

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus etätyön psyko- sosiaalisten kuormitustekijöiden hallinnasta ja etätyöstä palautumisesta

LAB-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen (YAMK)

2021

Ester Kautonen, Heli Lehto

Tiivistelmä

Tekijä(t) Kautonen, Ester Lehto, Heli	Julkaisun laji Opinnäytetyö, YAMK Sivumäärä 45	Valmistumisaika 2021
Työn nimi Kuvaileva kirjallisuuskatsaus etätöön psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinnasta ja etätööstä palautumisesta		
Tutkinto ja koulutusala Ylempi ammattikorkeakoulututkinto		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja) Anja Liimatainen ja Pirjo Vaitinen, lehtori, LAB-ammattikorkeakoulu		
Tiivistelmä <p>Etätöön tekeminen lisääntyi keväällä 2020 nopeasti koronaepidemian vuoksi. Etätöön räjähdysmäinen lisääntyminen on vaikuttanut työhyvinvointiin ja työstä palautumiseen, koska etätöön kuormitus on erilaista verrattuna toimistolla tehtävään työhön. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä etätöössä ovat kiire, häiritsevät keskeytykset ja sosiaalisen tuen puute. Työstä palautuminen käsittää niin fyysisen kuin psyykkisen puolen. Mielen ja kehon täytyy palautua, jotta työstressi ei ehdi kasaantua. Palautuminen ehkäisee myös työuupumusta ja muita terveysongelmia. Työstä palautumista tapahtuu vapaa-ajan lisäksi työn lomassa. Työhyvinvointia edistävä työnteko on turvallista, terveellistä ja tuottavaa. Työhyvinvointi lisää työntekijöiden työn mielekkyyttä ja palkitsevuutta. Sekä työntekijät että työnantajat ovat vastuussa työhyvinvoinnin edistämisestä.</p> <p>Opinnäytetyö on kuvaileva kirjallisuuskatsaus, jonka tarkoituksena on kuvata etätöitä tekevien psykososiaalista kuormittumista, psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentämisen keinoja sekä työstä palautumisen edistämisen tapoja. Tavoitteena on kuvata psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentämisen hyvät käytänteet, joiden avulla voidaan parantaa etätöitä tekevien työntekijöiden työstä palautumista.</p> <p>Kirjallisuushaku toteutettiin viidestä eri tietokannasta (EBSCOhost, PubMed, Finna, Medic, Emerald Journals) suomeksi ja englanniksi. Haku rajattiin vuosina 2015-2021 ilmestyneisiin tutkimuksiin. Katsaukseen valittiin yhteensä 23 hyväksymiskriteerit täyttävää artikkelia.</p> <p>Kirjallisuuskatsauksen tuloksista ilmenee, että psykososiaalista kuormitusta aiheuttavat erityisesti etätöiden määrä ja työn vaatimukset sekä vähäiset sosiaaliset kontaktit. Puutteet tietoteknisissä välineissä ja taidoissa käyttää niitä lisäävät työntekijöiden kokemaa kuormitusta. Tutkimuksissa korostui erityisesti haasteet erottaa työ- ja vapaa-aika. Työntekijä voi itse vähentää psykososiaalista kuormitusta luomalla selkeät rutiinit, priorisoimalla työtehtäviä, harjoittelemalla erilaisia palautumisen keinoja ja tauottamalla työtä riittävän usein. Myös organisaation tuella ja esimiesten koulutuksella on positiivisia vaikutuksia työntekijöiden kokemaan kuormittumiseen.</p> <p>Etätöön kuormitustekijöistä saadaan tietoa vasta muutamien vuosien kuluttua. Nykyisten tutkimusten perusteella on selvää, että uusia etätöön toimintatapoja ja ohjeita täytyy etsiä ja luoda. Nykyiset mallit eivät ole pitkäaikaisia tai kestäviä ratkaisuja.</p>		
Asiasanat etätö, psykososiaalinen kuormitus, työhyvinvointi, työstä palautuminen		

Abstract

Author(s) Kautonen, Ester Lehto, Heli	Type of Publication Thesis, MUAS	Published 2021
	Number of Pages 45	
Title of Publication Descriptive literature review on the management of psychosocial stressors in telework and recovery from telework		
Degree and field of study Master of Health Care		
Name, title and organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party) Anja Liimatainen ja Pirjo Vaitinen, lecturer, LAB University of Applied Sciences		
Abstract <p>Telework has increased since spring 2020 because of covid-19 pandemic. Increased telework has affected to wellbeing at work and to recovery from work because stressors of telework are different from regular office work. Psychosocial stress of telework appears for example as hurry, disturbing interruptions and lack of social support. Recovery from work includes physical and psychological sides. Mind and body need to recover otherwise work-related stress can increase. Sufficient recovery from work prevents burnout and other health problems. Recovery from work happens both off-work and during on-work. Safe, healthy and productive work increases wellbeing at work. Wellbeing at work also increases job satisfaction. Both employers and employees are responsible for promoting wellbeing at work.</p> <p>This thesis is a descriptive literature review of psychosocial stress management of telework and recovery from telework. Purpose of this thesis is to find out psychosocial stressors of teleworkers and also means to decrease psychosocial stress factors and increase recovery from work. Goal of this thesis is to describe good practices to decrease psychosocial stress and improve recovery from work.</p> <p>Literature search was performed from five different database (EBSCOhost, PubMed, Finna, Medic, Emerald Journals) finnish and english. The search was limited to studies published in 2015-2021. A total of 23 studies were selected for analysis.</p> <p>According to researches especially workload, work requirement and lack of social support causes most of the psychosocial stress in telework. Also lack of technical devises and low skills of using them increases teleworkers psychosocial stress. Obviously the biggest challenge is to separate on-work and off-work time.</p> <p>Employee can reduce the load of psychosocial stress by creating clear routines, prioritizing work tasks, pause working regularly and practicing different ways of recovery from work. By the support from the work organisation and training of supervisors has also decreasing affects to the psychosocial stressors. After few years we get more information about factors of telework load. According to present researches we need to create new practices and instructions for telework because current ways are not long-term solutions.</p>		
Keywords remote work, psychosocial stress, well-being at work, recovery from work		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Etätyön psykososiaaliset kuormitustekijät ja työstä palautuminen.....	2
2.1	Etätyö.....	2
2.2	Psykososiaalinen kuormitus.....	3
2.2.1	Kiireen tunne.....	4
2.2.2	Häiritsevät keskeytykset.....	6
2.2.3	Sosiaalinen tuki.....	7
2.3	Palautuminen etätyössä.....	7
3	Työhyvinvointi.....	11
4	Kirjallisuuskatsauksen tarkoitus ja tavoite.....	13
5	Opinnäytetyön toteutus.....	14
5.1	Kuvaileva kirjallisuuskatsaus.....	14
5.2	Tiedonhaun prosessi.....	14
5.3	Kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimusartikkelit.....	16
6	Sisällön analyysi.....	26
7	Tulokset.....	27
7.1	Psykososiaalinen kuormitus etätyössä.....	27
7.2	Palautuminen etätyössä.....	27
7.3	Työhyvinvointi etätyössä.....	28
8	Pohdinta.....	30
8.1	Eettisyys ja luotettavuus.....	30
8.2	Tulosten analysointi.....	31
	Lähteet.....	33

Liitteet

Liite 1. Hakuprosessikaavio

Liite 2. Esimerkki sisällönanalyysistä ja pääkategorian muodostamisesta

1 Johdanto

Etätöyön tekeminen lisääntyi keväällä 2020 nopeasti koronaepidemian vuoksi. Hallitus teki toimintasuosituksen koronavirusepidemian hillitsemiseksi, jonka vaikutuksesta etätöyön määrä kasvoi yli 500-kertaiseksi. Muutokset etätöyön lisääntymisessä ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin ja työstä palautumiseen, koska etätöyön kuormitus on erilaista verrattuna toimistolla tehtävään työhön. (Ruohomäki 2020, 21-22.)

Psykososiaalista kuormitusta työssä voivat aiheuttaa työn sisältö, työn järjestelyt sekä työyhteisöön liittyvät tekijät. Haitallisilla kuormitustekijöillä on negatiivinen vaikutus työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä voi olla missä tahansa työssä ja ne koskevat koko työyhteisöä. (Työsuojeluhallinto 2021.)

Työstä palautuminen voidaan määritellä prosessina, jossa henkilön psykobiologinen tila on sopusoinnussa. Palautumisprosessia ja kuormituksen lievittämistä voidaan kuvata myös palautumisen toimintojen kautta. Esimerkiksi sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen tai kirjan lukeminen on todettu liittyvän vähäiseen uupumukseen ja lisääntyneeseen mielen hyvinvointiin, kun taas työhön liittyvät tehtävät tai kotityöt lisäävät uupumusta ja heikentävät mielen hyvinvointia. Myös palautumiskokemukset tulee ottaa huomioon työstä palautumisen tarkastelussa. (Wendsche ym. 2021, 119.)

Työhyvinvointi tarkoittaa työntekoa, joka on turvallista, terveellistä ja tuottavaa. Hyvinvoiva työpaikka lisää työntekijöiden työn mielekkyyttä ja palkitsevuutta. Työhyvinvoinnin edistämisestä ovat vastuussa niin työntekijät kuin työnantajat. Merkittävässä roolissa ovat myös työsuojelu, työterveyshuolto sekä luottamusmiehet. (Työterveyslaitos 2021.)

Opinnäytetyö on kuvaileva kirjallisuuskatsaus, jonka tarkoituksena on kuvata etätöyötä tekevien psykososiaalista kuormittumista, psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentämisen keinoja sekä työstä palautumisen edistämisen tapoja. Tavoitteena on kuvata psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentämisen hyvät käytänteet, joiden avulla voidaan parantaa etätöyötä tekevien työntekijöiden työstä palautumista.

2 Etätyön psykososiaaliset kuormitustekijät ja työstä palautuminen

2.1 Etätyö

Tilastokeskus (2020) määrittelee etätyöksi ansiotyön, jota tehdään muualla kuin työpaikalla, ja johon usein liittyy tietotekniikan käyttö. Etätyöstä on sovittu työnantajan kanssa eikä työnjärjestelyt riipu ajasta tai paikasta. Työsuojeluhallinto (2020) määrittelee etätyön joustavaksi, vapaaehtoiseksi sekä sovittujen käytäntöjen mukaiseksi ansiotyöksi, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Etätyö voi olla kokoaikaista tai osittaista. Etätyöstä on sovittu kirjallisesti tai käytännöt ovat sovittu yhteistoiminnassa. Sovittujen käytäntöjen tarkoitus on vähentää epäselvyyksiä ja sujuvoittaa työntekoa arjessa. Sovitut ehdot sisältävät yleensä maininnan, milloin etätyön tekeminen on mahdollista, työajasta, työn tulosten seurannasta, sairauspoissaolokäytännöstä, tietoturva-asioista, etätyöstä mahdollisesti aiheutuvista kustannuksista sekä niiden jakautumisesta. Työnantajan kanssa kannattaa sopia myös työn kuormituksen seurantakäytännöstä ja toimintamalleista häiriötilanteissa. Etätyöskentelyn lainsäädännöllisenä perustana ovat työsopimuslaki, työaikalaki sekä työturvallisuuslaki. (Työsuojeluhallinto 2020, Työsopimuslaki 2001, Työaikalaki 2019, Työturvallisuuslaki 2002.)

Nepton Oy tilastoi etätyön määrää suomalaisissa yrityksissä ja tilaston mukaan hallituksen ilmoittamien linjausten ja valmiuslain käyttöönoton jälkeen etätyön määrä kasvoi 541 prosenttia keväällä 2020 koronaepidemian vuoksi. Etätyötä tekevät etenkin esimies- ja toimihenkilöt, mutta etätyöhön ovat siirtyneet myös monet työntekijät, jotka eivät ole aiemmin etätyötä tehneet. (Ruohomäki 2020, 21-22.)

Ihmiset valitsevat etätyön monista eri syistä. Syitä ovat työmatkat, työpaikan häiriötekijöiden vähentäminen tai perhesyyt. Myös organisaatiot voivat edellyttää työntekijöiltään etätyötä eri syiden vuoksi. Työn luonne ja työtehtävät vaikuttavat siihen kuinka luontevaa etätyön tekeminen on. Vaativaa ongelmaratkaisukykyä, syvää keskittymistä ja vähän yhteistyötä vaativaan työhön on helpompi keskittyä toimiston ulkopuolisissa tiloissa. (Abrams 2019.)

Etätyössä on tärkeää, että esimies ja työntekijä ovat säännöllisesti yhteydessä työpäivien aikana. Etätyöhön liittyy vahvasti työntekijän, esimiehen ja työnantajan välinen luottamus, vuorovaikutus ja yhdessä työnsuunnittelu. Yhteydenpito vaatii myös teknisiä laitteita, joten työnantajan on varmistettava, että työntekijällä on riittävät välineet sekä valmiudet niiden käyttöön. (Työterveyslaitos 2020a.)

Etätö on todettu lisäävän työtyytyväisyyttä sekä työnantajaan sitoutumista. Etätöitä tekevät ovat myös kokeneet vähemmän työstressiä tai ahdistusta. Kääntöpuolina kuitenkin ovat muun muassa sosiaalinen ja ammatillinen eristäytyminen, informaation jakamisen heikentyminen sekä työ- ja kotielämän sekoittuminen. Organisaatioiden tulisi tarkastella omia käytäntöjään koskien muun muassa työkyvyn arviointia, sen edistämistä sekä palkkausta. Käytäntöjen uudelleen tarkastelu on tärkeää työntekijöiden välisen tasa-arvon kannalta (työntekijät toimistossa vs. etätöntekijä). Vastuu etätöön sujumisesta on myös työntekijöillä itsellään. Työntekijöiden tulee luoda uudet rajat työnantajan, työtovereiden ja perheen välille sekä nähdä vaivaa pysyä sosiaalisesti ja ammatillisesti sitoutuneena. (Abrams 2019.)

