

Tiia Saukkonen

**ETÄTYÖN VAIKUTUS
TYÖHYVINVOINTIIN**
Yritys X

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus

HR-asiantuntija

2022



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Tradenomi (AMK)
Tekijä	Tiia Saukkonen
Työn nimi	Etätyön vaikutus työhyvinvointiin
Toimeksiantaja	Yritys X
Vuosi	2022
Sivut	42 sivua, liitteitä 7 sivua
Työn ohjaaja	Pia Kaari

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö toteutettiin taloushallinnon ja palkanlaskennan palveluita tarjoavalle yritykselle, joka halusi pysyä tässä tutkimuksessa anonyyminä. Tämän vuoksi toimeksiantajasta käytettiin nimeä Yritys X. Keväällä 2020 Suomessa annettiin etätyösuositus koronaviruspandemian vuoksi ja sen myötä toimeksiantajan työntekijät siirtyivät koteihinsa etätöihin. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millainen on Yritys X:n työntekijöiden kokemus tämänhetkinen työhyvinvoinnin tila ja miten etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa keskitytään työhyvinvointiin ja sen osa-alueisiin sekä etätöihin eri näkökulmista. Näiden lisäksi perehdytään viimeisimpiin havaintoihin etätyön työhyvinvointiin liittyen.

Tutkimus toteutettiin sähköisesti Webropol-kyselynä, jonka linkki lähetettiin Yritys X:n työntekijöistä koostuvalle 75 hengen kohderyhmälle joulukuussa 2021. Kyselyyn vastasi yhteensä 55 henkilöä. Tutkimuksen tuloksista ilmeni, että suurin osa vastanneista kokee tämänhetkisen työhyvinvoinnin tilan hyväksi tai ainakin kohtalaiseksi. Etätyö on tulosten mukaan vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin pääasiassa positiivisesti. Tuloksissa ilmeni kuitenkin myös, että joillakin työntekijöillä työhyvinvointi on huonontunut etätöihin siirtymisen jälkeen. Eniten puutteita ilmeni työergonomiassa sekä taukojen määrässä ja laadussa suhteessa toimistolla työskentelyyn. Myös kasvokkain tapahtuvaa kohtaamista ja vuorovaikutusta työkavereiden kanssa kaivattiin. Työmatkoihin aikaisemmin kulunut aika on monella vastaajalla siirtynyt yöuniin ja vapaa-aikaan, mikä koettiin positiivisena työhyvinvointia lisäävänä asiana. Myös työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittamisen koettiin helpottuneen.

Toimeksiantaja sai tästä tutkimuksesta arvokasta tietoa työntekijöidensä työhyvinvoinnin tilasta ja etätyön vaikutuksista siihen. Lisäksi tulosten pohjalta saatiin tietoa, mihin asioihin täytyy kiinnittää huomiota ja mitä kehittää työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja parantamiseksi.

Asiasanat: työhyvinvointi, työkyky, etätyö

Degree	Bachelor of Business Administration
Author	Tiia Saukkonen
Thesis title	Effect of telework on well-being at work
Commissioned by	Company X
Time	2022
Pages	42 pages, 7 pages of appendices
Supervisor	Pia Kaari

ABSTRACT

This thesis has commissioned by a company which is provide financial management and payroll services. Commissioner wanted to remain anonymous in this study. In spring 2020, a remote work recommendation was made in Finland due to the coronavirus pandemic. Because of this, commissioner's employees shifted from the office to home for remote work. The purpose of this thesis was to define the current state of well-being at work as experienced by Company X employees and the impacts of teleworking on their occupational well-being.

The theoretical part of the thesis focuses on various aspects of well-being at work, as well as teleworking from different perspectives. With reference to this, the latest findings related to occupational well-being during teleworking will be examined. The study was conducted as an internet survey with Webropol. The link to the survey was sent by email to a target group of 75 people consisting of Company X employees in December 2021. A total of 55 people responded to the survey.

The results of the study showed that most respondents considered the current state of occupational well-being is good or at least moderate. According to the results, teleworking has mainly had a positive impact on employees' occupational well-being. However, the results also showed that some employees have experienced a deterioration of occupational well-being since the transition to teleworking. Mostly, this was due to work ergonomics and the frequency and quality of breaks compared to working at the office. Many respondents expressed a need for face-to-face encounters and interaction with colleagues. For many respondents, the time previously spent on commuting had transferred to increased sleep and leisure time, which was seen as a positive matter. During remote work, it also seemed to be easier to reconcile work and personal life.

In this study, the commissioner received valuable information on the state of its employees' occupational well-being and the impact of teleworking. In addition, the results provided information on the issues that need more attention and development to maintain and improve the well-being of employees at work.

Keywords: well-being at work, work ability, teleworking

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TYÖHYVINVOINTI	6
2.1	Osa-alueet.....	7
2.1.1	Fyysinen työhyvinvointi.....	7
2.1.2	Psyykinen työhyvinvointi.....	8
2.1.3	Sosiaalinen työhyvinvointi	10
2.2	Työkyky	10
2.3	Mittaaminen.....	13
3	ETÄTYÖ.....	14
3.1	Mahdolliset hyödyt.....	15
3.2	Mahdolliset haitat	16
3.3	Etätyön työhyvinvointi.....	17
4	VIIMEISIMMÄT HAVAINNOT	18
5	YRITYS X.....	20
6	TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUSAINEISTO	20
6.1	Aineiston hankinta ja tutkimuksen toteutus	21
7	TUTKIMUSTULOKSET	22
8	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	34
8.1	Toimenpidesuositukset.....	37
8.2	Luotettavuuden arviointi	38
8.3	Jatkotutkimuksen aiheet.....	38
	LÄHTEET	40

LIITTEET

Liite 1. Sähköposti

Liite 2. Tietosuojailmoitus

Liite 3. Kyselylomake

1 JOHDANTO

Työhyvinvointiin ja sen merkitykseen on alettu kiinnittää huomiota aiempaa enemmän viime vuosien aikana. Yrityksissä on alettu ymmärtää entistä paremmin sitä, kuinka suuri vaikutus työntekijän työhyvinvoinnilla on lopulta koko yritystoimintaan. Työhyvinvoinnista huolehtiminen ja sen kehittäminen sekä työhyvinvoinnin johtaminen ovat saaneet aikaan muun muassa lisääntyntä työtyytyväisyyttä, motivaatiota ja parempaa työilmapiiriä. Näiden avulla on saatu aikaan positiivista vaikutusta myös yritysten tuloksellisuuteen ja kasvuun. Teknologian kehityksen myötä etätöiden teon mahdollisuudet ovat kasvaneet erityisesti asiantuntijatyössä. Monet yritykset ovat tarjonneet työntekijöilleen mahdollisuutta etätöihin esimerkiksi muutamina päivinä viikossa. Erityisesti ylemmät toimihenkilöt ovat aikaisemmin hyödyntäneet mahdollisuutta etätöihin.

