



Etätyö ja sen vaikutukset Itä-Uudenmaan Osuuspankin henkilöstön työhyvinvointiin ja jaksamiseen

Niina Järvinen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2021

Tradenomin tutkinto

Tiivistelmä

Tekijä(t) Järvinen Niina
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Etätyö ja sen vaikutukset Itä-Uudenmaan Osuuspankin henkilöstön työhyvinvointiin ja jaksamiseen
Sivu- ja liitesivumäärä 40 + 9
<p>Etätyön vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyen on viimeisen puolen-toista vuoden ajalta ja voimakkaan etätyösuosituksen voimassaoloajalta tehty jonkun verran. Tässä tutkimuksissa tutkimusongelmana on lisääntyneen etätyön yhteys työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.</p> <p>Etätyöllä (voidaan käyttää myös termiä joustotyö) tarkoitetaan työtä, joka tehdään esimerkiksi kotona. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää etätyön vaikutuksia Itä-Uudenmaan Osuuspankin henkilöstön työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Etätyö ja työhyvinvointi ovat erittäin mielenkiintoisia ja ennen kaikkea ajankohtaisia aiheita.</p> <p>Tämä opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena, jossa aineistoa kerättiin lähettämällä verkkopohjainen kysely toimeksiantajayrityksen, Itä-Uudenmaan Osuuspankin henkilöstölle, 78 henkilölle. Kyselyn avulla haluttiin selvittää, miten etätyö on vaikuttanut henkilöstön työhyvinvointiin ja jaksamiseen.</p> <p>Kyselyn tuloksista voidaan päätellä etätyön olevan mieluisa työntekomalli, mutta täysiaikaisesti ei etätyötä juurikaan haluttaisi tehtävän sen vaikuttaen kielteisesti muun muassa työpaikan yhteisöllisyyteen sekä jonkun verran sosiaaliseen hyvinvointiin sekä työergonomiaan. Kokonaisuudessaan etätyö on koettu myönteisenä työn tekemisen vaihtoehtona, ja sitä halutaan jatkaa tulevaisuudessakin joitakin päiviä viikossa etätyösuosituksen päättymisestä huolimatta. Etätyössä on pidetty myös sen positiivisista vaikutuksista ajanhallintaan sekä työrauhaan. Tutkimuksen tuloksia voidaan jatkossa käyttää työhyvinvoinnin sekä etälähityökulttuurin kehittämisessä.</p> <p>Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu kolmesta pääluvusta. Ensimmäisessä luvussa käsitellään tutkimusongelma ja aiheen rajausta. Toisessa luvussa käydään läpi etätyön periaatteita yleisesti ja selvitetään mitä etätyö on käytännössä. Kolmannessa luvussa käsitellään työhyvinvointia psykososiaalisesta, fyysisestä ja emotionaalista näkökulmasta, lisäksi käydään läpi työmotivaatiota ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Lopuksi esitellään tutkimustulokset ja johtopäätöksiä sekä pohdintaa opinnäytetyöprosessista.</p>
Asiasanat Etätyö, joustotyö, työhyvinvointi, työmotivaatio, henkilöstö, COVID-19

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Toimeksiantajan esittely	2
1.2	Tutkimusongelma ja aiheen rajaus	2
1.3	Tutkimuksen rakenne	3
2	Lähityöstä etätööhön	5
2.1	Etätöön määritelmä ja tausta	5
2.2	Joustavan työnteon tulevaisuus	6
2.3	Työlainsäädäntö	9
2.4	Joustotyön hyödyt ja haasteet	10
2.5	Etätöjärjestelyt - viestintä, tuki ja tietoturva	12
3	Työhyvinvointi	15
3.1	Fyysinen työhyvinvointi	17
3.2	Psyykinen työhyvinvointi	18
3.3	Sosiaalinen työhyvinvointi	18
3.4	Työmotivaatio	19
4	Tutkimusmenetelmän valinta	20
4.1	Rajaukset	20
4.2	Aineiston hankinta	21
4.3	Aineiston analysointi ja tulkinta	21
5	Tutkimustulokset	23
5.1	Tutkimuskohde ja taustat	23
5.2	Fyysinen työhyvinvointi	25
5.3	Psyykinen työhyvinvointi	26
5.4	Sosiaalinen työhyvinvointi	28
5.5	Työmotivaatio	29
6	Yhteenveto ja pohdinta	32
6.1	Keskeiset päätelmät	32
6.2	Tutkimuksen luotettavuus	33
6.3	Pohdinta	34
6.4	Jatkotutkimusehdotuksia	36
	Lähteet	37
	Liitteet	41
	Liite 1. Kyselylomakkeen saatekirje	41
	Liite 2. Kyselylomake	42

Kuva 1. Etätööhön koronavirusepidemian vuoksi siirtyneiden työntekijöiden osuus.
(mukailen Samuli Huttunen, Yle 2020)

Kuva 2. Etätyöpäivien määrä vuosina 2020 ja 2021 (Traficom 2021).....	8
Kuva 3. Etätyön edellytykset (mukaillen Työturvallisuuskeskus)	13
Kuva 4. Työhyvinvoinnin osa-alueet (mukaillen Virolainen 2021).....	16
Kuva 5. Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla (mukaillen Ojala & Ahonen 2005)	17
Kuva 6. Vastaajat tiimeittäin (N=49).....	24
Kuva 7. Etätyön määrä tällä hetkellä (N=49)	24
Kuva 8. Etätyön määrä ennen etätyösuositusta (N=48)	25
Kuva 9. Ruokailu etätyöpäivän aikana (N=48)	26
Kuva 10. Mieluisin työntekomalli (N=48)	26
Kuva 11. Etätyöstä johtuva stressi (N=48)	27
Kuva 12. Etätyön vaikutus työpaikan yhteisöllisyyteen (N=49).....	28
Kuva 13. Olen aikaansaavampi etätöissä (N=48)	29
Kuva 14. Työssä onnistuminen (N=48)	30
Kuva 15. Vastaukset työn mielekkyydestä (N=49)	31
Kuva 16. Tulevaisuuden etätyömäärä (N=49).....	31

1 Johdanto

Työskentely ja työtavat elävät tänä päivänä isossa murroksessa. Etätyöskentelystä on tullut kasvava trendi ja se on lisääntynyt suuresti viime aikoina, myös sellaisissa työyhteisöissä, joissa aikaisemmin ei etätyötä ole tehty. Tähän yhtenä voimakkaasti vaikuttavana tekijänä on ollut maailmanlaajuinen koronaviruspandemia. Pandemia sai alkunsa, kun vuoden 2019 joulukuussa Kiinassa tavattiin keuhkokuumetta, jonka aiheuttajana oli aiemmin tuntematon virus SARS-CoV-2. Uuden viruksen aiheuttamasta taudista käytetään nimeä COVID-19, joka muodostuu sanoista corona, virus ja disease. (THL 2021.) Kyseisen viruksen aiheuttama pandemia osaltaan on pakottanut yhteiskunnan toimimaan tiettyjä ohjeistuksia ja rajoituksia noudattaen. Tämän myötä etätyöskentelystä on tullut varsin nousujohteista, ja vahva etätyösuositus oli voimassa useita kuukausia. Koronaviruspandemiasta johtuen Suomen Valtioneuvosto antoi toistaiseksi voimassa olevan valtakunnallisen etätyösuosituksen 23.10.2020., joka päättyi 15.10.2021. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2021). Pandemialla on ollut kauaskantoisia seuraamuksia varsin lyhyellä aikavälillä, kun useat yritykset ovat joutuneet jopa keskeyttämään liiketoimintansa. Etätyösuosituksella on pyritty minimoimaan virustartuntojen leviämistä, ja näin ollen etätyöhön ovat siirtyneet myös sellaiset työntekijät, joilla on aikaisempaa kokemusta etätyöstä vähän tai ei ollenkaan. (Eurofound 2020.)

Kehittyvä teknologia ja digitalisaatio puolestaan ovat mahdollistaneet työskentelyn kotoa käsin lähes täysin. Näin ollen työntekijällä ei välttämättä ole pakottavaa syytä saapua työpaikalleen, koska työt voi yhtä lailla suorittaa etänä. Työntekijän ollessa yhtäjaksoisesti viikkoja, kuukausia, jopa vuoden tai enemmän etätyön parissa poistumatta kotoa työpaikalle, näkemättä kollegoita, herää kysymys, minkälainen vaikutus sillä kaikella on työntekijän hyvinvointiin ja omaan jaksamiseen. Etätyön vaikutuksia ihmisen henkiseen hyvinvointiin, etenkin työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia on jonkun verran tehty. Mutta etenkin tuolta niin kutsutulta poikkeusajalta, kun etätyön määrä on käytännössä kasvanut todella nopeasti niin suureksi, ei etätyön vaikutuksista nimenomaan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin liittyen ole kovin runsaasti tutkimustuloksia.

Kun otetaan laaja-alaisesti huomioon tutkimuksia etätyöhön liittyen, joita on tehty koronapandemian aikana, voidaan havaita psykologisia haasteita ja riskejä, jotka vallitsevat tänä päivänä etätyömaailmassa. Toisaalta kaikkia näitä tutkimuksia ei ole toteutettu aikana, jolloin etätyötä on toteutettu näin ennennäkemättömässä mittakaavassa koronapandemian painostaessa ihmisiä etätöihin. Pandemian myötä etätyöstä on tullut niin sanottu uusi normaali. (Wang, Liu, Qian & Parker 2021).

1.1 Toimeksiantajan esittely

Tämä tutkimus on toteutettu toimeksiantona Itä-Uudenmaan Osuuspankille. Itä-Uudenmaan Osuuspankki kattaa kolme eri toimipistettä. Pääkonttori sijaitsee Porvoossa, sivukonttorit toimivat Nikkilässä ja Loviisassa. Itä-Uudenmaan Osuuspankilla työskentelee yhteensä noin 80 henkilöä. Työtä tehdään eri tiimeissä, joita ovat: päivittäistiimi, rahoitustiimi, yrityspalvelut, varallisuudenhoito sekä hallinto- ja lakitiimi. Työn luonne itsessään jo määrittää jonkun verran sitä, kuinka paljon henkilö voi tehdä töitä etänä. Esimerkiksi päivittäistiimissä etätöiden määrä voi olla huomattavasti vähäisempää kuin muissa tiimeissä.

Itä-Uudenmaan Osuuspankilla on etätöiden toteutukseen ryhdytty muutama vuosi sitten. Tuolloin etätöitä toteutettiin varsin maltillisesti, ja suurin osa henkilöstöstä työskenteli edelleen pankin konttoreiden toimistotiloissa. Vuoden 2020 kevät oli Itä-Uudenmaan Osuuspankilla murroksen aikaa etätöiden suhteen, kun koronavirus levisi maailmanlaajuisesti pandemiaksi, ja jokaisella työpaikalla varmasti oli pinnalla sama kysymys: miten työt hoidetaan, jos suosituksena on, että ihmiskontakteja on syytä välttää.

Etätöitä otettiin Itä-Uudenmaan Osuuspankissa enenevässä määrin käytäntöön kevään 2020 aikana, ja tätä tutkimusta tehdessä, kesän ja syksyn 2021 aikana enemmistö henkilöstöstä työskentelee etänä ainakin osan viikoittaisesta työajastaan. Itä-Uudenmaan Osuuspankin henkilöstöllä on tavoitettavuusvelvoite klo 12–15, eli tuolla aikavälillä tulee olla tavoitettavissa. Etätöissä työn ja siihen kuluvan ajan voi suunnitella ja toteuttaa melko joustavasti, toki asiakaslähtöisesti, ja työaika on sisällytettävä klo 7–21 välille.

Työntekijällä on käytössään kannettava tietokone, joka kulkee mukana niin konttorilla kuin etätöissä. Työnantajan tarjoamissa työtiloissa, eli pankin konttorilla, työntekijällä on työpisteellään käytössä kannettavan tietokoneen lisäksi erillinen suuri näyttö, mikrofoni- ja kuulokkeet ja erillinen näppäimistö sekä hiiri (rollermouse). Lisäksi työpisteellä on sähköisesti säädettävä työtaso, joka mahdollistaa työskentelyn sekä istuen että seisten. Työpisteellä on myös säädettävä työtuoli sekä muita työergonomiaa tukevia välineitä.

1.2 Tutkimusongelma ja aiheen rajaus

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten Itä-Uudenmaan Osuuspankin henkilöstö on kokenut viimeisen puolentoista vuoden aikana voimakkaasti lisääntyneen etätöiden. Suuressa organisaatiossa etätöihin suhtaudutaan lähtökohtaisesti melko myönteisesti. Tutkimuksessa tehdyn kyselyn pohjalta saatu aineisto voi tulevaisuudessa tukea Itä-Uudenmaan Osuuspankin henkilöstön työhyvinvoinnin ja etä-lähityökulttuurin kehittämistä. Tutkimus on toteutettu kesän ja syksyn 2021 aikana. Aineistoa on kerätty jo olemassa olevista

aiheeseen liittyvistä tutkimustuloksista sekä aiheeseen liittyvistä artikkeleista ja tärkeimpänä aineiston lähteenä on ollut tutkijan laatimasta kyselystä saadut tulokset.

Kyselyn vastaajat ottavat kantaa siihen, miten he kokevat etätöön ja sen vaikutukset kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin, jota tässä tutkimuksessa tarkastellaan fyysisestä, psyykkisestä sekä sosiaalisesta näkökulmasta. Vaikuttaako lisääntynyt etätö työmotivaatioon jollain tapaa, heijastuuko se oman työn tekemiseen myönteisesti tai kielteisesti, tai onko työskentelypaikan fyysisellä sijainnilla väliä oman työn tuloksellisuuteen. Toimeksiantajayrityksessä ei etätöön liittyen ole tehty aikaisempia tutkimuksia, jossa painopisteenä ovat työntekijä ja työhyvinvointi.

OP Ryhmällä on oma vuosittainen Pulssi eli henkilöstölle osoitettu seurantakysely työntekijäkokemuksen tärkeimpien osa-alueiden mittareista. Pulssi eli OP Draivi on OP Ryhmän strategisen painopisteen, erinomaisen työntekijäkokemuksen seurantamittari. Pulssin tuloksen avulla voidaan varmistaa eteneminen kohti oikeaa suuntaa ja antaa mahdollisuus muuttaa toimintaa saadun palautteen perusteella. OP Draivissa työhyvinvoinnin ylläpitämisen osalta kysytään kuormituksen kokemuksesta. Pulssin tuloksista käy ilmi, että OP Draivi Itä-Uudenmaan Osuuspankilla on yleisesti ottaen kehittynyt. OP Draivi sisältää seuraavat osa-alueet: Olen innostunut, koen työni merkitykselliseksi, saan työstä energiaa, opin jatkuvasti uutta, voin päättää asioita riittävän itsenäisesti sekä on riittävästi mahdollisuuksia osallistua toiminnan kehittämiseen. Lähes kaikilla osa-alueilla oli tapahtunut kehitystä verrattuna syksyn 2021 tuloksia kevään 2021 tuloksiin. Tärkein kehittämisen alue, johon työarjessa pystytään konkreettisesti ja kohtuullisessa ajassa vaikuttamaan, suositellaan priorisoimaan tulosten avulla. OP Ryhmän organisaatiolla on lisäksi muita palaute- ja kyselytyökaluja kehittämisen tueksi. Hyöty mittaamisesta syntyy usein vasta, kun tuloksista keskustellaan ja niihin perustuen yhdessä edistetään työntekijäkokemusta parantavia asioita. (OP Intra 2021.)

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen teoriaosuus käsittelee etätöitä – mitä etätö on, mitä etätöön taustalla on, mitkä lait säätelevät etätöitä, mitä hyötyjä ja haasteita etätö aiheuttaa. Lisäksi perehdytään työhyvinvointiin kolmesta eri näkökulmasta: fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen. Myös työmotivaatiosta on oma lukunsa. Teoreettinen viitekehys luo perustan empiriaosuiden ymmärtämiselle. Empiriaosuus käsittelee Itä-Uudenmaan Osuuspankin henkilöstölle osoitettua kyselyä ja siitä saatuja tuloksia. Tutkimuksen tulosten raportointi on tehty aihealueittain mukailen opinnäytetyöraportin teemoja.

Kyselylomakkeessa on sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Suljettuja kysymyksiä on laadittu opinnäytetyön aiheeseen liittyviin käsitteisiin perustuen, jotta kysymys olisi mahdollisimman validi vastaajan näkökulmasta ja niiden avulla saataisiin ratkaisu tutkittavaan ongelmaan. Lisäksi kysymyksien laadinnassa ja vastausvaihtoehtojen asettelussa on huomioitu muun muassa sitä, että tulosten analysointi olisi sujuvaa ja raportointi mahdollisimman selkeää. Kysymyksissä tullessaan huomioimaan kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin, työmotivaation, etätöiden hyötyjen ja haasteiden sekä etätöiden käytännön näkökulmia. Lisäksi kyselyssä on myös avoimia kysymyksiä, jotta vastaajalla on mahdollisuus ottaa kantaa aiheeseen laajemmin. Avoimien kysymysten avulla saadaan paremmin vastaajan omia näkemyksiä ja kokemuksia esille.