Etätö on monelle uusi tapa tehdä työtä, joten työn kuormitus on myös muuttunut. Työntekoa joutuu muokkaamaan uudelleen ja rutiinit muuttuvat, kun työtä tehdään muualla kuin varsinaisessa työpaikassa. Uusien työtapojen ja työruutiinien omaksuminen voi lisätä työntekijöiden kokemaa kuormitusta. Myös työn ulkopuoliset haasteet, kuten kotiolo, voivat vaikuttaa työhön keskittymiseen. Häiriötön työnteko voi olla haastavaa toteuttaa kotona. (Työterveyslaitos 2020a.)

2.2 Psykososiaalinen kuormitus

Psykososiaalista kuormitusta työssä voivat aiheuttaa työn sisältö, työn järjestelyt sekä työyhteisöön liittyvät tekijät. Haitalliset kuormitustekijät vaikuttavat negatiivisesti työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä voi olla missä tahansa työssä ja ne koskevat koko työyhteisöä. Työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä voivat olla sirpaleinen työ, yksitoikkoisuus, liiallinen tietomäärä, jatkuvat keskeytykset ja toistuvat vaikeat tilanteet asiakastyössä. Työn järjestelyyn liittyviä kuormitustekijöitä ovat muun muassa liiallinen tai liian vähäinen työmäärä, työaikaan liittyvät tekijät, työvälineiden tai työskentelyolosuhteiden puutteet sekä epäselvät tehtäväkuvat tai vastuut. Työyhteisöön liittyviä kuormitustekijöitä ovat yksintyöskentely, sosiaalinen tai fyysinen eristäminen, epäasiallinen kohtelu, epätasa-arvoisuus, tiedonkulun haasteet sekä vuorovaikutukset haasteet työyhteisössä. Myös työpaikan fyysiset, kemialliset, biologiset ja fysikaaliset kuormitustekijät sekä tapaturmavaara voivat lisätä psykososiaalista kuormitusta työssä. (Työsuojeluhallinto 2021.)

Etätyössä korostuvat psykososiaalinen ja fyysinen kuormitus sekä tapaturmariskit. Työnantajalla ja esimiehellä on oltava työn riskit kartoitettuna, myös etätyön riskit on tunnistettava. Kuormitustekijöistä voi ja kannattaa kysyä suoraan työntekijöiltä esimerkiksi kyselylomakkeella. (Työterveyslaitos 2020a.)

Stressi tarkoittaa kohonnutta vireystilaa, joka auttaa ihmistä selviytymään uhasta tai hankalasta tilanteesta. Työstressi saattaa ilmetä hermostuneisuutena ja jännittyneisyytenä työssä ollessa tai työtä ajatellessa. Satunnainen stressin kokeminen ei ole haitaksi, mutta sitä ei tulisi olla liikaa tai se ei saisi kestää liian kauan. Jokainen reagoi yksilöllisesti stressiin. Tyypillisiä ylikuormittuneisuuden ensioireita ovat muun muassa nukkumiseen ja nukahtamiseen liittyvät ongelmat, käytännön asioiden unohtelu, äreys ja kärsimättömyys, heikentynyt tarkkaavaisuus, tunne urakatyöstä vaikkei sitä olisikaan, erilaiset fyysiset oireet, kuten lihasjännitys, päänsärky ja vatsavaivat. (Toppinen-Tanner ym. 2015, 25-26.)

Etätyössä kasvokkaisten kohtaamisten väheneminen voi johtaa työntekijöiden tylsistymiseen ja etätyöapatiaan. Työn merkityksellisyys voi heikentyä, koska työstä ei saa palautetta samalla tavalla kuin aiemmin. Työn tuunaamisesta voi olla apua etätyöapatian selättämiseksi. Se tarkoittaa työn muokkaamista itselle mielekkäämmäksi, lähtökohtana on työntekijän yksilölliset tarpeet. Tarkoituksena on muuttaa työn tekemisen näkökulmaa tai muokata työtehtävien osia. Työkavereiden ja esimiehen kanssa keskustelu, uusien taitojen opettelu, työn merkityksellisyyden havainnollistaminen sekä arjen rakenteen uudelleen järjestäminen voivat auttaa työn tuunaamisessa. (Sarkkinen 2020b.)

2.2.1 Kiireen tunne

Kiire ja aikapula ovat etenkin asiantuntijatyössä hyvin yleisesti koettuja. Toivanen ym. (2016) toteuttivat hankkeen, jossa selvitettiin asiantuntijatyön aikaan liittyviä olosuhteita ja haasteita. Julkaisusta käy ilmi, että asiantuntijatyössä olevat kokevat herkemmin kiirettä ja aikapulaa. Selvityksessä arvellaan, että työelämä on muuttunut tehokkaammaksi, työn vaatimustaso noussut ja muutossykli nopeutuneet. Kiire on hyvin subjektiivinen kokemus, mutta sitä voidaan tarkastella myös objektiivisesti ajankäytön rakenteen avulla. Kiireentunne ja kiirekokemus näyttäytyvät hyvin eritavoin ja niiden taustalla on useita eri asioita. Samoin kiireenhallintakeinot voivat vaihdella eri tilanteiden mukaan. (Toivanen ym. 2016, 66-68.)

Kiire on suhteellinen käsite. Sama asia voidaan kokea eri tavalla, toinen kokee kiireellisenä, toinen ei. Tiimityöskentelyssä eri näkemys asioiden kiireellisyydestä voi aiheuttaa kitkaa ja turhautuneisuutta. Erilaisten näkemysten vuoksi on tärkeää, että tiimissä keskustellaan avoimesti siitä, mikä on kiireellistä ja mikä ei. Kiire syntyy myös huonon työsuunnittelun vuoksi. Asioiden tekeminen ja niistä ennakkoon huolehtiminen vaativat itsensä johtamisen sekä hyviä työsuunnittelun taitoja. (Paju & Rieki 2019, 103-104.)

Asiantuntijatyössä koetaan erilaisia aikahaasteita kuten ajoitus, tempo ja kesto. Työ voi jakautua useisiin eri työtehtäviin, joiden tekoon ei koeta olevan tarpeeksi aikaa. Monet saattavat myös tehdä useita tehtäviä samanaikaisesti eli multitaskata. Asiantuntijatyössä haasteiksi muodostuvat tekemättömät työt, päällekkäiset työtehtävät, töiden ruuhkautuminen ja muiden kanssa aikataulujen sopimisen vaikeus. Päällekkäiset työtehtävät ja venyvät työpäivät koettiin etenkin korkeakoulusektorilla haasteiksi. (Toivanen ym. 2016, 69-70.)

Kiire ja aikapaineet lisäävät stressiä ja vaikuttavat sitä kautta hyvinvointiin. Kova työtahti, työn intensiivisyys, multitasking (eli moniajo) ja työpäivien venyminen ovat yhteydessä muun muassa väsymykseen, muistin tai keskittymiskyvyn heikkenemiseen sekä nukkumisongelmiin. Etenkin kova työtahti on yhteydessä väsymykseen ja muistin tai keskittymiskyvyn heikentymiseen. Päällekkäiset työtehtävät ovat edellä mainittujen psyykkisten oireiden lisäksi yhteydessä nukkumisongelmiin. Nopea sähköposteihin reagointi ja vastaaminen on todettu olevan myös yhteydessä nukkumisongelmiin. (Toivanen ym. 2016, 80-82.)

Tänä päivänä työssä pystyy parhaimmillaan toteuttamaan ja kehittämään itseään, toisaalta työ on vaativaa ja epävarmaa. Työhön käytetään suurin osa valveillaoloajasta, joten ei ole yhdentekevää minkälaista työtä teemme. Työllä on vaikutuksia myös terveyteen ja hyvinvointiin. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen haaste nousee usein aikapulasta ja sen aiheuttamasta kiireen tunteesta, koska aikaa ei tunnu jäävän riittävästi työajan ulkopuoliseen elämään. (Toppinen-Tanner ym. 2015, 10.)

Erityisesti perheellisillä aika ja voimat töissä ja kotona eivät tunnu riittävän kaikkeen, mitä pitäisi tehdä. Työn ja perhe-elämän ristiriita ei liity ainoastaan pienten lasten vanhempien arkeen vaan voi koskea useampia meistä jossakin vaiheessa työuraa; huolehditaan omista lapsista, vanhemmista, puolisoista, lapsenlapsista tai muista läheisistä. Lisäksi opiskelu, perheen tarpeet, harrastukset sekä huoli omasta ja läheisten terveydestä tuovat omat haasteensa työelämään. Kaikilla on kuitenkin tarve työstä palautumiseen vapaa-aikana ja harrastuksissa. Heillä, joilla ei ole riittävästi tukea yksityiselämässä tai joiden työ- tai

perhetilanne on hankala, työn ja muun elämän yhteensovittaminen on erityisen hankalaa. (Toppinen-Tanner ym. 2015, 8-9.)

2.2.2 Häiritsevät keskeytykset

Digitalisaatio on lisännyt työntekijöiden ajanhallintaa ja lisännyt joustavuutta. Työajan seuranta, suunnittelu sekä sidosryhmien välinen aikataulutus ovat helpottuneet, mutta samalla digitaaliset välineet ovat lisänneet työmäärää, kiireen tuntua ja teknisiä ongelmia. Reaaliaikainen viestintä sähköpostitse hallitsee työntekijöiden ajankäyttöä ja aikatauluja. Moni asiantuntijatyössä oleva kokee, että sähköposteihin on reagoitava nopeasti, muuten viestejä kertyy ja sähköposti ruuhkautuu. Sähköpostin säännöllinen tarkistaminen voidaan myös luokitella riippuvuudeksi, sillä aivotutkimuksessa on havaittu uutuustapahtumien tuottavan neurologisella tasolla tyydytystä. Digitaalisten välineiden käyttö lisää myös keskeytyksiä. Keskeytyksiä voivat aiheuttaa myös puhelimet ja työyhteisön jäsenet. Keskeytykset voivat olla myös positiivisia tuoden työhön uutta tietoa ja viedä työntekoa eteenpäin. Keskeytykset eivät aina ole ulkopuolisista tekijöistä johtuvia. Niin sanottuja sisäisiä häiriöitä voi asiantuntijatyössä kokea silloin, kun tietoisesti tehdään useita töitä samanaikaisesti tai kesken jäänyt työtehtävä tulee mieleen meneillään olevan työn aikana. (Toivanen ym. 2016, 59-60.)

Työhön keskittymistä voivat häiritä multitaskaamisen lisäksi mielen vaeltelu. Mieli ei tunnista työ- ja vapaa-ajan eroa ja ajatukset voivat vaellella menneessä tehtävässä tai tulevissa haasteissa. Vapaa-ajalla mielessä pyörivät työasiat ovat kytköksissä väsymykseen, keskittymiskyvyn heikkenemiseen ja unettomuuteen. Mielen vaeltelun vastakohtana on läsnäolo, joka auttaa hallitsemaan ajallisia haasteita sekä ylläpitää keskittymiskykyä ja vuorovaikutusta. Läsnäolo lisää sisäistä työrauhaa, joka tulisi ottaa huomioon ulkoisen työrauhan lisäksi. (Toivanen ym. 2016, 62, 64-65.)

Etenkin asiantuntijatyössä haasteeksi voi muodostua ajan saaminen ja sen pysyminen kalenterissa keskittymistä vaativaa työtä varten. Jos kalenterissa on kokouksia toisen perään tai työ keskeytyy jatkuvasti, tehokasta työaikaa ei jää keskittymistä vaativalle työlle. Keskeytyksen jälkeen kuluu keskimäärin 23 minuuttia aikaa ennen kuin työntekijä pääsee jälleen keskittyneeseen tilaan. Ennakointi ja kalenterista ajan varaaminen keskittymistä vaativalle työlle ovat keinoja, jotta aikaa jää riittävästi. (Paju & Rieki 2019, 153.)

2.2.3 Sosiaalinen tuki

Luottamus työntekijöiden, esimiehen ja työnantajan välillä liittyy vahvasti etätyöhön. Etätyössä molemminpuolinen luottamus antaa työntekijälle uudenlaista vastuuta ja näin ollen sitouttaa työntekijää työhönsä ja työnantajaansa. Luottamus edistää myös luovuutta ja lisää työmotivaatiota. Kun luottamuksen perustaminen tapahtuu etänä, virtuaalisesti, vaatii se yhteisiä viestintätapoja ja nopeaa reagointia. Ajantasainen tiedonkulku sekä reagointikyky rakentavat ja ylläpitävät luottamusta. (Rauramo 2018.)

Vuonna 2020 poikkeusaikana koronapandemian vuoksi etätyöhön siirryttiin hyvinkin nopeasti. Sen lisäksi huoli terveydestä, pandemiasta ja muuttuvasta tilanteesta ovat voineet aiheuttaa uudenlaista kuormitusta työntekijöille. Etätyön jatkuessa esimiehen on tärkeää olla yhteydessä työntekijöihinsä ja huomioida työhön liittyvät tarpeet. On tärkeää, että etätyössä työtehtävät ja tavoitteet ovat selkeät. Tarvittaessa töiden uudelleen järjestely voi olla tarpeen, mikäli työntekijän työhyvinvointi sitä vaatii. (Työterveyslaitos 2020b.)

Jatkuvasti muuttuvassa tilanteessa ajantasaisen tiedon välittäminen työntekijöille on oleellista. On tärkeää, ettei annettu tieto ole ristiriitaista, vaan jokaisella on selkeä kuva siitä, miten toimitaan. Nopeasti muuttuvassa poikkeustilanteessa tiedon vastaanottaminen voi olla heikompaa, joten keskustelua on hyvä käydä mahdollisimman useasti. Esimiehen on hyvä olla tavoitettavissa matalalla kynnyksellä. (Työterveyslaitos 2020b.)

Organisaatioiden olisi tärkeää ottaa etätyötä tekevät työntekijät mukaan kaikkiin organisaatiota koskeviin tapahtumiin virtuaalisesti. Sosiaalisten kontaktien luomiseksi ja ylläpitämiseksi olisi mietittävä uusia vaihtoehtoja vanhanaikaisten chattien tilalle, etälounas- tai kahvitauoin toteutettuna. (Abrams 2019.)

2.3 Palautuminen etätyössä

Työstä palautumista kutsutaan prosessiksi, jonka aikana työntekijän kokemat työn vaatimukset ja kuormitustekijät vähenevät ja voimavarat palautuvat takaisin työpäivää edeltävälle tasolle. Fysiologisesti palautumisessa adrenaliinin ja kortisolin erittyminen sekä kohonnut sydämen syke vähenee. Psykologisesti ihminen kokee palautuvansa. (Pennonen 2018.)