Tämän opinnäytetyön aiheena on muun muassa taloushallinnon ja palkanlaskennan palveluita tarjoavan Yritys X:n työntekijöiden työhyvinvoinnin tämänhetkisen tason selvittäminen. Opinnäytetyön toimeksiantajayritys haluaa pysyä anonyyminä, joten siitä käytetään tässä opinnäytetyössä nimeä Yritys X.

Aiheena etätöiden vaikutukset työhyvinvointiin on ajankohtainen, sillä keväällä 2020 koronapandemian vuoksi voimaan tulleen poikkeustilan ja vahvan etätöiden suosituksen myötä monella työpaikalla siirryttiin yhtäkkiä toimistoilta koteihin etätöihin. Vaikka etätöitä on viime vuosien aikana tehty useilla aloilla joissakin määrin ennenkin, oli äkillinen ja totaalinen siirtyminen etätöihin hyvin erityislaatuinen toimenpide. Tällainen muutos yhdessä muiden koronaviruspandemian vaikutusten vuoksi niin yksilön kuin yhteiskunnankin toimintaan on vaatinut sopeutumista. Yritys X ei ole selvittänyt tällä tavalla etätöiden vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin, joten aihe on hyvin kiinnostava ja tutkimus tarpeellinen.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Yritys X:n työntekijöiden työhyvinvoinnin tämänhetkinen tila työntekijöiden omasta näkökulmasta. Tutkimuksen tuloksiin pohjautuen on tarkoitus antaa vinkkejä työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja tarpeen mukaan sen parantamiseen. Opinnäytetyö vastaa kysymyksiin:

millainen on työntekijöiden kokema tämänhetkinen työhyvinvoinnin tila ja miten etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin?

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen aineistonkeräysmenetelmää. Aineisto hankittiin Yritys X:n työntekijöiltä sähköisesti toteutetun kyselytutkimuksen avulla. Kyselyyn kehitettiin kysymyksiä koskien työhyvinvointia sekä etätyötä.

2 TYÖHYVINVOINTI

Yrityksen tärkein voimavara on sen henkilöstö, sillä ihmiset tekevät yritysten päätöksiä ja työtä. Henkilöstön toiminta vaikuttaa suuresti yrityksen menestykseen tai vastakohtaisesti epäonnistumiseen. Yritysten henkilöstövoimavarojen johtamiseen kuuluu monta osa-aluetta ja henkilöstön kehittämisen ja rekrytoinnin rinnalle on noussut vahvasti merkitykselliseksi tekijäksi henkilöstön hyvinvointi työssä. Tutkimusten mukaan henkilöstön hyvinvointi vaikuttaa yrityksen tuottavuuteen, taloudelliseen tulokseen, maineeseen ja kilpailukykyyn. Työhyvinvointia edistävät toimet saavat tutkimusten mukaan aikaan välittömiä ja välillisiä tulosvaikutuksia. (Kankkunen 2016.)

Työhyvinvointia voidaan määritellä lähteestä riippuen hieman eri tavoin. Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisö tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. (Työhyvinvointi s.a.) Sosiaali- ja terveysministeriö kuvaa työhyvinvointia kokonaisuutena, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Määritelmän mukaan työhyvinvointia lisäävät esimerkiksi hyvä ja motivoiva johtaminen, työpaikan ilmapiiiri sekä ammattitaitoiset työntekijät. (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.)

Työhyvinvointi käsitteenä ja sen tarkastelutavat ovat muuttuneet vuosien ja vuosikymmenten aikana paljon. Suomessa jo 1800-luvun puolella välissä alkoi järjestelmällisempi työntekijöiden suojeleminen, jota tukemaan tuli 1800-luvun lopussa lainsäädäntöä. Työsuojelelainsäädäntö on kehittynyt 1950-luvulta 2000-luvulle tultaessa ja voimaan on astunut myös työturvallisuuslaki. Vuosien aikana työpaikoilla on eritasoisesti huolehdittu työntekijöiden hyvinvoinnista. Usein tarkoituksena ei kuitenkaan ole ollut vain työntekijöistä huolehtiminen,

vaan työpaikoilla on pyritty turvaamaan työnantajan etua ja voittoa, jos ei suoraan, niin ainakin välillisesti. (Kankkunen 2016.)

Työhyvinvoinnista huolehtiminen tuo yritykselle ja valtiolle säästöjä. Jos työhyvinvoinnista ei huolehdita, lisääntyvät sairauspoissaolot, ennenaikaiset eläkkeet ja työtapaturmat. Myös sairaanhoitokustannukset, työkyvyttömyyseläkkeet ja ammattitaudit lisääntyvät huonosti hoidetun työhyvinvoinnin myötä. (Manka & Manka 2016.) Suomessa näistä edellä mainituista kustannukset ovat noin 40 miljardia euroa vuodessa (Kankkunen 2016). Työhyvinvoinnista huolehtiminen osaltaan vähentää sairauspoissaoloja ja sen lieveilmiöitä työyksikössä. Kun yksikin työntekijä on poissa, kasaantuvat työt muille työntekijöille. Sitä kautta muidenkin työntekijöiden kuormittuneisuus kasvaa ja hyvinvointi heikkenee. Sairauspoissaoloista seuraa niin välillisiä kuin välittömiä kustannuksia. Elinkeinoelämän keskusliitto on laskenut yhden sairauspoissaolopäivän maksavan noin 300 euroa yritykselle. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

2.1 Osa-alueet

Työhyvinvoinnin eri ulottuvuudet kytkeytyvät toisiinsa, ympäristön edellytyksiin ja vaatimuksiin sekä yksilön terveydentilaan ja hänen muihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiinsa. Yksi käytetty tapa on jakaa työhyvinvointi pienempiin osa-alueisiin, joita ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi. Mikäli joissakin näistä osa-alueista on puutteita, vaikuttaa se myös muihin osa-alueisiin. Tämän vuoksi työhyvinvointia tulisi käsitellä yhtenä suurena kokonaisuutena, eikä huomioida vain joku yksittäinen osa-alue. Tasapaino näiden eri osa-alueiden ja niitä tukevan ympäristön välillä auttaa yksilöä voimaan hyvin sekä jaksamaan niin työelämässä kuin arjessa. (THL s.a.)