2 Lähityöstä etätyöhön

Etätyö on löytänyt tiensä miljoonien työntekijöiden ja tuhansien yhtiöiden luokse. Etätyö on kasvanut vuodesta toiseen laaja-alaisesti käytännössä kaikkia toimialoja edustaviin yrityksiin. (Fried & Heinemeier 2014, 11.) Globalisaatio on kiihdyttänyt etätyön ja monimuotoisten työskentelytapojen yleistymistä jo ennen COVID-19 viruspandemiaa (Shawn 2017). Kansainväliset markkinat ja vuorokauden ympäri toimiva maailmantalous on merkittävästi vaikuttanut siihen, miten työelämää organisoidaan tänä päivänä. Useat kansainväliset organisaatiot (sekä yritykset että työntekijät) edellyttävät jo joustavia työaikoja ja monimuotoisempia työjärjestelyjä. (Albertsen, Rafnsdóttir, Grimsmo, Tómasson & Kauppinen 2008.) Aikaisemmin on saatettu pohtia ympärillämme vellovia tekosyitä etätyön tekemiseen liittyen, ajatellen esimerkiksi, että ideoita ja innovaatioita voi syntyä vain kasvotusten, ihmiset eivät ole kykeneviä työskentelemään kotona tarpeeksi tuottavasti tai että yrityskulttuuri rapistuu etätyön vuoksi. (Fried & Hansson Heinemeier 2014, 11.)

Ajan saatossa, etenkin viimeisen puolentoista vuoden aikana, on kuitenkin voitu huomata, että vaikka etätyö on suurelta osin lisääntynyt pakon sanelemana maailmanlaajuisen viruspandemian vuoksi, on sen todettu olevan ilmeisen toimiva ja tervetullut ratkaisu, sillä useassa yrityksessä etätyöskentely ja etätoimintatavat ovat tulleet jäädäkseen. Paljolti yleistynyt etätyö on saatettu todeta toimivaksi ratkaisuksi, mutta asiasta ei kuitenkaan kovin runsaasti ole tehty tutkimuksia sen vaikutuksista kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin työntekijän näkökulmasta. Etätyössä on väistämättä omat etunsa ja vastaavasti varjopuolensa. Myös yksilöllisiä eroja työntekijöiden kokemusten välillä varmasti on. Se mikä sopii toiselle, saattaa toiselle olla haaste, ja näin olleen samanlainen toimintamalli työn tekemiseen ei välttämättä sovellu sellaisenaan koko organisaation käytettäväksi.

Yleisesti ottaen etätyöhön liittyviä tutkimuksia on aikaisemminkin tehty suhteellisen monia. Tutkimuksia on tehty esimerkiksi seuraavista näkökulmista: johtaminen etätyössä, etätyön vaikutuksista työmotivaatioon, etätyön käyttöön ottaminen ja etätyön ergonomia.

2.1 Etätyön määritelmä ja tausta

Etätyö on työnteon malli, josta on sovittu työnantajan kanssa. Etätyössä työ tehdään joko osittain tai kokonaan kotoa käsin, tai vaihtoehtoisesti työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona, kahvilassa tai matkoilla. Edellä mainitut elementit voivat sisältyä myös liikkuvaan tai monipaikkaiseen työhön. Työskentely voi toteutua joko yhdessä tai useammassa paikassa ja työ voi olla kestoltaan ja säännöllisyydeltään varsin vaihtelevaa. (Työterveyslaitos 2021.) Mahdollisuus tehdä työtä ajasta tai paikasta riippumatta on li-

sääntynyt merkittävästi tieto- ja viestintäteknologian kehittyessä. Tietokoneet, mobiililaitteet ja internet ovat lähes kaikilla toimialoilla arkipäivää. Teknologian kehitys muokkaa jatkuvasti myös työympäristöä. Useiden kohdalla työ on osittain tietotyötä eikä nykyisellään enää niin sidottuna aikaan, paikkaan ja paikalla oloon kuin ennen. (Rauramo 6.9.2017.)

Uusista etätyöhön liittyvistä käytänteistä sovitaan tarkoin työntekijän ja työnantajan kesken. Jotkin käytänteet muodostuvat ilman minkäänlaisia muodollisia menettelytapoja. Onnistuakseen uusien työmuotojen soveltamisessa, työkuulttuurin on kehityttävä kontrolloivasta työkuulttuurista enemmän luottamukseen pohjautuvaan työkuulttuuriin. (Työterveyslaitos 2021.) Kuten Fried ja Heinemeier Hansson (2014, 81) kirjassaan toteaa, suurin osa etätyön vastustamisesta on liittynyt kontrollin menettämisen tietynlaiseen pelkoon. Esihenkilön rooli mielletään jokseenkin kontrolloivana ja tuon ikiaikaisen kontrollin luovuttaminen pois esihenkilöiltä ei suinkaan ole looginen prosessi vaan se vaatii toimenpiteitä ja aikaa tottua ajatukseen. Etätyössä nousee usein korostuen esiin etenkin työn henkiset kuormitustekijät sekä työergonomia (Rauramo 6.9.2017).

Etätyöstä puhuttaessa käytetään myös termiä joustotyö (Helle 2004, 44). Nimensä mukaisesti joustotyöllä tarkoitetaan joustavaa työaikajärjestelyä. Joustotyössä työtä voi tehdä vapaammin sellaisessa aikaikkunassa kuin työntekijä itse haluaa, ja työskentely voi toteutua muuallakin kuin työpaikalla. Joustotyöllä on todettu olevan myönteinen vaikutus työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. Joustotyö palvelee työyhteisöä, jossa työpäivän määrittäjänä toimii itse työ kellokortin sijasta. Joustotyö sopii hyvin sellaisiin työtehtäviin, joissa vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Joustotyö onkin luonteeltaan sellainen, joka sopii moniin asiantuntijatehtäviin ja tietotyöhön, joissa työväline, joka monella on kannettava tietokone, kulkee vaivattomasti mukana. (Mykkänen 9.12.2019.) Aina kuitenkin jousto- ja etätyötä ei ole selkeästi eroteltu toisistaan (Wang, Liu, Qian & Parker 2021). Wang & ym. käyttää omassa artikkelissaan Di Martinon ja Wirthin määritelmää vuodelta 1990, jossa etätyö on joustavaa työtä, jossa työntekijä on toimiston ulkopuolella, eikä hänellä oli fyysistä yhteyttä kollegoihin. Työntekijällä kuitenkin on mahdollisuus kommunikoida työkavereiden kanssa teknologiaa hyödyntäen.

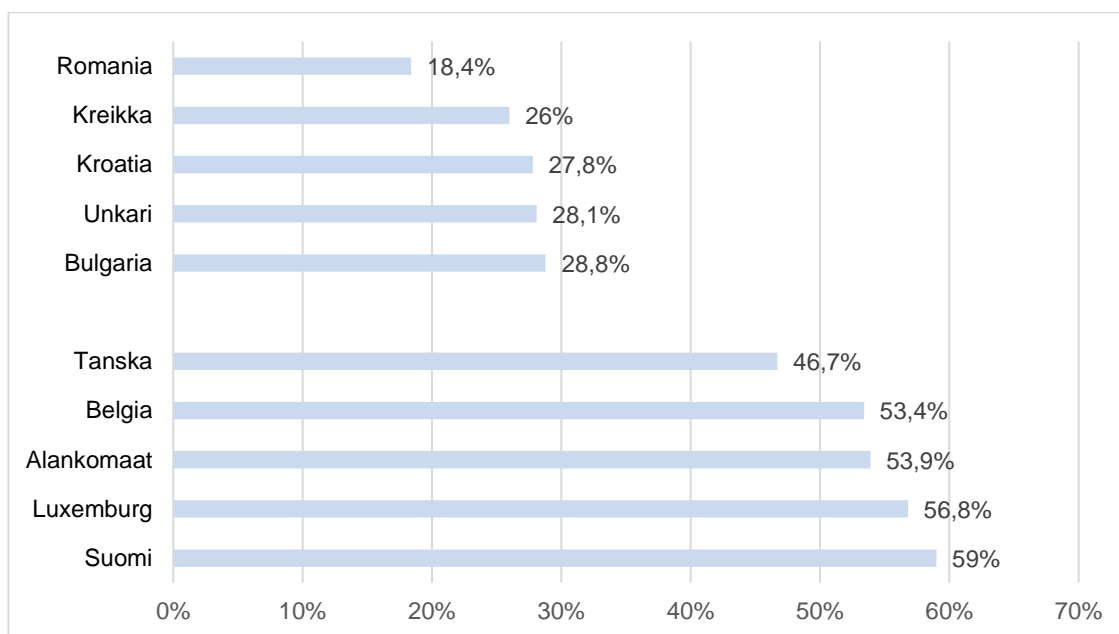
2.2 Joustavan työnteon tulevaisuus

Etätyö on Suomessa varsin yleistä, jos sitä vertaa muualle Eurooppaan. Suomi on Euroopan johtavia maita osittaisesta etätyöstä puhuttaessa. (Helle 2004, 30.) Osittainen etätyö voi sisältää esimerkiksi 60 prosenttia viikkotyöajasta etätyötä ja loput 40 prosenttia toimistotyötä, eli niin kutsuttua lähityötä. Sen sijaan kokoaikainen etätyö Suomessa on ollut

melko harvinaista (Helle 2004, 30), mutta viime vuosien aikana etätö on yleistynyt myös kehittyneen teknologian ja digitalisaation myötä. Työskentely työpaikalla tai kotoa käsin etänä on kasvanut hitaasti mutta tasaisesti (Reuschke & Felstead 2020).

Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksesta käy ilmi, että palkansaajista 28 prosenttia kertoi tekevänsä etätöitä ja tämän lisäksi 16 prosentilla työtehtävät olisivat hoituneet myös etänä, vaikka eivät sitä jostain syystä tehneetkään. Noin kolme prosenttia vastaajista kertoi, että työnantaja ei sallinut etätöitä. Vielä vuonna 2018 reilu miljoona suomalaista palkansaajaa ei pitänyt etätöitä mahdollisena omassa työtehtävässään. (Sutela, H. 19.5.2020.)

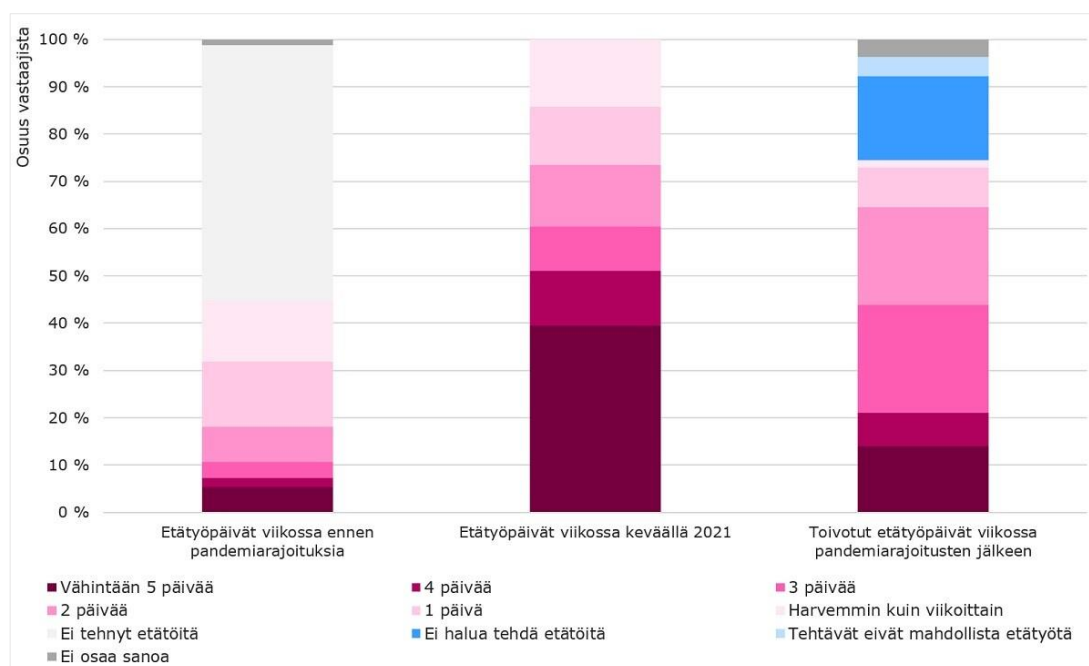
Vuoden 2020 maaliskuussa ei kukaan olisi osannut ennustaa koronavirusepidemian aikaansaamaa etätöbuuria. Ylen tekemässä julkaisussa toukokuussa 2020 työ- ja elinolosuhteiden säätiö Eurofoundin tekemän tutkimuksen mukaan etätöihin koronapandemiasta johtuen siirtyneiden osuus Suomessa oli tuolloin EU-maiden suurin (kuva 1). Tuolloin suomalaisista lähes 60 prosenttia oli alkanut tehdä töitä kotoa käsin covid-19 tilanteen vuoksi. (Yle 2020.)



Kuva 1. Etätöihin koronavirusepidemian vuoksi siirtyneiden työntekijöiden osuus. (mukaillen Samuli Huttunen, Yle 2020)

Liikenne- ja viestintävirasto Traficomien teettämän vuosittaisen kuluttajatutkimuksen mukaan työikäisten etätöpäivien määrä oli huomattavasti kasvanut niillä työikäisillä, jotka tekivät etätöitä kevään 2021 aikana (kuva 2). Tuona aikana 40 prosenttia etätöitä tekevästä

teki töitä etänä vähintään neljä päivää viikossa, käytännössä siis olivat lähes kokopäiväisesti etätöissä. Vastaavasti verrattuna vuoden takaiseen, maaliskuussa 2020 yhtä suuri etätyöpäivien määrä oli ainoastaan neljällä prosentilla vastaajista. Tällä hetkellä etätöissä olevista yli puolet, 53 prosenttia ei tehnyt etätöitä ollenkaan ennen pandemian aiheuttamia rajoituksia ja suosituksia. (Traficom 2021).



Kuva 2. Etätyöpäivien määrä vuosina 2020 ja 2021 (Traficom 2021)

Useat etätyötä tekevästä ihmisistä ilmaisivat halukkuutensa jatkaa etätöiden tekemistä myös niin kutsuttuun normaaliin aikaan palattaessa. Etätyöpäivien määrää haluttaisiin selkeästi kasvattaa verrattuna aikaan ennen pandemiaa, mutta suurin osa haluaisi tehdä etätöitä vähemmän kuin mitä etätyösuositusaikana on tullut tehtyä. Esimerkiksi jatkossa vähintään viisi päivää viikossa etätöitä haluaisi tehdä vain 14 prosenttia. Toisaalta suositusaikana etätöitä tehneistä 18 prosenttia kokee saaneensa etätöistä tarpeekseen eikä haluaisi tehdä etätöitä enää lainkaan. (Traficom 2021.) Suomalaisen kiinteistökonsulttiyritys JLL:n teettämän tutkimuksen mukaan (N=399) jopa 97 prosenttia työntekijöistä haluaa jatkaa vähintään yhden päivän viikossa etätyötä. Suomessa halutaan tehdä selvästi muita maita enemmän etätöitä. Ainoastaan kolme prosenttia vastaajista ilmaisi, että haluaisi luopua etätyöstä kokonaan, kun taas globaalisti etätyötä niin sanotusti vastustaa jopa 33 prosenttia. (Raeste 23.8.2021)

FutuRemote-tutkimuksesta käy ilmi, että alkuinnostuksen jälkeen etätöiden huonot puolet alkavat olla nähtävillä. Esimerkiksi työhön sitoutuminen laski pandemian jatkuessa ja työntekijöiden kokemana energisyys ja innostuneisuus työssä vähenivät. Isoimpana ongelmana oli kuitenkin työyhteisöstä etääntyminen. Työyhteisön fyysisen läsnäolon puuttuminen lisäsi työn kuormittavuuden tunnetta. LUT-kauppakorkeakoulun tietojohdantamisen professori Kirsimarja Blomqvist kertoo, että yksityisellä sekä julkisella sektorilla on runsaasti mahdollisuuksia lisätä työn tuottavuutta, työhyvinvointia sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoa sellaisessa tilanteessa, jossa etätöistä on tullut uusi normaali. (Ropponen 14.12.2020.)

2.3 Työlainsäädäntö

Suomen työlainsäädännössä ei tunneta etätöille erikseen omaa määritelmää sen vuoksi, että siinä on kyseessä normaalissa työsuhteessa tehtävä työ. Tästä johtuen etätöitä tekevän juridiselle määrittelylle ei nähdä tarvetta. Normaali työlainsäädäntö pätee myös etätöitä tekevään henkilöön, mutta muutamia poikkeuksia on, jotka on syytä huomioida. (Helle 2004, 42.) Suomen työelämän lainsäädännössä ei varsinaisesti tunneta etätö-terminiä. Tästä huolimatta etätöskentelyn lainsäädännöllisenä perustana toimivat työsopimuslaki, työaikalaki sekä työturvallisuuslaki. Koska etätö on yleistynyt voimakkaasti, on löydetty paljon hyväksi todettuja käytäntöjä etätöihin liittyen. (Työsuojelu 2021.) Työsopimuslain 1 §:n 3 momentti koskee työtä, jota tehdään työntekijän kotona tai muussa hänen valitsemassaan paikassa. Työaikalain 2 §:n 1 momentin 4. kohta koskee työtä, jota työntekijä tekee kotonaan tai muissa sellaisissa oloissa, ettei työnantaja voi valvoa siihen käytettävää aikaa. Työturvallisuuslain 5 § koskee työtä työntekijän kodissa. Säännöstä sovelletaan myös sellaiseen työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee jossakin muussa valitsemassaan paikassa. Tämän lisäksi työsuojelun valvontalaki sisältää säännöksiä kotona tehtävästä työstä. Etätö voidaan joskus yhdistää myös muuhun kuin varsinaiseen työnantajalle työsuhteessa tehtävään työhön. Tällaisessa tapauksessa on kyseessä enemmänkin työskentely-ympäristöön liittyvä ilmiö, jolla tarkoitetaan esimerkiksi työskentelemistä itsenäisenä yrittäjänä tai jotain muuta työtä vastaavassa suhteessa. Tällöin ei ole huomioitu työskentelysuhteen oikeudellista laatua. (Helle 2004, 43.)

