



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Jonna Heimonen

Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin

Kyselytutkimus SeAMKin henkilökunnalle

Opinnäytetyö

Syksy 2021

SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tradenomi, Liiketalous



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Liiketalous

Tekijä: Jonna Heimonen

Työn nimi: Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin

Ohjaaja: Petra Sippola

Vuosi: 2021

Sivumäärä: 74

Liitteiden lukumäärä: 2

Koronakriisin seurauksena tutkimuksien mukaan yli miljoona suomalaista siirtyi etätöihin. Etätö ja sen tuomat muutokset ovat tarkoittaneet työkuormituksen ja voimavarojen jakautumista uusilla tavoilla. Miten tämä tulee vaikuttamaan työntekijöiden työhyvinvointiin?

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten nopeasti lisääntynyt etätö on vaikuttanut Seinäjoen ammattikorkeakoulun henkilökunnan työhyvinvointiin, mitkä tekijät etätöissä koetaan kuormittaviksi ja mitä mahdollisia voimavaratekijöitä etätö sisältää. Tarkoituksena oli saada käsitys henkilöstön kokemuksista liittyen etätöihin ja siihen, onko se vaikuttanut työtyytyväisyyteen, jaksamiseen ja kuormittumiseen sekä koetaanko työn ja vapaa-ajan rajaaminen etätöissä hankalammaksi. Lisäksi tutkimuksella selvitettiin henkilökunnan halukkuutta jatkaa etätöskentelyä tulevaisuudessa.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Tutkimuksen aineisto kerättiin syyskuussa 2021 vakioidun verkkokyselylomakkeen avulla. Kyselyn kohdejoukkona oli 413 Seinäjoen ammattikorkeakoulun henkilökuntaan kuuluvaa henkilöä. Verkkokysely lähetettiin vastaajille sähköpostitse. Tiedonkeruu tuotti 145 analyysikelpoista lomaketta. Kerätty aineisto arvioitiin ja pelkistettiin. Tutkimuksen päätulokset verbalisoitiin, taulukoitiin ja visualisoitiin havainnollisempaan muotoon.

Tutkimuksen mukaan etätyön vaikutukset ovat suurimmalle osalle vastaajista myönteisiä ja työhyvinvointia lisääviä. Henkilöstö on kokenut etätyön lisäävän työtyytyväisyyttä sekä työssä jaksamista. Toisille etätö on tuonut myös haasteita. Jatkuva etätö koetaan yksinäisenä puurtamisena, ja monet kaipaavat työyhteisöä ja sosiaalisia kontakteja. Haasteista huolimatta suurin osa vastaajista haluaa tehdä etätöitä myös tulevaisuudessa.

¹ Asiasanat: Etätö, Työhyvinvointi, Työkyky, Ergonomia, Työkuormitus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: SeAMK Business and Culture

Degree programme: Business Management

Author: Jonna Heimonen

Title of thesis: Effects of remote work on wellbeing

Supervisor: Petra Sippola

Year: 2021

Number of pages: 74

Number of appendices: 2

According to research, more than one million Finns shifted to remote work as a result of the coronavirus crisis. Remote work and the changes caused by it have meant the redistribution of workload and resources. What impacts will this have on workers' wellbeing at work?

The aim of this thesis was to find out how rapidly increased remote work had influenced the wellbeing of the staff at Seinäjoki University of Applied Sciences, which factors are experienced to be burdening, and what potential resource factors remote work includes. The purpose was to gain an understanding of the experiences of the staff in relation to remote work and whether it had affected work satisfaction, coping at work, workload, and whether delimiting work and leisure time would be more difficult in remote work. In addition, the study explored the staff's willingness to continue working remotely in the future.

The study was conducted as a quantitative survey. The data was collected in September 2021 using a standardized online questionnaire. The survey targeted the 413 staff members of Seinäjoki University of Applied Sciences. The online survey was emailed to the respondents. The data collection produced 145 questionnaires for analysis. The collected data was assessed and reduced. The main results of the study were verbalized, tabulated, and visualized into a more illustrative form.

According to the study, for most respondents, the effects of remote work are positive and improve wellbeing at work. The staff feel that remote work increases job satisfaction and coping at work. For others, remote work has also brought challenges. Continuous remote work is regarded as lonely, and many miss the work community and social contacts. Despite the challenges, the majority of the respondents want to do remote work in the future, too.

¹ Keywords: remote work, wellbeing at work, work ability, ergonomics, workload

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo	6
Käytetyt termit ja lyhenteet.....	7
1 JOHDANTO	8
1.1 Tutkimuksen tavoitteet	9
1.2 Aikaisemmat tutkimukset.....	9
1.3 Tutkimuksen rakenne	12
1.4 Kohde organisaatio	13
2 TYÖHYVINVOINTI	15
2.1 Työkyky osana työhyvinvointia.....	17
2.2 Työhyvinvointiin investointi kannattaa	21
3 TYÖKUORMITUS JA ERGONOMIA TOIMISTO- JA TIETOTYÖSSÄ	23
3.1 Fyysinen kuormitus ja ergonomia.....	24
3.1.1 Fyysinen työympäristö	25
3.1.2 Työpisteen ergonomia	26
3.2 Kognitiivinen kuormitus ja ergonomia.....	29
3.3 Psykososiaalinen kuormitus	32
3.4 Arjen keinoja työkuormituksen keventämiseksi	35
4 ETÄTYÖ.....	38
4.1 Etätyön määritelmä ja muodot.....	39
4.2 Etätyö ja siihen liittyvät sopimukset ja säädökset.....	40
4.3 Etätyön edellytykset	41
4.4 Etätyön hyödyt ja riskit työhyvinvoinnille	44
4.4.1 Etätyön hyödyt	44
4.4.2 Etätyön riskit	46
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	49
5.1 Tutkimusmenetelmä	49

5.2 Tutkimusprosessi	50
5.3 Tutkimustulokset	52
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	59
LÄHTEET	63
LIITTEET	69

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	16
Kuvio 2. Työterveyslaitoksen työkykytalo.....	18
Kuvio 3. Ihminen työkykytalon sisällä	21
Kuvio 4. Työasento istuen.....	27
Kuvio 5. Työasento seisten.....	28
Kuvio 6. Psykososiaaliset kuormitustekijät.....	33
Kuvio 7. Etätyön edellytykset	42
Kuvio 8. Ikäjakauma	52
Kuvio 9. Miten etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin.....	53
Kuvio 10. Työhyvinvointia lisäävät tekijät.....	54
Kuvio 11. Työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	55
Kuvio 12. Kokemus työmäärän lisääntymisestä.....	56
Kuvio 13. Työn kuormittavuus.....	56
Kuvio 14. Etätyöhalukkuus.....	57
Taulukko 1. Henkilöstöryhmä.....	52

Käytetyt termit ja lyhenteet

Työn imu	Työssä koettu myönteinen tunnetila, jota kuvaa tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen.
Työssä tylsistyminen	Seuraa työtehtävien virikkeettömyydestä ja haasteiden puuttumisesta. Ilmenee heikentyneenä motivaationa, hitaana ajankulkuna ja vaikeutena keskittyä.
Hybridityö	Työskentelymalli, jossa etätyö ja työskentely varsinaisella työpaikalla vuorottelee.
SeAMK	Lyhenne, jolla viitataan Seinäjoen ammattikorkeakouluun.

1 JOHDANTO

Koronavirus (COVID-19) sai alkunsa vuonna 2019 ja se levisi Eurooppaan ja Suomeen alkuvuonna 2020 (Kluge, 2020). Koronaviruksen leviäminen ja sen vuoksi asetetut rajoitustoimet ja etätyösuositus (valtioneuvosto, 16.3.2020) muuttivat monien ihmisten elämää ja työskentelyä. Etätyöhön siirtyminen tarkoitti muun muassa työmatkojen, kasvokkaisten kohtaamisten ja kahvitaukojen loppumista. Kotona yksintyöskentelystä tuli uusi normaali. Etätyö ja sen tuomat muutokset ovat tarkoittaneet työkuormituksen ja voimavarojen jakautumista uusilla tavoilla (Työterveyslaitos, i.a.-e). Miten nämä muutokset tulevat vaikuttamaan työntekijöiden työhyvinvointiin?

Jotta työhyvinvointia etätyössä voi ymmärtää paremmin työn teoriaosuudessa luodaan katsaus työhyvinvointiin ja sen käsitteeseen. Mistä työhyvinvointi muodostuu ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Yhtenä työhyvinvoinnin keskeisimpänä osana käsitellään työkyvyn käsitettä, sekä sen rakentumista. Etätyössä työn kuormitustekijät ja voimavarat ovat muotoutuneet ainakin osittain uusilla tavoilla. Työ sisältää erilaisia fyysisiä, kognitiivisia ja psykososiaalisia kuormitustekijöitä, jotka kuluttavat ihmisen voimavaroja ja heikentävät jaksamista. Näiden kuormitustekijöiden jakautumisella on suuri vaikutus työhyvinvointiin (Nurmi, 2017, s. 52). Työkuormituksen käsittelemisessä keskitytään erityisesti toimisto- ja tietotyössä esiintyviin kuormitustekijöihin, joihin myös etätyössä tulisi kiinnittää huomiota.

Mutta mitä etätyö käytännössä tarkoittaa ja mitä hyötyjä ja haasteita se voi sisältää työhyvinvoinnin näkökulmasta? Kaikkea työpaikan ulkopuolella tehtävää työtä ei kuitenkaan voida lukea etätyöksi. Työssä perehdytään siihen, mitä etätyö tarkoittaa ja minkälaisia muotoja sillä on. Etätyöntekijän asemaa tarkastellaan verrattuna työpaikalla työskentelevän asemaan. Lisäksi käsitellään, mitä etätyö vaatii onnistuakseen, niin työntekijältä kuin työnantajaltakin. Aikaisemman tutkimustiedon pohjalta teoriassa käsitellään etätyöhön yleisimmin liitettyjä hyötyjä ja haasteita.

Etätyö on ajankohtainen aihe, sillä Melinin (24.4.2020) mukaan Suomessa ei näin laajasti etätyötä ole tehty aiemmin. Etätyöstä on julkaistu paljon erilaisia kyselyjä ja tutkimuksia, joiden tulokset osoittavat etätyön lisäävän työhyvinvointia ja parantavan työn tehokkuutta (Blomqvist ym., 2020; Böckerman & Ilmakunnas, 2020; Capgemini, 2020; Choudhury ym., 2019; Työterveyslaitos, i.a.-e). Samat tutkimukset kuitenkin osoittavat, että samaan aikaan etätyö voi heikentää työhyvinvointia, aiheuttaa tylsistymistä ja hämärtää työn ja vapaa-ajan rajaa.

Kokemukset etätyöstä siis vaihtelevat paljon. Etätyön ajankohtaisuus ja sen mahdolliset vaikutukset työhyvinvointiin saivat tutkimaan, miten etätyö on vaikuttanut Seinäjoen ammattikorkeakoulun henkilökunnan työhyvinvointiin. Tutkimuksella haettiin vastauksia siihen, onko etätyöllä ollut vaikutusta työhyvinvointiin, työtyytyväisyyteen, työssä jaksamiseen tai työkuormitukseen. Ja jos vaikutuksia havaitaan, niin minkälaisia nämä vaikutukset ovat. Lisäksi tutkimuksella haluttiin selvittää, halutaanko etätyötä tehdä myös tulevaisuudessa. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena syyskuussa 2021, jolloin hallituksen antama etätyösuositus oli edelleen voimassa. Tutkimuksen tulokset vahvistavat aikaisempien tutkimusten tuloksia. Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin ovat kahdenlaisia.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen kohteena on Seinäjoen ammattikorkeakoulun henkilöstö. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten henkilöstö kokee etätyön tekemisen, ja onko se vaikuttanut työhyvinvointiin. Tavoitteena on selvittää mitkä tekijät etätyössä koetaan kuormittaviksi ja mitä mahdollisia voimavareteijöitä etätyö sisältää. Tarkoituksena on saada käsitys henkilöstön kokemuksista liittyen etätyöhön ja siihen, onko se vaikuttanut työtyytyväisyyteen, jaksamiseen, kuormittumiseen ja koetaanko työn ja vapaa-ajan rajaaminen etätyössä hankalammaksi. Lisäksi tutkimuksella selvitetään henkilökunnan halukkuutta jatkaa etätyöskentelyä myös tulevaisuudessa.

Tutkimuksen tavoitteena on luoda kuva henkilöstön tämänhetkisestä työtyytyväisyydestä ja työhyvinvoinnista. Tutkimuksen avulla henkilöstö saa mahdollisuuden tuoda esiin nimettömästi omia kokemuksiaan ja näkemyksiään koskien etätyötä ja sen vaikutuksia työhyvinvointiin.

Tutkimuksen tuloksien avulla organisaatio saa paremman kuvan työntekijöiden työhyvinvoinnista etätyössä. Tuloksia organisaatio voi hyödyntää uusien etätyöskentelytapojen kehittämisessä ja ohjata toimintaa kohti parempaa työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia.

Aikaisempien tutkimusten valossa oletuksena on, että etätyöllä on sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin.

1.2 Aikaisemmat tutkimukset

Koronakriisin puhjettua Ylen teettämän tutkimuksen (Pantsu, 5.4.2020) mukaan etätyöhön siirtyi yli miljoona suomalaista. Myös Nepton Oy:n (15.9.2021) ja Eurofoundin (2021) tilastoista

voidaan huomata etätyön tekemisessä tapahtuva merkittävä nousu. Neptonin (mt.) tilastojen mukaan etätyön tekeminen lisääntyi hallituksen asettamien linjausten jälkeisellä viikolla jopa 542 prosenttia verrattuna normaaliin viikkoon. Eurofoundin (mt.) tutkimukset osoittavat etätyöhön siirtyneen jopa 60,5 prosenttia suomalaisista. Tutkimuksen tulos on kuitenkin kyseenalaistettu, sillä kysymys on esitetty kaikille työllisille ja työttömille vastaajille, mikä tekee kysymyksestä monitulkintaisen. Sutela (15.9.2020) arvioikin, että kysymystä tulee tulkita niin, että kysymykseen on vastanneet myöntävästi myös he, jotka tekivät etätyötä jo ennen koronakriisiä. Tutkimuksen perusteella ei siis voida vetää suoria johtopäätöksiä siitä, että yli puolet suomalaisista olisi aloittanut etätyön tekemisen vain koronatilanteen vuoksi. Työolobarometri (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021) osoittaa etätyöhön siirtyneen 48 prosenttia palkansaajista, mikä tukee Sutelan (15.9.2020) antamaa arvioita etätyöntekijöiden määrästä, sekä Ylen teettämän tutkimuksen tulosta.

Tämä massiivinen etätyöhön siirtyminen nähtiin välttämättömänä keinona koronakriisin hallitsemiseksi. Koronakriisin vuoksi moni sellainenkin työntekijä joutui siirtymään etätöihin, jolla ei ole ollut minkäänlaista aiempaa kokemusta etätyöstä. Esimerkiksi opettajat, lääkärit ja liikunnan ohjaajat. Kohdeorganisaatiossa, Seinäjoen ammattikorkeakoulussa, ei etäopiskelulta ja etätyöltä myöskään vältytty. Maaliskuussa 2020 SeAMK tiedotti hallituksen linjausten mukaisesti sulkevansa kampuksen ja keskeyttävänsä lähiopetuksen (SeAMK uutiset, 2020). Oppilaat siirrettiin etäopetukseen ja koko ammattikorkeakoulun henkilöstö siirrettiin etätyöhön. Kampuksella työskentely mahdollistettiin vain erikoisluvalla, jos työtehtävät sitä vaativat.

Nopea etätyöhön siirtyminen ja merkittävä työolojen muutos herätti huolta siitä, minkälaisia vaikutuksia tällä tulee olemaan työntekijöiden työhyvinvointiin ja työkykyyn. Tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet suomalaisten siirtyneet etätyöskentelyyn melko sujuvasti (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021; Työterveyslaitos, i.a.-e). Etätyöhön siirtymisellä näyttää olleen positiivisia vaikutuksia monien suomalaisten kokemuksiin työelämästä. Etätyön on todettu lisäävän tuottavuutta, tehokkuutta ja työhön sitoutumista. Miten Suomi voi? -tutkimuksen (Työterveyslaitos, i.a.-e) mukaan etätyötä tekevien työhyvinvointi jopa parani. Etätyö lisäsi itsenäistä päätöksentekoa ja opetti uusia ja parempia työtapoja.

Seuraukset eivät kuitenkaan ole olleet pelkästään positiivisia. Samaan aikaan etätyö on lisännyt uudenlaisia kuormitustekijöitä ja työhyvinvointia horjuttavia tekijöitä. Työterveyslaitoksen (i.a.-e) tutkimus on antanut viitteitä siitä, että työntekijöiden työkuormitus on kasvanut, mikä voi aiheuttaa uhan työntekijän työhyvinvoinnille sekä koko organisaatiolle. Tutkimus osoittaa myös

merkkejä siitä, että etätyössä esihenkilön tuki on vähäisempää ja etätyössä koetaan lähityötä useammin työssä tylsistymistä.

Aalto-yliopiston ja Habito Healthin henkilöstöpäätäjille suunnatun tutkimuksen (Habito health, 2021) mukaan etätyössä työhyvinvointiin eniten negatiivisesti koettiin vaikuttavan päivittäisten kohtaamisten puute ja yksinäisyys. Muissa tutkimuksissa myös yksinäisyys on noussut merkittäväksi työhyvinvointiin ja kuormittumiseen vaikuttavaksi tekijäksi. FutuRemote (Blomqvist ym., 2020) tutkimuksessa juuri työyhteisön fyysisen läsnäolon ja vuorovaikutuksen puute oli yhteydessä eristäytyneisyyden ja työkuormittumisen lisääntymiseen. Kuormittuneisuuden lisääntymisestä viitteitä antoi myös Seinäjoen ammattikorkeakoulun omat tutkimukset. Vuonna 2020 toteutettiin kaksi tutkimusta (SeAMK intra, 2020), joiden mukaan koronavirüs on lisännyt työn kuormittavuutta. Tutkimuksen perusteella ei kuitenkaan ole täysin selvää, onko kuormitusta lisännyt koronavirüsin aiheuttama yleinen huoli ja stressi vai onko kuormitusta lisännyt etätöön tuomat muutokset työssä.

Habito healthin (2021) tutkimuksessa työn ja vapaa-ajan sekoittuminen mainittiin yhtenä negatiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Noin 62 prosenttia piti työn ja vapaa-ajan sekoittumista yhtenä merkittävimpänä työhyvinvointiin vaikuttavasti tekijöistä etätyössä. Suomen yrittäjien teettämässä tutkimuksessa (Kantar, 2021) myös työn ja vapaa-ajan sekoittuminen nousi esiin. Tutkimuksessa 39 prosenttia oli sitä mieltä, että etätö on vähentänyt työajan merkitystä, mikä viittaisi siihen, että etätyössä työ lipsuu helpommin vapaa-ajalle. Tutkimuksessa myös joka kolmas ilmoitti tarvitsevänsä ergonomisen työpisteen kotiin, jos etätö jatkuu. Etätyössä työn ergonomiassa näyttäisikin olevan parantamisen varaa. Huono ergonomia voi myös aiheuttaa haitallista kuormittumista, mikä voi vaikuttaa työhyvinvointiin heikentävästi.

Vaikka etätöillä nähdään positiivisten vaikutuksien lisäksi myös negatiivisia vaikutuksia, haluaisi valtaosa suomalaisista jatkaa etätöskentelyä myös koronavirüsin jälkeen. Eurofoundin (2021) tutkimuksen mukaan suurin osa vastanneista haluaisi jatkaa etätöiden tekemistä muutamana päivänä viikossa. Vain 18 prosenttia vastanneista haluaisi tehdä etätöitä päivittäin.

Aikaisemmat tutkimukset antavat viitteitä etätöön vaikutuksista, mutta vielä ei kuitenkaan ole täysin selvää, miten etätö tulee pitkällä aikavälillä vaikuttamaan työhyvinvointiin ja työkyvystä huolehtimiseen. Tutkiakseen työkykyä ja terveystyytymistä etätyössä laajemmin, työterveyslaitos (i.a.-d) on käynnistänyt 1.8.2020 Etätö ja työkyky -hankkeen. Hankkeen tuloksia pääsemme kokonaisuudessaan tarkastelemaan vuonna 2023. Viimeisimpien tutkimusten

mukaan kaikista paras ratkaisu voisi olla hybridityö, jossa etätyö ja lähityöskentely yhdistyy (Eurofound, 2021; Työterveyslaitos, i.a.-e). Hybridi työ myös mahdollistaa ihmisten kohtaamisen ja se tuo enemmän joustavuutta kuin etätyö.

Joillekin etätyö on mahdollisuus ja voimavara, mikä kohentaa työhyvinvointia. Samalla toinen voi kokea etätyön erittäin kuormittavana ja haitallisena tekijänä. Etätyötä pohtiessa tulisikin aina muistaa, että jokainen meistä on yksilö, jolla on erilaiset arvot, asenteet, motiivit ja tavoitteet, mitkä vaikuttavat etätyön ja työhyvinvoinnin kokemiseen. Siksi etätyötä ja sen vaikutuksia tulisikin tutkia enemmän myös organisaatioiden sisällä. Tällä tavoin organisaatiot saavat tarkempaa tietoa juuri oman organisaation työntekijöiden yksilöllisistä tarpeista, mikä mahdollistaa etätyökäytänteiden muokkaamisen, sekä organisaation, että sen työntekijöiden tarpeiden mukaisiksi.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan työhyvinvoinnin erilaisia määritelmiä ja niiden välistä yhteyttä. Käsitellään mistä tekijöistä työhyvinvointi muodostuu ja mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvoinnin rakentumiseen. Työhyvinvoinnin lisäksi käsitellään hieman työhyvinvointia vanhempaa käsitettä työkykyä, mistä tekijöistä se koostuu ja mikä sen asema on työhyvinvointiin nähden. Lisäksi käsitellään miten työhyvinvoinnin kokemus vaikuttaa työntekijän lisäksi koko organisaatioon ja sen tuottavuuteen ja miksi työhyvinvointiin panostaminen kannattaa.

Toisessa kappaleessa käsitellään työkuormitusta ja ergonomiaa erityisesti toimisto-, tieto- ja etätyön näkökulmasta. Lisäksi tarkastellaan, mitä vaatimuksia työ asettaa työympäristölle, työpisteelle ja työvälineille. Teoriassa perehdytään siihen, minkälaisia kuormitustekijöitä erityisesti toimisto- ja tietotyössä esiintyy, mitkä tekijät vaikuttavat kuormittuneisuuden kokemukseen ja mikä merkitys hyvällä ergonomialla on työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Luvussa 4 käsitellään etätyötä, mitä se käytännössä tarkoittaa ja mitkä työt voidaan laskea etätyöksi. Tarkastellaan mitä etätyöstä on kirjattu lakiin ja mikä on etätyöntekijän asema verrattuna työpaikalla työskentelevän asemaan. Teoriassa perehdytään etätyötä koskeviin tutkimuksiin ja luodaan katsaus siihen, mitä onnistunut etätyö edellyttää työntekijältä sekä työnantajalta ja mitä mahdollisia hyötyjä ja riskejä etätyö saattaa pitää sisällään.

Tutkimuksen toteutusta, tutkimusmenetelmää ja tutkimusprosessia sekä tutkimustuloksia esitellään luvussa 5. Viimeisessä luvussa pohditaan tutkimuksen tuloksia ja mitä johtopäätöksiä tuloksista voidaan tehdä.

1.4 Kohde organisaatio

Seinäjoen ammattikorkeakoulu (SeAMK) on suomalainen ammattikorkeakoulu (SeAMK info, i.a.-a). Ammattikorkeakoulun toiminta alkoi jo vuonna 1992, jolloin ammattikorkeakoulujen kehittäminen alkoi. Vuonna 1995 ammattikorkeakoulujen toiminta vakinaistettiin lailla, jolloin Seinäjoen ammattikorkeakoulu sai pysyvän statuksen yhtenä ensimmäisistä ammattikorkeakouluista.

Nykyään Seinäjoen ammattikorkeakoulu on hyvin laaja-alainen sekä yhteisöllinen osakeyhtiö. Yhtiön visiona on olla paras korkeakoulu opiskelijalle (SeAMK info, i.a.-a). Ammattikorkeakoulun rehtorina ja toimitusjohtajana toimii Jaakko Hallila. Yhtiössä työskentelee noin 180 opettajaa, yli 90 henkilöä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan parissa sekä 100 muuta henkilökuntaan kuuluvaa jäsentä. Yhteensä SeAMK työllistää noin 400 henkilöä ja se on yksi maakunnan merkittävimmistä kouluttajista ja työnantajista.

Seinäjoen ammattikorkeakoulu tarjoaa opetusta yhteensä kuudella eri koulutusalueella (SeAMK info, i.a.-a). Koulutusalat sisältävät 21 eri AMK-tutkinto-ohjelmaa ja 13 ylempää AMK-tutkinto-ohjelmaa. Näiden lisäksi on myös mahdollista suorittaa erilaisia täydennyskoulutuksia, erikoistumisopintoja, avoimen AMK:n opintoja sekä paljon muuta. Ammattikorkeakoulussa opiskelee vuosittain noin 5000 opiskelijaa, joiden lisäksi ulkomaalaisia opiskelijoita on vuosittain lähes 500.