2.1.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan jokaisen omia fyysisiä edellytyksiä selviytyä itselle tärkeistä arjen toiminnoista. Tähän vaikuttaa muun muassa fyysinen kunto, uni ja palautuminen. Fyysiseen työhyvinvointiin kuuluu vahvasti työn fyysinen kuormittavuus ja fyysiset työolosuhteet. (THL s.a.) Tuki- ja liikuntaelämistön sairaudet ovat yksi yleisimmistä työterveysongelmista. Ne heikentävät elämänlaatua ja työkykyä sekä lisäävät sairauspoissaoloja. Kaikista tärkeintä olisi ehkäistä näitä jo ennalta, mutta jos tuki- ja liikuntaelämistön oireita

jo esiintyy, tulisi niiden hoitoon ja kuntoutukseen panostaa. Erilaiset työjärjestelyt, ergonomian parantaminen sekä psyykkisestä työhyvinvoinnista huolehtiminen ovat tärkeitä asioita tuki- ja liikuntaelinvaivojen ehkäisyssä työpaikoilla.

Tavallisimpia fyysisiä kuormitustekijöitä erityisesti toimistotyössä ovat pitkäkestoinen istuminen, staattisuus, toistotyö, kiire ja riittämätön tauotus. Oikeanlaisen ergonomian avulla työtehtävät, -välineet ja -ympäristö suunnitellaan sopivaksi jokaisen henkilön ominaisuudet ja tarpeet huomioiden. Tässä työntekijöiden osallistumisella on suuri merkitys ongelmakohtien selvittämiseen ja ratkaisujen kehittämiseen. (Työterveys s.a.) Fyysiseen työhyvinvointiin voi vaikuttaa huolehtimalla oikeanlaisesta ergonomiasta työpäivän aikana, pitämällä riittävästi ja riittävän pitkiä taukoja sekä huolehtimalla riittävästä unen määrästä ja palautumisesta työpäivän jälkeen. Myös työpäivän aikaiset tauot auttavat palautumista ja nopeuttavat työpäivän päättymisen jälkeistä palautumista. (THL s.a.). Tuki- ja liikuntaelintilan oireettomuuteen ja toimintakykyyn ja sitä kautta fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttaa positiivisesti hyvä vuorovaihteellinen johtaminen, kannustava ja tukeva työilmapiiri, työntekijän vaikutusmahdollisuudet sekä terveyden edistämisen näkökulman hyödyntäminen työpaikalla (Työterveys s.a.).

2.1.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan voimavaroja ja edellytyksiä, joiden avulla ihminen pystyy suoriutumaan arjen kriisitilanteista ja haasteista. Se liittyy vahvasti elämäntapaan ja mielenterveyteen. Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy työssä viihtyminen ja se, että työ vastaa työntekijän omia tavoitteita ja toiveita. (THL s.a.) Psyykkistä kuormittavuutta työssä aiheuttaa muun muassa liian suuret työn vaatimukset työntekijän voimavaroihin nähden, vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa oman työn sisältöön, heikko tuki esihenkilöltä ja työkalu- ja työvälineiltä, epäasiallinen kohtelu sekä ongelmat työn ja muun elämän yhteensovittamisessa (Työterveys s.a.).

Työn hallinnan tunnetta pidetään yhtenä työhyvinvoinnin lähteenä. Se tarkoittaa työntekijän kokemusta siitä, miten hän voi itse vaikuttaa omiin työtehtäviinsä ja työtahtiinsa. Tämä kokemus eroaa eri toimialoilla, sektoreilla ja sukupuolten välillä. Esimerkiksi yksityisellä sektorilla työtahtiin vaikuttaminen on

yleisempää kuin julkisella sektorilla. Tutkimusten mukaan naisilla on usein vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työtehtäviinsä kuin miehillä. (Manka & Manka 2016.)

Psyykkiseen työhyvinvointiin kuuluvalla stressillä on myös vaikutus työhyvinvointiin. Liialla stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä tuntee, ettei kykene selviytymään työssä häneen kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista. Työuupumus määritellään tilaksi, joka on seurausta työntekijän pitkään jatkuneesta työstressistä. Työuupumus vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja terveyteen. (Työstressi ja uupumus s.a.)

Stressiin liittyviä yleisiä oireita ovat esimerkiksi ahdistuneisuus, hermostuneisuus ja univaikeudet. Yhden yleisimmän stressimallin mukaan stressi syntyy, jos henkilön työn vaatimukset ylittävät kyvyn vastata niihin tai jos työn vaatimukset alkavat vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin negatiivisesti. Stressi on tiettyyn pisteeseen asti positiivista ja tukee työssä aikaansaamista, mutta kun ylikuormitusraja täyttyy ja ylittyy, aiheuttaa se negatiivisia seurauksia. Näitä ovat esimerkiksi masentuneisuus, unihäiriöt ja sairastumiset. Euroopan Työturvallisuus- ja työterveysviraston tekemän selvityksen mukaan työperäiset psykososiaaliset riskit, joihin työperäinen stressikin kuuluu, vaikuttavat merkittävästi organisaatioiden tuloksellisuuteen. (Manka & Manka 2016.)

Yksi työhyvinvointiin vaikuttava psykososiaalinen riski on psykososiaalinen kuormitus. Sillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sisäiseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa haitallista kuormitusta työntekijälle. Haitallisen kuormittavuuden aiheuttavat työntekijälle väärin mitoitettut psykososiaaliset kuormitustekijät. Tässäkin sopiva kuormitus edistää terveyttä ja työkykyä, mutta liiallinen aiheuttaa kuormitusta. Siksi haitallista kuormitusta tulisi ehkäistä eikä vain puuttua seurauksiin. Tärkein toimi haitallisen kuormituksen välttämiseksi on työn vaarojen selvittäminen ja arviointi riittävän kattavasti sekä niiden pohjalta tarvittavien ennaltaehkäisevien toimien tekeminen. (Psykososiaalinen kuormitus s.a.)

Psyykkistä työhyvinvointia voi ylläpitää yksilötasolla muun muassa huolehtimalla riittävästä fyysisestä kunnosta, sopivista yöunista ja rentoutumalla. Työnantajan tulisi huolehtia johtamisen tasosta ja tarjota työntekijöille

mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön esimerkiksi työaikojen ja sisällön muodossa. (THL s.a.).