Useat etätöiden uudet termit, kuten hajautettu työ tai joustotyö, ovat omiaan kuvaamaan työn organisointitapaa ja ovat siten lähinnä vain organisatorisia käsitteitä. Näin ollen niillä ei ole varsinaista merkitystä työoikeudellisesta näkökulmasta. Työoikeudessa ei työtä ja otella organisointitapojen mukaisesti, vaan on olemassa työsuhteinen työ ja työsuhteen ulkopuolelle jäävä työ. Etätö on yleistymässä myös käsitteenä työoikeudessa, koska etätöiden puitesopimuksessa on etätötyöntekijästä jo oma määritelmänsä. (Helle 2004, 44–45.)

Työlainsäädännön lisäksi myös etätöiden eurooppalainen puitesopimus koskee etätöitä. Se on laaja ja kattava sopimus, jossa on sovittu etätöihin siirtymisen periaatteista sekä etätöiden toteuttamisen ehdoista. Ennen puitesopimusta etätöistä on Suomessa ollut vain joitakin yksittäisiä laintasoisia säännöksiä ja joitakin alakohtaisia sekä paikallisia sopimuksia ja suosituksia. (Helle 2004, 70.) Eurooppalainen puitesopimus sisältää yhteiskunnallisia tavoitteita, jotka liittyvät EU:n työllisyysstrategiaan ja sen tavoitteena olevaan tietoyhteiskunnan luomiseen. Euroopan on kannustettava tätä uutta tapaa organisoida työtä, mikäli haluaa tietoyhteiskunnan olevan mahdollisimman paljon edukseen. Tavoitteena on myös vajaakuntoisten henkilöiden mahdollisuuksien kasvattaminen työmarkkinoilla. (Helle 2004, 84.) Puitesopimusta sovelletaan kaikkiin henkilöstöryhmiin kaikilla aloilla, kattaen siis yksityisissä yrityksissä, yhdistyksissä, säätiöissä sekä kunnissa ja valtionhallinnossa tehtävät etätöitä. Sopimus kattaa etätöiden riippumatta henkilön asemasta. (Helle 2004, 85.)

2.4 Joustotyön hyödyt ja haasteet

Etätöissä näyttäytyy lukuisia asioita, jotka joku työntekijä kokee edukseen, ja toinen taas ei välttämättä tunne kokevansa merkittävää hyötyä niistä. Osittainen tai kokoaikainen etätö sisältää useita käytännönläheisiä hyötyjä sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Näitä ovat muun muassa työntekijän parempi fyysinen ja henkinen jaksaminen työssä, työmotivaation ylläpitäminen, työelämä laatu, perheen ja työelämän parempi yhteensovittaminen sekä mahdollisuus joustaa paremmin työajoissa. Esimerkiksi tavallisesti työmatkaan kuluva aika voidaan tämän mahdollisuuden ansiosta käyttää paremmin ja joustavammin hyväksi etätöitä tehdessä. (Heinonen & Saarimaa 2009, 18.) Useat työntekijät voivat vaikuttaa työaikoihinsa, ja monet voivat valita oman työpäivän alkamis- ja päättämisaikojensa sekä sen, milloin haluaa taukonsa pitää. Tällaisessa tilanteessa oleva työntekijä voi ajoittaa työntekemisen sellaiseen kohtaan päivästä, jolloin tuntee olevansa virkeimmillään. Varsinkin luovuutta ja keskittymistä vaativa työ ei välttämättä sovi työaikaan, joka pitäisi toteuttaa klo 8–16. Useat kokevat etätöiden mahdollistavan työhön keskittymisen paremmin, kuin työnantajan tarjoamissa tiloissa. Työpaikalla häiriötekijät saattavat keskeyttää työntekemisen useita kertoja päivässä, ja työpäivä itsessään jää varsin tehottomaksi. (Helle 2004, 18.)

Etätöiden hyödyllisyys näyttäytyy muun muassa myös siinä, että ihmisten ei enää tarvitse olla fyysisesti samaan aikaan samassa paikassa tehdäkseen töitä yhdessä, mutta myöskään ei tarvitse tehdä töitä yhtä aikaa. (Fried & Heinemier Hansson 2014, 23.) Lisääntynyt vapaus työaikoihin ja tapaan toteuttaa työtä sekä työn ja vapaa-ajan helpompi yhteensovittaminen heijastuvat suoraan työmotivaatioon ja työhyvinvointiin, ja sitä kautta työnteki-

jän työssä jaksamiseen. Jatkuva työn aiheuttama henkinen kuormitus sekä stressi ja työuupumus ovat ongelmia, jotka ovat kasvussa monessa organisaatiossa. Tähän yhtenä suurena tekijänä ovat organisaation työjärjestelyt ja työn organisointi. Isolle osalle etätöntehtäjistä tärkein syy etätöntehtämiseen on mahdollisuus saada keskittyä johonkin tiettyyn työvaiheeseen. Tampereen yliopistossa tehdyn tutkimuksen mukaan etätöntehtäjien työssäjaksaminen parantui, koska kotona etätöntehtäjät pystyivät työskentelemään kenenkään häiritsemättä, suunnittelemaan oman työnsä ja rytmittämään päivänsä omien tarpeiden mukaan. Näiden henkilöiden työssäjaksaminen parantui, koska työmatkan aiheuttama stressi poistui, yöunien määrä piteni ja vapaa-aika lisääntyi. (Helle 2004, 19.)

Useat etätöntehtämisen vuoksi koetut edut ja hyödyt kätkevät sisäänsä myös kääntöpuolia, jotka saattavat aiheutua varsin haitallisiksi. Etätöntehtämisen haittapuolina on koettu ainakin seuraavia: sosiaalisten kontaktien puute, liiallinen työmäärä, ongelmat tekniikassa ja tiedonsiirrossa sekä työsuojelupuutteet esimerkiksi työergonomiaan liittyen. (Helle 2004, 20.) Etenkin koko-aikaisesti etätöntehtäjien sosiaaliset kontaktit saattavat olla vähäisiä ja sen seurauksena saattaa kokea eristäytymistä työyhteisöstä. Erilaiset sähköiset viestintäkanavat toki mahdollistavat yhteydenpidon, mutta eivät korvaa fyysisiä kohtaamisia ihmisten kanssa. Etätöntehtämisen yhtenä haittapuolena voi olla myös työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, sillä jos työ on koko ajan läsnä, aiheuttaa se stressiä eikä etätöntehtäjä näin ollen saa vedettyä selkeää rajaa työlle ja vapaa-ajalle. Etätöntehtämisen ei tule tarkoittaa sitä, että etätöntehtäjä on jatkuvassa valmiudessa tekemään työtä. Osalle etätöntehtäjistä etätöntehtäminen saattaa olla edellä mainitun kaltaista, kun halutaan osoittaa kollegoille ja esimiehelle, että etätöntehtäminen ei ole laiskottelua. Tämän kaltainen ongelma saattaa olla etätöntehtäjän itsensä asettama, eikä häneltä sellaista vaadita. (Helle 2004, 20.)

Etätöntehtämisessä on imua ja suuresti lisääntynyt etätöntehtäminen on vaikuttanut työssä jaksamiseen enimmäkseen myönteisesti ja lisännyt positiivista virettä työn tekoon. Joidenkin tutkimusten mukaan suomalaisten työhyvinvointi on jopa parantunut kevään 2020 aikana, jolloin etätöntehtäminen kasvoi kerta heitolla: työn imu lisääntyi ja kroonistunut väsymys vähentyi. Lisääntynyt etätöntehtäminen voi muun muassa vaikuttaa vähentävästi työn kuormittavuuteen. Työ voi olla hyvin tehokasta, kun konttorityöympäristölle ominaiset häiriötekijät, keskeytykset ja kiire vähenevät. Samaan aikaan ajanhallintaan ja päivän rytmittämiseen liittyvät asiat helpottuvat. Myös kognitiivisen kuorman on huomattu vähenevän etätöntehtämisessä. Kotoa käsin tehtävä työ parantaa usein myös työn tuloksellisuutta ja tehokkuutta. On huomattu, että kiire, häiriöt ja toistuvat keskeytykset ovat asiantuntijatyössä tuottavuuden kannalta haitallisia tekijöitä. Etätoimistolle siirtyneet etätöntehtäjät kertovat myös oppineensa selkeästi muita enemmän uusia ja parempia työskentelytapoja. Tämä puolestaan on omiaan edistämään työn imua. (Elo 10.12.2020.)

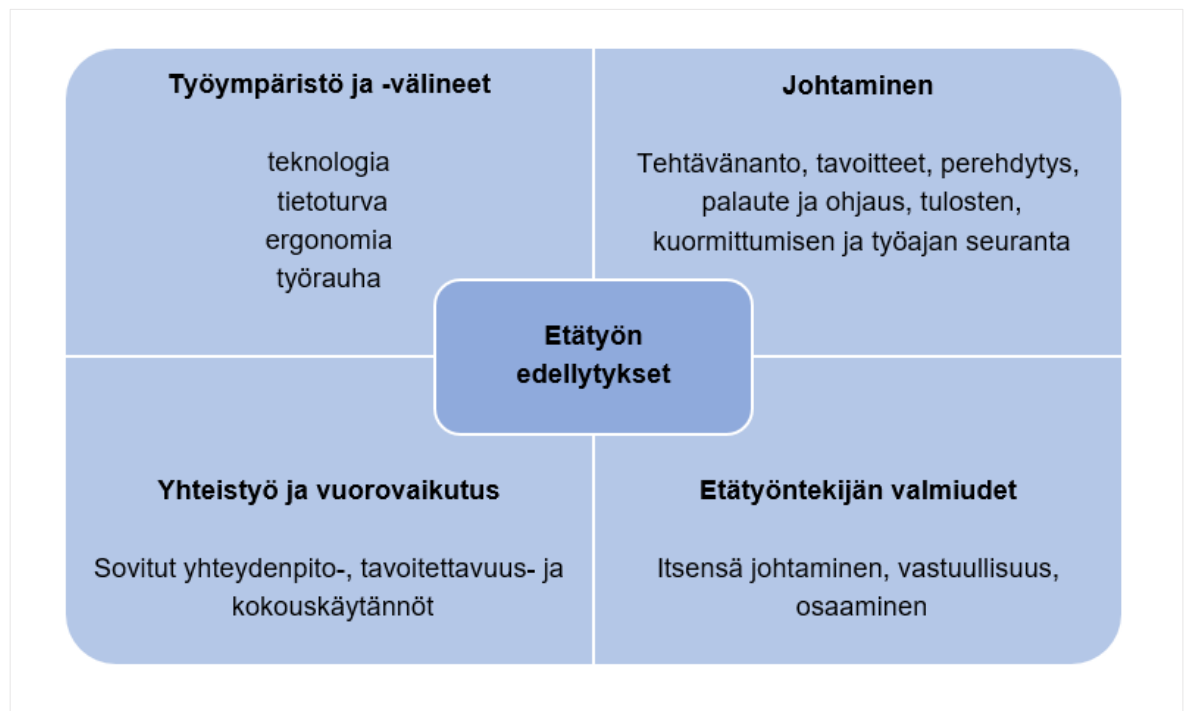
Työn imu määritellään pysyväluonteiseksi, myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi. Työn imua kuvaavia tekijöitä ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus kertoo energisyydestä ja halusta panostaa työtehtäviin sekä kuvastaa sitä, että jaksaa hyvin. Tarmokkuus on sinnikkyyttä ja ponnistelua vastoinkäymisissä. Omistautumisella tarkoitetaan työn kokemista merkitykselliseksi ja kokemusta innostuneisuudesta, inspiraatiosta, haasteellisuudesta ja ylpeydestä omaa työtä kohtaan. Uppoutuminen eli syvä keskittyneisyyden tila ja paneutuneisuus työhön vaikuttaa siihen, että aika kuluu kuin huomauttamatta ja irrottautuminen työtehtävästä on vaikeaa, koska kyseinen tila luo nautintoa. (Pakka & Rätty 2010, 8.) Työn imun on todettu vaikuttavan työpaikan taloudelliseen menestykseen, työhön sitoutumiseen ja vähäisempiin eläköitymisajankohtiin. Työpaikoilla tulisi keskittyä lisäämään työn imua työhyvinvoinnin ohella. Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijöille luodaan mahdollisuuksia aidosti innostua työssään. Kun työntekijät ovat tyytyväisiä, energisiä ja tehokkaita, työn imuun panostaminen maksaa tällöin itse itsensä takaisin. (Manka & Manka 2016, 40.)

2.5 Etätyöjärjestelyt - viestintä, tuki ja tietoturva

Etätyöhön siirtyminen voi vaikuttaa suuresti työpaikan järjestelyihin. Työpaikalla on oltava valmiudet sopeutua työn uuteen organisointitapaan. Työn järjestelyn muutokset koskevat etenkin työntekijää, joka etätyötä tekee, mutta myös tämän esihenkilöä. Lisäksi myös etätyöntekijän kollegoilla ja koko työyhteisöllä on osansa muutoksessa. Suurimmat haasteet kohdataan työn johdossa ja valvonnassa, sillä nämä ovat suurilta osin mietittävä uudelleen ja uudelta pohjalta. Muutokset riippuvat hyvin pitkälti siitä, minkälaisia työjärjestelyitä työntekijällä on käytössään lähityöympäristössä, eli työnantajan tarjoamissa työskentelytiloissa. Mikäli järjestelyt ovat ennalta jo joustavat ja työnteko on melko itsenäistä, siirtyminen etätyöhön ei tunnu niin suurelta muutokselta. Tällaisissa tapauksissa etätyön käyttöönotto sujuu usein varsin kivuttomasti. (Helle 2004, 125.)

Viime vuosien aikana kehittynyt viestintäteknologia on apuna tukemassa vuorovaikutuksessa ja verkostoitumisessa (Rauramo 6.9.2017). Sähköiset viestintävälineet kuten Teams, Zoom, Yammer, Sähköposti ja Whats App ovat edesauttaneet ja jopa yleisiksi käytänteiksi muodostuneet niin lähi- kuin etätyössäkin. Sähköisillä viestintävälineillä tarkoitetaan työn järjestelyä, joka mahdollistaa työntekijän etätyön eli työskentelyn toimiston ulkopuolella. (Shawn 2017.) Vuorovaikutuksen mallit sekä paikan ja ajan käsitteet muuttuvat verkkoympäristössä. Erilaiset tietojärjestelmät ja virtuaaliset työtilat ovat alustoja, ja ne toimivat ryhmien ja yksittäisten työntekijöiden työn tukena. Edellytyksenä etätyölle ovat toimiva teknologia ja tietoturvan varmistaminen sekä työnantajan ja työntekijän välinen luottamus. Etätyön vuoksi fyysiset kohtaamiset esihenkilön kanssa jäävät vähemmälle, ja

tästä syystä etätyöntekijöiden johtaminen on osittain virtuaalista. Johtajan ja esihenkilön roolissa korostuvat luottamus ja sen ylläpitäminen, säännöt, tavoitteiden asettaminen ja niiden toteutuminen sekä seuranta. Lisäksi on oltava keinoja seurata työntekijän kuormitusta ja työilmapiiriä. Johdolla tulee olla valmius puuttua ajoissa mahdollisiin ongelmiin ja poikkeavuuksiin. Etätyössä on riskejä, jotka tulee sisällyttää työn terveys- ja turvallisuusriskien arviointiin ja varmistua hyvästä perehdyttämisestä etätyöhön. Organisaation, yhteisöllisyyden, yhteistyön ja työn sujumisen kannalta strategisen osaamisen kehittymisen varmistamiseen tarvitaan sääntöjä, toimivia palaverikäytäntöjä, yhteisöllisiä työvälineitä sekä näiden kaikkien aktiivista käyttöä. Etätyötä tekevältä henkilöltä edellytetään vastuullisuutta, kykyä työskennellä itsenäisesti sekä kykyä rajata työtä ja vapaa-aikaa (kuva 3). (Rauramo 6.9.2017.)



Kuva 3. Etätyön edellytykset (mukaillen Työturvallisuuskeskus)

Niin etä- kuin lähityökin tarvitsee hyvää johtamista. Johtamisella tarkoitetaan ohjaamista ja palautteen antamista, kannustamista ja tukemista. Lisäksi se on myös valvomista ja puuttumista tarvittaessa. Tarkoituksena on saada toteutumaan toivottuja tuloksia yhteisvoimin ja jotta luottamus säilyy, osaaminen kehittyy ja työ on tuloksellista, tarvitaan vuorovaikutusta myös kasvokkain aika-ajoin. Ohjaamisen ja kannustamisen tarve vaihtelee yksilöittäin, etätyön edellytyksenä on kyky johtaa itseään. Etätyössä yhteydenpito tulee pitää tiiviinä ja tehokkaana. (Rauramo 6.9.2017.) Tärkeää yhteydenpito on myös sen vuoksi, että työntekijä ei kokisi eristäytymistä työyhteisöstään. Tämä on huomion arvoinen asia eten-

kin kokoaikaisen etätyöntekijän kohdalla. Sosiaaliset kohtaamiset työyhteisössä ovat hyvin tärkeitä. Etätyöstä tehtyihin tutkimuksiin perustuen toimiva ja säännöllinen viestintä työntekijän ja työyhteisön välillä estää työntekijää syrjäytymästä. (Helle 2004, 122–123.) Lisäksi sovitusta läsnäolopäivistä on pidettävä kiinni. Esihenkilöltä sekä työntekijältä tarvitaan aktiivisuutta, jolla varmistetaan riittävä tiedonkulku, vuorovaikutus ja ryhmädynamiikan edistäminen. Tiedonkulun sujuvuutta on syytä arvioida säännöllisesti ja viestintäteknologian käyttöön on tarjottava perehdyttämistä, mikäli työntekijä kokee sille tarvetta. Myös etätyössä käytettävien välineiden ja ohjelmistojen tulee olla toimivia, turvallisia ja ajantasaisia. (Rauramo 6.9.2017.)

