



Diana Sandhu

Työhyvinvoinnin edistäminen etätyöntekijöillä työntekijän näkökulmasta

Opinnäytetyö

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Fysioterapeutti (YAMK)

Terveystieteiden yksikkö (YAMK)

6.12.2021

Tekijä	Diana Sandhu
Otsikko	Työhyvinvoinnin edistäminen etätyöntekijöillä työntekijän näkökulmasta
Sivumäärä	55 sivua + 5 liitettä
Aika	17.11.2021
Tutkinto	Fysioterapeutti YAMK
Tutkinto-ohjelma	Terveyden edistämisen tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	Arja Liinamo
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata työhyvinvointia edistäviä tekijöitä etätyössä työntekijän näkökulmasta. Tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet etätyöntekijän työhyvinvointiin, millä tavoin työhyvinvointia voisi tulevaisuudessa edistää yksilötasolla ja organisaatiotasolla sekä minkälaisen työhyvinvoinnin mallin työntekijät näkisivät hyvänä tulevaisuudessa. Opinnäytetyön tavoitteena on saada tietoa työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi ja konkreettisia keinoja etätyöntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi. Etätyön tekeminen on yleistynyt maailmanlaajuisen koronapandemian myötä merkittävästi, jolloin työhyvinvoinnin kehittämiseen on kiinnitettävä huomioita uudella tavalla.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Työelämän yhteistyökumppani opinnäytetyössä oli Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Tiedonkeruumenetelmäksi valittiin teemahaastattelu ja teemahaastattelun tulokset analysoitiin induktiivisen temaattisen analyysin periaatteita noudattaen. Tämä opinnäytetyö koostuu tutkimuksen teoreettisesta viitekehiksestä ja tutkimusosuudesta. Teoreettisen viitekehyksen ensimmäinen osa käsittelee työhyvinvointia, siihen liittyvistä malleista sekä työhyvinvoinnin edistämisestä. Toisessa osassa tarkastellaan etätyön erityispiirteitä ja etä- ja hybridityön tulevaisuutta. Tutkimuksessa haastateltiin seitsemää THL:n etätyötä tekevää työntekijää.</p> <p>Tutkimuksen tulosten mukaan työntekijät viihtyivät etätöissä toimistotyötä paremmin ja haluavat tehdä etätöitä laajalti myös jatkossa. Organisaatiotasolla erityisesti lähijohtaminen sekä sisäinen viestintä ja vuorovaikutus vaikuttivat etätyöntekijän työhyvinvointiin. Erityisesti sujuva ja avoin kollegoiden välinen kommunikaatio ja muutoksista tiedottaminen koettiin työhyvinvoinnin kannalta tärkeäksi. Lähiesimieheltä toivottiin läsnäoloa ja aitoa kiinnostusta työntekijää kohtaan. Etätyön hyvinä puolina tutkimuksessa nousivat esiin etätyön joustavuus, lisääntynyt aika palautumiselle ja perheen kanssa vietetylle ajalle. Haastateltavat kokivat, että työteho etätöissä on korkeampi. Tähän vaikutti aiempaa rauhallisempi työympäristö ja jatkuvien keskeytysten puute. Tulevaisuuden etätyömallin työntekijät toivoivat olevan työntekijälähtöinen, joustava ja perusteltu. Vaikka haastatteluissa nousi esiin myös etätyön haittapuolia, kuten erillisyyden tunteet työyhteisöstä, koettiin kaikissa haastatteluissa etätyössä olevan enemmän hyviä puolia.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan todeta etätyön edistävän työn ja vapaa-ajan yhdistämistä. Etätyön joustavuus voi vähentää työntekijöiden kokemaa kuormitusta työstä, ja hyvällä lähijohtamisella ja terveyttä edistävällä etätyöympäristöllä työhyvinvointiin etätyössä voidaan vaikuttaa sitä kohentavasti. Myös yksinäisyyden tunteita etätyössä voidaan vähentää hyvällä sisäisellä viestinnällä ja vuorovaikutuksella.</p> <p>Hybridityöhön siirtyminen koskettaa yhä useampia toimialoja. Jatkotutkimusaiheena voitaisiin tarkastella esimerkiksi sitä, millaisilla viestinnän ja lähijohtamisen keinoilla työhyvinvointia etätyössä voitaisiin lisätä. Työntekijän näkökulmasta pidempiaikaisen etätyön vaikutuksia esimerkiksi työtehoon ja työhön sitoutumiseen olisi aiheutta tutkia enemmän.</p>	
Avainsanat	työhyvinvointi, työtyytyväisyys, etätyöntekijä, etätyö, hybridityö

Author	Diana Sandhu
Title	Promoting remote employees well-being from employees perspective
Number of Pages	55 pages + 5 appendices
Date	17.11.2021
Degree	Master of Health Care (Physiotherapy)
Degree Programme	Master's degree in Health Promotion
Instructors	Arja Liinamo
<p>The purpose of the thesis was to find out what factors promote well-being at work amongst remote employees from their perspective. The purpose was to find out what factors have impacted the wellbeing of remote employees, how work-related well-being can be increased at an individual and organizational level and what kind of a model do remote workers see as a functional form for working remote. The aim of the thesis was to produce information that would be useful when promoting and planning work-place well-being and programs. Remote working has increased dramatically due to Covid19, and therefore organizations must pay attention towards workplace well-being at a whole new level.</p> <p>This thesis was a qualitative study. Worklife partner of the thesis was Finnish institute for health and welfare (THL). The data for this study was collected by using a semi-structured thematic interview and the results of the interview were analyzed by using an inductive thematic analysis. This thesis consists of a theoretical frame that focuses on well-being at work, its determinants and models to promote well-being. The second part of the theoretical frame focuses around the special features of remote work and the future of remote- and hybrid work. Seven employees from THL were interviewed.</p> <p>The results of this study indicate that remote employees consider their well-being at work to be higher compared to working at the office. At an organizational level especially leadership and internal communications seem to have an impact on employees well-being at work. The flexibility of remote work, increased recovery time from work and better work efficiency were seen as the positive sides of remote work. Remote employees reported that their home environment abled them to be more focused and efficient at work. As a future model of remote working, employees proposed for a flexible and employee-orientated way of working. Although the interviews also show some disadvantages of remote working, such as perceptions of separation from the work community and longer working days, the interviewees perceived that the advantages outweigh the disadvantages.</p> <p>The results of this thesis lead to the conclusion that remote employees have better work-life balance. The flexible nature of remote work may decrease stress amongst employees, and good leadership and healthy work environment can further assist the wellbeing of remote employees. The feelings of social isolation can be decreased by good internal communication and interaction. Hybrid work is the future in many fields of work. Further studies should be conducted in order to find ways of leadership that would increase wellbeing at work. Whether long-term remote working has an impact on work efficiency and the level of commitment towards employer when working remote should be studied as well.</p>	
Keywords	workplace well-being, well-being at work, remote work, flexible working, remote employee, hybrid work

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tutkimuksen teoreettinen viitekehys	2
2.1	Työhyvinvointi	2
2.1.1	Työhyvinvoinnin mallit	2
2.1.2	Työhyvinvoinnin lainsäädäntö ja toimijat	6
2.1.3	Työhyvinvoinnin edistäminen	6
2.1.4	Työhyvinvoinnin haasteet etätyössä	9
2.2	Etätyö	10
2.2.1	Etätyön tulevaisuus ja hybridimalli	11
2.2.2	Etätyöntekijän työhyvinvointi	12
2.2.3	Etätyöntekijä työsuojelun näkökulmasta	14
3	Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimusongelmat	15
4	Toteutusympäristön kuvaus	15
4.1	THL organisaationa ja etätyö	15
4.2	Työhyvinvointi THL:ssä	16
5	Tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruu	17
5.1	Aiempi tietoperusta	17
5.2	Laadullinen tutkimus	19
5.3	Tutkimuksessa kerätty aineisto	19
5.4	Teemahaastattelu	21
5.5	Temaattinen analyysi	22
5.6	Analyysin toteuttaminen	24
6	Tulokset ja tulosten tarkastelu	26
6.1	Työhyvinvointi haastateltavien määrittelemänä	26
6.2	Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin	28
6.3	Lähiesimiehen rooli ja lähijohtaminen	32
6.4	Sisäinen viestintä ja vuorovaikutus	36
6.5	Kohti parempaa työhyvinvointia etätyössä	38
6.6	Tulevaisuuden etätyömalli	41

7	Pohdinta	43
7.1	Työntekijän hyvinvointiin etätyössä vaikuttaneet tekijät	43
7.2	Työhyvinvoinnin edistäminen etätyössä tulevaisuudessa	44
7.3	Tulevaisuuden etätyömalli	47
7.4	Tulosten pohdinta terveyden edistämisen näkökulmasta	48
8	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	49
8.1	Eettisyys	49
8.2	Luotettavuus	50
9	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	52

	Lähteet	56
--	----------------	----

Liitteet

Liite 1. Teemahaastattelun runko

Liite 2. Tutkittavan suostumuslomake

Liite 3. Tutkittavan informointilomake

Liite 4. Tutkimustiedote

1 Johdanto

Yhteiskunnan muutosten myötä työnteko perinteisessä muodossa on murroksessa ja etätöiden tekeminen yleistyy jatkuvasti. Koronakriisin myötä monet työntekijät ovat siirtyneet etätöihin, ja vuoden 2020 aikana etätöihin siirtyi lähes arviolta lähes miljoona suomalaista (Ruohomäki 2020: 22). Tutkimusten mukaan tulevaisuuden työntekijät arvostavat yhä enemmän joustavuutta (Hunter 2019) ja etätöiden tekemisen mahdollisuutta (Brunna 2016) ja onkin ennustettu, että koronapandemian myötä etätö on tullut monelle työpaikalle jäädäkseen (Mallet & Marks & Skoutridaki 2020). Etätöiden lisääntymisen ja työelämän muuttumisen myötä myös työhyvinvoinnin tarpeet ja toteuttamisen keinot ovat muutoksessa. Työhön liittyvien kuormitus- ja voimavaratekijöiden muuttuessa myös kokemus yksilön tai yhteisön koetusta työhyvinvoinnista muuttuu (Puttonen & Hasu & Pahkin 2016). Keskustelu työhyvinvoinnista etätöissä on noussut erityisen paljon esiin koronapandemian myötä etätöiden koskettaessa yhä useampia työntekijöitä. Suomalaisessa yhteiskunnassa työuupumus ja masennus työikäisessä väestössä ovat lisääntyneet viime vuosina (FinTerveys 2017 -tutkimus; Kaltiainen & Hakanen 2020), jolloin huomiota terveyden ja työtyöhyvinvoinnin edistämiseen tarvitaan yhä enemmän.

Työhyvinvoinnin kehittämisessä avain on tuottaa palveluja ja tietoa tarpeisiin, jotka todellisuudessa palvelevat juuri työntekijää parhaalla mahdollisella tavalla. Työntekijöiden osallistumisen tiedetään olevan keskeistä erilaisten työkehittämistoimien onnistumisessa (Puttonen ym. 2016), ja opinnäytetyöni näkökulma keskittyy tarkastelemaan etätöitä ja työhyvinvointia työntekijän näkökulmasta. Etätöiden työhyvinvoinnin haasteisiin vastaaminen onnistuu kuitenkin vain laajassa yhteistyössä monella yhteiskunnallisella tasolla: yhdessä yksilön, työpaikan, muiden terveydenhuoltoimijoiden sekä päättäjien kanssa, jotta uusien toimintatapojen syntyminen on mahdollista.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata työhyvinvointia edistäviä ja siihen vaikuttavia tekijöitä etätöissä työntekijän näkökulmasta. Työn tavoitteena on saada tietoa työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi ja löytää käytännönkeinoja etätöntyöntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tutkimus on laadullinen tutkimus, jonka tiedonkeruumenetelmänä käytetään teemahaastattelua ja induktiivisella aineiston temaattisella analyysillä pyritään hahmottamaan ne keskeiset teemat, jotka nousevat esiin työntekijän työhyvinvointia edistävinä tekijöinä, ja joihin tulisi jatkossa kiinnittää huomiota. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää paitsi kohdeyrityksessä, myös muissa organisaatioissa.

2 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

2.1 Työhyvinvointi

Käsitettä *työhyvinvointi* on kuvattu lukuisista eri näkökulmista monilla eri tavoin. Hyvä ja selkeä määritelmä on Työterveyslaitoksen laatima määritelmä:

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työterveyslaitos 2020a.)

Työhyvinvointi näyttäytyy työyhteisössä ja työntekijöiden keskuudessa työhön paneutumisena, yhteistyön sujuvuutena ja koko organisaation tasolla toiminnan tuloksellisuutena. Työhyvinvoinnilla on vaikutusta myös työn laatuun, jolloin organisaation työhyvinvointi näkyy myös ulospäin asiakkaille. Monesti työhyvinvoinnin osaksi liitetään myös strategiset ja organisaation toimintatapaan liittyvät tekijät, työyhteisöön- ja ympäristöön ja johtamiseen liittyvät alueet ja työntekijöiden terveyteen, osaamiseen ja työn hallintaan liittyvät osa-alueet. (Suonsivu 2011: 43.) Lopulta kokemus työhyvinvoinnista on kuitenkin subjektiivinen, vaikka yksittäiset kokemukset heijastuvatkin työyhteisötasolle (Suonsivu 2011: 167).

Työhyvinvointiin vaikuttavat keskeiset tekijät ovat moninaisia. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan jakaa kahteen kategoriaan; yksilöön ja olosuhteisiin liittyviin ja organisaatioon liittyviin tekijöihin. (Kauhanen 2016: 28.) Yksilöön liittyvistä tekijöistä on tunnistettavissa henkilökohtaiset voimavarat, kuten arvot, asenteet, osaaminen, terveys ja motivaatio elämän eri vaiheissa. Organisaatioon liittyviä tekijöitä ovat esimerkiksi työsuhteen laatu, työn sisältö ja palkitseminen, työympäristö ja olosuhteet, sisäinen viestintä, työaika ja työaikajärjestelyt, päätöksentekoon osallistuminen, kehittymismahdollisuudet ja esimiestyö. (Kauhanen 2016: 28 – 29.) Moni organisaatioon liittyvä tekijä, kuten työympäristö ja sisäinen viestintä, toteutuvat etätyössä erilailla kuin perinteisessä työnteon mallissa.

2.1.1 Työhyvinvoinnin mallit

Työhyvinvointia on perinteisesti kuvattu kielteisen tuntemusten, kuten työstressin ja uupumuksen näkökulmista ja työhyvinvoinnin tutkimuksen tausta löytyykin stressitutkimuksesta (Mäkikangas & Hakanen 2017; Manka & Manka 2016). Sittenkin työhyvinvoinnin tutkimuksessa jalansijaa ovat saaneet voimavara- ja lähestymistapa ja

positiivisen psykologian näkökulma (Manka & Manka 2016). Perusta työhyvinvoinnille luodaan monissa uudemmissa työhyvinvointia selittävässä malleissa työntekijän omalla toiminnalla. Seuraavassa esitän kaksi Suomessa kehitettyä työhyvinvoinnin kuvaamisessa yleisesti käytettyä mallia, joista ensimmäinen on ohjannut tämän tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen muodostumista, ja toinen on toiminut ohjaavana teoriana teemahaastattelurungolle.

Päivi Rauramon (2009) mukaan nykykäsityksessä työhyvinvointiin kuuluvat terveellinen, turvallinen, mielekäs ja palkitseva työ, ammattitaito, hyvä johtaminen sekä mahdollisuus työn ja vapaa-ajan harmoniaan. Rauramon (2009) kehittämän Työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaan työhyvinvoinnista on eriteltävissä viisi eri osa-aluea: Terveys, Turvallisuus, Yhteisöllisyys, Arvostus ja Osaaminen. Työhyvinvoinnin portaat -mallin kehittämisen tavoitteena on ollut löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja pitkäjänteisen, suunnitelmallisen kehittämistoiminnan tueksi. Työhyvinvoinnin portaat -mallissa (2009) on käytetty teoreettisena taustana Abraham Maslowin tarvehierarkiateoriaa. Korkein porras 'osaaminen' on mahdollista saavuttaa, mikäli alempien portaiden tarpeet on riittävän hyvin tyydytetty. Kuviossa 1 on kuvattuna Rauramon (2009) työhyvinportaiden kaikki osa-alueet.



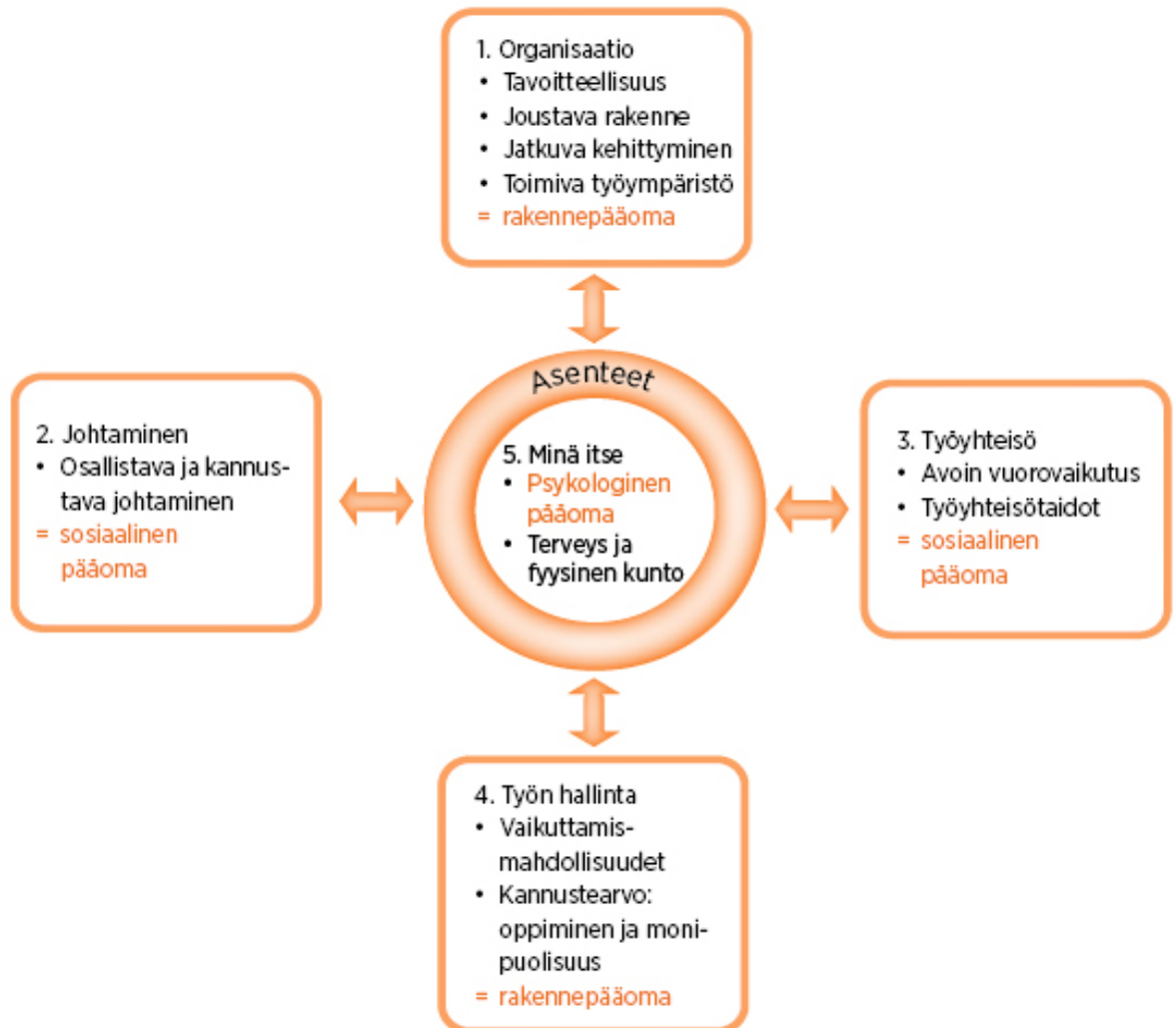
Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2009).

Työhyvinvoinnin portaat -malli on Suomessa laajalti tunnettu malli, jonka avulla voidaan havainnollistaa sitä, kuinka laajasta kokonaisuudesta työhyvinvoinnista on kyse. Pelkästään turvalliset työolot itsessään eivät vielä luo työhyvinvointia, vaan sen tueksi tarvitaan hyvää ja oikea-aikaista työturvallisuusjohtamista. Osaavin tai asiantuntevinkaan työntekijä ei todennäköisesti voi työssään hyvin, jos ei saa työstään arvostusta. Työhyvinvoinnin portaat -malli on ohjannut tässä tutkimuksessa tiedonhakua sekä niiden aihealueiden ja asiakokonaisuuksien valintaa, joita käsitellen osana tämän tutkimuksen teoreettista viitekehystä.

Marja-Liisa Manka ja Marjut Manka (2016) esittävät voimavaralähtöisen mallin, jossa organisaation kulttuuri ja toimintatavat luovat perustan työhyvinvoinnille. Heidän mukaansa työn sisällöt ja vaikutusmahdollisuudet liittyvät työhyvinvointiin: työn tulisi olla mahdollisimman monipuolista, siinä pitäisi voida oppia ja voida vaikuttaa työn tavoitteisiin ja pelisääntöihin. Yhteisön henkiseen tilaan, sosiaaliseen pääomaan, puolestaan vaikuttavat johtamisen laatu ja työilmapiiri eli miten työkavereiden kanssa tullaan toimeen. Asenteiden lisäksi psykologinen pääoma, oma henkinen kunto sekä terveys ja fyysinen kunto tuovat oman lisänsä työhyvinvoinnin kokemuksiin. Voimavaralähtöinen malli osoittaa sen, kuinka työhyvinvointi syntyy monen asian yhteisvaikutuksesta, mutta kaiken keskiössä on kuitenkin työntekijä itse. Kuten Rauramon (2009) työhyvinvoinnin portaita, myös Mankan & Mankan (2016) voimavaralähtöistä mallia voidaan soveltaa myös etänä tehtävään työhön ja niiden teoria on sovellettavissa myös työpaikan rajojen ulkopuolelle.

Tässä tutkimuksessa haluan tarkastella työhyvinvointia nimenomaan etätyöntekijän itsensä näkökulmasta ja tarkastella kokemusta etätyöstä työntekijän silmin. Manka & Mankan (2016) mukaan työelämän muutokset edellyttävät työntekijöiltä sopeutumiskykyä ja entistä enemmän kykyä toimia itse muutoksen agentteina. Keväällä 2020 laajan etätyösuosituksen piiriin siirtyminen on vaatinut monelta työntekijältä valtavasti sopeutumiskykyä, ja sopeutumiskykyyn vaikuttavat työntekijän omien valmiuksien lisäksi myös ympärillä oleva organisaatio ja sen tarjoama tuki, työyhteisö ja työn kuormittavuuden hallinta. Myös työpaikan ulkopuoliset tekijät, kuten asiakkaat, vapaa-aika ja kotiympäristö joko lisäävät tai vähentävät työhyvinvointia. Äkillisissä muutostilanteissa, kuten etätyöhön siirtymisessä, myös elämänhallintataidot ja stressin sietokyky korostuvat, jolloin on syytä tarkastella myös yksilöä voimaannuttavia tekijöitä. Manka & Mankan (2016) voimavaralähtöinen malli on toiminut omaa ajatteluani ohjaavana teoriana, kun

olen muodostanut ymmärrystä käsitteestä *työhyvinvointi* yhä laajemmaksi kokonaisuudeksi yksittäisten hyvinvointi- tai terveystekojen sijaan. Kuviossa 2 kuvataan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä Mankan & Mankan (2016) voimavaralähtöisen mallin mukaan.



Kuvio 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2016).

Tässä tutkimuksessa yllä esitetty voimavaralähtöinen malli on ohjannut teemahaastatteluun etukäteen valittujen teemojen ja ohjaavien kysymysten valintaa. Voimavaralähtöinen malli on toiminut hyvänä taustana teemahaastattelun pohjalla, koska sen teorian keskiössä, aivan kuten tässä tutkimuksessakin, on työntekijä itse. Tämän tutkimuksen sisällönanalyysi toteutettiin kuitenkin aineistolähtöisesti, vaikka teemahaastattelurunkoa ohjasi Mankan & Mankan (2016) voimavaralähtöinen malli.

2.1.2 Työhyvinvoinnin lainsäädäntö ja toimijat

Työelämää säätelevät useat eri lait. Työturvallisuuslaki on näistä yksi ja sen velvoittamana työnantajan tulee huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työturvallisuuslain tarkoituksena on tukea, ylläpitää ja parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi, sekä ennaltaehkäistä työhön liittyviä fyysisen ja henkisen terveyden haittoja kuten sairauksia ja tapaturmia. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Käytännössä työhyvinvointi rakennetaan työpaikoilla, ja työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Työnantajan on huolehdittava työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta. Työntekijällä on kuitenkin suuri vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä ja jokainen meistä voi vaikuttaa myös työpaikan myönteiseen ilmapiiriin. Lähtökohtaisesti kuitenkin työyhteisön johdolla sekä lähiesimiehillä on viimekädessä vastuu siitä, että työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen toteutuvat. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.)

Työnantajalla on lain mukaan oltava turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi sekä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi toimintasuunnitelma- ja ohjelma. Lisäksi työlainsäädäntö edellyttää yli 20 henkilöä työllistäviltä yrityksiltä erilaisia toimenpidesuunnitelmia, joista keskeisimpiä ovat henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, tasa-arvosuunnitelma ja työsuojelun toimintasuunnitelma. (Kauhanen 2016: 80-83.) Lainsäädäntö edellyttää myös työntekijää toimimaan huolellisuuden ja varovaisuuden periaatteita noudattaen (Kauhanen 2016: 20).