Kansainvälisyys ja kansainvälinen yhteistyö on Seinäjoen ammattikorkeakoululle tärkeä osa opetus ja TKI-toimintaa (SeAMK info, i.a.-b). Kansainvälisen toiminnan tavoitteena on kehittää koulutusta, tutkimusta, työelämää sekä yhteiskuntaa. Perustamisestaan lähtien SeAMK on tehnyt työtä kansainvälisyyden edistämiseksi. Yhtiöllä on lähes 200 yhteistyökorkeakoulua Euroopassa, Aasiassa, Amerikassa ja Afrikassa (Partner institutions, i.a.). Kansainvälistä yhteistyötä toteutetaan myös verkostojen kautta. SeAMK on myös vahvasti mukana sekä alueellisessa, valtakunnallisessa että kansainvälisessä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotyössä. Yksi Seinäjoen ammattikorkeakoulun päätehtävistä onkin alueellisen kehityksen tukeminen niin koulutuksen kuin tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan muodossa (SeAMK info,

i.a.-c). Tärkeitä yhteistyökumppaneita ovat esimerkiksi Seinäjoen kaupunki, muut Etelä-Pohjanmaan kunnat, maakunnan liitto, ELY-keskus ja muut aluekehitysorganisaatiot sekä maakunnan oppilaitokset.

SeAMK sijaitsee kohtalaisen pienessä kaupungissa Seinäjoella. Studentum.fi (Studentum, 2020) on listannut 6 vetovoimaisinta opiskelukaupunkia. Vetovoimaisimpina opiskelukaupunkeina mainitaan Helsinki, Tampere ja Turku. Nämä kaikki ovat suuria kaupunkeja, joilla on useita ammattikorkeakouluja ja paljon erilaisia opiskelumahdollisuuksia, mitä Seinäjoelta ei esimerkiksi löydy. Seinäjoki on kuitenkin onnistunut parantamaan mainettaan ja nousemaan paremmin hakijoiden tietoisuuteen. Siitä todisteena on 2020 toteutettu valtakunnallinen opiskelijapalautekysely, jonka mukaan SeAMK on suomen paras ammattikorkeakoulu. Kyselyn mukaan organisaatiossa on Suomen paras opiskelutyytyväisyys, parhaat opiskelun tukipalvelut, parhaimmat oppimisympäristöt sekä parhaat palaute- ja arviointikäytännöt. Osa Seinäjoen AMK-tutkinto-ohjelmista sijoittuu koko maan kärkeen.

2 TYÖHYVINVOINTI

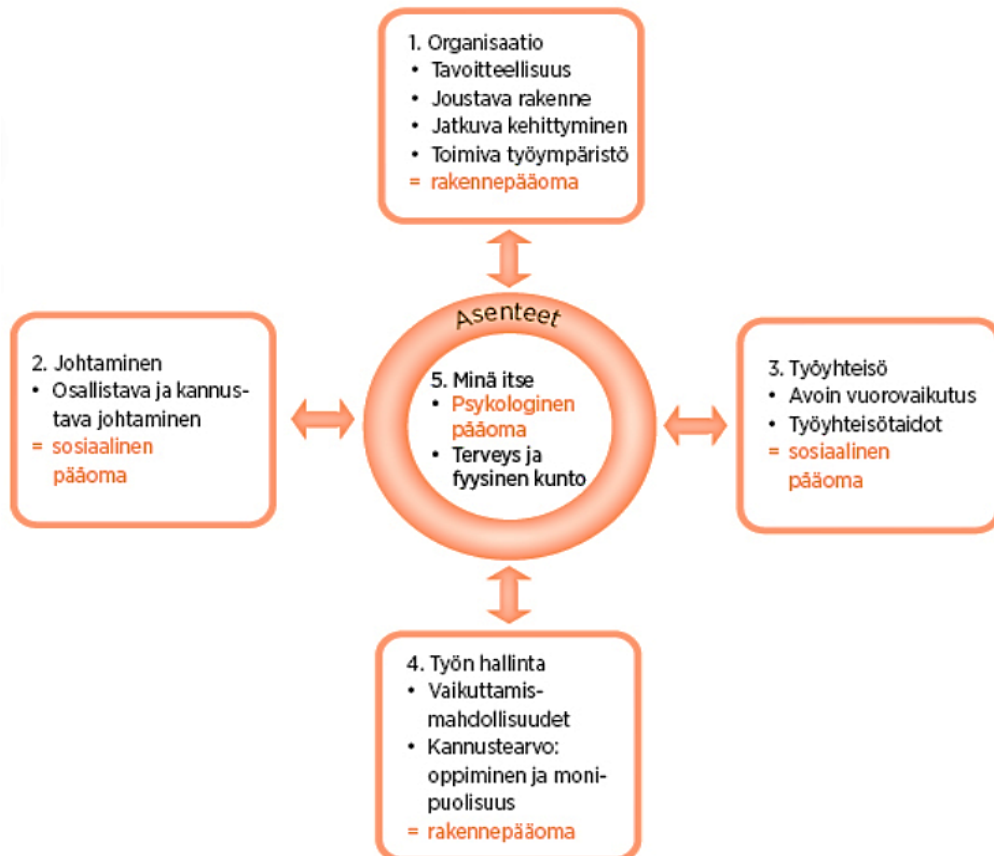
Kauhasen (2016, s. 25) mukaan työhyvinvointi käsitteenä on muotoutunut ja tullut laajempaan käyttöön vasta 2000-luvulla, vaikka jo 1800-luvulta lähtien organisaatiot ovat pyrkineet, ainakin jollakin tavalla, huolehtimaan henkilöstönsä työkyvystä, terveydestä ja hyvinvoinnista. Kauhanen arvioi, että jo tuolloin on ymmärretty työntekijöiden hyvinvoinnin yhteys organisaation menestykseen. Alahautala ja Huhta (2018, s. 17) arvioivat, että työhyvinvoinnin käsitteen käyttöönotossa vaikutti halu laajentaa jo aiemmin käytettyä työkyky käsitettä kattamaan myös työn mielekkyyden, sillä ennen huomio kiinnittyi ainoastaan siihen, että työntekijä pystyi tekemään työnsä. Nykyään tämä ei enää riitä, vaan työntekijän tulisi myös nauttia työn tekemisestä. Mäkkikangas ym. (2017, s. 104) kuitenkin hieman kritisoi sitä, että nykyään työhyvinvointi liitetään liiankin usein pelkästään työn mielekkyyteen, työssä viihtymiseen ja työssä jaksamiseen, eikä kokemuksen sisältöä eritellä tarkemmin.

Työhyvinvointi ei siis ole uusi asia. Aikojen saatossa kuitenkin käsitteen sisältö ja sen painopisteet ovat muuttuneet ja nykyäänkin työhyvinvoinnin määritelmät poikkeavat hieman toisistaan.

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Hakanen (i.a.) sekä Sosiaali- ja terveysministeriö (i.a.-a) luonnehtivat työhyvinvoinnin syntyvän työn arjessa. He määrittelevät työhyvinvoinnin tarkoittavan kokonaisuutta, joka muodostuu hyvin johdetussa organisaatiossa tapahtuvasta turvallisuudesta, terveellisestä ja tuottavasta työstä, jonka työntekijät kokevat mielekkääksi, palkitsevaksi ja elämänhallintaa tukevaksi. Työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi he mainitsevat esimerkiksi hyvän motivoivan johtamisen, hyvän työyhteisön ilmapiirin sekä työntekijöiden ammattitaidon.

Joki (2018, s. 176) puolestaan kuvaa työhyvinvoinnin muodostuvan työterveyshuollosta, työturvallisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, yksilöiden suorituskyvystä, osaamisesta ja esimiesten johtamistaidoista. Työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin hän lisää yksilön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen kunnon. Aura ja Ahonen (2016) pitävät lisäksi työn ja vapaa-ajan yhdistämisen mahdollisuuksia yhtenä olennaisesti työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Heidän mukaansa vapaa-aika kilpailee yhä enemmän työajan kanssa, eikä työntekijä voi voida hyvin, ellei vapaa-ajan tarpeita oteta työssä tarpeeksi huomioon.

Manka ja Manka (2016, s. 74, 75) puolestaan kuvaavat työhyvinvointia voimavaralähtöisenä rakennelmana (kuvio 1), joka on jaettu rakennepääomaan ja sosiaaliseen pääomaan.



Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka, 2018, s. 76).

Rakennepääomaan lukeutuu organisaation kulttuuri ja toimintatavat, jotka muodostavat koko rakennelman perustan. Rakennepääomaan he liittävät lisäksi työn sisällön ja vaikutusmahdollisuudet. Heidän mukaansa työn tulisi olla mahdollisimman monipuolista, jossa on mahdollisuus oppia ja vaikuttaa tavoitteisiin sekä pelisääntöihin. Sosiaaliseen pääomaan he liittävät johtamisen laadun ja työilmapiirin.

Lisäksi rakennelmassa huomioidaan yksilön oma tulkinta hyvinvoinnista, sillä Mankan ja Mankan (2018, s. 76) mukaan jokainen meistä tulkitsee työyhteisöä omien asenteidensa lävitse. Tämä tarkoittaa sitä, että vaikka kaikki osa-alueet näyttäisivätkin olevan organisaatiossa kunnossa saattaa yksilö silti voida pahoin, mikä taas heijastuu työhyvinvoinnin kokemukseen. Asenteiden lisäksi psykologinen pääoma eli oma henkilökohtainen henkinen ja fyysinen kunto vaikuttavat työhyvinvointiin merkittävästi. Mallissa juuri yksilö itse kuvataan työhyvinvoinnin keskiössä.

Mankan ja Mankan (2018, s. 76) työhyvinvointi rakennelmasta voidaan nähdä, että työhyvinvointiin vaikuttavat henkilön omaan elämään ja työhön liittyvät tekijät, mutta myös näiden osa-alueiden onnistunut yhteensovittaminen. Kun kaikki osa-alueet ovat tasapainossa ja työntekijä

sekä työyhteisö voi hyvin näkyy se STTK:n (2.5.2016) mukaan työn arjessa päivittäin hymynä käytävällä, toimivana yhteistyönä, työhön paneutumisena sekä turvallisena työympäristönä. Työhyvinvoinnissa mielestäni yksilöllä itsellään on suuri vaikutus työhyvinvoinnin kokemukseen. Organisaatio ja sen toimintatavat vaikuttavat myös, mutta jos yksilöllä itsellään on paha olla ei mitkään organisaation tekemät toimet työhyvinvoinnin edistämiseksi riitä.

Työhyvinvoinnille löytyy siis useampia hieman toisistaan poikkeavia määritelmiä. Toiset kuvaavat työhyvinvointia eri näkökulmasta laajemmin ja toiset tiivistetympin. Yhteistä näille kaikille määritelmille on kuitenkin se, että jokaisen perimmäinen tavoite on voida työssä hyvin. Jokainen on myös samaa mieltä siitä, että työhyvinvointi ei ole itsestään selvä ja pysyvä tila, eikä sitä saavuteta irrallisilla terveystempauksilla, vaan työhyvinvointia tulisi kehittää ja johtaa pitkäjänteisesti ja suunnitelmallisesti (Hakanen, i.a.; Manka & Manka, 2016, s. 75). Työhyvinvoinnin saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi tulisikin asettaa selkeät tavoitteet, suunnitella tarvittavat toimenpiteet niiden saavuttamiseksi, seurata ja arvioida toimenpiteiden vaikuttavuutta ja tarvittaessa tehdä muutoksia. Hakanen (i.a.) korostaa, että hyvinvoiva työntekijä ja työyhteisö vaikuttavat koko organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tilanteeseen ja maineeseen. Hänen mukaansa toimivassa ja hyvinvoivassa työyhteisössä luottamus on kunnossa, vuorovaikutus on avointa, johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi ja työntekoa palvelevaksi, yhteisiä pelisääntöjä noudatetaan ja uskalletaan puhua myös ongelmista. Vastaavasti taas työyhteisössä, jossa työyhteisö ja työntekijät eivät voi hyvin ja ilmapiiri on huono, töiden laatu, sujuvuus ja tuloksellisuus heikkenevät (Joki, 2018, s. 177).

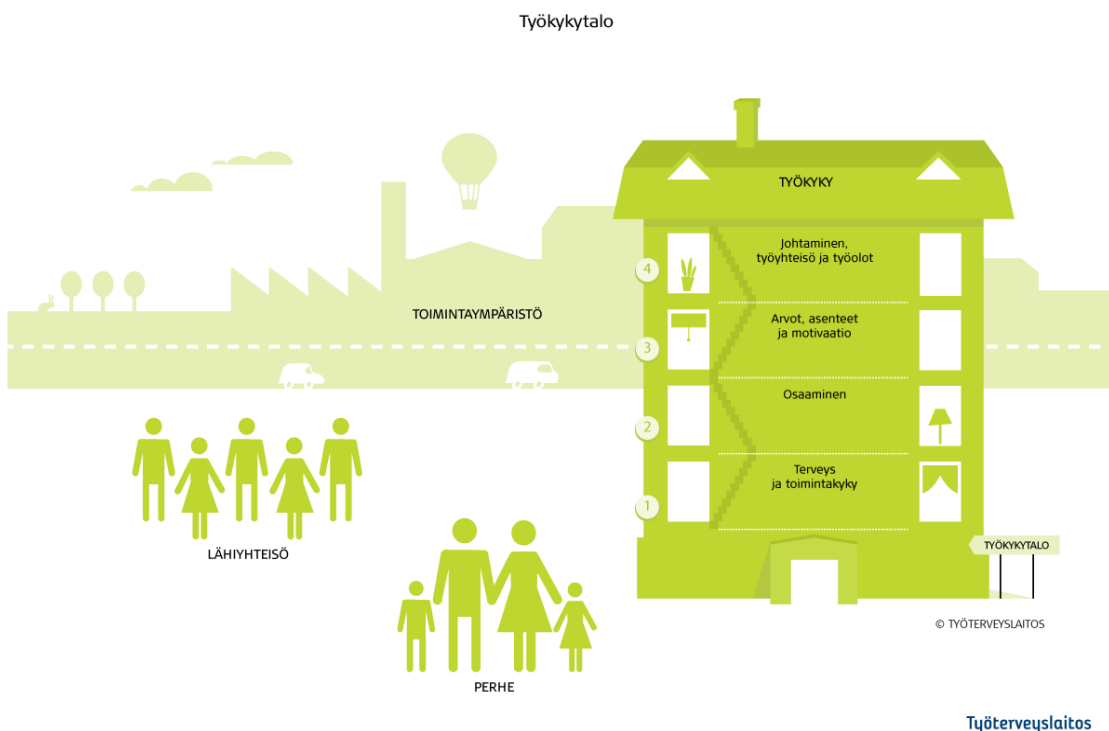
2.1 Työkyky osana työhyvinvointia

Työhyvinvoinnin lisäksi keskustelua käydään paljon myös työkyvystä. Työkyky on työhyvinvointia vanhempi käsite, joka on ajan saatossa muotoutunut ja kehittynyt lääketieteellisestä merkityksestään ihmisen kokonaisvaltaisesti huomioivaksi määritelmäksi, joka muodostuu yksilön voimavaroista ja työhön liittyvistä tekijöistä (Särkänlahti, i.a.).

Aura ja Ahonen (2016) pitävät henkilöstön nykyistä työkykyä työhyvinvointiin hyvin keskeisesti vaikuttavana tekijänä. Myös Kauhanen (2016, s. 23) pitää työkykyä yhtenä työhyvinvoinnin keskeisimpänä osana ja lähtökohtana. Hän kuvaa työkykyä kokonaisuutena, joka muodostuu yksilön voimavaroista, työn vaativuuteen liittyvistä tekijöistä sekä näiden välisestä tasapainosta. Yksilön voimavarat muodostuvat terveydestä, toimintakyvystä, koulutuksesta,

osaamisesta, arvoista ja asenteista. Työ ja sen vaatimukset muodostuvat työympäristöstä, työn ja työyhteisön vaatimuksista, johtamisesta ja työn organisoinnista. Työkyky näyttäisikin rakentuvat hyvin samoista tekijöistä kuin työhyvinvointikin.

Kauhanen (2016, s. 23) kuvaa työkykyä rakennelmana, jossa on neljä eri kerrosta. Samalla tavalla työkykyä kuvaa työterveyslaitoksen asiantuntija Irmeli Pehkonen (Pehkonen, i.a.). Työterveyslaitoksen työkykytalo kokoaa yhteen kaikki ne keskeiset tekijät, jotka vaikuttavat työkykyyn sekä työhyvinvointiin. Työterveyslaitoksen työkykytalossa (kuvio 2) on Kauhasen työkykyrakennelman tavoin neljä kerrosta. Kolme alimmaista kerrosta kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros työtä sekä siihen liittyviä tekijöitä.



Kuvio 2. Työterveyslaitoksen työkykytalo (Pehkonen, i.a.).

Työkyvyn pohjakerroksen ja siten sen perustan muodostavat ihmisen terveys ja toimintakyky (Pehkonen, i.a.). Terveys ja toimintakyky käsittävät ihmisen terveyden sekä fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Fyysinen hyvinvointi koostuu ihmisen terveydestä ja terveellisistä elämäntavoista, ravinnosta, levosta ja riittävästä unesta sekä fyysisestä kunnosta (Mannermaa, 2018, s. 273). Psykkiseen hyvinvointiin Mannermaan (s. 273) mukaan vaikuttavat elämänhallinta, harrastukset, työn hallinta, työajan joustot, työn vaativuus ja ammattitaito.

Sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttavat esimerkiksi suhteet perheeseen, ystäviin ja työkavereihin sekä yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot.

Kauhanen (2016, s. 23) painottaa, että koko muun rakennelman paino kohdistuu aina pohjimmaiseen kerrokseen, sillä haitalliset muutokset toimintakyvyssä ja terveydessä heijastuvat suoraan ihmisen toimintakykyyn ja muodostavat uhan yksilön työkyvyille. Toisaalta taas toimintakyvyn vahvistaminen mahdollistaa työkyvyn kehittämisen ja parantamisen. Pelkästään hyvä toimintakyky ei kuitenkaan takaa hyvää työkykyä, sillä suuri merkitys työkykyyn on myös yksilön omalla ammattitaidolla ja työpaikan johtamisella.

Talon toisessa kerroksessa on osaaminen, joka kuvaa myös ammattitaitoa. Osaamisen perustana ovat peruskoulutus sekä ihmisen ammatilliset tiedot ja taidot (Pehkonen, i.a.). Työelämä ja sen vaatimukset muuttuvat jatkuvasti, joten oman osaamisen sekä tietojen ja taitojen jatkuva kehittäminen ja päivittäminen ovat tärkeä edellytys työkyvyn ylläpitämisessä (Kauhanen, 2016, s. 23). Pehkonen (mt.) korostaakin, että elinikäinen oppiminen on tärkeää, sillä uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla.

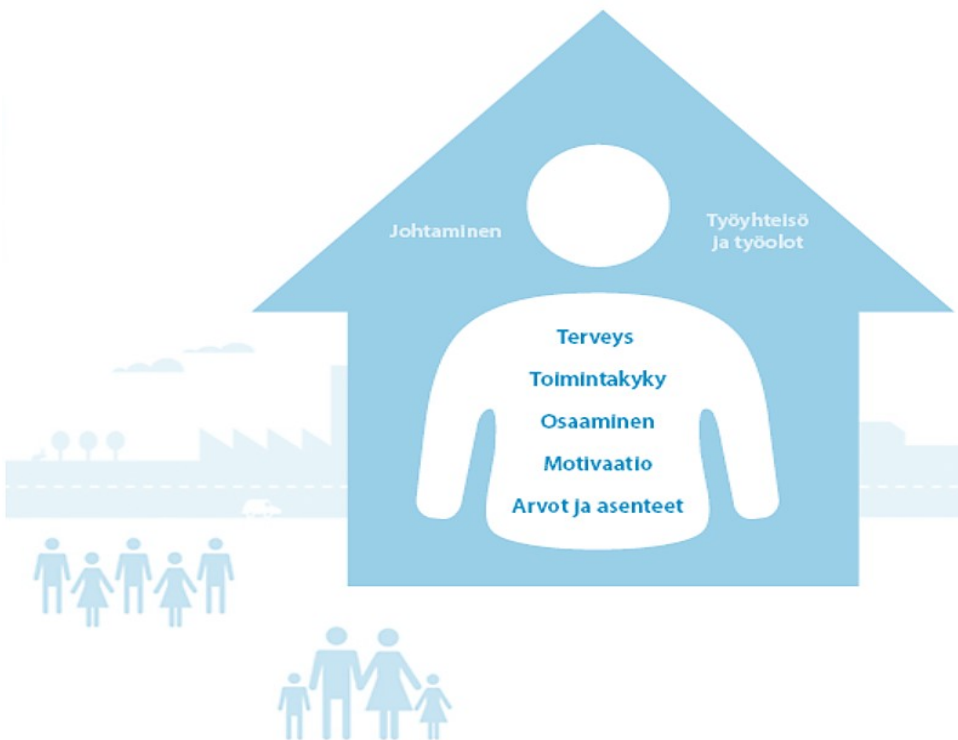
Kolmas kerros käsittää arvot, asenteet ja motivaation (Pehkonen, i.a.). Tässä kerroksessa kohtaavat myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen. Omat arvot ja asenteet vaikuttavat merkittävästi ihmisen työkykyyn. Pehkonen (mt.) mukaan mielekäs työ koetaan usein sopivan haasteellisena, mikä vaikuttaa vahvistavasti työkykyyn. Mikäli työ ei vastaa yksilön odotuksia ja se on vain pakollinen osa elämää, se voi vaikuttaa työkykyyn heikentävästi. Kauhasen (2016, s. 24) mukaan kerros on myös hyvin altis erilaisille vaikutteille, sillä esimerkiksi iän myötä arvot ja asenteet voivat muuttua.

Neljäs kerros käsittää työn ja siihen liittyvät tekijät. Tämä on Kauhasen (2016, s. 24) mukaan koko rakennelman moniulotteisin, suurin, vaikeasti hahmottuvien ja vaikeasti mitattavien kokonaisuus. Kerros kuvaa konkreettisesti työpaikkaa sen työyhteisöä ja toimivuutta, johtamista ja organisointia sekä työtä, työn vaatimuksia ja työoloja. Pehkonen (i.a.) sekä Kauhanen (s. 24) molemmat korostavat tässä kerroksessa erityisesti esihenkilötyön ja johtamisen vastuuta, sillä esihenkilöillä ja johtajilla on suuri vastuu ja velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan työhyvinvointia. Tässä kerroksessa korostuu myös itse työ. Työ voi muuttua joskus hyvin nopeasti, jolloin se Pehkonen (i.a.) mukaan ei aina välttämättä ota riittävästi huomioon yksilön edellytyksiä vastata tähän muutokseen. Tällöin työ voi muuttua liian raskaaksi, jolloin tämä päällimmäinen kerros painaa alempia kerroksia ja voi vaikuttaa niihin huonoin seurauksin.

Työkyky ei ole irrallinen osa työntekijän elämää, eikä se käsitä pelkästään talon kerroksissa mainittuja tekijöitä, vaan työkykyyn vaikuttavat oleellisesti myös yksilön oma henkilökohtainen elämä, omat verkostot, perhe, ystävät ja muut sukulaiset (Kauhanen, 2016, s. 24). Työn ja muun elämän yhteensovittaminen onkin Kauhasen (s. 24) mukaan noussut entistä tärkeämmäksi osaksi työkykyä. Hän kuvaa työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarkoittavan käytännössä sitä, miten paljon ja milloin työtä tehdään ja tarjoaako työ tarpeeksi joustoa ja mahdollisuuksia vaikuttaa näihin seikkoihin. Näiden lisäksi myös yhteiskunnan rakenteilla ja säännöillä on vaikutusta työkykyyn.

Ensisijaisesti työkyvyssä on Kauhasen (2016, s. 24) mukaan kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä tasapainosta ja yhteensopivuudesta. Tasapainoa ei kuitenkaan ole aina helppo löytää ja Kauhasen (s. 24) mukaan tasapainon löytämiseen ja ylläpitämiseen tarvitaan jatkuvaa työn ja voimavarojen yhteensovittamista. Tasapaino voi muuttua ihmisten voimavarojen muuttuessa esimerkiksi iän tai sairauksien vuoksi. Myös työ ja sen muuttuvat vaatimukset voivat huojuttaa tasapainoa. Esimerkiksi digitalisaatio on jo nyt muuttanut työn vaatimuksia, mikä vaatii sopeutumista. Tasapainon säilyttämiseksi Pehkonen (i.a.) korostaa, että talon kaikkien kerroksien tulisi tukea toisiaan ja työkyvyn ylläpitämiseksi talon kaikkia kerroksia tulisi jatkuvasti kehittää. Työkyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen ei kuitenkaan ole pelkästään yksilön tai työnantajan vastuulla, sillä kumpikaan ei yksin pysty turvaamaan hyvää työkykyä ja sen säilymistä (Kauhanen, 2016, s. 24). Hyvä työkyky edellyttääkin esimiehen ja työntekijän välistä hyvää yhteistyötä, sillä vastuu hyvästä työkyvystä jakautuu sekä työnantajalle että työntekijälle.