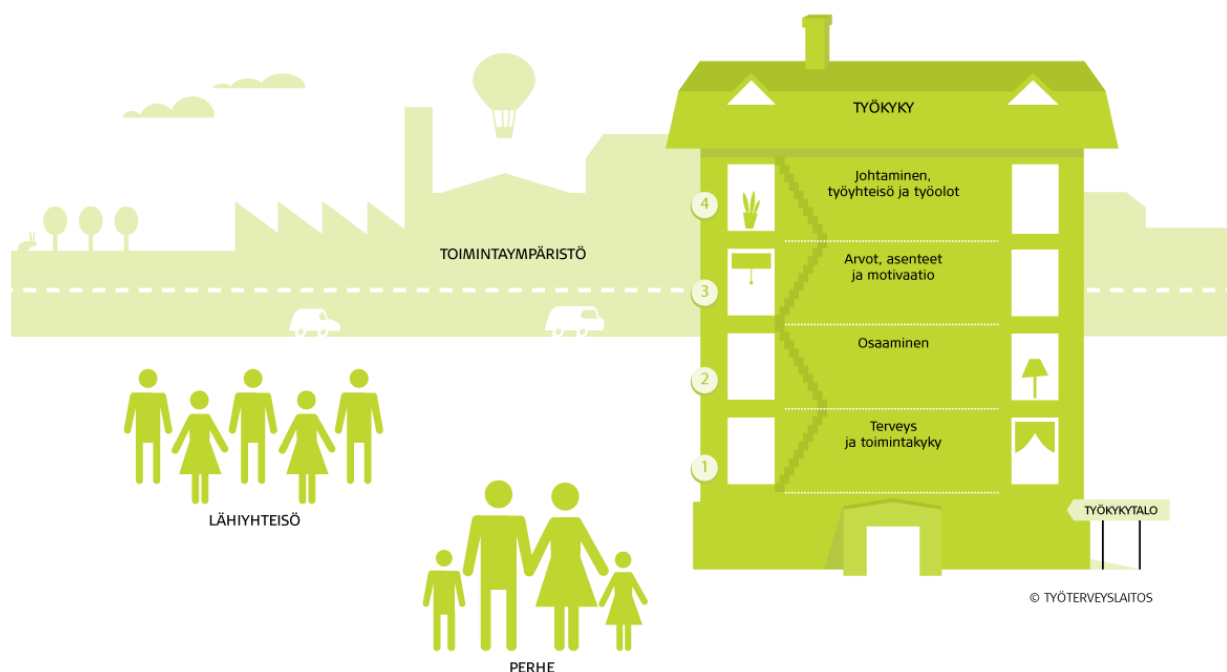
2.1.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi muodostuu yksilön, ympäristön, sosiaalisen verkoston sekä yhteisön ja yhteiskunnan välisissä vuorovaikutuksissa. Työntekijän tuntema yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisön kanssa ja sekä sujuva vuorovaikutus työyhteisössä kertovat sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvät asiat, esimerkiksi yksintyöskentely, tiedonkulun ongelmat ja haastavat asiakastilanteet. Yksilö voi huolehtia sosiaalisesta työhyvinvoinnistaan luomalla luotettavia vuorovaikutussuhteita sekä vaalimalla myös työn ulkopuolisia sosiaalisia suhteita. (THL s.a.)

Yksinäisyys on lisääntynyt suomalaisten keskuudessa ja siitä on tullut myös työpaikkojen ongelma erityisesti etätyöaikana. Yksinäisyys vaikuttaa työhyvinvointiin heikentävästi ja pitkään jatkuessaan se voi aiheuttaa arvottomuuden tunnetta ja fyysisiä oireita, kuten heikentää immuunipuolustusta ja nostaa sydäninfarktin riskiä. (Korpimetsä 2021.)

2.2 Työkyky

Työhyvinvoinnin yksi osa on työkyky. Työterveyslaitos kuvaa työkykyä Ilmarisen kehittämän työkykytalon avulla (kuva1). Se koostuu neljästä kerroksesta, joista ensimmäisenä on talon perustus eli terveys ja fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. (Työkykytalo s.a.) Kuten oikeassakin talossa, tulee perustusten olla kunnossa, koska seuraavien kerrosten paino kohdistuu perustuksiin. Kaikki muutokset toimintakyvyssä ja terveydessä vaikuttavat siis työkykyyn. Jos terveys heikkenee, vaikuttaa se heikentävästi myös työkykyyn. Terveyttä ja toimintakykyä kehittämällä ja vahvistamalla työkykykin paranee. (Kankkunen 2016.)



Kuva 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2021)

Toisessa kerroksessa on osaaminen. Sen pohjana on peruskoulutus sekä ammatillinen tietotaito. Elinikäinen oppiminen on tärkeää, sillä työ ja työnteko muuttuvat koko ajan ja uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisaloja tulee jatkuvasti lisää. Kolmannesta kerroksesta löytyvät arvot, asenteet ja motivaatio. Tässä kerroksessa kohtaavat työelämän ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen ja niiden välillä oleva tasapaino. Näiden vuoksi tämä kerros on herkkä erilaisille ympäriltä tuleville vaikutteille.

Omalla asenteella on suuri vaikutus työkykyyn. Jos työ koetaan mielekkäänä ja itselle sopivan haastavana, työkyky vahvistuu. Jos taas työssä käynti koetaan pakolliseksi osaksi elämää, eikä se tunnu mielekkäältä, vaikuttaa se työkykyyn heikentävästi. (Kankkunen 2016.) Motivaatiota voidaan kuvailla itsestä lähteväksi energiaksi, jonka avulla työ muuttuu inspiroivaksi. Motivaatiota on sekä sisäistä että ulkoista. Sisäistä motivaatiota ruokkii ajatus tehdä työtä, joka tuntuu itselle merkitykselliseltä ja kiinnostavalta. Ulkoista motivaatiota ruokkii puolestaan esimerkiksi palkka ja titteli. Molemmat motivaation muodot kannattaa huomioida, vaikka sisäinen motivaatio on usein pitkäkestoinen ja

mahdollisesti muotoutuu pysyväksi motivaatioksi. Sisäinen motivaatio nähdään tämän vuoksi vaikuttavampana motivaation muotona. (Berlin 2019.)

Talon neljännessä kerroksessa ovat johtaminen, työyhteisö ja työolot, eli kerros kuvaa työtä ja siihen liittyviä tekijöitä. Nämä tekijät tekevät kerroksesta moniulotteisen ja suuren kokonaisuuden. Johtajilla ja esihenkilöillä on kerroksessa suuri vastuu ja velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan toimintaa. (Työkykytalo s.a.) Hyvä johtaminen on todettu monissa tutkimuksissa yhdeksi tärkeäksi osaksi työhyvinvointia. Se luo positiivista kuvaa työnantajasta, houkuttelee osaavaa henkilöstöä ja lisää heidän pysyvyytensä sen hetkisessä työssä. Toiseen suuntaan kääntäen huonolla johtamisella voi olla suuret kustannukset esimiehen palkkakustannuksiin nähden. (Kankkunen 2016.) Erilaisien johtajuustutkimusten perusteella nykyiset kehittämiskohteet johtamisessa ovat ihmisten johtamisen taidoissa. Hyvä johtaja saa työntekijät motivoitumaan yhteisiin tavoitteisiin. (Manka & Manka 2016.)