Suomessa merkittävimpiä työhyvinvointia tutkivia ja edistäviä tahoja ovat Työterveyslaitos ja Työturvallisuuskeskus. Muita merkittäviä toimijoita ovat Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL), yliopistot ja Elinkeinoelämän tutkimuslaitos (ETLA). (Kauhanen 2016: 20).

2.1.3 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamisella on merkittävä rooli työkyvyttömyyden vähentämisessä sekä terveyden ja hyvinvoinnin edistämisessä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019; Manka & Manka 2016). Menestyksekkään työhyvinvoinnin edistämisen yhteiskunnallisia vaikutuksia ovat työurien pidentyminen, syrjäytymisen väheneminen ja eläkemenon pieneneminen, jotka kaikki vaikuttavat merkittävästi myös kansantalouteen. Yhdestä ennenaikaisesti eläköityvästä nuoresta henkilöstä koituvat maksut voivat olla

satoja tuhansia euroja. (Manka & Manka 2016; Viitala 2021). Terveiden edistämisen kannalta terveyserojen mahdollinen lisääntyminen etätöiden myötä on erityisen huomioitavaa: kaikilla työntekijöillä ei ole mahdollisuutta omaan työhuoneeseen, ergonomiseen työpisteeseen tai rauhalliseen työtilaan. Tasa-arvoisten ja hyvinvointia edistävän työn teon mahdollistaminen kaikille työntekijöille on olennaista työssä jaksamisen ja työssä pysymisen kannalta.

Yrityksessä työhyvinvoinnin vaikutukset näkyvät sairauslomien ja muiden poissaolojen, vaihtuvuuden, kulujen ja yleisen ilmapiirin kautta. Henkilöstöjohtamisella on moninainen tehtävä kenttä yrityksen työhyvinvoinnin edistämässä, ja lähtökohtaisesti toiminnan tulisi olla ennaltaehkäisevää ja tunnistaa työhyvinvointia uhkaavat tekijät. Henkilöstöjohtaminen tapahtuu suureksi osaksi lähiesimiesten kautta, jolloin lähijohtamiseen resurssointi ja panostaminen yrityksessä ovat tärkeä työhyvinvointia edistävä tekijä. Lähijohtamisen laatu voidaan yrityksissä varmistaa kehittämällä lähijohtamista koskevat linjat ja periaatteet, joilla seurataan kaikkien lähijohtajien toimintaa. Tällöin puhutaan tavoitteellisesta ja kokonaisvaltaisesta lähijohtamisen kehittämisestä, jolla pyritään varmistamaan lähijohtamisen tasalaatuisuus eri puolilla organisaatiota. Lähijohtamisen arvioinnin kriteereitä ovat esimerkiksi lähijohtajien perehdytysprosessi, palkitsemisen keinot, työhyvinvoinnin edistämisen keinot ja lähijohtamista koskevan tavoiteasetannan ja arvioinnin menettelyt. (Viita 2021; Larjovuori, Manka & Nuurinen: 2015: 24.)

Työkyky on työhyvinvoinnin lähtökohta. Työhyvinvoinnin edistäminen koostuu kaikista niistä osatekijöistä, joilla työkykyisyyttä voidaan parhaiten tukea. Terveiden edistäminen työpaikalla on parhaimmillaan voimavaroja lisäävää suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti etenevää työpaikan kaikkien toimijoiden, työnantajan, työntekijöiden, työsuojelun ja työterveyshuollon, yhteistyötä, jolloin yhdessä kehitettyihin ratkaisuihin on helppo sitoutua. (Laitinen 2018.) Työhyvinvointitutkimuksen yleisenä tavoitteena on tunnistaa, arvioida ja poistaa työympäristössä esiintyviä epäkohtia ja vaaratekijöitä sekä edistää hyvien työolojen syntymistä. Seurauksena pyritään parantamaan työntekijöiden työssä selviytymistä ja työn hallintaa. (Suonsivu 2011:102.)

Kun tarkastellaan työhyvinvoinnin kehittämistä, on löydettävissä kolme työhyvinvoinnin kehittämisen toimenpidetasoa: yksilötaso, organisaatiotaso ja yhteiskunnallinen taso (Kauhanen 2016: 87). Organisaatio ja yhteiskunta eivät kuitenkaan voi ottaa kokonaisvastuuta henkilön hyvinvoinnista ja yksilötasolla vastuu on suurin. Työnantaja voi kuitenkin ja on velvoitettu vaikuttamaan henkilöstön työhyvinvointiin monella tavalla. Taulukossa 1 kuvataan työhyvinvoinnin kehittämisen toimenpidetasoja yksilötason, organisaatiotason ja yhteiskunnallisen tason kautta.

Taulukko 1. Kehittämisen toimenpidetasot. (Kauhanen 2016: mukaillen)

Toimenpidetaso	Työhyvinvoinnin edistämisen keinot
Yksilötaso	<ul style="list-style-type: none"> - Oikea asenne itseensä ja muihin - Tiedot ja taidot ajan tasalla - Työn ja muun elämän yhteensovittaminen - Liikunta ja rentoutuminen - Terveelliset elämäntavat - Positiivinen ja rakentava asenne työyhteisön kehittämiseen
Organisaatiotaso	<ul style="list-style-type: none"> - Mielenkiintoiset ja haasteelliset työt - Joustavat työajat - Sairauspoissaolojen seuranta, analysointi ja vaikuttaminen - Kannustava työilmapiiri - Hyvä johtaminen (esimiestyö) - Fyysisen ja psyykkisen kunnon ylläpidon tuki - Lakisäteistä laajempi työterveyshuolto - Yksilölle sopivat työsuhteen ehdot - Terveysneuvonta (liikunta, ravitseminen)
Yhteiskunnantaso	<ul style="list-style-type: none"> - Hyvät kouluttautumismahdollisuudet - Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamisen kehittäminen - Tasokas ja nopeasti tarjolla oleva terveydenhoito - Kehittyvään yhteiskuntaan sopiva työtulovero-, sosiaaliturva- ja eläkejärjestelmä - Kehittyneet ammatinvalinnanohjauspalvelut myös aikuisille

Tässä tutkimuksessa keskityn tarkastelemaan työhyvinvointia etätyössä yksilötason, eli työntekijän näkökulmasta. Yksilötason kokemukseen vaikuttavat kuitenkin organisaatiotason toiminta ja yhteiskunnan tasolla tapahtuvat kehitykset ja muutokset, ja monella tapaa nämä kaikki kolme tasoa ovatkin jatkuvassa vuorovaikutuksessa ja yhteydessä toisiinsa.

2.1.4 Työhyvinvoinnin haasteet etätyössä

Etätyössä työn tekemisen normaalit edellytykset muuttuvat, koska työtä tehdään eris-tyksissä muista työntekijöistä, työn vaatimukset (mm. etälaitteistojen tekniset vaatimukset) lisääntyvät ja kodin soveltuvuus ergonomiseksi työskentelytilaksi ei toteudu parhaalla mahdollisella tavalla kaikkien osalta (Mäkikangas, Juutinen, Oksanen & Melin 2020). Jos etätyönteko on pakotettua ja ennalta suunnittelematonta, voi tämä asettaa heikommassa sosioekonomisessa asemassa olevat yhä heikompaan asemaan esimerkiksi sopivien työtilojen puutteen tai heikkojen työvälineiden takia (Mallet ym. 2020). Palumbo & Manna & Cavallone ym. (2020) tutkivat etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin erityisesti työn ja vapaa-ajan tasapainon näkökulmasta. Yhtenä tutkimuksen löydöksenä todettiin etätyöntekijöiden kokevan työnsä vähemmän merkitykselliseksi. Lisäksi etätyöntekijät kokivat erillisyyden tunteita työyhteisöstä ja tekivät keskimäärin pidempiä työpäiviä toimistotyöntekijöihin verrattuna. Mäkikankaan ym. (2020) mukaan koronapandemia tilanteessa ja sen mukanaan tuomassa äkillisessä siirtymisessä etätyöhön erityisesti organisaation tarjoaman instrumentaalisen tuen voidaan olettaa olevan keskeisessä roolissa työn tekemisen ja työhyvinvoinnin edistäjänä. Tämä asettaa haasteita työnantajalle esimerkiksi resurssien riittävyyden varmistamisen kannalta. Myös terveystieteiden merkityksen rooli korostuu, jolloin tarvitaan hyvää ja osaavaa johtajuutta ja työn uudelleenorganisointia. Toisaalta edellä kuvatuista Kauhasen (2016) toimenpiteistä myös yksilön rooli korostuu. Yksilön kyky erottaa työelämä ja vapaa-aika korostuu sekä motivaatio työyhteisön kehittämiseen ja liikunnan ja muiden terveellisten elämäntapojen noudattamiseen nousee merkitykselliseksi. Hasun ym. (2018) mukaan jatkuvan etätöiden tekemisen ja kotona olemisen todettiin aiheuttavan myös ahdistusta etenkin silloin, jos vapaa-ajan harrastuksia kodin ulkopuolella ei ollut.

Punakallio ym. (2018) tutkivat runsaasti istuvia toimistotyöntekijöitä interventiotutkimuksessaan. Kolmen kuukauden seurantajaksolla säännöllisesti tehty taukoliikunta vähensi niskahartiaseudun, yläraajojen ja alaselän rasittuneisuutta. Säännöllisesti taukoliikuntaa harrastaneet myös arvioivat palautuvansa työn henkisestä ja fyysisestä rasituksesta paremmin. Runsas pitkäkestoinen istuminen on itsessään terveyden riskitekijä. Työpaikalla vietetään arjessa valtaosa hereillä oloajasta, ja siksi se tarjoaakin hyvän ympäristön erilaisin keinoin vähentää istumista ja lisätä fyysistä aktiivisuutta. (Punakallio ym. 2018). Etätyössä haasteeksi nousee työn riittävä tauotus, sillä luonnolliset työn keskeytykset ja yhteiset kahvitauot puuttuvat.

Brunnan (2016) mukaan etätyöntekijät vaihtavat aiempaa vähemmän tietoa kollegoiden kanssa ja kommunikoiivat pääsääntöisesti puhelimen tai sähköpostin välityksellä, joka

saattaa vaikuttaa asian ilmaisuun heikentävällä tavalla verrattuna kasvotusten tapahtuvaan kommunikaatioon. Brunnan (2016) mukaan myös väärinkäsitykset kollegoiden välillä ovat yleisiä. Yhdeksi haasteeksi työhyvinvoinnin kannalta etätyössä saattaakin nousta sosiaalisten kontaktien vähäisyys, sillä useiden tutkimusten mukaan etätyö saattaa aiheuttaa yksinäisyyttä ja erillisyyden tunnetta työyhteisöstä (Brunna 2016; Mallet ym. 2020; Palumbo ym. 2020; Kaltiainen & Hakanen 2020). Toisaalta jatkuvien keskeytysten puutteen, kuten kollegoiden kanssa keskustelun ja ajatusten vaihdon, on todettu lieventävän stressiä verrattuna toimistolla työskentelyyn (Delanoëje & Verbruggen 2020). Kokemukseen stressin lisääntymisestä tai vähentymisestä etätyössä vaikuttavat siis työn luonne, työtilat etätyössä ja toisaalta myös muun perheen läsnäolo. Myös yksilön persoonalla on merkitystä, sillä kuten tutkimuksen johdannossa todettiin, on kokemus työhyvinvoinnista lopulta subjektiivinen.

2.2 Etätyö

Vaikka etätyötä on tutkittu paljon, edelleenkin ei ole yleisesti vakiintunutta tapaa mitata ilmiön yleisyyttä. Suomen Tilastokeskuksen mukaan etätyöstä voidaan puhua silloin, kun palkansaaja on sopinut työnantajansa kanssa osittaisesta kotona työskentelystä ja hän käyttää kotona työskennellessään tietotekniikkaa. Etätyöllä tarkoitetaan myös työnantajan kanssa sovittua työnteon mallia, jossa työ tehdään joko osin tai kokonaan kotona tai työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona, kahvilassa tai matkoilla. Nämä elementit voivat sisältyä myös työhön, joka on liikkuvaa tai monipaikkaista. (Työterveyslaitos 2020b.) Opinnäytetyössäni etätyön määritelmä on rajattu vain kotona tehtävään etätyöhön ja ainoastaan kotona etätyötä tekevien työhyvinvointia käsittelevä aikaisempi tutkimustieto on huomioitu osana työn teoreettista viitekehystä.

Tilastokeskuksen vuonna 2013 kerätyn työolotutkimuksen mukaan 20 prosenttia palkansaajista oli sopinut osittaisesta kotona työskentelystä työnantajansa kanssa. Vuonna 1990 vastaava osuus oli vain kaksi prosenttia (Pyöriä & Saari & Ojala 2016). Vuotta 2019 kuvaavan työolobarometrin mukaan etätyötä teki ainakin osittain jo 35 % kaikista palkansaajista (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019). Maailmanlaajuisen koronapandemian myötä etätöihin siirtyivät vuonna 2020 myös ammattikunnat, joiden työnkuvaan etätyö ei aiemmin ole kuulunut lainkaan tai vain vähän ja arviolta yhteensä noin miljoona suomalaista siirtyi etätöihin koronan aiheuttaman poikkeustilan alussa (Ruohomäki 2020). Lähtökohteisesti etätyö sopii erityisesti asiantuntijatehtävissä toimiville ja useimmissa töissä osa työtehtävistä voidaan irrottaa etätyönä tehtäväksi (Akava 2012).

2.2.1 Etätyön tulevaisuus ja hybridimalli

Digitalisaatio ja kehittyvät viestintä- ja teknologiaratkaisut ovat vauhdittaneet etätöihin siirtymistä myös ennen pandemiaa. Ruohomäen (2020) mukaan digitalisaation lisäksi etätyön yleistymistä ovat vauhdittaneet myös asenteiden muutokset ja etätyöstä kertyneet positiiviset käytännön kokemukset. Erityisesti Suomessa korkea koulutustaso mahdollistaa etätyön tekemisen yhä laajemmin, sillä suomalaiset ovat kansainvälisessä vertailussa erittäin koulutettuja (Sutela 2020). Korkeakoulutetut henkilöt tekevät usein analyttistä tietotyötä, jossa etätyömahdollisuudet ovat hyvät. (Hunter 2019; Sutela 2020.) Etätyön yleisinä hyötyinä voidaan pitää joustavuutta ja työn rytmittämistä oman halun mukaan, jota työntekijät arvostavat jatkuvasti yhä enemmän (Hunter 2019; Keyriäinen 2020). Etätyö avaa myös uusia työmahdollisuuksia, kun työ ei ole enää paikkaan sidottua, jolloin työntekijöillä on laajempi työnhakumahdollisuus ja työnantajilla paremmat mahdollisuudet sopivan työntekijän löytämiseen (Hunter 2019; Melin & Turja & Krutova 2020). Etätyöhön vaikuttavia muutosvoimia ovat kehittyvän teknologian ja henkilöstön halun lisäksi myös kestävä kehitys sekä ekologisuus ja ilmastonmuutos. Ekologisuuden ja ilmastonmuutoksen näkökulmasta etätyön ansiosta vähenevä matkustaminen kodin ja työpaikan välillä on positiivista ja vähentää päästöjä ja kulutusta (Vilkman 2019).

Työn hybridimallilla tarkoitetaan työnteon mallia, joka yhdistää joustavasti etä- ja läsnätyötä (Insinööriliitto 2020). Hybridimalliin siirtyminen vaatii uutta toimintamallia, työkaluja, muutoksia työtiloihin, työn johtamiseen ja ennen kaikkea uuden ajattelumallin omaksumista. Ei ole etätyötä tai toimistotyötä, vaan työ tapahtuu siellä missä ja miten sen tekeminen on sopivinta ja siihen hetkeen parasta (Harju 2020). Crummenert ym. (2020) tutkivat maailmanlaajuisessa tutkimuksessaan 'The future of work: from remote to hybrid' etätyön tulevaisuutta ja tulevaisuuden hybridityön näkymiä. Tutkimukseen osallistui päättäjiä yli 500 organisaatioista eri toimialoilta maailmanlaajuisesti. Lisäksi tutkimukseen osallistui yli 5000 työntekijää. Tutkimuksen mukaan seuraavan kahden tai kolmen vuoden sisällä noin kolme kymmenestä organisaatiosta odottaa yli 70 %:n työntekijöistään tekevän etätyötä. Ennen koronapandemiaa etätyötä tekevien osuus oli vain 10 % tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä. Työntekijöistä vajaa puolet (45 %) odottaa tekevänsä etätyötä vähintään kolmena päivänä viikossa. Tulevaisuudessa hybridimallin myötä työpaikka koetaankin yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä edistävänä paikkana, jonne ei kuitenkaan joka päivä haluta mennä, mutta haluttaessa se on mahdollista. Korona-aikana työntekijät ovat myös vaihtaneet kokonaan asuinpaikkakuntaansa (Palta 2021) ja kuntien välisiä muuttoja syntyi vuoden 2020 aikana lähes 12 000 enem-

män kuin vuonna 2019 (Tilastokeskus 2020). Tulevaisuuden hybridimalli antaa suomalaisille jatkossa mahdollisuuden valita asuinpaikkakuntansa myös muiden syiden kuin työpaikan takia, jonka voidaan itsessään ajatella lisäävän kokemusta kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja valinnanvapaudesta. Paikkakuntariippumattomuus avaa myös kokonaan uusia työmahdollisuuksia, jonka on koettu lisäävän kokemusta työhyvinvoinnista, kun työ ei olekaan enää paikkaan tai edes aikaan sidottua (Hunter 2019).

Delanoiejien ja Verbruggenin (2019) mukaan työntekijät kokivat työnantajan osoittavan luottamusta etätömahdollisuudella, ja tämä lisäsi työntekijän positiivista suhtautumista työhön. Myös Hasun (2018) mukaan työntekijät kokivat etätöön olevan luottamuksen osoitus. Luottamus omaan työnantajaan sitouttaa ja motivoi työntekijää suorittamaan työnsä mahdollisimman hyvin, jolloin työn imun ja työtehon voidaan olettaa kasvavan etätöissä.

2.2.2 Etätötyöntekijän työhyvinvointi

Etätöitä tekevät ovat kokeneet stressitasojen laskeneen etätöiden seurauksena useassa eri tutkimuksessa (Hakanen & Kaltiainen 2020; Delanoiejien & Verbruggen 2019; Brunna 2016.) Jos etätö on työpaikalla yleinen käytäntö, myös etätöön johtamisen ja työhyvinvoinnin edistämisen tarpeet on mahdollisesti jo tunnustettu. Sillä, kuinka pitkään etätöön tekeminen on jatkunut, on merkitystä koettuun työhyvinvointiin. Erillisyyden tai yksinäisyyden tunteet eivät välttämättä tule esiin ensimmäisten etätöviikkojen aikana. Hunterin (2019) mukaan etätö toimii parhaiten tiimeissä, joissa työntekijät ovat nähneet toisensa ainakin kerran. Vaikka töitä tehtäisiinkin etänä lähes täysipäiväisesti, ainakin työsuhteen alussa kasvotusten tapaaminen olisikin perusteltua. Merkityksellistä on lisäksi se, onko etätö jokapäiväistä vai satunnaista. Vapaaehtoinen etätö toisaalta lisää työntekijän kokemusta joustavuudesta ja mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työntekoon, kun taas etätö pakotettuna voi vaikuttaa työhyvinvointiin päinvastaisesti. Koronapandemian myötä etätöön tekeminen ei ole ollut vapaaehtoista, vaan olosuhteiden sanelema pakko. Mäkikankaan ym. (2020) mukaan ne työntekijät, jotka olivat tehneet etätöitä jo ennen koronapandemiaa, selviytyivät myös pakotetusta etätöystä muita paremmin. Etätöön uskotaan myös lisäävän työhön sitoutumista ja parantavan työsuorituksia (Delanoeije & Verbruggen 2020), ja Brunnan (2016) mukaan etätötyöntekijät ovat myös vähemmän kiinnostuneita etsimään uutta työtä. Pyöriän ym. (2016) mukaan työn tuloksellisuuden ei todettu heikentyneen etätöön seurauksena, vaan kokemuksia etätöystä pidettiin erittäin positiivisina ja työn tuloksellisuus koettiin korkeaksi. Toisaalta etätötyöntekijöiden on myös todettu kokevansa työnsä vähemmän merkitykselliseksi ja irralliseksi muusta työyhteisöstä (Palumbo ym.2020).

Kaltiaisen ja Hakasen (2020) Miten Suomi Voi! -tutkimuksen mukaan monella etätöihin siirtyneellä työnkuva saattaa kapeutua, joka vähentää työn innostavia haasteita ja näin lisää tylsistymisen kokemusta työssä. Samassa tutkimuksessa ilmeni myös, että lasten koettiin tukevan työhyvinvointia ja parantavan työn imua. Myös krooninen työväsytys eli työuupumus väheni, vaikka samanaikaisesti etätöissä myös tylsistyttiin aiempaa enemmän. Tutkimuksen tulokset eivät kuitenkaan anna suoraa vastausta siihen, missä määrin lasten samanaikainen hoitaminen ja opettaminen työn ohessa mahdollisesti kuormittivat etätöntekijöitä keväällä 2020. Tutkimuksen mukaan on kuitenkin mahdollista, että perheellisten työntekijöiden hyvinvointia kannatteli aiempaa paremmat mahdollisuudet viettää aikaa perheen kanssa. Myös Delanoen & Verbruggenin (2020) mukaan etätö parantaa kodin ja työpaikan välistä tasapainoa. Toisaalta työn ja kodin sekoittuminen voivat aiheuttaa myös kodin ja työpaikan rajojen ”hämärtymistä”, joka puolestaan edesauttaa stressin syntymistä ja madaltaa työtehoa (Palumbo ym. 2020). Hasun ym. (2018) mukaan etätöntekijät eivät raportoineet ulkopuolisuuden tunnetta tai erillisyyden kokemuksia työyhteisöstä, päinvastoin, yksintyöskentely koettiin jopa vapauttavaksi ja sen koettiin mahdollistavan paremmat yöunet, harrastusmahdollisuudet sekä tekevän kokonaisvaltaisen itsestään huolehtimisen helpommaksi.

Mäkikangas ym. (2020) selvittivät, onko työntekijöiden työ imun tasossa tapahtunut muutoksia kevään 2020 etätöskentelyn aikana, ja jos on, niin millaisia. Tutkimuksen mukaan ne työntekijät, jotka olivat lähtökohtaisesti energisiä, sitoutuneita ja motivoituneita työhönsä, kykenivät etätöiden aikana entisestään nostamaan työn imun tasoon, kun taas työn imu laski niillä työntekijöillä, joilla se oli jo entuudestaan matala. Tutkimukseen osallistuneista Tampereen korkeakoulu-yhteisön työntekijöistä puolella (50%) työn imu oli lähtökohtaisesti korkea ja lisääntyi edelleen tutkimuksen kahden kuukauden seuranta-aikana. Tutkimukseen vastanneista 36 %:lla työn imu säilyi ennallaan, ja 14%:lla työn imu laski. Työn imun tason säilymistä tai lisääntymistä selittivät taustatekijöiden lisäksi kodin toimivuus etätöympäristönä, korkeakoulu-yhteisön tarjoama tuki, työn oma-aloitteinen kehittyminen ja pystyvyysusko. Johtopäätöksenä voidaan olettaa työhyvinvoinnin tuen tarpeiden olevan erilaisia työmotivaatiosta, ympäristöstä ja taustatekijöistä riippuen, jolloin tuen tarve on erilaista työntekijästä riippuen. Työhyvinvoinnin tukeminen ja kohdistaminen oikein on tarkoituksenmukaisesta, jotta työhyvinvoinnin kokemus etätöissä säilyy hyvänä tai jopa kohentuu mahdollisimman monella työntekijällä. Työn imun on tutkittu suojaavan työuupumukselta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019), joten mielekkäiden työtehtävien ja innostavan työilmapiirin luominen työpaikoille on osaltaan myös työkykyä ylläpitävää toimintaa ja tämän tulisi toteutua myös etätöissä. Larjo-vuoren, Mankan & Nuutisen (2015) mukaan työyhteisön ilmapiiri ja esimies-alaisuus-

teen laatu on yhteyksissä työkyvyn haasteisiin sekä työssä pysymiseen ja työhön palaamiseen. Työpaikan ilmapiirin ja esimies-alaisuhteiden ylläpitämisen ja kehittämisen voidaan olettaa vaikeutuvan etätyössä. Samalla niiden merkitys kuitenkin nousee entistäkin tärkeämpään rooliin työhyvinvoinnin ja työkyvyn kannalta.

Pääsääntöisesti kotioloissa etänä tehtävä työ on näyttöpäätetyötä, mutta vaikka ympäristönä on työntekijän oma koti, vastuu työolosuhteiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta on työnantajalla. Työntekijän rooli ja vastuu kuitenkin korostuvat, koska fyysinen yhteys esimieheen puuttuu. Oikea työasento, vaihtelevat työasennot ja riittävä tauottaminen kuuluvat asioihin, joihin etätyöntekijän on kiinnitettävä erityistä huomioita. Toisaalta taas kotioloista puuttuva melu ja keskeytykset edistävät etätyöntekijän työhyvinvointia ja jopa parantavat työtehoa. (Elo 2020.)