Työstä palautuminen käsittää niin fyysisen kuin psyykkisen puolen. Mielen ja kehon täytyy palautua, jotta työstressi ei ehdi kasaantua. Palautuminen ehkäisee myös työuupumusta ja muita terveysongelmia. Työstä palautumista tapahtuu vapaa-ajan lisäksi työn lomassa. Etenkin hyvä työyhteisö auttaa palautumaan taukojen aikana vapaan keskustelun ja naurun avulla. Vapaa-ajalla työstä palautumista tukee riittävä uni ja mieluisten asioiden tekeminen. (Sarkkinen 2020a.)

Psykologista palautumista, mielen palautumista, tukemaan on kehitetty DRAMMA-malli, joka sisältää kuusi hyvinvointia edistävää kokemusta: Työstä irrottautuminen (detachment), rentoutuminen (relaxation), omaehtoisuus (autonomy), taidon hallinta (mastery), merkityksellisyys (meaning) ja yhteenkuuluvuus (affiliation). Malli on kehitetty Yhdysvalloissa vuonna 2014. Työstä irrottautumista tukevat asiat ja tekeminen, jotka ovat mahdollisimman erilaisia oman työn kanssa. Rauhoittumalla ja vähäisiä fyysisiä tai psyykkisiä ponnisteluja sisältävä tekeminen auttaa rentoutumaan. Omaehtoisuus tarkoittaa omaa päätösvaltaa ja vapaa-ajalla kannattaakin järjestää aikaa, jolloin voi tehdä mitä itse haluaa. Taidon hallinnalla tarkoitetaan uuden opettelua ja sitä kautta onnistumisen kokemusten saamista. Myös itselle tärkeiden ja merkityksellisten asioiden tekeminen sekä läheiset ihmissuhteet lisäävät hyvinvointia ja työstä palautumista. (Sarkkinen 2020a.)

Psykologinen työstä irtautuminen tarkoittaa sitä, että työntekijä on niin fyysisesti kuin psyykkisestikin poissa työnteosta. Työntekijä ei mieti työasioita ja on kognitiivisesti irrottautunut työstä. Työhön liittyvien asioiden vaikutusta työstä palautumiseen on tutkittu eri näkökulmista. Työhön liittyvien ajatusten läsnäoloa ja sisältöä voidaan tarkastella erikseen. Työhön liittyvien asioiden murehtiminen vaikuttaa työntekijän palautumiseen negatiivisesti silloin, kun työntekijä nähdään passiivisena osatekijänä eikä murehtiminen tuo ratkaisua työasioihin. Toinen näkökulma on, että työntekijä on aktiivinen toimija ja reflektoimalla työasioita vapaa-ajalla saa ratkaisun työasioihin. Työhön liittyvät ajatukset voivat siis myös auttaa työstä palautumisessa silloin, kun ne ovat positiivisia ja edesauttavat ongelmanratkaisua. (Wendsche ym. 2021, 120-121.)

Alle kuuteen tuntiin jäävät yöunet heikentävät luovuutta ja ongelmanratkaisua. Myös epäeettisen toiminnan ja vapaamatkustamisen todennäköisyydet lisääntyvät. Väsymys vaikuttaa negatiivisesti oman toiminnan arviointiin, eli ihminen ei tiedosta olevansa väsynyt, jolloin uniongelmaan ei välttämättä tartuta. Pitkällä aikavälillä tämä saattaa aiheuttaa ongelmia. (Paju & Rieki 2019, 217-218.)

Palautumisen ja suorituskyvyn voi jakaa myös neljään eri osa-alueeseen: fyysiseen, kognitiiviseen, sosiaaliseen ja henkiseen (sisältäen emotionaalisen puolen). Nämä osa-alueet liittyvät käsitykseen siitä, kuinka erilaiset toiminnot kuormittavat eri tavalla. Työpäivän aikana olisi hyvä tunnistaa vaihtelut vireystilassa ja suunnitella työt niiden mukaan sekä pitää palauttavia taukoja työn lomassa. Keskittymistä vaativaa työtä voi tehdä 90-120 minuuttia kerrallaan, jonka jälkeen keskittymiskyky heikkenee vireystilan laskun myötä. Työpäivän lomassa pidettävät tauot ylläpitävät vireystilaa ja suorituskykyä, jotta myös olisi energiaa työpäivän jälkeen. Työpäivän rytmityksessä toimii Pomodoro-tekniikka. Tekniikka on ajanhallinnan keino ja auttaa työhön keskittymisessä. Tarkoituksena on, että keskittymistä vaativaa työtä tehdään 25 minuutin sykleissä, joiden välissä on viiden minuutin tauot. 25 minuutin syklejä tehdään kolme-neljä kertaa, jonka jälkeen pidetään vähintään puolen tunnin tauko. (Paju & Riekkä 2019, 211-213.) Palauttavien taukojen tarkoitus on saada ajatukset pois työstä. Etenkin tieto- ja asiantuntijatyössä kannattaa taukojen aikana kiinnittää huomiota siihen, että ohjautuu pois kognitiivisesta toiminnasta. Uutisten lukeminen ei vaikuta poisohjaavasti ja voi pahentaa kuormitusta. Palauttava vaihtoehto on äänikirjan kuuntelu, mindfulness-harjoitus, työhön liittymättömien puhelujen hoitaminen tai sosiaalinen kanssakäyminen. (Paju & Riekkä 2019, 215-216.)

Usein toimitaan omien rutiineiksi muodostuneiden toimintatapojen tai muiden odotusten mukaisesti, vaikka koetaan, että elämässä olisi hyvä tehdä muutoksia stressin vähentämiseksi. Muutosten tekeminen voi tuntua hankalalta arjen kiireessä, mutta jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa itseensä ja toimintaansa tehden muutoksia, joilla on konkreettisia vaikutuksia stressin kokemiseen. (Toppinen-Tanner ym. 2015, 32-33.)

Rutiinien muuttaminen vaatii muutakin kuin halua tai perusteluja. Vaikka tietää kuinka olisi hyvä toimia, on toimintaa silti hankala muuttaa. Amos Tversky ja Daniel Kahneman (2013) ovat tutkineet ihmisellä olevan kahdenlaista ajattelutyyppiä. Tyypin 1 ajattelu on automaattista, nopeaa ja intuitiivista. Tyypin 2 ajattelu on tietoista, harkitsevaa ja analyttistä. Rutiinit ovat usein huomaamattomia, eikä niihin kulu energiaa, joten tapojen muuttamisen keskiössä on muutoksen tekeminen helpoksi. Muutokselle täytyy myös olla perustelut ja tarkka suunnitelma. Tavoitteen jakaminen pieniin osiin helpottaa sen saavuttamista. Välitavoitteet ovat nopeammin saavutettavissa, jolloin motivaatio pysyy yllä. Myös ulkoisen ympäristön muuttaminen tukee rutiinin muutoksessa, sillä ympäristöllä ja tilanteilla on vaikutusta tunteisiin. Kun tarkastelee ympäristöä ja tilanteita, voi huomata yhteyksiä käyttäytymiseen. Käyttäytyminen on tilannesidonnaista, joten huomioimalla tietoisesti niitä, voi löytää keinoja muuttaa tapoja. (Paju & Riekkä 2019, 61-66.)

Elämä on muutosta, eikä mikään pysy samanlaisena. Uudistuminen ja muutos ovat myös yksilön mahdollisuus elää tasapainossa, joten omasta uudistumisvalmiudesta tulee pitää huolta ja kehittää sitä. Uudistuminen edellyttää omalta mukavuusalueelta poistumista. Se on oppimista ja oppimisen esteiden poistamista sekä oman oppimistyylin ymmärtämistä ja vahvuus- ja kehittämisalueiden hahmottamista. Älykkäällä itsensä johtamisella pyritään siihen, että pystytään muuttumaan ilman suuria kriisejä. (Sydänmaanlakka 2017, 93-94.)

Mitä kuormittavammalta työ työntekijästään tuntuu, sitä tärkeämpi rooli on onnistuneella työstä palautumisella. Rentoutumista ja työstä irrottautumista ei kannata jättää pelkkien viikonloppujen ja lomien varaan, sillä arkena rentoutumisella voidaan vaikuttaa ylikuormittumisen kestoon. (Pennonen 2018.)

3 Työhyvinvointi

Työterveyslaitos (2021) määrittelee työhyvinvoinnin työntekijäksi, joka on turvallista, terveellistä ja tuottavaa. Työhyvinvointi lisää työntekijöiden työn mielekkyyttä ja palkitsevuutta. Työntekijät ja työnantajat ovat vastuussa työhyvinvoinnin edistämisestä. Lisäksi merkittävässä roolissa ovat työsuojelu, työterveyshuolto sekä luottamusmiehet. Työhyvinvointia edistävä toiminta koskee niin henkilöstöä, työyhteisöä, työympäristöä, johtamista sekä työprosesseja. Edistäminen on pitkäjänteistä ja se lisää pitkällä aikavälillä tuottavuutta ja asiakastytyväisyyttä sekä vähentää sairauspoissaoloja, tapaturmia sekä henkilöstön vaihtuvuutta.

Fyysisesti ja psyykkisesti hyvinvoiva henkilöstö sekä yrityksen taloudellinen menestyminen ovat osa terveen organisaation määritelmää. Ne mahdollistavat organisaation menestymisen myös muutoksien ja myllerrysten aikana. Pelkkä stressitekijöiden vähentäminen ei riitä hyvinvoivan työyhteisön ja työpaikan luomiseksi vaan tarvitaan toimia hyvinvoinnin edistämiseksi. Psykologisesti hyvinvoiva ja turvallinen työpaikka voidaan määritellä ympäristöksi, joka edistää henkilöstön hyvinvointia ja aktiivisesti etsii hyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Työpaikan käytäntöjen, ohjeiden tai työn suunnittelun on tuettava työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia. (Day & Randell 2014, 10.)

Henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla voidaan jakaa kolmeen interventiotasoon. Ensimmäisen intervention avulla pyritään edistämään henkilöstön hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä vähentämällä työn ja hyvinvoinnin kannalta negatiivisia seikkoja ja ennaltaehkäistä työhyvinvointia heikentäviä asioita. Toinen interventiotaso tarkoittaa yksilön hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä heikentävien asioiden vähentämistä ja ennaltaehkäisyä. Kolmannessa interventiotasossa hoidetaan yksilötasolla jo syntyneitä sairauksia tai oireita. Terve ja hyvinvoiva työpaikka voidaan määritellä monin eri tavoin. Hyvinvoivaa työpaikkaa voidaan kuvata holistisella otteella, johon sisältyvät sekä psykososiaaliset että fyysiset seikat. Psykososiaalisia seikkoja ovat muun muassa ihmissuhteet sekä työ- ja vapaa-ajan tasapaino. Fyysisiin seikkoihin kuuluvat turvallisuus ja ergonomisuus. Hyvinvoiva työpaikka kehittää kunnioittavaa, oikeudenmukaista ja tukea antavaa työkuultuuria, luo mahdollisuuksia työntekijöiden kehittymiselle ja osallisuudelle. Se tukee ja edistää fyysisesti ja psyykkisesti turvallista työympäristöä sekä luo ja edistää työntekijöiden välisiä suhteita. (Day & Randell 2014, 12-13.)

Työhyvinvointia edistäviä interventioita on paljon. Uudenlainen interventio hyödyntää ja soveltaa mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisia menetelmiä. Näitä menetelmiä on alettu käyttää myös työstressin lievittämisessä sekä ennaltaehkäisyssä. Menetelmien on havaittu parantavan tunteiden, ajatusten ja käyttäytymisen itsesäätelyä, joiden avulla

työntekijä voi joustavammin reagoida työn haasteisiin, muutokseen ja lisäksi keskittymiskyky paranee. Mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisten taitojen lisääntyminen edistää myös yksilön toimintaa organisaatiossa, valmiuksia uuden oppimiselle sekä työssä suoriutumiseen. (Mäkikangas ym. 2017, 217,220.)

4 Kirjallisuuskatsauksen tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyö on kuvaileva kirjallisuuskatsaus, jonka tarkoituksena on kuvata etätyötä tekevien psykososiaalista kuormittumista, psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentämisen keinoja sekä työstä palautumisen edistämisen tapoja. Tavoitteena on saadun tutkimustiedon perusteella kuvata psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentämisen hyvät käytännöt, joiden avulla voidaan parantaa etätyötä tekevien työntekijöiden työstä palautumista.

Tarkoitusta lähestytään tarkennetuin tutkimuskysymyksin:

1. Mitä etätyön psykososiaalisesta kuormituksesta tiedetään aikaisemman tutkimuksen perusteella?
2. Mitä työntekijöiden etätyön psykososiaalisen kuormituksen palautumisesta tiedetään aikaisemman tutkimuksen perusteella?
3. Mitä työntekijöiden etätyön psykososiaalisesta työhyvinvoinnista tiedetään aikaisemman tutkimuksen perusteella?

5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta käytetään paljon tutkimusmenetelmänä hoito- ja terveystieteellisessä tutkimuksessa. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen on tarkoitus löytää vastauksia tutkittavaa ilmiöön, mitä aiheesta jo tiedetään tai mitkä ovat aiheen keskeiset käsitteet ja käsitteiden väliset suhteet. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan nostaa esiin uusia tai erilaisia näkökulmia. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus jaetaan neljään vaiheeseen ja näitä vaiheita ovat 1) tutkimuskysymysten muodostaminen, 2) aineiston valitseminen, 3) kuvailun rakentaminen ja 4) tuotetun tuloksen tarkasteleminen. (Kangasniemi ym. 2013, 292-294.)