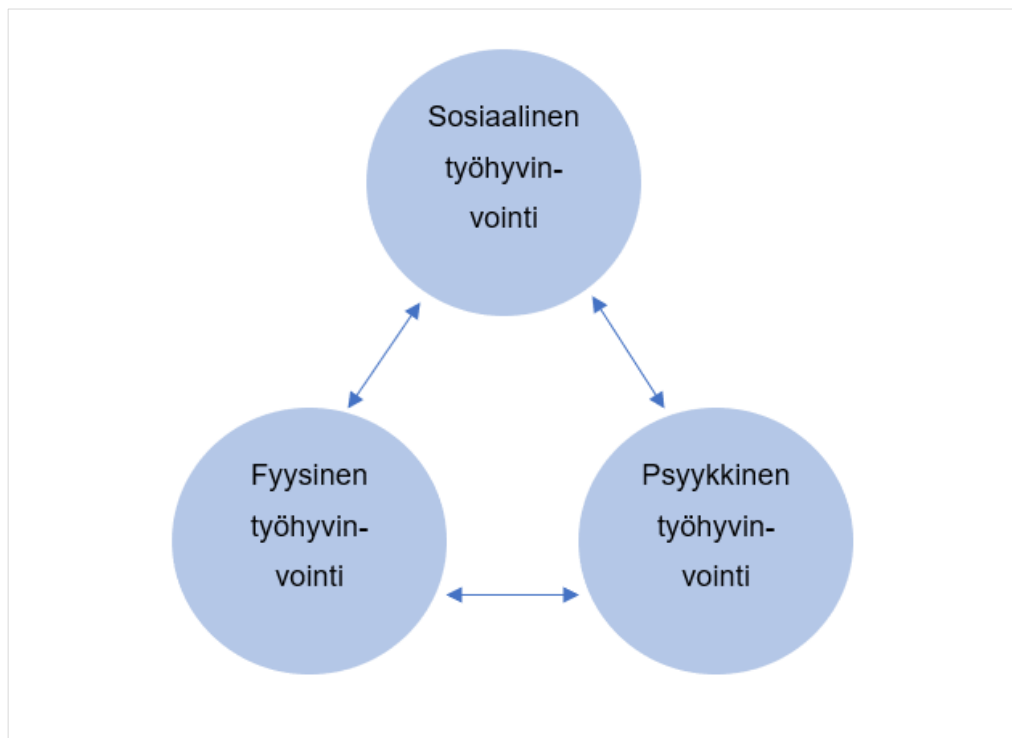
Etätyö saattaa edellyttää tiettyjä ohjelmistoja ja yksi tärkeä huomionarvoinen asia on myös tietoturvallisuus. Salausohjelman avulla voidaan suojata tiedostot ja tiedot koodien taakse siten, että niiden tarkastelu-oikeus säilyy vain niihin oikeutetuilla henkilöillä ja näin voidaan välttyä tiedostojen joutumisesta väärin käsiin. (Paul 2020, 22.) Tietoturvaa pohtiessa on hyvä huomioida ainakin seuraavia asioita: salasanojen tulee olla riittävän pitkiä ja suositeltavaa olisi käyttää aina eri salasanaa eri tileissä. Tätä varten on olemassa salasanojen hallintaohjelma. Tietoturvaa ajatellen kaksivaiheinen tunnistautuminen sekä ohjelmistojen päivittäminen ja pitäminen ajantasaisina suojaavat tietokonetta ja tilejä. (Traficom 2020.)

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on viime vuosien saatossa löytänyt tiensä yhä keskeisemmäksi puheenaiheeksi organisaatioissa. On ryhdytty kiinnittämään huomiota ja panostamaan aiempaa enemmän työhyvinvointiin sillä sen on huomattu olevan eduksi niin työntekijöille, työnantajalle kuin koko yhteiskunnalle. Työhyvinvoinnin kehitys ei pelkästään ole työnantajan vastuulla, vaan yhä enemmän myös työntekijät kiinnittävät huomiota omiin elintapoihinsa, työskentelytapoihinsa ja omiin asenteisiinsa. Aiemmin työnteon keskeisiä motiiveja ovat saattaneet olla toimeentulo ja raha. Nykyään nuoret työntekijät arvostavat entistä enemmän työssä viihtymistä ja saada mahdollisuuksia uusiin haasteisiin sekä kehittymiseen ja uuden oppimiseen. (Virolainen 2012, 9.)

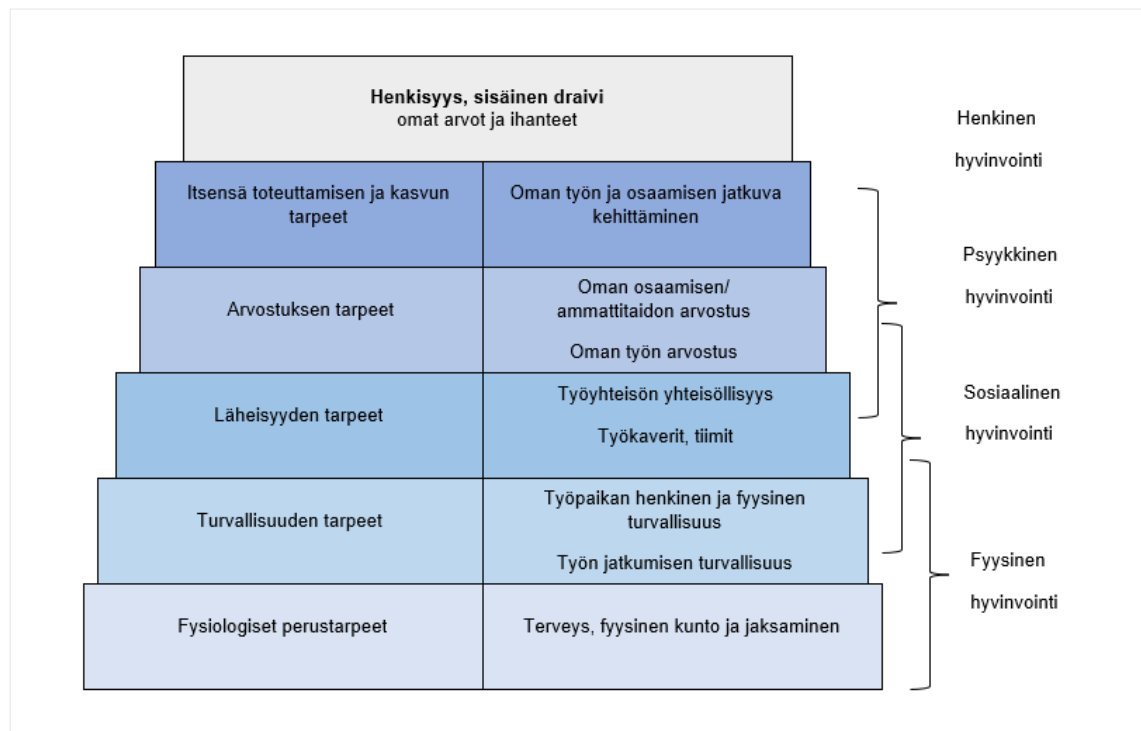
Työhyvinvointi ei synny itsestään, joten strateginen suunnittelu, toimenpiteet henkilöstön voimavarojen ylläpitämiseksi ja lisäämiseksi sekä työhyvinvointitoiminnan säännöllinen arviointi ovat tärkeitä asioita. Näitä asioita tulee huomioida työhyvinvoinnin systemaattisessa johtamisessa. Hyvinvoivan organisaation toiminta on tavoitteellista, joustavaa, jatkuvasti kehittyvää ja turvallista. Organisaation tavoitteellisuus näkyy siinä, että tulevaisuudesta on olemassa selkeä visio ja strateginen toimintasuunnitelma, joka tukee visiota. Organisaatio suhteuttaa strategioitaan ympäriltä tuleviin viesteihin ja näin vaikuttaa tulevaisuuteensa. Työhyvinvoinnin kehittämisen ei tulisi olla organisaation tavoitteista erillään olevaa toimintaa, ja hyvinvoiva henkilöstö on parhaimmillaan avainasemassa organisaation tavoitteiden saavuttamisessa. (Manka & Manka 2016, 80–81.) Kun ihminen kokee työyhteisön voivan hyvin, lisää se työntekijöiden keskuudessa motivaatiota, työhön sitoutumista, luottamuksen syntymistä, terveyden ja stressin hallinnan sekä työtyytyväisyyden lisääntymistä. Nämä kaikki edellä mainitut ovat omiaan luomaan edellytyksiä työsuorituksen parantumiseen, työssä jatkamiseen ja jaksamiseen pidempään. (Suonsivu 2014, 59.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi rakentuu kolmesta eri osa-alueesta: fyysinen työhyvinvointi, psyykinen työhyvinvointi ja sosiaalinen työhyvinvointi (kuva 4). Kaikki osa-alueet ovat kytköksissä toisiinsa ja näin ollen vaikuttavat toinen toisiinsa. Tästä syystä työhyvinvoinnin tarkastelun tulee olla kokonaisvaltaista, ei ainoastaan yhteen osa-alueeseen kerralla syventymistä. Jos jollain työhyvinvoinnin osa-alueella havaitaan puutteita, heijastuu se herkästi myös muihin osa-alueisiin. Esimerkiksi psyykkisesti stressaava työ heijastuu fyysiseen hyvinvointiin voiden aiheuttaa henkilön fyysisessä terveydentilassa heikentymistä. (Virolainen 2012, 12.)



Kuva 4. Työhyvinvoinnin osa-alueet (mukaillen Virolainen 2021)

Maslowin tunnettua tarvehierarkiaa voidaan vertauskuvallisesti peilata myös yksilön työhyvinvointiin (kuva 5). Maslowin tarvehierarkian alimmalla tasolla kuvataan ihmisen fysiologiset perustarpeet, joita ovat ravinnon, nesteen sekä riittävä unen saannin tarve. Kyseisiin perustarpeisiin voidaan verrata ihmisen fyysistä kuntoa ja terveyttä. Fyysinen hyvinvointi toimii työhyvinvoinnin perustana. Toisella tasolla tarpeet kohdistuvat turvallisuuteen, ja myös työssä tarvitaan sekä fyysistä että henkistä turvallisuutta. Fyysistä turvaa luovat turvallinen työympäristö sekä turvalliset työvälineet. Henkinen turvallisuus kumpuaa turvallisuudesta työilmapiiristä, joka ei sisällä kiusaamista, jossa ei tarvitse tuntea pelkoa, ja jossa tietää mitä pitää tehdä onnistuakseen työssään. Tieto työn pysyvyydestä tuo myös turvaa. Tarvehierarkian kolmas taso liittyy läheisyyteen ja haluun kuulua yhteisöön, kuten tässä tapauksessa esimerkiksi työyhteisöön. Sosiaalinen hyvinvointi sisältää ihmissuhteita niin työssä kuin työn ulkopuolellakin. (Ojala & Ahonen 2005, 28–29.)



Kuva 5. Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla (mukaiillen Ojala & Ahonen 2005)

3.1 Fyysinen työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin yksi hyvin näkyvä osa-alue on fyysinen työhyvinvointi sisältäen muun muassa fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormituksen sekä työergonomiaan vaikuttavat ratkaisut, kuten työskentelyasennot sekä työtuolin- ja pöydän. Työympäristön siisteys, lämpötila, äänentaso sekä työvälitteet ovat osaltaan vaikuttamassa fyysisiin työolosuhteisiin. (Virolainen 2012, 17.) Työhyvinvointia tarkastellessa varsin keskeisessä roolissa ovat työympäristö sekä työvälitteet. Niillä on suuri vaikutus työn sujumisen kannalta, ja auttavat työntekijää keskittämään voimavaroja itse työhön. Hyväksi koettu työympäristö auttaa työntekijää tuntemaan, että työ on hallinnassa. On myös hyvä muistaa, että yksilöillä on hyvin erilaiset tarpeet, elämäntilanteet ja tavat tehdä työtä. Etätyöskentely kotona voi olla jollekin hyvä ratkaisu etenkin työssä, joka vaatii paljon keskittymistä, kun toiselle se taas voi olla täysi mahdottomuus. Tästä syystä työnantajan ei pitäisi tehdä päätöksiä valtavirran mukaisesti, vaan yrittää löytää toimivia ja työntekijäystävällisiä tapoja toteuttaa työtä turvallisesti. (Työterveyslaitos 2021.) Yhtenä tärkeimpänä työhyvinvoinnin lähteenä pidetään työn hallinnan tunnetta. Sillä tarkoitetaan sitä, missä määrin työntekijä itse pystyy vaikuttamaan työtehtäviinsä ja työtahtiinsa. Toki näihin vaikuttaa paljolti se, millä toimialalla työskentelee. (Manka & Manka 2016, 28.)

Toimistotyötä tekevillä henkilöillä fyysinen kuormittavuus poikkeaa verrattuna henkilöihin, jotka tekevät enemmän fyysistä työtä. Toimistotyölle tyypillistä on viettää lähes koko työpäivä istuen tai seisten paikallaan työpisteen äärellä. Fyysisesti kyseinen työ ei varsinaisesti kuormita, mutta on huomattava, että istumatyö voi kuormittaa kehoa varsin yksipuolisesti ja on pitkällä aikavälillä rasittavaa. Istumatyön yhdeksi haasteeksi on ilmennyt kehon liikkumattomuus, sillä ihminen on luotu liikkumaan ja pitkään paikallaan oleminen on suhteellisen tuore ilmiö ihmiskunnan historiassa. Erilaiset liikunnalliset tauot työpäivän aikana kuten seisomaan nouseminen, pieni kävely ja erilaiset venyttelyt, tuovat vaihtelua keholle ja ennaltaehkäisevät osaltaan esimerkiksi lihasjäykkyyden syntymistä. (Virolainen 2012, 17.)

3.2 Psyykinen työhyvinvointi

Psyykkisestä työhyvinvoinnista puhuttaessa voidaan todeta sen nousseen viime vuosien aikana entistä keskeisempään rooliin tarkasteltaessa työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin psyykinen osa-alue sisältää muun muassa työn stressaavuuden, työpaineet ja työilmapiirin. Etenkin asiantuntijatehtävissä psyykinen työhyvinvointi korostuu. (Virolainen 2012, 18.) Kiire ja epävarmuus ovat omiaan synnyttämään stressiä, joka tiettyyn rajaan asti on positiivista ja vaikuttaa myönteisesti työssä aikaansaamiseen. Ylikuormitusrajan ylittyessä se aiheuttaa negatiivisia seuraamuksia, kuten unihäiriöitä, masentuneisuutta, sairastamista ja ammatillisen itsetunnon heikentymistä. Stressin jatkuessa huomattavan pitkään, voi se vakavimmillaan johtaa työuupumukseen. (Manka & Manka 2016, 32.) Fyysiset olosuhteet, kuten toimitilat ja työvälineet ovat monessa organisaatiossa usein varsin hyvällä tasolla, ja sen vaikutus kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin on marginaalista. Työn aiheuttama psyykinen pahoinvointi on varsin yleistä, suomalaisista jopa joka kolmannella naisella ja joka viidennellä miehellä on psyykkisiä oireita, jotka aiheutuvat omasta työstä. Kiire on yksi psyykkisen kuorman suurimmista tekijöistä. Psyykkistä työhyvinvointia on mahdollista edistää henkilöstön tukemisella, delegoimalla työtehtäviä henkilöstön kesken ja pitämällä huolta siitä, että työ, vapaa-aika ja lepo ovat tasapainossa. (Virolainen 2012, 18.)

3.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalisella työhyvinvoinnilla tarkoitetaan, että henkilöllä on mahdollisuus sosiaaliin kanssakäymisiin työpäivän aikana työyhteisön jäsenten kanssa. Työpaikalla tulisi olla mahdollisuus käydä vapaata keskustelua työasioista, luoda toimivia yhteyksiä työkaverihin ja että työyhteisön jäsenet olisivat helposti lähestyttäviä. Kiireinen työaikataulu puolestaan vaikuttaa sosiaaliin kanssakäymisten vähenemiseen. On myös tärkeää saada mah-

dollisuus tutustua työkaveriin henkilökohtaisella tasolla, esimerkiksi harrastuksiin ja perheeseen. Tämän myötä on henkilöä helpompi lähestyä myös työasioiden puitteissa. Työyhteisössä tapahtuvat kohtaamiset esimerkiksi lounaalla, kahvitauolla, kopiokoneen äärellä tai kahviautomaatin luona luovat hyviä tilaisuuksia vaihtaa kuulumisia tai tehdä tuttavuutta uusiin työkavereihin. Hyvän tuuliset kohtaamiset työyhteisössä ovat omiaan luomaan positiivista työilmapiiriä työntekijöiden kesken. Joissain työpaikoissa kahviautomaatin sijainti on saatettu miettiä siltä kannalta, että päivän aikana on suurempi todennäköisyys kohdata työkavereita ja vaihtaa päivän kuulumisia. Henkilöiden työpisteiden sijaitessa kaukana toisistaan, jää sosiaaliset kontaktit yleensä vähäisemmäksi. Virolainen (2012, 24) kirjassaan tuo esiin, että Allenin (1977) tekemän tutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että työntekijöiden fyysisen etäisyyden kasvaessa, muihin ihmisiin yhteydenpito vähenee. (Virolainen 2012, 24.)