Alahautala ja Huhta (2018, s. 19) pitävät työkykytaloa hyvänä mallina, mutta kritisoivat sitä sen staattisuudesta. He kuvaisivat työkykyä hieman erilaisena rakennelmana, jossa korostuisi enemmän yksilön vastuu. He asettaisivat yksilön työkykytalon sisälle kuvion 3 mukaisesti.



Kuvio 3. Ihminen työkykytalon sisällä (Alahautala & Huhta, 2018, s. 19).

Alahautalan ja Huhdan kuvaama malli voisi olla kuvaus tulevaisuuden työkykytalosta. Myös Kauhasen ja Työterveyslaitoksen työkykyä kuvaavissa rakennelmissa yksilön oma vastuu korostuu, mutta yksilön henkilökohtaiset voimavaratekijät on jaettu kolmeen alimpaaseen kerrokseen. Alahautalan ja Huhdan malli nostaisi yksilön keskiöön ja korostaisi enemmän yksilön omaa vastuuta, voimavaroja ja merkitystä työhyvinvoinnin kannalta.

2.2 Työhyvinvointiin investointi kannattaa

Puutteet työhyvinvoinnissa ja työkyvyssä vaikuttavat monella tavalla niin sairauspoissaoloihin, työkyvyttömyyseläkkeisiin, tapaturmiin kuin tuottavuuteenkin (Aura & Ahonen, 2016). Työpahoinvoinnin seurauksena tulevat työstressi ja työuupumus aiheuttavat yritykselle sairauspoissaoloja, henkilöstön kyynistymistä sekä työn laadun ja luovuuden heikentymistä. Joen (2018, s. 177, 178) mukaan liiallisesti kuormittuneet työntekijät eivät jaksu tukea toisiaan ja olla ystävällisiä sekä hyväntuulisia, mikä voi heikentää työilmapiiriä. Heikko työilmapiiri taas voi vaikuttaa heikentävästi työhyvinvointiin, mutta myös yrityksen talouteen.

Työpahoinvoinnista tulevia kustannuksia ei tarkkaan tiedetä. Työterveyslaitoksen emeritusprofessori Guy Ahonen arvioi, että kustannukset ovat vähintään 25 miljardia euroa vuodessa

(Kaarlenpoika, 10.6.2019). Vuonna 2014 Sosiaali- ja terveysministeriössä (STM, i.a.-b) arvioitiin minimikustannukset, jotka aiheutuvat työpaikoille ja yhteiskunnalle menetetyistä työpanoksista. Laskelman mukaan kansantalouden menetys vuodessa olisi jopa 24 miljardia euroa, mikä tarkoittaa noin 2 miljardin menetyksiä kuukaudessa. Kansantaloudellisesti työpahoinvoinnista seuraavat kustannukset ovat todella mittavat.

Työhyvinvointiin investointiin kannattaa siis panostaa. Se on kannattavaa sekä yritykselle liike-taloudellisesti kuin myös kansantaloudellisesti. Tutkimukset (Böckerman & Ilmakunnas, 2020; Hakanen, i.a.; Manka & Manka, 2016, s. 56, 57) osoittavat, että työhyvinvoinnilla on merkittävä myönteinen yhteys yrityksen tuottavuuteen, voittoon, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden sitoutuneisuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. Sairauspoissaolojen ja työtaturmien väheneminen näkyvät suoraan yrityksen kustannusten pienenemisenä. Työhyvinvointi ei siis ole pelkästään työntekijän etu, vaan se hyödyttää myös työnantajaa.

3 TYÖKUORMITUS JA ERGONOMIA TOIMISTO- JA TIETOTYÖSSÄ

Työkuormituksella tarkoitetaan fyysistä- sekä psykososiaalista kuormittumista työssä (Elo, i.a.; Super, i.a.). Nykyään myös aivoihin kohdistuva tietokuormitus on lisääntynyt ja puhutaan kognitiivisesta kuormittumisesta. Kuormitustekijät kuluttavat ihmisen voimavaroja ja heikentävät jaksamista (Nurmi, 2017, s. 52). Ne voivat olla hyvin konkreettisia ja liittyä esimerkiksi epäselvään työnkuvaan tai ne voivat olla henkisiä ja liittyä esimerkiksi epäilyyn omasta jaksamisesta tai terveydestä. Voimavaratekijät ovat itselle mieluisia tai tärkeitä asioita, jotka auttavat jaksamaan. Nurmi (s. 53) pitää tällaisina voimavaratekijöinä säännöllistä toimeentuloa, omia lapsia tai omaa rakasta harrastusta. Hänen mukaansa jokaisella on omanlaisensa voimavaratekijät, jotka tuovat energiaa ja auttavat jaksamaan arjessa. Joskus työkuormitus voi kasvaa niin suureksi, ettei voimavaratekijät riitä kannattelemaan jaksamista.

Sopiva tai kohtuullinen työkuormitus edistää työntekijöiden työhyvinvointia, työkykyä ja työn sujumista (Elo, i.a.). Jos työkuormitusta on liikaa tai riittävää palautumista ei tapahdu, voidaan puhua haitallisesta työkuormituksesta. Haitallinen kuormittuminen voi muodostaa merkittävän uhan työntekijän työkyvylle ja työhyvinvoinnille, lisätä stressiä ja johtaa työuupumukseen. Kuormittuneisuuden kokemus on kuitenkin hyvin yksilöllistä. Mannermaan (2018, s. 284) mukaan kuormittuneisuuden kokeminen on hyvin yksilöllistä ja siihen vaikuttavat henkilön ikä, sukupuoli, terveys, ammattitaito, sosiaalinen tuki, edellytykset työn hoitamiseen sekä palautumisen taso. Myös elämän muilla haasteilla ja yleisellä stressitasolla on merkitystä kuormittuneisuuden tunteeseen.

Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajia huolehtimaan työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta. Työnantaja on velvollinen jatkuvasti tarkkailemaan työympäristöä, työtapojen turvallisuutta ja työyhteisön tilaa. Lain mukaan työnantajan on tunnistettava ja selvitettävä työstä, työajoista, työtilasta, työympäristöstä ja työolosuhteista työntekijälle aiheutuvat kuormitus- ja vaaratekijät. Jos tällaisia tekijöitä havaitaan, tulee työnantajan mahdollisuuksien mukaan poistaa ne tai jos tekijöitä ei voida poistaa tulee niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudella ja terveydelle arvioida. Laki (738/2002) velvoittaa myös työntekijää. Työntekijän on noudatettava työnantajan määräyksiä ja ohjeita sekä huolehtia niin omasta kuin muidenkin työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työergonomialla tarkoitetaan työpisteen, työvälineiden, kalusteiden ja työmenetelmien kehittämistä niin, että ne vastaavat ihmisten ominaisuuksia, kykyjä ja toimintoja (Laitinen ym., 2021,

s. 132). Hyvän ergonomian avulla parannetaan ihmisten turvallisuutta, terveyttä, hyvinvointia ja mahdollistetaan tuottava ja turvallinen työ sekä järjestelmien häiriötön toiminta (Ergonomiayhdistys, 2019). Huonosti suunniteltu ergonomia kuormittaa ja hankaloittaa toimintaa ja työskentelyä. Ergonomiaa voidaan tarkastella kolmen eri osa-alueen kautta. Fyysisenä ergonomiana, kognitiivisena ergonomiana ja organisatorisena ergonomiana.

Työympäristöjä on erilaisia ja niissä voi olla hyvinkin toisistaan poikkeavia fyysisiä, kognitiivisia ja psyykkisiä kuormitustekijöitä. Esimerkiksi rakennustyömaan kuormitustekijät poikkeavat toimisto- ja tietotyön kuormitustekijöistä. Myös etätö tuo omat haasteensa työn kuormitustekijöihin ja ergonomiaan.

3.1 Fyysinen kuormitus ja ergonomia

Fyysinen ergonomia keskittyy fyysisen toiminnan ja ihmisen fysiologisten ominaisuuksien yhteensovittamiseen (Ergonomiayhdistys, 2019). Se käsittää fyysisen työympäristön, työpisteet, työvälineet ja työmenetelmät. Jos fyysinen ergonomia on huono, voi se aiheuttaa haitallista fyysistä kuormittumista.

Työn fyysisellä kuormittumisella tarkoitetaan tuki- ja liikuntaelimistöön kohdistuvaa kuormitusta (Työturvallisuuskeskus, i.a.-a). Tällaisia kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi työasennot ja työliikkeet. Työkuormitus tulisi suhteuttaa ihmisen terveyteen ja toimintakykyyn, eikä kuormitus saisi kasvaa liian suureksi.

Toimisto- ja tietotyössä hyödynnetään usein tieto- ja liikennetekniikkaa, mikä tarkoittaa sitä, että työtä tehdään pääosin tietokoneella (Työterveyslaitos, i.a.-c). Vaikka tietokoneella työskentely on fyysisesti kevyttä, asettaa se erilaisia vaatimuksia liikuntaelimistölle ja näkökyvyille. Haitallista fyysistä kuormitusta voi aiheuttaa esimerkiksi epäsuotuisat työolosuhteet ja pitkät staattiset työvaiheet, kuten pitkään istuminen (Työsuojelu, 2020a). Pitkäaikainen paikallaan olo ja istuminen kuormittavat kehoa monin eri tavoin. Päivittäisten toistuvien ja pitkäkestoisten istumajaksojen on tutkimuksen (Työhyvinvoinninlaitos, 2020) mukaan todettu lisäävän riskiä sairastua sydän- ja verenkiertoelimistön sairauksiin, masennukseen ja diabetekseen. Runsaan istumisen on todettu myös lisäävän erilaisia tuki- ja liikuntaelimistön ongelmia. Toimistotyön ergonomiasta suunniteltaessa tulisi huomioida, että työ sisältäisi istumisen lisäksi myös seisomista ja liikkumista (Työturvallisuuskeskus, i.a.-a). Erilaisia ongelmia voi aiheutua myös toistuvista pään tai käsien liikkeistä, kiertyneestä tai kumarasta niskan asennosta, tukemattomasta

selän asennosta, erilaisista näköön liittyvistä vaikeuksista tai taukojen puutteesta (Työterveyslaitos, i.a.-c).

Etätyössä fyysisestä hyvinvoinnista huolehtiminen korostuu, kun arkiliikunta saattaa osalla etätyöntekijöistä jäädä kokonaan pois esimerkiksi pois jäävän työmatkan vuoksi (Vilkman, 21.10.2020). Työpäivä voi koostua suurilta osin tauotta istumisesta ja päivän aikana otetut askeleet saattavat jäädä vähäisiksi. Fyysinen kuormitus voi päivän aikana olla hyvinkin suurta. Vähentääkseen fyysistä kuormitusta ja siitä tulevia haittoja Grace (2020, s. 51) kehottaa konkreettisesti varaamaan kalenterista aikaa liikunnalle ja kävelemään vaikka korttelin ympäri aamuisin työmatkan sijaan. Hän myös muistuttaa, että kuntoilla voi kotonakin, vaikka samalla töitä tehden. Istuessaan voi esimerkiksi nostella jalkoja ja hartioita.

3.1.1 Fyysinen työympäristö

Työympäristöt ovat hyvin erilaisia riippuen toimialasta. Laki on kuitenkin kaikille sama riippumatta siitä, missä työ suoritetaan. Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajaa suunnittelemaan ja rakentamaan työympäristön niin, että työntekijä voi työskennellä ja liikkua työpaikalla turvallisesti ja hänellä on riittävästi tilaa työn tekemiseen.

Toimisto- ja tietotyölle ominaista on tietokoneen avulla erilaisten tietojen käsittely, muokkaus ja uuden tiedon tuottaminen (Työterveyslaitos, i.a.-c). Toimistotyön työympäristöä suunniteltaessa tulisi tilasuunnittelua, henkilöstökysymyksiä ja tietotekniikkaa käsitellä kokonaisuutena. Suunnittelussa tulisi huomioida myös työtehtävät, työn vaatimukset, käyttäjien toiveet, tilojen toimivuus ja muuttuvat tilanteet. Hyvin suunniteltu toimistoympäristö on esteetön ja siinä on riittävästi tilaa työn tekemiseen (Työturvallisuuskeskus, i.a.-b). Hyvin suunnitellussa työtilassa on otettu huomioon valaistus, ääniympäristö, kalusteet, koneet, laitteet ja työvälineet. Tilan tulee olla turvallinen ja ilmanvaihdon riittävä. Hyvin suunniteltu toimistoympäristö tukee organisaation työprosesseja ja perustehtävää. Se vähentää haitallista kuormittumista ja tukee hyvän työilmapiirin ja osaamisen kehittymistä (Rauramo, 2020, s. 38). Hyvin suunniteltu toimistoympäristö on tärkeä osa työntekijän kokemaa työhyvinvointia. Teollisuuden palkansaajien teettämän tutkimuksen (Böckerman & Ilmakunnas, 2020) mukaan työympäristön ja työolojen vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin on merkittävä.

Toimistotyön sisällöt ja toimintatavat muuttuvat ja kehittyvät, eikä työn tekeminen ole välttämättä aikaan ja paikkaan sidottua. Nykyään työtä tehdään yhä enemmän varsinaisen

työpaikan ulkopuolella esimerkiksi kotona tai vapaa-ajan asunnolla (Rauramo, 2020, s. 41). Etätyö asettaakin omat haasteensa työympäristölle. Monet etätyötilat esimerkiksi kahvilat ja liikennevälineet, eivät ole suunniteltu tietokoneella työskentelyyn ja työskentely tällaisissa tiloissa voi aiheuttaa työhön erilaisia häiriötekijöitä. Tällaisia häiriötekijöitä voivat olla esimerkiksi erilaiset äänet tai muiden ympäröivien ihmisten liikkuminen. Etätyössä työympäristön lisäksi työpisteen ergonomia ei välttämättä ole yhtä hyvä kuin varsinaisella työpaikalla.

3.1.2 Työpisteen ergonomia

Ehkäistäkseen näyttöpäätetyöstä ja runsaasta istumisesta aiheutuvia haittoja Valtioneuvosto on antanut erillisen päätöksen koskien näyttöpäätetyötä (1405/1993). Päätös koskee työtä, jossa merkittävä osa työstä tehdään näyttöpäätteellä. Se sisältää ergonomiaan liittyviä työnantajaa koskevia velvoitteita, kuten työpisteen valaistusta, sallittua melutasoa, työtuolia ja kuvaruudun etäisyyttä. Se ottaa kantaa myös muiden työvälineiden sijoitteluun. Näitä velvoitteita tulisi mahdollisuuksien mukaan noudattaa myös etätyössä.

Työn luonteesta riippuen työpiste voi olla istumatyöpiste, seisomatyöpiste tai niiden yhdistelmä (Laitinen ym., 2021, s. 134–137). Istumatyöpisteessä tärkeää on hyvä istuma-asento. Istuttaessa tukevasti tuolin perällä kantapäiden tulisi osua lattiaan tai jalkatukeen. Käsien tulisi olla käsituilla, olkavarret vartalon sivuilla, kyynärvarret ja ranteet suorassa ja hartiat ja niska rentoina. Kuvio 4 on esimerkki hyvästä istuma-asennosta ja työvälineiden sijoittelusta.

Valaistus

- ei heijastuksia tai häikäisyä ikkunasta tai valaisimista

Näyttö

- pääte näkemisen kannalta sopivalla etäisyydellä, suoraan edessä ja silmien/katseen vaakatason alapuolella
- säännöllinen puhdistus

Hiiri ja näppäimistö

- samalla tasolla lähemmäs
- molempien käyttö vaihdellen

Työtaso

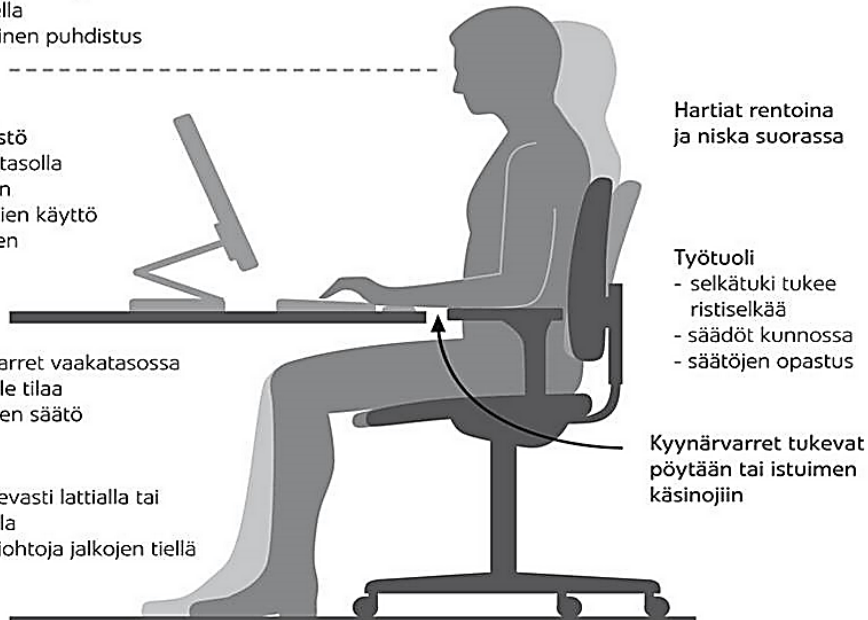
- kyynärvarret vaakatasossa
- aineistolle tilaa
- korkeuden säätö

Jalkatila

- jalat tukevasti lattialla tai jalkatuella
- ei sähköjohtoja jalkojen tiellä

Tauotus

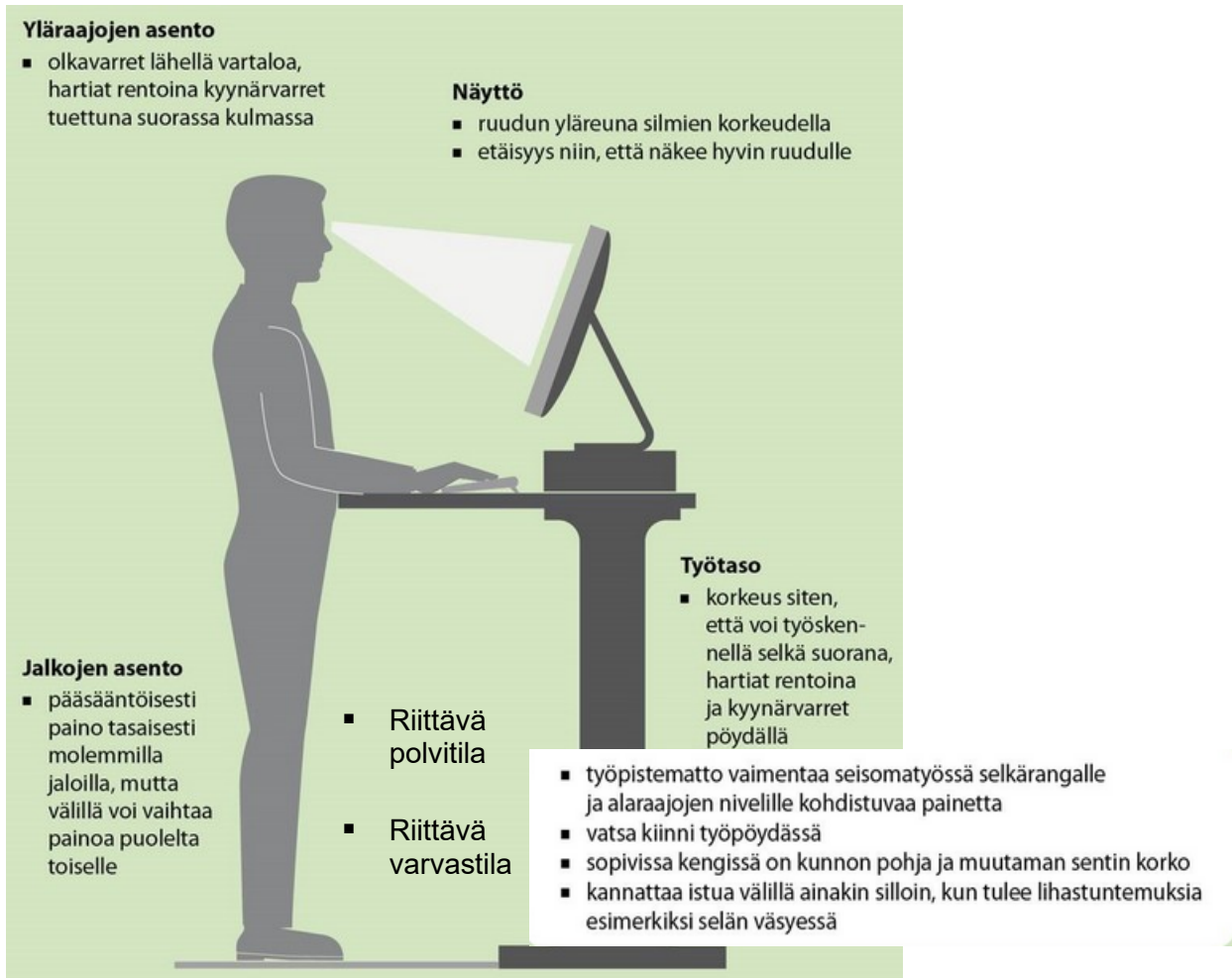
- hyväkään ergonomia ei estä vaivoja syntymästä ellei työtä tauoteta sopivasti



Kuvio 4. Työasento istuen (Työturvallisuuskeskus, 2017).

Näyttöpäätte tulisi olla näkemisen kannalta sopivalla etäisyydellä, hieman katseen alapuolella. Hiiri ja näppäimistö lähellä toisiaan niin, että niiden käyttö on vaivatonta. Kuviossa 4 hyvässä istuma-asennossa ryhti on hyvä ja hartiat rentona. Tämä ei kuitenkaan ole ainut oikea työasento, sillä vain yhtä täysin hyvää työasentoa ei ole olemassa, vaan hyvä kokonaisuus muodostuu työasentojen vaihtelemisesta.

Seisomatyöpaikassa oleellinen merkitys on työtason korkeudella (Laitinen ym. 2021, s. 137). Tarkkuutta vaativassa työssä työpiste on hyvä olla kyynärpäiden korkeudella, kevyessä työssä lantion korkeudella ja raskaassa työssä tätäkin matalammalla. Toimisto- ja tietotyössä työ on usein tarkkuutta vaativaa, joten hyvä työpöydän korkeus on kyynärpäiden korkeudella. Asennon vaihtaminen myös seisomatyössä on tärkeää. Seistessä olisi hyvä olla mahdollisuus välillä istua, nojata ja liikkua, sillä pitkään seistessä jalat ja selkä voivat väsyä. Hyviin jalkineisiin on myös syytä kiinnittää huomiota ja tarvittaessa voi käyttää pehmeää seisoma-alustaa. Hyvää seisomatyöpaiketta kuvataan kuviossa 5.



Kuvio 5. Työasento seisten (Työturvallisuuskeskus, 2017).

Työpiste voi myös olla istuma- ja seisomatyöpisteen yhdistelmä, jossa esimerkiksi sähköpöydällä mahdollistetaan työasennon vaihto. Istuma- ja seisomatyöpisteen yhdistelmä toimii hyvin sellaisessa työssä, jossa osa työvaiheista tehdään istuen ja osa seisten tai työssä, jossa työtehtävän kannalta työ voidaan tehdä joko seisten tai istuen (Laitinen, ym. 2021, s. 136). Esimerkiksi toimistotyössä, jossa työ on suuriltaosin näyttöpäätetyötä, työ voidaan tehdä joko istuen tai seisten. Kuormituksen jakamisen kannalta yhdistelmätyöpiste olisi toimistotyöhön mielestäni sopivin ratkaisu. Liika istuminen rasittaa, vaikka ergonomia asiat olisivatkin kunnossa. Seisominen tuo vaihtelevuutta ja voi alentaa istumatyön tuomia haittoja. Yhdistelmätyöpisteessä myös työasentojen vaihtamisen mahdollisuudet kasvavat, mikä voi vähentää haitallista kuormittumista ja parantaa työhyvinvointia.