2.2.3 Etätyöntekijä työsuojelun näkökulmasta

Työelämän lainsäädäntö ei tunne termiä etätyö. Lähtökohtaisesti kuitenkin edellä esitetty työhyvinvointia koskeva lainsäädäntö, kuten työturvallisuuslaki, toimii lainsäädännöllisenä perustana myös etätyöskentelyssä. Etätyö kuuluu myös työaikalain piiriin ja edellyttää näin ollen työajan seurantaa. Työnantajalla on lain mukaan velvollisuus valvoa työtapojen turvallisuuden toteutumista ja työolojen terveellisyyttä. Työaika-suojelun tarve säilyy työtä työnantajan toimipaikan ulkopuolella. Etätyöjärjestelyistä sovitaan yleensä kirjallisesti tai käytössä ovat yrityksen työntekijöille yhteistoiminnassa sovitut pelisäännöt. Etätyöjärjestelyissä työnantajan ja työntekijän välisiä keskeisiä huomioitavia asioita ovat tietoturva-asiat, kuormituksen seurantakäytännöt ja mahdolliset häiriötilanteet. (Työsuojelu 2020.) Myös työturvallisuus korostuu etä- ja hybridityössä, jolloin sovitulla pelisäännöllä on keskeinen merkitys (Palta 2020).

Etätyöhön ja vakuutusturvaan liittyvässä lainsäädännössä erityisesti huomioitavaa on se, että työnantajan lakisääteinen työtapaturmavakuutus koskee ainoastaan varsinaista työn tekemistä, eli käytännössä koneen ääressä istumista. Jos tapaturma sattuu muualla kotioloissa, esimerkiksi tauolla, lakisääteisen tapaturmavakuutuksen voima ei ole voimassa, kun taas työpaikalla suoja ulottuu lähes kaikkeen työpaikalla tapahtuvaan toimintaan, myös taukoihin. (Elo 2020.) Osa vakuutusyhtiöistä tarjoaakin työnantajille jo erillistä vakuutusta etätyönteon tueksi.

3 Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimusongelmat

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata työhyvinvointia edistäviä tekijöitä etätyössä työntekijän näkökulmasta. Tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet työntekijän työhyvinvointiin etätyössä?
2. Millä tavoin työhyvinvointia etätyössä voisi tulevaisuudessa edistää a) yksilötasolla b) organisaatiotasolla?
3. Minkälaisen etätyöteon mallin työntekijät näkisivät hyvänä tulevaisuudessa?

Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi ja löytää käytännön keinoja etätyöntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tuloksia voidaan hyödyntää paitsi kohdeyrityksen, myös muiden yritysten työhyvinvoinnin suunnittelussa ja etätyöntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisessa sekä terveyden edistämisessä. Kyse- lyn tulokset ovat arvokas työkalu myös työntekijälle itselleen oman hyvinvoinnin edistä- misessä.

4 Toteutusympäristön kuvaus

Opinnäytetyön työelämän yhteistyötaho on Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Tutkimusaineisto kerättiin THL:n työntekijöiltä, jotka oli tutkimusajankohtana määrätty tekemään pääsääntöisesti etätyötä.

4.1 THL organisaationa ja etätyö

THL on sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa toimiva itsenäinen tutkimuslaitos, jonka missiona on edistää väestön hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta, ehkäistä sairauksia ja sosiaalisia ongelmia sekä kehittää hyvinvointiyhteiskuntaa. THL tutkii ja seuraa väestön hyvinvointia ja terveyttä ja kehittää toimenpiteitä niiden edistämiseksi sekä kerää ja tuottaa tutkimukseen ja tietoaaineistoihin perustuvaa tietoa. THL tarjoaa asiantuntemusta ja ratkaisuja, joita sidosryhmät voivat käyttää päätöksenteossa ja työnsä. Työn painopisteitä ovat hyvinvointiyhteiskunnan kestävyys, eriarvoisuuden ja syrjäytymisen vähentäminen, muuttuva sairauksien kirjo, terveysuhkiin varautuminen ja palvelujärjestelmän muutos. (THL 2019.)

THL:ssä on työntekijöitä 1060 henkilötyövuoden verran. Yli 50 %:lla henkilöstöstä on korkeakoulutus. (THL 2021). Koronapandemian vuoksi maaliskuussa 2020 alkanut vahva etätyösuositus koskee koko henkilöstöä, ja se on voimassa toistaiseksi. Lähtökohtana on, että kaikki työntekijät, pois lukien muutamat erityisryhmät kuten laboratorio-työntekijät, tekevät lähtökohtaisesti etätyötä. Etätyöpäivistä ei tarvitse ilmoittaa etukäteen, mutta toimistopäivistä on sovittava erikseen esimiehen kanssa. Toimistolla työkennellään vain, jos se on töiden kannalta välttämätöntä. Laboratorio-työntekijät tekevät työtä toimistolla, mutta arvioilta 80-85 % henkilöstöstä on siirtynyt etätyöhön koronan vuoksi. Ennen koronaa etätyökäytännöt olivat THL:llä vaihtelevia, ja tyypillisesti etätyötä tehtiin kahdesta neljään päivään kuukaudessa. Yksiköiden välillä oli kuitenkin runsaasti vaihtelua, ja joissain yksiköissä etätyötä tehtiin viikoittain.

4.2 Työhyvinvointi THL:ssä

Työhyvinvointi kuuluu tärkeänä osana THL:n uudistettuun strategiaan. Vuonna 2019 uudistetussa strategiassa työhyvinvoinnin teema nousee esiin olennaisena osana organisaation arvoja. Lisäksi yhtenä THL:n strategian toimeenpanon painopisteenä on toimintakulttuurin uudistaminen. Työhyvinvointia rakennetaan monitilaympäristössä keskustelemaan ilmapiiriin, joustojen, taidetuokioiden, ammattimaisen johtamisen ja palkitsemisen avulla. THL:n tavoite on, että jokainen työntekijä voi hyvin muuttuvassa työympäristössä. (THL 2021.) THL:n uudistetun strategian mukaiset arvot ovat *vastuullisesti rohkea, inhimillinen vuorovaikuttaja ja yhdenvertaisuuden suunnannäyttäjä*.

THL:llä on myös kattava työterveyshuolto Terveystalossa, joka tukee työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia. THL:lla toimi aikaisemmassa organisaatorakenteessa vuoden 2020 loppuun saakka myös organisaation sisäinen työhyvinvointiryhmä, joka nosti tärkeimpiä työyhteisössä nousevia kehittämiskohteita johtoportaan keskusteltavaksi. Työhyvinvointiryhmän jäseniin kannustettiin ottamaan yhteyttä matalalla kynnyksellä, ja koronakriisin aikana työhyvinvointiryhmä kiinnitti erityistä huomioita ergonomia- ja hyvinvointineuvontaan, järjesti taukoliikuntaa, avusti työntekijöitä suurempien näyttöpäätteen saamisessa koteihin sekä organisoivat kahvituokioita viesintä -yhteistyöalusta Microsoft Teams:n välityksellä. Vuoden 2021 alussa aloittaneessa uudessa organisaatorakenteessa työhyvinvointiryhmän kokoonpano, tehtävät ja tavoitteet ovat vielä vahvistamatta, mutta on todennäköistä, että toiminta jatkuu. (Kilpeläinen 2021.)

THL:llä toteutetaan vuosittain laaja VMBaro – työtyytyväisyyskysely, joka toteutettiin edellisen kerran keväällä 2021. VMBaroa suppeampi MiniBaro -työhyvinvointikysely (MiniBaro 2021) ajoittui loppuvuoteen 2020, jolloin etätyötä tehtiin laajalti. MiniBaron -työhyvinvointikyselyn tärkein tehtävä oli antaa johdolle ja lähijohtajille tietoa työhyvinvoinnin kokemuksesta ja tärkeimmistä kehittämiskohteista (Tervahauta 2020). Työhyvinvointikysely keskittyi etätyöhön ja jaksamiseen poikkeusvuonna ja siihen vastasi 650 työntekijää, joka on 61,3 % koko henkilöstöstä. THL:n työntekijöiden koettu hyvinvointi kyselyn mukaan oli 7.17 asteikolla 0-10. Kyselyssä etätyön haittapuoliksi nousivat erityisesti etäisyys työkavereista ja työergonomia. Myös tekniset ongelmat ja pidentyneet työpäivät vaikuttivat työhyvinvointiin kielteisesti. Tärkeimpinä kehityskohteina koettiin tukipalvelut sekä yhteisöllisyyden ja yhteistyön toimivuus työkavereiden, työyhteisön ja tiimin kesken. Etätyön hyvinä puolina koettiin mahdollisuus järjestää työajat itselle sopiviksi, ja lisäksi työhön keskittymisen koettiin helpottuneen. Myös työmatkoista vapautunut aika koettiin etätyön hyväksi puoleksi.

5 Tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruu

5.1 Aiempi tietoperusta

Taustatietona ja ilmiön kuvaamisessa tässä tutkimuksessa on käytetty etätyöstä ja työhyvinvoinnista tehtyjä kansainvälisiä ja kansallisia tieteellisiä tutkimuksia ja työhyvinvoinnin malleja, THL:n henkilöstön työhyvinvointikyselyiden tuloksia, THL:lta saatua muuta materiaalia ja alan kirjallisuutta ja verkkoartikkeleita. Tausta-aineiston avulla voidaan kuvata ilmiötä, sen ajankohtaisuutta sekä yhteyttä terveyden edistämiseen laajemmassa kontekstissa.

Hakusanoina englanninkielistä taustamateriaalia ja tutkimuksia etsiessäni käytin hakusanayhdistelmiä *telework AND wellbeing*, *telework AND work-related wellbeing*, *homebased working AND wellbeing*, *remote working AND health*, *remote working AND job satisfaction* kaikissa tietokannoissa. Tässä tutkimuksessa käytetyt englanninkieliset tutkimukset ja tieteelliset artikkelit ovat PubMed, Emerald Insight, Taylor & Francis tietokannoista. Näistä tietokannoista löytyi yhteensä kolme tässä tutkimuksessa käytettyä kvantitatiivista tutkimusta ja yksi tieteellinen artikkeli. Kaksi tieteellistä artikkelia valikoitui mukaan Google Scholarista. Yhteensä kansainvälisiä tutkimuksia tai artikkeleita tähän tutkimukseen löytyi kuusi kappaletta. Kaikki kolme kansainvälistä tutkimusta ovat kvantitatiivisia seuranta -tai kyselytutkimuksia. Belgiassa toteutetun Delanoeijen & Verbruggenin (2020) vertailevan kvantitatiivisen tutkimuksen tutkimusaineisto kerättiin belgialai-

silta toimistotyöntekijöiltä (N=78), joista puolet siirtyi etätöihin ja puolet jatkoi töitä normaalisti. Palumbo ym (2020) tutkivat Euroopan laajuisesti opetusalaalla työskenteleviä etätyöntekijöitä (N=2046). Crummenertin ym. (2020) aineisto (N=5000) on kerätty koko maailmanlaajuisesti korona-aikana etätöihin siirtyneiltä työntekijöiltä. Kaikki tutkimukset ja artikkelit on julkaistu tieteellisissä lehdissä ja artikkeleissa käytetyt alkuperäislähteet ja tutkimukset ovat luotettavia.

Suomenkielisiä tutkimuksia ja julkaisuja etsin Työterveyslaitoksen, Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen, Työelämäntutkimusyhdistys ry:n ja Työ- ja elinkeinoministeriön sivulta manuaalisella haulla. Suomalaisia tutkimuksia on mukana viisi, joista Hasun ym. (2018) tutkimus on kvalitatiivinen tutkimus, etnografiaa soveltava haastattelututkimus, jossa aineisto on kerätty koko-aikaista etätöitä tekeville tekstinkäsittelijöiltä. Hakasen & Kaltiaisen (2020) tutkimus on kvantitatiivinen tutkimus, jonka aineisto (N=757) on kerätty koronakriisin alettua vuonna 2020 Työterveyslaitoksen työpaikkakumppaneilta. Pyöriän ym. (2016) tutkimuksessa tutkittiin koko-aikaisesti etätöitä tekeviä työntekijöitä. Tutkimuksen tausta-aineistona käytettiin Tilastokeskuksen aiempia työolotutkimuksia ja tutkimuksessa teemahaastattelulla kerättyä kvalitatiivista aineistoa. Teemahaastattelut toteutettiin kahdelle valtiohallinnan organisaatiossa etänä työskenteleville asiantuntijoille ja heidän kolmelle esimiehelleen. Mäkikankaan ym. (2020) tutkimus on kvantitatiivinen seurantatutkimus, jonka aineisto (N=790) kerättiin Tampereen korkeakoulu-yhteisön työntekijöiltä koronapandemian aikana huhtikuussa ja kesäkuussa 2020. Punakallio ym. (2018) tutkivat runsaasti istuvia toimistotyöntekijöitä interventiotutkimuksessaan. Tutkimusjoukon muodostivat 438 mukaan ilmoittautunutta, jotka vastasivat alkukyselyyn. Vastanneista satunnaistettiin työyhteisöittäin 91 työntekijän ryhmä, joille tehtiin myös fysiologisia mittauksia.

Tutkimukset rajattiin ajallisesti siten, että artikkeli tai tutkimus on julkaistu 1.1.2015 jälkeen. Etätö on yleistynyt ja sen tekeminen kehittynyt viimeisen vuosikymmenen aikana paljon ja nopeasti, joten halusin tutkimukseen mahdollisimman uutta tietoa. Tutkimusten sisäänottokriteereinä oli myös se, että tutkimus on englanniksi tai suomeksi. Tietokannoissa haku rajautui siten, että koko artikkeli tai tutkimus oli saatavilla. Rajasin hakua myös siten, että avainsanat löytyivät otsikosta kokonaisuudessaan. Hakutuloksia tarkastellessani kiinnitin huomiota myös siihen, missä aineisto on alun perin julkaistu ja mihin tarkoitukseen tutkimus tai artikkeli on tehty lisätäkseen opinnäytetyön luotettavuutta.

Kuviossa 5 nähdään tarkemmin tutkimuksen sisäänotto- ja poissulkukriteerit.

SISÄÄNOTTOKRITEERIT	POISSULKUKRITEERIT
<ul style="list-style-type: none"> - Julkaisuvuosi 1.1.2015 – - Tieteellinen kvalitatiivinen tai kvantitatiivinen tutkimus, tieteellinen artikkeli tai suositus - Kieli: englanti, suomi - Käsittelee työhyvinvointia tai terveyttä etätyössä - Kaikki työkäiset etätyötä tekevät miehet ja naiset 	<ul style="list-style-type: none"> - Julkaisuvuosi aiemmin kuin 1.1.2015 - Opinnäytetyö, väitöskirja, blogiteksti - Kieli: muu kuin englanti tai suomi - Ei käsittele etätyötä - Tutkimusjoukko rajattu vain miehiin tai naisiin

Kuvio 5. Tutkimusten sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Tutkimuksia ja artikkeleita hyödynnettiin tässä tutkimuksessa osana työn teoreettisesta viitekehystä kuvamaan etätyötä ilmiönä, sen yleisyyttä ja sen vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin. Aiempien tutkimusten tuloksia myös vertailtiin tämän tutkimuksen tuloksiin. Työhyvinvointiin etätyössä liittyvien tutkimusten lisäksi etsin alkuperäistutkimuksia ja artikkeleita myös temaattisesta analyysistä hakusanalla *thematic analysis* ja *thematic interview* sekä *qualitative interview*. Temaattiseen analyysiin ja teemahaastatteluun liittyvät alkuperäisjulkaisut löytyivät Taylor & Francis sekä ResearchGate tietokannoista.

5.2 Laadullinen tutkimus

Tämä tutkimus on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivinen soveltuu käytettäväksi silloin, kun pyritään ymmärtämään merkityksiä ja näkökulmia (Hirsjärvi & Hurme 2015: 22). Tässä tutkimuksessa olen kiinnostunut tarkastelemaan erityisesti kokemusnäkökulmaa, jossa tutkija on kiinnostunut ennen kaikkea yksilöllisistä näkökulmista. Kokemusnäkökulmasta toteutettavan tutkimuksen tavoite ei ole tuottaa objektivistia tietoa eikä antaa selityksiä vaan ymmärtää tutkittavien kokemuksia (Jokinen 2021). Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa ei muokata ensisijaisesti numeeriseen muotoon, vaan tutkimuksessa kerättyä aineistoa analysoidaan sisällön, ei määrän perusteella.

5.3 Tutkimuksessa kerätty aineisto

Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelun avulla terveyden ja hyvinvoinnin laitoksessa työskenteleviltä henkilöiltä, jotka oli tutkimusajankohtana määrätty tekemään

pääsääntöisesti etätöitä. Tutkimusta varten haastattelin seitsemää henkilöä. Haastateltavia rekrytoitiin tutkimukseen THL:n intranetissä tutkimustiedotteella (Liite 4). Tutkimukseen ilmoittautuminen tapahtui suoraan tutkimuksen tekijälle ja halutessaan haastateltavat saivat olla yhteydessä suoraan tutkijaan tai opinnäytetyön työelämäohjaajaan tarkentavia kysymyksiä varten. Haastatteluun ilmoittautumisajaksi määriteltiin yhdeksän päivää, ja kaikki haastateltavat ilmoittautuivat mukaan ensimmäisen viiden päivän aikana. Ilmoittautumisaika oli 1.6.2021-9.6.2021. Ilmoituksessa oli pyrkimys etsiä haastateltavia, jotka ovat kiinnostuneet kehittämään työympäristöä ja työhyvinvointia etätöissä. Tällä pyrittiin kartoittamaan niitä työntekijöitä, jotka olivat motivoituneita tutkimukseen ja viemään ideoitaan työhyvinvoinnin edistämiseksi eteenpäin. Tällä pyrittiin myös varmistamaan, että haastatteluaineisto tukee mahdollisimman hyvin työn tavoitteita ja tarkoitusta. Lupa tutkimukseen saatiin THL:n henkilöstöpäälliköltä ja muuta erillistä tutkimuslupaa ei tarvittu.

Ennen varsinaisia tutkimushaastatteluja toteutin kaksi testihaastattelua henkilöille, jotka eivät osallistuneet varsinaiseen tutkimukseen. Toinen testihenkilöistä työskentelee THL:llä ja toimi tämän tutkimuksen työelämäohjaajana ja toinen testihenkilöistä teki ko-koikaista etätöitä toisessa organisaatiossa. McGrathin, Palmgrenin & Liljedahlin (2018) mukaan testihaastattelujen avulla tutkija voi tarkentaa tutkimuskysymyksiään ja harjoitella aktiivisen kuuntelijan roolia, ja erityisesti aloittelevalle haastattelijalle testihaastatteluiden tekeminen on tärkeää. Testihaastatteluiden avulla testasin teemahaastattelun runkoa ja sitä, onko etukäteen mietittyjen teemojen avulla mahdollista saada vastauksia tutkimuksen tutkimuskysymyksiin. Testihaastattelujen perusteella en muuttanut teemahaastattelunrunkoa, vaan se säilyi samana varsinaisissa haastatteluissa. Tutkimuksen työelämäohjaajalta saadun palautteen perusteella lisäsin kuitenkin haastattelun loppuun haastattelijoille vielä mahdollisuuden käyttää vapaa puheenvuoro, mikäli mieleen tuli jotain, mistä haastatteluissa ei oltu puhuttu.

Varsinaisen tutkimuksen teemahaastattelut toteutettiin kesällä 2020. Tutkimukseen osallistui yhteensä seitsemän THL:n henkilöstöön kuuluvaa henkilöä, jotka tekivät haastatteluhetkellä etätöitä. Haastattelut toteutettiin etähaastatteluina haastateltavien kanssa etukäteen sovittuna ajankohtana. Ennen haastattelua tutkittavat saivat tutkittavan informointilomakkeen (Liite 3) ja tutkimukseen osallistumisen suostumuslomakkeen (Liite 2) nähtäväksi ja allekirjoitettavaksi. Tutkimushaastattelut tallennettiin myöhemmää analyysiä varten Metropolian tietosuojaohjeistusten mukaisesti. Haastattelujen kesto vaihteli 28 minuutista 74 minuuttiin. Haastattelujen avulla pyrkimykseni oli kerätä tietoa siitä, miten etätö on vaikuttanut työntekijän työhyvinvointiin ja miten työhyvinvointia etätöissä voisi jatkossa edistää yksilö- ja organisaatiotasolla. Olennaista oli

myös selvittää niitä keinoja, joita työntekijällä itsellään on käytettävissä tai mitä hän itse osana työyhteisöä voisi tehdä työhyvinvointinsa edistämiseksi. Haastattelun avulla selvitettiin myös, minkälaisen etätyömallin työntekijät kokisivat tulevaisuudessa toimivana. Tutkittavat saivat osallistua haastatteluun työajallaan.

5.4 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, jossa haastattelun teema-alueet ovat kaikille haastateltaville samat. Muista puolistrukturoiduista haastatteluista poiketen kysymykset tai kysymysten muoto voivat kuitenkin erota toisistaan. Myös järjestys, jossa teemoja käsitellään, voi vaihdella haastatteluissa. Teemahaastattelu sopii tiedonkeruumenetelmäksi erityisen hyvin silloin, kun halutaan tarkastella haastateltavien kokemuksia ja tulkintoja tietystä aihepiiristä. (Hirsjärvi & Hurme 2016: 47-48; Edwards & Holland 2013; McGrath ym. 2019.) Tämän tutkimuksen lähtökohtana oli selvittää työntekijöiden kokemuksia etätyöstä ja toiveita tulevaisuuden etätyöstä, jonka vuoksi valitsin teemahaastattelun tämän tutkimuksen tiedonkeruumenetelmäksi. Tiedonkeruumenetelmänä haastattelun hyvä puoli on, että tutkijalla on mahdollisuus saada kuvaavia esimerkkejä kuvata sellaisia alueita, joita ei voida testata muilla keinoilla (Hirsjärvi & Hurme 2006: 36), ja myös tästä syystä teemahaastattelun käyttö oli perusteltua ja tarkoituksenmukaista.

Teemahaastattelussa edetään tiettyjen keskeisten etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten avulla (Tuomi & Sarajärvi 2018: 65). Hirsjärven & Hurmeen (2016) mukaan teemahaastattelua käytettäessä suunnitteluvaiheen tärkeimpiä tehtäviä on haastatteluteemojen suunnittelu. Haastatteluteemojen tulisi olla riittävän väljiä, jotta tutkittavan ilmiön todellinen syvyys tulee esiin. Haastattelutilanteessa teemoja tarkennetaan tarkentavilla kysymyksillä ja laadullisen haastattelun luonteeseen kuuluu, että myös tutkittava, eikä vain tutkija, toimii tarkentajana (Hirsjärvi & Hurme 2016: 66-67; Edwards & Holland 2013).

Haastateltavia pyydettiin teemahaastattelun alussa määrittelemään käsite *työhyvinvointi*, jonka jälkeen haastattelu eteni etukäteen valittujen teemojen mukaan. Valitut teemat pohjautuivat aiemmin esitettyyn Manka & Mankan (2016) työhyvinvoinnin voimavaralähtöiseen malliin, jonka keskiössä on työntekijä itse. Tätä mallia ja teoriaa sen taustalla hyödyntäen teemahaastattelun runko rakentui työntekijän lähtökohtien ja kokemusten ympärille eri teemoihin liittyen, jotta tutkimuksen tutkimuskysymyksiin saataisiin tarkoituksen mukaisia vastauksia. Tarkentavia kysymyksiä varten hyödynsin aiemmin esitettyä Kauhasen (2016) kolmea työhyvinvoinnin kehittämisen toimenpidetasoa:

yksilötasoa, organisaatiotasoa ja yhteiskunnallista tasoa. Teemahaastattelun (Liite 1) etukäteen valitut teemat olivat *etätyö, työntekijän hyvinvointi, työyhteisö ja ympäristön tuki* ja *tulevaisuus*. Tutkimuksen haastattelut eivät edenneet kaikki samassa järjestyksessä, vaan teemoja käsiteltiin siinä järjestyksessä, kuin se oli kussakin haastattelussa luontevaa.

5.5 Temaattinen analyysi

Temaattinen analyysi yksinkertaisimmillaan ryhmittelee, kuvailee ja järjestää tutkittavaa aineistoa teemoiksi (Braun & Clarke 2006: 6; Maguire & Delahunt 2017), ja se toteutetaan Braunin & Clarken (2006) kuusivaiheisen mallin mukaisesti. Temaattinen analyysi sopii käytettäväksi silloin, kun aineistosta halutaan tuoda esiin laajempia kertomuksia ja kokemusmaailmoja. Temaattinen analyysi voidaan toteuttaa induktiivisesti eli aineistolähtöisesti tai teorialähtöisesti eli deduktiivisesti (Braun & Clarke 2006: 12; Tuomi & Sarajärvi 2018). Temaattisessa analyysissä on tärkeä muistaa, että haastattelun teemat eivät ole sama asia kuin analyysin tuloksena syntyvä teemoittelu, vaikkakin samoja teemoja voi esiintyä. Hyvän ja huolellisesti toteutetun temaattisen analyysin tarkoitus on mennä teemahaastattelurunkoa syvemmälle. (Juhila 2020).

Tässä tutkimuksessa teemahaastattelun tulokset analysoitiin aineistolähtöisen eli induktiivisen temaattisen analyysin periaatteita noudattaen. Induktiivista temaattista analyysia ei ohjaa tutkijan oma kiinnostus tai valmis teoria tutkittavasta aiheesta, vaan analyysin teemat nousevat ja syntyvät tarkasteltavasta aineistosta (Braun & Clarke 2006: 12; Maguire & Delahunt 2017). Induktiivinen lähestymistapa sopi tähän tutkimukseen, koska aiempi tutkimustieto kokoaikaiseen etätyöhön siirtymisestä ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin on vielä hajanaista ja tulokset ovat osin ristiriitaisia, jolloin uudelle syntyvälle teoriassa tai tiedolle on perusteltu paikkansa.