Kirjallisuuskatsaus pitää sisällään useamman erilaisen tyyppin kuvailevan kirjallisuuskatsauksen lisäksi. Niitä ovat systemaattinen analyysi ja meta-analyysi. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yleisimmin käytetty tyyppi, jonka vahvuus on laaja-alaisuudessa. Kuvailevalla kirjallisuuskatsauksella pystytään tarkastelemaan tutkittavaa ilmiötä laajasti ilman tarkkoja sääntöjä. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus jaetaan narratiiviseen ja integroivaan katsaukseen. Narratiivinen katsaus auttaa järjestämään sekalaista tietoa yhtenäiseksi jatkuvaksi tapahtumaksi. Narratiivinen katsaus pyrkii helppolukuihin lopputulokseen. Yleisimmin käytetty toimintatapa on yleiskatsaus. Narratiivisen yleiskatsauksen tarkoituksena on tiivistää aikaisempia tutkimuksia ja luoda johdonmukainen sekä tiivis yhteenveto. Integroiva kirjallisuuskatsaus kuvaa tutkittavaa ilmiötä monipuolisesti. Sen ero narratiiviseen katsaukseen on kriittinen tarkastelu. (Salminen 2011, 6-8.) Tämä kirjallisuuskatsaus on integroiva laaja-alaisen ja monipuolisen lähestymistavan vuoksi.

5.2 Tiedonhaun prosessi

Kirjallisuushaku toteutettiin viidestä eri tietokannasta (EBSCOhost, PubMed, Finna, Medic, Emerald Journals). EBSCOhost on englanninkielinen, laaja ja monitieteinen tietokanta. PubMed on keskeinen kansainvälinen biolääketieteen ja lähialojen tietokanta, joka sisältää Medline-tietokannan. Emerald Journals on Emerald-kustantamon elektronisten aineistojen palvelu. Medic on suomalainen viitetietokanta, Finna on myös kotimainen kulttuuri- ja tiedeaineistoja sisältävä tietokanta. Haku rajattiin vuosina 2016-2021 ilmestyneisiin tutkimuksiin ja toteutettiin huhti- ja toukokuussa 2021. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit määritettiin ennen aineiston hakua, kriteerit on kuvattu taulukossa 1.

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Tutkimusartikkeli	Ei tieteellinen tutkimusartikkeli
Tutkimuksen julkaisuvuosi 2016-2021	Vanhempi kuin 2016 (lisähaulla otettu kaksi 2015 julkaistua)
Tutkimusartikkelin kieli suomi ja/tai englanti	Muut kielet
Tutkimusartikkeli saatavissa Full text -muodossa	Tutkimusartikkeli ei ole saatavissa Full text -muodossa
Koskee laajaa tutkimusjoukkoa	Tarkkaan rajattu tutkimusjoukko (kuten nuoret äidit, diabeetikot)
Pitää sisältää etätööhön liittyvän psyk.sos. kuormituksen näkökulman	Ei sisällä etätöön psyk. sos. kuormituksen näkökulmaa
Työhyvinvointi	Yleinen hyvinvointi
Työstä palautuminen	Fyysinen palautuminen

Taulukko 1. Tutkimuksen sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Hakuprosessin alussa tehtiin testihakuja ja etsittiin sopivia hakutermejä tavoitteena riittävän kattava hakutulos. Hakukäsitteiksi valikoitui ”etätö”, ”psykososiaalinen kuormitus”, ”palautuminen” ja ”hyvinvointi”. Käsitteistä ”etätö” muodostui päähakusanaksi, koska kirjallisuuskatsauksessa on tarkoitus tutkia etätööhön liittyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja niistä palautumista. Mahdollisimman kattavan haun aikaansaamiseksi käytettiin myös käsitteiden assosiaatiosanoja sekä huomioitiin sanojen taivutusmuodot. Assosiaatiosanat haettiin Yleinen suomalainen ontologia –sivustolta (Finto 2021).

Lopulliseksi hakulausekkeeksi etätöystä ja psykososiaalisesta kuormituksesta tutkimuskirjallisuutta haettaessa muodostui (etätö* OR "hajautettu työ" OR yksintyöskentely* OR joustotyö*) AND (psykosos*), etätöystä ja palautumisesta (etätö* OR "hajautettu työ" OR yksintyöskentely* OR joustotyö*) AND (palautumi* OR toipumi*) sekä etätöystä ja hyvinvoinnista (etätö* OR "hajautettu työ" OR yksintyöskentely* OR joustotyö*) AND (hyvinvoi* OR työhyvinvoi* OR työtyytyväisyys* OR työviihtyvyys*).

Haku toteutettiin myös englanninkielisillä käsitteillä ja lopulliseksi hakulausekkeeksi etätöystä ja psykososiaalisesta kuormituksesta haettaessa muodostui ("remote work" OR telework OR telecommuting OR "work from home" OR "distance work" OR "digital work") AND ("psychosocial stress" OR "work stress" OR "job stress" OR "occupational stress" OR "workplace stress" OR "occupational stress" OR "work-related stress"). Lopullinen hakulauseke haettaessa etätöystä ja palautumisesta oli ("remote work" OR telework OR telecommuting OR "work from home" OR "distance work" OR "digital work") AND ("recovery from work" OR recovery OR "recovery experiences"). Etätööhön ja hyvinvointiin liittyvä haku tehtiin

lausekkeella (“remote work” OR telework OR telecommuting OR “work from home” OR “distance work” OR “digital work”) AND (“well-being” or wellbeing or “well being” OR “work engagement” OR “work comfort” OR “working peace” OR “work satisfaction”).

Ensimmäisessä haussa edellä mainituilla lausekkeilla saatiin yhteensä yli tuhat englanninkielistä tulosta. Ebscohostin hakua tarkennettiin vertaisarvioituilla tutkimuksilla, joista otsikon perusteella sopivat otettiin katsaukseen mukaan. Ensimmäisessä haussa tulleet PubMedin ja Emerald Journalsin tulokset selattiin läpi ja otsikon perusteella sopivat hyväksyttiin. Hakulausekkeilla Medic- ja Finna- tietokannoista saatiin vain muutama tulos, mutta ei yhtään otsikon perusteella katsaukseen sopivaa. Tässä vaiheessa tutkimusten kaksoiskappaleet poistettiin, jolloin katsaukseen jäi yhteensä 18 otsikon perusteella otettua artikkelia tai tutkimusta.

Kattavamman haun aikaansaamiseksi tehtiin lisähakuja yksittäisillä avainsanoilla ja haku laajennettiin koskemaan myös vuonna 2015 ilmestyneitä tutkimuksia. Laajennetulla lisähauulla saatiin suomalaisista tietokannoista yli 680 tulosta ja muista tietokannoista neljä. Näistä yhteensä 9 tutkimusta sopi otsikon perusteella katsaukseen ja lisäksi kaksi tutkimusta löytyi nettihauulla Google-tietokannasta. Kaikkiaan siis 29 tutkimusta valittiin otsikon perusteella tarkempaan tarkasteluun. Seuraavassa vaiheessa tutkimuksista ja artikkeleista tarkasteltiin tiivistelmiä, joiden perusteella jatkotutkittavaksi valittiin 27 tutkimusta. Koko tekstin perusteella kirjallisuuskatsaukseen sopi yhteensä 23 artikkelia. Hakuprosessi kuvattu liitteessä 1.

5.3 Kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimusartikkelit

Opinnäytetyöhön valittiin 23 kansainvälistä ja kotimaista tutkimusartikkelia. Alla olevissa taulukoissa (2, 3 ja 4) on tarkemmat kuvaukset tutkimusartikkeleista. Taulukossa 2 on etätöiden psykososiaaliseen kuormitukseen, taulukossa 3 on etätöistä palautumiseen ja taulukossa 4 on työhyvinvointiin liittyviä tutkimusartikkeleita. Taulukoissa tutkimukset on jaoteltu sisällön aiheen perusteella, mutta tulokset saattavat liittyä useampaan kuin yhteen aiheeseen.

Tutkimuksen tekijä(t), vuosiluku, maa, nimi	Tarkoitus/tavoite	Menetelmät	Keskeiset tulokset
Ayoung, S. & Jumin, L. 2017. Kiina. Understanding teleworkers'	Tutkimuksen tarkoituksena on kehittää ja testata mallia, joka ennustaa	Haastattelu- /kyselytutkimus kahden kansainvälisen IT yrityksen 258 työntekijälle, jotka	Tulosten mukaan tekniikka ja työn ominaispiirteet yhdessä aiheuttavat työntekijöiden teknostressiä, mikä vähentää työtyytyväisyyttä.

<p>technostress and its influence on job satisfaction.</p>	<p>etätyöntekijöiden työtyytyväisyyttä. Tulosten perusteella on tarkoitus tehdä ohjeita yrityksille, miten etätöiden hyödyt saadaan maksimoiduksi.</p>	<p>käyttivät etätyöohjelmia.</p>	<p>Tuloksissa mielenkiintoista on se, että työntekijät, joilla on alhainen etätöiden intensiteetti ovat alttiimpia teknostressille kuin korkeammalla intensiteetillä työskentelevät työntekijät.</p>
<p>Dongarwar, D, ym. 2020. USA. Covid-19 and Neuro-Behavioral Economics: A Conceptual Framework to Improve Physical and Mental Health among Remote Workers.</p>	<p>Lyhyttutkimuksessa etsittiin tekijöitä neurotalous-tieteen (neuro-behavioral economics) perustuen, joita työnantajien tulisi huomioida työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen työhyvinvoinnin lisäämiseksi etätöissä covid-19 aikaan.</p>	<p>Tutkimuksessa luotiin malli aikaisempien tutkimusten pohjalta, jossa esitettiin neurotalous-tieteen perustuvat tekijät ja niiden vaikutus edistää työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä työhyvinvointia.</p>	<p>Etätöissä olevat tekevät ylitöitä ja vaativat enemmän itseltään kuin tarvitsisi. Työnantajan tulisi mahdollistaa pääsy psykologille tai harastuksen pariin, mikä edistää työntekijän mielenhyvinvointia. Kotiin eristäytyminen lisää huonoja elämäntapoja ja sitä kautta fyysisiä ja psyykkisiä oireita. Neurotalous-tieteen (neuro-behavioral economics) sisällyttämisellä työkuultuuriin organisaatiot voivat lievittää työntekijöiden kokemaa työhön liittyvää stressiä.</p>
<p>Henke, R. ym. 2016. USA. The Effects of Telecommuting Intensity on Employee Health.</p>	<p>Tarkoitus tutkia etätöiden vaikutusta työntekijän terveyteen.</p>	<p>Kohderyhmä Prudential Financialin työntekijät vuonna 2010-2011 (n=3703). Tiedot otettu yrityksen henkilötietokannasta.</p>	<p>Etätöiden terveyteen vaikuttavat tekijät liittyivät työn määrään. Ajoittain etätöitä tekevien riski esim. ylipainoon ja masennukseen oli vähäisempää kuin ei lainkaan etätöitä tehneillä. Kuitenkin etätöissä stressi todettiin suuremmaksi kuin lähityössä.</p>
<p>Oakman, J. ym. 2020. Australia. A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?</p>	<p>Tutkia kotona työskentelyn vaikutuksista työntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen sekä määrittää sukupuolten väliset erot. Tarkoituksena luoda ohjeet työntekijöille ja</p>	<p>Kirjallisuuskatsaus kolmesta tietokannasta (PsychInfo, ProQuest, and Web of Science,) 2007 – 5/ 2020. Tuloksia 1557, joista 21 täytti kriteerit. Kaksi tutkimusta lisähausta, jotka</p>	<p>Etätöissä olevia tulisi tukea organisaation, työyhteisön sekä tekniikan tasolla. Tuki omien rajojen löytämiseen työn ja vapaa-ajan välillä sekä sukupuolten välisen tasa-arvo tulisi huomioida. Luotettavan, säännöllisen ja johdonmukaisen kommunikoinnin mahdollistaminen työntekijöiden kesken sekä työnantajan</p>

	työnantajille kotona työskentelyyn.	täyttivät kriteerit.	kanssa. Esimiestason kouluttaminen on tärkeää ja etätyössä olevien työntekijöidensä yhteydenpidon tukeminen ja valvominen. Lisää tutkimusta aiheesta tarvitaan lisää.
Tremmel, S. ym. 2019. Saksa. How was work today? Interpersonal work experiences, workrelated conversations during after-work hours, and daily affect.	Kuinka työyhteisön väliset kokemukset näyttäytyvät työhön liittyvissä keskusteluissa töiden jälkeen ja kuinka keskustelut vaikuttavat nukkumaan mennessä tai seuraavana aamuna.	198 osallistujaa alun perin, mutta lopulta tutkimukseen otettiin mukaan 144 työntekijän täyttämää sähköistä kyselyä (töiden jälkeen, nukkumaan mennessä ja ennen töihin menoa) viitenä työpäivänä. 5 vastauksen skaala (täysin samaa mieltä-täysin eri mieltä).	Negatiiviset työhön liittyvät keskustelut töiden jälkeen vaikuttavat negatiivisesti nukkumaan mennessä sekä aamulla herätessä. Positiiviset keskustelut vaikuttivat positiivisesti seuraavana aamuna. Negatiiviset keskustelut töiden jälkeen voivat pahentaa tilannetta, sillä negatiiviset tunteet ja ajatukset jäävät työntekijöiden mieleen. Kun taas positiiviset keskustelut töiden jälkeen vaikuttivat positiivisesti seuraavana aamuna, mikä lisää positiivista mieltä seuraavana työpäivänäkin.
Younghwan, S & Jia, G. 2018. USA. Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers.	Tutkimuksessa tarkastellaan työsuhteessa olevien työntekijöiden koettua hyvinvointia etätyössä sekä lähi-työssä.	Tutkimuksessa käytetään vuosina 2010, 2012 ja 2013 tehtyjä amerikkalaisia ajankäyttötutkimusten hyvinvointitietoja. Tiedot on kerätty yli 15-vuotiailta satunnaisotannalla tehdyllä puhelinhaastattelulla.	Tutkimustulosten perusteella etätyöllä on lähityöhön verrattuna suurempi todennäköisyys epämiellyttävien tunteiden kokemiseen, etätyö lisää stressiä, toisaalta etätyö vähentää väsymystä.