Ohjeistukset istuma- ja seisomatyöstä olisi hyvä ottaa huomioon myös etätyössä, vaikka koti-toimisto voi poiketa normaalista toimistoympäristöstä paljonkin, eikä käytettävissä välttämättä ole sähköpöytää tai edes kunnollista työtuolia. Terveystalon johtavan työfysioterapeutti Janina

Achrenin (20.8.2021) mukaan kehoa voikin käyttää ergonomisesti, vaikka käytössä ei olisikaan kunnollisia työhön käytettäviä välineitä. Achren (mt.) muistuttaa asennon vaihtamisen tärkeydestä ja ohjeistaa kotitoimistossa muuttamaan työasentoa ja työpistettä vähintään tunnin välein. Kotona voi työskennellä esimerkiksi välillä keittiön pöydällä, sohvalla ja jopa lattialla. Tukemaan erilaisia työasentoja apunaan voi käyttää, vaikka sohvatyynyjä. Achrenin (mt.) mukaan esimerkiksi sohvalla selän asentoa on hyvä tukea asettamalla tyynyjä selän taakse sekä tietokoneen alle niin, että se on sopivalla korkeudella. Hän myös muistuttaa, ettei ole olemassa vain yhtä optimitöasentoa ja kehottaakin tunnustelemaan mikä itsestä tuntuu parhaimmalta. Paras työasento voikin olla se seuraava työasento.

3.2 Kognitiivinen kuormitus ja ergonomia

Digitalisaatio on lisännyt tietotyötä ja siten myös työn tekeminen, työn vaatimukset ja työkuormitus on muuttunut (Kalakoski & Valtonen, i.a.-a). He arvioivat, että tulevaisuuden työssä korostuu entisestään tiedonkäsittelyyn liittyvät vaatimukset, jossa työ vaatii yhä enemmän huomiokykyä, usean asian tekemistä samanaikaisesti, muistia, päätöksentekoa ja ongelmanratkaisua. Lisäksi työ vaatii yhä useammin jatkuvaa uuden oppimista, oman osaamisen päivittämistä ja uusien toimintatapojen omaksumista. Tietotekniset osaamisvaatimukset myös kasvavat, eikä työ ole aina sidottu tiettyyn paikkaan tai aikaan. Uudenlaiset tila- ja työskentelyratkaisut lisäävät kognitiivisia vaatimuksia. Kalakosken ja Valtosen (i.a.-a) mukaan tällainen työ on erityisen kuormittavaa aivoille. Kaiken tämän lisäksi aivoja kuormittavat myös lisääntynyt tietotulva, erilaiset häiriöt ja keskeytykset sekä aikapaine. Varsinkin lisääntynyt tietotulva saattaa Mankan ja Mankan (2016, s.114) mukaan lisätä stressiä ja heikentää työhyvinvointia. Kalakoski ja Valtonen (i.a.-a) ennustavat, että tietotyö ja sen asettamat vaatimukset tulevat lisääntymään ja kasvamaan tulevaisuudessa jokaisella alalla myös fyysisen työn ammattiteissa. Kognitiivinen ergonomia pyrkii vastaamaan näihin lisääntyneisiin kognitiivisiin kuormitustekijöihin suunnittelemalla ja sopeuttamalla järjestelmät ja käyttöliittymät vastaamaan ihmisen tiedonkäsittelyn ominaispiirteitä niin, ettei haitallista kognitiivista kuormitusta pääsisi syntymään (Ergonomiayhdistys, 2019).

Ihmisen kognitiivinen toimintakyky kuvaa tiedonkäsittelyä esimerkiksi muistia, tarkkaavaisuutta ja oppimiskykyä (Muistiliitto, i.a.). Kognitiivinen toimintakyky on hyvin yksilöllinen ja samalla myös rajallinen. Näin myös kuormittumisen kokemukset ovat hyvin yksilöllisiä. Muistiliiton (mt.) mukaan kuormittumiseen vaikuttavat työmäärän ja työympäristön lisäksi myös yksilön omat

tarpeet kuten tunteet, motiivit, persoonallisuus, mieliala, uni, terveydentila, ravitsemus, liikunta sekä yksilölliset ajattelumallit eli se, miten suhtautuu vastoinkäymisiin tai ajoittaiseen stressiin. Näiden lisäksi myös ikääntymisen tuomat muutokset terveydessä ja elämäntilanteessa voivat vaikuttaa kognitiiviseen toimintakykyyn.

Kognitiivinen ergonomia tarkastelee tiedonkäsittelyn näkökulmasta ihmisen ja toimintajärjestelmän vuorovaikutusta (Kalakoski & Valtonen, i.a.-b). Se tarkoittaa työn, työvälineiden, työympäristön ja työtapojen yhteensovittamista ihmisen tiedonkäsittelykyvyn kanssa. Kognitiivisen ergonomian tavoitteena on huomioida yksilön rajoitukset ja kyvyt ja siten vähentää haitallista kognitiivista kuormitusta sopeuttamalla työn kognitiivisia kuormitustekijöitä vastaamaan ihmisen tiedonkäsittelyn ominaisuuksia. Tavoitteena on, että työntekijä voi hyvin, työ on tehokasta, sujuvaa, innostavaa ja turvallista. Muistiliiton (i.a.) mukaan kaikkea tarpeetonta kuormitusta on hankala poistaa kokonaan, mutta työntekoa on mahdollista helpottaa jo työn suunnitteluvaiheessa, jolloin tuloksena on parhaimmillaan mukavaa, sujuvaa ja tuloksekasta työntekoa, jolloin myös inhimillisten virheiden määrä vähenee. Yksilön kognitiivisten kykyjen huomioiminen ei siis hyödytä vain työntekijää vaan myös työnantajaa. Hyvä kognitiivinen ergonomia lisää työhyvinvointia, vähentää tarpeetonta aivokuormaa ja auttaa hallitsemaan psykososiaalista kuormitusta.

Kognitiivisia kuormitustekijöitä työpaikalla ovat usein erilaiset häiriöt, keskeytykset ja tietotulva (Työterveyslaitos, i.a.-f). Usein työssä esiintyvät häiriöt ovat erityisesti ääni- ja visuaalista häilyä. Työterveyslaitoksen (i.a.-f) mukaan tutkimukset ovat osoittaneet, että tällaiset häiriöt työssä lisäävät aivokuormaa ja vaikeuttavat työskentelyä. Työskentelyä häiritsevät esimerkiksi puhehäly, ympäristössä liikkuvat ihmiset, melu sekä erilaiset äänihälytykset ja tietokoneen näytölle ponnahtavat kuvalliset hälytykset. Nykyään tällaiset häiriöt työssä ovat hyvin yleisiä, sillä ne ovat olennainen osa työn tekemistä ja tavoitteiden saavuttamista. Työssä tarvitaan erilaisia muistutuksia ja hälytyksiä, puhetta sekä liikkumista työtiloissa. Ongelmia nämä häiriöt Työterveyslaitoksen (mt.) mukaan aiheuttavat, kun niitä esiintyy niin paljon, että ne häiritsevät työtehtävien hoitamista tai silloin kun ne eivät koske omaa työtä. Varsinkin nyt lisääntyneen etätönnä myötä, kun kaikki vuorovaikutus on siirtynyt virtuaaliseksi, on tämän kaltaiset häiriötekijät lisääntyneet huomattavasti. Esimerkiksi tietokoneen näytölle saattaa päivittäin tulla ilmoituksia saapuneista sähköposteista, tulleista pikaviesteistä ja alkavista ja tulossa olevista kokouksista. Häiriöiden vähentäminen kannattaa, sillä ne saattavat heikentää suoriutumista, vaikeuttaa tehtävien hoitamista ja muistamista. Työterveyslaitoksen (i.a.-f) laatima opas kehottaa esimerkiksi

mykistämään ylimääräiset äänet puhelimesta, laitteista ja tietokoneesta sekä huomioimaan muut työntekijät esimerkiksi liikkumalla rauhallisesti ja valitsemalla keskustelupaikat niin, että muut eivät häiriinny. Ohjeessa kehoitetaan myös pitämään tarvittaessa etätyöpäiviä, tai vetäytymään hiljaiseen työskentelytilaan paremman keskittymisen saavuttamiseksi.

Toinen yleinen kognitiivinen kuormitustekijä työpaikoilla on työterveyslaitoksen (i.a.-f) mukaan erilaiset keskeytykset, jotka katkaisevat työskentelemisen. Työtehtävä voi keskeytyä esimerkiksi työkavereiden, yhteistyökumppaneiden tai asiakkaiden taholta. Myös omat ajatukset voivat harhailla tai toinen mieleen tuleva työtehtävä voi saada keskeyttämään meneillään olevan tehtävän ja siirtymään toiseen. Osa näistä keskeytyksistä voi olla työn kannalta olennaisia ja tärkeitä esimerkiksi, kun työtä tehdään yhdessä, jossa jokaisella on oma roolinsa ja tarkoituksensa. Työterveyslaitoksen (mt.) mukaan ongelmaksi nämä keskeytykset muodostuvat, kun ne eivät ole enää hallinnassa ja ne häiritsevät selkeästi työtehtävien sujuvaa hoitamista. Työterveyslaitoksen (i.a.-f) oppaan mukaan keskeytyksien hallitsemiseksi työpaikalle on hyvä laatia selkeät pelisäännöt, milloin on lupa keskeyttää ja milloin ei saa keskeyttää. Esimerkiksi silloin, kun ei toivo tulevansa keskeytetyksi, voi kalenterista varata itselleen aikajaksoja keskittymistä vaativiin tehtäviin. Useissa sovelluksissa on myös mahdollisuus käyttää älä häiritse tai varattu tilaa, jolloin työkaverit tietävät, että keskeytyksiä ei haluta. Näitä merkintöjä tulisi työkavereiden myös noudattaa.

Tiedon ja aineistojen määrä lisääntyy kovaa vauhtia (Työterveyslaitos, i.a.-f). Tarvittavaa tietoa voi olla vaikea löytää tai se voi olla puutteellista ja ristiriitaista. Kolmas kuormitustekijä onkin tietotulva, mikä tarkoittaa sitä, että tehtäviä, asioita, viestejä tai muistettavaa on jo niin paljon, että tilanteen hallinta vaikeutuu. Tietotulva asettaa ongelmia erityisesti silloin, kun tietoa on paljon, eikä tarpeellista tietoa saada etsittyä kaiken tarpeettoman tiedon joukosta. Työterveyslaitoksen (i.a.-f) opas ehdottaa tietotulvan hallitsemiseksi harkitsemaan hoituisiko jotkin asiat helpommin, vaikka puhelimitse tai lyhyellä palaverilla sähköpostin lähettämisen sijaan. Jos sähköpostin lähettäminen on ainut vaihtoehto olisi viestit hyvä otsikoida napakasti ja sisältöä kuvaavalla tavalla, ettei viesti eksy muiden viestien joukkoon. Yhteinen tieto on myös hyvä saattaa kaikkien saataville. Samalla sovitaan yhteiset käytännöt tiedon tallentamiseen, kuten käytetäänkö valmiita tiedostopohjia ja mitä tietoa tallennetaan ja minne. Olennaista tässä on myös sopia yhteiset pelisäännöt, miten missäkin tilanteessa toimitaan.

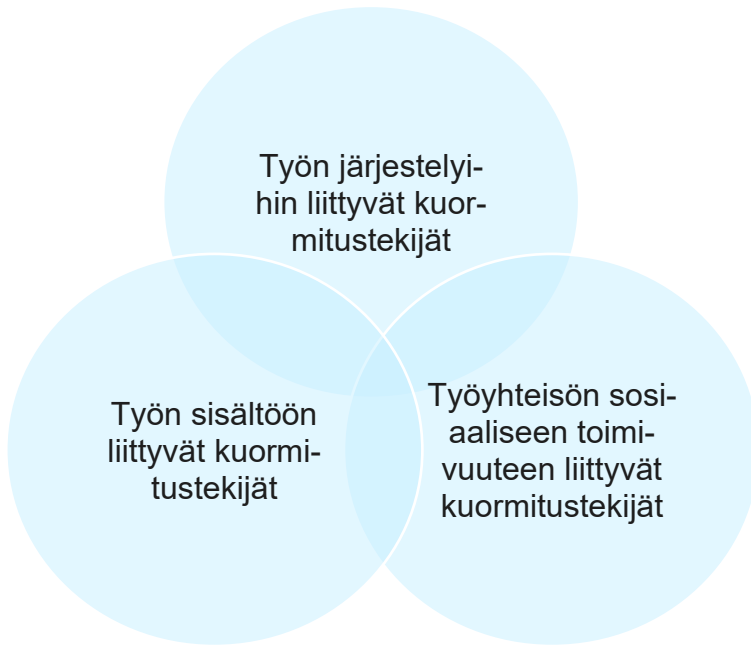
Kalaskoski ja Valtonen (i.a.-a) pitävät työn kognitiivisten kuormitustekijöiden selvittämistä erityisen tärkeänä työssä, jossa korostuvat tietotyön piirteet. Heidän mukaansa on tärkeää

tunnistaa millaista aivotyötä työtehtävien hoitaminen edellyttää ja millaisia tiedonkäsittelyä häiritseviä tekijöitä työhön liittyy, sillä ihmisen tiedonkäsittelylläkin on samaan tapaan rajoituksia, niin kuin fyysisellä toimintakyvylläkin. Kun työn asettamat vaatimukset ovat tasapainossa yksilön tiedonkäsittelykyvyn kanssa ei ylimääräistä tiedonkäsittelyn kapasiteettia kulu tarpeettomien kuormitustekijöiden kanssa selviämiseen, mikä parantaa työhyvinvointia sekä työn tuottavuutta ja turvallisuutta.

3.3 Psykososiaalinen kuormitus

Psyykkinen kuormittavuus sekä sosiaalinen kuormittavuus muodostavat yhdessä psykososiaalisen kuormittavuuden. Työn psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön sekä sen järjestelyihin ja työyhteisön toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa haitallista kuormittumista työssä (Työsuojelu, 2021). Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat aina kytköksissä työhön tai työoloihin riippumatta siitä kuka työtä tekee. Haitallisia kuormitustekijöitä voi esiintyä missä tahansa työpaikassa, eivätkä ne ole ainoastaan yksilön ongelmia, vaan ne koskevat kaikkia työntekijöitä. Organisatorinen ergonomia pyrkii sovittamaan yhteen työn sisältöön ja työyhteisön toimivuuteen liittyvät tekijät niin, ettei haitallista psykososiaalista kuormittumista pääse syntymään (Ergonomiayhdistys, 2019). Organisatorinen ergonomia ilmenee esimerkiksi henkilöstön, työprosessien, työkokonaisuuksien ja työaikajärjestelyjen suunnittelussa sekä henkilöstön yhteistyön kehittämisessä.

Psykososiaaliset kuormitustekijät voidaan jakaa kolmeen osaan kuvion 6 mukaisesti. Työn järjestelyyn liittyviin tekijöihin, työn sisältöön liittyviin tekijöihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin tekijöihin. Työn kuormitustekijöiden lisäksi työhön liittyy kuitenkin paljon myös myönteisiä piirteitä eli voimavaratekijöitä (Työturvallisuuskeskus, i.a.-b). Tunnistamalla nämä työssä esiintyvät voimavaratekijät voidaan haitallisen kuormittumisen vaikutuksia vähentää. Mannermaan (2018, s. 284) mukaan parhaimmillaan nämä voimavaratekijät lisäävät työn imua ja auttavat työntekijöitä jaksamaan.



Kuvio 6. Psykososiaaliset kuormitustekijät (Työsuojelu, 2019).

Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät liittyvät työn luonteeseen ja työtehtäviin (Työsuojelu, 2019). Työssä haitallista kuormitusta voi aiheuttaa esimerkiksi liian yksitoikkoinen työ, työn sirpaleisuus, liiallinen tietomäärä, jatkuvat keskeytykset, työn laadulliset vaatimukset, jatkuva valppaana olo ja toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet. Myös osaamiseen nähden liian haastava tai liian helppo työ voivat lisätä koettua kuormitusta. Toisaalta haasteet työssä voivat olla myös positiivisiäkin. Esimerkiksi työn vaatimusten lisääntyminen ei välttämättä ole pahasta vaan se voi myös olla voimavaratekijä. Laitisen ym. (2021, s. 140) mukaan haasteet aktivoivat ja ovat hyväksi henkisellem hyvinvoinnille. He liittävät kiinnostavaan ja haasteelliselta tuntuvaan työhön hyvän työtyytyväisyyden, sitoutuneisuuden, hyvän motivaation, vähäiset sairauspoissaolot ja siten myös paremman tuottavuuden. Mielestäni suurin huomio tulisi kiinnittää kuitenkin siihen, että yksilön voimavarat ja kuormitustekijät ovat tasapainossa. Toiselle haasteellinen voi tarkoittaa erittäin kuormittavaa, kun taas toinen kokee sen voimavarana. Tässä tulisikin muistaa, että kaikki me olemme yksilöjä ja yksilön tarpeet tulisi aina ottaa huomioon työn kuormitustekijöitä arvioitaessa.

Työhön liittyviä voimavaroja ovat yksilöön itseensä liittyvät ominaisuudet esimerkiksi sinnikkyys, joustavuus, hyvä itsetunto ja optimismi (Työturvallisuuskeskus, i.a.-b). Työtehtäviin liitettyjä voimavaratekijöitä voivat olla työn palkitsevuus, merkityksellisyys, kehittävyys sekä tulokset ja onnistuminen. Näiden voimavaratekijöiden avulla voidaan torjua psykososiaalista kuormitusta.

Työn järjestelyihin lukeutuvat kuormitustekijät ovat työhön ja työtehtävien suunnitteluun, jakamiseen ja työn tekemisen edellytyksiin liittyviä tekijöitä työpaikalla (Työsuojelu, 2019). Haitallista kuormitusta voi aiheutua liiallisesta tai liian vähäisestä työmäärästä, kohtuuttomasta kii-reestä, aikapaineesta, puutteellisista työvälaineistä tai työskentelyolosuhteista, epäselvistä tehtävänkuvista, tavoitteista tai vastuista. Työajoista johtuvat haittatekijät voivat myös lisätä haitallista kuormittumista. Esimerkiksi vuorotyö tai yötyö voi lisätä kuormitusta. Tässäkin tulee muistaa, että henkilöiden välillä voi olla suuriakin eroja. Toiselle yötyö sopii ja toiselle ei. Työturvallisuuskeskuksen (i.a.) mukaan työn järjestelyihin liittyviä voimavaratekijöitä ovat vaikuttamismahdollisuudet työssä, tavoitteiden ja työtehtävien selkeys sekä työaikojen joustavuus.

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä voivat olla yksintyöskentely, toimimaton yhteistyö ja vuorovaikutus, tiedonkulun ongelmat, puutteellinen tuki ja tyytymättömyys esimiestyöhön, häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu ja syrjintä (Työsuojelu, 2019). Näiden lisäksi myös lisääntynyt etätyö on lisännyt työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä. Etätyössä esiin nousee tavoittamisen hankaluudet ja vuorovaikutus. Työturvallisuuskeskus (i.a.-b) listaa työyhteisöön liittyviin voimavaratekijöihin arvostuksen, vuorovai- kutuksen, hyvän ja selkeän johtamisen, esimieheltä ja työyhteisöltä saatavan tuen, oikeuden- mukaisuuden ja palautteen antamisen. Näiden voimavaratekijöiden lisäksi työturvallisuuskes- kus (i.a.-b) nostaa esiin organisaation voimavaratekijät, joita ovat työn varmuus ja pysyvyys, innovatiiviset toimintatavat sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista helpottavat ja tukevat asenteet ja käytännöt.

Näiden kuormitustekijöiden lisäksi haitallista psykososiaalista kuormitusta voi aiheuttaa myös työpaikan fyysiset kuormitustekijät (Työsuojelu, 2019). Esimerkiksi toimisto- ja tietotyössä kes- kittymistä vaativissa tehtävissä melu voi aiheuttaa haitallista psykososiaalista kuormittumista. Joskus äänen ei välttämättä tarvitse olla suurikaan, mutta jatkuvasti ja tasaisesti toistuessaan se voi aiheuttaa haitallista kuormitusta ja vaikeuttaa keskittymistä.

Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajaa puuttumaan haitallisen työkuormituksen tilanteisiin. Haitallinen kuormitus voi ilmetä jokaisella eri tavalla, mikä voi vaikeuttaa erityisesti työnantajaa haitallisen kuormituksen havaitsemisessa. Työturvallisuuskeskuksen (i.a.) mu- kaan haitallinen psykososiaalinen kuormittuminen voi ilmetä esimerkiksi käyttäytymisen muu- toksina, erilaisina muistivaikeuksina ja työn hallinnan katoamisena. Haitallinen kuormittuminen voi myös ilmetä erilaisina fyysisinä oireina, kipuina ja elimistön toimintahäiriöinä. Haitallisella

kuormittumisella on monia vaikutuksia, jotka voivat jatkua pitkäänkin. Siksi haitallinen kuormittuminen tulisi ottaa vakavasti ja siihen tulisi puuttua ajoissa.

Kuormituksen keventämisen avuksi työturvallisuuskeskus järjestää vuosittain Kevennä kuormitusta -kampanjan, joka tarjoaa arjen keinoja työkuormituksen keventämiseksi (Moilanen, 30.11.2020).

3.4 Arjen keinoja työkuormituksen keventämiseksi

Työturvallisuuskeskus järjestää vuosittain marraskuussa Kevennä kuormitusta -kampanjan, jonka tarkoituksena on jakaa vinkkejä, miten työyhteisö ja yksittäinen työntekijä voi vaikuttaa psykososiaalisen kuormituksen keventämiseen työssä (Moilanen, 2020). Kampanja järjestettiin viimeksi vuoden 2020 marraskuussa, jolloin kampanjan aikana nostettiin esiin tapoja, jotka on helppo toteuttaa työyhteisössä. Kampanjan vinkit on koottu tiivistetysti minijulisteeseen, jonka voi tulostaa omalle seinälle tai jakaa työpaikan taukotilaan.

Kampanjan keräämät vinkit kehottavat seuraamaan omaa kuormitusta säännöllisesti, sillä työkuormitus saattaa kertyä huomaamatta liian suureksi (Moilanen, 2020). Kuormituksen arvioimisen avuksi työturvallisuuskeskus on kehittänyt kuormitusvaaka-sovelluksen, joka auttaa arvioimaan omia kuormituksen lähteitä, tarvitseeko niitä karsia ja mitä myönteisiä piirteitä ja voimavaroja voisi mahdollisesti vahvistaa. Jos oma työtilanne tuntuu liian kuormittavalta, tulisi asia ottaa rohkeasti puheeksi oman esimiehen kanssa. Myös Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajaa puuttumaan haitallisen työkuormituksen tilanteisiin.

Kampanjassa muistutetaan yhteyden pitämisen, keskustelemisen ja asioiden jakamisen tärkeydestä työkavereiden ja ystävien kanssa. Moilasan (2020) mukaan monet tutkimukset ovat osoittaneet sosiaalisten verkostojen tärkeyden hyvinvointimme kannalta, niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Kenenkään ei tarvitse pohtia asioita yksinään, vaan jakamalla ilot ja surut voi keventää omaa tai toisen taakkaa. Työkaverilta voi myös kysyä uusia näkökulmia ja lähestymistapoja, jos itsellä tuntuu olevan keinot vähissä.

Muista kiittää työkaveria aina kun sille on aihetta. Moilasan (2020) mukaan tämä on helppo ja hyvä tapa lisätä luottamusta työyhteisössä. Kiitos tulisi olla jokaisessa työpaikassa kaikkien käytössä. Sanana kiitos on pieni sana, sen sanomiseen ei mene kauaa, mutta sillä on sitäkin suurempi merkitys. Mikään ei tunnu paremmalta kuin hyvin tehdystä työstä saatu kiitos.

Aina ei työpaikallakaan voida välttyä erimielisyyksiltä ja harmistumisilta. Tärkeintä kuitenkin on, että asiat sovitaan mahdollisimman pian niiden ilmi tulosta, eikä asioita jäädä hautomaan. Joskus pitkään asioiden hautominen saattaa Moilasan (mt.) mukaan vain pahentaa tilannetta ja luoda asiasta suuremman kuin se alun perin olikaan.

Varsinkin nyt etätyöskentelyn aikana kampanja muistuttaa sopiman etäkokouskäytännöt eli miten etäkokouksissa toimitaan. Vaihdettaanko kuulumisia, käytetäänkö kameraa ja pidetäänkö taukoja. Moilanen (2020) muistuttaa, että olisi hyvä joskus tavata myös epävirallisesti, vaikka verkossa. Tämä on hyvä muistutus, sillä etätyöskentelyssä keskustelut työkavereiden kanssa saattavat rajoittua pelkästään työasioihin, eikä muista asioista keskustelemiselle välttämättä jää aikaa.

Etätyössä myös liikkuminen saattaa jäädä vähäiseksi ja etätyöpäivä saattaa vierähtää kokonaan ilman taukoja. Tauoista ei kannata kuitenkaan tinkiä. Työn tauotus on erityisen tärkeää, sillä ajatustyössä mieli ja keho kaipaavat vaihtelua. Achren (20.8.2021) ohjeistaa siirtymään tauon ajaksi kokonaan pois näytön ääreltä ja tekemään vaikka pienen happihyppelyn ulkona. Taukojen välillä on myös hyvä välillä vaihdella työasentoa. Pienten taukojen lisäksi, myös ruokatauko on tärkeä pitää. Moilanen (mt.) kehottaa irrottautumaan työasioista ruokatauon ajaksi. Älä siis sorru syömään tietokoneen ääressä ja samalla lukemaan sähköpostia. Säännöllinen ruokailurytmi ja terveellinen ruoka auttaa jaksamaan niin työssä kuin vapaa-ajallakin.