Temaattista analyysia toteuttaessaan tutkija valitsee lisäksi, toteuttaako analyysin semanttisesti vai latenttisesti eli piileviin merkityksiin keskittyen (Braun & Clarke 2006: 12). Tässä tutkimuksessa analyysi on toteutettu semanttisesti eli näkyviin teemoihin perustuen, eikä tulkintoja mahdollista piilevistä merkityksistä ole tehty. Semanttisen analyysin avulla tutkimuksesta saatuja tuloksia voidaan verrata aiempaan tutkimustietoon ja tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen (Braun & Clarke 2006: 13), enkä nähnyt tämän tutkimuksen tutkimuskysymysten perusteella tarvetta latenttisen analyysin toteuttamiseen. Braunin & Clarken (2019) mukaan temaattisessa analyysissä voidaan

kuitenkin myös yhdistää semanttista ja latenttista sekä induktiivista ja deduktiivista lähestymistapaa, mikäli se on esimerkiksi tarpeen vaikkapa tutkimuskysymysten näkökulmasti käsin ajateltuna.

Temaattisen analyysin kuusi vaihetta ovat (Braun & Clarke 2006):

1. Aineistoon tutustuminen
2. Ensimmäisten koodien muodostuminen
3. Teemojen etsiminen
4. Teemojen uudelleen arviointi
5. Teemojen määrittely ja nimeäminen
6. Raportin kirjoittaminen ja tulosten raportointi

Ensimmäisessä vaiheessa tutkija tutustuu aineistoon ensin litteroimalla ja sitten lukemalla tekstin läpi useaan kertaan. Kun aineistoa luetaan useaan kertaan, se mahdollistaa ajatusten ja kysymysten heräämisen tutkijassa. Ilman aineiston syvällistä tunteamista ei analyysia voida tehdä. (Hirsjärvi & Hurme 2015: 143.) Jo tässä vaiheessa tutkijan on hyvä tehdä alustavia merkintöjä ja huomioita tekstistä kirjaamalla niitä ylös (Braun & Clarke 2006: 17).

Toisessa vaiheessa tekstissä tutkija ”koodaa”, eli etsii tekstistä toistuvia merkityksiä, samaa tarkoittavia, ilmauksia tai samankaltaisia asiakokonaisuuksia. Induktiivisessa analyysissä koodit nousevat puhtaasti aineistosta, kun taas deduktiivisessa analyysissä koodausta ohjaisi taustateoria, jolloin huomioita kiinnitettäisiin teoriaan liittyviin asioihin. Koodaukseen voi käyttää apuna esimerkiksi post-it -lappuja tai eri värisiä alleviivauskyniä, jolloin eri värit tai laput yhdistävät asiat ja kokonaisuudettoisiinsa. Koodauksen voi tehdä myös esimerkiksi excelin avulla. (Braun & Clarke 2006: 19).

Kolmannessa vaiheessa aletaan etsiä teemoja yhdistelemällä aiemmin löytyneitä koodoja keskenään. Kun aineistoa järjestellään teemojen mukaan, kunkin teeman alle kootaan koodit tai ilmaukset, joissa puhutaan kyseisestä teemasta (Saaranen-Kauppinen & Puusniikka 2006). Tässä vaiheessa mahdollisia teemoja syntyy, niitä yhdistyy ja toisaalta myös häviää, kun kaikkea koodattua ei välttämättä saada luontevaksi osaksi muita kokonaisuuksia (Maguire & Delahunt 2017).

Neljännessä vaiheessa muodostuvat varsinaiset teemat: metateemat, pääteemat ja alateemat ja ensimmäinen luonnos temaattisesta kartasta. Tässä vaiheessa tutkija tarkastelee, ovatko teemat suhteessa tutkimuksen tutkimuskysymyksiin ja minkälaisen kokonaisuuden teemakokonaisuudet muodostavat. (Braun & Clarke 2006: 21.) Teemat

ovat ikään kuin tarinoita koodatusta aineistoista (Braun & Clarke 2019: 594). Teeman voidaan ajatella olevan aineistosta nouseva, toistuva asiakokonaisuus tai ilmaus, joka on yhteydessä tutkimuksen tutkimuskysymykseen. Näin ollen vaikka jokin asia nousisi haastattelussa esiin lukuisia kertoja, se ei välttämättä nouse tutkimuksen teemaksi, jos sillä ei ole merkitystä suhteessa tutkimuskysymykseen (Braun & Clarke 2006:12; Herzog, Hitters & Handke 2019: 8). On tärkeä myös huomioida, että teemoittelua ei tule sekoittaa aineiston tiivistelmän tekemiseen (Braun & Clarke 2019: 592).

Viidennessä vaiheessa teemat määritellään, nimetään lopulliseen muotoon ja niistä muodostetaan lopullinen temaattinen kartta. Temaattinen kartta on ikään kuin teemaan liittyvä kokonaisuus, joka kertoo, mitä kukin teema kokonaisuudessaan pitää sisällään (Tuomi & Sarajärvi 2018: 104). Metateeman voidaan ajatella olevan ”otsikko”, jonka alle eri metateemaan liittyvät pääteemat ja alateemat kuuluvat. Braunin & Clarcken (2006) mukaan viidennessä vaiheessa muodostuneen teeman tulisi olla niin selkeä, että sen ydinsisällön voisi purkaa muutamaksi lauseeksi. *Kuudes ja viimeinen vaihe* on raportin kirjoittaminen ja tulosten raportointi. Tässä vaiheessa tutkija ikään kuin kertoo tarinan teemojen muodostumisesta ja niiden sisällään pitämistä asioista. (Braun & Clarke 2006: 23; Maguire & Delahunt 2017.)

5.6 Analyysin toteuttaminen

Ensimmäisen temaattisen analyysin vaiheen, aineistoon tutustumisen, aloitin litteroimalla eli puhtaaksikirjoittamalla kaikki seitsemän haastattelua luettavaan muotoon. Litterointi aloitettiin alkusyksystä 2021. Välillä pidin taukoja, jonka jälkeen palasin materiaaliin uudelleen. Kaiken kaikkiaan litterointiprosessi kesti n. 1,5 kk. Litteroinnissa keskityin tarkkuuteen, mutta en litteroinut vapaamuotoisia keskustelun pätkiä, jotka eivät liittyneet varsinaisesti haastattelun teemaan tai tutkimusaiheeseen. Litteroitua materiaalia kertyi yhteensä 31 sivua. Fonttikoko oli 11 ja riviväli 1,5. Litteroinnin jälkeen luin litteroidun aineiston läpi useaan kertaan ennen merkintöjen tekemistä. Kun aineistoa luetaan useaan kertaan, se mahdollistaa ajatusten ja kysymysten heräämisen tutkijassa. Ilman aineiston syvällistä tuntemista ei analyysia voida tehdä. (Hirsjärvi & Hurme 2015: 143.) Jo lukemisvaiheessa pyrin pohtimaan, minkälaisia merkityksiä aineisto sisältää. On epätodennäköistä, että haastateltavat käyttäisivät täysin samoja ilmauksia kuvaamaan samaa tarkoittavaa asiaa (Hirsjärvi & Hurme 2016: 173). Tästäkin syystä litteroidun aineiston lukeminen läpi useaan kertaan on tärkeää ja koin sen itse välttämättömäksi tekstin ja aineiston syvällisen ymmärtämisen ja teemojen löytämisen kannalta.

Toisessa analyysivaiheessa poimin litteroidusta materiaalista alleviivaamalla toistuvia avainsanoja ja ilmaisuja. Käytin apunani eri väreisiä yliviivaustusseja samoille ilmaisuille tai kohdille, joissa puhuttiin samasta asiasta. Värikoodauksen avulla keräsin samaa tarkoittavat avainsanat ja ilmaukset yhdelle paperille värikoodin mukaisesti. Tässä vaiheessa minulla oli eri väreisiä koodeja, joita yhdistelemällä teemojen etsintä analyysivaiheessa kolme alkoi. Esimerkiksi lähiesimiehen liittyvät kohdat koodattiin sinisellä ja kollegoihin liittyvä koodiväri oli vaaleanpunainen. Värikoodeista muodostui edelleen alateemoja, esimerkiksi 'Tiedonkulku' pääteema jakautui edelleen alateemoihin 'Selkeys viestinnässä', 'Nopea reagointi ajankohtaisiin asioihin' ja 'Muutoksista tiedottaminen'. Kaikkea koodattua ei välttämättä saada luontevaksi osaksi muita kokonaisuuksia (Maguire & Delahunt 2017). Tässä tutkimuksessa esimerkiksi keltaisella koodivärillä koodattu työn tauotus jäi pois lopullisista temaattisista kartoista sen yhdistyttyä osaksi joustavuuden teemaa.

Kolmannessa vaiheessa koodeista aloin muodostamaan aineista nousseista avainsanoista tai ilmaisuksista teemoja niiden merkityksen perusteella. Hirsjärvi & Hurme (2015) kuvaavat teoksessaan teemoittelun tarkoittavan sitä, että aineistosta nostetaan esiin piirteitä ja ajatuksia, jotka toistuvat useamman haastateltavan vastauksissa. Teemat voivat rakentua osittain aineiston keruuvaiheessa määriteltyjen teemojen mukaan, tai kokonaisuudesta voi löytyä myös kokonaan uusia teemoja. Tässä tutkimuksessa osa yläteemoista, kuten etätöiden tulevaisuus, noudatti temahaastattelussa etukäteen valittua teemaa, mutta myös täysin uusia yläteemoja, kuten sisäinen vuorovaikutus ja viestintä, syntyi. Lisäksi lähijohtaminen ja lähiesimiehen rooli nousi temahaastattelusta omaksi metateemakseen, vaikka temahaastattelurungossa se ei esiintynyt omana teema-alueenaan, vaan lähijohtamista käsiteltiin temahaastattelussa teeman *työyhteisö ja ympäristön tuki* alla.

Neljännessä vaiheessa tarkastelin teemoja tarkemmin suhteessa tutkimuksen esimerkiksi tutkimuskysymyksiin. Pohdin, vastaavatko valitsemani teemat ja kokonaisuudet tutkimuksen tarkoitusta. Temaattisia kartoja alkaessani hahmottamaan huomasin teemoissa jonkin verran samankaltaisuutta. Tässä vaiheessa teemakokonaisuuksien sisältö myös laajeni. Esimerkiksi yksi alkuperäinen metateema oli 'Etätöntekijä aktiivisena toimijana' ja sen pääteemat olivat 'Kyky vaikuttaa työoloihin' ja 'Työn ja vapaaajan yhdistäminen'. Tämä kokonaisuus kuitenkin yhdistyi osaksi 'Etätöiden vaikutukset työhyvinvointiin' -metateemaa.

Viidennessä vaiheessa muodostin lopulliset temaattiset kartat, jotka ovat nähtävillä tämän työn tulososiossa 6. *Kuudenteen* eli viimeiseen vaiheeseen etenin tämän jälkeen

kirjoittamalla raportin ja kuvaamalla tarkemmin temaattisten karttojen sisällään pitämän tarinaa.

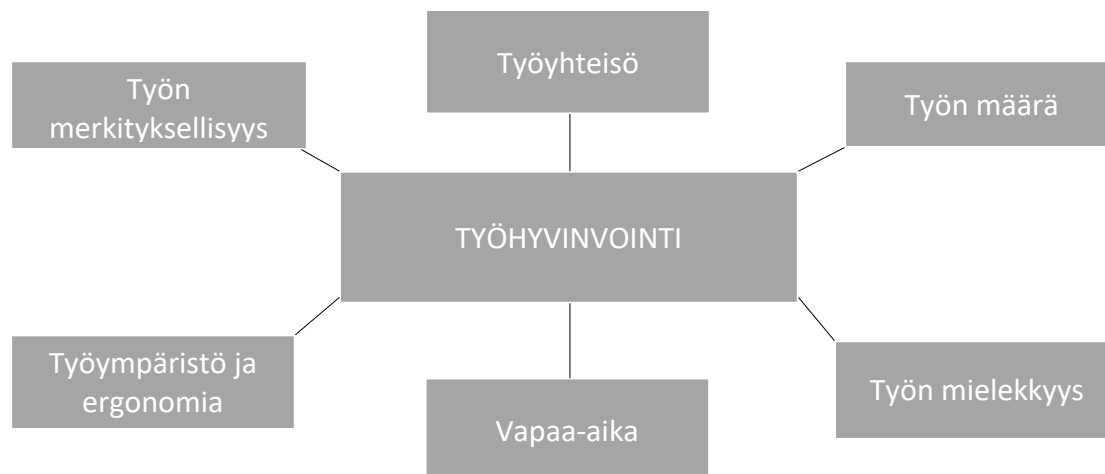
Teemojen jäsentyminen ja nimeäminen kuvataan tarkemmin luvussa 6 tulosten kuvausten yhteydessä kuvioissa 6-11. Temaattisista kartoista on nähtävissä metateeman jakautuminen pääteemoihin ja edelleen alateemoihin.

6 Tulokset ja tulosten tarkastelu

Analyysin tulososio on jaettu metateemoittain viiteen eri metateemaan, jotka on jaettu edelleen pääteemoihin ja tarkempiin alateemoihin. Metateemoja ovat ***etätyön positiiviset vaikutukset työhyvinvointiin, lähiesimiehen rooli ja lähijohtaminen, kohti parempaa työhyvinvointia etätyössä, sisäinen viestintä ja vuorovaikutus ja tulevaisuuden etätyömalli***. Tuloksissa esiintyvät lainaukset ovat lainauksia teemahaastatteluista. Lainaukset on merkitty numeroin 1-7 satunnaisessa järjestyksessä (esim. H1 = haastattelu 1), eivätkä ne kuvaa todellista haastattelu järjestyksestä. Jos sitaateissa esiintyi asioita, joita ei nähty oleellisena tuoda asian yhteyteen, on nämä kommentit korvattu (...) -merkillä.

6.1 Työhyvinvointi haastateltavien määrittelemänä

Tutkimuksen alussa haastateltavia pyydettiin määrittelemään käsite *työhyvinvointi* omin sanoin. Kaikki haastateltavat pitivät työhyvinvointia kokonaisvaltaisena käsitteenä, jota on mahdoton erottaa muusta hyvinvoinnista. Vapaa-ajan kuvattiin vaikuttavan työhyvinvointiin, ja työhyvinvoinnin kuvattiin heijastuvan jaksamiseen vapaa-ajalla. Hyvän työhyvinvoinnin koettiin mahdollistavan sen, että työstä pystyy palautumaan vapaa-ajalla. Kuviossa 6 on nähtävissä työhyvinvoinnin käsite haastateltavien itse määrittelemänä.



Kuvio 6. Haastateltavien määritelmä työhyvinvoinnista

H1 ” ... työhyvinvointi ei oo mikään irallinen komponentti sun vapaa-ajasta, vaan ne tukee toinen toisiaan... ”

H3 ”Työhyvinvointi linkittyy kyl muuhun hyvinvointiin, mä ajattelen, et mä en voi voida hyvin työssä, jos mä en voi hyvin muuten...”

H4 ” Työhyvinvointi on joku sellanen fyysinen ja psyykkinen tila, joka luo edellytykset sille, että siitä työstä voi selviytyä mahdollisimman hyvin.”

Tärkeänä asiana haastateltavat nostivat esiin myös sen, että työ on merkityksellistä. Merkityksellisen työn itsessään kuvattiin tuottavan hyvinvointia, kun tietää tekevänsä jotain, jolla on laajempi merkitys ja tarkoitus yhteiskunnallisesti. Työn merkityksellisyyden vuoksi työ koettiin motivoivana. Merkityksellisyyden lisäksi haastateltavat kuvailivat työtä mielekkääksi ja työtehtäviä antoisiksi, joiden ansiosta ”töihin on kiva mennä”. Vaikka muutama haastateltava kertoi tekevänsä töitä myös iltaisin ja tarkistavansa sähköpostia ilta-aikaan, tätä ei koettu kuormittavana juuri sen takia, oma tekeminen koettiin merkitykselliseksi ja mielekkääksi. Yksi haastateltava kertoi, että loman jälkeen töiden aloittamiseen ei ollut minkäänlaista kynnystä, koska oma työ on niin merkityksellistä ja mielenkiintoista.

H6 ”... et se työ on itsessään merkityksellistä, et työn sisällöstä tulee paljon sitä työhyvinvointia...”

Jokaisessa haastattelussa esiin nousi työympäristön ja ergonomian merkitys, oli kyse sitten etätyöstä tai toimistolla tehtävästä työstä. Hyvän ergonomian ja toimivan välineistön koettiin vaikuttavan siihen, että työtä on mahdollista tehdä laadukkaasti ja turvallisesti. Yhdessä haastattelussa esiin nousi myös työrauhan merkitys työhyvinvointia kuvailtaessa. Se, että työtä saa tehdä rauhassa, lisää kokemusta työhyvinvoinnista ja erityisesti etätyössä tämän koettiin toteutuvan.

Työn määrän haastateltavat kokivat voivan vaikuttaa työhyvinvointiin sekä kielteisesti että myönteisesti. Jos työtä on liikaa ja työn määrä ei ole ”hallittavissa”, tämän koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin kielteisesti. Toisaalta lyhyet kiireisemmät ja työntäyteiset jaksot eivät haitanneet, jos kyse ei ollut pysyvästä kuormituksesta vaan väliaikaisesta ”piikistä”. Kohtuullisen työmäärän koettiin myös vaikuttavan työn laatuun siten, että työhön voi keskittyä paremmin ja huolellisemmin, kun työmäärä pysyy kohtuullisena.

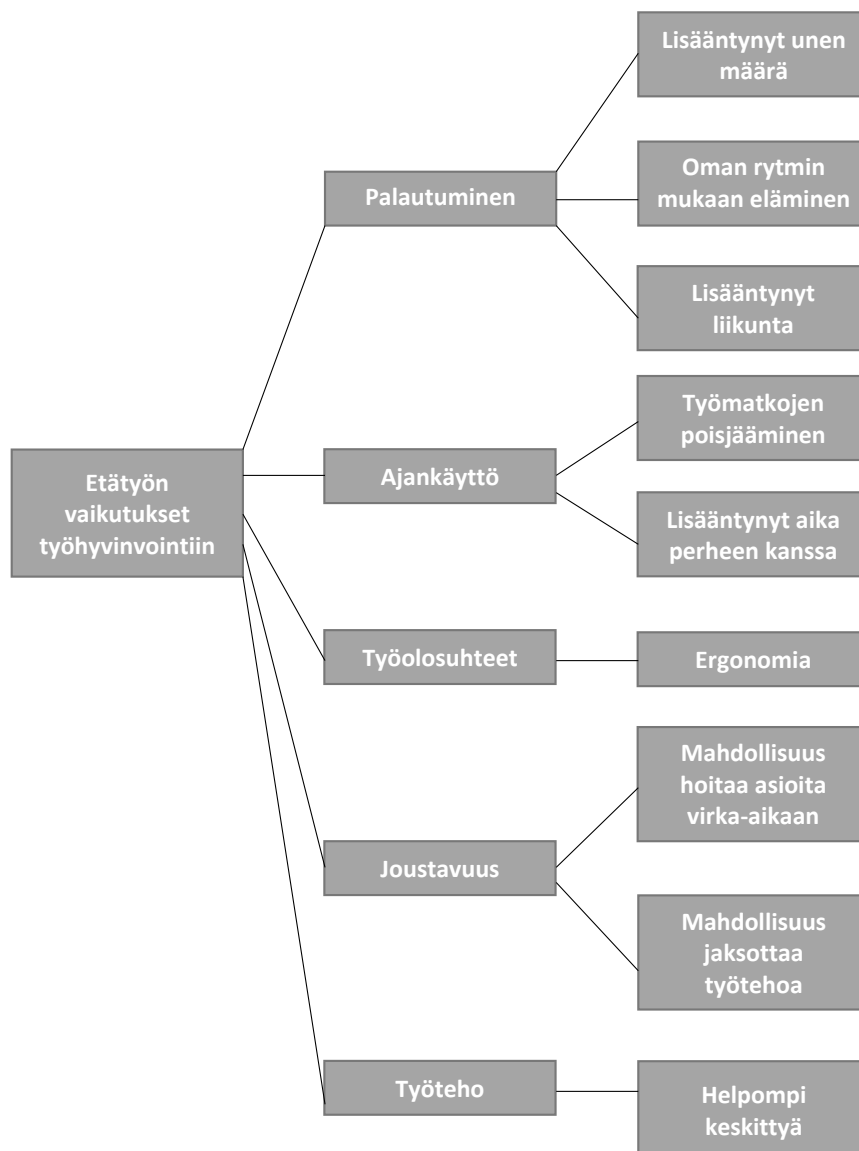
Se, minkälaisessa työyhteisössä töitä tehdään, koettiin tärkeänä työhyvinvoinnin kokemusta määrittävänä tekijänä. Turvallinen ja rento työyhteisö, jossa voidaan jakaa myös ”negatiivisia fiiliksiä”, koettiin työhyvinvoinnin kannalta tärkeäksi.

H5 ”Onko se yhteisö sellanen, mis on hyvä ja turvallinen ilmapiiri... sosiaalinen aspekti ilman muuta on myös mukana siinä työhyvinvoinnissa, ehkä yleisesti vaan sellanen, että ennen työpäivää ja työpäivän jälkeenkin on hyvä fiilis...”

Suhde esimieheen nousi myös esiin monessa haastattelussa, ja hyvän suhteen esimieheen koettiin olevan tärkeä osa työhyvinvointia työyhteisöstä puhuttaessa.

6.2 Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin

Etätyön vaikutuksia hyvinvointiin kuvattaessa haastatteluista nousi esiin 5 pääteemaa: **palautuminen, ajankäyttö, työolosuhteet, työteho** ja **joustavuus**. Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin -metateeman temaattinen kartta on nähtävissä alla kuviossa 7.



Kuvio 7. Etätöön vaikutukset työhyvinvointiin haastateltavien kokemana

Kaikki haastatteluun osallistuneet tekivät haastatteluhetkellä lähes 100 % etätöitä ja olivat siirtyneet etätöihin maaliskuun 2020 aikana. Osa haastatteliijoista oli käynyt yksittäisiä päiviä toimistolla silloin tällöin, kuitenkin maksimissaan toimistolla oli käyty viisi kertaa 1,5 vuoden aikana. Jokainen haastateltava koki, että työhyvinvointi on parempaa etätöissä kuin toimistolla. Vaikka haastatteluissa nousi esiin myös etätöiden haittapuolia, koettiin kaikissa haastatteluissa hyviä puolia kuitenkin olevan enemmän.

Etätöiden myötä **palautumiselle** jäi lisää aikaa. Palautumisesta oli hahmotettavissa kolme eri alateemaa: *lisääntynyt unen määrä*, *oman rytmin mukaan eläminen* ja *lisääntynyt liikunta*. Työmatkojen jäädessä kokonaan pois unen määrä vuorokaudessa oli lisääntynyt. Yksi haastateltavissa kertoi nukkuneensa ennen etätöihin siirtymistä 6 tuntia

yössä ja etätöitä tehdessään ainakin 7,5 tuntia yössä. Aamut olivat etätöissä stressitöitä ja kiireittämiä, kun laittautumiseen ja ”lähtöön tekemiseen” ei kulunut aikaa, jolloin aikaa vapautui nukkumiselle.

Etätöiden koettiin mahdollistavan sen, että ”oman rytmin” mukaan eläminen oli helpompaa. Oman rytmin mukaan elämistä kuvailtiin esimerkiksi *mahdollisuudeksi herätä rauhassa, mahdollisuudeksi liikkua kotona samalla ajatustyötä tehden ilman, että se häiritsee ketään, mahdollisuudeksi pitää taukoja itselle sopivana ajankohtana ja mahdollisuudeksi olla välittämättä liikenteen ruuhka-ajoista*, jotka toimistolle matkatessa tulisi huomioida.

Liikunnalle jäi etätöiden myötä lisää aikaa. Yksi haastateltavista kertoi joskus käyvänsä aamulla kuntosalilla, joka ei aikaisemmin olisi tullut kysymykseenkään. Kuusi seitsemästä haastateltavasta kertoi käyvänsä päivän aikana kävelyllä tai ulkoilmassa ja yksi haastateltava kertoi käyttävänsä mielellään osan lounastauostaan 20 minuutin kävelylenkkiin. Myös lyhyempiä kävelylenkkejä tehtiin yksin tai yhdessä kotona työskentelevän puolison kanssa. Liikunta kesken työpäivää koettiin virkistävänä, eikä samanlaisia liikuntahetkiä tullut toimistolla työskenneltäessä. Liikunnan ja raittiin ilman koettiin tuulettavan päätä ja edesauttavan sitä, että työstä pääsee hetkeksi irti kunnolla.

H2 ”...se et mä jossain välissä käyn ulkona pikkasen haukkaamassa happea ja siinä myös tuulettamassa päätä, auttaa mua kyl jaksamaan...”

Muutama haasteltava kertoi etätöiden jälkeen kokevansa tarvetta liikuntaan myös siksi, että se lopettaa työpäivän selkeämmin kuin pelkkä työkoneen sulkeminen. Lisäksi, koska työmatkoihin ja muihin siirtymisiin ei ollut päivänä aikana kulunut energiaa, haastateltavat kertoivat myös ylipäätään jaksavansa lähteä liikkumaan helpommin eikä työpäivän jälkeen ollut sellaista oloa, että haluaisi vain ”rojahtaa sohvalle”. Jos koko päivän aikana ei ollut käynyt ulkona, yksi työntekijä kuvaili tarvetta lähteä ulkoilmaan liikkumaan ”happivajeen” takia.