Työkykytalon kaikki kerrokset vaikuttavat toisiinsa ja tukevat toinen toisiaan. Työkyky on yhteispeliä ihmisen voimavarojen ja työn välillä tasapainoa hakien. Alemmissä kerroksissa eli ihmisen voimavaroissa voi tapahtua muutoksia iän ja sairauksien vaikutuksesta. Ylempiin kerroksiin eli työn vaatimukseen vaikuttavat esimerkiksi globaalien markkinatilanteen muutokset. Näiden vuoksi työkykyyn vaikuttavat tekijät muuttuvat koko ajan. Työkykytalon kerrosten tulisi aina vastata kulloiseenkin aikakauteen eli kerrosten tekijöitä tulisi siis ylläpitää ja kehittää jatkuvasti. Tässä työntekijän ja työnantajan tulee tehdä yhteistyötä, sillä vaikka ihmisen voimavaroista huolehtimisen päävastuu on henkilöllä itsellään, voi työnantaja tukea eri tavoin ihmisen voimavarojen kehittämistä. Lisäksi työntekijä itse voi vaikuttaa omaan työhönsä sekä työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseen. (Työkykytalo s.a.)

Ilmarisen työkykytaloa ympäröi työntekijän perhe, sukulaiset ja ystävät ja heidän yhdessä muodostama tukiverkosto. Myös yhteiskunnan rakenteilla ja säännöillä on oma vaikutuksensa työntekijän työkykyyn. Näin ollen vastuu työntekijän työkyvystä jakaantuu työntekijän, työpaikan sekä yhteiskunnan kesken. (Työkykytalo s.a.) Yksi asia työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittamisessa on työaika ja siihen liittyvät tekijät. Se, minkä verran, milloin,

missä ja miten työtä tehdään, vaikuttavat paljon näiden yhteensovittamiseen. (Kankkunen 2016.)

2.3 Mittaaminen

Henkilöstön työhyvinvoinnin mittaamisella saadaan ajantasaista tietoa, jonka avulla voidaan kehittää työhyvinvointitoimintaa ja sitä kautta vaikuttaa liiketoiminnan tuottavuuteen. Työhyvinvoinnin luotettavaksi ja toistettavaksi arvioimiseksi tulisi olla muutamia tunnuslukuja. Perinteisiä työhyvinvoinnin mittareita on ollut esimerkiksi sairauspoissaolot ja työntekijöiden vaihtuvuuden seuraaminen, mutta vanhojen mittareiden rinnalle ja tueksi kannattaa hyödyntää myös uusia, nykyaikaisempia mittareita. Psykologisen ja sosiaalisen pääoman määrän seuraaminen on yksi esimerkki tällaisesta. Psykologinen pääoma linkittyy vaikutusmahdollisuuksiin omaan elämään ja työhön liittyen. Psykologiseen pääomaan voidaan vaikuttaa elämän aikana omalla toiminnalla. Sosiaalinen pääoma puolestaan liittyy yhteisöllisyyteen ja vuorovaikutukseen. Se on yksilön ja koko yhteisön voimavara. Yksi mittari on työhyvinvointi-indeksi, joka voi sisältää tärkeimpiä tietoja yrityksen käyttämästä työilmapiirikartoituksesta. Näitä tärkeimpiä tietoja voi olla esimerkiksi johtamisen laatu, työkavereiden tuki ja vaikuttamismahdollisuudet työhön. (Manka & Manka 2016.)

Aiemmin työhyvinvointimittauksilla on selvitetty lähinnä sitä, millä tasolla työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat työpaikoilla. Nykyään halutaan saada tietoa kattavammin, joten pelkkä tieto työpaikan tilanteesta ei riitä, vaan halutaan saada tietoa työntekijöiden kokemasta omasta työhyvinvoinnin tilasta töissä. (Hänninen 2018.) Erilaisia työkykyyn- ja tyytyväisyyteen liittyviä arviointeja ja kyselylomakkeita on käytetty jo kauan aikaa. Yleensä kerran vuodessa toteutettavan henkilöstökyselyn rinnalle on olemassa erilaisia pulssikyselyitä, joiden avulla on mahdollista reagoida työhyvinvoinnissa tapahtuviin muutoksiin nopeammin. Tutkimusten mukaan subjektiivinen arvio omasta työhyvinvoinnin tilasta ei aina ole oikea, sillä esimerkiksi kyvyssä tunnistaa oma stressitaso voi olla vaihtelua eri henkilöiden välillä. (Tanskanen 2020.)

Uusiin työhyvinvoinnin mittaamisen keinoihin kuuluu hyvinvointiteknologia erilaisten kannettavien ja puettavien laitteiden avulla. Hyvinvointiteknologiaa käyttämällä saadaan objektiivista tietoa kehon tapahtumista erilaisissa

tilanteissa niin työpäivän kuin vapaa-ajan aikana. Objektivisessa mittauksessa henkilön oma mielipide ei pääse vaikuttamaan mittaustulokseen. Hyvinvointiteknologialla saadaan tietoa esimerkiksi sykeanalytiikan avulla henkilön kuormittumisesta, palautumisesta ja stressistä erilaisissa työtilanteissa. Myös vapaa-ajan liikunnasta ja unesta saadaan tietoa mittareiden avulla ja sitä kautta kokonaiskuvaa hyvinvoinnista. Yhdistelemällä perinteisiä mittareita ja uutta hyvinvointiteknologiaa, on mahdollista saada hyvä ja kokonaisvaltainen käsitys henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta. (Tanskanen 2020.)

On tärkeää, että työhyvinvoinnin kehittäminen on muutakin kuin mittaustulosten kertominen työntekijöille. Tuloksia on hyvä käydä läpi yhdessä esihenkilöiden ja työntekijöiden kanssa. Lisäksi olisi hyvä, jos työntekijät voisivat osallistua työhyvinvointisuunnitelman laatimiseen yhdessä esihenkilöiden ja johdon kanssa. Tällainen osallistaminen sitouttaa työntekijöitä yritykseen. (Hänninen 2018.)