Ruokailurytmin lisäksi työpäivää ja työtehtäviä kannattaa rytmittää niin, ettei liiallista työkuormaa pääse syntymään (Moilanen, 2020). Välillä voi olla ruuhkahuippuja, mutta niiden jälkeen olisi hyvä järjestää rauhallisempia jaksoja. Moilanen (mt.) kehottaa huolehtimaan myös, ettei työt veny ja työvuorojen välit pysyvät riittävän pitkinä. Työtehtävät on hyvä asettaa tärkeysjärjestykseen ja jos ei itse ole varma, voi tukea tarvittaessa pyytää esimieheltä. Moilasan (mt.) mukaan avun pyytäminen tulisi tehdä työyhteisössä helpoksi. Lisäksi joskus on myös hyvä miettiä etukäteen, mikä on riittävä taso missäkin tehtävässä. Kaiken ei tarvitse olla aina täydellistä, vaan joissakin asioissa riittää vähän vähempikin. Tästä voi keskustella myös työyhteisössä.

Kevennä kuormitusta -kampanjan yksi mielenkiintoisimmista vinkeistä on nimeltään vaihtotori (Moilanen, 2020). Vaihtotori tarkoittaa sitä, että jokainen kirjoittaa lapuille työtehtävänsä, jotka jaetaan suosikki-, inhokki- ja ok tehtäviin. Inhokkitehtävät vaihdetaan työkavereiden kesken, sillä sinun inhoama työtehtävä voi olla työkaverin suosikkitehtävä. Ajatuksena vaihtotori

kuulostaa mielenkiintoiselta ja jossakin tapauksessa se voisikin toimia, mutta kaikkiin työtehtävään tämä ei sovi. Joskus työtehtävät ovat hyvin rajattuja ja vaativat erityistä asiantuntijuutta, joten jakaminen ei välttämättä onnistu. Jokaisessa työssä on vähemmän mielekkäitä tehtäviä, jotka on vain hoidettava, mutta silti se ei tarkoita, etteikö kokisi työtään mielekkääksi.

Kampanjan sanoma on erittäin tärkeä ja mielestäni se pitää sisällään tärkeitä vinkkejä, jotka voivat psykososiaalisen kuormituksen lisäksi auttaa keventämään myös fyysistä- ja kognitiivista kuormitusta. Vinkit toimivat samaan tapaan myös etätyöläiselle hyvänä ohjenuorana, joita voi noudattaa etätyöskentelyn aikana. Kampanja tarjoaa konkreettisia keinoja kuormituksen vähentämiseksi, joita meistä jokaisen on helppo noudattaa.

4 ETÄTYÖ

Koronakriisin yksi radikaaleimmista muutoksista työelämään on ollut yli miljoonan suomalaisen työntekijän nopea siirtyminen etätöihin (Pantsu, P. 5.4.2020). Hallituksen etätöitä koskevien linjausten seurauksena monet organisaatiot, joilla oli mahdollisuus, siirtyivät kokonaan tai osittain etätöihin (Valtioneuvosto, 16.3.2020). Etätöihin siirtyminen oli monille kuin hyppy tuntemattomaan, vaikka viestintäteknologian kehittymisen myötä etätöiden tekeminen on ollut voimakkaassa kasvussa viimeisen kymmenen vuoden aikana varsinkin toimisto- ja tietotyössä (Sutela ym., 2019, s. 251, 252). Nyt koronakriisin ja Suomen hallituksen asettamien rajoitusten myötä etätöiden tekeminen on moninkertaistunut ja kasvanut räjähdysmäisesti jopa 542 prosenttia normaaliin viikkoon verrattuna (Nepton Oy, 15.9.2021). Melinin (24.4.2020) mukaan Suomessa ei näin laajamittaisesti etätöitä ole tehty koskaan aiemmin.

Ruohomäki (Työterveyslaitos, 2020b) arvio, että Suomessa etätöihin siirtymistä on edistänyt suomalaisen yhteiskunnan hyvä digitalisaatio ja hyvin toimiva tieto- ja viestintäteknologia. Hänen arvionsa mukaan vaikutusta on myös Suomen organisaatioiden luottamuksellisilla suhteilla, myönteisellä asenteella sekä joustavilla työajoilla ja tavoilla. Suomessa organisaatiot omaavat myös hyvin osaavaa henkilöstöä, joilla on jo aikaisempaa kokemusta etätöistä. Tehtävissä etätöitä luottamus onkin hyvin merkitsevä ja tärkeä tekijä. Sutela (15.9.2020) kuitenkin pohtii, voisiko etätöitä selittää kansanluonne. Hänen mukaansa omissa oloissa kökötäminen sopii suomalaisille oikein hyvin. Luultavasti molemmat ovat osaltaan oikeassa.

Yli miljoona suomalaista siirtyi etätöihin käytännössä vain muutamassa viikossa ja osa vain yhdessä yössä (Melin, 24.4.2020). Työn tekeminen siirtyi työnantajan tiloista etäyhteyksien päähän kotiin, johon piti rakentaa toimiva työpiste. Toisilla ergonomisen työpisteen rakentaminen sujui paremmin kuin toisilla. Työpisteenä saattoi toimia keittiön pöytä, olohuoneen sohva tai jopa sauna. Parhaimmillaan kotona saattoi olla yhtä aikaa etätöissä useampia perheenjäseniä. Monet joutuivat etsimään ja opettelemaan uusia työskentelyn tapoja. Normaalit työarjen rutiinit menivät kokonaan uusiksi. Yhtäkkiä kaikki työkaverit olivatkin etäyhteyksien päässä ja kaikki normaalit työarjen kasvokkaiset kohtaamiset, lounaat ja kahvipöytäkeskustelut työkavereiden kanssa vaihtuivat tiukasti aikataulutettuihin etäpalavereihin. Yksintyöskentelystä tuli osa normaalia arkea. Melin (24.4.2020) kuvaileekin tilannetta ennennäkemättömäksi yhteiskunnalliseksi kokeeksi.

Etätyö ei suinkaan ole uusi keksintö. Melinin (24.4.2020) mukaan etätyön tuomia mahdollisuuksia on esitetty ensimmäisen kerran jo 70-luvulla. Laajempaan keskusteluun se on tullut vasta 1990-luvun alussa, jolloin informaatioteknologian kehittyminen vauhditti sähköistä viestintää ja tiedonsiirtoa (Melin ym., 2020, s. 29). Tuolloin ajateltiin, että kehityksen mukanaan tuomat muutokset mahdollistavat yhä useampien asiantuntijoiden siirtymisen etätyöhön. Suurta suosiota etätyö ei kuitenkaan ole saavuttanut ja syitä siihen voimme vain arvailla. Melin (24.4.2020) arvelee, että suurimmat etätyön esteet ovat edelleen kulttuurisia ja organisatorisia. Pääsääntöisesti työt on suunniteltu tehtäväksi työpaikalla, vaikka etätyön mahdollisuus olisikin olemassa. Edelleen on paljon myös sellaisia töitä, joita ei ole mahdollista tehdä muualla kuin työpaikalla. Melin (mt.) nostaa esiin myös luottamuskysymyksen. Hänen mukaansa osa työnantajista ei luota, että ohjeita noudatetaan ja työt hoituvat myös työpaikan ulkopuolella.

4.1 Etätyön määritelmä ja muodot

Tieto- ja viestintätekniikan kehittyessä on tietokoneista, mobiililaitteista ja internetistä tullut työpaikoilla arkipäivää jo lähes kaikilla toimialoilla (Työturvallisuuskeskus, 2017). Teknologian kehitys on lisännyt työn tekemisen ajan ja paikan valinnan mahdollisuuksia. Kehitys on tuonut ja tuo myös jatkuvasti mukanaan muutoksia työympäristöön ja monen kohdalla työstä on tullut ainakin osittain tietotyötä, joka ei ole enää samalla tavalla sidottuna aikaan ja paikkaan kuin ennen.

Etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen ja sovittuihin sääntöihin perustuvaa ansiotyötä (Työsuojelu, 2020b). Se on työnantajan kanssa sovittu työnteon malli, jota tehdään joko osittain tai kokonaan varsinaisen työpaikan ulkopuolella (Tilastokeskus, i.a.). Työntekijällä ei siis ole subjektiivista oikeutta etätyön tekemiseen, vaan siitä on sovittava työnantajan kanssa yhteisesti. Kumpikaan osapuoli ei voi yksin päättää etätyöhön siirtymisestä ilman toisen osapuolen suostumusta.

Etätyöksi luetaan sellainen työ, jota voidaan tehdä työtehtävien puolesta sekä työpaikalla että varsinaisen työpaikan ulkopuolella (Tilastokeskus, i.a.). Etätyöksi ei siis lasketa esimerkiksi tietyötä tai rakennustyötä, joka tehdään rakennuskohteessa. Tyypillisesti etätyöhön liittyy tietokoneella työskentely ja tietotekniikan käyttö. Olennaista etätyölle on työjärjestelyt, jotka ovat ajasta ja paikasta riippumattomia. Etätyö on siis joustava työnteon malli, joka voi tuoda työelämään ja jokaisen henkilökohtaisiin tarpeisiin tarvittavaa joustoa.

Etätyössä työ voidaan suorittaa työnantajan, työntekijän ja työtehtävän kannalta sellaisessa ympäristössä, jossa se on tehokkainta ja tarkoituksenmukaisinta (Työsuojelu, 2020b). Tyypillisesti ja ylivoimaisesti eniten etätöitä tehdään kotona (Kantar, 2021), mutta etätyötä voi tehdä myös esimerkiksi kahvilassa, vapaa-ajan asunnolla tai työnantajan kanssa sovitussa etätyöpisteessä (Työterveyslaitos, i.a.-b). Etätyö ei siis ole paikkaan sidottua, vaan työn voi suorittaa siellä missä se itselle ja työnantajalle parhaiten sopii.

Etätyö voi olla säännöllistä, jolloin etätyötä tehdään työnantajan kanssa sovitun mukaisesti (Työturvallisuuskeskus, 2017). Työnantajan kanssa voidaan esimerkiksi sopia, että etätyötä tehdään tietty määrä viikossa/kuukaudessa tai tiettyinä viikonpäivinä. Voidaan myös sopia, että etätyö on kokoaikaista eli jatkuvaa etätyötä, jolloin työ on pääosin kokonaan etänä tehtävää. Koronatilanteen pakottamana monet yritykset siirtyivät säännölliseen etätyöhön, joka tarkoitti sitä, että työ suoritettiin kokonaan varsinaisen työpaikan ulkopuolella.

Etätyön voidaan sopia olevan myös epäsäännöllistä ja lyhytkestoista, jolloin etätyöpäivät sovi-taan tapauskohtaisesti esimiehen kanssa erikseen (Työturvallisuuskeskus, 2017). Tällaisia ti-lanteita voivat olla esimerkiksi työmatkan yhteydessä tehtävä työ tai kyseessä voi olla jonkin tietyn konkreettisen työtehtävän suorittaminen. Esimerkiksi artikkelin tai muistion laatiminen, tietojen tallentaminen tai jokin muu suurta tarkkuutta ja keskittymistä vaativa työtehtävä.

4.2 Etätyö ja siihen liittyvät sopimukset ja säädökset

Työelämän lainsäädännöllä etätyö-termi on vielä suhteellisen vieras käsite (Työsuojelu, 2020b). Etätyön ehdoista on kuitenkin sovittu jo vuonna 2002 Eurooppa-tasolla solmitussa etä-työn puitesopimuksessa (EU:n puitesopimus, 2002). Puitesopimuksessa on sovittu etätyöhön sovellettavista työsuhteen ehdoista. Sopimuksessa todetaan, että etätyöntekijällä on samat lainsäädännön ja työehtosopimusten oikeudet kuin työnantajan tiloissa työskentelevillä. Työ-sopimuksessa sovitut ehdot ovat voimassa normaalisti, vaikka työn suorittamispaikka on muu-alla kuin varsinaisella työpaikalla. Työnantajan on huolehdittava myös etätyöntekijöiden turval-lisuudesta ja terveydestä sekä haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamisesta ja riskien arvioinnista. Kaikki tavalliset työn säännöt siis koskevat myös etätyötä.

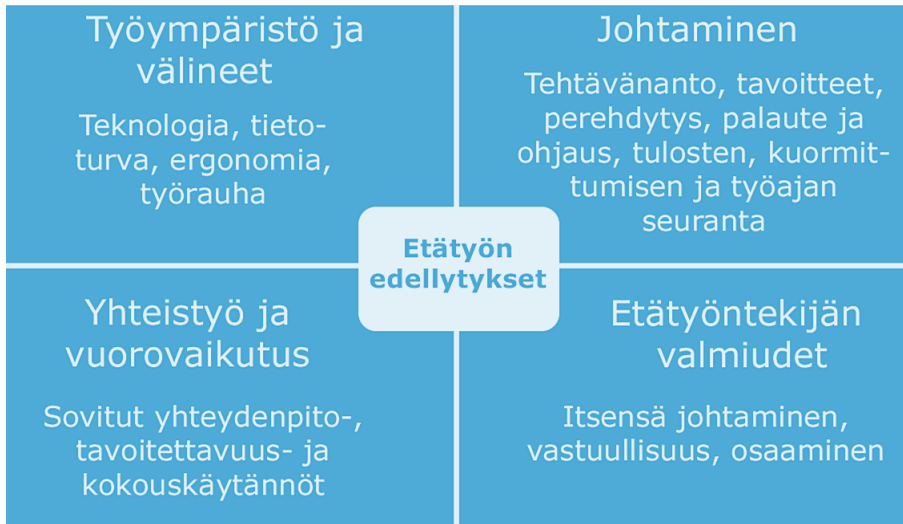
Vuonna 2020 uudistetussa työaikalaisissa (872/2019) myös etätyö huomioitiin. Lain mukaan työ-aikaan lasketaan kaikki työ riippumatta siitä, missä työ suoritetaan. Laki velvoittaa työnantajaa

järjestämään ja seuramaan työaikaan samaan tapaan myös etätyössä ja työntekijä on sitä velvollinen käyttämään.

Etätyöjärjestelyn keskeisistä asioista olisi hyvä sopia kirjallisesti työpaikalla. Työnantajan ja työntekijän sopimisen pohjana toimii EU:n puitesopimus (Akava, 27.5.2019; Työturvallisuuskeskus, 2017). Kirjallisella etätyösopimuksella vältetään mahdollisilta myöhemmiltä epäselvyyksiltä koskien etätyön tekemistä (Ekonomit, 29.7.2021). Sopimus voidaan tehdä jo työsopimusta solmiessa tai myöhemmin työsuhteen aikana, joko määräajaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Sopimuksen sisältö voi vaihdella hieman työn mukaan. Sovittavia asioita voivat olla esimerkiksi etätyön määrä, miten työn etenemisestä raportoidaan, etätyöntekijälle hankittavat työvälineet, ohjelmistot ja yhteydet, työaika, milloin etätyön tekeminen on mahdollista ja milloin ei, tietoturva asiat ja miten toimitaan häiriötilanteessa. Työnantajan on hyvä selvittää myös etätyön tietoturvaan liittyvät asiat sekä vakuutusten kattavuus (Työturvallisuuskeskus, 2017). Työntekijä kuuluu myös etätyössä työnantajan pakollisen tapaturmavakuutuksen piiriin, mutta huomionarvoista on se, että etätyössä vakuutus voi korvata tapaturmia rajallisemmin. Esimerkiksi Lievosen (8.9.2020) mukaan vessassa käynnin yhteydessä tapahtuva kompastuminen ei välttämättä kuulu korvattavuuden piiriin, vaan tapaturman katsotaan aiheutuneen tauolla. Halutessaan työnantaja voi hakea etätyöntekijöille vapaaehtoisia lisävakuutuksia.

4.3 Etätyön edellytykset

Onnistuneen etätyöskentelyn keskeisimpiä edellytyksiä ovat työnantajan ja työntekijän välinen luottamus, toimiva teknologia, yhteinen suunnittelu ja sopiminen sekä työntekijän itseohjautuvuus (Työturvallisuuskeskus, 2017; Työterveyslaitos, i.a.-a). Toimivan etätyön edellytykset voidaan jakaa neljään eri osa-alueeseen kuvion 7 mukaisesti.



Kuvio 7. Etätyön edellytykset (Työturvallisuuskeskus, 2017).

Yhtenä etätyön edellytyksenä on työympäristö ja työvälineet. Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajan on huolehdittava, että työtä tehdään turvallisissa ja terveellisissä olosuhteissa. Etätyö tuo tähän oman haasteensa, sillä etätyötä tehdään usein sellaisissa olosuhteissa, joiden turvallisuutta ja terveyttä työnantajan voi olla vaikea selvittää ja arvioida (Työsuojelu, 2020b). Siksi olisikin tärkeää varmistaa yhdessä työntekijän kanssa, että työskentely sujuu myös etänä ergonomisesti, turvallisesti ja häiriöttömästi, työympäristö on rauhallinen, työhön sopiva, terveellinen ja turvallinen. Työnantaja voi tarjota kotiin apuvälineitä työnteon tueksi esimerkiksi toisen näytön tai sähköpöydän, mutta suuri vastuu työympäristöstä ja ergonomiasta jää kuitenkin työntekijälle itselleen.

Johtaminen on yksi keskeinen onnistuneen etätyön edellytys. Etätyön johtaminen tapahtuu ainakin osin virtuaalisesti, joten se vaatii esimieheltä usein enemmän kuin perinteinen johtaminen (Työturvallisuuskeskus, 2018). Etäjohtamisessa tärkeintä on suhteiden luominen, yhteisöllisyys, vuorovaikutus, tiedon jakaminen ja luottamus. Erityisesti luottamus työnantajan ja työntekijöiden välillä on toimivan etätyön ja yhteisön tärkein menestystekijä. Työturvallisuuskeskuksen (mt.) mukaan etänä työskenneltäessä luottamusta tarvitaan enemmän, sillä työntekijä ja työnantaja voivat olla hyvin kaukana toisistaan, eikä kasvokkaisia tapaamisia välttämättä juuri ole. Lisäksi luottamuksella on erittäin suuri merkitys tehokkuuden, yhteistyön laadun, vuorovaikutuksen onnistumisen ja kehittymisen kannalta. Etäjohtamisessa on myös varmistettava työprosessien sujuvuus, työolojen terveellisyys ja turvallisuus, työajan seuranta, sääntöjen luominen sekä tavoitteiden asettaminen ja niiden toteutumisen seuraaminen. Näiden lisäksi etäjohtajuudelta tarvitaan keinoja kuormittumisen ja työilmapiirin seuraamiseen sekä valmiutta puuttua ajoissa esiintyviin ongelmiin.

Yhteistyö ja vuorovaikutus etätyössä tapahtuu osin tai kokonaan virtuaalisessa työympäristössä sähköisiä kommunikointivälineitä käyttäen esimerkiksi sähköpostilla, puhelimella, pikaviesteillä tai videopuheluilla. Etätyö edellyttääkin hyvää vuorovaikutusta, yhteisistä pelisäännöistä ja toimintatavoista sopimista (Työturvallisuuskeskus, 2017). Tutkimusten mukaan virtuaalinen vuorovaikutus heikentää esimiehen ja työntekijän välistä vuorovaikutusta (Vilkman, 21.2.2016). Vilkmanin (mt.) mukaan vuorovaikutus tulisikin olla keskeisessä roolissa etätyöskentelyssä ja siihen tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Hänen mukaansa puutteellisella vuorovaikutuksella on paljon erilaisia haittavaikutuksia niin työn tulokseen, yhteisöllisyyden kokemukseen, motivaatioon kuin myös sitoutuneisuuteen. Työyhteisössä tarvitaan yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat, joista jokainen työntekijä on tietoinen ja joita jokaisen työntekijän tulisi noudattaa. Sovittavia asioita voivat olla esimerkiksi mitä viestintävälineitä käytetään missäkin tilanteessa (Työterveyslaitos, 2020a). Esimerkiksi mitkä viestit hoituvat sähköpostilla ja milloin olisi tarpeen tarttua puhelimeen. Kokouskäytännöistä on hyvä sopia yhtenäinen linja. Käytetäänkö kameraa ja miten saadaan puheenvuoro. Tavoitettavuudesta on myös hyvä viestiä työyhteisölle esimerkiksi käyttämällä sovellusten tilaviestejä tai pitämällä kalenteri ajan tasalla.

Etätyöntekijän omat valmiudet etätyön tekemiseen ovat hyvin keskeisessä roolissa, sillä etätyöskentely edellyttää työntekijältä vastuullisuutta, itseohjautuvuutta sekä kykyä johtaa itseään (Työsuojelu, 2020b). Itsensä johtaminen vaatii kurinalaisuutta ja omia työtapojaan on pysyttävä tarkastelemaan kriittisesti. Samalla etätyö tarjoaa kuitenkin myös vapautta. Etätyössä itseohjautuvuudella tarkoitetaan työntekijän kykyä suunnitella ja aikatauluttaa työpäiväänsä, kykyä tehdä omaan työhön liittyviä päätöksiä ja ratkaista ongelmia (Työturvallisuuskeskus, 2018). Voidaan sanoa, että etätyössä työntekijällä on suurempi vastuu omasta työhyvinvoinnistaan.

Etätyö edellyttää paljon niin työntekijältä kuin työnantajalta. Tutkimus (Blomqvist ym., 2020, s. 7) osoittaa, että parhaiten työntekijöiden sopeutumista etätyöhön edesauttaa vahva luottamus sekä työn rakenteelliset tekijät, kuten työn itsenäisyys ja työn vaatimusten selkeys. Keskeisimpinä edellytyksinä etätyön onnistumisen kannalta voidaan pitää työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta sekä toimivaa teknologiaa ja tietoliikenneyhteyksiä. Ilman näitä keskeisiä tekijöitä etätyön tekeminen voi osoittautua hankalaksi tai jopa mahdottomaksi.

4.4 Etätöön hyödyt ja riskit työhyvinvoinnille

Koronakriisi nosti etätöskentelyn osuutta tehdystä työstä rajusti. Samaan aikaan käynnistettiin useita eri tutkimuksia koskien etätöön ja koronakriisin vaikutuksia työhyvinvointiin. Ensimmäiset tutkimustulokset (Työterveyslaitos, i.a.-e) antavat viitteitä siitä, että lisääntynyt etätö on vaikuttanut työhyvinvointiin myönteisesti ja se on tuonut uusia työn tekemiseen liittyviä voimavaroja. Työterveyslaitoksen tutkimuksen (i.a.-e) mukaan keskeisiä etätöössä näkyviä ja työhyvinvointia kannattelevia tekijöitä olivat aiempaa itsenäisemmäksi koettu päätöksenteko sekä uusien työtapojen oppiminen. Nämä muutokset lisäsivät työn imua ja vähensivät kroonista väsymystä. Hieman yllättäen työn imua lisäsi myös kotona asuvat lapset. Tämä on aika yllättävä tutkimustulos, sillä voisi kuvitella, että juuri kotona olevat lapset olisivat häiriötekijöitä. Tutkimuksen tuloksen perusteella voi hyvin olla mahdollista, että etätöössä perheelle jää enemmän aikaa, mikä lisää tyytyväisyyttä.

Työterveyslaitoksen (i.a.-b; i.a.-e) ja aikaisempien (Heinonen, ym., 04/2009) tutkimusten mukaan etätö sisältää työnantajan ja työntekijän näkökulmasta monia hyötyjä, mutta myös haasteita ja riskejä. Etätööstä saadut hyödyt ja sen haasteet riippuvat kuitenkin hieman siitä, millaisesta liiketoiminnasta, työstä ja työtehtävistä on kyse.

4.4.1 Etätöön hyödyt

Työterveyslaitos (i.a.-b) listaa sivuillaan etätöön tuomia hyötyjä työntekijän kannalta. Yhtenä merkittävänä etätöön hyötynä voidaan pitää kotitoimistolla olevaa parempaa työrauhaa ja lisääntynyttä keskittymistä. Tutkimukset myös puoltavat tätä hyötyä. Esimerkiksi Blomqvistin ym. (2020, s. 5) tutkimuksen mukaan 71 prosenttia oli sitä mieltä, ettei koti ole häiritsevä työympäristö. Kantarin (2021) tutkimuksen mukaan 97 prosenttia etätööhön siirtyneistä onkin valinnut työskentelypaikakseen oman kodin. Toisaalta oma koti on monelle varmasti se ainut paikka missä etätöskentely on mahdollista. Kaikilla ei esimerkiksi ole vapaa-ajan asuntoa saatavilla. Kotiin on myös helppo jäädä. Aamulla saa nukkua pidempään ja aamut sujuvat rauhallisemmin. Aikaa ei kulu tavallisiin aamurutiineihin, kun työpäivän voi aloittaa yöpaidassaan vain laittamalla tietokoneen päälle. Yksi etätöön tarjoama hyöty onkin mahdollisuus valita itselle ja työnteolle tarkoituksenmukaisimman paikan.