3.4 Työmotivaatio

Työmotivaation ajatellaan olevan kokonaistila, jonka tarkoituksena on luoda, energisoida, suunnata ja ylläpitää yksilön työtoimintaa. Ihmisen ylpeydestä ja velvollisuudesta, eli tunnepohjaisesta sitoutumisesta työtehtävään perustuen motiivit virittävät ihmisen työmotivaatioon. (Sinokki 2016, 81.) Työmotivaatiosta puhuttaessa oleellista on se, että henkilö kokee tekemänsä työn tärkeäksi ja merkitykselliseksi, kokee saavansa arvostusta ja onnistuvansa (Leino 11.1.2021). Pystyvyyden tunne, eli oma tunne siitä, että selviää työstään, vaikuttavat työmotivaatioon ja tämä on herkästi yhteydessä myös työuupumukseen (Bakker, Demerouti & Sanz Vergel 2014). Innostunut työntekijä nauttii työn tekemisestä ja kokee tekevänsä hyvää ja tärkeää työtä. Lisäksi tunteet vaikuttavat merkittävästi tekemisen laatuun ja määrään. Positiiviset tunteet ovat omiaan edesauttamaan luovuutta, joustavuutta ja monipuolisuutta. Johtaminen on isossa roolissa työn merkityksellisyyden kokemisessa. Tänä päivänä työelämä ja johtaminen ja vaatii syvällisempää tietoa ja ymmärrystä ihmisten motivaatiosta. Maailma muuttuu ja monimutkaistuu kiihtyvää tahtia. Motivoitunut henkilöstö ja hyvän asenteen omaava tiimi on avain onnistumisiin ja konkreettisiin tuloksiin. (Leino 11.1.2021) Organisaation pyrkiessä parantamaan tuottavuutta, on osattava kirkastaa työntekijän perustehtävän kuvaa, selkiyttää tavoitteita ja työnjakoa sekä motiivoida työntekijää. Vaikka henkilöstön hyvinvointiin panostaminen on myös inhimillisestäkin näkökulmasta varsin tärkeää organisaatioille, on työhyvinvoinnilla ja työmotivaatiolla myös erittäin suuri vaikutus organisaation taloudelliseen tulokseen. (Sinokki 2016, 83–84.)

4 Tutkimusmenetelmän valinta

Tämä luku käsittelee tutkimuksessa käytetyn tutkimusmenetelmän valintaa sekä sitä, miten tutkimusaineistoa on kerätty. Lisäksi selvitetään tutkittavan ryhmän rajaus ja kerrotaan aineiston analysoinnista ja tulkinnasta.

Tutkimusmenetelmänä toimii kvantitatiivinen tutkimus, joka toteutetaan verkkopohjaisella kyselyllä ja se lähetetään noin 80 henkilölle. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus tunnetaan myös nimellä tilastollinen tutkimus. Tämä edellyttää tarpeeksi suurta ja edustavaa otosta. Aineiston keruu tapahtuu usein standardoitujen tutkimuslomakkeiden avulla, joihin on laitettu valmiit vastausvaihtoehdot. Tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoiden tai kuvioiden avulla, ja asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla. Kyseisen menetelmän avulla voidaan selvittää lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. (Heikkilä 2014, 15.)

Kyselylomakkeessa haluttiin käyttää Likertin asteikkoa. Likertin asteikkoa käytetään mielipideväittämissä ja tavallisesti se on 4- tai 5-portainen järjestysasteikon tasoinen asteikko, jossa toisena ääripäänä on yleisimmin *täysin samaa mieltä* (tai *samaa mieltä*) ja toisena ääripäänä *täysin eri mieltä* (tai *eri mieltä*). Kyselyyn vastaajan tulee valita asteikolta parhaiten omaa mielipidettään/käsitystään mukaileva vaihtoehto. (Heikkilä 2014, 52.)

Vastausvaihtoehtoina käytettiin myös enemmän kuvailevia vaihtoehtoja, jotta vastaajalla säilyisi mielenkiinto vastata, kun jokainen kysymyksen vastaus ei toista itseään. Verkkopohjainen kysely toimii tämän kaltaisessa tutkimuksessa hyvin, kun halutaan saada vastauksia samoihin kysymyksiin usealta eri henkilöltä.

4.1 Rajaukset

Jotta tutkimuksesta tulee selkeä ja asian ydin pysyy kirkkaana, on tutkijan syytä osata rajata tutkittavaa ilmiötä siten, että lopputulos ei ole liian laaja-alainen ja rönsyilevä, ja työ kokonaisuudessaan on selkeä ja tiivis kokonaisuus. Opinnäytetyötä tehdessä tyypillinen esille nouseva kysymys on, mikä olisi sopiva määrä haastateltavia tai minkälainen otanta halutaan kyselyyn olevan. Pohdinta on järkevää ja tärkeää, sillä onhan siinä suuri ero, onko haastateltavia 50 vai 15. Ratkaisevassa asemassa on ajankäyttö. Jos projekti ei ole kovin suuri, on aineisto rakennettava sellaiseksi, että sen keräämiseen ei kulu liikaa aikaa. (Hirsijärvi ym. 2009, 179.)

Tämä tutkimus on rajattu siten, että kohderyhmänä on Itä-Uudenmaan Osuuspankin henkilöstö, ja tutkimusongelma on rajattu siten, että selvitetään etätyön vaikutuksia henkilön työhyvinvointiin. Tämä tutkimus tehdään toimeksiantona ja se toteutetaan verkkoalustaisella kyselyllä, joka osoitetaan koko henkilöstölle, noin 80 henkilölle. Kysely halutaan osoittaa kaikille, koska valtaosa Itä-Uudenmaan Osuuspankin henkilöstöstä tekee tai on tehnyt etätyötä, vastauksia halutaan nimenomaan kaikilta, eikä pelkästään vain yksittäiseltä tiimiltä. Tämän tutkimuksen tulokset eivät ole verrattavissa OP Ryhmän muiden toimipisteiden henkilöstön kokemuksiin.

4.2 Aineiston hankinta

Useimmiten tutkimuksen aineisto kerätään tutkijan omasta toimesta. Tätä kutsutaan niin sanotusti empiiriseksi tietoaineistoksi, joka sisältää välitöntä tietoa tutkimuskohteesta. Siitä syystä sitä voidaan nimittää primaariaineistoksi. Toki on mahdollista saada tutkimusongelman joihinkin osiin vastauksia jo olemassa olevien aineistojen pohjalta, kuten viralliset tilastot ja tilastorekisterit, tilastotietokannat, arkistot sekä aiempien tutkimusten tuottamat materiaalit. (Hirsijärvi ym. 2009, 186.) Aineiston keräämiseen on useita eri menetelmiä, ja kysely on yksi tapa kerätä aineistoa standardoidusti siten, että he joille kysely osoitetaan, muodostavat otoksen tietystä perusjoukosta. (Hirsijärvi ym. 2009, 193.)

Tutkijan lähettäessä kyselylomaketta, ei tutkijalla ollut tarkalleen kaikkien osalta tiedossa eri tiimeissä työskentelevien henkilöiden tavoitettavuus. Osa henkilöstöstä on ollut kyselylle määritetyn vastausajan lomalla, vaikka tämäkin on yritetty huomioida mahdollisimman pieneksi todennäköisyydeksi kyselyn lähettämisen ajankohtaa pohtiessa.

Kyselytutkimuksen eduista mainittakoon se, että niiden avulla on mahdollista saada kerättyä laaja tutkimusaineisto: voidaan saada mukaan useita henkilöitä ja voidaan kysyä asioita monista eri aiheista. Menetelmänä tämä on myös hyvin tehokas, sillä se säästää tutkijan aikaa ja vaivaa ja sama kyselylomake voidaan lähettää esimerkiksi 20 henkilölle tai vastaavasti 200 henkilölle. (Hirsijärvi ym. 2009, 195.)

4.3 Aineiston analysointi ja tulkinta

Kun aineisto on saatu kerättyä ja tallennettua, on seuraava vaihe sen käsittely. Tietoja tulisi käsitellä siten, että tutkimuskysymyksiin saadaan vastaus ja tutkimusongelmaan ratkaisu. Tutkimusongelma ja siihen pohjautuvaan teoriaan liittyen rakennettu viitekehys ohjaavat tutkimuksen empiiristä osiota. Viitekehys toimii yhdistävänä tekijänä teoreettiselle ja empiiriselle osalle luoden niistä ehjän kokonaisuuden. (Heikkilä 2014, 138.) Tutkimuspro-

sessin alkuvaiheessa tutkijan tekemät valinnat määrittävät osittain sen, miten aineistoa tulee käsitellä ja tulkita. Tutkimusongelmat saattavat voimakkaastikin ohjata menetelmien ja analyysien valintaa. Kerätyn aineiston perusteella tehdyt analyysi, tulkinta ja johtopäätökset ovat itse tutkimuksen ydinasia. Tämä on aiheena varsin merkittävä, sillä siihen nimenomaan tähdätään tutkimusta aloittaessa. Analysointivaiheessa tutkijalle ilmenee, minkälaisia vastauksia hän saa ongelmiin. Ja sekin on mahdollista, että analysointivaiheessa tutkijalle käy ilmi, miten ongelmat olisi kannattanut asettaa. (Hirsijärvi ym. 2009, 221.)

Analyysitapoja on erilaisia, eikä sen valinta määräydy mekaanisesti jonkin säännön mukaisesti. On syytä myös pohtia, milloin kerättyä aineistoa voi alkaa analysoida ja kuka analyysin tekee. Yleisesti ajatellaan, että analyysiä voidaan ruveta tekemään, kun aineisto on kerätty ja järjestetty. Tämänkaltainen systeemi soveltuu esimerkiksi tutkimukseen, jossa aineisto on kerätty strukturoidulla lomakkeella. (Hirsijärvi ym. 2009, 223.) Kun tutkimuksen tulokset on analysoitu, ei tutkimus siinä kohtaa kuitenkaan ole vielä valmis. Tuloksia ei koskaan tulisi jättää lukijan eteen korrelaatioina ja jakaumina, vaan niitä tulisi selittää ja tulkita auki. (Hirsijärvi ym. 2009, 229.) Aineistoa tulee tulkita analyysin myötä eteen nousevia merkityksiä selkiyttäen ja pohtien. Tutkija saattaa havaita tulkintaongelmia ja tulkinnan kohteita varsin monen tasoisine. Tulosten analysointi ei sellaisenaan ole riittävä kertomaan tutkimuksesta saatuja tuloksia, vaan niistä tulisi laatia synteesejä. Synteetit keräävät yhteen pääseikat ja antavat selkeät vastaukset asetettuihin ongelmiin. (Hirsijärvi ym. 2009, 229–230.)

5 Tutkimustulokset

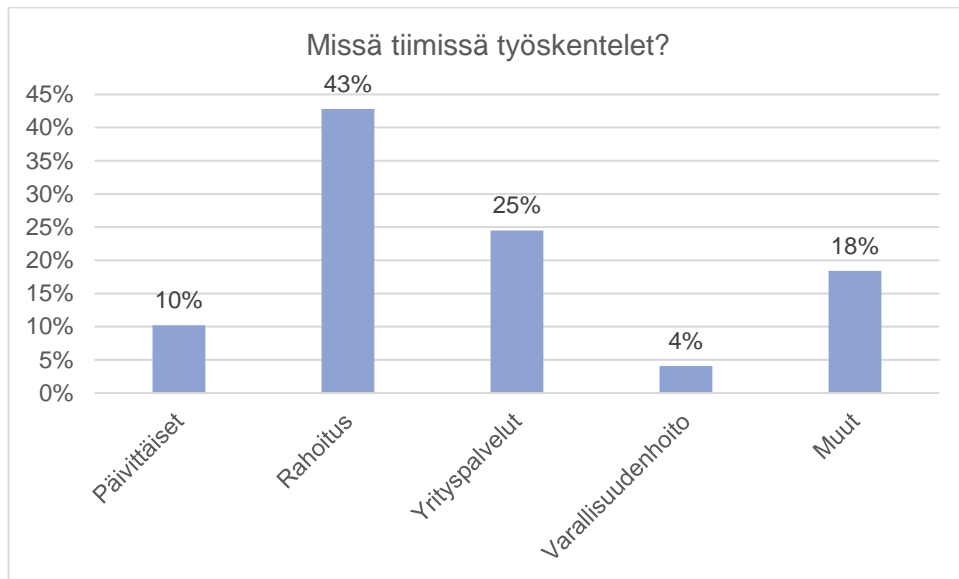
Tämä luku käsittelee tutkimuksessa saatuja tuloksia. Tutkimuksen aineistoa kerättiin verkopohjaisella Webropol-kyselylomakkeella, joka lähetettiin sähköpostitse vastaanottajille. Tutkimuksen kysely rakentui etätööhön, kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin näkökulmiin sekä kyselyn vastaajien taustatietoihin liittyvistä kysymyksistä. Kyselyssä oli pääosin suljettuja kysymyksiä, mutta niiden lisäksi kyselyyn haluttiin sisällyttää joitain avoimia kysymyksiä. Tulokset esitetään kyselyn osioiden mukaisesti.

Aluksi esitellään tutkimuskohde ja vastaajien taustatietoja. Lisäksi kappaleet on jaoteltu fyysisiin (luku 3.1.), psyykkisiin (luku 3.2.) ja sosiaalisiin (luku 3.3.) hyvinvoinnin tekijöihin sekä työmotivaatioon (luku 3.4.), vaikka päällekkäisyyksiä työhyvinvoinnin osa-alueissa onkin. Aina vastaajallekaan ei välttämättä ole selvää onko vaikuttava tekijä esimerkiksi psyykkinen vai fyysinen. Kuten aiemmin luvussa kolme, on asiaa avattu kertomalla työhyvinvoinnin osa-alueiden olevan kytköksissä toisiinsa.

5.1 Tutkimuskohde ja taustat

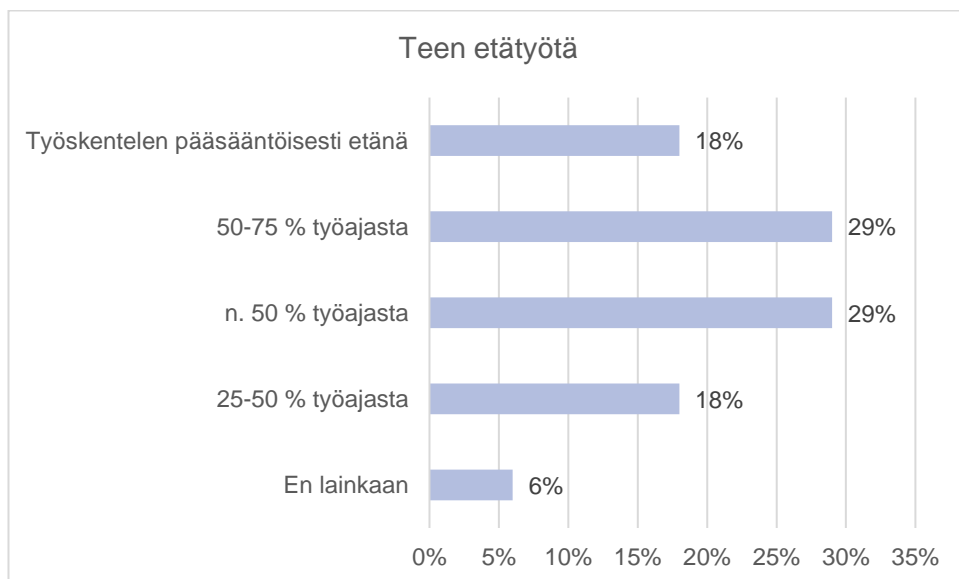
Kysely on osoitettu kaikille Itä-Uudenmaan Osuuspankin työntekijöille. Kysely lähetettiin kaiken kaikkiaan 78 henkilölle, joista kysely tavoitti 67 henkilöä. Tavoittamattomat henkilöt olivat kyselyn lähettämisen aikana lomalla tai muulla poissaololla. Kyselyn vastusprosentti oli siis 78 prosenttia, kun 67 henkilöstä 52 olivat aloittaneet kyselyyn vastaamisen. Heistä ainoastaan kolme olivat jättäneet vastaamisen kesken. Näin ollen lopullinen virallinen vastausprosentti on 73 prosenttia.

56 prosenttia vastaajista on työskennellyt Itä-Uudenmaan Osuuspankilla 10 vuotta tai enemmän ja enemmistö (96 %) kertoo olevansa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Kyselyssä haluttiin myös kartoittaa missä tiimissä kukin työskentelee (kuva 6).