3 ETÄTYÖ

Etätyötä on tehty jo pitkään, mutta lähinnä satunnaisesti ja erityisesti johtotehtävissä. Yhdeksi normaaliksi työnteon muodoksi laajasti eri toimialoilla se tuli vauhdilla koronapandemian alussa ja sen aikana vuonna 2020. Pandemia toi esiin etätyön mahdollisuuksia enemmän, mitä aikaisemmin oli ajateltu. (Valpola 2021.) Toimiva etätyö edellyttää monia asioita. Näitä ovat muun muassa toimiva teknologia, tietoturvallisuus ja työnantajan ja työntekijän välinen luottamus. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Vilkman (2016) määrittelee etätyön työksi, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella, kuten kotona tai kesämökillä. Kuitenkin työ on sellaista, jota voidaan tehdä myös työpaikalla. Etätyö voi olla jatkuvaa, esimerkiksi kokonaan kotona tehtävää työntekoa, tai se voi olla säännöllistä niin sanottua hybridityötä, jossa etätyötä tehdään esimerkiksi perjantaisin tai vaikka joka toinen viikko. Etätyö voi olla myös satunnaista, jolloin pääasiassa työskennellään työpaikalla ja joskus esimerkiksi kotona. Usein etätyölle ominainen piirre on vahva tietotekniikan käyttö. Se mahdollistaa työskentelyn eri paikoissa, vaikkapa vapaa-ajan asunnolla laiturin nokassa. Etätyöhön sovelletaan kaikkia

työsuhdetta koskevia lakeja ja sopimuksia. Kaikki työt eivät tietenkään sovi etätyöksi, esimerkiksi myymälöiden kassatyöskentely.

Työterveyslaitos (s.a.) käyttää termiä joustava työaika, joka sisältää kolme tekijää: ajallinen jousto, jousto työnteon paikassa sekä tekniset työnteon välineet. Kehittyvä teknologia mahdollistaa aikaisempaa enemmän joustoa työelämään erityisesti asiantuntijatyössä.

Työnantajan tulisi seurata ja hallita etätyössä syntyviä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Ennakoinnilla ja suunnittelulla on suuri merkitys työntekijöiden työhyvinvointiin ja sitä kautta tuottavuuteen. Kun työntekijöiden työhyvinvointi on hyvällä tasolla, vähenee esimerkiksi fyysiseen ja psyykkiseen kuormitukseen liittyvät sairauspoissaolot. Etätyössä korostuu työntekijän oma vastuu omasta hyvinvoinnista huolehtimisessa. Asiantuntevana apuna riskien hallintaan liittyen toimii työnantajan työterveyshuolto, josta saa ohjeistusta ja neuvontaa erilaisiin työn tekemisen muotoihin. (Etätyö s.a.)

3.1 Mahdolliset hyödyt

Etätyö luo erilaisia mahdollisuuksia muokata työntekoa erilaisiin tarpeisiin ja tilanteisiin. Koska ihmisten työskentelytavat ja vahvuudet ovat erilaisia, voi etätyön avulla muokata omia työskentelytapoja niin, että työskentelystä tulee mahdollisimman tehokasta. Toiset ovat tehokkaampia saadessaan työskennellä yksin rauhassa itselle parhaimpaan aikaan. Toisille puolestaan sopii työskentely esimerkiksi pienessä hälinässä toimistolla ja vaikkapa kahvilassa muiden ihmisten ympäröimänä. (Valpola 2021.) Työskentelyn ollessa tehokasta, saa työpäivän aikana paljon aikaa. Tutkimuksissa on todettu, että aikaansaamisen tunteella on yhteys työtyytyväisyyteen. (Vilkman 2016.)

Henkilökohtaisen elämän ja työn yhdistäminen on monen mielestä helpottunut etätyöskentelyn myötä. Työmatkojen poisjäänti on tuonut työntekijöille lisää aikaa, rahan säästöä sekä vähentänyt stressiä. Tutkimuksen mukaan työmatka voi kuormittaa henkisesti, varsinkin, jos henkilöllä itsellään ei ole mahdollisuutta vaikuttaa matkan etenemiseen esimerkiksi julkisilla kulkuvälineillä liikkueksaan. (Vilkman 2016.) Silloin, kun etätyöskentely on yksi mahdollinen työskentelyn muoto, voi työntekijä valita asuinpaikkansa muilla, kuin työn

sijaintipaikan perusteella (Joustava työaika s.a.). Etätyöskentely voi myös vähentää sairaspoissaoloja, sillä kevyessä flunssassa ei välttämättä tulisi lähdettyä työpaikalle töihin, mutta kynnys kotona etätyöskentelyyn sairaana laskee. Tämän lisäksi sairaan lapsen hoidon ja työnteon yhdistämisen mahdollisuus helpottuu. (Vilkman 2016.)

Etätyössä työntekijän lisääntynyt vapaus päättää omasta työstään tuo myös vastuuta työntekijälle. Tarjoaminen etätyötä yhdeksi työnteon muodoksi lisää yrityksen houkuttelevuutta työmarkkinoilla. Sen avulla saadaan houkuteltua osaavaa työvoimaa sekä pidettyä työntekijät yrityksessä pidempään. Yrityksen taloudellisesta näkökulmasta etätyö tuo myös rahallista säästöä. Mitä enemmän ja mitä useammat työntekijät ovat etätyössä kotona, sitä pienemmät toimitilat tarvitaan ja sen vuoksi kustannukset laskevat. (Vilkman 2016.)

3.2 Mahdolliset haitat

Etätyön onnistumisen kannalta tärkeitä asioita ovat muun muassa luottamus, itsensä johtaminen, toimiva tekniikka, hyvä johtaminen, hyvät kokouskäytännöt, sovittujen toimintasääntöjen noudattaminen ja toimiva yhteistyö (Valpola 2021). Vaikka tieto- ja viestintäteknologia antaa hyvät mahdollisuudet yhteydenpitoon ja tiedon jakamiseen, täytyy tähänkin kiinnittää etätyöskentelyssä erityistä huomiota. On tärkeää sopia yhdessä, miten eri viestintäkanavia ja työvälineitä käytetään ja hyödynnetään missäkin tilanteessa, jotta viestintä olisi työntekijöiden ja esihenkilön välillä sujuvinta. (Vilkman 2016.)

Etätyössä työn ja vapaa-ajan raja voi hämärtyä helposti. Myös kynnys jatkaa työntekoa normaalin työajan jälkeen madaltuu. Työterveyslaitos suosittelee, että työn mielekkyydestä huolimatta tulisi välttää useita pitkiä (yli 12 tuntia per päivä) työpäiviä sekä pitkän viikkotyöajan (yli 55 tuntia per viikko) toistumista. Etätyössä on myös tärkeä huolehtia asianmukaisista tauoista, kuten toimistolla työskennellessä. Työn tauotus ja säännöllisestä ravinnonsaannista huolehtiminen auttaa jaksamaan työpäivän aikana. Työstä palautumisella ja lepäämisellä on suuri merkitys, jotta tuottavuus ja luovuus säilyvät. Mitä kuormittavampaa ja kovatahtisempaa työskentely työpäivän aikana on, sitä enemmän tarvitaan aikaa palautumiseen työpäivän jälkeen. Siksi on tärkeää, että palautumishetkiä tulisi jo työpäivän aikana. (Työstressi ja uupumus s.a.)