Etätö tuo työaikaan ja paikkaan joustavuutta, mikä mahdollistaa työn tekemisen myös poikkeustilanteissa, kuten nyt (Työterveyslaitos, i.a.-b). Joustavuus parantaa mahdollisuuksia

rytmittää työ omiin tarpeisiin paremmin sopivaksi ja siten se helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista sekä vähentää stressiä. Ruohomäki (2020) arvioikin, että etätöiden yksi tavoitelluimmista hyödyistä on joustava työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen.

Etätöiden hyötynä työterveyslaitos (i.a.-b) mainitsee myös työtyytyväisyyden ja työtehon paranemisen. Työtehon paranemista etätöissä voi selittää lisääntynyt työrauha ja vähentyneet keskeytykset (Capgemini, 2020; Choudhury ym., 2019). Tutkimusten tulosten mukaan työntekijät ovat jopa 13 prosenttia tuottavampia kotona kuin toimistolla. Osaltaan tämä voi selittyä myös sillä, että etätöissä taukoja pidettiin vähemmän ja sairauspoissaolot vähenivät. Sutela (26.10.2020) epäilee, että sairauspoissaolojen vähenemisen taustalla on altistumisten väheneminen erilaisille bakteereille ja viruksille, kun työmatkaliikenne ja lähikontaktit työkavereiden kanssa ovat jääneet kokonaan pois tai vähentyneet selvästi. Toisaalta tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksen (Sutela ym., 2019) mukaan etätö näyttäisi lisäävän sairaana työskentelyä. Tulos antaa viitteitä siitä, että työkyvyn arvioiminen etätöissä voi olla hankalampaa. Sairauspoissaolojen vähenemiselle voi siis olla useampikin selitys. Oli syy mikä tahansa tuottavuuteen sillä on ollut positiivinen vaikutus.

Etätö säästää myös merkittävästi aikaa ja rahaa, kun työmatkaan käytettävä aika jää kokonaan pois. Kantarin (2021) toteuttaman tutkimuksen mukaan työmatka-aikaa on etätöntyönteijöillä säästynyt keskimäärin noin 50 minuuttia vuorokaudesta, mikä tarkoittaa kansantaloudellisesti noin 2,75 miljoonaa vuorokautta. Tällä ajan säästöllä voi olla myös suuri vaikutus työhyvinvointiin, kun aikaa jää enemmän esimerkiksi perheelle tai muiden asioiden hoitamiseen. Työmatkan pois jääminen mahdollistaa myös työn vastaanottamisen omaa asuinalueutta kauempaa, eikä työnperässä tarvitse enää välttämättä muuttaa. Uskon, että juuri työmatkan pois jääminen ja sen mukana myös ajan säästäminen on monelle tärkeä tekijä. Varsinkin niille, jotka asuvat pidemmän matkan päässä varsinaiselta työpaikalta.

Etätö ei suinkaan tuo hyötyjä vain työntekijälle vaan siitä hyötyy myös työnantaja. Työnantajan näkökulmasta nämä kaikki työntekijän etätöistä saavuttamat hyödyt lisäävät työn tuottavuutta, sillä hyvinvoiva työntekijä on tehokkaampi ja tuottavampi. Syinä työtehon paranemiseen Capgeminin (2020) ja Choudhuryn ym. (14.8.2019) tutkimuksissa mainitaan etätöiden joustava työaika, työmatkoista säästyvä aika sekä etätöiden parempi työrauha. Osaltaan tehokkuuden lisääntymiseen on voinut vaikuttaa kuitenkin sekin, että sairauspoissaolot ovat vähentyneet.

Säännöllinen etätöön tekeminen voi lisäksi alentaa työnantajan kustannuksia, sillä etätö vapauttaa työnantajan tiloja muuhun käyttöön tai niistä voi luopua jopa kokonaan (Capgemini, 2020). Joustavan etätöön tarjoaminen voi myös lisätä yrityksen houkuttelevuutta ja olla rekrytointivaltti, sillä työntekijät arvostavat etätöön mahdollisuutta yhä enemmän. Etätöillä voi tavoittaa myös suuremman joukon päteviä työntekijöitä työmarkkinoilla.

Etätöön mahdollistaminen on työnantajan kannalta myös ympäristövastuullinen teko, sillä pois jäänyt työmatka vähentää päästöjä. Fortumin (8.2.2019) tekemien laskelmien mukaan jo 1 etäpäivä viikossa vähentää päästöjä noin 9 prosenttia työmatkan ollessa 14 kilometriä. Vaikutukset ovat tietysti sitä suuremmat, mitä pidempi työmatka on.

Etätö tarjoaa kiistatta positiivisia hyötyjä ja työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ja parhaimmillaan se voi helpottaa elämän hallintaa (Kantar, 2021). Etätöön myötä työn itsenäisyys ja oman työn hallinta on kasvanut, työtyytyväisyys lisääntynyt, tuottavuus parantunut ja kiire vähentynyt. Etätöillä on kuitenkin myös kielteisiä vaikutuksia, eikä se välttämättä sovi kaikille.

4.4.2 Etätöön riskit

Työterveyslaitoksen (i.a.-b) mukaan suurimpia etätöön liitettyjä huolenaiheita ovat työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen, vähäiset vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet työpaikan asioihin, sosiaalisen vuorovaikutuksen ja saadun tuen vähäisyys, puutteellinen tai sopimaton ergonomia, työstä irrottautumisen vaikeus, taukojen puute, liiallinen kuormittuminen ja johtamisen haasteet. Etätö voi myös olla hyvin yksinäistä ja vaarantaa yhteisöllisyyden tunnetta sekä lisätä eristäytyneisyyttä. Suomen yrittäjien teettämä työelämägallup (Kantar, 2021) osoittaa, että sosiaalisen vuorovaikutuksen niukkuus ja eristyneisyys on lisännyt kaipuuta työyhteisöön.

Vaikka etätöön yhtenä hyötynä nähdään parempi mahdollisuus työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen, saattaa rajanveto työajan ja vapaa-ajan välille osoittautua haasteelliseksi ja Gracen (2020, s. 45) mukaan johtaa työpäivien pitenemiseen. Suomen yrittäjien teettämän tutkimuksen (Kantar, 2021) mukaan juuri työn ja vapaa-ajan rajaamisessa on koettu hankaluuksia etätöskentelyn aikana. Tämä taas voi lisätä haitallista psyykkistä kuormittumista. Virtanen (2021, s. 78, 79) kehottaakin asettamaan selkeät rajat työlle ja vapaa-ajalle ja päättämään yksiselitteisesti, milloin teet töitä ja milloin olet vapaa-ajalla. Hänen mukaansa esimerkiksi kotona työskentelevän kannattaa varata työnteolle oma paikkansa, josta lähtiessä työpäivä päättyy. Jos

tällaista tilaa ei kotona ole ja työpiste on milloin missäkin, kehottaa Virtanen keräämään työvälineet päivän päätteeksi pois näkyvistä. Raja kannattaa vetää myös siihen, milloin on tavoitettavissa ja milloin ei. Virtanen (mts.) kehottaakin laittamaan vapaa-ajalla työpuhelimen äänettömälle, jos vain suinkin mahdollista.

Etätyössä ergonomia ei välttämättä ole yhtä hyvä kuin työpaikalla ja huono ergonomia voi aiheuttaa haitallista fyysistä kuormittumista. Siksi työasentojen vaihtaminen työpäivän aikana on erityisen tärkeää (Vilkman, 21.10.2020). Etätyöpäivä voi olla hyvin intensiivinen, jolloin tauot helposti unohtuvat. Työn kuormittavuuden kannalta taukojen pitäminen on kuitenkin ehdottoman tärkeää. Virtasen (2021, s. 158) mukaan tauot auttavat palautumaan sekä säätelemään stressiä ja kuormittumista. Hänen mukaansa parhaimmillaan jo pienetkin tauot työpäivän aikana auttavat jaksamaan niin, että työpäivän jälkeen riittää energiaa vielä muuhunkin. Työstä irrottautuminen voi myös olla hankalampaa, kun työstä vapaa-ajalle siirtyminen tapahtuu vain nousemalla pois tietokoneen äärestä. Vilkman (mt.) kehottaakin Virtasen (2021, s. 78, 79) tavoin rajaamaan työaikaa selvemmin ja sulkemaan tietokoneen työajan päätyttyä, ettei sille tule palattua niin helposti. Myös työyhteisössä voidaan yhdessä pohtia keinoja työstä irtautumisen helpottamiseen.

Etätyön johtamisessa on myös omat haasteensa. Etäjohtamisessa satunnaisia vuorovaikutustilanteita ei synny ja viestintä jää vähäisemmäksi (Vilkman, 21.2.2016). Satunnaisten vuorovaikutustilanteiden puuttuessa keskustelut voivat jäädä Vilkmanin (2016) mukaan helposti vain kahden ihmisen välisiksi, eikä tieto tavoita samalla tavoin kaikkia, joita sen kuuluisi tavoittaa. Vuorovaikutuksen puute asettaa haasteita myös luottamuksen syntymiselle, sillä Vilkmanin (29.10.2017) mukaan luottamus syntyy vuorovaikutuksessa. Etäisyys voi Vilkmanin (2016) mukaan vaikuttaa myös yhteydenpidon laatuun ja asioita voi olla vaikeampi ottaa esille. Esimiehen tavoitettavuus nouseekin erityisen tärkeäksi etäjohtamisessa. Myös etänä esimiehen tulee olla tavoitettavissa niin, että työntekijä saa tarvitsemansa vastaukset ja tukea vaikeissa tilanteissa.

Lisäksi fyysisen läheisyyden puuttuminen saattaa vaikeuttaa esimiehelle perinteisesti kuuluvien vastuiden hoitamista, sekä piilevien ongelmien havaitsemista (Vilkman, 2016). Hänen mukaansa työyhteisön ongelmat kuten työntekijöiden väliset ristiriidat, työhön kyllästyminen ja kiusaaminen voivat edetä hyvin nopeastikin työyhteisössä, varsinkin jos niitä ei huomata ajoissa. Hänen mukaansa myös päihteiden käytön havaitseminen etäjohtamisessa on vaikeampaa.

Työterveyslaitos (i.a.-e) on omissa tutkimuksissaan havainnut etätyön lisäävän myös työssä tylsistymistä. Heidän arvioiden mukaan tylsistymistä on voinut lisätä kasvokkaisten kohtaamisten väheneminen sekä innostavien tehtävien puuttuminen. Heidän mukaansa työssä tylsistymisellä on haitallinen yhteys työkykyyn ja työssä suoriutumiseen ja siksi näihin tulisi tulevaisuudessa kiinnittää erityistä huomiota suunniteltaessa etätyöratkaisuja. Samassa tutkimuksessa myös havaittiin, että etätyötä tekevät yksin asuvat kokevat työhyvinvointinsa heikommaksi kuin muiden kanssa asuvat. Tämä antaa viitteitä siitä, miten tärkeitä ihmiskontaktit ovat myös etätyössä.

Yksiselitteisesti ei siis voida sanoa onko etätyön tekeminen parempi työskentelyn tapa verrattuna totuttuun työpaikalla työskentelyyn (Työterveyslaitos, i.a.-b). Siksi etätyön sopivuus tuleekin arvioida kunkin työntekijän tehtävään tapauskohtaisesti työnantajan sekä työntekijän tarpeet huomioiden. Lähtökohtaisesti etätyön tekemisen tulee hyödyttää sekä työnantajaa että työntekijää. Etätyöstä sovittaessa hyvänä peruseriaatteena voidaan pitää mielekästä ja tuotettavaa työtä (Työturvallisuuskeskus, 2017). Parhaimmillaan etätyö yhdistää sopivan määrän työrauhaa ja läsnäoloa työyhteisössä.

Vielä ei kuitenkaan ole täysin selvää, miten etätyö tulee pitkällä aikavälillä vaikuttamaan työhyvinvointiin ja työkyvystä huolehtimiseen. Tutkiakseen työkykyä ja terveyskäyttäytymistä etätyössä laajemmin työterveyslaitos (i.a.-d) on käynnistänyt 1.8.2020 Etätyö ja työkyky -hankkeen. Hankkeen tuloksia pääsemme kokonaisuudessaan tarkastelemaan vuonna 2023. Tähänastisten tutkimusten ja tietojen perusteella etätyöllä on paljon hyötyjä, mutta viimeisimpien tutkimusten mukaan kaikista paras ratkaisu voisi olla hybridityö, jossa etätyö ja lähityöskentely yhdistyvät (Työterveyslaitos, i.a.-e). Hybridityö mahdollistaa ihmisten kohtaamisen ja se tuo enemmän joustavuutta kuin etätyö.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen kohteena oli Seinäjoen ammattikorkeakoulun henkilökunta. Henkilökuntaan kuuluu noin 400 työntekijää. Tutkimuksen perusjoukon kohtuullisen pienen määrän vuoksi tutkimus päätettiin toteuttaa kokonaistutkimuksena. Kokonaistutkimuksessa tutkitaan koko perusjoukko eikä otantaa suoriteta (Heikkilä, 2014, s. 31).

Tutkimuksessa käytettiin määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusta, jolla on mahdollista selvittää olemassa olevaa tilannetta. Menetelmän avulla voidaan myös selvittää tarkkoja lukumääriä, prosenttiosuuksia ja tuloksia voidaan helposti havainnollistaa erilaisin taulukoin ja kuvion (Heikkilä, 2014, s. 15). Tutkimuksen aineisto kerättiin 15.9.2021-30.9.2021 välisenä aikana vakioitun verkkokyselylomakkeen avulla, mikä on Vilkan (2021) mukaan kvantitatiiviselle tutkimukselle hyvin tavallista. Vakioitu kyselylomake tarkoittaa, että kaikilta vastaajilta kysytään samat kysymykset täsmälleen samassa muodossa. Kyselyn kohdejoukkona oli 413 Seinäjoen ammattikorkeakoulun henkilökuntaan kuuluvaa henkilöä. Verkkokysely lähetettiin vastaajille sähköpostitse ja kyselyyn vastaamisesta muistutettiin kerran. Kvantitatiivinen kyselylomaketutkimus valittiin, koska sen avulla aineisto on mahdollista kerätä suurelta ja hajallaan olevalta joukolta nopeasti ja tehokkaasti. Kyselylomakkeen etu on myös se, että vastaaja jää anonymiksi (Vilkka, 2021).

Tiedonkeruu tuotti 145 analyysikelpoista lomaketta. Aineisto kattaa täten noin 35 prosenttia alkuperäisestä kokonaisotoksesta. Aineisto on sisäiseltä rakenteeltaan arvioiden kohtuullisesti edustava. Sukupuoliedustavuudessa on kuitenkin havaittavissa, että naiset ovat olleet miehiä innokkaampia vastaamaan kyselyyn. Aineistossa miesten edustavuutta ei voi pitää yhtä hyvänä kuin naisten. Ikärakenteen ja henkilöstöryhmän osalta aineisto edustaa henkilökunnan vuoden 2020 jakaumaa kohtuu hyvin. Havaittavissa on kuitenkin hieman lievää opettajien ali-edustusta. Aineiston edustavuutta on verrattu Seinäjoen ammattikorkeakoulun vuoden 2020 toimintakertomukseen (Seinäjoen ammattikorkeakoulu, 2021), jossa henkilöstömääräksi on ilmoitettu 340, mikä on 73 henkilöä vähemmän kuin nyt.

Aineiston analysoinnissa käytettiin kuvailevia tilastollisia menetelmiä, sillä näiden tulokset ovat melko helppo ymmärtää (Tietoarkisto, i.a.-a). Aineistossa esiintyviä tyypillisimpiä tunnuslukuja

ovat tapausten lukumäärät eli frekvenssit ja prosenttiosuudet. Aineistossa esiintyvien muuttujien jakautumisen ja yhteyksien tarkastelussa käytettiin ristiintaulukointia ja suodatusta. Ristiintaulukoinnin avulla voidaan tutkia muuttujien jakautumista ja niiden välisiä riippuvuuksia (Tietoarkisto, i.a-b). Ristiintaulukoinnissa kyselyn vastaukset esitetään riippumattomien muuttujien, kuten iän, sukupuolen tai henkilöstöryhmän mukaan.

Suljettujen kysymysten lisäksi aineisto sisälsi tekstimuotoista, useista virkkeistä koostuvia kertomuksia, joiden analysoinnissa apuna käytettiin sisältöluokitusta. Sisältöluokituksessa vastaukset jaetaan ennalta määrättyihin sisältöluokkiin, jotka numeroidaan juoksevasti (Tietoarkisto, i.a.-c). Ennalta määrättyjen luokkien lisäksi luokituksia laadittiin avoimiin kysymyksiin saatujen vastausten perusteella. Analyysien perusteella saadut tiedot arvioitiin ja pelkistettiin. Tutkimuksen päätulokset verbalisoitiin, taulukoitiin ja visualisoitiin havainnollisempaan muotoon.

Tutkimusta voidaan pitää varsin luotettavana, vaikka tutkimuksen vastausprosentti jäi hieman alhaiseksi. Tutkimuksen virhemarginaali on noin 7 prosenttia ja täten tutkimuksen luotettavuustaso on noin 95 prosenttia. Tutkimuslomakkeen kysymykset olivat onnistuneita ja niiden avulla pystyttiin vastaamaan asetettuihin tutkimustavoitteisiin. Tutkimuslomakkeen kysymyksiä olisi ehkä jopa voinut karsia, jolloin tutkimuksesta olisi saatu lyhyempi, mikä olisi voinut nostaa vastausprosenttia. Vastausprosenttia olisi mahdollisesti voinut nostaa myös muistuttamalla tutkimukseen osallistumisesta yhden kerran sijaan kaksi kertaa, sillä parhaiten vastauksia saatiin ensimmäisen vuorokauden aikana kyselyn lähettämisestä ja muistuttamisesta.

Kyselytutkimuksen yksi ongelma on se, että yksi vastaaja on saattanut vastata useampaan kertaan, koska linkki kyselyyn jaettiin kaksi kertaa. En kuitenkaan usko, että tämä tuo merkittävää vääristymää tutkimuksen tuloksiin. Kyselytutkimuksessa myös vastaajien valehtelevä voi vääristää tuloksia. Tätä pyrittiin vähentämään suljetuilla kysymyksillä.

5.2 Tutkimusprosessi

Tutkimusprosessi sai alkunsa aiheen valinnalla. Aiheen valinnan taustalla vaikuttivat koronakriisin tuomat muutokset työssä, etätöön nopea lisääntyminen sekä kasvava huoli työntekijöiden työhyvinvoinnista. Prosessi jatkui tutkimussuunnitelmalla, jossa suunniteltiin tutkimuksen tavoitteet, tutkimuksen aikataulu ja tutkimusmetodi. Tutkimus kohdistui Seinäjoen ammattikorkeakoulun henkilökuntaan, joten tutkimukselle tuli hakea tutkimuslupa.

Kun tutkimukselle myönnettiin tutkimuslupa, eteni prosessi aiheen viitekehysten ja teoriapohjan suunnittelulla, joiden pohjalta laadittiin tutkimuksen kyselylomake. Lomake laadittiin Webropol-kyselytyökalulla ja se pyrittiin rakentamaan mahdollisimman selkeäksi ja siistiksi, sillä Heikkilän (2014, s. 46) mukaan vastaaja saattaa lomakkeen ulkonäön perusteella päättää, vastaako hän kyselyyn lainkaan. Tutkimuslomakkeen suunnittelussa pyrittiin ottamaan huomioon myös muut Heikkilän (s. 46) mainitsevat hyvän tutkimuslomakkeen kriteerit.

Tutkimuslomakkeen alkuun sijoitettiin helpot taustakysymykset koskien henkilöstöryhmää, ikää ja sukupuolta. Tutkimuksen aiheeseen liittyvien kysymysten asettelussa käytettiin suljettuja monivalintakysymyksiä, joissa valmiit vastausvaihtoehdot oli annettu valmiiksi. Lomakkeelle lisättiin myös asenneasteikkoja, joissa väittämiin otettiin kantaa Likertin asteikon vaihtoehdoihin. Likertin asteikko on 4 tai 5 portainen asteikko, jossa toisessa ääripäässä on vaihtoehto täysin samaa mieltä ja toisessa ääripäässä on vaihtoehto täysin eri mieltä (Heikkilä, 2014, s. 51). Asteikolta vastaajan tulee valita itselleen sopivin vaihtoehto. Asteikon hyvänä puolena Heikkilä (s. 51) pitää sitä, että sen avulla saadaan paljon tietoa pieneen tilaan.

Lisäksi kyselylomakkeessa käytettiin rajattuja avoimia kysymyksiä täydentämään laskettavissa olevaa tietoa ja avaamaan syitä lukujen taustalla. Tarkoituksena oli saavuttaa parempi ymmärrys henkilöiden omista kokemuksista, tunteista ja näkökulmista. Yhteensä tutkimuslomakkeelle muotoiltiin 13 kysymystä, joista neljässä kysymyksessä vastausta oli mahdollista perustella avoimesti. Viimeiseksi asetettiin avoin kysymys, jossa vastaajan oli mahdollista kertoa omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan koskien tutkittavaa ilmiötä.

Tutkimuslomakkeen toimivuuden varmistamiseksi se lähetettiin testattavaksi viidelle henkilölle, joiden palautteen perusteella tehtiin tarpeelliset muutokset. Webropol-ohjelmiston avulla lomakkeelle luotiin nettilinkki. Kyselyn saate (Liite 1) sekä linkki tutkimuslomakkeelle (Liite 2) lähetettiin vastaajille sähköpostitse SeAMKin henkilöstöpalveluista kaikkiaan 413 SeAMKin henkilökunnan jäsenelle. Kyselyyn vastaamisesta muistutettiin lähettämällä kyselyn saate uudelleen henkilökunnalle ja muistuttamalla, että vielä on muutama päivä aikaa vastata.

Tutkimuksen aineiston keräämisen jälkeen aineistoa käsiteltiin ja analysoitiin Webropol-raportointityökalun avulla. Analyysien perusteella saatuja tietoja arvioitiin, pelkistettiin ja aineisto saatettiin havainnollisempaan muotoon käyttäen grafiikoita ja taulukoita.

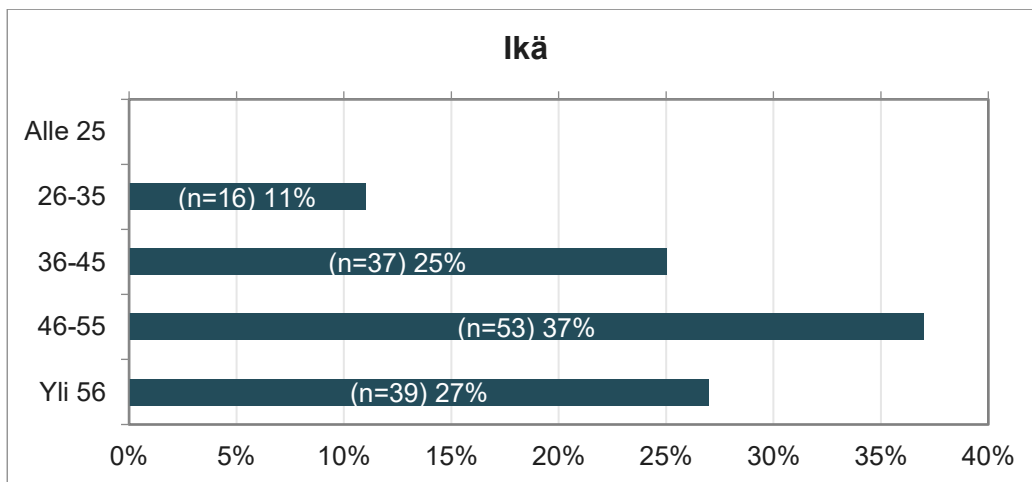
5.3 Tutkimustulokset

Tutkimukseen vastasi yhteensä 145 Seinäjoen ammattikorkeakoulun henkilökuntaan kuuluvaa jäsentä. Vastanneista 120 (83 %) oli naisia ja 25 (17 %) oli miehiä. Henkilöstöryhmät vastaajien kesken jakautuivat melko tasaisesti (taulukko 1).

Taulukko 1. Henkilöstöryhmä.

Henkilöstöryhmä	n	%
Opetushenkilöstö	56	39 %
Toimisto-, hallinto- ja tukihenkilöstö	57	39 %
TKI-henkilöstö	32	22 %
Yhteensä	145	100 %

Henkilöstön ikäjakauma on kuvattu kuviossa 8. Henkilöstön ikä jakautuu samaan tapaan kuin SeAMKin vuoden 2020 toimintakertomuksessa (Seinäjoen ammattikorkeakoulu, 2021). Alle 25-vuotiaita ei vastaajien joukossa ollut ollenkaan.