Taulukko 2. Psykososiaalinen kuormitus etätyössä

Tutkimuksen tekijä(t), vuosiluku, maa, nimi	Tarkoitus/tavoite	Menetelmät	Keskeiset tulokset
Föhr, T. 2016. Suomi. Liikunta ja hyvä kunto vähentävät työstressiä.	Väitöskirjatutkimuksen tarkoitus oli selvittää kuinka liikunta-aktiivisuus ja siihen yhteydessä	9 kuukauden seurantatutkimus, jossa tutkittiin objektiivisesti sykeväilvaihteluita sekä subjektiivisesti	Tutkimustulosten mukaan pitkällä aikavälillä stressaantuneiden, mutta keskimääräistä liikunnallisempien henkilöiden vaikuttaa olevan helpompi alentaa koettua stressiä.

	oleva fyysinen kunto ja kehonkoostumus ovat yhteydessä työpäivän aikaiseen stressiin ja seuraavan yön palautumiseen.	koettua stressiä.	
Hulsheger, U. ym. 2015. Hollanti. Low-dose mindfulness intervention and recovery from work: Effects on psychological detachment, sleep quality, and sleep duration.	Tarkoituksena selvittää lyhytkestoisen mindfulnessin vaikutusta työstä palautumiseen. Mitattu psykologista irtautumista, unenlaatua ja unen pituutta.	Yhteensä 140 työntekijää valittu sattumanvaraisesti (interventioryhmä 67, kontrolliryhmä 73). Päiväkirja 10 työpäivää (kirjalliset ja kuunneltavissa olevat ohjeet), omat mittaukset aamulla, työpäivän jälkeen ja ennen nukkumaanmenoa. Itseharjoittelu interventio, jonka pohjana on "Mindfulness-Based Cognitive Therapy".	Itseharjoitettuna mindfulness vaikutti työpäivään, unen laatuun ja unen pituuteen. Sillä ei ollut vaikutusta psykologiseen irtautumiseen iltaisin. Lyhytkestoisen mindfulness-harjoitusten tekeminen (vain 2 viikkoa, itsenäisesti kirjallisten ja kuunneltavissa olevien ohjeiden avulla) edesauttaa työntekijöiden hyvinvointia ja työstä palautumista.
Palumbo, R. 2020. Italia. Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance.	Tutkimuksessa tarkasteltiin etätöiden suorien vaikutuksia työ- ja yksityiselämään sekä työntekijän työhön sitoutumista ja koettua työhön liittyvää uupumusta.	Tutkimusmenetelmä oli empiirinen, kvantitatiivinen lähestymistapa. Tutkimuksessa käytettiin vuoden 2015 helmikuun ja joulukuun välisenä aikana 9877:ltä julkisen sektorin työntekijältä kerättyjä tietoja. Tiedot kerättiin kuudesta eurooppalaisesta työolosuhdetutkimuksesta (EWCS).	Tulosten perusteella etätö vaikutti kielteisesti työ- ja yksityiselämän tasapainoon. Työntekijät kokivat enemmän työn ja yksityiselämän konflikteja sekä työhön liittyvää väsymystä.

<p>Ropponen, A. ym. 2018. Suomi</p> <p>The Vicious Circle of Working Hours, Sleep, and Recovery in Expert Work.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoitus oli tutkia päivittäistä ajankäytön yhteyttä asian- tuntijatyössä uneen ja palautumiseen. Nimenomaan unen laadun, valppauden, palautumisen ja irtaantumisen päivittäistä yhteyttä työaikaan.</p>	<p>Suomen Ekonomien toimielinorganisaatio ja kansainvälisen it-firman työntekijöitä, lopulta yhteensä 154 osallistujaa, mobiilisovellus ja kysely ajankäyttöön liittyen.</p>	<p>Positiiviset tunteet töissä vähentävät todennäköisyyttä huonoon unen laatuun ja valppauteen. Työn positiivinen merkitys liittyi työhyvinvointiin. Edellisen päivän pitkä työpäivä vaikuttaa heikentävästi unen laatuun, valppauteen herätessä sekä heikompaan työstä irrottautumiseen ja palautumiseen. Toisaalta heikko uni ja palautuminen lisäsi todennäköisyyttä pidemmästä työpäivästä seuraavana päivänä - tästä syntyy noidankehä.</p>
<p>Sianoja, M. ym. 2020. Suomi.</p> <p>Työstä palautuminen tauoilla ja vapaa-ajalla: palautumisprofiilit ja niiden yhteys työhyvinvointiin.</p>	<p>Tutkimuksessa tarkasteltiin työstä palautumista työpäivän aikana sekä vapaa-ajalla. Palautumista tutkittiin psykologisen työstä irrottautumisen ja rentoutumisen näkökulmista ja aineistosta etsittiin palautumisprofiileja.</p>	<p>Kyselyaineisto lähetettiin 12 organisaation 919 työntekijälle vuonna 2015. Kyselyyn osallistuneista 63% oli naisia, keski-ikä 49 vuotta. Tutkimuksessa käytettiin henkilökeskeistä tutkimusotetta.</p>	<p>Palautumista on hyvä edistää vapaa-ajan lisäksi työpäivän aikana. Jos tämä ei ole mahdollista, on jaksamisen kannalta hyödyllistä palautua edes vapaa-ajalla tai edistää rentoutumista eri keinoin. Ylempien ammattiasemien, esimiesten ja pitkää työviikkoa tekevien palautuminen on heikompa. Siksi työpaikoilla tulisi kiinnittää huomiota ylityöhön, aikapaineisiin sekä työ- ja vapaa-ajan erottamiseen. Myös taukotilojen viihtyvyyteen tulee kiinnittää huomiota.</p>
<p>Syrek, C. ym. 2021. Hollanti</p> <p>Being an accountant, cook, entertainer and teacher all at the same time: Changes in employees' work and work-related well-being during the coronavirus (COVID-19) pandemic.</p>	<p>Työntekijöiden kokemuksia etätyöstä covid-19 pandemian aikana. Näkökulmana työstressi, muutokset työnkuvassa sekä vapaa-ajan kokemukset.</p>	<p>Hollantilainen suuri yritys kohteena (n= 253-516). Data kerätty tammi-toukokuu 2020 aikana kyselylomakkeella (avoimia ja suljettuja kysymyksiä).</p>	<p>Työ-vapaa-ajan erottamisen haasteita oli alussa, mutta sopeutuminen parani tutkimuksen aikana. Naiset ja nuoret työntekijät kokivat enemmän vaikeuksia määrittää työ- ja vapaa-aika. Autonomia oman työn tekemiseen koettiin hyvänä. Haasteita voidaan kokea, kun palataan jälleen fyysisesti työpaikalle. Organisaation tuki ja ohjeet ovat tärkeässä asemassa. Rutiinit ovat myös tärkeitä, jotta suoriutuu työstä ja vapaa-ajan haasteista. Lisää tutkimusta tarvitaan.</p>

<p>Virtanen, A. ym. 2019. Suomi.</p> <p>Relationships between recovery experiences and well-being among younger and older teachers</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka palautumisen kokemukset (Drama-malli) vapaa-ajalla vaikuttivat hyvinvointiin. Myös iän vaikutusta kokemuksiin ja palautumiseen tutkittiin.</p>	<p>Yhteensä 909 suomalaista opettajaa ja rehtoria ala- ja yläkoulu sekä lukiossa. Sähköinen kysely.</p>	<p>Vanhemmat opettajat palautuvat työstä paremmin verrattuna nuorempiin (työstä palautumisen taitojen oppiminen). Nuoremmat hyötyivät rentoutumisesta, vanhemmat taas kontrollin ja taidonhallinnan kokemuksista vapaa-ajalla. Drama-malli toimii. Rentoutumisharjoitukset, palautumisen kokemusten harjoittelu ja fyysisen aktiivisuuden ylläpito. Jatkossa kohdennettu muihin ammattiryhmiin, selvittämään mitkä ovat palautumisen haasteet. Työntekijöiden tulisi aktiivisesti muuttaa vapaa-ajan toimintoja niin että ne palauttavat työstä. Huom. Iän ja persoonan erot.</p>
--	---	---	---

Taulukko 3. Palautuminen etätyössä

Tutkimuksen tekijä(t), vuosiluku, maa, nimi	Tarkoitus/tavoite	Menetelmät	Keskeiset tulokset
<p>Aczel, B. ym. 2021. Unkari.</p> <p>Researchers working from home: Benefits and challenges.</p>	<p>Tarkoitus saada käsitys tutkijoiden kokemuksista etätyöskentelystä kotona.</p>	<p>704 akateemikkoa osallistui kyselyyn. Kysymykset liittyivät työn tehokkuuteen, työ- ja vapaa-ajan tasapainoon, väestötietoihin sekä ammatillisiin ja yksityisiin taustatietoihin.</p>	<p>Missä, milloin ja miten työskennellään, riippuu enemmässä määrin yksilön tavasta järjestää asiat. Haasteena on löytää omat tavat säilyttää työ- ja vapaa-ajan tasapaino. Melkein puolet kokivat työ tehokkuuden laskeneen koronapandemian sulkutilan aikana. Kuitenkin heistä suurin osa toivoi etätyön jatkoa jossakin määrin tulevaisuudessa. Työ- ja vapaa-ajan erottamiseksi on erilaisia tapoja.</p>
<p>Blomqvist, K. ym. 2020. Suomi.</p> <p>Etätyö Suomessa koronaviruspandemian aikana. Pitkittäistutkimuksen tuloksia.</p>	<p>Raportti esittelee havaintoja käynnissä olevasta tutkimuksesta, joka tarkastelee suomalaisten työntekijöiden kokemuksia</p>	<p>2020 kysytty kuuden kuukauden aikana kolme kertaa (maalis-,touko-,lokakuu) 1 164 suomalaiselta työntekijältä heidän</p>	<p>Työntekijät onnistuivat välttämään yleisesti etätyöhön liitetyt haasteet, esimerkiksi työajan venymisen etätyössä. He onnistuivat ylläpitämään paremman tasapainon työn ja yksityiselämän välillä. Työntekijät kuitenkin näyttivät kaipaavan työn</p>

	<p>etätyöhön siirtymisestä tai etätyön lisääntymisestä. Tavoitteena on auttaa organisaatioita ja työntekijöitä selviämään epävarmassa ja vaihtelevassa työympäristössä, joka edellyttää hajautettua työtä.</p>	<p>kokemuksistaan työntekemisestä koronapandemian keskellä.</p>	<p>sosiaalisia puolia ja tunsivat olonsa eristäytyneeksi. Viestintäteknologioiden käyttö helpotti aluksi työntekijöiden fyysistä erillään oloa, mutta tulokset osoittavat, että nykykäytännöt eivät ole pitkäkestoinen ratkaisu. Näin ollen tutkijoiden ja organisaatioiden on jatkossa pohdittava parempia etätyön järjestämisen tapoja.</p> <p>Onnistunut etätyöratkaisu perustuu luottamukseen, yhteiseen suunnitteluun ja työntekijän itseohjautuvuuteen.</p>
<p>Kinnunen, U. ym. 2019. Suomi.</p> <p>Testing cross-lagged relationships between work-related rumination and well-being at work in a three-wave longitudinal study across 1 and 2 years.</p>	<p>Tutkimus oli osa suurta työstä palautumisen tutkimusta. 3-vaiheisen pitkittäistutkimuksen tarkoituksena on tutkia ristiviiveisesti työhön liittyviä ajatuksia, ongelmanratkaisujen mietiskelyä, työstä irtautumisen vaikeutta vapaa-aikana sekä hyvinvointia (ahdistusta ja innokkuutta).</p>	<p>664 suomalaista työntekijää vastasi sähköiseen kyselyyn kolmessa osassa (2013, 2014 ja 2015).</p>	<p>Innokkuus työssä lisää työn tavoitteiden saavuttamisen todennäköisyyttä ja pitkällä aikavälillä työhön liittyvää murehtimista ei vapaa-ajalla enää ilmaannu. Työntekijät, joilla on energiaa ja innokkuutta, pystyvät paremmin myös hallitsemaan työhön liittyviä ajatuksia ja irtautuvat työstä paremmin. Jatkuva työasioiden murehtiminen lisää merkittävästi ahdistuksen todennäköisyyttä vuoden sisällä. Ahdistuneiden työntekijöiden taas on vaikea suunnata ajatuksiinsa työn tavoitteisiin ja ongelmanratkaisukyky kärsii. Selkeä suunnitelma työn tavoitteiden saavuttamiseksi voi auttaa työntekijää.</p> <p>Mindfulness-harjoitukset ja kognitiivinen käyttäytymisterapia auttavat muuttamaan ajattelutapaa ja suuntaamaan ajatukset nykyhetkeen. On myös huomiotava, että työn vaatimusten vähentäminen voi vähentää ahdistusta ja työn resurssien lisääminen voi lisätä innokkuutta työhön.</p>

<p>Koroma, J. 2019. Suomi.</p> <p>Coping with collaboration hindrances in mobile and virtual work.</p>	<p>Väitöskirjan tavoitteena on lisätä tietoa siitä, miten kansainvälisten organisaatioiden mobiilia ja virtuaalista työtä tekevät työntekijät kokevat ja hallitsevat rajoja ylittävään yhteistyöhön liittyviä työn vaatimuksia ja kuinka se vaikuttaa heidän hyvinvointiinsa ja työssä suoriutumiseensa.</p>	<p>Monimenetelmätutkimuksessa käytetään laadullisia tutkimusmenetelmiä, joihin kuuluu systemaattinen katsausmenetelmä, yksilö- (n= 170) ja ryhmähaastattelut, henkilökohtaiset päiväkirjamerkinnät ja kenttähavainnot.</p>	<p>Tulokset osoittavat tietotyöntekijöiden kohtaavan usein erityisesti mobiilin ja virtuaalisen työn vaatimuksiin liittyviä työn esteitä, jotka johtavat tarpeeseen käyttää sekä yksilöllisiä että yhteisiä stressinhallintastrategioita ja vaikuttavat hyvinvointiin sekä työssä suoriutumiseen. Esteitä syntyy, kun kannettavan tieto- ja viestintäteknologian ja yhteisen yrityskielen avulla tehdään aikaeroja, maantieteellisiä ja kielellisiä rajoja ylittävää yhteistyötä vaihtuvissa työskentelypaikoissa. Yksilölliset ja yhteiset stressinhallintastrategiat.</p>
<p>Lopez-Leon, S. ym. 2020. USA</p> <p>Recommendations for working from home during the COVID-19 pandemic (and beyond).</p>	<p>Artikkelissa luodaan suosituksia jo olemassa olevista tutkimuksista, kuinka työskennellä kotona ja olla tuottava, luova sekä tyytyväinen ja pysyä terveenä.</p>	<p>Lähteenä 39 tutkimusartikkelia vuosilta 2002-2020.</p>	<p>12 suositusta: Luo rutiinit, ole järjestelmällinen (selkeä työaika), toimiva kotitöimistö, paranna tuottavuutta (selkeät tavoitteet, priorisointi), ole vastuullinen, vältä äärimmäistä multitaskaamista, helpota kommunikointia ja verkostoitumista (säännölliset etätapaamiset esimiehen ja kollegoiden kanssa), ole tasapainoinen (terveelliset elämäntavat), käytä käytössä olevia tietokoneohjelmia ja alustoja (yhteydenpitoa ja työn aika-auluttamista varten), ole luova etäopetuksessa, etsi vaihtoehtoja etätutkimukseen ja opi haasteista.</p>
<p>Magnavita, N. ym. 2021. Italia.</p> <p>Telecommuting, Off-</p>	<p>Tarkoituksena arvioida tunkeilevaa esimiestyötä, työnte-koa vapaa-ajalla, työholismia, epätasapainoista</p>	<p>905 osallistujaa vastasi kyselyyn. Likertin asteikko.</p>	<p>Tunkeileva johtamistyyli voi aiheuttaa työstressiä, heikentää onnellisuutta ja lisätä ahdistusta ja masennusta. Vaatimus työnteosta vapaa-ajalla lisää stressiä ja heikentää etätyöntekijöiden hyvinvointia. Tunkeileva</p>