Etätöiden myötä kaikki haastateltavat kokivat **ajankäytön** muuttuneen. *Työmatkojen pois jääminen ja lisääntynyt aika perheen kanssa* lisäsivät hyvinvointia ja työssä jaksamista. Työmatkojen pois jääminen ei sinänsä ollut riippuvainen työmatkan kestosta tai pituudesta, sillä myös ne haastateltavat, joilla oli lyhyt työmatka, kokivat vapaa-aikansa lisääntyneen. Lähtemiseen, valmistautumiseen ja aamupalan syömiseen aiemmin käytetty aika oli poissa, ja aamupalaa saatettiin syödä samalla, kun tietokoneelta katsottiin ensimmäisiä aamun työasioita. Yksi haastateltava kertoi, että ruuhkaisessa kulkuväli-

neessä matkustaminen ja kiireiset ihmiset ympärillä tekivät oman olon stressaantuneeksi heti aamusta lähtien. Kotiympäristö myös antoi mahdollisuuden tehdä tauoilla pieniä kotiaskareita, joka oli jälleen pois vapaa-ajasta töiden jälkeen.

H2 *”.. nyt ku mä kotona herään, mä siinä laitan vaatteet päälle ja kampaan tukan, sit mä siinä jo alotan työpäivän... kyl siin vaa säästyy tosi paljon aikaa, vaik mul on niin lyhyt työmatka...”*

Haastateltavien perhemuodot vaihtelivat. Osa haastateltavista asui kaksin puolison kanssa ja osalla oli kotona puolison lisäksi myös lapsi tai lapsia. Kaikki kokivat, että etätyö lisää aikaa perheen tai puolison kanssa. Myös lähellä asuvien sukulaisten auttaminen koettiin helpoksi, sillä hädän sattuessa apuun pääsi tarvittaessa nopeasti. Yksi haastateltavista kertoi puolisonsa tekevän myös etätöitä samassa tilassa. Haastateltava ei kokenut tätä häiritseväksi vaan voimavarana, kun oli joku, jonka kanssa jutella ja vaihtaa ajatuksia.

Työolosuhteita tarkasteltaessa haastateltavat kokivat **ergonomian** vaikuttavan työhyvinvointiin. Hyvän ergonomian toteutuminen etätyössä kuitenkin vaihteli. Osalla haastateltavista oli oma työhuone, jossa oli sähköpöytä, satulatuoli ja useampi näyttö. Kolmella haastateltavista ei ollut erillistä työhuonetta, vaan töitä tehtiin esimerkiksi keittiön pöydän ääressä tai makuuhuoneeseen rakennetussa erillisessä työpisteessä. Jos etätyösuositus jatkuisi tulevaisuudessa laajana, oli kaikilla aikeissa panostaa ergonomiaan ja välineistöön enemmän. Tähän toivottiin myös apua työnantajalta mahdollisuuksien mukaan. Ne haastateltavat, joiden ergonomia kotona ei ollut vielä paras mahdollinen, kokivat, että parempi ergonomia vaikuttaisi etätyössä jaksamiseen positiivisesti. Näin ollen vaikka ergonomia ei toteutunutkaan kaikilla haastateltavista vielä ihanteellisesti, ergonomian etätyössä katsottiin kuitenkin olevan yhteydessä työhyvinvointiin sitä kohtavasti kaikissa haastatteluissa.

H7 *”...mul ei oo minkäänlaista kunnollista työpistettä, ja ergonomia on kyl aika huono...”*

H1 *”... teen aika paljon seisten työtä, sit mul on satulatuoli, et siinä välillä istun... mul on ihan hyväkokonen se työpöytä ja mul on tavallaan ikkuna edessä ja päivänvalokin siinä. Mul on iso näyttökin, jonka oon saanut töistä, mikä on kyllä äärimmäisen tärkeä...”*

Työolosuhteisiin liittyen erityisesti ne haastateltavat, joilla oli erillinen työpiste, pystyivät erottamaan työn ja vapaa-ajan toisistaan melko hyvin. Kaksi haastateltavaa kertoi, että

vapaa-aikaa ja työtä oli hieman vaikeampi erottaa toisistaan, kun työpiste oli kotiympäristössä. Tähän auttoi, että työtavarat siivottiin pois näköpiiristä työpäivän jälkeen. Myös välittömästi ulkoilemaan tai muihin arjen askareisiin siirtyminen auttoi ”nollamaan” työpäivän.

H5 ”...oon rakentanut tän niin, että pystyn erottamaan työhuoneeni muusta kodista ja pistää oven kiinni neljältä...”

Haastateltavat kokivat yhtenä suurena etätöiden hyötynä **joustavuuden**. Joustavuuden pääteemasta oli löydettävissä kaksi alateemaa: *mahdollisuus hoitaa asioita virka-aikaan ja mahdollisuus jaksottaa työntekoa*. Joustavuus ilmeni siten, että työpäivän keskellä pystyi tarvittaessa hoitamaan henkilökohtaisia asioita, kuten pankkiasiointia tai läheisen käyttämistä lääkärissä. Apua tarvitsevia läheisiä lähellä oleminen toi haastateltaville turvallisuuden tunnetta ja kokemusta siitä, että työ ja vapaa-aika on helppo yhdistää. Työtehtävät itsessään olivat myös joustavia siten, että töitä pystyi tekemään yhtä hyvin aamu- tai iltakuudelta. Työnteon jaksottamista tarkoitti myös se, että kesken päivää oli mahdollista käydä ulkona.

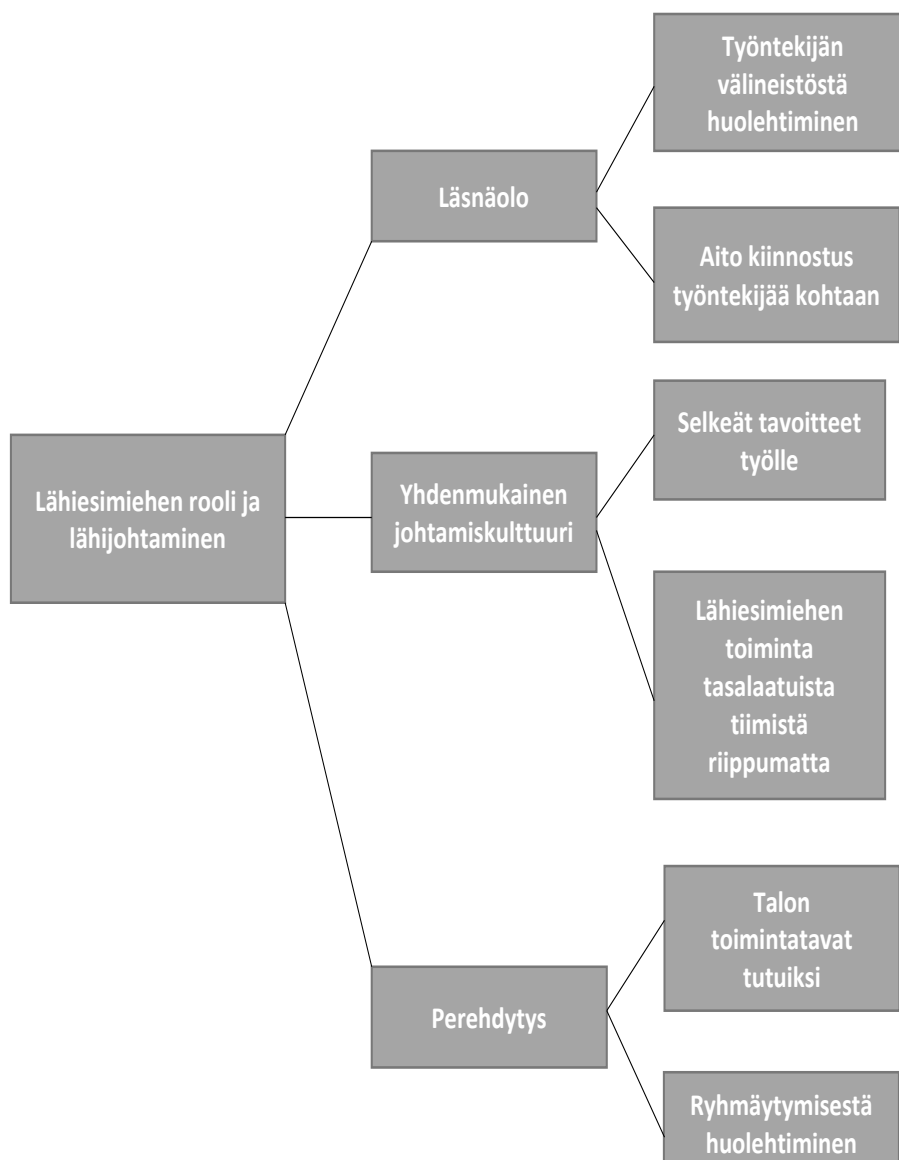
Pääsääntöisesti **työtehon** koettiin olevan korkeampi etätöissä. Työtehoon vaikutti kaikkilla *keskeytysten puute* ja aiempaa rauhallisempi työympäristö.

H1 ”Mul ei oo mitään ongelmia keskittyä, mul on niin oma rauha täällä ja työhuone, oon ollu siinä mielessä tosi onnekas”

Spontaanit keskustelut ja keskeytykset puuttuivat etätöskentelyssä, ja vaikka tämä koettiin sosiaalisesta ja työn kehittämisen näkökulmasta huonona asiana, työtehoa ja työrauhaa etätöskentely lisäsi. Vain yksi haastateltava toi esiin ajoittaisesta vaikeudesta tarttua työtehtäviin etätöissä.

6.3 Lähiesimiehen rooli ja lähijohtaminen

Yhdeksi merkittäväksi asiaksi ja sen myötä metateemaksi haastatteluissa nousi lähiesimiehen rooli ja lähijohtaminen. Lähiesimiehen rooli ja lähijohtaminen -metateemasta erotettiin kolme pääteemaa: **läsnäolo**, **yhdennukainen johtamiskulttuuri** ja **perehdytys**. Haastateltavien työurien pituudet THL:illä olivat vaihtelevia, mutta lähiesimiehen rooli tai lähijohtamisen tärkeys nousivat esiin kaikissa haastatteluissa. Kuviossa 8 on esitetty metateeman ’Lähiesimiehen roolin ja lähijohtaminen’ temaattinen kartta.



Kuvio 8. Haastateltavien toiveita lähiesimiehen rooliin ja lähijohtamiseen etätyössä

Läsnäolo -pääteemasta alateemoiksi muodostuivat *työntekijän välineistöstä huolehtiminen* ja *aito kiinnostus työntekijää kohtaan*. Riippumatta työsuhteen kestosta, osa haastateltavista koki lähiesimiehen läsnäololla olevan merkitystä kokemukseen työhyvinvoinnista. Haastateltavien vastaukset ja kokemukset lähiesimiehestä olivat hyvin erilaisia. Toiset kertoivat, että oma esimies kysyi säännöllisesti ja spontaanisti kuulumisia sekä tiedusteli jaksamista, kun taas enemmistö kertoi, että oma esimies ei lähestynyt juuri koskaan työntekijää oma-aloitteisesti. Haastateltavista suurin osa kaipasi esimiehen spontaania lähestymistä ja kuulumisten kyselyä myös virallisten kokousten ja palaverien ulkopuolella.

H2 *"kyl siit on säännöllisesti puhuttu, et miltä se niinku tuntuu, on varmisteltu sitä, et onko kaikki selvää ja kysytty tarviiko apua. On siihen kyl kiinnitetty huomio..."*

H4 *"Koko tän pandemian ajan on aika paljon puhuttu pahoinvoinnista ja työhyvinvoinnista, ja et esimiesten pitäis olla läsnä. Se ei oo kyl näkyny oikein käytännössä... sellainen rohkee lähestyminen, et lähestyttäis ihan vaan sillä asialla, et mitä sulle kuuluu?"*

Kaksi seitsemästä haastateltavasti ei kokenut kaipaavansa lähiesimieheltä lisää yhteydenottoja henkilökohtaisesti ja kommentoivat asiaa esim. näin:

H1 *"Mulle riittää se, et tiedän et toinen on tavoitettavissa. Tiiän et joillekin esimies saattaa soittaa, meil ei oo ollu sellasta, enkä oo kokenut siihen kyl tarvetta... onhan mulla itsellenikin vastuu ottaa yhteyttä esimieheen..."*

Myös ne haastateltavat, jotka eivät kokeneet tarvetta enemmän lähiesimiehen läsnäololle, kokivat *työntekijän välineistöstä huolehtimisen tärkeäksi*. Kaikki haastateltavat olivat halutessaan saaneet lainaan toisen näyttöpäätteen THL:ltä. Tämä koettiin tärkeänä apuna, mutta myös kuulokkeiden toimivuuteen ja muuhun välineistöön kaivattiin tukea, tai vähintään työnantajan varmistusta siitä, että laitteet ovat ajan tasalla ja toimivat. Toimimattomien tai puuteellisten laitteiden koettiin olevan yhteydessä työssä viihtymiseen ja työn sujumuuteen.

Kaikissa haastatteluissa nousi esiin toive **yhdenmukaisesta johtamiskulttuurista**. Tällä tarkoitettiin sitä, että johtaminen olisi tasalaatuista organisaation sisällä ja tavoitteet selkeästi määriteltyjä, eikä hyvä johtaminen olisi "tuurista kiinni". Etätöiden johtamiseen ja työhyvinvoinnin johtamiseen etätöissä toivottiin sovittuja ja yhdenmukaisia työmalleja: miten henkilöihin ollaan yhteydessä ja miten heidän työhyvinvointiinsa kiinnitetään huomioita ilman fyysistä läsnäoloa? Etätöiden lähijohtamisen kannalta koettiin, että asioista viestimisen ja asioista informoinnin tulisi olla vahvempaa. Työn tavoitteiden määrittelyyn liittyi se, että kaikkien viralliset ja epäviralliset roolit olisivat kaikkien tiedossa, ja työntekijöiden ja yksiköiden tavoitteet selkeästi määriteltyinä. Yksi haastateltava kertoi tilanteista, jolloin saattaa käydä niin, että tiimin jäsenet tekevätkin tietämättään samaa asiaa, jolloin *"kaikki säättävät vähän samaa omalla tahollaan eikä kukaan tiedä mitä toinen tekee"*. Haastateltavien kommentteja johtamiskulttuuriin liittyen:

H4 *"Meillä se "meidän esimiehet toimivat näin" ei kyllä toteudu, tiiän et esimiesten välillä on suuria eroja... jotkut laatustandardit tai jotkut pitäis olla kaikilla samat."*

H3 *"Koen että lähijohdolla viestintä on ollut heikkolaatuista... työkoordinointiin ja sen ohjaamiseen pitäis kiinnittää huomiota, että ois sellanen olo, et nää asiat on jollain hanskassa ja että tietäis, mitä kukin tekee."*

H5 *”Johtamisen pitäisi palvella mahdollisimman montaa henkilöä, et ois erilaisia lähestymistapoja. Nää miten on toimittu on palvelu mua tosi hyvin, mut sit samaan aikaan ei välttämättä toimi toisenlaiselle ihmistyyppille...”*

Haastatteluhetkellä THL:llä oli käynnissä organisaatiouudistus, joka nousi puheenaiheeksi kaikissa haastatteluissa. Organisaatiouudistuksen koettiin onnistuneen etätöolosuhteista huolimatta hyvin ja lähes kaikkien haastateltavien kokemus oli, että viestintä ja tiedotus on toteutunut ylemmän johdon osalta hyvin. Huomionarvoista haastattelutulosten osalta on, että organisaatiouudistuksen koettiin toteutuneen hyvin nimenomaan ylemmän johdon osalta, kun taas lähijohtamiseen olisi toivottu selkeyttä ja esimerkiksi työroolien ja työvastuiden osalta uudessa organisaatiossa.

Haastattelujoukko oli moninainen siinä mielessä, että haastateltavien työsuhteet olivat kestoaltaan eripituisia. Kuitenkin myös ne työntekijät, jotka olivat työskennelleet THL:llä jo pidempään, toivat esiin huolensa uusista, etätöaikana aloittaneista työntekijöistä. **Perehdytykseen** toivottiin yhdenmukaisuutta ja selkeyttä esimerkiksi siitä, mikä työtehtävä kuuluu kenellekin. Esimiehen ei juuri koettu edesauttavan sitä tai tekevän toimia sen eteen, että uudet työntekijät pääsisivät osaksi uutta ryhmää. *Ryhmäytyminen* nousikin esiin toisena alateemana perehdytykseen liittyen. Kaikki haastateltavat kokivat epävirallisten kokousten, kuten ”aamukahvien” olevan hyvä ja luonteva keino jakaa kuulumisia myös muista, kuin työntekijöistä. Vaikka aamukahveille ei koettukaan aina tarvetta osallistua, oli silti hyvä, että sellainen mahdollisuus oli halutessa olemassa. Yksi haastateltava kuvaili ryhmäytymistä *”yleiseksi yhteenhioutumiseksi”* ja koki, että yhteenhioutuminen tulee toimistotyössä luontevasti fyysisen läsnäolon ja *”small talkin”* kautta.

H5 *”Ehkä se mitä mä haluaisin korostaa tän haastattelun osalta on huoli uusista työntekijöistä. Sitte ku mä oon jutellu korona-aikana aloittaneiden työntekijöiden kanssa, ni se ei oo vähentäny mun huolta siitä, miten uudet työntekijät voi...”*

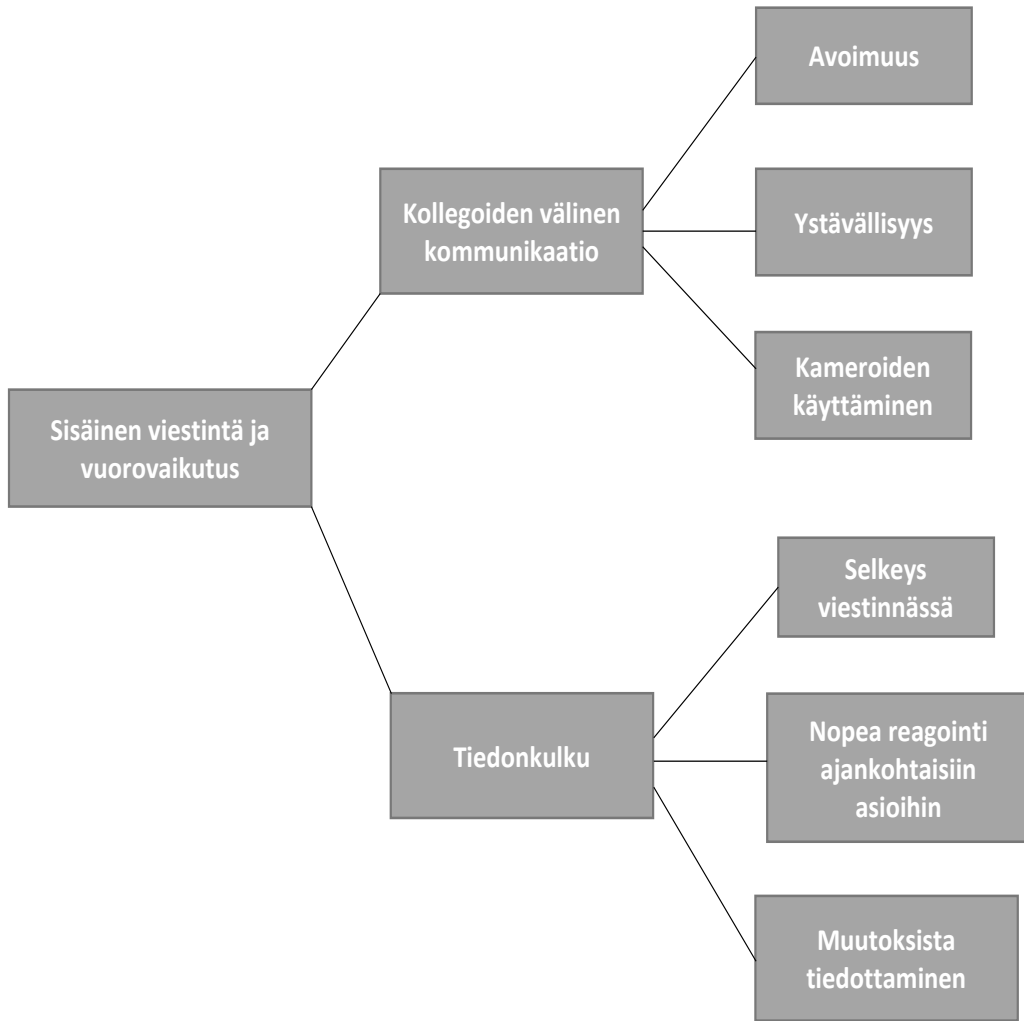
H7 *”Perusperehdytys on pikkasen jäänyt vähälle... oon aika paljon ite joutunu selvittää työsuhteen kannalta olennaisia asioita, mistä ois ollu kiva tietää, et miten THL:llä toimitaan...”*

Ryhmäytymisen lisäksi perehdytyksen toiseksi alateemaksi nousi talon *toimintatavat tutuiksi*. Tämä ei sinänsä liittynyt enää työyhteisöön, vaan varsinaisiin työtehtäviin perehtymiseen ja ylipäättään siihen, ”mitä on olla töissä valtiolla”. Siis vaikka ryhmäytyminen olisikin toteutunut työntekijän osalta hyvin, talon toimintatavat eivät välttämättä ol-

leet selkeitä riippumatta työsuhteen kestosta. Perehdytyksen pääteema ei liity ainoastaan uusiin työntekijöihin, johon perehdytyksen käsite tyypillisesti yhdistetään, vaan esimerkiksi organisaatiouudistuksen myötä tapahtuviin muutoksiin tai muihin yleisiin työkäytäntöihin liittyen: *millä tavalla siitä viestitään, onko työntekijä toimistolla vai etänä? Mikä on yleinen linjaus työskentelyaikojen suhteen: ylitöitä vai ei?*

6.4 Sisäinen viestintä ja vuorovaikutus

Sisäisen viestinnän ja vuorovaikutuksen merkitys nousee erityisen tärkeäksi etätyössä, kun ilmeet ja eleet pääsääntöisesti puuttuvat ja kommunikaatio tapahtuu sähköisesti. Haastatteluissa sisäisen viestinnän ja vuorovaikutuksen metateemasta erotettiin kaksi pääteemaa: **kollegoiden välinen kommunikaatio** ja **tiedonkulku**. Kollegoiden väliseltä viestinnältä toivottiin *avoimuutta, ystävällisyyttä ja kameroiden käyttämistä pala-vereissa*. Tiedottamisen alateemoja ovat *selkeys viestinnässä, nopea reagointi ajan-kohtaisiin asioihin ja muutoksista tiedottaminen*. Kuviossa 9 on esitetty metateeman 'Sisäisen viestintä ja vuorovaikutus' temaattinen kartta.



Kuvio 9. Haastateltavien näkemyksiä sisäisen viestinnän ja vuorovaikutuksen kehittämiseksi etätyössä

Kollegoiden väliseltä kommunikaatiolta toivottiin avoimuutta ja sitä, että myös etätyön haasteita puhuttaisiin avoimesti kollegoiden kesken. Kuusi seitsemästä haastateltavasta kertoi kokevansa yksinäisyyden tunteita etätyössä, jolloin pienetkin kontaktit nousivat merkityksellisiksi. Vapaamuotoisia Teams- ja chatkeskusteluja pidettiin kaikissa haastatteluissa tärkeinä työtä piristävinä ja virkistävinä tekijöinä. Haastateltavat toivoivat kollegoidensa kiinnittävän huomioita kirjalliseen viestintään ja erityisesti siihen, että viestintä olisi ystävällistä. Kolme haastateltavaa kertoi kokevansa, että riski tulla väärinymmärretyksi tai ymmärtää kollegan viesti erilailla kuin se oli tarkoitettu, on etätyössä suurempi. Tulkinnanvaraa jäi myös enemmän etenkin silloin, jos vastapuoli ei ollut ennestään tuttu.

H7 *"Helposti se on vähän sellasta töksähtelevää, ku ei nää ilmeitä tai eleitä, ku siinä vaa kirjottaa... oon vähän herkkä tulkitsemaan sellasta, ja toivoisin et siihen kiinnitettäis enemmän huomioo..."*

Kameroiden käytön koettiin lisäävän kokemusta työhyvinvoinnista ja työssä viihtymisestä ja nousi esiin muutamissa haastatteluissa. Kameroiden käyttö koettiin virkistäväksi lisänä työpäivään ja sen koettiin lisäävän yhteenkuuluvuuden tunnetta.