Kuvio 8. Ikäjakauma

Aiemmin tehtyjen tutkimuksien mukaan etätyön tekeminen lisääntyi räjähdysmäisesti koronapandemian vuoksi (Nepton Oy, 15.9.2021; Eurofound, 2021). Myös Seinäjoen ammattikorkeakoulussa etätyön tekeminen lisääntyi. Ennen koronapandemiaa suurin osa vastanneista ilmoitti tehneensä etätöitä satunnaisesti tai ei ollenkaan. Koronapandemian vuoksi satunnainen etätyö vaihtui viikoittaiseen etätyöhön. 77 prosenttia vastanneista ilmoitti työskentelevänsä etänä vähintään kolmena päivänä viikossa. 93 prosenttia myös kokee etätyön sujuneen hyvin. Lisääntyneestä etätyöstä huolimatta 85 prosenttia vastaajista kokee tämänhetkisen työhyvinvointinsa hyväksi. Erityisesti yli 36-vuotiaat kokevat tämänhetkisen työhyvinvointinsa hyväksi.

Alle 36-vuotiaiden työhyvinvoinnissa on enemmän hajontaa. Tutkimukseen osallistui 16 alle 36-vuotiasta, joista 6 (37 %) kokee työhyvinvointinsa huonoksi. Tutkimuksesta ei kuitenkaan selviä mitään erityistä syytä, miksi heidän keskuudessaan on enemmän työhyvinvointinsa huonoksi kokevia. Etätyöhalukkuutta tarkasteltaessa nuoret ovat halukkaita jatkamaan etätöiden tekemistä, joten voidaan olettaa, ettei etätöiden tekeminen ole suurin syy huonoon työhyvinvointiin.

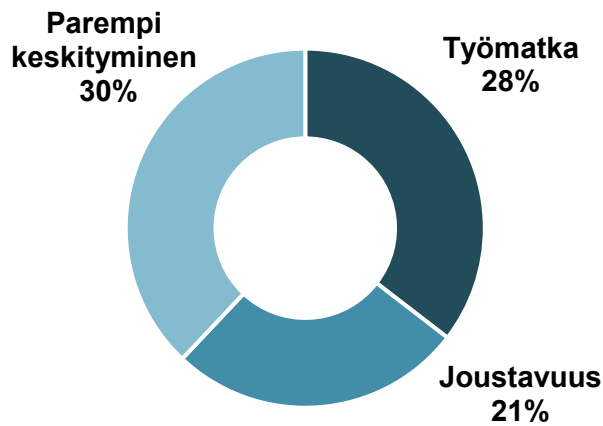
Vastaajista 86 prosenttia kokee, että etätöiden tekeminen on vaikuttanut työhyvinvointiin. Tutkimuksesta voidaan havaita, että etätöiden tekeminen on vastaajien omien arvioiden mukaan lisännyt työtyytyväisyyttä ja parantanut työssä jaksamista. Samanlaisia havaintoja teki myös Suomen yrittäjien teettämä työelämägallup (Kantar, 2021), jonka mukaan puolet etätöitä tehneistä kokivat työtyytyväisyyden lisääntyneen.

Tutkimuslomakkeella vastaajia pyydettiin arvioimaan, miten etätöiden tekeminen on vaikuttanut työhyvinvointiin. Avoimeen kysymykseen vastasivat kaikki 145 vastaajaa. Kaksi kolmesta vastaajasta on kokenut etätöiden vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti (kuviokuva 9).



Kuvio 9. Miten etätöiden tekeminen on vaikuttanut työhyvinvointiin.

Vastaajat, jotka kokivat etätöiden vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti, kokivat eniten työhyvinvointia lisääviksi voimavaratekijöiksi paremman keskittymisen, pois jäävän työmatkan ja etätöiden joustavuuden (kuviokuva 10). Myös Kovalaisen ym. (2020) tutkimuksessa työmatkan pois jääminen sekä etätöiden joustavuus nähtiin etätöiden positiivisina puolina ja siten myös työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä.

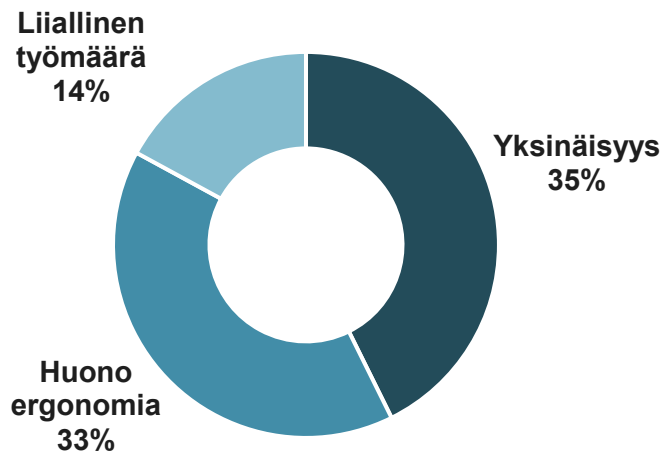


Kuvio 10. Työhyvinvointia lisäävät tekijät.

Erityisesti työhyvinvointia lisäävänä tekijänä koettiin toimistoa parempi työrauha. Kaikista vastaajista jopa 84 prosenttia oli jokseenkin tai vahvasti sitä mieltä, että työrauha on etänä parempi kuin toimistolla, mikä tutkimusten (Capgemini, 2020; Choudhury ym., 2019) mukaan mahdollistaa paremman työtehtäviin keskittymisen ja tehokkaamman työskentelyn. Myös etätöiden myötä pois jäävä työmatka nähdään kiistatta positiivisena asiana, sillä pois jääneen työmatkan johdosta aikaa säästyy ja näin myös vapaa-aikaa jää enemmän.

Etätöiden tuoma joustavuus koetaan myös työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Etätöiden joustavuudella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sitä, että etätö tarjoaa paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työskentely aikaan ja paikkaan, mikä monen vastaajan mukaan auttaa rytmittämään paremmin työtä ja vapaa-aikaa.

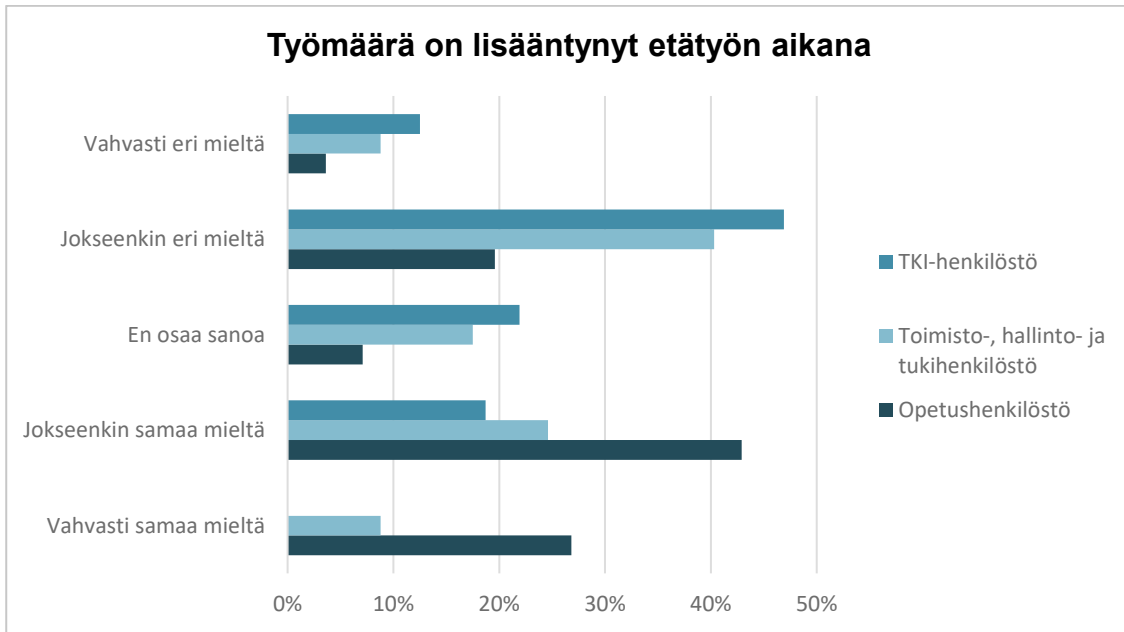
34 prosenttia vastaajista kuitenkin koki etätöiden vaikuttavan työhyvinvointiin heikentävästi. Vastaajat kokivat eniten työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttavan etätöiden yksinäisyyden ja huonon ergonomian (kuviot 11).



Kuvio 11. Työhyvinvointia heikentävät tekijät.

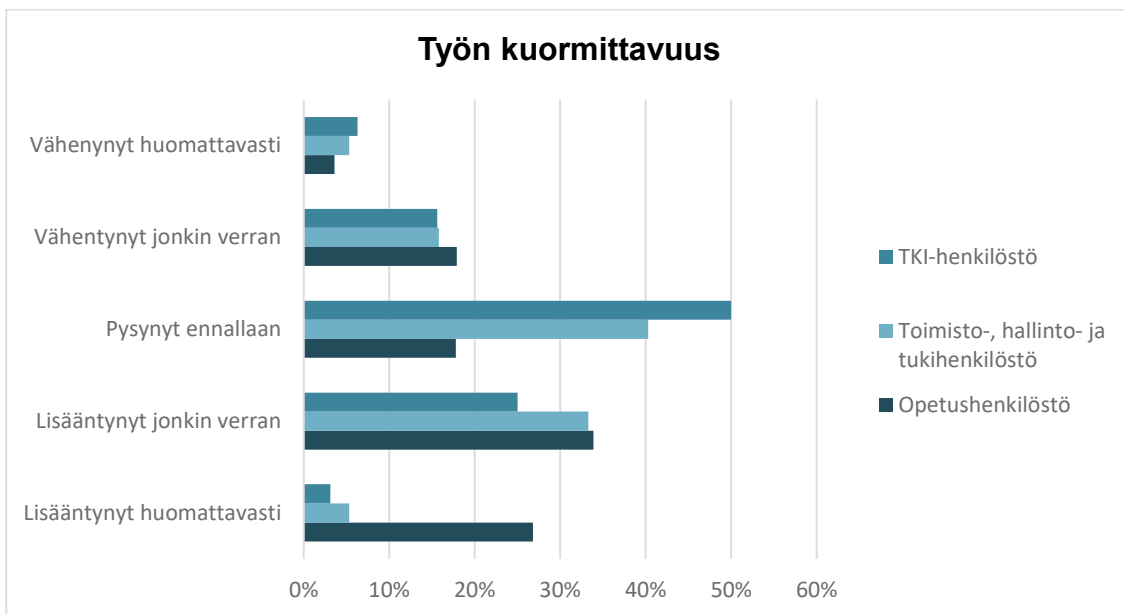
Myös aikaisemmat tutkimukset (Blomqvist ym., 2020; Habito helath, 2021) ovat havainneet etätöön lisäävän yksinäisyyden ja eristäytyneisyyden tunnetta. Yksinäisyyden tunne voi lisätä työn psyykkistä kuormittumista, mikä on tämän tutkimuksen mukaan etätöissä myös lisääntynyt. Vastauksissa oli myös havaittavissa fyysistä kuormittumista johtuen liiallisesta istumisesta ja puutteellisesta ergonomiasta. Kaikista kyselyyn vastanneista 74 prosenttia koki, ettei etätöipisteen ergonomia ole yhtä hyvä kuin toimistolla. Ergonomisia puutteita havaittiin myös Kantarin (2021) tutkimuksessa.

Erityisesti opettajien keskuudessa työmäärän on koettu selkeästi lisääntyvän ja aiheuttavan haitallista kuormittumista. Opettajista jopa 70 prosenttia kokee työmäärän lisääntyneen vähintään jonkin verran. Muissa henkilöstöryhmissä työmäärän arvioidaan jopa vähentyneen. Opettajat ovat myös kokeneet muita henkilöstöryhmiä heikommaksi työn ja vapaa-ajan rajaamisen. Kuvio 12 havainnollistaa työmäärässä esiintyviä eroja henkilöstöryhmien välillä.



Kuvio 12. Kokemus työmäärän lisääntymisestä.

Vaikka työmäärän ei kaikissa henkilöstöryhmissä nähdä lisääntyneen on työn kuormittavuus lisääntynyt jonkin verran kaikissa ryhmissä (kuvio 13).



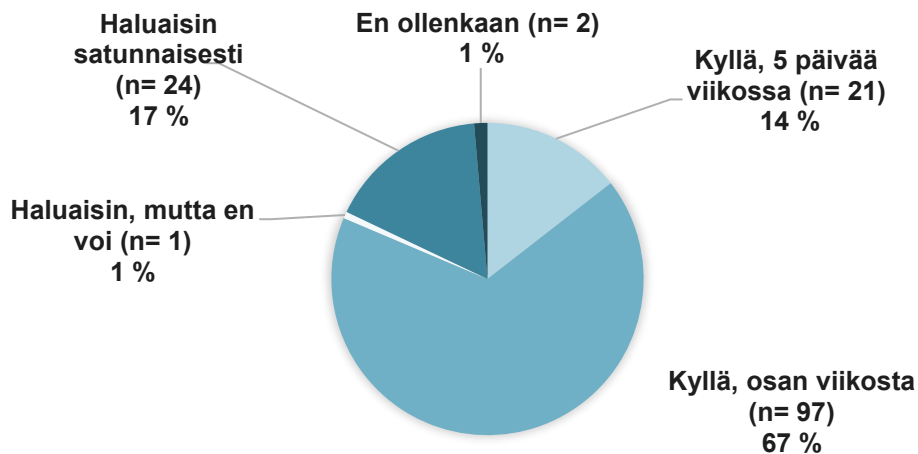
Kuvio 13. Työn kuormittavuus

Erityisesti työn kuormittavuus on lisääntynyt opettajien keskuudessa, joilla myös työmäärä on lisääntynyt. Työn kuormittavuuden lisääntymistä on havaittavissa myös toimisto ja TKI-henkilöstön keskuudessa, vaikka työmäärän voi näissä henkilöstöryhmissä nähdä jopa hieman laskeeneen. Kuormittuneisuuden lisääntymisestä viitteitä antoi myös Seinäjoen ammattikorkeakoulun omat tutkimukset (SeAMK intra, 2020). Kuormittavuuden nousuun voi vaikuttaa monet

eri tekijät, joita tulisikin tutkia tarkemmin. Yksi työn kuormittavuutta lisäävä tekijä voi olla koettu työyhteisöltä saatavan sosiaalisen tuen ja kontaktien vähentyminen, sillä tutkimuksessa 62 prosenttia kaikista vastaajista koki työyhteisöltä saatavan tuen vähentyneen. Esimieheltä saatu tuki pysyi tutkimuksen mukaan kuitenkin ennallaan, mikä on varmasti edesauttanut etätöiden sujumista. Tutkimuksen perusteella ei kuitenkaan ole täysin selvää, onko kuormitusta lisännyt koronaviruksen aiheuttama yleinen huoli ja stressi vai onko kuormitusta lisännyt etätöiden tuomat muutokset työssä.

Tutkimuksen tavoitteena oli henkilöstön kokemuksen lisäksi selvittää, halutaanko etätöitä tehdä myös tulevaisuudessa ja jos halutaan, niin kuinka paljon. Tutkimuksen tulos on hyvin selvä (kuvio 14).

Haluaisitko tehdä etätöitä myös tulevaisuudessa?



Kuvio 14. Etätöihalukkuus.

Suurin osa vastaajista haluaisi tehdä jatkossa etätöitä ainakin osan viikosta. Samanlaisia tutkimustuloksia on saatu jo aiemmissa tutkimuksissa (Kantar, 2021; Pantsu, 5.4.2020), joiden mukaan etätöitä halutaan jatkaa myös tulevaisuudessa koronaviruksen jälkeen, mutta sitä ei haluta tehdä yhtä paljon kuin koronapandemian aikana. Työterveyslaitoksen alustavien tutkimusten mukaan näyttäisikin siltä, että hybridityö voisi olla työhyvinvoinnin näkökulmasta parhain työnteon malli (Työterveyslaitos, i.a.-e). Hybridityössä etä- ja lähityö vuorottelevat, jolloin on mahdollista saada molempien työnteotapojen parhaat puolet. Suosituin etätöiden tekemisen malli näyttäisi myös tämän tutkimuksen perusteella olevan hybridimalli, jolloin etätöitä tehdään osa viikosta ja osa viikosta ollaan varsinaisella työpaikalla.

Tutkimuslomakkeen lopuksi vastaajia pyydettiin kertomaan omia kokemuksiaan ja näkemyksiään liittyen etätyöhön ja työhyvinvointiin. Avoimia vastauksia saatiin kaikkiaan 84. Valtaosa vastauksista (82 %) pitää etätyötä hyvänä vaihtoehtona. Moni vastaaja toivoo, että etätyö jää pysyväksi vaihtoehdoksi lähityön rinnalle. Osa vastaajista kokee, että etätyön joustavuus on auttanut jaksamaan ja vähentänyt stressiä. Myös jo tieto siitä, että tarvittaessa voi tehdä etätyötä auttaa joidenkin vastaajien mukaan jaksamaan.

Vastauksissa nousee lisäksi esiin jo aiemmin tutkimuksessa mainitut työhyvinvointia lisäävät tekijät, kuten työmatkojen pois jäänti ja parempi työrauha. Vastauksissa on huomattavissa kuitenkin myös sosiaalisten kontaktien kaipuuta. Etätyön yksinäisyyden rinnalle moni kaipaakin sosiaalista kanssakäymistä työkavereiden kanssa. Alla suora lainaus anonyymin vastaajan kirjoittamasta vastauksesta, mikä kuvaa mielestäni hyvin sekä aiemmista tutkimuksista saatuja tuloksia että tämän tutkimuksen tuloksia.

Etätyö tarjoaa työhön vapautta ja joustavuutta, mikä on sen ehdoton plussa. Keskitymistä vaativien tehtävien tekeminen sujuu myös etätöissä pääsääntöisesti paremmin kuin työpaikalla. Yksinomaan etätyön tekeminen on kuitenkin pidemmän päälle kuormittavaa, niin fyysisesti kuin henkisesti. Työhyvinvoinnista tai työergonomiasta ei tule itsenäisesti pidettyä samalla tavoin huolta ja myös motivaatio kärsii, jos päivät pitkät on yksin työasioiden äärellä vailla kollegiaalista tukea.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Seinäjoen ammattikorkeakoulussa etätyö mahdollisuus on ollut jo ennen koronakriisiä. Etätyötä ei kuitenkaan tehty kuin satunnaisesti. Koronakriisin myötä kokoaikaiseen etätyöhön siirtyi suurin osa työntekijöistä. Vaikka etätyöstä ei organisaatiossa näin laajamittaista kokemusta ollut aikaisemmin on etätyö sujunut henkilöstön mielestä hyvin. Myös aikaisemmat tutkimukset (Blomqvist ym., 2020; Kantar, 2021; Kovalainen ym., 2021) ovat osoittaneet, että suomalaisten etätyö on sujunut pääasiassa hyvin ja etätyössä työntekijät ovat kokeneet olevansa tehokkaita, tuloksellisia ja tuottavia. Sutela (15.9.2020) esittää, että suomalaisten etätyön suosion ja sujuvuuden taustalla olisi suomalaisten kansaluonne, sillä hänen mukaansa suomalaiset tykkäävät olla omissa oloissaan. Tämä voi pitää paikkansa joidenkin kohdalla, mutta ei voida unohtaa, että paljon on myös niitä, jotka kaipaavat työyhteisöä ja sosiaalisia kontakteja. Oman arvioni mukaan etätyön tekemistä Seinäjoen ammattikorkeakoulussa on helpottanut työnantajan luottamus työntekijöitä kohtaan sekä organisaation vahva tietotekninen osaaminen ja tuki. Lisäksi tässä tutkimuksessa, toisin kuin työterveyslaitoksen tutkimuksessa (i.a.-e), vastaajat kokivat esimieheltä saatavan tuen hyväksi, mikä on varmasti sujuvoittanut etätyötä ja sen onnistumista. Esimieheltä saatava hyvä tuki on voinut myös osaltaan kannatella työntekijöitä etätyössä ja se on voinut kompensoida etätyössä työyhteisöltä saatavan tuen vähäisyydestä johtuvia haittoja.

Tutkimus osoittaa, että etätyön vaikutukset ovat suurimmalle osalle vastaajista myönteisiä ja työhyvinvointia lisääviä, eikä etätyöllä näytä olevan suurta vaikutusta työhyvinvointiin. Muiden tutkimuksien (Kantar, 2021; Työterveyslaitos, (i.a.-e) tavoin etätyön koetaan lisäävän työtyytyväisyyttä ja parantavan työssä jaksamista. Osin näitä tuloksia selittää se, että etätyössä koetaan enemmän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön, vapaa-aikaa jää enemmän ja keskittymistä vaativat työtehtävät ovat mielekkäämpää tehdä etänä, kun turhia keskeytyksiä ei ole. Työrauhan parantuminen vaikuttaa ehdottomasti työhyvinvointiin kohentavasti, sillä jatkuvat keskeytykset sekä häly ovat omiaan lisäämään haitallista kuormittumista. Työrauhan parantuminen on yhteydessä parempaan keskittymiseen sekä aiempien tutkimusten (Capgemini, 2020; Choudhury ym., 2019) mukaan myös parempaan työn tehokkuuteen. Tässä tutkimuksessa suoria johtopäätöksiä työn tehokkuuden lisääntymisestä ei voida vetää, mutta aikaisempien tutkimusten perusteella voidaan olettaa, että myös työn tehokkuudessa on voinut tapahtua pientä kohentumista.

Aikaisemmat tutkimukset (Kantar, 2021; Sutela ym., 2019) ovat antaneet viitteitä siitä, että etätyössä työn ja vapaa-ajan rajaaminen saatetaan kokea hankalammaksi. Tässä tutkimuksessa ei suoraan tällaista johtopäätöstä voida tehdä. Tutkimuksen mukaan työn ja vapaa-ajan rajaamisessa jonkin verran hankaluuksia kokee erityisesti opettajat, mutta muiden henkilöstöryhmien keskuudessa suuria hankaluuksia ei ole havaittavissa. Tämä on mielenkiintoinen tulos, sillä useimmat lähteet (Työsuojelu, 2020b; Työterveyslaitos, i.a.-b) nimenomaan mainitsevat yhtenä etätyön tuomana riskinä ja haasteena työn ja vapaa-ajan rajaamisen. Täysin ei ole selvää, mitkä asiat vaikuttavat työn ja vapaa-ajan rajaamisen helppouteen tai vaikeuteen. Osaltaan tähän voi vaikuttaa etätyöstä annettu oheistus. Seinäjoen ammattikorkeakoululla on selkeät ohjeet, miten etätyössä toimitaan ja työaika seurataan etätyössä samaan tapaan kuin toimistollakin työskenneltäessä. Lisäksi henkilöstön keskuudessa etätyötä on tehty jo aiemminkin, joten etätyöskentelyn tavat ovat ainakin osalle henkilöstöstä jo muotoutuneet, eikä etätyön opetteluun ole kulunut aikaa. Nämä seikat ovat osaltaan voineet helpottaa työn ja vapaa-ajan rajaamista.

Tutkimus osoittaa, että positiivisten kokemusten lisäksi toiset kokevat etätyön tekemisen kuormittavana ja hyvin yksinäisenä. Tulos ei ole yllättävä, sillä jo aikaisemmat tutkimukset (Blomqvist ym., 2020; Habito health, 2021) ovat antaneet viitteitä siitä, että etätyön yksinäisyys on noussut yhdeksi merkittävimmäksi työhyvinvointiin ja kuormittumiseen vaikuttavista tekijöistä. Blomqvistin ym. (2020) tutkimuksessa juuri työyhteisön fyysisen läsnäolon ja vuorovaikutuksen puute oli yhteydessä eristäytyneisyyden ja työkuormittumisen lisääntymiseen. Tässä tutkimuksessa myös työkuormituksessa oli havaittavissa lisääntymistä, mikä voi selittyä juuri etätyön yksinäisyydellä. Täysin ei kuitenkaan ole selvää mistä työkuormituksen lisääntyminen johtuu, sillä kuormittumiseen on voinut vaikuttaa myös koronakriisin tuoma stressi ja epävarmuus. Henkilöstön kuormittumisen lisääntymisestä viitteitä on kuitenkin antanut myös Seinäjoen ammattikorkeakoulun omat tutkimukset vuonna 2020 (SeAMK intra, 2020). Tämän tutkimuksen tulos osoittaa, että liiallinen työkuormitus ei ainakaan kokonaan ole vielä poistunut ja kuormittumisen tutkimista tulisi vielä jatkaa. Suurimmalle osalle vastaajista etätyö on tuonut myös ergonomisia haasteita, jotka ovat osaltaan voineet vaikuttaa myös työn kuormittavuuden kokemukseen. Etätyön jatkuessa työnantajan sekä työntekijän kannattaakin yhdessä panostaa työpisteen ergonomisiin ratkaisuihin, sillä jos ergonomiaan ei puututa, voi työntekijöiden työkyky pitkällä aikavälillä heikentyä.

