet fyysisen työhyvinvointiasi?
- Millainen työergonomiasi on?
- Koetko, että sinulla on mahdollisuus vaikuttaa työergonomiaasi?
- Millainen työympäristösi on fyysisiltä ominaisuuksiltaan?
- Tukeeko työnantajasi fyysistä hyvinvointiasi liikuntaseteleiden tai muiden etujen muodossa?

Teema 3 Psyykkinen työhyvinvointi

- Millaiseksi koet psyykkisen työhyvinvointiasi?
- Mitä mieltä olet työn määrästä ja sen kuormittavuudesta?
- Koetko, että sinulla on mahdollisuus vaikuttaa työn määrään?
- Millainen työrauha sinulla on?
- Kuinka erotat työn ja vapaa-ajan?

Teema 4 Sosiaalinen työhyvinvointi

- Millaiseksi koet sosiaalisen työhyvinvointiasi?
- Koetko saavasi tarpeeksi tukea ja palautetta esimieheltäsi? Entä kollegoiltasi?
- Vaikuttaako etätyö sosiaaliseen työhyvinvointiisi?

Teema 5 Finanssialan työhyvinvointi

- Onko finanssialalla erityisiä työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä? Entä hyvinvointia lisääviä tekijöitä?
- Millaiseksi koet finanssialan työhyvinvoinnin verrattuna muihin aloihin?

Teema 6 Työhyvinvoinnin kehittäminen (myös niille, jotka eivät ole olleet etätyössä)

- Miten työhyvinvointia lähityössä voisi mielestäsi kehittää? Entä etätyössä?
- Koetko, että työnantaja panostaa tarpeeksi työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen?

Lisäksi esimiehelle

Teema 7 Työhyvinvointi esimiesnäkökulmasta

- Onko etätyön yleistymisen vaikutus ollut työhyvinvoinnin johtamiseen? Miten?
- Miten yksikössäsi voidaan mielestäsi soveltaa etätyöntekoa?
- Oletko huomannut alaitesi tuloksellisuudessa muutosta etätyössä?
- Jos voisit nyt palata kevääseen 2020, tekisitkö johtajana toisenlaisia ratkaisuja työhyvinvoinnin näkökulmasta?