H1 *"... se virkistää jotenki ku näkee muita, ku näkee ilmeet ja eleet, ei se ees loppupeleissä kamalasti eroa siitä, että oltaisiin livenä kahvitauolla juttelemassa tai oikeessa palaverissä..."*

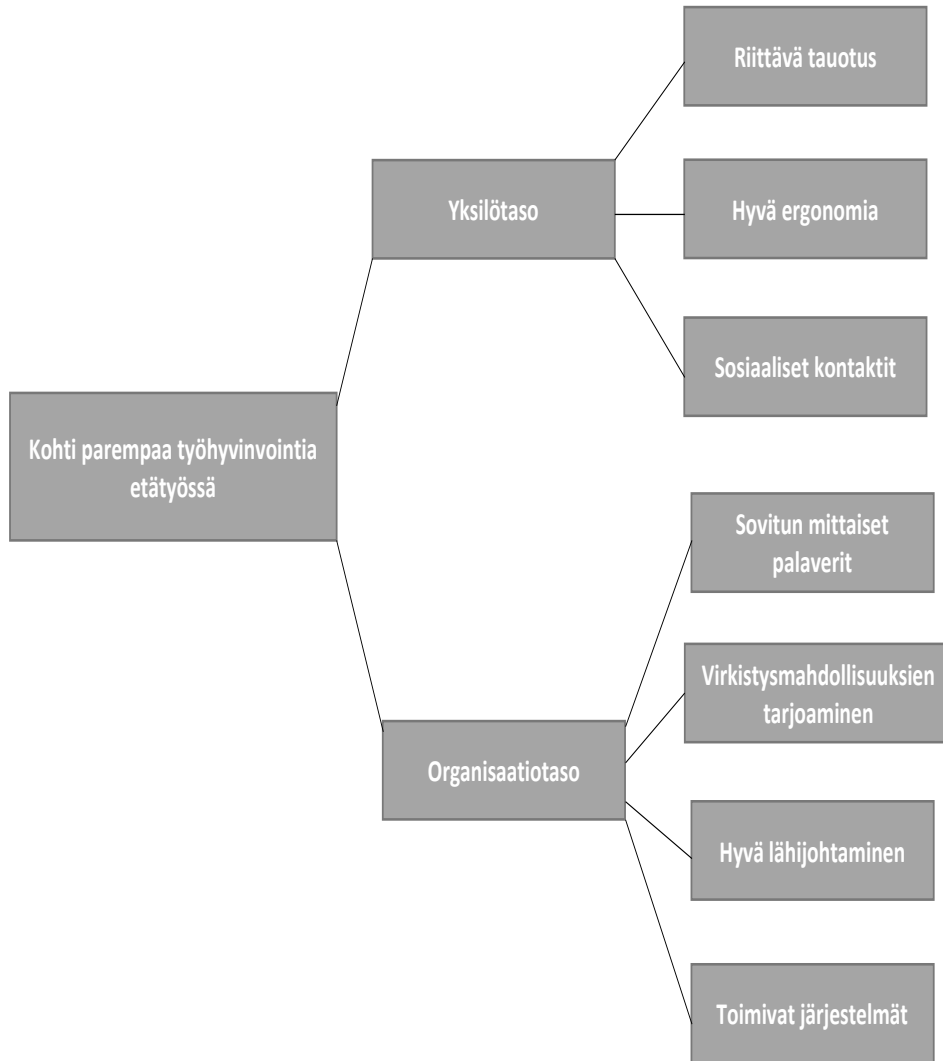
Tiedonkululla viitataan kaikkeen organisaation sisäiseen viestintään. Haastateltavat toivoivat, että mahdollisista muutoksista tiedotettaisiin siten, että viesti saavuttaa kaikki työntekijät. Haastatteluhetkellä THL:llä oli käynnissä organisaatiomuutos, joka nousi esiin kaikissa haastatteluissa.

H7 *"... onhan tää ihan jätävä ajankohta tehdä organisaatiouudistus, mutta koen, et ylin johto on hoitanut tän hyvin. Yksikkö on muuttunut paljon, mut kaikesta on tiedotettu."*

Kaikki haastateltavat kuitenkin kokivat, että muutoksista on viestitty ja tiedotettu hyvin. Viestinnän koettiin olleen pääsääntöisesti selkeää. Haastateltavat toivoivat myös nopeaa reagointia asioihin ja ajankohtaisiin aiheisiin, jotta olisi tiedeossa "missä mennään".

6.5 Kohti parempaa työhyvinvointia etätyössä

Temaattinen analyysi nosti metateemaksi 'Kohti parempaa työhyvinvointia etätyössä' -metateeman, joka on jaettu kahteen pääteemaan: **yksilötasoon** ja **organisaatiotasoon**. Yksilö- ja organisaatiotasolla tarkastellaan alateemojen kautta niitä tekijöitä, joiden haastateltavat kokivat edesauttavan sitä, että työhyvinvointi etätyössä olisi jatkossa parempaa. Yksilötasolla alateemoja ovat *työn riittävä tauotus, ergonomia ja välineistö ja sosiaaliset kontaktit*, jotka nousivat esiin asioina, joihin tulisi jatkossa kiinnittää enemmän huomiota. Organisaatiotasolla alateemoksi nousivat *sovitun pituiset palaverit, virkistysmahdollisuuksien tarjoaminen, hyvä lähijohtaminen ja toimivat järjestelmät*. Kuviossa 10 on esitetty metateeman 'Kohti parempaa työhyvinvointia etätyössä' temaattinen kartta.



Kuvio 10. Haastateltavien näkemyksiä työhyvinvoinnin kehittämisestä tulevaisuudessa

Taukojen merkitys ja *riittävä tauotus* etätyössä nousi esiin kaikissa haastatteluissa. Osa haastateltavista koki pitävänsä etätyössä enemmän, mutta lyhyempiä taukoja kuin toimistolla. Kolme haastateltavaa kertoi, että taukojen pitäminen etätyössä usein unohdetaan ja koneella istuttiin pitkiä aikoja yhtäjaksoisesti. Vastaavasti neljä haastateltavaa koki pitävänsä lyhyempiä taukoja kuin toimistolla, mutta taukoja tuli määrällisesti enemmän. Toimistolla ”paine” työntaotukseen oli kovempi, sillä yhteiset kahvihetket ja muut tauot olivat merkittävä ja tärkeä osa työpäivää. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että laadukkaat, aidosti työstä irrotetut tauot etätyössä lisäsivät työhyvinvointia. Toisaalta taukojen puute ei aina ollut itsestä kiinni, jos palaverit olivat täysin peräkkäin.

H7 *"Alkuun ajattelin, että varmaan etätyössä tulee enemmän taukoa... nyt mä huomaaan, et mikrotauot eli kaikki keskustelu muiden kanssa toi pientä taukoa koko ajan, ja nyt mä vaan istun tässä..."*

Ne työntekijät, joilla *ergonomia* oli jo hyvä etätyössä, kokivat sen parantavat työhyvinvointia etätyössä merkittävästi. Haastateltavista ne, joiden *ergonomia* ei ollut niin hyvä kokivat, että *ergonomian* parantaminen vaikuttaisi hyvinvointiin huomattavasti. Kaikki haastateltavat kokivat, että *ergonomia* vaikuttaa työhyvinvointiin, mutta erityisesti etätyössä sen merkitys korostuu, kun työtä on mahdollista tehdä omassa rauhassa.

Sosiaalisten kontaktien vähäisyys ja yksinäisyys koettiin haastatteluissa etätyön merkittävimmäksi huonoksi puoleksi, johon tulisi jatkossa kiinnittää huomioita. Paitsi yksinäisyyttä, sosiaalisen kontaktien puutteen kuvailtiin aiheuttavan myös uusien työhön liittyvien kehitysideoiden ja ajatusten vähenemistä. "Käytäväkeskusteluissa" syntyvät uudet ajatukset eivät luonnollisesti olleet mahdollisia etätyössä. Vaikka vapaamuotoisia keskustelukanavia ja palavereita pidettiin, kaikki eivät välttämättä osallistuneet näihin tai kokeneet niitä luonnollisiksi tai mielekkäiksi. Haastatteluissa sosiaalisten kontaktien puuttumista kuvailtiin haastattelussa seuraavasti:

H5 *"Yksi merkittävä asia on se, että ns. sattuma puuttuu ... epätarkoituksen mukaiset kohtaamiset tuovat jopa uusia ideoita duuniin liittyen... herkästi etänä käy niin, et kaikki liittyy työhön."*

Kaikki haastateltavat kertoivat, että *sopivan ja sovituksen mittaisilla palaverilla* on merkitystä koettuun työhyvinvointiin. Moni haastateltavista kertoi, että palaverit venyvät usein yli sovituksen ajan tai eivät ala ajallaan tai että osallistujat tulevat palaveriin myöhässä. Tämän seurauksena haastateltavien oli vaikea suunnitella omaa työpäivää tai pitää taukoja, ja joskus lounaskin jäi syömättä. Yksi haastateltavista kertoi, että usein Teams-palaverien välillä ei ollut minuuttiakaan siirtymäaikaa, jolloin seuraavasta palaverista myöhästyi väistämättä. Tämän lisäksi, jos palaverista lähtee kesken pois, jotain olennaista voi jäädä käymättä läpi tai kuulematta eikä siitä välttämättä muistettu informoida jälkikäteen.

H6 *"Ryhmäpalaverit alkaa myöhässä ja loppuu myöhässä. Jokainen kymmenen minuuttia ei ole niin merkitsevä, mut päivää on vaikea suunnitella, kun ei tiedä miten palaverit venyy... vähän kunnioitusta toisia kohtaan pitäis olla, tullaan ajoissa ja lopetetaan ku pitää..."*

Palavereiden välille toivottiin siis selkeää siirtymäaika ja pientä hengähdystaukoa. Yksi haastateltava kuvaili, että toimistolla ollessa palavereiden välillä on yleensä luonnollinen siirtymä tilasta toiseen, ja tämä puuttuu etätöistä täysin ja tekee työpäivästä passiivisemmän.

Haastateltavat olivat saaneet työnantajalta erilaisia virkistyseteleitä ja mahdollisuuden käyttää e-passin FLEX -saldoa erilaisiin palveluihin, kuten hierontaan. Tämä oli koettu erityisen mieluisana, ja vastaavan toivottiin jatkossa. Myös työnantajan järjestämät virtuaaliset teatteri-illat olivat jääneet mieleen erittäin virkistävänä asiana. Työnantajan muistamiset ja kannustamiset koettiin merkittävänä kiitoksen eleenä ja kannustuksena ja ne nousivat esiin jokaisessa haastattelussa.

Organisaatiotasolla lähijohtamiseen toivottiin kiinnitettävän erityistä huomioita. Lähijohdamista käsiteltiin tarkemmin metateeman ***lähiesimiehen rooli ja lähijohtaminen alla***.

Toimivat järjestelmät nousivat esiin yhtenä asiana, johon organisaation toivottiin jatkossa kiinnittävän huomioita. Katkokset internetyhteydessä ovat luonnollisia, mutta haastatteluissa nousi toive esiin siitä, että järjestelmien käyttö olisi kaikilla hallussa, jotta tekniikka ei aiheuttaisi ylimääräisiä viivästyksiä palavereihin tai olennaisen tai uuden tiedon hukkumista viestintäkanaviin muun tiedon joukkoon.

6.6 Tulevaisuuden etätyömalli

Tulevaisuuden etätyömallin suhteen haastateltavat olivat melko yksimielisiä. Tulevaisuuden etätyömallin toivottiin olevan **joustava, perusteltu ja työntekijälähtöinen**. Kuviossa 12 nähdään haastateltavien näkemyksiä ja toiveita tulevaisuuden etätyömallista.



Kuvio 11. Haastateltavien toiveet tulevaisuuden etätyömallista

Kaikki haastateltavat halusivat tehdä etätöitä myös tulevaisuudessa eikä kukaan haastateltavista toivonut paluuta entiseen työnteon malliin. Keskimäärin haastateltavat toivoivat käyvänsä toimistolla 1-2 kertaa viikossa tai harvemmin. Haastateltavat toivoivat tulevaisuuden etätöymallin olevan perusteltu, ja jos takaisin toimistolle palataan, tulisi siihen olla selkeät perusteet ja syyt, miksi työtä ei voisi tehdä etänä. Haastateltavat toivoivat toimistopäiville tarkoituksenmukaisuutta. Tarkoituksenmukaisuutta oli esimerkiksi koulutustilaisuus, tiimipalaveri tai työkavereiden kanssa yhteisesti sovittu toimistopäivä, jolloin kerralla olisi mahdollista tavata mahdollisimman monta työkaveria.

Etätö nähtiin myös uutena mahdollisuutena saada THL:ään asiantuntijoita ympäri Suomen, ja joustava työnteon muoto hybridimallin mukaisesti lisäisi mahdollisuutta työllistyä asiantuntijatehtäviin. Etätömahdollisuuden koettiin mahdollistavan työllistymistä ympäri Suomen myös syrjäisämmiltä seuduilta. Joustava etätömahdollisuus antaisi myös tilaisuuden valita asuinpaikkakunta myös muiden asioiden kuin töiden mukaan.

H3 *"Mullakin kaikki tiimiläiset asuu ympäri Suomea, eikä sen pitäisi mennä niin, et asiantuntijaosaaminen keskittyy vaan pääkaupunkiseudulle..."*

H1 *"...toivon et tää uus malli ois aidosti joustava joka edistää monipaikkaisuutta, et mäkin voin halutessani muuttaa vaikka Ouluun jos siltä tuntuu..."*

Kysyttäessä haastateltavilta, pitäisikö tulevaisuuden etätöymallin olla kaikille sama tai yksikkökohtainen, kaikki haastateltavat painottivat *työntekijälähtöisyyttä*. Haastateltavat olivat lähtökohtaisesti sitä mieltä, että mikäli toimistolla työskentely ei tue työn tavoitteiden onnistumista tai toimistolla työskenteleminen ei ole työtehtävän kannalta välttämätöntä, saman asian voisi hoitaa myös etänä kotoa käsin. Mikäli on tarkoituksenmukaista järjestää yhteisiä palaveriteita toimistolla, haastateltavat pitivät tätä virkistävänä vaihteluna etätöille. Haastateltavien mielestä esimerkiksi tietyt koulutustilaisuudet olisi hyvä järjestää fyysisesti paikan päällä, mikäli koulutuksen luonne ja sisältö sitä edellyttäisivät.

Neljässä haastattelussa nousi esiin luottamuksen näkökulma tulevaisuuden etätöymallista puhuttaessa. Haastateltavat toivoivat, että työnantaja *luottaisi* työntekijöihin ja siihen, että työtehtävät hoituvat hyvin myös etänä. Haastateltavat kokivat tämän liittyvän työntekijälähtöisyyteen ja siihen, että työtä olisi lähtökohtaisesti mahdollisuus järjestää työntekijän toiveiden mukaisesti luottaen siihen, että työtehtävät tulee hoidettua oli paikasta riippumatta.

7 Pohdinta

Pohdinnassa tarkastelen tutkimuksen tuloksia ensin tutkimuskysymyksiä kautta alaot-sikoiden 7.1 – 7.3 alla. Lopuksi tarkastelen tutkimuksen tuloksia terveyden edistämisen näkökulmasta laajemmasta näkökulmasta.

7.1 Työntekijän hyvinvointiin etätyössä vaikuttaneet tekijät

Tässä tutkimuksessa haastateltavat kokivat työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisena asiana, jota oli mahdoton erottaa muusta hyvinvoinnista. Vapaa-ajan kuvattiin vaikuttavan työhyvinvointiin, ja työhyvinvoinnin kuvattiin heijastuvan jaksamiseen vapaa-ajalla. Hyvän työhyvinvoinnin koettiin mahdollistavan sen, että työstä pystyy palautumaan vapaa-ajalla. Kauhasen (2016) mukaan työn ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen on yksi työhyvinvoinnin edistämisen toimenpidetasoja yksilötasolla. Haastateltavien kuvaillessa työhyvinvointia, itse työn sisältö ja työn mielekkyys nousivat merkityksellisiksi. Myös so-piva määrä työtä määriteltiin osana työhyvinvointia. Työyhteisö ja hyvä ergonomia tuki-vat työhyvinvointia. Niin Mankan & Mankan (2016) voimavaralähtöisessä työhyvinvoinnin mallissa ja kuin Rauramon (2009) työhyvinvoinnin portaat -mallissa on tunnistetta-vissa samat osa-alueet, joista haastateltavat kokivat työhyvinvoinnin koostuvan. Lähtö-kohtaisesti työhyvinvointiin liittyvät osa-alueet säilyvät siis samoina etätyössä, mutta osa-alueiden painoarvo voi etätyössä olla erilainen verrattuna toimistotyöhön.

Tämän tutkimuksen perusteella työntekijän hyvinvointiin etätyössä vaikuttaneita teki-jöitä ovat palautuminen, ajankäyttö, työolosuhteet, työteho ja joustavuus. Tutkimuksen perusteella vapaa-ajan ja työn yhdistäminen oli huomattavasti helpompaa, kuin toimis-totyötä tehdessä. Myös aiemman tutkimustiedon mukaan (Kaltainen & Hakanen 2020; Delanoëje & Verbruggen 2020) työntekijät kokevat tasapainon kodin ja työpaikan vä-lillä paremmaksi. Toisaalta aiemmissa tutkimuksissa on myös raportoitu kodin ja työ-paikan häilyvän rajan voivan aiheuttaa stressiä (Palumbo ym. 2020), mutta tämän tutki-muksen tuloksissa tätä ei raportoitu, vaan työpäivän jälkeen vapaalle siirtyminen onnis-tui pääsääntöisesti hyvin. Hasun ym. (2018) mukaan jatkuva etätöiden tekeminen ja kotona oleminen aiheuttaa ahdistusta etenkin silloin, jos vapaa-ajan harrastuksia kodin ulkopuolella ei ole. Tässä tutkimuksessa kaikki haastateltavat harrastivat jotain myös kodin ulkopuolella, joka osaltaan on voinut suojata ahdistuksen tunteilta.

Tässä tutkimuksessa etätyöntekijät kokivat etätöiden lisäävän aikaa perheen kanssa, joka vaikutti kokonaisvaltaisesti työntekijöiden jaksamiseen niin vapaa-ajalla kuin työssä. Etätyöntekijät kertoivat tutkimuksessa heillä olevan etätöiden myötä enemmän

aikaa työstä palautumiseen, kuten nukkumiseen ja liikuntaan. Tämän koettiin kohentavan paitsi työhyvinvointia, myös kokonaisvaltaista hyvinvointia ja jaksamista vapaaajalla. Kaltiaisen ja Hakasen (2020) tutkimuksessa etätyön koettiin vähentävän kroonista työssä uupumista, ja palauttavien aktiviteettien lisääntyminen voi osiltaan selittää uupumuksen vähentymistä etätyössä. Myös Hasun ym. (2018) tutkimuksessa kokonaisesti etätyötä tekevät asiantuntijat kokivat etätyön mahdollistavan paremmat yöunet, harrastusmahdollisuudet sekä tekevän kokonaisvaltaisen itsestään huolehtimisen helpommaksi.

Tämän tutkimuksen perusteella työteho etätöissä on korkeampaa toimistotyöhön verrattuna. Mäkikankaan ym. (2020) tutkimukseen osallistuneista Tampereen korkeakoulu yhteisön työntekijöistä (N=790) puolella (50%) työn imu oli lähtökohtaisesti korkea ja lisääntyi edelleen tutkimuksen kahden kuukauden seurantajakson aikana, jolloin etätöitä tehtiin. Kaltiaisen & Hakasen (2020) tutkimuksessa 44% 790:sta vastaajasta koki tekevänsä etätöissä selvästi enemmän töitä. Myös Pyöriän ym. (2016) laadullisessa tutkimuksessa työn tuloksellisuus etätyössä koettiin korkeaksi asiantuntijatyötä tekeville etätyöntekijöillä. Parempaan työtehoon tässä tutkimuksessa vaikuttivat jatkuvien keskeytysten puute ja yleisesti rauhallisempi työympäristö, jotka myös Delanoeijen & Verbruggenin (2020) kvantitatiivisessa seurantatutkimuksessa vaikuttivat toimistotyöntekijöiden stressiin lieventävästi. Näin ollen tämän tutkimuksen tulosten ja aiemman tiedon perusteella voidaan todeta työntekijöiden olevan vähemmän stressaantuneita ja tehokkaampia etätyössä, kun työstä puuttuvat stressiä aiheuttavat keskeytykset ja rauhaton ympäristö.

Joustavuus koettiin merkittävänä työhyvinvointia lisäävänä tekijänä etätyössä ja se nousi esiin kaikissa haastatteluissa. Myös aiemman tiedon mukaan etätyön yleisinä hyötyinä on pidetty joustavuutta ja työn rytmittämistä oman halun mukaan (Hunter 2019; Keyriläinen 2020), ja myös tässä tutkimuksessa joustavuus ja ”oman rytmin mukaan eläminen” nousivat esiin merkittävimminä etätyön hyvinä puolina. Joustavuudella tarkoitettiin tutkimuksessa esimerkiksi mahdollisuutta hoitaa asioita virka-aikaan sekä mahdollisuutta jaksottaa työntekoa.

7.2 Työhyvinvoinnin edistäminen etätyössä tulevaisuudessa

Yhdeksi haasteeksi työhyvinvoinnin kannalta on aiemmissa tutkimuksissa ja kirjallisuudessa noussut sosiaalisten kontaktien vähäisyys (Brunna 2016; Mallet ym. 2020; Pahlumbo ym. 2020; Kaltiainen & Hakanen 2020) ja myös tämän tutkimuksen tulosten perusteella sosiaalisilla kontakteilla tai niiden puuttumisella on vaikutusta työhyvinvointiin

etätyössä. Sosiaalisten kontaktien vähäisyys saattaa aiheuttaa yksinäisyyttä ja erillisyyden tunnetta työyhteisöstä (Brunna 2016; Mallet ym. 2020; Palumbo ym. 2020; Kaltiainen & Hakanen 2020), ja tämän tutkimuksen perusteella etätyöntekijät toivovat jatkossa panostusta kollegoiden väliseen kommunikaatioon ja tiedonkulkuun. Brunnan (2016) mukaan myös väärinkäsitykset kollegoiden välillä ovat yleisiä, ja myös tässä tutkimuksessa työntekijät kertoivat väärinymmärryksen vaaran olevan suurempi etätöissä. Aiempi tutkimustieto ei kuitenkaan anna suoraa vastausta siihen, minkälainen viestintä edistäisi etätyöntekijän hyvinvointia. Tässä tutkimuksessa uutena tietona sisäisestä viestinnästä ja vuorovaikutuksesta on tunnistettu yksittäisiä osa-alueita tai tekijöitä, joilla työhyvinvointia etätyössä on mahdollista edistää. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella sisäisessä vuorovaikutuksessa tulisi kiinnittää huomioita esim. siihen, että tieto tavoittaa jokaisen työntekijän ajallaan. Vuorovaikutukseen tulisi kiinnittää huomioita työntekijätasolla siten, että viestintä on ystävällistä ja sujuvaa. Myös tiedonkulkuun eri tiimien välillä tulisi kiinnittää huomiota, jotta uusille ideoille ja yhteistyön syntymiselle olisi tilaa jatkossa. Rauramon (2009) mukaan yhteisöllisyys on osa työhyvinvointia ja se vaikuttaa esimerkiksi siihen, pystyykö työntekijä kokemaan itsensä arvostetuksi. Tutkimuksessa haastateltavat toivoivat erityisesti työroolien selkeyttämistä. Työtehtävistä ja muutoksista tiedottamisen tulisi toteutua siten, että työnjako on tiedossa ja kaikkien saatavilla.

Mäkikankaan yms. (2020) mukaan kodin soveltuvuus ergonomiseksi työskentelytilaksi ei toteudu parhaalla mahdollisella tavalla kaikkien osalta, ja myös tässä tutkimuksessa osa haastateltavista koki ergonomian kotona puutteelliseksi. Sopivien työtilojen puute tai heikot työvälineet voivat asettaa työntekijän heikompaan asemaan (Mallet ym. 2020), ja myös tämän tutkimuksen perusteella toimimattomat työvälineet tai puutteellinen ergonomia vaikuttavat kokemukseen työhyvinvoinnista. Kaikki olivat kuitenkin jatkossa valmiita panostamaan ergonomiaan enemmän, mikäli etätyö jatkuu. Haastateltavat toivoivat työnantajalta tukea laitteiden toimivuuteen ja Mäkikankaan ym. (2020) mukaan siirtymisessä etätyöhön erityisesti organisaation tarjoaman instrumentaalisen tuen voidaan olettaa olevan keskeisessä roolissa työn tekemisen ja työhyvinvoinnin edistämisenä. Kodin ergonomiaohjaukseen tulisi löytää uusia keinoja esimerkiksi työfysioterapeutin virtuaalisen tapaamisen kautta, sillä ergonomian merkitys korostuu etätyössä (Elo 2020).

Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että lähijohtamisella ja esimiehellä on vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. Rauramon (2009) työhyvinvoinnin portaat -mallissa johtaminen liittyy jokaiseen työhyvinvoinnin portaaseen, kuten esimerkiksi yhteisöllisyy-

teen ja arvostukseen. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella esimiehen vähäinen yhteydenpito ja puutteellinen läsnäolo voi vaikuttaa heikentävästi työssä jaksamiseen ja siihen, kuinka hyvin työntekijä tuntee itsensä osaksi työyhteisöä. Myös aiempi tieto on linjassa tämän kanssa, sillä Tuimalan & Näsänen (2021) mukaan sitoutuneet työntekijät viihtyvät työssään paremmin, ja esimiehen vähäinen tuki voi heikentää sitoutuneisuutta sekä aiheuttaa stressiä työntekijöiden keskuudessa. Kauhasen (2016) mukaan hyvä esimiestyö ja työsuhteen laatu vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin. Myös THL:n sisäisessä MiniBaro (2021) työhyvinvointikyselyssä tärkeimpinä kehityskohteina koettiin tukipalvelut sekä yhteisöllisyyden ja yhteistyön toimivuus työkavereiden, työyhteisön ja tiimin kesken. Aiempi tutkimustieto ei kuitenkaan kerro, mitkä yksittäiset asiat johtamisessa tai lähiesimiehen toiminnassa lisäävät kokemusta työhyvinvoinnista. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan nostaa esiin käytännön toimintatapoja työhyvinvoinnin edistämiseksi ja esim. lähijohtamisen kehittämiseen aiemmin THL:llä toteutetun MiniBaron (2021) tueksi.