Time Work and In- trusive Lea- dership in Wor- kers' Well-Being.	palkitse- mista/työn vaa- tivuutta, onnel- lisuutta ja ylei- siä mielenter- veysongelmia (ahdistus, ma- sennus).		johtamistyyli ei sovi etätyö- hön. Yritysten tulisi myös ha- vaita ja kontrolloida työhöli- mia. Yritysten tulisi ottaa huomioon johtamistyyli ja kunnioittaa työntekijöiden yksityisyyttä ja tarpeita.
Ruohomäki, V. ym. 2020. Suomi. Etätyö koronaepide- mian hallitsemisessa sekä vaikutukset työhyvinvointiin ja töiden sujumiseen.	Katsauksessa arvioidaan etä- työn hyötyjä ja haasteita mm. työn sujuvuu- den varmista- misen kan- nalta. Käytetty aikaisempia tutkimuksia sekä 2020 maaliskuusta elokuun lop- puun asti ole- vaa tutkimus- tietoa.	Eurofound 2020 tutkimus, TTL Miten Suomi voi- hanke 2019-21, ILO 2020, TTL Askeleet suju- vaan aivotyö- hön- kehittämis- hanke 2020 Ou- lun seudun kou- lutuskuntayh- tymä.	Etätyö ei ole heikentänyt työhyvinvointia, krooninen väsymys vähentynyt, mutta tylsistyminen kasvanut. Tau- kojen pitäminen vähentynyt ja sos.tuen määrä vähenty- nyt. (TTL –hanke Miten Suomi voi 2019-2021). Sosiaalisten verkostojen yl- läpito somen kautta lisää yh- teenkuuluvuuden tunnetta ja vähentää eristäytymisen tunnetta (ILO 2020). Opetusalalla etätyö voi vai- keuttaa työntekoa tai tehdä siitä mahdotonta. Teams- kokoukset jatkuvasti ja vies- titulvat vähentävät tau- otusta. Uusien toimintatapo- jen löytäminen. (TTL aske- leet sujuvaan aivotyöhön hanke 2020). Etätyön kielteiset vaikutuk- set voivat näkyä vasta myö- hemmin.
Sivunen, A. ym. 2020. Suomi. Boundary commu- nica- tion: how smartphon e use af- ter hours is asso- ciated with work- life conflict and or- ganizational identifi- cation.	Tutkimuksessa selvitetään vai- kutuksia tieto- ja viestintätek- niikan käytöstä työtehtäviin työajan ulko- puolella.	Kyselytutkimus teetettiin skandi- naavisen yrityk- sen 367 työntekijälle kahdella ajanjaksolla.	Tutkimustulosten mukaan ystävien ja perheenjäsenten on helpompi tavoittaa työ- päivän aikana aiheuttaen keskeytyksiä. Älypuhelimilla työn tehokkuus lisääntyy ja lisää työtä vapaa-ajalla.
Toniolo-Barrios, M. & Pitt, L. 2021. Ka- nada.	Artikkelissa pe- rehdy- tään mindfull- nessiin ja sen käyttöön työn- tekijöiden	Lähteenä useita tutkimuksia vuo- silta 1982-2020.	Mindfulness-harjoitukset auttavat, kun on haastavaa irtautua työstä, haastavaa keskittyä työhön tai koe- taan Zoom/näyttöruutu vä- symystä.

<p>Mindfulness and the challenges of working from home in times of crisis.</p>	<p>hyvinvoinnin ja tuottavuuden parantamiseksi etätyössä.</p>		
<p>Vesala, H & Tuomi-vaara, S. 2015. Suomi.</p> <p>Slo-wing work down by teleworking periodically in rural settings?</p>	<p>Maaseudulla tehdyn määräaikaisen etätöiden vaikutus asiantuntijatyötä (yksityisyrittäjät, esimiehet ja alaiset) tekevien psykososiaaliseen työympäristöön sekä työhyvinvointiin. Vaikutukset etenkin työstressiin, työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen ja ovatko muutokset pysyviä.</p>	<p>Osallistujia oli yhteensä 46. Data on kerätty 2010-11 sähköisellä kyselyllä. Kysely tehtiin 3 osassa: ennen etätöiden alkua, heti etätöiden loputtua ja 2-8 viikon kulluttua etätöiden päättymisestä.</p>	<p>Työntekijöiden kokema työn kuormitus laski maaseudulla työskenneltäessä etänä. Työntekijät kokivat vähemmän aikapaineita, vähemmän negatiivisia tunteita ja ahdistusta, vähemmän keskeytyksiä. Lisäksi stressi väheni ja työtyytyväisyys nousi. Osalla muuttuneet kokemukset olivat pysyviä, vaikka määräaikainen etätö päättyi. Työhön sitoutumiseen tai selkeisiin työta-voitteisiin ei ollut vaikutusta. Ammatillisella asemalla oli osittain vaikutusta kokemuksiin muutoksiin. Yksityisyrittäjät ja esimiehet kokivat suurempia muutoksia työhyvinvoinnissa kuin alaiset. Kuitenkaan esimiehillä muutokset eivät olleet niin pysyviä kuin muilla.</p>

Taulukko 4. Työhyvinvointi etätyössä

6 Sisällön analyysi

Kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimusartikkelit analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Tutkimuksen tekijät, julkaisuvuosi ja -maa, tutkimuksen tarkoitus ja tavoite, tutkimusmenetelmät sekä keskeiset tulokset taulukoitiin. Katsauksen analyysia tehtiin tutkimuskysymysten pohjalta. Sisällön analyysissä tutkimusten samansisältöiset pelkistetyt ilmaukset luokiteltiin. Luokat ryhmiteltiin alakategorioihin ja tästä muodostettiin yläkategoria. Liitteessä 2. on esimerkki sisällön analyysistä ja pääkategorian muodostamisesta organisaation merkityksestä psykososiaaliseen kuormitukseen liittyen.

Induktiivisen sisällönanalyysin pelkistämisen kautta syntyy käsitteitä. Käsitteiden muodostamisen syntyprosessin pystyy kuvaamaan melko hyvin, mutta osa prosessista voi olla hankala kirjoittaa auki. Induktiivinen sisällönanalyysi etenee käytetyn aineiston ehdoilla, kun taas deduktiivisessä sisällönanalyysissä laaditaan aikaisemman tiedon perusteella analyysirunko, johon etsitään aineistosta sopivia asioita. Induktiivisen analyysin käyttö on yleisempää kuin deduktiivisen. (Kyngäs ym. 2011, 138-139.)

7 Tulokset

7.1 Psykososiaalinen kuormitus etätyössä

Tutkimusten perusteella ilmeni, että organisaation merkitys etätyön psykososiaalisen kuormitukseen liittyen on suuri. Etätyön määrä, ylityöt, työn vaatimukset ja työn resurssit aiheuttavat etätyössä psykososiaalista kuormitusta. (Henke ym. 2016, Dongarwar ym. 2020, Oakman ym. 2020, Ayoung & Jumin 2017, Koroma 2019.) Esimiestason opastus ja koulutus nähdään tarpeellisena, sillä etätyössä olevat työntekijät hyötyvät sekä organisaation että esimiesten antamasta tuesta. (Dongarwar ym. 2020, Oakman ym. 2020.) Työnantajatason lisäksi työyhteisön antama sosiaalinen tuki ja kommunikaatio auttavat etätyön psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa. Säännölliset etätapaamiset asianmukaisten viestintäkanavien välityksellä ylläpitävät yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta niin työntekijöiden kuin esimiesten välillä. Epäviralliset, positiiviset keskustelut työpäivän lomassa tai jälkeen auttavat hallitsemaan esimerkiksi psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvää eristytymisen tunnetta. (Oakman ym. 2020, Tremmel ym. 2019, Ayoung & Jumin 2017, Koroma 2019.) Organisaation merkitys näkyy myös teknisessä tuessa. Etätyössä olevilla tulisi olla asianmukaiset tietotekniset välineet sekä taito käyttää niitä. Teknologiset ongelmat aiheuttavat etätyöntekijöissä kuormitusta. (Oakman ym. 2020, Koroma 2019.)

Yksi suurimpia psykososiaalisia kuormitustekijöitä etätyössä liittyy työ- ja vapaa-ajan erottamiseen. Työ- ja yksityiselämän tasapaino on tärkeä ylläpitää. Etenkin, jos etätyötä tehdään kotona, kotiympäristön vaikutus on merkittävä. (Oakman ym. 2020, Koroma 2019.) Etätyöstä aiheutuvaa stressiä, työuupumusta ja ylikuormitusta voidaan hallita puuttamalla esimerkiksi liialliseen työmäärään tai epäselviin rooleihin. Työntekijät voivat kokea painetta säilyttää työnhallinta. Teknostressi tarkoittaa IT-työn aiheuttamaa stressiä. Mobiili- ja virtuaalityön aiheuttamaan stressiä voidaan lievittää riittävällä organisaation tuella. Tarvittaessa voidaan myös käyttää yksilöllisiä ja yhteisiä stressinhallintakeinoja. (Henke ym. 2016, Dongarwar ym. 2020, Oakman ym. 2020, Ayoung & Jumin 2017, Koroma 2019.) Ayoungin & Juminin (2017) tuloksissa mielenkiintoista on myös se, että työntekijät, joiden etätyön intensiteetti on alhainen, ovat alttiimpia teknostressille kuin korkeammalla intensiteetillä työskentelevät työntekijät.

7.2 Palautuminen etätyössä

Useiden tutkimusten perusteella pidentynyt työpäivä ja kasvanut työmäärä vaikuttavat työstä palautumiseen heikentävästi. Pitkällä työpäivällä on negatiivinen vaikutus unen laatuun sekä unen pituuteen. Huono yöuni ja heikko palautuminen toisaalta

lisäävät pidemmän työpäivän todennäköisyyttä. Työpäivän pituus vaikuttaa heikentävästi myös työstä irrottautumisen kokemukseen ja näin ollen huonompaan palautumiseen. (Ropponen ym. 2018, Sianoja ym. 2020, Syrek ym. 2021.)

Tauoilla ja vapaa-ajan rentoutumisella sekä rentoutumisharjoituksilla on useiden tutkimusten perusteella myönteinen vaikutus työntekijöiden palautumiskokemuksiin (Virtanen ym. 2019, Sianoja ym. 2020, Hulseheger ym. 2015). Virtasen ym. (2020) ja Föhrin (2016) tutkimusten mukaan liikunta-aktiivisuudella, hyvällä fyysisellä kunnolla ja edullisella kehonkoostumuksella on yhteys erityisesti yölliseen palautumiseen.

Nuorten työntekijöiden palautuminen on tutkimusten mukaan heikompaa työ- ja vapaa-ajan erottamisen haasteiden sekä rutiinien puuttumisen myötä. Toisaalta taas korkeammassa asemassa työskentelevien tai korkeamman koulutuksen omaavien on vaikeampi irrottautua työstä ja heillä on paremmat palautumisen taidot. (Lopez-Leon ym. 2020, Syrek ym. 2021, Sianoja ym. 2020, Virtanen ym. 2019.)

7.3 Työhyvinvointi etätyössä

Sosiaalisen tuen merkitys työhyvinvoinnin edistämisessä on noussut monessa tutkimuksessa esille. Kommunikointi työntekijöiden sekä työnantajan kanssa sekä verkostoitumisen mahdollistaminen tukevat etätyössä olevien työhyvinvointia. (Lopez-Leon ym. 2020, Toniolo-Barrios & Pitt 2021, Ruohomäki ym. 2020, Blomqvist ym. 2020, Aczel ym. 2021, Sivunen 2021.) Työntekijällä on myös vastuu itsestään, jolloin itseohjautuvuus ja itsesääntely ovat avainasemassa työhyvinvoinnin edistämisessä. (Toniolo-Barrios & Pitt 2021, Blomqvist ym. 2020.) Tutkimusten mukaan etätyön työhyvinvointia tukivat myös työntekijän autonomian, itsenäisyyden ja yksityisyyden mahdollisuus sekä mahdollistaminen. Työntekijällä on vastuu työn tavoitteiden saavuttamisesta sekä omasta vastuullisesta käyttäytymisestä. (Lopez-Leon ym. 2020, Magnavita ym. 2021, Aczel ym. 2021, Syrek ym. 2021, Sivunen 2021, Younghwan & Jian 2018.)