Kuva 6. Vastaajat tiimeittäin (N=49)

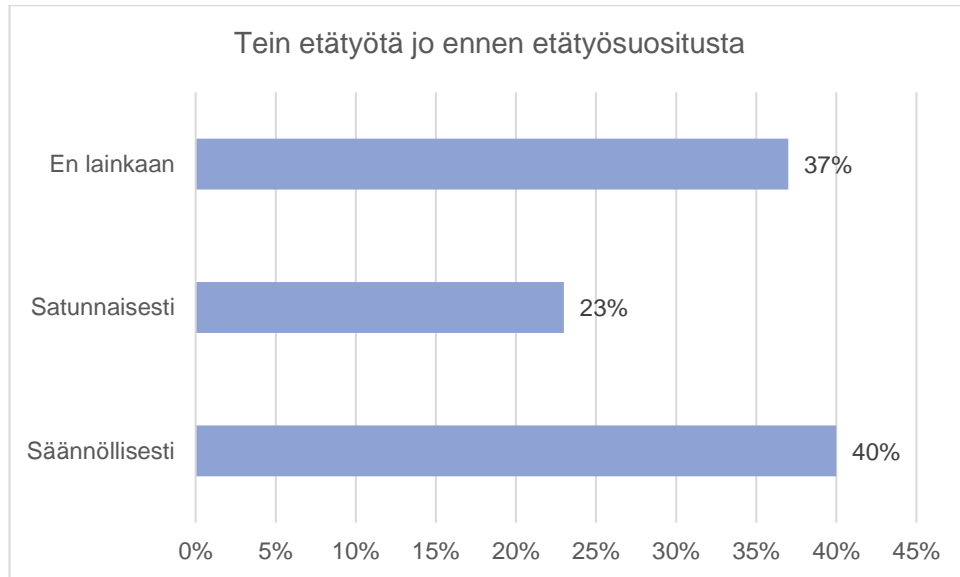
Kyselyn alussa haluttiin selvittää Itä-Uudenmaan Osuuspankin työntekijöiden tämänhetkinen etätyön määrä. Vastaajista 29 prosenttia kertoi tekevänsä etätyötä 50–75 prosenttia työajastaan. Pääosin etätyötä tekeviä on 18 prosenttia ja vastaavasti 18 prosenttia on etätöissä keskimäärin 25–50 prosenttia työajastaan. Ainoastaan kuusi prosenttia vastaajista kertoi, että ei tee ollenkaan etätöitä (kuva 7). Ei ollenkaan etätyötä tekevät perustelivat vastaustaan muun muassa sillä, että työ on luonteeltaan sellaista, että etätyö ei käytännössä olisi mahdollista.



Kuva 7. Etätyön määrä tällä hetkellä (N=49)

Lisäksi haluttiin selvittää, kuinka moni teki etätyötä jo ennen niin sanottua valtakunnallista etätyösuositusta. Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että lähes 37 prosenttia vastaajista eivät

olleet tehneet etätyötä ollenkaan ennen valtakunnallista etätyösuositusta (kuva 8) ja kaikista vastaajista 33 prosenttia kokivat, että ei ole saanut perehdytystä etätyön tekemiseen.



Kuva 8. Etätyön määrä ennen etätyösuositusta (N=48)

5.2 Fyysinen työhyvinvointi

Tässä osiossa esitellään fyysisen työhyvinvoinnin osa-alueeseen liittyvät tutkimustulokset. Lähes puolet, 42 prosenttia vastaajista ilmaisivat olevansa jokseenkin eri mieltä etätyöpisteensä hyvästä ergonomiasta ja työskentely-ympäristön miellyttävyydestä. 40 prosenttia vastaavasti koki, että etätyöpiste on pääosin riittävän ergonominen ja vain 10 prosenttia kertoi etätyöpisteensä olevan täysin ergonominen ja fyysisesti miellyttävä. Kuusi prosenttia vastaajista työskentelee etänä siten, että työergonomiaa ei ole huomioitu juuri lainkaan.

Tutkimuksesta käy ilmi, että etätyössä tauot saattavat unohtua herkemmin kuin lähityössä. Lähes puolet vastaajista kertoivat työn vievän mennessään ja näin ollen taukoja ei pidetä juuri ollenkaan etätyöpäivän aikana. Vastaajista 29 prosenttia kertoi pitävänsä etätyöpäivän aikana useita lyhyitä taukoja, ja 21 prosentille riittää päivässä yksi pidempi tauko.

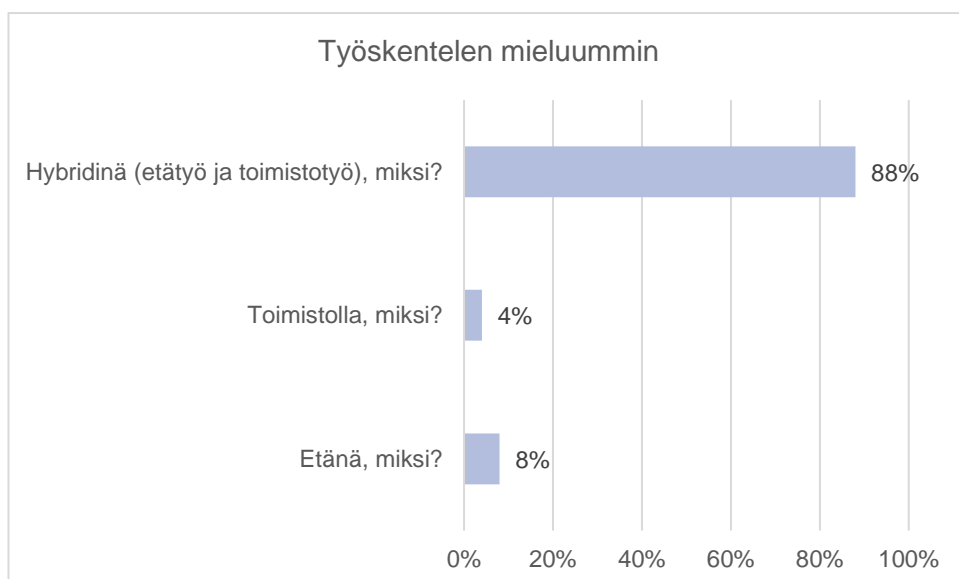
Säännöllisen ateriarytmin ylläpitäminen koettiin etätyössä tärkeäksi ja vastaajista 75 prosenttia pitääkin huolen siitä, että etätyöpäivän aikana tulee syötyä riittävästi ja säännöllisesti. Kuusi prosenttia kertoi napestevänsä pitkin päivää kaikenlaista pientä ja toiset kuusi prosenttia kertoi syövänsä vasta työpäivän loputtua. 11 prosenttia vastaajista unohtaa tai ei ehdi syödä työpäivän aikana (kuva 9).



Kuva 9. Ruokailu etätyöpäivän aikana (N=48)

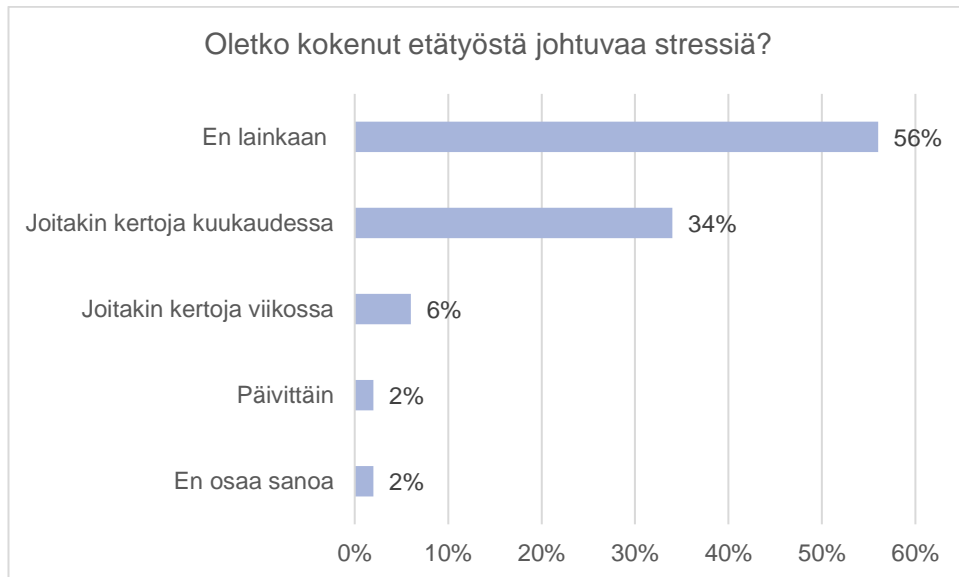
5.3 Psyykinen työhyvinvointi

Tässä osiossa esitellään psyykkisen työhyvinvoinnin osa-alueeseen liittyvät tutkimustulokset. Enemmistö vastaajista koki etätyön määrän tällä hetkellä sopivaksi, vastausprosentin ollen 83 prosenttia. Ainoastaan kaksi prosenttia totesi etätyömäärän olevan liian vähäistä ja vastaavasti liian suureksi sen kokivat 15 prosenttia vastaajista. Vastaajista 88 prosenttia totesivat hybridityöskentelymallin kaikista mieluisimpana työskentelymallina (kuva 10), jossa työtä tehdään sekä etänä että toimistolla. Hybridimallin mielekkyydessä huomattavan paljon korostui toimistolla tapahtuvat sosiaaliset kontaktit kollegoiden kanssa, jotka etätyön vuoksi ovat vähentyneet.



Kuva 10. Mieluisin työntekomalli (N=48)

Etätyöstä johtuvaa stressiä ei koeta lainkaan 56 prosentin osalta, ja 34 prosenttia kertoi tuntevansa stressiä vain joitakin kertoja kuukaudessa. Ainoastaan kaksi prosenttia vastaajista kokee etätyöstä johtuvaa stressiä päivittäin (kuva 11).



Kuva 11. Etätyöstä johtuva stressi (N=48)

Myöskään etätyöperäistä unettomuutta ei ollut koettu kuin ainoastaan kahdeksalla prosentilla joitain kertoja kuukaudessa, ja yhdeksän prosenttia vastaajista ei osannut sanoa onko kokenut unettomuutta etätyön vuoksi.

Tutkimuksesta käy myös ilmi, että yli puolet (60 %) vastaajista kertoi tehneensä etätöitä ollessaan sairaana. Sairaudella tässä kohtaa he tarkoittivat tavallista kausiflunssaa tai muita lievempioireisia sairauksia. Mikäli työntekijälle on lääkärin toimesta todettu tarve sairauslomalle, ei työtä ole tehty juuri lainkaan. Sairaana ollessa työtä on haluttu tehdä sen vuoksi, että työt eivät kasaantuisi ja että kiire hellittäisi, kun töitä saa vietyä eteenpäin. Osa kokee myös kynnyksen kasvaneen sen suhteen, että flunssan vuoksi jäisi sairauslomalle etätöissä.

”En halua rasittaa kollegoita.”

”Aikatauluhaasteiden vuoksi.”

”Etätyössä helppo tehdä oman jaksamisen mukaan.”

”Lievä flunssa ei haittaa.”

5.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Tässä osiossa esitellään sosiaalisen työhyvinvoinnin osa-alueeseen liittyvät tutkimustulokset. Kyselylomakkeessa kysyttiin myös työpaikan yhteisöllisyyteen liittyviä kokemuksia etätyöaikana. Yli puolet (55 %) vastaajista kokee etätyön vaikuttavan kielteisesti työpaikan yhteisöllisyyteen. Avoimista kommenteista käy ilmi muun muassa se, että spontaaneja fyysisiä kohtaamisia työpaikalla kaivataan.

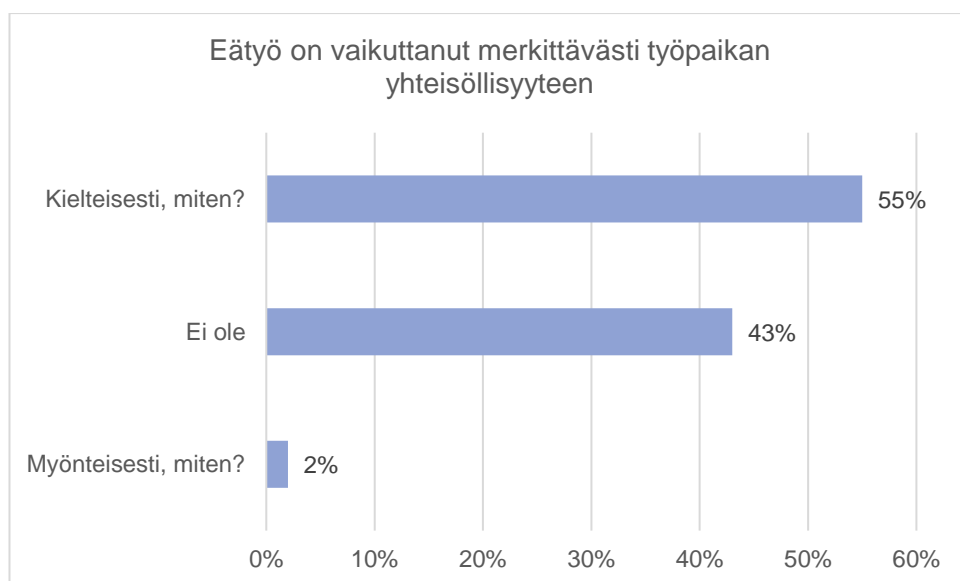
”Monia työntekijöitä ei ole nähnyt kuukausiin ja yhteiset kohtaamiset ovat jääneet pois.”

”Yhteisöllisyys vaatii fyysisesti paikalla olemista ja kanssakäymisiä kasvotusten.”

”Työn sujuvuus ja yhteistyö ovat kärsineet, yhteen hiileen puhaltaminen, palavereista huolimatta. Ihmiset touhuavat palavereiden aikana kaikkea muuta, se on iso harmi. Fyysinen kohtaaminen heti kun mahdollista olisi hyvä olla edes kerran kuukaudessa mielestäni.”

”Yhteisöllisyys on kärsinyt etätyön takia koska olemme paljon vähemmän tekemisissä monien kanssa. Käytävä- ja lounaskeskustelut jääneet vähille.”

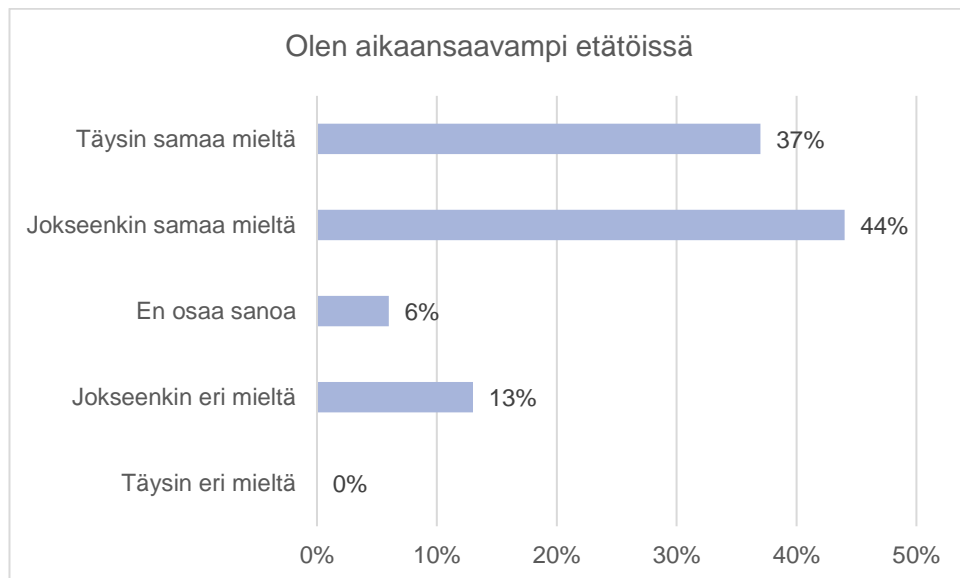
Vastaajista 43 prosenttia kuitenkin kokee, että etätyö ei ole millään tavalla vaikuttanut työpaikan yhteisöllisyyteen. Myönteisen vaikutuksen on kokenut 2 prosenttia vastaajista. (kuva 12).



Kuva 12. Etätyön vaikutus työpaikan yhteisöllisyyteen (N=49)

5.5 Työmotivaatio

Tässä osiossa esitellään työmotivaatioon liittyvät tutkimustulokset. Enemmistö (81 %) vastaajista kertoi olevansa paljon tai jonkun verran aikaansaavampia etätöissä, ja vain 13 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä (kuva 13).



Kuva 13. Olen aikaansaavampi etätöissä (N=48)

Avoimista kommenteista ilmenee muun muassa, että työaika säästyy, kun työmatkat jäävät pois. Etätöiden koetaan lisänneen työmotivaatiota. Vastaajista 73 prosenttia kertoi etätöiden lisänneen jollain tasolla työmotivaatiota. Vastaavasti 12 prosenttia sen sijaan totesi olevansa jokseenkin eri mieltä siitä, että etätö on lisännyt työmotivaatiota. Tässä osiossa nousivat myönteisesti esille työrauhan arvostus ja ajanhallintaan liittyvät kommentit.

”Työmatkat jää pois ja päivät ovat joustavampia.”

”Työmatkoihin ei kulu turhaa aikaa.”