Haastateltavat toivoivat erityisesti yhdenmukaista ja tasalaatuista johtamista, jotta samassa organisaatiossa työskentelevillä henkilöillä esimiehestä riippumatta olisi mahdollisuus voida työssään hyvin. Lähijohtamisen edistämisen keinoja ovat esimerkiksi lähijohtajien perehdytysprosessi, palkitsemisen keinot ja lähijohtamista koskevan tavoiteasetannan ja arvioinnin menettelyt (Viita 2021; Larjovuori ym 2015), ja esimerkiksi perehdytyksen tärkeys ja palkitsemisen merkitys nousivat esiin myös tässä tutkimuksessa työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. Lähiesimieheltä toivottiin läsnäoloa ja aitoa kiinnostusta työntekijää kohtaan, vaikka esimies ei ollutkaan fyysisesti läsnä. Esimiehen spontaanit yhteydenotot ja kuulumisten kysely nousivat useissa haastatteluissa esiin. Esimiehen toivottiin myös huolehtivan ryhmäytymisestä ja tiedottavan muutoksista sekä ajankohtaisista asioista hyvissä ajoin. Hyvä esimies edistää tiimin jäsenten tuntemista (Elo 2020) ja mahdollistaa myös uusien työntekijöiden pääsemisen kiinni työyhteisöön ja työpaikan toimintatapoihin. Myös selkeiden tavoitteiden koettiin edistävän työhyvinvointia. Hyvän perehdytyksen merkitys nousi ja myös pidempään THL:llä työskennelleet työntekijät kantoivat huolta uusista työntekijöistä. Hunterin (2019) mukaan etätö toimii parhaiten tiimeissä, jossa työntekijät ovat nähneet toisensa ainakin kerran. Mahdollisuuksien mukaan uusille työntekijöille tulisikin tarjota mahdollisuus tavata ainakin osa kollegoista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työn aloittamisesta.

Toive sopivan mittaisista palavereista nousi esiin lähes jokaisessa haastattelussa. Etäpalavereiden välille toivottiin pientä, esimerkiksi viiden minuutin mittaista siirtymäaikaa

ja mahdollisuutta taukoon. Kaltiaisen & Hakasen (2020) tutkimuksessa 790:sta vastaajasta jopa puolet (49 %) etätyöntekijöistä ilmoitti pitävänsä etätöissä aiempaa vähemmän taukoja. Työn säännöllinen tauottaminen ja taukoliikunta vähentää tuki- ja liikuntaelinten rasittuneisuutta ja tehostaa koettua palautumista toimistotyöntekijöillä (Punakallio ym. 2019). Punakallion ym. (2020) interventiotutkimuksessa tuki- ja liikuntaelinten kivut vähenivät merkittävästi niillä työntekijöillä, jotka pitivät säännöllisesti taukoja, ja palaverien tauottamisen voidaan todeta lisäävän työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Palaverien välille olisi hyvä jättää aikaa luonnolliselle siirtymiselle tai niihin tulisi sisällyttää yhteisiä taukoja tai pieniä liikuntahetkiä.

Työntekijät toivoivat jatkossakin työnantajalta tukea virkistymismahdollisuuksiin ja erilaisiin kulttuuritapahtumiin. Organisaatiossa palkitseminen on yksi työhyvinvointia lisäävä tekijä (Kauhanen 2016). Aiempi tutkimustieto ei kerro, korostuuko palkitseminen ja erilaisten virkistymismahdollisuuksien tarjoamisen merkitys etätöissä, ja tämän tutkimuksen uutena löydöksenä voidaan pitää palkittamisen ja virkistymismahdollisuuksien tarjoamisen nousemista esiin yhtenä etätöitä virkistävänä tekijänä. Työsiistymisen on todettu lisääntyvän etätöissä (Kaltiainen & Hakanen 2020), joten virkistymismahdollisuuksien voidaan olettaa nousevan suurempaan rooliin etätöissä verrattuna toimistotyöhön.

7.3 Tulevaisuuden etätyömalli

Aiemman tiedon mukaan (Brunna 2016; Crummenert ym. 2020) työntekijät arvostavat ja toivovat laajaa etätyömahdollisuutta tulevaisuudessa. Tulevaisuuden etätyömallin THL:llä toivottiin olevan aiempaa joustavampi ja perusteltu. Myös työntekijälähtöisyyttä pidettiin tärkeänä ja Laitisen (2018) mukaan yhdessä kehitettyihin ratkaisuihin on helppo sitoutua, jolloin työntekijöiden toiveiden kuuleminen tulevaisuuden etätyömallia suunniteltaessa on tärkeää.

Työntekijät toivoivat etätyömallin olevan perusteltu. Jos etätöitä ei voida nykyisessä mittakaavassaan jatkaa, tulisi tähän olla syyt ja esitetyt perusteet. Keskimäärin työntekijät toivoivat tekevänsä toimistolla töitä 1-2 kertaa viikossa tai harvemmin. Työntekijät olivat valmiita käymään toimistolla työtehtävien niin vaatiessa, mutta kokivat, että moni työtehtävä oli sellainen, johon välitöntä fyysistä läsnäoloa ei tarvittu. Kuitenkin vapaa-muotoisia kohtaamisia kollegoiden kanssa kaivattiin ja toisaalta niiden koettiin olevan myös työn kannalta merkityksellisiä ja mahdollistavan esimerkiksi uusien, spontaanisti syntyvien ideoiden esiin nousemisen.

Tässä tutkimuksessa yli puolet haastateltavista koki etätyömahdollisuuden liittyvän luottamukseen työnantajan ja työntekijän välillä. Delanoiejienin ja Verbruggenin (2019) mukaan etätyöhön siirtyneet työntekijät kokivat työnantajan osoittavan luottamusta etätyömahdollisuudella, ja tämä lisäsi työntekijän positiivista suhtautumista työhön. Myös Hasun (2018) kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastatellut kokoaikaista etätyötä tekevät työntekijät kokivat etätyön olevan luottamuksen osoitus.

Manka & Manka (2016) kuvaavat työhyvinvoinnin voimavaralähtöisessä mallissa työn hallinnan ja vaikuttamismahdollisuuksien vaikuttavan työhyvinvointiin, ja joustavuuden voidaan ajatella edustavan vaikuttamismahdollisuutta. Myös Kauhasen (2016) mukaan päätöksentekoon osallistuminen on yhteydessä työntekijän työhyvinvointiin. Näin ollen joustavuuteen perustuvaa etätyömallia, jossa työntekijällä on vaikutusmahdollisuuksia etätyön tekemiseen ja työn suunnitteluun, voidaan pitää perusteltuna ja työhyvinvointia lisäävänä asiana.

7.4 Tulosten pohdinta terveyden edistämisen näkökulmasta

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamisella on merkittävä rooli työkyvyttömyyden vähentämisessä sekä terveyden ja hyvinvoinnin edistämisessä (Sosiaali -ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2019; Manka & Manka 2016). Etätyö tulee todennäköisesti lisääntymään merkittävästi tulevina vuosina, jolloin myös työhyvinvoinnin edistämiseen etätyössä tarvitaan lisää resursseja. Työhyvinvointi yleisesti on nykypäivänä paljon pinnalla oleva aihe, mutta työhyvinvointi etätyössä vaatii uudenlaista panostusta niin organisaatio- kuin yhteiskuntatasolla.

Hyvällä etätyön johtamisella ja turvalliset ja terveelliset työolot mahdollistamalla voidaan ennaltaehkäistä liiallista työssä uupumista sekä turvata näin työkyvyn säilyminen. Tulisi muistaa, että myös etätyössä työolosuhteiden terveellisyys ja turvallisuus on viimekädessä työnantajan vastuulla (Työsuojelu 2020). Psykkinen kuormittuneisuus erityisesti naisilla on Suomessa lisääntynyt (Finterveys 2017 ja työnimun on tutkittu suojaavan työuupumukselta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019). Mielekkäiden työtehtävien tarjoaminen ja innostavan työilmapiirin luominen työpaikoille on osaltaan myös työkykyä ylläpitävää ja työssä uupumista ennalta ehkäiseväätoimintaa.

Tässä tutkimuksessa työntekijät toivoivat tulevaisuuden etätyömallilta joustavuutta ja kokivat, että hybridimalliin siirtyminen lisäisi mahdollisuuksia järjestää oma elämä ja asuinpaikkakunta vapaammin. Aiemmissa tutkimuksissa etätyön hyötyinä ovat nousseet esiin paikkakunnasta riippumaton työnhakumahdollisuus ja työnantajien paremmat

mahdollisuudet sopivan työntekijän löytämiseen (Hunter 2019; Melin ym. 2020). Yhteiskunnallisesti tämä lisää työvoiman monipuolista jakautumista ympäri Suomen ja sen voidaan olettaa parantavan työllistymismahdollisuuksia. Työnantajan näkökulmasta tämä tarkoittaa yhä laajemman asiantuntijaverkoston hyödyntämistä. Myös Kauhanen (2016) esittää yhteiskunnan tasolla yhdeksi työhyvinvoinnin kehittämisen keinoksi työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamisen kehittämisen, johon etä- ja hybridityötä tarjoamalla voidaan vastata. Muuttaminen maaseudulle etätyön johdosta myös oletettavasti lisää syrjäseutujen elinvoimaisuutta. Joustavat työntekomahdollisuudet ovat myös yksi yrityksen kilpailutekijöistä ja lisäävät itsessään työpaikan vetovoimaisuutta, ja tutkimusten mukaan etätyö myös parantaa työhön ja työnantajaan sitoutumista (Delanoeije & Verbruggen 2020).

8 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

8.1 Eettisyys

Eettisyys tarkoittaa sitä, että tutkija on noudattanut eettisiä periaatteita läpi koko tutkimuksen (Puusa & Juuti 2020). Eettiset kysymykset liittyvät koko tutkimusprosessiin: aiheeseen perehtymiseen, tutkimuksen suunnitteluun, tutkimuksen toteuttamiseen ja raportointiin (Koppa 2021). Tästä tutkimuksesta ei ole koitunut haittaa tutkimuksen kohteena oleville henkilöille tai muille tutkimukseen liittyville tahoille. Tutkimuksen tarkoitus on kehittää ja parantaa työhyvinvointia etätyössä, jolloin itse tutkimuksen tarkoitus on eettisesti hyvään pyrkivä ja terveyden edistämisen näkökulmasta perusteltu.

Tärkeänä tutkimuseettisenä näkökohtana tässä tutkimuksessa nousee esiin tutkittavien yksityisyys- ja tietosuojat. Tutkittaville tulee antaa riittävät tiedot heidän oikeuksistaan tutkimuksen ja haastattelun aikana. Tutkittavilla on myös oikeus saada asianmukainen kuva tutkimuksen etenemisestä, osallistumisesta ja toisaalta myös tutkimuksen keskeyttämisestä (Niemi 2020). Tutkittavat saivat ennen osallistumistaan tarvittavat selosteet tietosuojasta, tutkimuksen etenemisestä ja tutkimusten julkaisukanavista. Erityisen tärkeäksi tässä tutkimuksessa nousee myös anonymiteetti ja se, että tutkittavien oikeus pysyä tuntemattomana toteutuu tuloksista raportoitaessa (Niemi 2020). Tulokset on esitettävä niin, että haastateltavan henkilöllisyyttä ei voi vastauksista päätellä. Tutkimussuunnitelma vaiheessani tarkoitukseni oli jättää suorat lainaukset kokonaan pois, mutta mielenkiinnon vuoksi halusin lisätä niitä tulososioon mukaan. Mitään sellaisia lainauksia työssä ei esiinny, joista haastateltavat olisivat tunnistettavissa. Haastattelujen dokumentoinnin jälkeen tulokset ja tallenteet hävitettiin asianmukaisesti eikä niitä ole

enää saatavilla. Tutkimuksen eettisyyttä lisätäkseen kerroin myös haastateltaville lähettäväni heille valmiin tutkimuksen. Tutkimusaineisto kerättiin Metropolian tietosuojaja- ja turvallisuus ohjeita noudattaen ja tutkittavien tietosuojatoteutus läpi koko tutkimuksen.

8.2 Luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa arvioidaan koko tutkimusta, tutkimusprosessia, sen toteutumista ja tutkimustuloksia. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voi arvioida kolmen käsitteen, *uskottavuuden*, *luotettavuuden* ja *eettisyyden* kautta (Puusa & Juuti 2020; Sarajärvi & Tuomi 2018), mutta tutkimuksen kokonaisuus on merkittävin tekijä luotettavuuden arvioinnissa. Laadullisen tutkimuksen tärkein tavoite on tuottaa mahdollisimman syvällinen käsitys tutkittavasta aiheesta, ja tämä on lopulta myös keskeisin perusta, jolla laadullisen tutkimuksen laatutekijöitä voidaan arvioida.

Uskottavuutta arvioitaessa on pohdittava, onko tulokset kuvattu ymmärrettävästi siten, että voidaan todeta, mitä analyysiprosessissa on tehty (Kupert & Levinson 2008; Mikola 2019). Olen pyrkinyt kuvaamaan tutkimuksessa temaattisen analyysiprosessin mahdollisimman yksityiskohtaisesti kuvaamalla kaikki temaattisen analyysin kuusi kohtaa siten, että tutkimusprosessi näyttäytyisi läpinäkyvänä. Herzogin ym. (2019) mukaan osa hyvää temaattista analyysia on sen huolellinen aukikirjoittaminen ja kuvaaminen. Laadullisissa tutkimuksissa analyysin tekeminen tulisi avata ymmärrettävästi ja läpinäkyvästi siten, että lukijalle on selvää, kuka teki, mitä teki ja miksi (Kupert & Levinson 2008). Erityisesti temaattista analyysia tehdessä tulisi kiinnittää huomiota analyysiprosessin kuvaamiseen ja siihen, että teemojen muodostuminen on kuvattu selkeästi ja uskottavasti (Herzog ym. 2019: 5). Uskottavuuden arvioinnissa olennaista on, että tutkimuksen kohteena olevat henkilöt, kollegat ja muut lukijat hyväksyvät tutkimuksen tulokset todeksi ja luottavat siihen, että tutkimuksen aineisto on kerätty asianmukaisesti ja analysoitu huolellisesti. Kiinnitin erityistä huomiota temaattisen analyysiprosessin kuvaamiseen ja auki kirjoittamiseen, sillä toteutin temaattisen analyysin ensimmäistä kertaa. Tutkijan kokemus lisää luotettavuutta, ja tutkijan ensikertalaisuus on huomiotava luotettavuuden arvioinnissa. Temaattisen analyysin toteuttaminen on kuitenkin kuvattu tutkimuksessa tarkasti ja se on toteutettu ohjaavan opettajan ohjauksessa temaattiseen analyysiin liittyvien alkuperäislähteiden avulla.

Tutkijan toiminnan tiedostaminen ja näkyväksi tekeminen koko tutkimusprosessissa on osa tutkimuksen *luotettavuuden* arviointia ja riippuvuuden näkökulmalla tarkoitetaan tutkijan aseman arviointia, tietoisuutta ennakko-oletuksista ja tietoisuutta tutkimukseen

vaikuttavista tekijöistä. (Mikkola 2019.) Olen pyrkinyt tuomaan roolini tutkijana esiin tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Tärkeänä tutkimuksen luotettavuutta lisäävänä tekijänä olen pyrkinyt valitsemaan työssä esiintyvät lähteet huolellisesti, viittaamaan niihin asianmukaisesti sekä olen kertonut tiedonhakuprosessista avoimesti. Olen perustellut myös induktiivisen temaattisen analyysimenetelmän valintaa sekä kertonut, mitä työhyvinvoinnin malleja olen käyttänyt tutkimuksessa teemahaastattelukysymysten muodostamisessa. Olen myös avannut niitä teorioita, jotka ovat muokanneet omaa ajatteluani tutkimusaiheeseen liittyen. Tässä tutkimuksessa teemahaastattelun luotettavuutta lisää se, että testasin teemahaastattelua etukäteen. Haastattelua testaamalla varmistuin siitä, että teemahaastattelulla on mahdollista saada vastauksia tutkimuskysymyksiin. Varsinaisissa haastattelutilanteissa pystyin myös kuuntelemaan haastateltavia paremmin ja keskittymään haastatteluun rauhallisesti, kun olin ensin harjoitellut haastattelutilannetta etukäteen.

Laadullisen tutkimuksen *siirrettävyyttä* pohdittaessa kysymykseksi nousee, missä määrin tuloksia voidaan siirtää muuhun kontekstiin (Koppa 2021). Tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi sekä havaita käytännönkeinoja etätyöntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tämän tutkimusten tulokset ovat siirrettävissä muuhun yhteyteen, erityisesti asiantuntijaorganisaatioihin, joissa etätyötä tehdään. Tutkimusjoukko on kuitenkin pieni, jolloin tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä sellaisinaan laajempaan kontekstiin. Kuitenkin tutkimustulosten eri osa-alueita, esimerkiksi lähijohtamiseen ja viestintään liittyviä kokonaisuuksia, voi sellaisenaan hyödyntää esimerkiksi etätyön johtamisen ja viestinnän kehittämisessä alasta riippumatta.

Vahvistettavuutta tarkasteltaessa tulee pohtia, löytyykö tuloksille ja tulkinnalle vahvistusta muusta tutkimuksesta. Työn tuloksissa olen pyrkinyt käymään vuoropuhelua ja samaan vahvistusta jo olemassa olevista tutkimuksista. Tutkimuksessa on käytetty tausta-aineistona sekä suomalaisia että kansainvälisiä tutkimuksia ja artikkeleita. Tutkimuksista alle puolet on tehty koronan aiheuttaman pakollisen etätyön aikana, sillä tätä tutkimusta tehtäessä aihe on vielä melko vähän tutkittu eikä esimerkiksi pitkäaikaisia seurantatutkimuksia ole vielä toteutettu kovin montaa. Tämä saattaa vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen, sillä etätyön vapaaehtoisuudella voi olla vaikutusta koettuun hyvinvointiin. On myös huomionarvoista, että aiemmin tutkitussa tietoperustassa käytetyissä tutkimuksissa kaikki tutkittavat eivät tehneet koko-aikaista etätyötä, olivat työskennelleet etätöissä eri pituisia aikoja ja tekivät myös keskenään erityyppistä työtä. Yhdistävänä tekijänä kuitenkin on se, että kaikki henkilöt tekivät etätyötä omassa kodissaan toimistotyön sijaan ilman, että työ oli lähtökohtaisesti tarkoitettu tehtäväksi kotona. Mäkikankaan ym. (2020) mukaan ne työntekijät, jotka olivat tehneet etätöitä jo ennen

koronapandemiaa, selviytyivät myös pakotetusta etätyöstä muita paremmin. Tähän tutkimukseen osallistuneista haastateltavista osa oli tehnyt etätöitä ennen koronapandemiaa paljonkin ja osa huomattavasti vähemmän, ja tällä voi olla merkitystä tutkimuksen luotettavuuteen ja tutkimustuloksiin. On myös huomioitava, että tähän tutkimukseen oli pyrkimys etsiä haastateltavia, jotka olivat kiinnostuneet kehittämään työympäristöä ja työhyvinvointia etätyössä. Voi olla, että mukaan hakeutuneet haastateltavat olivat niitä, jotka nauttivat etätyöstä, sillä tutkimuksen tulosten perusteella kokemus etätyöstä oli melko tai hyvin positiivinen. Luotettavuutta ja tulosten hyödyntämisen mahdollisuutta etätyön kehittämisessä kuitenkin lisää se, että tutkittavat työskentelivät eri yksiköissä ja erilaisissa työtehtävissä.

Olennaista on myös arvioida, onko tutkimusstrategia ollut oikea ja uskottava tutkimuksen ilmiöön ja tutkimuksen tavoitteisiin nähden. Samassa yhteydessä tarkastellaan teoreettista lähestymistapaa ja sitä, kuinka hyvin aineiston analyysi vastaa tutkimuksen tavoitteisiin. (Mikkola 2019; Sarajärvi & Tuomi 2018.) Tutkimusmenetelmän valinta on mielestäni vastannut hyvin työn tavoitteisiin ja tukenut sitä, että tutkimuskysymyksiin saadaan riittävän kattavat vastaukset. Erityisesti temaattisen analyysin valinta tuki mielestäni moniulotteisten tulosten saavuttamista, joiden avulla tutkimuskysymyksiin pystyttiin vastaamaan.

9 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi ja löytää käytännönkeinoja etätyöntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi tulevaisuudessa. Tulosten on tarkoitus olla hyödynnettävissä paitsi kohdeyrityksen THL:n, myös muiden yritysten työhyvinvoinnin suunnittelussa ja etätyöntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisessa sekä terveyden edistämisessä. Kyselyn tulokset ovat arvokas työkalu myös etätyöntekijöille oman hyvinvoinnin edistämisessä ja tarkastelussa. Tutkimus etsi vastauksia tutkimuskysymyksiin: *mitkä tekijät ovat vaikuttaneet työntekijän työhyvinvointiin etätyössä?, millä tavoin työhyvinvointia etätyössä voisi tulevaisuudessa edistää a) yksilötasolla b) organisaatiotasolla? ja minkälaisen etätyöteon mallin työntekijät näkisivät hyvänä tulevaisuudessa?*

Halusin tässä tutkimuksessa tarkastella etätyötä nimenomaan työntekijän näkökulmasta ymmärtääkseni, mitkä tekijät kannattelevat yksittäistä työntekijää muuttuvassa työelämässä. Jotta työelämässä pysyminen ja työn teon houkuttelevuus toteutuu, on työntekijän tarpeisiin ja oikeuksiin terveellisestä ja turvallisesta työelämästä pystyttävä vastaamaan. Toteutetulla temahaastattelulla ja induktiivisella temaattisella analyysillä

saatiin runsaasti tietoa työntekijän työhyvinvointiin vaikuttaneista tekijöistä ja työntekijöiden toiveista työhyvinvoinnin edistämiseksi etätyössä. Tutkimuksen tuloksista oli tunnistettavissa paitsi yksilön tarpeet, myös työyhteisöön liittyvät tarpeet. Työhyvinvointi itsessään toimii vuorovaikutuksessa yksilön, organisaation ja yhteiskunnantasolla, eikä työhyvinvointia ole mahdollista rakentaa vain yksilön toimien varaan, jos riittävää tukea organisaatiolta ei ole saatavilla.

Haastatteluissa oli selkeästi löydettävissä toistuvia asioita, jotka olivat vaikuttaneet etätyöntekijän työhyvinvointiin etätyössä. Lähtökohtaisesti etätyön koettiin helpottavan työn ja vapaa-ajan yhdistämistä, sen koettiin lisäävän aikaa perheen kanssa sekä edistävän palautumista lisääntyneen liikunnan ja unen määrän myötä. Teemahaastatteluista esiin nousseet etätyön vaikutukset hyvinvointiin liittyivätkin suurelta osin vapaa-aikaan, ja etätyön vaikutukset varsinaisen työn tekemiseen eivät nousseet haastatteluissa merkittävästi paitsi työtehoon liittyen. Jatkotutkimuksissa etätyön vaikutuksia voisi tarkentaa suoranaisesti työntekoon liittyviin asioihin, kuten työn imuun, työmotivaatioon, työtehoon ja työhön sitoutumiseen.

Aiemman tutkimustiedon ja tämän tutkimuksen tulosten perusteella näyttää siltä, että etätyö on tullut työpaikoilla jäädäkseen. Etätyö on lisääntynyt myös aloilla, joilla etätyö ei aiemmin ole ollut normaali tai edes satunnainen käytäntö. Erityisen haasteen etätyön lisääntyminen aiheuttaa niille aloille, joilla työhyvinvoinnin edistämisen toimet on suunniteltu ainoastaan työpaikalla toteutettavaa työtä ajatellen ja joilla etätyötä ei ole aiemmin tehty. Toisaalta ennakoimattomat muutokset työpaikalla voivat liittyä moneen muuhunkin asiaan etätyön lisääntymisen lisäksi, jolloin työhyvinvoinnin johtamisen mallin tulisi olla moniulotteinen ja esimerkiksi muutosjohtamisen valmiuden tulisi olla olemassa. Hyvinvoiva työyhteisö on myös vastaanottavaisempi ja valmiimpi omaksumaan uusia työnteon malleja, jolloin työhyvinvoinnin edistämisen ennaltaehkäisevä merkitys korostuu.

Erityisen hyvin tämän tutkimuksen tulokset ovat sovellettavissa asiantuntijaorganisaatioihin, sillä tutkimusaineisto kerättiin asiantuntijaorganisaation työntekijöiltä. Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää lähijohtamisen suunnittelussa ja sisäisen viestinnän kehittämisessä etätyössä. Lähijohtamisen suunnittelussa tulisi kuulla etätyöntekijöitä, jotta johtaminen vastaa työntekijöiden tarpeita, tukee työntekoa ja siinä onnistumista tarkoituksenmukaisesti. Lähijohtamisen laatu voidaan yrityksissä varmistaa esimerkiksi kehittämällä lähijohtamista koskevat linjat ja periaatteet, joilla seurataan kaikkien lähijohtajien toimintaa (Viita 2021; Larjovuori ym 2015). Tuloksia voidaan hyödyn-

tää myös työjärjestelyihin liittyvissä kysymyksissä, kuten esimerkiksi palavereiden kes-
toon ja perehdytykseen liittyvissä asioissa. Tulokset myös kertovat, mitkä asiat etä-
työssä ovat erityisesti lisänneet työhyvinvoinnin kokemusta työntekijän näkökulmasta.
Olisivatko tulokset siirrettävissä myös toimistotyöhön? Etätyössä kokemus joustavuus-
desta lisääntyy ja voisikin pohtia, millä tavoin joustavuuden tunne voitaisiin säilyttää
myös toimistotyössä työnantajan tiloissa. Tutkimustuloksia on myös mahdollista käyt-
tää työpaikan työhyvinvointisuunnitelman laadinnassa ja osana työhyvinvoinnin osa-
alueiden seurantaan. Laitisen (2018) mukaan yhdessä kehitettyihin ratkaisuihin on
helppo sitoutua, joten myös työntekijöitä tulisi osallistaa ja heidän toiveitaan kuulla työ-
hyvinvointisuunnitelman ja kehittämistoimenpiteiden laatimisessa.