Etätyön tuomat työhyvinvointia lisäävät vaikutukset osoittavat, että työn tarjoama joustavuus ja yhteensovittaminen muun elämän kanssa ovat työntekijöille erittäin tärkeitä tekijöitä. Mahdollista on, että nyt kun etätyön tuomat hyödyt on henkilöstön keskuudessa huomattu, saataan etätyön mahdollisuutta tulla vaatimaan myös tulevaisuudessa. Tästä viitteitä antaa myös tutkimuksen tulokset, sillä huolimatta etätyön varjopuolista, suurin osa vastaajista haluaisi etätyön tekemisen pysyvän mahdollisena myös tulevaisuudessa. Samankaltaisia tuloksia on saanut esimerkiksi Suomen yrittäjien teettämä tutkimus (Kantar, 2021). Seinäjoen ammattikorkeakoulun henkilökunnan halu tehdä etätyötä myös tulevaisuudessa kertoo, että etätyö koetaan pääasiassa positiivisena ja myönteisenä työnteon muotona, vaikka sillä on havaittavissa myös varjopuolia. Etätyöhalukkuudesta voidaankin päätellä, että etätyön tuomat hyödyt koetaan suurempina, kun sen tuomat haasteet. Täytyy kuitenkin muistaa, että jokainen meistä on yksilö, joka kokee asiat eri tavalla. Vaikka suurin osa on etätyön kannalla, löytyy myös heitä, jotka kokevat, ettei etätyön hyödyt riitä kattamaan etätyöstä aiheutuvia haasteita.

Tutkimuksesta saadut tulokset ovat hyvin samankaltaisia muiden tutkimusten kanssa. Osalle etätyö tuo joustoa ja helpotusta arkeen, kun taas osa kokee etätyön tuoman yksinäisyyden erittäin kuormittavana. Etätyötä pohtiessa tulisikin muistaa ottaa huomioon työnantajan tarpeiden lisäksi myös työntekijän tarpeet, sillä jokainen meistä on yksilö, jolla on erilaiset arvot, asenteet, motiivit ja tavoitteet, mitkä vaikuttavat etätyön ja työhyvinvoinnin kokemukseen. Siksi etätyötä ja sen vaikutuksia tulisikin tutkia enemmän myös organisaatioiden sisällä. Tällä tavoin organisaatiot saavat tarkempaa tietoa juuri oman organisaation työntekijöiden yksilöllisistä tarpeista, mikä mahdollistaa etätyökäytänteiden muokkaamisen, sekä organisaation, että sen työntekijöiden tarpeiden mukaisiksi.

Tutkimuksen perusteella näyttäisikin siltä, että tulevaisuudessa suostuin ja työhyvinvointia tukevin työnteonmalli on Seinäjoen ammattikorkeakoulussa hybridityö, jota puoltaa myös työterveyslaitoksen (i.a.-e) sekä Eurofoundin (2021) tutkimukset. Hybridityössä etätyö ja lähityö vuorottelevat keskenään, jolloin on mahdollista yhdistää etätyön joustavuus ja lähityön yhteisöllisyys. Malli tarjoaa jokaiselle mahdollisuuden vaikuttaa etätyöskentelynsä määrään ja siten jokainen voi saavuttaa molempien työskentelymuotojen parhaat puolet. Joustavan hybridimallin tarjoaminen hyödyttää työntekijöiden lisäksi myös työnantajaa, sillä joustavien työaika- ja paikkaratkaisujen tarjoaminen voi lisätä työnantajan houkuttelevuutta ja olla uusien työntekijöiden rekrytoinnissa ratkaiseva tekijä.

Tutkimuksella etsittiin vastauksia siihen, minkälaisia vaikutuksia etätyöllä on ollut Seinäjoen ammattikorkeakoulun henkilökunnalle ja onko etätyö vaikuttanut työhyvinvointiin, työtyytyväisyyteen, työkuormitukseen tai työssä jaksamiseen. Lisäksi tutkimuksella haluttiin selvittää mitä hyötyjä ja haasteita henkilöstö kokee etätyössä olevan. Tutkimuksella saatiin hyvin vastauksia näihin kysymyksiin. Selvitettäväksi kuitenkin vielä jäi, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet tai vaikuttavat henkilöstön lisääntyneeseen työkuormituksen kokemukseen.

Tutkimuksessa henkilöstö koki etätyöstä ja koronakriisistä huolimatta työhyvinvoinnsa hyväksi, johon on voinut vaikuttaa tutkimuksen teko-aika. Tutkimus toteutettiin syyskuun lopulla, jolloin kesälomasta oli kulunut vain muutama kuukausi ja osalla vain kuukausi. Kesäloma on voinut vaikuttaa tuloksiin siten, että loman aikana on tapahtunut palautumista, eikä väsymistä ja kuormittumista ole vielä päässyt syntymään. Työhyvinvoinnin kokemus olisi voinut olla erilainen, jos tutkimus olisi toteutettu esimerkiksi keväällä ennen kesälomia. Lisäksi etätyön vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin on tutkittu nyt ensimmäistä kertaa, eikä etätyön pitkäaikaisvaikutuksista ole vielä riittävästi tietoa. Tutkimus toteutettiin myös koronakriisin aikana, mikä on voinut vaikuttaa tuloksiin. Etätyö ei enää ollut pakotettua, mutta koronan vaikutuksia tutkimuksen taustalla ei voida kokonaan sulkea pois. Saadakseen riittävät ja tarpeeksi todenmukaiset tulokset etätyön vaikutuksesta työhyvinvointiin tulisi tutkimus toteuttaa aikana, jolloin etätyön tekemiselle ei ole pakottavaa tarvetta. Tätä tutkimusta voi kuitenkin hyödyntää ja käyttää seuraavan tutkimuksen vertailukohtana.

LÄHTEET

- Achren, J. (20.8.2021). *Kuinka huomioida ergonomia etätyössä? Työfysioterapeutin neuvot kotitoimistolle*. Terveystalo. <https://www.terveystalo.com/fi/Tyoterveys/Ajankohtaista/Blogit/Kuinka-huomioida-ergonomia-etatyossa-Tyofysioterapeutin-vinkit-kotitoimistolle/>
- Akava. (27.5.2019). *Etätyö*. <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/>
- Alahautala, T. & Huhta, H-R. (2018). *Johda terveyttä: Työnantajan opas*. Alma Talent.
- Aura, O. & Ahonen, G. (2016). *Strategisen hyvinvoinnin johtaminen*. Alma Talent.
- Blomqvist, K., Sivunen, A., Vartiainen, M., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Zoonen, W. (2020). *Etätyö Suomessa Koronaviruspandemian Aikana*. <https://futuremote.fi/wp-content/uploads/2020/12/Etatyo-Suomessa-koronaviruspandemian-aikaan-2020.pdf>
- Böckerman, P., Ilmakunnas, P. (2020). *Työhyvinvointi kannattaa. Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus*. <https://www.tpry.fi/edistys-julkaisusarja/edistys-raportit/tyohyvinvointi-kannattaa.-tyoolot-tyotytytyvaisyys-ja-tuottavuus.html>
- Capgemini. (2020). *The future work: From remote to hybrid*. <https://www.capgemini.com/en/wp-content/uploads/2020/12/Report-The-Future-of-Work.pdf>
- Choudhury, P., Larson, B. & Foroughi, C. (14.8.2019). *Is It Time to Let Employees Work from Anywhere?* <https://hbr.org/2019/08/is-it-time-to-let-employees-work-from-anywhere>
- Ekonomit. (29.7.2021). *Työelämän tietopankki: Etätyö*. <https://www.ekonomit.fi/tyoelaman-tietopankki/etatyo/#81141800>
- Elo. (i.a.). *Tunnista työkuormitus*. <https://tyokykypakki.elo.fi/fi/tartu-haasteisiin/tunnista-tyokuormitus>
- Ergonomiayhdistys. (7.8.2019). *Mitä on ergonomia?* <https://www.ergonomiayhdistys.fi/ergonomia/mita-ergonomia-on/>
- Eurofound. (2.7.2021). *Working during COVID-19*. <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>
- EU:n puitesopimus etätyöstä. (2002). *Etätyötä koskeva puitesopimus*. <https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/etatyo-puitesopimus.pdf>
- Fortum. (8.2.2019). *Etäpäivä tai pyöräily töihin kerran viikossa keventää tuntuvasti hiilijalanjälkeä*. <https://yhdessä.fortum.fi/etapaiva-tai-pyoraily-keventaa-tuntuvasti-hiilijalanjalkea>
- Grace, P. 2020. *Etätyökirja*. (L. Haavisto, käänt.). Aula & Go.

- Habito health. (2021). *Kuinka etätyö vaikuttaa työhyvinvointiin?: Henkilöstöpäättäjäiden näkemys koronanvaikutuksesta ja tulevaisuuden trendeistä*.
<https://drive.google.com/file/d/1B658OyGLKEnMWAU9cTrMAe7UbjrRHi9e/view>
- Hakanen, J. (i.a.). *Työhyvinvointi*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus* (9. uud. p.). Edita.
- Heinonen, S., Saarimaa, R., Turun kauppakorkeakoulu & Tulevaisuuden tutkimuskeskus. (04/2009). *Työelämän laadulla parempaa jaksamista – Kuinka etätyö voi auttaa?* (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 25/2009). Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/documents/1410877/2106637/Et%C3%A4ty%C3%B6raportti+2009.pdf/07c1a658-b3d3-49ee-9762-6b6f4d05ed2c/Et%C3%A4ty%C3%B6raportti+2009.pdf>
- Joki, M. (2018). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. (6. uud. p.). Hansaprint.
- Kaarlenpoika, M. (10.6.2019). Mieliä: Kasvua työhyvinvoinnilla. *Kansan Uutiset*.
<https://www.kansanuutiset.fi/artikkeli/4096695-mieliä-kasvua-tyohyvinvoinnilla>
- Kalakoski, V., Valtonen, T. (i.a.-a). *Aivotyö*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyontekija/aivot-tyossa/>
- Kalakoski, V., Valtonen, T. (i.a.-b). *Kognitiivinen ergonomia*. Työterveyslaitos.
<https://www.ttl.fi/tyontekija/aivot-tyossa/aivojen-hyvinvointi/>
- Kantar TNS Oy. (2021). *Työelämägallup 2021: Kysely etätyöstä työllisille Suomessa*.
<https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/tutkimukset/tyoelamagallup-635098>
- Kauhanen, J. (2016). *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämishjelman laatiminen*. Kauppakamari.
- Kluge, H. (18.3.2020). *COVID-19: Latest updates*. World Health Organization.
<https://us4.campaign-archive.com/?u=bb832ff4c9f8efad547ffcf69&id=93bb011baf>
- Kovalainen, A., Poutanen, S. & Arvonen, J., 2021. *Covid-19, luottamus ja digitalisaatio: Tutkimus etätyöstä ja sen järjestymisestä Suomessa keväällä ja syksyllä 2020*.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8421-3>
- Laitinen, H., Vuorinen, M., Simola, A. (2021). *Työturvallisuuden ja terveyden johtaminen*. (3. uud. p.). Tietosanoma.
- Lievonen, H. (8.9.2020). *Kattaako työpaikkasi vakuutukset etätyön?* <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/blogi/4385-kattaako-tyoepaikkasi-vakuutukset-etaetyoen>
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro.

- Mannermaa, K. (2018). *Työsuojelupäällikön käsikirja: Turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjinä*. Alma Talent.
- Melin, H. (24.4.2020). *Etätö uutena normaalina?*. Alusta!. <https://www.tuni.fi/alusta-lehti/2020/04/24/etatyo-uutena-normaalina/>
- Melin, H., Turja, T. & Krutova, O. (2020). Työelämän uusi normaali?. Teoksessa H. Räisänen (päätoim.), *Työpoliittinen aikakauskirja 3/2020* (s. 28–35). (Työpoliittinen aikakauskirja). Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-579-9>
- Moilanen, S. (30.11.2020). Kevennä kuormitusta - arjen keinoja työkuormituksen keventämiseksi. *Parempi työ -blogi*. https://ttk.fi/ajankohtaista/blogi/kevenna_kuormitusta_-_arjen_keinoja_tyokuormituksen_keventamiseksi.9859.blog#5919d105
- Muistiliitto. (i.a.). *Hyvä työ aivoille: Kognitiivinen ergonomia työhyvinvoinnin tukena*. https://www.muistiliitto.fi/application/files/1314/8666/3698/KognErgHuoneen-taulu_esite_WEB.pdf
- Nepton Oy. (15.9.2021). *Päivittyvä tilasto etätöiden ja kokonaistyön määrästä koronakriisin aikana*. Haettu 11.10.2021, <https://nepton.fi/2021/09/etatyo-tilastot-koronakriisin-aikana/>
- Nurmi, H. (2017). Työuupumuksen itsehoito: Kuinka kierrän karikat. (2. uud. p.). Duodecim.
- Pantsu, P. (5.4.2020). Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana – heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin. *Yle Uutiset*. <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>
- Partner institutions. (i.a.). International Partner Universities and Networks. <https://www.seamk.fi/en/cooperate-with-us/international-activities/partners-and-networks/>
- Pehkonen, I. (i.a.). *Työkykytalo*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>
- Rauramo, P. (2020). *Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä* (2. uud. p.). Työturvallisuuskeskus. https://ttk.fi/oppaat_ ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/tyosuojelu_ ja_ tyo_hyvinvointi_asiantuntija- ja_toimistotyossa#5919d105
- Ruohomäki, V. (2020). Etätöoloikka ja hyvinvointi koronakriisin alussa. Teoksessa H. Räisänen (päätoim.), *Työpoliittinen aikakauskirja 2/2020* (s. 21–28). (Työpoliittinen aikakauskirja). Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-575-1>
- Ruohomäki, V. (2.12.2020). *Katsaus: Korona-ajan etätö sujunut pääsääntöisesti hyvin*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/katsaus-korona-ajan-etatyo-sujunut-paasaantoisesti-hyvin/>
- SeAMK info. (i.a.-a). SeAMKin toiminta. <https://www.seamk.fi/seamk-info/organisaatio/seamkin-toiminta/>

- SeAMK info. (i.a.-b). *Kansainvälisyys*. <https://www.seamk.fi/seamk-info/organisaatio/kansainvalisyys/>
- SeAMK info. (i.a.-c). *Verkostot*. <https://www.seamk.fi/seamk-info/organisaatio/verkostot/>
- SeAMK intra. (2020). *Koronan vaikutukset työhön SeAMKissa: Kyselyt työntekijöille*. SeAMK intra.
- SeAMK uutiset. (17.3.2020). *SeAMK sulkee kampuksensa - etäopetukseen siirrytään 18.3.* <https://www.seamk.fi/seamk-sulkee-kampuksensa-etaopetukseen-siirrytaan-18-3/>
- Seinäjoen ammattikorkeakoulu Oy. (2021). *Tilinpäätös ja Toimintakertomus 2020*. <https://storage.googleapis.com/seamk-production/2021/10/f272c168-seamk-tilinpaatos-ja-toimintakertomus-2020.pdf>
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (i.a.-a). *Työhyvinvointi*. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (i.a.-b). *Menetetyn työpanoksen kustannukset*. <https://stm.fi/menetetyn-tyopanoksen-kustannukset>
- Studentum. (2020). *TOP 6 opiskelukaupungit Suomessa: minne hakijat suuntaavat ja miksi?* <https://www.studentum.fi/tietoa-hakijalle/top-6-opiskelijakaupungit-suomessa-15511>
- STTK. (2.5.2016). *Terveisiä töistä! Työhyvinvointi näkyy hymynä käytävillä*. <https://www.sttk.fi/2016/05/02/tyohyvinvointi-nakyy/>
- Super. (i.a.). *Työkuormitus*. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/kuormitus/>
- Sutela, H. (15.9.2020). *Kun mahdoton kävi mahdolliseksi – tietotyön yleisyys mahdollisti etätyön läpimurron Suomessa*. *Tieto & Trendit*. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/kun-mahdoton-kavi-mahdolliseksi-tietotyon-yleisyys-mahdollisti-etatyon-lapimurron-suomessa/>
- Sutela, H. (26.10.2020). *Etätyö vähentää sairaus-poissaoloja – mutta lisää sairaana työskentelyä*. *Tieto & Trendit*. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/etatyo-vahentaa-sairauspoissaoloja-mutta-lisaa-sairaana-tyoskentelya/>
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). *Digiajan työelämä: Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Tilastokeskus. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf
- Särkänlahti, H. (i.a.). *Työhyvinvointi on yhteinen asia*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/pe-rehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos (THL). (16.4.2020). *Istumisen haitat terveydelle*. <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/liikunta/istumisen-haitat-terveydelle>

- Tietoarkisto. (i.a.-a). *Tilastollinen päättely*. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaope-tus/kvanti/paattely/paattely/>
- Tietoarkisto. (i.a.-b). *Ristiintaulukointi*. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaope-tus/kvanti/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi/>
- Tietoarkisto. (i.a.-c). *Avointen kysymysten koodaus*. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaope-tus/kvanti/postikysely/postikysely/>
- Tilastokeskus. (i.a.). *Käsitteet: Etätyö*. <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>
- Työaikalaki 872/2019.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (4.6.2021). *Työolobarometri 2020*. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36). Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-804-2>
- Työsuojelu. (2020a). *Näyttöpäätetyö*. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus/nayttopaatetyo>
- Työsuojelu. (2020b). *Etätyö*. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>
- Työsuojelu. (19.7.2021). *Psykososiaalinen kuormitus*. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>
- Työsuojelu. (21.10.2019). *Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät?*. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>
- Työterveyslaitos. (2020a). *Ohje etätyön tekemisen tueksi*. <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon>
- Työterveyslaitos. (2020b). *Miljoona suomalaista loikkasi etätöihin*. <https://www.ttl.fi/miljoona-suomalaista-loikkasi-etatoihin/>
- Työterveyslaitos. (i.a.-a). *Etätyön johtaminen*. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/etatyon-johtaminen/>
- Työterveyslaitos. (i.a.-b). *Joustava työaika*. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>
- Työterveyslaitos. (i.a.-c). *Toimisto- ja tietotyö*. <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/ergonomian-tietopankki/toimisto-ja-tietotyö/>
- Työterveyslaitos. (i.a.-d). *Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen – terveyskäyttäytyminen etätyössä (2020–2023)*. <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/tyon-uudet-muodot-ja-tyokyvystahuolehtiminen-terveyskayttaytyminen-etatyossa-2020-2023/>

- Työterveyslaitos. (i.a.-e). *Miten Suomi voi?*. <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>
- Työterveyslaitos. (i.a.-f). *Aivotyö sujuvaksi*. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/opas/aivotyo-sujuvaksi/>
- Työturvallisuuskeskus. (6.9.2017). *Etätyössä turvallisesti*. https://ttk.fi/oppaat_ ja_ ohjeet/digi-julkaisut/etatyossa_ turvallisesti
- Työturvallisuuskeskus. (17.10.2018). *Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä*. https://ttk.fi/oppaat_ ja_ ohjeet/digijulkaisut/etajohtaminen_ ja_ virtuaalinen_vuorovaikutus_tyoyhteisossa#etajohtaminen_4
- Työturvallisuuskeskus. (i.a.-a). *Fyysinen kuormittuminen ja työergonomia*. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_ tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/asiantuntija- ja_ toimistotyö/fyysinen_kuormittuminen_ ja_ tyoergonomia#5919d105
- Työturvallisuuskeskus. (i.a.-b). *Psykososiaalinen kuormitus*. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_ tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus#5919d105
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Valtioneuvosto. (16.3.2020). *Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi*. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi>
- Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä 1405/1993.
- Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. (5. uud. p.). PS-kustannus.
- Vilkman, U. (2016). *Etäjohtaminen: Tulosta joustavalla työllä*. Alma Talent.
- Vilkman, U. (21.2.2016). Vuorovaikutuksen merkitys korostuu virtuaalisessa työssä. *Timanttia*. <https://etajohtaminen.fi/vuorovaikutuksen-merkitys-korostuu-virtuaalisessa-tyossa/>
- Vilkman, U. (29.10.2017). Suurimmat haasteet luottamuksen näkökulmasta. *Timanttia*. <https://etajohtaminen.fi/suurimmat-haasteet-luottamuksen-nakokulmasta/>
- Vilkman, U. (21.10.2020). Työhyvinvoinnin ja jaksamisen varmistaminen etätyössä. *Timanttia*. <https://etajohtaminen.fi/tyohyvinvoinnin-ja-jaksamisen-varmistaminen-etatyossa/>
- Virtanen, A. (2021). *Psykologinen palautuminen*. Tuuma kustannus

LIITTEET

Liite 1. Kyselyn saate

Liite 2. Kyselylomake

Liite 1. Kyselyn saate

Hyvä SeAMKin henkilökunnan jäsen.

Oletko tehnyt tai teetkö etätöitä koronapandemiasta johtuen? Onko etätöitä lisännyt kuormittuneisuuttasi?

Nyt sinulla on mahdollisuus saada äänesi kuuluviin ja kertoa omat kokemuksesi siitä, miten etätöitä on vaikuttanut juuri sinun työhyvinvointiisi.

Teen tutkimusta etätöistä ja sen vaikutuksista SeAMKin henkilökunnan työhyvinvointiin. Tavoitteena on selvittää, miten paljon etätöitä tehdään ja onko sillä ollut vaikutusta työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin. Tutkimus on osa opinnäytetyötäni. Kyselyyn vastaaminen on helppoa ja onnistuu myös puhelimella tai tabletilla, eikä vastaaminen vie kuin muutaman minuutin. Kyselyyn vastaat anonyymisti ja vastauksesi käsitellään luottamuksellisesti, eikä sinua voida yhdistää antamiisi vastauksiin.

Tutkimukseen osallistumisesi ja antamasi vastaukset ovat ensiarvoisen tärkeitä. Vastaamalla kyselyyn saat mahdollisuuden kertoa omia kokemuksiasi etätöistä ja työhyvinvoinnista. Samalla autat laadukkaamman tutkimuksen ja opinnäytetyön toteuttamisessa.

Toivon, että löydät aikaa vastata kyselyyn mahdollisimman pian, mutta kuitenkin **viimeistään 30.9.2021**.


Pääset kyselyyn linkistä: <https://link.webpolsurveys.com/S/647ACD471AB04E8E>

Kiitos jo etukäteen ajastasi ja antamistasi vastauksista!

Jonna Heimonen
Liiketalouden opiskelija, SeAMK

Liite 2. Kyselylomake

Etätö ja sen vaikutukset SeAMKin henkilöstön työhyvinvointiin

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

1. Henkilöstöryhmä *

- Opetushenkilöstö
- Toimisto-, hallinto- ja tukihenkilöstö
- TKI-henkilöstö

2. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- Muu

3. Ikä *

- Alle 25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- Yli 56

4. Teitkö etätöitä ennen koronapandemiaa ja poikkeusoloja? *

- Kyllä, päivittäin
- Kyllä, muutamana päivänä viikossa
- Satunnaisesti
- En ollenkaan

5. Kuinka paljon olet tehnyt etätöitä koronapandemiasta johtuen? *

- En yhtään
- Satunnaisesti
- 1-2 päivää viikossa
- 3-4 päivää viikossa
- 5 päivää viikossa

6. Vastaa väittämiin etätöitä koskien. Valitse sinulle parhaiten sopiva vaihtoehto. *

	Vahvasti samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Vahvasti eri mieltä
Työn ja vapaa-ajan rajaaminen on etätöissä hankalaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työrauhani on parempi etätöissä kuin toimistolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätöiden sujuvuus on mielestäni hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätöiden ergonomia ei ole yhtä hyvä kuin toimiston työpisteeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmäärä on lisääntynyt etätöiden aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpisteeni on yhtä hyvä etätöissä kuin toimistolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Minkälaiseksi koet työhyvinvointisi tällä hetkellä? *

- Hyväksi, miksi?
- Huonoksi, miksi?

8. Onko etätö vaikuttanut työhyvinvointiisi? *

- Kyllä, miten?
- Ei

9. Miten koet etätöskentelyn koronapandemian aikana vaikuttaneen seuraaviin tekijöihin työssäsi? *

	Lisääntynyt huomattavasti	Lisääntynyt jonkin verran	Pysynyt ennallaan	Vähentynyt jonkin verran	Vähentynyt huomattavasti
Esimieheltä saatava tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssä jaksaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtyytyväisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn hallinnan tunne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmotivaatio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn kuormittavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöltä saatava sosiaalinen tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sairauspoissaolot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Onko etätyöllä ollut vaikutusta työn fyysiseen kuormittavuuteen? *

- Kyllä, miten?
- Ei, miksi ei?

11. Onko etätyöllä ollut vaikutusta työn psyykkiseen kuormittavuuteen? *

- Kyllä, miten?
- Ei, miksi ei?

12. Haluaisitko tehdä etätöitä myös tulevaisuudessa? *

- Kyllä, 5 päivää viikossa
- Kyllä, osan viikosta
- Haluaisin, mutta en voi
- Haluaisin satunnaisesti
- En ollenkaan

13. Lopuksi voit halutessasi omiansanoin kertoa ajatuksiasi ja kokemuksiasia etätyöstä ja työhyvinvoinnistasia. Esimerkiksi minkälaiseksi olet kokenut etätyön tekemisen ja minkälaisia vaikutuksia sillä on ollut hyvinvointiisi.

500 merkkiä jäljellä