Etätyössä työntekijät kokevat myös stressiä, ahdistusta, väsymystä ja masennusta. Myös "Zoom- ja näyttörüütuväsymystä" on etenkin etätyössä olevilla, koska fyysiset kontaktit ovat vähentyneet ja moni työhön liittyvä sosiaalinen kanssakäyminen tapahtuu näyttörüüdun välityksellä. (Magnavita ym. 2021, Toniolo-Barrios & Pitt 2021.) Työhön liittyvä murehtiminen sekä epämiellyttävät negatiiviset tunteet ovat etätyössä yleisiä ja vaikuttavat heikentävästi työhyvinvointiin. (Kinnunen ym. 2019, Toniolo-Barrios & Pitt 2021, Younghwan & Jian 2018.) Työhyvinvointia etätyössä tukevat rutiinit ja säännölliset tauot, rauhallinen ja toimiva työympäristö. Työ- ja vapaa-ajan suhde on siis osattava pitää

tasapainossa. (Lopez-Leon ym. 2020, Toniolo-Barrios & Pitt 2021, Ruohomäki ym. 2020, Aczel ym. 2021, Palumbo ym. 2020, Vesala & Tuomivaara 2015, Younghwan & Jian 2018.) Tutkimuksissa todettiin myös mindfulness-harjoitusten positiiviset vaikutukset keskittymiseen, joka auttaa suuntaamaan ajatukset meneillään olevaan työtehtävään. Keskittyminen yhteen asiaan vähentää stressiä ja lisää työhyvinvointia. (Toniolo-Barrios & Pitt 2021, Kinnunen ym. 2019, Hulseheger ym. 2015.)

Hyvinvointia työssä edesauttavat myös työtehtävien priorisointi sekä tavoitteiden asettaminen yhteisesti työntekijän ja työnantajan kanssa. Selkeät tavoitteet ja työtehtävien priorisointi lisäävät myös työntekijöiden tuottavuutta. (Lopez-Leon ym. 2020, Toniolo-Barrios & Pitt 2021, Blomqvist ym. 2020, Kinnunen ym. 2019, Younghwan & Jian 2018.) Etätyöhön liittyviä ohjeistuksia tulisi päivittää ja uusia toimintatapoja tulisi etsiä, sillä nykyiset ohjeet ja mallit eivät ole pitkällä aikavälillä toimivia ratkaisuja. (Ruohomäki ym. 2020, Magnavita ym. 2021, Blomqvist ym. 2020, Syrek ym. 2021, Aczel ym. 2021.) Suomalaisten tutkimusten mukaan etätyö ei ole heikentänyt työhyvinvointia tai lisännyt työajan venymistä. Etätyö on vähentänyt myös kroonista väsymystä. (Blomqvist ym. 2020, Ruohomäki ym. 2020, Vesala & Tuomivaara 2015.)

8 Pohdinta

8.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tieteellinen tutkimus on luotettava vain silloin, kun se on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Myös tulosten luotettavuus sekä eettisyys perustuvat hyvään tieteelliseen käytäntöön, joka ohjaa tutkijoiden toimintaa. Hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta vastaa jokainen tutkija itse, mutta vastuu kuuluu myös koko tiedeyhteisölle, tutkimusyksikön sekä tutkimusta harjoittavan organisaation johtajille. (Varantola ym. 2013, 6-7.)

Opinnäytetyötutkimus perustuu tosiasioihin ja tosiasiat esitetään objektiivisesti. Opinnäytetyö on julkinen ja poliittisista, taloudellisista sekä uskonnollisista vaikutteista riippumaton. Opinnäytetyöprosessissa suhtaudutaan kaikkeen kriittisesti, asiat kyseenalaistetaan ja siitä pyritään löytämään puutteita. Tieteellisyys varmistetaan käyttämällä tieteellistä tutkimusmenetelmää ja tuottamalla uskottavia ja luotettavia tutkimustuloksia. Muiden tutkimusten tutkimustuloksia voi käyttää apuna omien tutkimustulosten paikkansapitävyyden osoittamisessa, mikä lisää työn luotettavuutta (Kananen 2015, 121-123, 200).

Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa eettisyys korostuu aineiston valinnassa ja raportoinnissa. Jotta raportointi on oikeudenmukaista ja rehellistä, vaatii se tutkijalta tutkimusetiikan noudattamista. Tutkimuskysymysten tarkka muotoilu ja taustatyön tekeminen vaatii myös eettistä tarkastelua. Selkeät tutkimuskysymykset, perusteltu teoriaosuus sekä johdonmukainen eteneminen tuloksiin ja pohdintaan asti lisäävät eettisyyttä ja luotettavuutta. Luotettavuus heikkenee, mikäli tutkijalla on ollut aineiston valinnassa jonkinlainen tarkoitushakuisuus, eikä sitä ole erikseen raportoitu. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta lisää analysoitujen tutkimusten yhdistäminen käytettyyn teoriataustaan selkeästi ja tiiviisti. Johdtopäätöksissä esille nostettujen väittämien tulee olla perusteltuja. (Kangasniemi ym. 2013, 297-298.)

Tämä opinnäytetyö on toteutettu hyviä tieteellisiä käytäntöjä noudattaen. Tämän opinnäytetyön luotettavuutta lisäävät tarkasti kuvattu tiedonhaun prosessi, joka toteutettiin suomeksi ja englanniksi. Aineisto on koottu käymällä läpi lähes 2000 kansainvälistä sekä kotimaista tieteellistä tutkimusta, joista osa on myös vertaisarvioituja. Opinnäytetyössä on tauklukko, jossa käytetyt artikkelit on avattu selkeästi ja osasta tuloksia on laadittu esimerkki sisällön analyysistä. Opinnäytetyötä teki alusta asti kaksi työterveyshuoltoon erikoistunutta terveydenhoitoalan henkilöä, jotka työn laadun ylläpitämiseksi käyttävät alan viimeisimpiä tutkimuksia. Tiedonhaun laadun arviointi ja aineiston valinta, tulosten läpikäyminen sekä

tulosten esittäminen on varmistettu kahteen kertaan. Opinnäytetyön luotettavuutta lisää myös sen eteneminen kirjallisuuskatsauksen vaiheiden mukaisesti.

8.2 Tulosten analysointi

Koemme aiheen ajankohtaiseksi, koska vuonna 2020 koronaepidemian vuoksi etätöiden määrä lisääntyi räjähdysmäisesti vaikuttaen työn kuormitukseen, työstä palautumiseen ja työhyvinvointiin. Etätö on myös jäänyt työmuodoksi useissa organisaatioissa joko osittain tai kokoaikaisesti. Kirjallisuuskatsaukseen hyväksyttiin koko tekstin perusteella yhteensä 23 kansainvälistä tai kotimaista artikkelia tai tutkimusta. Katsaukseen hyväksyttiin myös artikkeleita, jotka käsittelivät yleisesti työstä palautumista ja työhyvinvointia, koska etätöiden psykososiaaliseen kuormitukseen, työstä palautumiseen ja työhyvinvointiin liittyviä tieteellisten tutkimusten määrä on vielä melko vähäinen.

Läpi käytyjen tutkimusten mukaan psykososiaalista kuormitusta aiheuttavat erityisesti etätöiden määrä, työn vaatimukset, vähäiset sosiaaliset kontaktit sekä haasteet erottaa työ- ja vapaa-aika toisistaan. (Henke ym. 2016, Dongarwar ym. 2020, Oakman ym. 2020.) Puutteet tietoteknisissä välineissä ja taidoissa käyttäen niitä lisäävät myös työntekijöiden kokemaa kuormitusta. Etätöissä työntekijän vastuulle jää paljon nimenomaan työ- ja vapaa-ajan tasapainon ylläpitoon liittyvät haasteet. Työntekijän pitää opetella järjestämään työntekoa uudella tavalla, fyysisestä työtilasta lähtien. Haasteena voi erityisesti olla psyykkisen tilan rajaaminen ja etenkin kotiympäristössä tämä voi olla hankalaa. Kuitenkin psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi ja työstä palautumisen edistämiseksi tasapainon löytäminen olisi tärkeää. (Oakman ym. 2020, Koroma 2019.) Työntekijä voi itse vähentää etätöiden aiheuttamaa psykososiaalista kuormitusta luomalla selkeitä rutiineja, priorisoimalla työtehtäviä, harjoittelemalla erilaisia palautumisen keinoja ja tauottamalla työtä riittävän usein. Etätöissä työntekijän oma toiminta työstä palautumisen edistämässä nousee vahvasti esille. Olisikin tärkeää, että palautumisen harjoittelua ja siihen liittyvää tietoa jaetaan työntekijöille yhä enemmän esimerkiksi työorganisaatiosta tai työterveyshuollosta. (Lopez-Leon ym. 2020, Toniolo-Barrios & Pitt 2021, Blomqvist ym. 2020, Kinnunen ym. 2019, Younghwan & Jian 2018.)

Tutkimusten perusteella organisaation tuella ja esimiestason koulutuksella on positiivisia vaikutuksia työntekijöiden kokemaan etätöiden psykososiaaliseen kuormitukseen. (Dongarwar ym. 2020, Oakman ym. 2020.) Organisaation yhteisistä toimintatavoista, työn tavoitteista, töiden kiireellisyysjärjestyksestä ja työmäärästä kannattaa keskustella säännöllisesti. Työntekijät hyötyvät myös epävirallisista positiivisessa hengessä käydyistä keskusteluista. Esimiehen tulee tarvittaessa osoittaa tukensa, jos työntekijä kokee epäselvyyttä

esimerkiksi työrooleissa tai työn hallinnassa. (Oakman ym. 2020, Tremmel ym. 2019, Ayoung & Jumin 2017, Koroma 2019.) Toisaalta osa työntekijöistä kokee etätöiden mahdollistaman autonomisuuden ja yksityisyyden lähityötä parempana. Lisääntynyt ja monelle uusi etäkommunikointi luo aivan erilaisen sosiaalisen työympäristön verrattuna lähi-työhön. Työhyvinvoinnin kannalta olisikin oleellista, että kanssakäymisestä ja kommunikoinnista pidetään kiinni myös etätöissä. (Lopez-Leon ym. 2020, Toniolo-Barrios & Pitt 2021, Blomqvist ym. 2020, Kinnunen ym. 2019, Younghwan & Jian 2018.) Se vaatii niin työntekijöiltä kuin työnantajalta uusien toimintatapojen ja välineiden käyttämisen opettelua.

Tuloksissa mielenkiintoista on se, että suomalaisten tutkimusten mukaan etätö ei ole vähentänyt työhyvinvointia tai lisännyt työhön käytettyä aikaa, myös krooninen väsymys on vähentynyt. (Blomqvist ym. 2020, Ruohomäki ym. 2020, Vesala & Tuomivaara 2015.) Tämän perusteella voidaan päätellä, että Suomessa etätöihin siirtymisellä on ollut myös paljon suotuisia vaikutuksia. Etätö voidaan kokea erittäin haasteellisena, jos kotona on pieniä lapsia tai jos etätöiden ohessa etätyöntekijän vastuulla on myös etäkoululaisen tukeminen. Myös useamman sukupolven asuminen samassa taloudessa tuo lisähaastetta työrauhan löytymiseen. Kannattaa järjestää perhepalaveri, jossa sovitaan yhteiset pelisäännöt työrauhan takaamiseksi. Toisaalta erityisesti yksineläjät voivat kokea etätöiden aikana lisääntynyttä yksinäisyyttä sosiaalisten kontaktien vähennyttyä. Perhesuhteiden merkitys on siis korostunut etätöiden aikana ja tämä tulisi ottaa huomioon myös organisaatiossa järjestämällä vapaamuotoisia ”etäkahvi- tai lounastaukoja”.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla nimenomaan etätöihin liittyvän kuormituksen tutkiminen ja etätöiden vaikutus työstä palautumiseen. Yksi mielenkiintoinen tutkimusaihe voisi olla etätöiden palautumisen tutkimista kohdennettuna eri ammattiryhmiin ja selvittää, mitkä ovat palautumisen haasteet eri ammattiryhmissä. Etätöiden kuormitustekijöistä saadaan tietoa vasta muutamien vuosien kuluttua. Nykyisten tutkimusten perusteella kuitenkin uusia etätöiden toimintatapoja ja ohjeita täytyy etsiä ja luoda. Nykyiset mallit eivät ole pitkäaikainen tai kestävä ratkaisu.

Lähteet

Tähdellä (*) merkitty on kirjallisuuskatsauksen aineistoa.

Abrams, Z. 2019. The future of remote work. When it's done right, telework can improve employee productivity, creativity and morale, psychologists' research finds. American psychological association. Vol. 50, No. 9. 54. Viitattu 7.1.2021. Saatavissa <https://www.apa.org/monitor/2019/10/cover-remote-work>

*Aczel, B., Kovacs, M., van der Lippe, T., Szaszi, B. 2021. Researchers working from home: Benefits and challenges. PLoS ONE 16(3). Viitattu 1.4.2021. Saatavissa <https://doi.org/10.1371/journal.Pone.0249127>

*Ayoung, S. & Jumin, L. 2017. Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. Internet Research Vol. 27 No. 1. 140-159. Emerald Publishing Limited. Viitattu 5.5.2021. Saatavissa doi:10.1108/IntR-06-2015-0181

*Blomqvist, K., Sivunen, A., Vartiainen M., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., van Zoonen, W. 2020. Etätyö Suomessa koronaviruspandemian aikana. Pitkittäistutkimuksen tuloksia. Viitattu 6.1.2021. Saatavissa <https://cocodigiresearch.files.wordpress.com/2020/12/etacc88tyocc88-suomessa-koronaviruspandemian-aikaan-2020.pdf>

Day, A. & Randell, K. 2014. Building a Foundation for Psychologically Healthy Workplaces and Well-being. Teoksessa: Workplace Well-being: How to Build Psychologically Healthy Workplaces, First Edition. Edited by Arla Day, E. Kevin Kelloway and Joseph J. Hurrell, Jr. John Wiley & Sons, Ltd. Viitattu 5.5.2021. Saatavissa https://media.wiley.com/product_data/excerpt/61/11184694/1118469461-10.pdf

*Dongarwar, D., Yusuf, K., Maiyegun, S., Ibrahimi, S., Ikedionwu, C., Salihu, H. 2020. Covid-19 and Neuro-Behavioral Economics: A Conceptual Framework to Improve Physical and Mental Health among Remote Workers. International Journal of Maternal and Child Health and AIDS (2020), Volume 9, Issue 3, 360-363. Viitattu 6.5.2021. Saatavissa doi: 10.21106/ijma.399

Finto. 2021. Yleinen suomalainen ontologia YSO. Saatavissa: <https://finto.fi/yse/fi/>

*Föhr, T. 2016. Liikunta ja hyvä kunto vähentävät työstressiä. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos. Liikunta ja tiede 2016 vol. 53 no. 6 s. 29-33. Viitattu 15.5.2021. Saatavissa <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/53051/fohrliikuntajahyva-kunto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

*Henke, R., Benevent, R., Schulte, P., Rinehart, C., Crighton, K., Corcoran, M. 2016. The Effects of Telecommuting Intensity on Employee Health. The Science on lifestyle change. Population Health. American Journal of Health Promotion. November 2016, Vol. 30, No. 8. Viitattu 1.4.2021. Saatavissa doi: 10.4278/ajhp.141027-QUAN-544

*Hulsheger, U., Feinholdt, A., Nubold, A. 2015. A low-dose mindfulness intervention and recovery from work: Effects on psychological detachment, sleep quality, and sleep duration. Journal of Occupational and Organizational Psychology (2015), 88, 464–489. The British Psychological Society. Viitattu 15.5.2021. Saatavissa <https://doi.org/10.1111/joop.12115>

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Suomen yliopistopaino Oy, Juvenes Print.

Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S-M., Pietilä, A-M., Jääskeläinen, P., Liikanen, E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon. Hoitotiede 2013, 25 (4), 291–301.

*Kinnunen, U., Feldt, T., de Bloom, J. 2019. Testing cross-lagged relationships between work-related rumination and well-being at work in a three-wave longitudinal study across 1 and 2 years. Journal of Occupational and Organizational Psychology (2019), 92, 645–670. The British Psychological Society. Viitattu 15.5.2021. Saatavissa <https://doi.org/10.1111/joop.12256>

*Koroma, J. 2019. Coping with collaboration hindrances in mobile and virtual work. Aalto University. School of Science. Department of Industrial Engineering and Management. Aalto University publication series. Doctoral dissertations 80/2019. Viitattu 2.6.2021. Saatavissa https://www.researchgate.net/publication/334193802_Coping_with_Collaboration_Hindrances_in_Mobile_and_Virtual_Work

Kyngäs, H., Elo, S., Pölkki, T., Kääriäinen, M., Kanste, O. 2011. Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Hoitotiede 2011, 23 (2), 138–148.

*Lopez-Leon, S., Forero, D., Ruiz-Diaz, P. 2020. Recommendations for working from home during the COVID-19 pandemic (and beyond). IOS Press. Work 66 (2020) 371–375. Viitattu 2.6.2021. Saatavissa doi: 10.3233/WOR-203187

*Magnavita, N., Tripepi, G., Chiorri, C. 2021. Telecommuting, Off-Time Work, and Intrusive Leadership in Workers' Well-Being. International Journal of Environment Research and Public Health 2021, 18, 3330. Viitattu 2.6.2021. Saatavissa doi:10.20944/preprints202103.0032.v1

Mäkikangas, A., Mauno, S., Feldt, T. 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus.

*Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., Weale, V. 2020. A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? BMC Public Health (2020) 20:1825. PubMed. Viitattu 3.4.2021. Saatavissa <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>

Paju, S. & Rieki, T. 2019. Järki töihin! Tuuma-kustannus. Jyväskylä.

*Palumbo, R. 2020. Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. Department of Management and Law, University of Rome Tor Vergata, Rome, Italy. International Journal of Public Sector Management Vol. 33 No. 6/7, 2020 pp. 771-790. Emerald Publishing Limited. Viitattu 5.6.2021. Saatavissa <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPSM-06-2020-0150/full/html>

Pennonen, M. 2018. Palaudu työstä onnistuneesti - 5 vinkkiä työpäivään. Viitattu 5.4.2021. Saatavissa <https://psykologiaa.com/2018/05/22/palaudu-tyosta-onnistuneesti-5-vinkkia-tyopaivaan/>

Rauramo, Päivi. 2018. Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä- digijulkaisu. Työturvallisuuskeskus. Digijulkaisut. Viitattu 15.12.2020. Saatavissa https://ttk.fi/op-paat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etajohtaminen_ja_virtuaalinen_vuorovaikutus_tyoyhteisossa

*Ropponen, A., Härmä, M., Bergbom, B., Nätti, J. & Sallinen, M. 2018. The Vicious Circle of Working Hours, Sleep, and Recovery in Expert Work. International Journal of

Environment Research and Public Health 2018, 15, 1361. Viitattu 3.5.2021. Saatavissa doi: 10.3390/ijerph15071361

Ruohomäki, V. Etäloikka ja hyvinvointi koronakriisin alussa. 2020. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2020. Sivut 21-22. Viitattu 8.1.2021. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

*Ruohomäki, V., Tuomivaara, S., Mattila-Holappa, P., Monni, T-M., Perttula, P., Alanko, T., Toppinen-Tanner, S. 2020. Etätyö koronaepidemian hallitsemisessa sekä vaikutukset työhyvinvointiin ja töiden sujumiseen. Psykologia 55 (05), 2020, 388-395.

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Vaasan yliopiston julkaisuja. Viitattu 12.4.2021. Saatavissa https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf

Sarkkinen, M. 2020a. Psykologinen palautuminen työstä - nämä kuusi kokemusta edistävät sitä. Työpiste-verkkolehti. Työterveyslaitos. Viitattu 23.3.2021. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-palautuminen-tyosta-nama-kuusi-kokemusta-edistavat-sita/>

Sarkkinen, M. 2020b. Torju etätyöapatia, tuunaa työtäsi paremmaksi. Työpiste-verkkolehti. Työterveyslaitos. Viitattu 12.4.2021. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyopiste/torju-etatyoapatia-tuunaa-tyotasi-paremmaksi/>

*Sianoja, M., Mäkikangas A., Kinnunen, U. 2020. Työstä palautuminen tauoilla ja vapaa-ajalla: palautumisprofiilit ja niiden yhteys työhyvinvointiin. Psykologia 55, 84-98.

*Sivunen, A., van Zoonen, W., Rice, R. E. 2020. Boundary communication: how smartphone use after hours is associated with work-life conflict and organizational identification. Journal of applied communication research 2020, vol. 48, no. 3, 372–392. Viitattu 1.7.2021. Saatavissa doi:10.1080/00909882.2020.1755050

Sydänmaanlakka, P. 2017. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Turenki: Hansaprint Oy.

*Syrek, C., Kuhnel, J., Vahle-Hinz, T., de Bloom, J. 2021. Being an accountant, cook, entertainer and teacher-all at the same time: Changes in employees' work and work-related well-being during the coronavirus (COVID-19) pandemic. *International Journal of Psychology*. Viitattu 3.4.2021. Saatavissa doi: 10.1002/ijop.12761

Tilastokeskus. 2020. Käsitteet. Viitattu 14.12.2020. Saatavissa <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>

Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Viljanen, O., Väänänen, A., Turpeinen, M., Janhonen, M., Koskinen, A. 2016. Aikajärjestys asiantuntijatyössä. Työterveyslaitos. Helsinki. Viitattu 9.3.2021. Saatavissa https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131617/AikaJarjestys_asiantuntijaty%C3%B6ss%C3%A4.pdf?sequence=1

*Toniolo-Barrios, M. & Pitt, L. 2021. Mindfulness and the challenges of working from home in times of crisis. *ScienceDirect. ELSEVIER*. Kelley School of Business, Indiana University. Viitattu 3.6.2021. Saatavissa doi: 10.1016/j.bushor.2020.09.004

Toppinen-Tanner S., Vanhala A., Puttonen S., Larvi T., Vaaranen H. 2015. Voimaa arkeen. Vantaa: Multiprint.

*Tremmel, S., Sonnentag, S., Casper, A. 2019. How was work today? Interpersonal work experiences, work-related conversations during after-work hours, and daily affect. *WORK & STRESS 2019, VOL. 33, NO. 3, 247–267*. School of Social Sciences, Department of Psychology, University of Mannheim, Germany. Viitattu 3.6.2021. Saatavissa doi:10.1080/02678373.2018.1496158

Työaikalaki 5.7.2019/872. Finlex. Viitattu 20.8.2021. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Finlex. Viitattu 20.8.2021. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työsuojeluhallinto. 2020. Etätyö. Viitattu 14.12.2020. Saatavissa <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>

Työsuojeluhallinto. 2021. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Viitattu 22.3.2021. Saatavissa <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Työterveyslaitos. 2020a. Ohje etätööhön. Viitattu 15.12.2020. Saatavissa <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon>.

Työterveyslaitos. 2020b. Ohje henkisen hyvinvoinnin tueksi. Viitattu 14.12.2020. Saatavissa <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-henkisen-hyvinvoinnin-tueksi>

Työterveyslaitos. 2021. Työhyvinvointi. Viitattu 17.5.2021. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex. Viitattu 20.8.2021. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Tähtinen, J., Laakkonen, E., Broberg, M. 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.

Varantola, K., Launis, V., Helin, M., Spoof, S. K., Jäppinen, S. 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 20.8.2021. Saatavissa https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

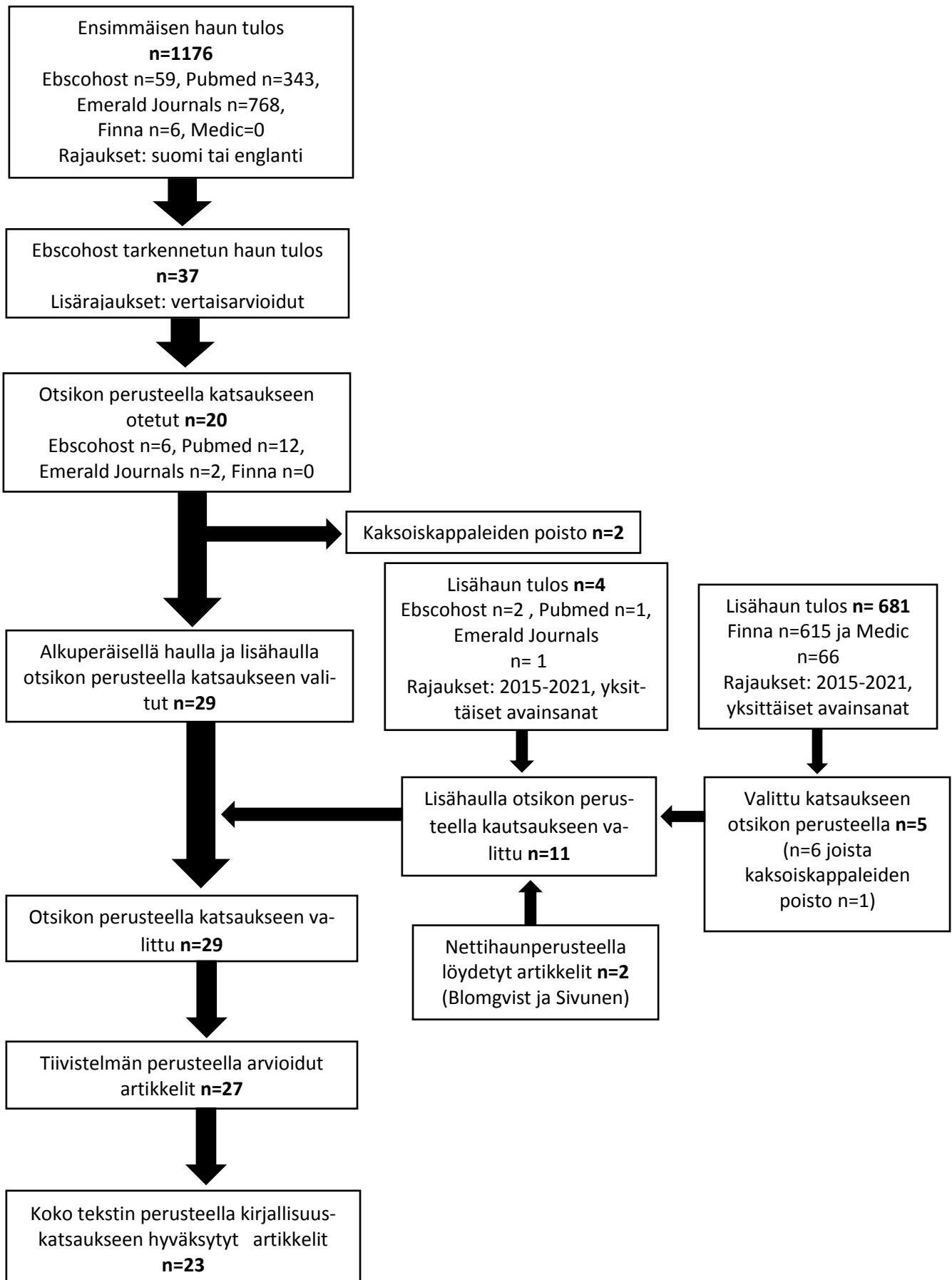
*Vesala, H. & Tuomivaara, S. 2014. Slowing work down by teleworking periodically in rural settings? School of Social Sciences and Humanities, University of Tampere, Tampere, Finland, and Development of Work and Organizations, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, Finland. Personnel Review Vol. 44 No. 4, 2015 pp. 511-528. Emerald Group Publishing Limited. Viitattu 13.6.2021. Saatavissa <https://doi.org/10.1108/PR-07-2013-0116>

*Virtanen, A., De Bloom, J., Kinnunen, U. 2019. Relationships between recovery experiences and well-being among younger and older teachers. International Archives of Occupational and Environmental Health (2020) 93:213–227. Viitattu 3.6.2021. Saatavissa <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01475-8>

Wendsche, J., de Bloom, J., Syrek, C., Wahle-Hinz, T. 2021. Always on, never done? How the mind recovers after a stressful workday? *German Journal of Human Resource Management* 2021, Vol. 35(2) 117–151. Viitattu 15.8.2021. Saatavissa doi: 10.1177/23970022211004598

*Younghwah, S. & Jia, G. 2018. Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *IZA Institute of Labor Economics*. Viitattu 12.6.2021. Saatavissa doi:10.1007/s10902-019-00196-6

Liite 1. Hakuprosessikaavio



Liite 2. Esimerkki sisällön analyysistä ja pääkategorian muodostamisesta