Työhön liittyvien kuormitus- ja voimavaratekijöiden muuttuessa, kuten esimerkiksi äkilli-
seen etätyöhön siirtymisessä subjektiivinen kokemus työhyvinvoinnista ja työhyvinvoin-
nin edistämisen tarpeista työyhteisötasolla muuttuu (Puttonen ym. 2016). Työhyvin-
voinnin mallit, kuten Mankan & Mankan (2016) voimavaralähtöinen työhyvinvoinnin
malli ja Rauramon (2009) työhyvinvoinnin portaat -malli ovat itsessään ja sellaisinaan
sovellettavissa etätyöhön, mutta etätyön erityispiirteet, kuten vähäisemmät sosiaaliset
kontaktit ja poikkeava työympäristö, tulisi huomioida malleja sovellettaessa. Etätyön
työhyvinvoinnin edistämisen toimenpiteiden tulisi tämän tutkimuksen tulosten perus-
teella johtamisen lisäksi kohdistua, viestintään, työyhteisön toimivuuteen sekä er-
gonomiaan liittyviin tekijöihin. Vaikka nämä asiat ovat osa työhyvinvoinnin johtamista
myös työnantajan tiloissa työskenneltäessä, voidaan tämän tutkimuksen tulosten pe-
rusteella olettaa, että esimerkiksi ergonomia ja sosiaalisuuden näkökulma toteutuvat
työpaikalla usein helpommin. On kuitenkin huomioitavaa, että työhyvinvoinnin edistämi-
sen tarpeet vaihtelevat organisaatiosta ja toimialasta riippuen ja paljon on kiinni siitä,
millä tasolla työhyvinvointia on johdettu aikaisemmin. Organisaatioissa, joissa etätyötä
on tehty jo pitkään, työhyvinvoinnin haasteet ja tarpeet etätyössä on todennäköisem-
min jo tunnistettu.

Tämä tutkimus käsittelee työhyvinvointia etätyössä työntekijän näkökulmasta. Lähijoh-
tamiseen ja töiden järjestelyyn liittyvää tutkimustietoa etätyössä tarvitaan, jotta etätyötä
voidaan johtaa tuloksellisesti ja siten, että työntekijöiden työhyvinvointi pysyy hyvänä
tai paranee. Mielenkiintoista olisi myös saada tutkimustietoa siitä, millä tavalla vai onko
etätyö vaikuttanut tehdyn työn laatuun. Tämän tutkimuksen suorana jatkotoimenpi-
teenä voitaisiin osallistaa etätyöntekijöitä työhyvinvointisuunnitelman laadintaan ja seu-
rantatutkimuksena selvittää, millä tavalla lähijohtamisen kehittäminen tai sisäisen vies-
tinnän ja vuorovaikutuksen uudet mahdolliset toimintamallit vaikuttavat työntekijöihin.

Kuten Rauramo (2009) työhyvinvoinnin portaat -mallissa havainnollistaa, myönteiset vaikutukset työhyvinvoinnissa heijastuvat lopulta koko organisaatioon. Hyvän terveyden ja turvallisuuden ollessa koko työhyvinvoinnin perusta, voidaan vasta näiden perustarpeiden toteuduttua keskittyä osaamisen ja yhteisöllisyyden kehittämiseen. Työntekijän oma psykologinen pääoma, terveys ja fyysinen kunto, nousee keskiöön myös Mankan & Mankan (2016) voimavaralähtöisessä mallissa. Lähtökohdan kaikessa työhyvinvointiin liittyvässä tutkimuksessa ja työn kehittämisen toimenpiteissä tulisikin ensisijaisesti olla se, millä tavoin voimme varmistua siitä, että työntekijä todella voi hyvin työnolosuhteiden ja työn vaatimusten muuttuessa.

Lähteet

Akava 2012. Etätyö. Verkkoartikkeli. < <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/> > Viitattu 29.3.2021

Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka 2006. Teemoittelu. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietokanto. < <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/> > Viitattu 11.2.2021

Braun, Virginia & Clarke, Victoria 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology* 3. 4-43.

Braun, Virginia & Clarke, Victoria 2019. Reflecting on thematic analysis. *Qualitative research in Sports, Exercise and Health* 11:4. 589-579.

Brunna, Francesca 2016. Telework is Work: Navigating the New Normal. *Cornell HR Review*: 2016.

Crummenert, Claudia & Paolini, Stephan & Perronet, Catherina & Lamothe, Isabelle & Ravindranath, Sushil & Schastok, Isabell & Buvat, Jerome 2020. The future of work: from remote to hybrid. *Capgemini Research Institute* 2020: 2-52.

Delanoëije, Joni & Verbruggen Marijke 2020. Between-person and within-person effects of telework: a quasi-field experiment.. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 29: 195-808.

Edwards & Holland 2013. What is qualitative interviewing? Teoksessa Graham Crow (toim.). 'What is?' research method series. ISSN: UK.

Elo 2020. Työkykyjohtamisen käsikirja: etätyönjohtaminen. Verkkojulkaisu < https://www.elo.fi/~media/tyohyvinvointi/mallipohjat/elo_tyokykyjohtamisen_kasikirja_etatyon_johtaminen > Viitattu 7.10.2021.

FinTerveys 2017 -tutkimus. Terveysten ja hyvinvoinninlaitos. Toim. Koponen, Borodulin, Lundqvist, Sääksjärvi ja Koskinen. Helsinki 2018.

Harju, Juha 2020. Kahdeksan oppia korona-ajan työstä ja johtamisesta. Blogikirjoitus. Kauppalehti. < <https://blog.kauppalehti.fi/viivan-alla/kahdeksan-oppia-korona-ajan-tyosta-ja-johtamisesta> > Viitattu 7.4.2021

Hasu, Mervi & Käpykangas, Sari & Saari, Eveliina & Korvela, Pirjo. 2018. Toimistotyöntekijä automaation kynnyksellä – Tekstinkäsittelijöiden työelämäarjen profiilit digitalisoidussa kokoaikaisessa kotietätyössä. *Työelämäntutkimus* ry 16: 4. 215-274.

Herzog, Christian & Hitters, Erik & Handken, Cristian 2019. Analyzing talk and text: Thematic analysis. Teoksessa Van de Bulck, H & Puppis, M & Donders, K & Van Audenhove, L (toim.). *The Palgrave Handbook of Methods for Media Policy Research*.

- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Sari 2015. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hunter, Philip. 2019. Remote working in research; An increasing usage of flexible work arrangements can improve productivity and creativity. *EMBO reports* 20: 1.
- Insinööriliitto 2020. Työn hybridimalli parantaa tuottavuutta. Verkoartikkeli. < <https://insinööri-lehti.fi/uutiset/tyon-hybridimalli-parantaa-tuottavuutta/> > Viitattu 30.3.2021
- Jokinen, Arja 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat. Teoksessa Jaana Vuori (toim.). Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. < <https://www.fsd.tuni.fi/palvelut/menetelmaopetus/> > Viitattu 15.10.2021
- Juhila, Kirsi 2020. Teemoittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.). Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. < <https://www.fsd.tuni.fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/> > Viitattu 15.10.2021
- Kaltainen, Janne & Hakanen, Jari 2020. Miten Suomi voi? -tutkimus: miksi etätöihin siirtyminen edisti työhyvinvointia? Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsingin seuran kauppakamari. Viro: Printon.
- Keyriläinen, Marianne 2020. Koronapandemia ja etätö, mikä muuttui vai muuttuiko mikään? Työ -ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työpoliittinen aikakauskirja 3: 36-40.
- Kilpeläinen, Katri 2021. Kehittämispäällikkö. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Helsinki. Kirjallinen tiedoksi.
- Koppa 2021. Jyväskylän yliopisto. Tutkimuksen toteuttaminen. Verkojulkaisu. < <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen> > Viitattu 5.11.2021.
- Kuper, Ayelet & Levinson, Wendy 2008. Critically appraising qualitative research. *BMJ*: 2008: 337.
- Laitinen, Jaana. 2018. Terveyttä edistävä työpaikka. Teoksessa Martimo, Kari-Pekka & Antti-Poika, Mari (toim.). Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim.
- Larjovuori, Riitta-Liisa & Manka, Marja-Liisa & Nuutinen, Sanna 2015. Inhimillinen pääoma. Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:5.
- Maguire, Moira & Delahunt Brint 2017. Doing a Thematic Analysis: A Practical, Step-by-Step Guide for Learning and Teaching. *AISHE-J*: 3.

Mallet, Oliver & Marks, Abigail & Skoutridaki, Lila 2020. Where does work belong anymore? The implications of intensive homebased working. *Gender in Management*: 7.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. *Työhyvinvointi*. Liettua: BALTO print.

McGrath, Palmgren & Liljedahl 2019. Twelve tips for conducting a qualitative research. *Medical Teacher* 41: 1002-1006.

Melin, Harri & Turja, Tuuli & Krutova, Oxana 2020. Työelämän uusi normaali? Työ -ja elinkeinoministeriön julkaisuja. *Työpoliittinen aikakauskirja* 3. 28-35.

Mikkola, Tuula 2019. Laadullisen tutkimuksen: Aineiston hankinnan ja keräämisen lähtökohdat. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Luentomateriaali. Metropolia ammattikorkeakoulu.

MiniBaro 2021. Työhyvinvointikysely. Terveysten ja hyvinvoinninlaitos. Helsinki.

Mäkikangas, Anne & Hakanen, Jari 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.). *Tykkää työstä*. Juva: PS-kustannus.

Mäkikangas, Anne & Juutinen, Soile & Oksanen, Atte & Melin, Harri 2020. Etätyö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. *Psykologia* 50. 408-424.

Niemi, Antti 2020. Tutkimusetiikka ja tietosuoja. Kurssimateriaali. Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Palta 2021. Työnantaja – joko teillä on luotu työnteon hybridimalli? Verkoartikkeli. < <https://www.palta.fi/artikkelit/tyonantaja-joko-teilla-on-luotu-tyonteon-hybridimalli/> > Viitattu 12.10.2021

Palumbo, Rocco & Manna, Rosalda & Cavallone, Mauro 2020. Beware of side effects on quality! Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services. *The TMQ Journal*: 33 (4). 915-926.

Punakallio, Anne & Halonen, Janne & Pehkonen, Irmeli & Turpeinen, Merja & Turunen, Jarno & Remes, Jouko & Lusa, Sirpa & Miranda & Helena 2018. Toimistotyöntekijöiden hyvinvointi – tauottamalla vähemmän istumista ja lisää yhteisöllisyyttä? Teoksessa Anne Punakallio, Janne Halonen & Työterveyslaitos (toim.). Tampere: Punamusta Oy & Juvenes Print.

Puttonen, Sampsa & Hasu, Mervi & Pahkin, Krista 2016. Työhyvinvointi paremmaksi – Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Raportti. Helsinki: Työterveyslaitos.

Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.

Pyöriä, Pasi & Saari, Tiina & Ojala, Satu 2016. Kokoaikainen kotietätyö. *Työelämäntutkimus ry*: 14 (2). 185-203.

Rauramo, Päivi 2009. Työhyvinvoinnin portaavat. Työkirja. Työturvallisuuskeskus TTK. Helsinki: Edita.

Ruohomäki, Virpi 2020. Etätyöoloikka ja hyvinvointi koronakriisin alussa. Työpoliittinen aikakauskirja 2: 21-28.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2019. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:3.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2021. Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu < <https://stm.fi/tyohyvinvointi> > Viitattu 27.4.2021.

Suonsivu, Kaija 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: UNIpress.

Sutela, Hanna 2020. Kun mahdoton kävi mahdolliseksi – tietotyön yleisyys mahdollisti etätyön läpimurron Suomessa. Tieto & Trendit. Blogikirjoitus. < <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/kun-mahdoton-kavi-mahdolliseksi-tietotyon-yleisyys-mahdollistatatyon-lapimurron-suomessa/> > Viitattu 7.10.2021

Tervahauta, Markku 2020. Pääjohtaja. Työhyvinvointikysely henkilöstölle. Sisäinen tiedote.

THL = Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

THL 2019. Mikä on THL? Verkkoartikkeli. Päivitetty 14.5.2019. < <https://thl.fi/fi/thl/mikaon-thl> > Viitattu 13.4.2021

THL 2021. Henkilöstö. Verkkoartikkeli. Päivitetty 26.11.2021. < <https://thl.fi/fi/thl/henkilosto> > Viitattu 13.4.2021

Tilastokeskus 2020. Väestön ennakkotilasto. Suomen virallinen tilasto. < https://www.stat.fi/til/vamuu/2020/12/vamuu_2020_12_2021-01-21_fi.pdf > Viitattu 12.10.2021

Tuimala & Näsänen 2021. Koronakriisin vaikutuksia kuntatyöhön. Kuntaliiton julkaisusarja. Uutta kunnista 4/2021. Kuntaliitto. < <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2021/2103-koronakriisin-vaikutuksia-kuntatyohon> > Viitattu 28.10.2021

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020: 53. Helsinki.
Työsuojelu 2020. Etätyö. Verkkoartikkeli. < <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo> > Viitattu 7.10.2021

Työterveyslaitos 2020a. Työhyvinvointi. Verkkoartikkeli. < <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> > Viitattu 10.3.2021

Työterveyslaitos 2020b. Yhtenäinen terveydenhuollon palvelukokonaisuus työikäisille. Verkkoartikkeli. < <https://www.ttl.fi/yhtenainen-terveydenhuollon-palvelukokonaisuus-tyoikaiselle/> > Viitattu 1.3.2021.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Annettu 1.1.2003. < <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> > Viitattu 27.4.2021.

Viitala, Riitta 2021. Teoksessa Asikainen, Anniina (toim.). Henkilöstöjohtaminen – keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. 1. painos. Helsinki: Edita.

Vilkman, Ulla 2019. Miltä näyttää etätöön tulevaisuus? Verkkoartikkeli. < <https://etajohdaminen.fi/milta-nayttaa-etatyon-tulevaisuus/> > Viitattu 30.3.2021.

Työhyvinvoinnin edistäminen etätyöntekijöillä työntekijän näkökulmasta

Teemahaastattelun runko:

Vapaata keskustelua ja esittäytyminen.

Määritelmä

Mitä mielestäsi on työhyvinvointi?

Etätyö

Kuvaile etätyön tekoa omin sanoin.

Minkälaisista asioista pidät etätyössä?

Mitä hyvää etätyön tekeminen on tuonut elämääsi? Mitä huonoa?

Oletko kohdannut haasteita etätöitä tehdessäsi?

Minkälainen fyysinen etätyöympäristö sinulla on? Miten fyysinen ympäristö vaikuttaa työntekoosi?

Työntekijän hyvinvointi

Kuvaile työhyvinvointiasi etätyössä.

Työhön liittyvät

Mikä tai mitkä asiat edistävät hyvinvointiasi etätyöpäivän aikana?

Oletko kokenut muutosta hyvinvoinnissasi etätyöhön siirtymisen jälkeen?

Mitä voisit itse tehdä, jotta jaksaisit etätyössä paremmin?

Vapaa-aikaan liittyvät

Erotatko työn ja vapaa-ajan toisistaan?

Onko sinulla harrastuksia?

Oletko yksinasuva vai asuuko taloudessasi muitakin?

Mitkä asiat elämäntilanteessasi koet voimaannuttaviksi?

Työyhteisö ja ympäristön tuki

Oletko saanut työyhteisöltä tukea etätyön tekemiseen?

Oletko saanut työterveyshuollosta tukea etätyön tekemiseen?

Minkälaista tukea kaipaisit työyhteisöltä, kollegoilta ja esimiehiltä etätyön tekemiseen?

Mitä viestintäkanavia käytät kollegoiden kanssa työssäsi?

Mitkä konkreettiset keinot ympäristön toimijoilta, työnantajalta, työterveyshuollosta tai perheeltä, ovat parhaiten auttaneet sinua etätyön tekemisessä?

Tulevaisuus

Haluaisitko tehdä etätöitä tulevaisuudessa? Jos kyllä, miksi? Jos ei, miksi?
Minkälaisen etätöiden mallin näkisit toimivaksi THL:llä tulevaisuudessa?
Minkälaista tukea kaipaisit tulevaisuudessa työyhteisöltä, kollegoilta ja esimiehiltä etätöiden tekemiseen?

Tuleeko mieleesi vielä jotain, mitä emme ole vielä haastattelussa käyneet läpi?

Tutkimuksen nimi: Työhyvinvoinnin edistäminen etätöntehtäjillä työntekijän näkökulmasta

Tutkimuksen toteuttaja: Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy, Diana Sandhu 050 xxxxxxx, diana.sandhu@metropolia.fi, Arja Liinamo (opinnäytetyön ohjaaja), 040 xxxxxxx, arja.liinamo@metropolia.fi

Minua _____ on pyydetty osallistumaan yllämainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on kuvata työhyvinvointia edistäviä tekijöitä etätöissä työntekijän näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi ja konkreettisia keinoja etätöntehtäjien työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Olen saanut tutkimustiedotteen ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimukseen liittyvään tietosuojaselosteeseen.

Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumukseni peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.

Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.

Allekirjoitus:

Nimenselvennys:

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Työhyvinvoinnin edistäminen etätyöntekijöillä työntekijän näkökulmasta

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan työhyvinvoinnin edistämistä etätyöntekijöillä työntekijän näkökulmasta. Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska teidät on määrätty tekemään etätyötä. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Pehdyttyänne tähän tiedotteeseen voitte esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ei käytetä osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata työhyvinvointia edistäviä tekijöitä etätyössä työntekijän näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi ja konkreettisia keinoja etätyöntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimus toteutetaan Ylemmän Ammattikorkeakoulun opinnäytetyönä. Tutkimuksen toteuttamisesta vastaa Diana Sandhu. Opinnäytetyö tehdään osana terveyden edistämisen opintoja Metropolian Ammattikorkeakoulussa. Tutkija ei saa tutkimuksesta rahallista korvausta ja tutkimus tehdään tutkijan omasta aloitteesta, ei toimeksiantona.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimukseen osallistuminen kestää n. 30 min – 1 h.

Tutkimus toteutetaan etähaastatteluna.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta. Tutkimukseen saa käyttää työaika.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimustuloksista tullaan tiedottamaan tutkimuksen päätyttyä kirjallisesti kaikille tutkimukseen osallistuneille. Opinnäytetyö tullaan myös julkaisemaan kaikkien saataville Theseus -tietokantaan.

Tutkimuksen päättyminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen ylitsepääsemättömästä esteestä johtuen.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoa, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Rekisterinpitäjä voi olla Metropolia Ammattikorkeakoulu, toimeksiantaja, muu yhteistyötaho, opinnäytetyöntekijä tai jotkut edellä mainituista yhdessä (esim. Metropolia Ammattikorkeakoulu ja opinnäytetyöntekijä yhdessä).

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on:

Metropolia	<input checked="" type="checkbox"/>	
Ammattikorkeakoulu		
Toimeksiantaja	<input type="checkbox"/>	Toimeksiantajan nimi:
Muu yhteistyötaho	<input type="checkbox"/>	Yhteistyötahon nimi:
Opinnäytetyöntekijä	<input checked="" type="checkbox"/>	

Yhteisrekisterinpitäjien vastuut

- 1 Opinnäytetyön tekijä vastaa henkilötietojen käsittelystä koko niiden elinkaaren ajan. Opinnäytetyöntekijä päättää henkilötietojen säilytysajasta ja poistaa ne, kun säilytysaika on umpeutunut.
- 2 Opinnäytetyöntekijä päättää henkilötietojen käsittelyssä käytettävistä työvälineistä (Metropolian sähköinen e-lomakeohjelmisto). Metropolian ammattikorkeakoulu vastaa henkilötietojen käsittelyssä käytettävien työvälineiden ja/tai tallennusalueiden tietoturvasta sekä laatii henkilötietojen käsittelysopimukset järjestelmätoimittajien kanssa.
- 3 Opinnäytetyöntekijä vastaa rekisteröityjen oikeuksien toteuttamisesta.
- 4 Opinnäytetyöntekijä vastaa rekisteröidyn informoinnista.

Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja

Henkilötietojen käsittely on oikeutettua ainoastaan silloin, kun se on tutkimukselle välttämätöntä. Kerättävät henkilötiedot on minimoitava, niitä ei saa kerätä tarpeettomasti tai varmuuden vuoksi.

Teillä ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietoja vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä.

Henkilötietojenne suojausperiaatteet

Haastattelut toteutetaan Microsoft Teamsilla etäyhteydellä. Teams -tallennukset viedään Metropolian henkilökohtaiselle Z-verkkolevyasemalle, joka on tietoturvallinen omalla palvelimellaan Suomessa toimiva alusta.

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus on kuvata työntekijän näkökulmasta työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä etätyössä.

Henkilötietojenne käsittelyperuste

Tutkimuksessa henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste: suostumus

Tutkimuksen kesto (henkilötietojenne käsittelyaika)

Tutkimuksen kesto on lokakuu 2020 – joulukuu 2021.

Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?

Henkilötiedot hävitetään tutkimuksen päätyttyä.

Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä

Tietoja ei luovuteta ulkopuolisille.

Henkilötietojenne mahdollinen siirto EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle

Tietojanne ei siirretä/ EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle.

Rekisteröitynä teillä on oikeus

Koska henkilötietojanne käsitellään tässä tutkimuksessa, niin olette rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilörekisterissä. Rekisteröitynä teillä on oikeus:

- saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa itseänne koskevat tiedot
- oikaista tietojanne
- poistaa tietonne (esim. jos peruutatte antamanne suostumuksen)
- peruuttaa antamanne henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus
- rajoittaa tietojenne käsittelyä
- rekisterinpitäjän ilmoitusvelvollisuus henkilötietojen oikaisusta, poistosta tai käsittelyn rajoittamisesta
- siirtää tietonne järjestelmästä toiseen
- sallia automaattinen päätöksenteko nimenomaisella suostumuksellanne

- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsotte, että henkilötietojanne on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta.

Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoidaessa

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Yksittäisille tutkittavalle annetaan tunnuskoodi ja häntä koskevat tiedot säilytetään koodattuina tutkimusaineistossa. Aineisto analysoidaan koodattuna ja tulokset raportoidaan ryhmätasolla, jolloin yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa ilman koodiavainta. Koodiavainta, jonka avulla yksittäisen tutkittavan tiedot ja tulokset voidaan tunnistaa, säilyttää opinnäytetyöntekijä valmistumiseen saakka, eikä tietoja anneta tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan ryhmätasolla eikä yksittäisten tutkittavien tunnistaminen ole mahdollista.

Tutkimusaineistoa ja tutkimuksen yhteydessä kerättyjä näytteitä säilytetään opiskelijan valmistumiseen saakka (arvioitu valmistumisajankohta joulukuu 2021), jonka jälkeen ne hävitetään.

KUTSU HAASTATTELUUN – Työhyvinvoinnin kehittäminen etätyössä

Miten työhyvinvointia etätyössä voisi mielestäsi edistää? Minkälaisen työhyvinvoinnin mallin näkisit toimivana THL:llä tulevaisuudessa?

Opiskelen Metropolia Ammattikorkeakoulussa Terveiden Edistämistä Ylemmässä Ammattikorkeakoulututkinnoissa. Teen opinnäytetyötäni työhyvinvoinnin edistämisestä etätyöntekijöillä työntekijän näkökulmasta. Etsin nyt 6-8 etätyötä tekevää työntekijää haastateltavaksi opinnäytetyöhöni.

Tutkimuksen tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata työhyvinvointia edistäviä ja siihen vaikuttavia tekijöitä etätyössä työntekijän näkökulmasta. Työn tavoitteena on saada tietoa työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi ja konkreettisia keinoja etätyöntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää paitsi kohdeyrityksen, myös muiden yritysten työhyvinvoinnin suunnittelussa ja etätyöntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisessa sekä terveyden edistämisessä.

Tutkimuksen kulku

Tiedonkeruumenetelmänä käytetään teemahaastattelua. Teemahaastattelut toteutetaan TEAMS:n kautta sovittuna ajankohtana ja ne tallennetaan myöhempää analysointia varten. Haastattelun kesto on n. 30 min – 45 minuuttia. Tutkimukseen saa käyttää työaika. Opinnäytetyö julkaistaan Theseus -tietokannassa ja työn arvioitu valmistumisajankohta on joulukuussa 2021.

Luottamuksellisuus, tietojen käsittely ja säilyttäminen

Haastattelujen dokumentoinnin jälkeen tulokset hävitetään ja arkistoidaan asianmukaisesti. Haastateltavan henkilötietoja tai muita tunnistetietoja ei esitetä tutkimuksessa missään muodossa eikä niitä välitetä eteenpäin. Ennen haastattelua tutkittavat saavat tarkemman tiedotteen tutkimuksesta (sisältää tietosuojaselosteen) ja tutkittavan suostumuslomakkeen allekirjoitettavaksi. Tutkimuksessa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä ja eettisiä ohjeita.

Lisätiedot ja ilmoittautuminen

Diana Sandhu
Terveiden edistäminen YAMK
050_xxxxxxx
diana.sandhu@metropolia.fi

Kiitos mielenkiinnostasi!