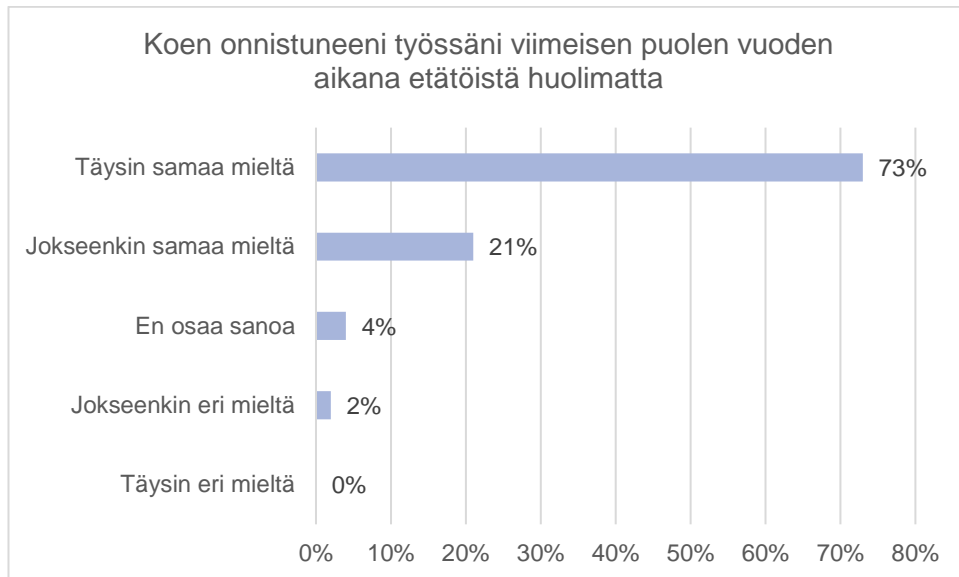
”On kiva aloittaa työpäivä, kun työmatkoihin ei mene aikaa.”

”Keskittyminen työntekoon parempaa hiljaisessa ympäristössä.”

”Etätö mahdollistaa tiettyjen tehtävien suorittamista tehokkaammin kuin konttorilla.”

Työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen koettiin helpommaksi etätöiden ansiosta, ja myös yleisesti ottaen aikatauluhaasteita ei koeta etätöissä yhtä vahvasti kuin kokoaikaisessa lähityöskentelyssä, jolloin useilla väistämättä saattaa kulua kaksikin tuntia päivässä työmatkoihin. Työhön keskittyminen etätöissä koetaan yleisesti ottaen hyvänä, noin kahdeksan prosenttia kokee keskittymisen olevan jokseenkin vaikeampaa etätöissä.

Työssä onnistuminen ja tuloksen tekeminen ovat olleet 73 prosentin mukaan hyvää etätöistä huolimatta. Vastaajista 21 prosenttia sanoo jokseenkin onnistuneen töissään (kuva 14). Onnistuminen ja hyvät tulokset kasvattavat työmotivaatiota.

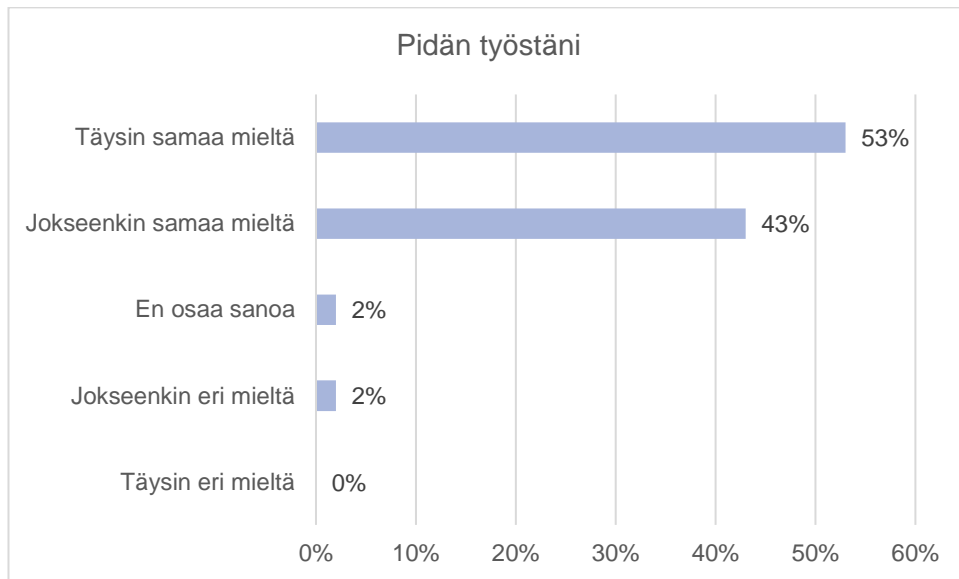


Kuva 14. Työssä onnistuminen (N=48)

Reilusti yli puolet (65 %) vastaajista tuntee olevansa energisiä ja innostuneita työtä tehdessään, ja 45 prosenttia kokee uppoutuvansa täysin työhönsä. Työhön keskittymisestä huolimatta 67 prosenttia kertoo ajatustensa harhailevan muissa asioissa joitain tai useita kertoja viikon aikana. Työajan käyttö koetaan tehokkaana ja joutuisana, ja ainoastaan kaksi prosenttia vastaajista kokee työajan kuluvan todella hitaasti ja työpäivät tuntuvat vastenmielisiltä. Reilusti yli puolet (65 %) vastaajista kaipaa spontaaneja fyysisiä kohtaamisia työyhteisössä viikoittain.

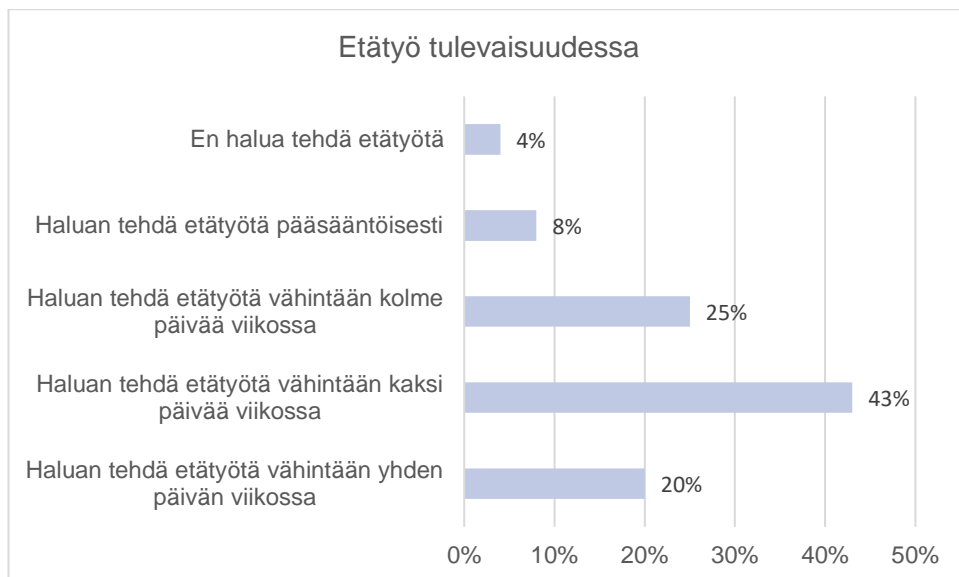
Henkinen hyvinvointi on hyvällä tasolla, sillä 75 prosenttia vastaajista tuntee itsensä henkisesti hyvinvoivaksi työssään, ja fyysisen hyvinvointikin koetaan 67 prosentin osalta hyvänä. Työstä palautuminen koetaan enemmistön osalta (96 %) hyvänä ja työasiat pystytään pitämään erillään vapaa-ajasta.

Kyselyn vastaajista 53 prosenttia kertoo olevansa täysin samaa mieltä kyselyn väittämään: pidän työstäni. Lisäksi 43 prosenttia on jokseenkin samaa mieltä. Loput neljä prosenttia eivät osanneet sanoa tai ovat jokseenkin eri mieltä. Työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi kokevat 57 prosenttia, ja jokseenkin samaa mieltä ovat 37 prosenttia vastaajista (kuva 15).



Kuva 15. Vastaukset työn mielekkyydestä (N=49)

Tulevaisuutta ajatellen etätyön toivotaan jäävän yrityksen työntekokulttuuriin. Vastaajista enemmistö (96 %) haluaa tehdä etätyötä jatkossakin. Lähes puolet (43 %) haluaa tehdä etätyötä vähintään kaksi päivää viikossa. Kolmena päivänä viikossa etätyötä haluaisi tehdä 25 prosenttia. Pääsääntöisesti etätyötä haluaa tehdä vain kahdeksan prosenttia vastaajista (kuva 16).



Kuva 16. Tulevaisuuden etätyömäärä (N=49)

6 Yhteenveto ja pohdinta

Tässä luvussa esitellään tutkimuksesta juonnetut johtopäätökset sekä keskeisimmät tulokset. Lisäksi esitellään tutkijan omaa pohdintaa opinnäytetyöprosessista kokonaisuudessaan.

6.1 Keskeiset päätelmät

Tutkimukseen osallistui 49 henkilöä vastaamalla kyselyyn. Kyselyyn vastanneista yli puolet kertoivat työskennelleensä Itä-Uudenmaan Osuuspankilla yli 10 vuotta ja lähes kaikki vastaajat ovat vakituksessa työsuhteessa. Enemmistö tekee etätöitä ainakin osittain viikoittaisesta työajastaan ja työajasta 50–75 prosenttia etänä tekeviä on lähes 60 prosenttia vastaajista.

Tutkimuksesta saaduista tuloksista voidaan todeta etätöiden olevan mieluisa tapa toteuttaa työtä, sillä se koetaan hyvänä työntekomallina sen monipuolisuuden ja joustavuuden vuoksi. Kuitenkaan sitä ei haluta tehdä pääsääntöisesti sillä lähes puolet vastaajista totesivat jatkossa haluavansa työskennellä hybridimallin (lähi-etätö yhdistelmä) mukaisesti, joka kattaisi esimerkiksi viikoittaisesta työajasta kaksi päivää etätöitä ja loput päivät konttorilla työskentelemistä. Useat kaipaavat fyysisiä sosiaalisia kohtaamisia työyhteisössä ja muun muassa tästä syystä hybridimallin mielekkyys korostuu. Etätöimäärä kaiken kaikkiaan tällä hetkellä koetaan sopivana, joskin se vaihtelee suuresti riippuen siitä, millaista työtä tekee.

Etätö koetaan myönteisesti vaikuttavana tekijänä muun muassa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa sekä työn tuottavuuteen, ajanhallintaan ja työmotivaatioon liittyvissä asioissa. Joustava ajankäyttö tuo helpotusta aikatauluhaasteisiin. Etätöpäivinä työmatkoihin kuluva aika jää pois, ja siten päivästä jää enemmän aikaa omaa hyvinvointia tukeviin asioihin myös vapaa-ajalla. Vastaavasti myös pidemmät yöunet etätöiden ansiosta ovat olleet huomion arvoinen asia, joka on lisännyt henkilön työssä jaksamista. Tämänkin mahdollistaa työmatkoihin käytettävän ajan pois jääminen, kun etätöissä ei siirtymäaikoja ole.

Moni kokee etätöissä olevansa tehokkaampi, kun konttorilla tapahtuvat toistuvat keskeytykset ja taustahäly eivät häiritse työhön keskittymistä eikä etätöistä johtuvaa stressiä koeta kovinkaan usein. Tämä edesauttaa työn imua ja lisää hallinnan tunnetta omasta työstä. Enemmistö vastaajista myös kokee pitävänsä työstään ja tekevänsä merkityksellistä sekä tärkeää työtä.

Hyvä työergonomia ei toteudu etätyöskentelyssä yhtä hyvin, kuin lähityössä, jossa työnantajan tarjoamissa työskentelytiloissa on huomioitu useita hyvään työergonomiaan vaikuttavia asioita, kuten säädettävät työtasot ja -tuolit sekä muut oheistuotteet, jotka edistävät hyvää työergonomiia. Lähes puolet vastaajista toteavat hyvän työergonomian olevan puutteellista etätöissä.

Etätyöpäivän tauotukset unohtuvat herkemmin, ja vastaajat kokevat työn vievän mennessään. Taukojen ja liikehdinnän tärkeys korostuu etenkin heillä, joilla työergonomiaan ei etätyöpisteellä ole panostettu. Tämä vaatii joissain määrin myös itsensä johtamisen taitoa, jotta osaa ottaa taukoja itselleen, vaikka työ tuntuisikin vievän mennessään. Osalta tauot unohtuvat kokonaan etätyöpäivän aikana.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen validiteetti kuvaa sitä, missä määrin on onnistuttu mittaamaan sitä mitä tutkimuksessa pitikin mitata. Kyselytutkimuksessa ensisijaisena vaikuttavana tekijänä on se, miten onnistuneita kysymykset ovat olleet, eli voidaanko niiden avulla saada ratkaisua tutkimusongelmaan. Hyvä tutkimusraportti kattaa tutkijan oman arvioinnin koko tutkimuksen luotettavuudesta käytettävissä oleviin tietoihin pohjautuen. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat olennaisesti se, että otos on edustava ja riittävän suuri, vastausprosentti on korkea ja kysymyksillä mitataan oikeita asioita. (Heikkilä 2014, 177.) Reliabiliteetti puolestaan kuvaa tulosten tarkkuutta, tutkimuksen tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia eli luotettava tutkimus on toistettavissa uudelleen samanlaisin tuloksin. (Heikkilä 2014, 28.)

Tehdyn tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Itä-Uudenmaan Osuuspankin työhyvinvoinnin tilaa voimakkaasti lisääntyneen etätyön jälkeen. Tutkimukseen liittyvän kyselyn kysymykset laadittiin opinnäytetyön teoriaan pohjautuen ja itse tutkimusongelmaa silmällä pitäen, jotta kysymykset olisivat valideja ja käsiteltävien aiheiden mukaisia. Tutkimuksen luotettavuuteen myönteisesti vaikuttavana tekijänä on myös se, että kysymykset mietittiin tarkkaan ja niistä pyrittiin luomaan mahdollisimman selkeitä, jotta voidaan ehkäistä väärinymmärryksiä. Kysymyksillä ei haluttu johdatella vastaajaa mihinkään tiettyyn suuntaan. Joihinkin vastauksiin oli annettu mahdollisuus perusteluille, jotta tutkija voisi ymmärtää vastauksia syvällisemmin.

Yleisesti ottaen tutkijalla on suuri vastuu tutkimuksen luotettavuudessa, joka pohjautuu osin myös siihen, miten vastauksia tulkitaan ja ymmärretään. Tutkijan täytyy osata tuoda tulokset esille sellaisinaan kuin ne ovat. Mikäli osa tuloksista jätetään vaille huomiota tai

jos niiden tulkinta on virheellistä, on riskinä tutkimustuloksen vääristyminen. Voidaan kuitenkin olettaa, että tutkimuksesta saadut tulokset ovat aidosti tutkijan mielenkiinnon kohteena, eikä vastauksia näin ollen haluta muokata tai osittain sivuuttaa.

Tutkimusmenetelmällä on vaikutusta tutkimusongelman ratkaisuun, sopivimman menetelmän valitseminen edesauttaa oikeiden vastausten ja ratkaisujen löytämisessä. Ennen kyselyn lähettämistä kyselylomake tarkistettiin ja hyväksytettiin toimeksiantajalla sekä opinnäytetyön ohjaajalla. Palautteeseen perustuen lomakkeeseen tehtiin vielä pieniä muutoksia, jonka jälkeen se lähetettiin vastaanottajille sähköpostitse. Tutkimuskyselyn lopullinen vastausprosentti oli 73 prosenttia. Kysely lähetettiin 78 henkilölle, joista kysely tavoitti 67 henkilöä, ja heistä 52 aloitti kyselyyn vastaamisen. Lopullinen vastaajamäärä oli 49 henkilöä.

6.3 Pohdinta

Aloitin opinnäytetyöprosessin ajatustasolla tammikuussa 2021 kun aloitin viisi kuukautta kestävästä työharjoittelusta Itä-Uudenmaan Osuuspankissa. Alusta asti toiveenani oli saada opinnäytetyölleni aihe ja toimeksianto työharjoittelupaikasta. Opinnäytetyöprosessin aloittaminen konkreettisesti yllätti haastavuudellaan. Kevään lähestyessä opinnäytetyön aiheen valinnan tullen entistä enemmän ajankohtaiseksi, tunsin hetkellisesti olevani umpikujassa. Kaikki vastaan tulleet ideat ja aiheet tuntuivat vain jokseenkin kiinnostavilta ja osittain väkinäisiltä. Ne eivät saaneet itsessä heräämään sitä innostusta, jota toivoin. Ajattelin, että tämän työn haluan tehdä aidolla mielenkiinnolla ja innokkuudella, enkä näin ollen halunnut tarttua aiheeseen, joka ei itseäni motivoinut. Joitain päiviä kävin läpi muiden tekemiä opinnäytetöitä ja siellä vastaan tuli mielestäni hyvä tutkimus etätööhön liittyen. Etätö ja työhyvinvointi ovat aiheina erittäin mielenkiintoisia ja ennen kaikkea ajankohtaisia juuri nyt. Tästä innostuneena ehdotin työharjoittelupaikan esihenkilölleni, olisiko heillä kiinnostusta ryhtyä yhteistyöhön kyseisen aiheen parissa. Tuumasta toimeen, ja päätimme aloittaa yhteistyön, jonka lopputulos tämä tekemäni opinnäytetyö on.

Alusta asti olin tehnyt itselleni selväksi, että en tulisi asettamaan liian vaativaa aikataulua opinnäytetyön etenemiselle. Aikataulutus oli haastavampaa kuin odotin. Tein tarkan ja selkeän aikataulusuunnitelman opinnäytetyön etenemisprosessista kesän ajalle. Alkuperäinen suunnitelma opinnäytetyön tekemiselle oli toukokuu-syyskuu, mutta kesän edetessä ymmärsin kuitenkin, että sellaisenaan aikataulu ei toimisi, sillä kyseisellä aikataululla kysely olisi pitänyt lähettää jo heinä-elokuun vaihteessa. Useat työntekijät olivat kesälomalla vielä tuolloin ja näin ollen en olisi saanut toivottavaa otantaa kyselyn vastauksiin. Siispä

kysely päätettiin lähettää vasta syyskuun alkupuolella, jolloin suurin osa henkilöstöstä on palannut takaisin töiden pariin.