Koska etätyötä tehdään pääasiassa kotona, tulisi huolehtia asianmukaisesta työtilasta ja välineistä. Työergonomiasta huolehtiminen jää kotiympäristössä usein vähemmälle huomiolle kuin työpaikalla työskennellessä. Varsinkin, jos työnantaja ei tarjoa kotiin työpistettä, voi kynnys hankkia sopivia kalusteita ja muita välineitä nousta. Kotona työskentely voi myös tuoda kustannuksia työntekijälle. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Itseohjautuvuus ja itsensä johtaminen korostuvat etätyössä. Hyvin toimiessaan itsensä johtaminen ja itseohjautuvuus tuo työntekijälle vapautta ja vastuuta omasta tekemisestä sekä lisää vapautta päättää missä ja milloin työtä tekee. Lisäksi etätyössä korostuu työntekijän vastuunotto aikatauluissa pysymiseen sekä laadukkaan työnjäljen tuottamiseen. Itsensä johtaminen luo myös uutta innokkuutta, motivaatiota ja työn imua. Jotta itsensä johtaminen ja itseohjautuvuus etätyössä voi onnistua, vaatii se hyvää johtamista ja esihenkilötyötä. (Haapakoski ym. 2020.)

Etätyöhön siirryttäessä kontakti muihin työntekijöihin ja esihenkilöihin muuttuu ja mahdollisesti vähenee. Fyysinen läsnäolo, yhteiset tauko- ja käytäväkeskustelut ja muut lähikontaktit jäävät pois. Tästä syystä työntekijät voivat kokea eristäytyneisyyden ja yksinäisyyden tunnetta. Tutkimusten mukaan etätyöyhteisö heikentää esihenkilöiden ja työntekijöiden välistä kommunikointia. Tämän vuoksi vuorovaikutukseen ja viestintään tulisi kiinnittää huomiota. Teknologia tuo näihin helpotusta, sillä kokouksia ja palavereita voidaan järjestää etäyhteydellä ja lisäksi yhteisiä kahvitaukohetkiä ja muita kohtaamisia varten voidaan järjestää työntekijöille yhteisiä ennalta sovittuja aikoja. (Vilkman 2016.)

3.3 Etätyön työhyvinvointi

Työnantajalla on rajalliset mahdollisuudet seurata etätyötä tekevien työntekijöiden työolosuhteita, työaika ja kuormitusta. Tämän vuoksi työturvallisuuden hallintaan kannattaa sopia ja kehittää hyviä yhteisiä käytäntöjä. Etätyön erityispiirteet on tiedostettava, jotta mahdollisiin ongelmiin voidaan varautua ennalta. Näin pystytään luomaan terveelliset ja turvalliset työtä tukevat olosuhteet etätyön tekemiseen. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Loubier (2021) kirjoittaa, että tietotyöläisistä 15-45 % on tuottavampia etätyössä, verrattuna toimistolla työskenteleviin. Global Workplace Analytics tilastojen mukaan etätyö lisää työntekijöiden työtyytyväisyyttä sekä vähentää yritysten kuluja. Näiden lisäksi etätyö kuitenkin voi kuormittaa työntekijöiden henkistä ja fyysistä hyvinvointia. Henkiseen hyvinvointiin etätyössä vaikuttaa kasvokkain tapahtuvien kohtaamisten puuttuminen, joka voi aiheuttaa yksinäisyyden tunnetta. Tätä tunnetta kokee lähes 20 % etätyöntekijöistä. Jos kotona on muitakin etätyötä tekeviä tai koululaisia, voi nämä häiritä työntekijän omaa keskittymistä. Toisaalta avokonttoreissa voi myös olla hälyä ja häiriötä muista työntekijöistä. Jos etätyössä saa työskennellä yksin kotona, keskittymiskyky ja tehokkuus lisääntyvät. Etätyössä kotona voi olla vaikea motivoitua työntekoon, varsinkin jos ei ole erillistä työhuonetta tai työpistettä. Mielikuva kodista rentoutumispaikkana voi haitata asennoitumista tehokkaaseen työskentelyyn.

Etätyössä kyynistyminen ja tylsistyminen lisääntyvät, sillä työ tarjoaa ylistimulaatiota videokokouksien muodossa sekä alistimulaatiota samanlaisina toistuvien työpäivien ja vähäisten kasvokkain tapahtuvien ihmiskohtaamisten kautta. Varsinkin uusien työuransa alussa olevien työntekijöiden työyhteisöön ja rutiineihin mukaan pääsy hankaloituu etätyön vuoksi. Tällaisessa tilanteessa on tärkeää pitää huolta aktiivisesta yhteydenpidosta niin esihenkilön kuin työkavereidenkin toimesta. (HR-viesti 2021.)

4 VIIMEISIMMÄT HAVAINNOT

Etätyötä ja sen vaikutuksia työntekijöihin ja heidän hyvinvointiinsa on seurattu runsaasti koronaviruspandemian ja sen myötä tulleen etätyösuosituksen jälkeen. Työterveyslaitoksen Etätyö ja työkyky -hankkeen kyselyssä 750 asiantuntijaa arvioi muutoksia omassa terveyskäyttäytymisessään. Näistä lähes kaikki asiantuntijatyötä tekevät nukkuivat etätyöhön siirtymisen jälkeen paremmin tai yhtä hyvin kuin ennen. Tähän on vaikuttanut muun muassa etätyön joustavuus ja ennen työmatkoihin käytetyn ajan korvaaminen pidemmällä yönä. Kyselyssä huomattiin, että etätyöhön siirtymisellä on myönteisiä ja kielteisiä vaikutuksia vastaajien liikuntaan ja syömiseen. Myönteisiin vaikutuksiin voi vaikuttaa etätyön ja koronan vuoksi rauhoittunut elämä ja sitä kautta mahdollisesti lisääntynyt aika. Toisaalta etätyöhön siirtyminen rikkoo tutut rutiinit

säännöllisestä syömisestä ja taukojen pitämisestä työkavereiden kanssa sekä poistaa tarpeen työmatkaliikunnalle. (Etätyö ja työkykyhanke 2021.)