Kyselyä rakentaessa mietin pitkään kyselyn pakollisuutta. Toisaalta olisin halunnut asettaa sen siten, että jokaiseen kysymykseen olisi vastattava ennen kuin voi edetä seuraavaan, mutta toisaalta ajattelin, että se saattaa aiheuttaa sen, että kyselyyn vastaamista ei jakseta viedä loppuun asti. Myös kyselyn lähetettyäni huomasin heti, että ensimmäisen kysymyksen asettelu ei ollut oikeanlainen siinä ollen vastausvaihtoehdot 25–50, 50, 50–75. Määrällisesti edellä mainitut vastausvaihtoehdot ovat tulosten tulkitsemisen kannalta huonot, koska esimerkiksi ne henkilöt, jotka haluavat vastata 50, voisivat periaatteessa vastata mihin tahansa vaihtoehdoista, ja näin ollen tulos saattaa vääristyä.

Kysely oli rakennettu siten, että kysymykset liittyivät suurilta osin etätyönäkökulmaan. Tästä sain palautteen eräältä työntekijältä, joka ei etätyötä tee, hänen kokevansa, että oli hankalaa vastata kyselyyn. Tässä kohtaa ymmärsin sen olevan myönteinen asia, että kyselyä ei ollut asetettu pakolliseksi. Tämä antoi mahdollisuuden ohittaa ne kysymykset, joita joku ei kokenut itselleen relevantiksi. Olisin voinut ohjeistaa vastaajia toimimaan tiettyllä tavalla riippuen siitä, tekeekö etätyötä vai ei. Kyselyn alussa esitettiin kysymys, jossa oli vastausvaihto sille, jos ei tee etätyötä ollenkaan. Mikäli vastaus siihen oli, että ei tee etätyötä ollenkaan, olisi riittänyt vastaaminen siihen, ja sen jälkeen siirtyä taustatieto-osioon ja lähettää vastaukset. Mutta toisaalta, siellä oli muun muassa kysymys siitä, miten etätyö on vaikuttanut työpaikan yhteisöllisyyteen. Tuohon voivat ottaa kantaa myös he, jotka eivät etätyötä tee, koska heidän kokemuksensa ovat siten vain lähityönäkökulmasta, ja uskoakseni vastaukset olisivat lähestulkoon samankaltaisia riippuen työntekopaikasta. Toimeksiantajan kanssa tutkimuksen valmistuttua pohdimme myös sitä, että kyselyssä olisi ollut hyvä huomioida myös esihenkilötyön näkökulmaa siltä osin, että olisi kysytty työntekijältä, miten usein esihenkilö on yhteydessä työntekijään ja missä määrin työntekijän jaksamisesta vaihdetaan kuulumisia.

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan mielekäs ja yllättävän positiivinen kokemus. Tutkimusta oli mielenkiintoista toteuttaa ja työyhteisön sekä opinnäytetyöohjaajan tarjoama tuki ja yhteistyöhenki kannustivat etenemisessä. Prosessin alussa ehkä hieman jopa pelkäsin sitä, miten kivikkoinen tie olisi vielä edessä. Kuitenkin opinnäytetyön tekeminen eteni lähestulkoon suunnitelmien mukaisesti ja kovin paljoa muutoksia ei tullut vastaan matkan varrella. Tästä huolimatta hetkittäin tunsin olevani pysähdyksissä, kun tuntui että tämä työ junnaa paikoillaan. Omalla sinnikkyydellä ja päämäärätietoisuudella sekä äärimmäisen hyvällä ohjaamisella toki on ollut oma painoarvonsa työn etenemisessä.

6.4 Jatkotutkimusehdotuksia

Kesken kyseisen tutkimusprosessin ilmeni idea, jonka myötä etätyön vaikuttavuuksia työhyvinvointiin olisi voitu tutkia myös Itä-Uudenmaan Osuuspankin tytäryhtiöiden; OP Koti Itä-Uusimaan henkilöstön sekä OP Isännöinti Itä-Uusimaan henkilöstön näkökulmasta. Tämä ilmeni kuitenkin vasta siinä vaiheessa, kun jo tuolloin meneillään oleva tutkimus oli hyvän matkaa edennyt. Totesin tutkimuksen laajentamisen siinä kohtaa olevan liian laaja-alaista tutkimustulosten analysointia ja raportointia ajatellen. Laajentaessani tutkimusta olisin ollut velvollinen esittelemään tutkimustuloksia jokaiselle yrityksen toimitusjohtajalle/esihenkilölle erikseen, eli käytännössä olisin tehnyt kolmelle yritykselle samanlaisen tutkimuksen.

Tytäryhtiöiden etätyön vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin voitaisiin kyllä myös tutkia omina tutkimuksinaan, ja tuloksia verrata keskenään tämän tutkimuksen tulosten kanssa. Mikäli tuloksista nousisi esille merkittäviä eroavaisuuksia, voisi sitä entisestään tutkia painottaen sitä, mitkä tekijät kyseisiä eroavaisuuksia mahdollisesti aiheuttaa.

Tulevaisuudessa voisi olla myös tarkoituksen mukaista selvittää tähän tutkimukseen pohjautuen sitä, miten Itä-Uudenmaan Osuuspankin henkilöstö kokee työhyvinvoinnin kehittyneen tämän kyseisen tutkimuksen ja niistä saatujen tulosten jälkeen.

Lähteet

Albertsen, K. Rafnsdóttir, G-L., Grimsmo, A., Tómasson, K. & Kauppinen, K. 2008. Work-hours and work life balance. SJWEH Suppl 2008;(5):14-21. Luettavissa: https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=1235. Luettu: 1.11.2021.

Bakker, A-B., Demerouti, E. & Sanz Vergel, A-I. 2014. Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. Luettavissa: https://www.researchgate.net/publication/263851330_Burnout_and_Work_Engagement_The_JD-R_Approach. Luettu: 1.11.2021.

Elo 10.12.2020. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Elo. Etätyöstä on tullut uusi normaali – näin otat siitä irti parhaat puolet. Luettavissa: <https://www.elo.fi/fi-fi/elomedia/2020/eta-tyosta-on-tullut-uusi-normaali-%E2%80%93nain-otat-siita-irti-parhaat-puolet>. Luettu: 4.10.2021.

Eurofound 2020. Living, working and COVID-19. Luettavissa: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf. Luettu: 30.8.2021.

Fried, J. & Hansson Heinemeier, D. 2014. Etänä – Toimistoa ei tarvita. Meedia Zone OÜ. Viro.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing. Porvoo.

Heinonen, S. & Saarimaa, R. 2009. Työelämän laadulla parempaa jaksamista – Kuinka etätyö voi auttaa? Luettavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2106637/Et%C3%A4ty%C3%B6ra-portti+2009.pdf/07c1a658-b3d3-49ee-9762-6b6f4d05ed2c/Et%C3%A4ty%C3%B6ra-portti+2009.pdf.pdf>. Luettu: 28.6.2021.

Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki. Edita Publishing Oy.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna.

Leino, S. 11.1.2021. Yrittäjät. Työmotivaatio ratkaisee tuloksen. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/varsinais-suomen-yrittajat/a/blogit/tyomotivaatio-ratkaisee-tuloksen>. Luettu: 18.7.2021.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum pro. Helsinki.

Mykkänen, R. 9.12.2019. Mitä on joustotyö ja kenelle se sopii? 10 kysymystä ja vastausta uudesta työaikamuodosta. Luettavissa: <https://www.ekonomit.fi/tyo/mita-on-joustotyö-ja-kenelle-se-sopii/#8902280b>. Luettu: 25.10.2021.

OP Intra 2021. Pankkien ja OP Kotien pulssit 2021. Luettu: 3.11.2021.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WSOY pro. Helsinki.

Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus TTK. Luettavissa: https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf. Luettu: 25.10.2021.

Paul, G. 2020. The Ultimate Guide to Working from Home. Sphere. Great Britain.

Raeste 23.8.2021. Suomessa halutaan pysyä etätöissä selvästi muita maita enemmän. Helsingin Sanomat.

Rauramo, P. 6.9.2017. Etätöissä turvallisesti. Työturvallisuuskeskus TTK. Luettavissa: https://ttk.fi/opaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti. Luettu: 27.9.2021.

Reuschke, D. & Felstead, A. 2020. Changing workplace geographies in the COVID-19 crisis. Luettavissa: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2043820620934249>. Luettu: 30.8.2021.

Ropponen, A. 14.12.2020. Suomalaiset ovat etätöissä tuotteliaita ja tyytyväisiä, mutta työyhteisön fyysinen etäisyys nakertaa jaksamista. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/suomalaiset-ovat-etatoissa-tuotteliaita-ja-tyytyvaisia-mutta-tyoyhteison-fyysinen-etaisyys-nakertaa-jaksamista/>. Luettu: 25.10.2021.

Shawn, L. 2017. Communication, relationships, and practices in virtual work. DO18/978-1-61520-979-8 ch001. Retrieved April 2, 2019. Luettavissa: <https://sciendo.com/pdf/10.2478/eb-2021-0007>. Luettu: 1.11.2021.

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Tietosanoma. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Etätyöt koronavirustilanteessa. Luettavissa: <https://stm.fi/etatyot-koronavirustilanteessa>. Luettu: 19.5.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Etätyöt koronavirustilanteessa. Etä- ja läsnätyön yhdistäminen. Luettavissa: <https://stm.fi/etatyot-koronavirustilanteessa>. Luettu: 3.11.2021.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress.

Sutela, H. 19.5.2020. Kun mahdoton kävi mahdolliseksi – tietotyön yleisyys mahdollisti etätyön läpimurron Suomessa. Luettavissa: <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/kun-mahdoton-kavi-mahdolliseksi-tietotyon-yleisyys-mahdollisti-etatyon-lapimurron-suomessa/>. Luettu: 14.6.2021.

THL 2021. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Koronavirus COVID-19. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/taudit-ja-taudinaiheuttajat-ajo/koronavirus-covid-19>. Luettu: 29.5.2021.

Traficom 2021. Merkittävä osa työikäisistä ei siirtynyt etätöihin pandemia-aikana. Luettavissa: <https://www.traficom.fi/fi/ajankohtaista/merkittava-osa-tyoikaisista-ei-siirtynyt-etatoihin-pandemia-aikana>. Luettu: 23.8.2021.

Traficom 2020. Näin pidät huolta tietoturvasta kotona ja työpaikalla. Luettavissa: <https://www.kyberturvallisuuskeskus.fi/fi/ajankohtaista/ohjeet-ja-oppaat/nain-pidat-huolta-tietoturvasta-kotona-ja-tyopaikalla>. Luettu: 31.8.2021.

Työsuojelu 2021. Työympäristö. Etätyö. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>. Luettu: 28.6.2021.

Työterveyslaitos 2021. Asiantuntijat peräänkuuluttavat hyvinvointinäkökulmaa tilamuutoksiin. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/asiantuntijat-peraankuuluttavat-hyvinvointinakokulmaa-tilamuutoksiin/>. Luettu: 10.8.2021.

Työterveyslaitos 2021. Joustava työaika. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>. Luettu: 29.5.2021.

Valkama, H. 11.5.2020. Korona aiheutti Suomessa ryntäyksen etätöihin: Missään muussa EU-maassa ei siirrytty pois työpaikalta yhtä innokkaasti kuin täällä. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11346371>. Luettu: 14.6.2021.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD – Books on Demand. Helsinki.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J. & Parker, S. 2020. Applied Psychology. Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. Luettavissa: <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/apps.12290>. Luettu: 18.7.2021.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomakkeen saatekirje

Kyselylomakkeen saatekirje

Hei!

Teen tradenomiopintojeni lopputyönä Itä-Uudenmaan Osuuspankille tutkimusta, **miten etättyö vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin ja omaan jaksamiseen**. Työhyvinvoinnilla ja omalla jaksamisella on erittäin suuri rooli esimerkiksi työssä onnistumisessa ja työn tuloksellisuudessa. Omalla osallistumisellasi voit vaikuttaa, sillä kyselystä saatuja tuloksia tullaan hyödyntämään työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Kyselyn vastaukset tallentuvat *anonymisti*, eikä yksittäistä henkilöä näin ollen voida tunnistaa tulosten raportoinnissa. Kyselyyn vastaaminen kestää muutama minuutin. Kysely on avoinna 6.-12.9.2021.

Kyselyyn pääset vastaamaan alla olevan linkin kautta:

<https://link.webropolsurveys.com/S/8F23A2DDD64CDC7E>

Kiitos Sinulle ja mukavaa syksyn jatkoa!

Yhteistyöterveisin,

Niina

Liite 2. Kyselylomake

Etätyön vaikutukset henkilöstön työhyvinvointiin

Kyselyn vastaukset tallentuvat **anonymisti**, eikä näin ollen yksittäistä henkilöä voida tunnistaa tulosten raportoinnista.

Kyselyyn vastaaminen kestää muutaman minuutin. Vastaathan huolellisesti kaikkiin kysymyksiin.

Teen etätyötä

- En lainkaan, miksi?
- 25 - 50 % työajasta
- n. 50% työajasta
- 50 - 75% työajasta
- Työskentelen pääsääntöisesti etänä

Tein etätyötä jo ennen etätyösuositusta

- Säännöllisesti
- Satunnaisesti
- En lainkaan

Työskentelen mieluummin

- Etänä, miksi?
- Toimistolla, miksi?
- Hybridinä (etätyö ja toimistotyö), miksi?

Olen saanut perehdytyksen etätöön tekemiseen

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Etätö on lisännyt työmotivaatiotani

- Täysin samaa mieltä, miksi?
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä, miksi?

Olen aikaansaavampi etätöissä

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Työ- ja vapaa-aika on helpompi sovittaa yhteen etätöön vuoksi

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä

Täysin eri mieltä

Aikatauluhaasteet ovat vähentyneet etätyön myötä

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Etätyön määrä tällä hetkellä

- Liian vähäinen
- Sopiva
- Liian suuri

Etätyöpisteeni on ergonominen ja fyysisesti miellyttävä

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Pidän riittävästi taukoja etätyöpäivinä

- Työ vie menessään ja tauot unohtuvat
- Pidän yhden pidemmän tauon

- Pidän useita lyhyitä taukoja
- En koe tarvetta tauoille

Huolehdin säännöllisestä ateriarytmistä etätyöpäivän aikana

- En muista tai ehdi juurikaan syödä työpäivän aikana
- Aamupalan voimalla läpi työpäivän
- Syön säännöllisesti ja ylläpidän selkeää ateriarytmiä
- Syön vasta työpäivän loputtua
- Napostelen pitkin päivää pikkupurtavia

Olen kokenut stressiä etätyön vuoksi

- En lainkaan
- Joitakin kertoja kuukaudessa
- Joitakin kertoja viikossa
- Päivittäin
- En osaa sanoa

Olen kokenut etätyöstä johtuvaa unettomuutta

- En lainkaan
- Joitakin kertoja kuukaudessa
- Joitakin kertoja viikossa
- Päivittäin
- En osaa sanoa

Työhön keskittyminen on vaikeampaa etätyössä

-
- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - En osaa sanoa
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä

Koen onnistuneeni työssäni viimeisen puolen vuoden aikana etätöistä huolimatta

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Etätö on vaikuttanut merkittävästi työpaikan yhteisöllisyyteen

- Myönteisesti, miten?
- Ei ole
- Kielteisesti, miten?

Etätö sairaana

- Olen tehnyt etätöitä ollessani sairaana, miksi?
- En ole tehnyt etätöitä ollessani sairaana

Kuinka usein koet seuraavanlaisia tunteita etätöissä?

	En koskaan	Kerran kuukaudessa	Joitakin kertoja kuukaudessa	Joitakin kertoja viikossa	Useita kertoja viikossa
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen innostunut työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen täysin uppoutunut työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskennellessäni ajatukset harhailevat muissa asioissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työaika kuluu todella hitaasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaipaen spontaaneja kohtaamisia työpaikalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuinka usein koet seuraavanlaisia tuntemuksia etätöissä?

	En koskaan	Kerran kuukaudessa	Joitakin kertoja kuukaudessa	Joitakin kertoja viikossa	Useita kertoja viikossa
Tunnen itseni henkisesti hyvinvoivaksi työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni fyysisesti hyvinvoivaksi työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ tuntuu vastenmieliseltä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En juurikaan palaudu työpäivän jälkeen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pidän työstäni

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa

- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Koen työni merkitykselliseksi ja tärkeäksi

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten etätyö on vaikuttanut sinun työhyvinvointiin ja jaksamiseen?

Etätyö tulevaisuudessa

- Haluan tehdä etätyötä vähintään yhden päivän viikossa
- Haluan tehdä etätyötä vähintään 2 päivää viikossa
- Haluan tehdä etätyötä vähintään 3 päivää viikossa
- Haluan tehdä etätyötä pääsääntöisesti
- En halua tehdä etätyötä

Ikä

- alle 25 vuotta

- 26 - 35
- 36 - 45
- 46 - 55
- 56 -

Miten pitkään olet työskennellyt Itä-Uudenmaan Osuuspankissa?

- Alle 1 vuotta
- 1 - 4 vuotta
- 5 - 9 vuotta
- 10 vuotta tai enemmän

Missä tiimissä työskentelet?

- Päivittäiset
- Rahoitus
- Yrityspalvelut
- Varallisuudenhoito
- Muut

Minkälaisessa työsuhteessa olet?

- Vakituinen
- Osa-aikainen
- Määräaikainen