Lassilan (2021) mukaan etätyöhön siirtyminen on vaikeuttanut hyvinvoinnin havaitsemista ja edistämistä. Samalla se on kuitenkin helpottanut perhe-elämän ja työn yhteensovittamista. Nämä johtopäätökset on tehty kyselytutkimuksen mukaan, joka suunnattiin suomalaisille henkilöstöpäätäjille. Kyselystä ilmeni, että suurimpia työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä oli päivittäisten kohtaamisten puuttuminen, vapaa-ajan ja työajan sekoittuminen sekä työergonomian huonontuminen. Etätyöstä johtuvia työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia asioita oli työskentelyn joustavuus, tehokkuus sekä työyhteisön viestinnän parantuminen. Kyselyn pohjalta työhyvinvoinnin edistämiseen liittyen tärkeimmiksi asioiksi nousivat yhteisöllisyys, työntekijöiden mielipiteiden huomioiminen sekä hyvinvoinnin saatavuus kaikille työntekijöille tasa-arvoisesti.

Henkinen kuormitus on laskenut STTK: teettämän kyselyn mukaan viisi prosenttia viimeisen kahden vuoden aikana. Pelkästään etätyötä tehneistä 26 prosenttia ei kokenut työtään kovin tai ei ollenkaan henkisesti kuormittavaksi ja 43 prosenttia koki henkisen kuormituksen melko tai erittäin kuormittavaksi. Vastaaajien mukaan eniten henkistä kuormitusta aiheutti työtehtävien liiallinen määrä, kiire ja huono johtaminen. (Saarinen 2021.)

Yhdysvalloissa tehdyssä tutkimuksessa selvitettiin, miten koronaviruspandemian myötä kasvanut etätyöskentely on vaikuttanut amerikkalaisiin työntekijöihin. Tutkimukseen osallistui lähes 6000 täysi tai osa-aikaista työntekijää. Tutkimuksessa selvisi, että erityisesti nuoret etätyötä tekevät työntekijät kertoivat työmotivaation laskeneen etätyössä. Vanhemmilla työntekijöillä motivaatio työntekoon oli pysynyt samanlaisena kuin ennen etätyöhön siirtymistä. Perheellisistä etätyöntekijöistä puolet kertoo keskittymisen ja työrauhan häiriintyneen kotona työskennellessä. Yksinasuvien tai lapsettomien vastaukset puolestaan kertoivat, että keskittyminen on parempaa tai ainakin samanlaista kuin ennen etätyötä. Tuloksissa ei ollut eroa miesten ja naisten välillä. Vähän yli puolet vastaajista kertoi haluavansa jatkaa ainakin osittain etätyöskentelyä etätyösuosituksen päättymisen jälkeen. Tutkimuksen mukaan neljäsosa vastaajista kertoi olevansa tyytymättömämpi työhönsä etätyöskentelyn aikana.

Heistä kolmasosa tunsi yhteyden työkavereihin vähentyneen, neljäsosa kertoi työn ja perhe-elämän vastuiden yhteensovittamisen vaikeutuneen. Näiden lisäksi osa kertoi, että mahdollisuus edetä työssä on vähentynyt ja esimiehen asettamat odotukset työntekijää kohtaan jäävät epäselviksi. (Horowitz ym. 2020.)

5 YRITYS X

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on suurehko yritys, jolla on toimintaa useissa maissa. Se tuottaa asiakkailleen taloushallinnon, henkilöstöhallinnon ja palkanlaskennan palveluja sekä ohjelmistoratkaisuja. Yrityksellä on yli 10 toimipisteitä eri puolilla Suomea. Työntekijöitä yrityksessä on yli 600. Eri paikkakuntien toimipisteillä on eri painotuksia palvelujen tarjonnan ja asiakasyritysten koon mukaan. Viimeisimmän tilikauden liikevaihto oli yli 60 miljoonaa euroa.

Toimeksiantajan ala ja asiantuntijatyö soveltuu hyvin etätyönä tehtäväksi. Työtä tehdään tietokoneilla, eikä työn suorittaminen periaatteessa ole aikaan tai paikkaan sidonnaista. Asiakastapaamisiakin voidaan mahdollisuuksien mukaan järjestää etäyhteydellä. Yrityksessä on tällä hetkellä käytössä niin kutsuttu hybridimalli, jossa työntekijöillä on mahdollisuus valita etätyöskentelyn ja toimistolla työskentelyn välillä omien halujen mukaan. Esimerkiksi kasvokkain tapahtuvien asiakaspalaverien tai työtiimin yhteisen toimistolla tapahtuvan tiimipäivän vuoksi voi varata työpisteen toimistolta, vaikka muuten työskentelisi pääsääntöisesti kotona.

Aikaisemmin yritys hyödynsi etätyömahdollisuutta melko vähän. Lähinnä johdossa ja esihenkilöasemassa työskentelevät tekivät satunnaisesti etätyötä. Keväällä 2020 Suomessa annettiin etätyösuositus koronaviruspandemian vuoksi. Silloin myös toimeksiantajayrityksen työntekijät siirtyivät työvälineineen etätöihin koteihinsa. Tämä toi muutoksia palaveri- ja yhteydenpitokäytäntöihin sekä antoi sysäyksen uuden hybridityöskentelymallin käyttöönottoon.

6 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUSAINEISTO

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää yritys X:n työntekijöiden tämänhetkisen työhyvinvoinnin tilaa. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivisen eli

määrällisen tutkimuksen aineistonkeräysmenetelmää. Määrällinen tutkimus on menetelmä, joka antaa kuvan mitattavien ominaisuuksien välisistä suhteista ja eroista. Kvantitatiivinen tutkimus vaatii riittävän suurta ja edustavaa otosta. Usein aineiston keruussa käytetään standardoituja tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Tutkittavia asioita kuvataan numeerisesti ja usein selvitetään tutkittavien asioiden välisiä riippuvuuksia. Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla saadaan usein selville olemassa oleva tilanne, mutta ei välttämättä siihen vaikuttavia syitä. (Vilkka 2007.)

Tutkimuksen tulisi olla aina luotettava. Validiteetti ilmaisee, miten hyvin tutkimuksessa käytetty mittausmenetelmä mittaa juuri haluttua asiaa. Tutkimuksen validius tulisi varmistaa etukäteen huolellisella suunnittelulla. Kyselyn kysymysten tulisi olla juuri oikeita asioita mittaavat, selkeät ja yksiselitteiset sekä tutkimusongelmaan vastaavat. Perusjoukon määrittelyn tulisi olla selkeää ja otannan perusjoukosta edustava. Korkea vastausprosentti nostaa tutkimuksen validiteettia. Reliabiliteetti puolestaan kertoo sen, miten luotettavasti ja toistettavasti käytetty menetelmä mittaa haluttua asiaa. Luotettavien tulosten saamiseksi tulisi otoksen olla tarpeeksi suuri ja edustava. Tiedonkeruu ja tulosten käsittely tulisi tehdä huolellisesti. (Vilkka 2007.)

6.1 Aineiston hankinta ja tutkimuksen toteutus

Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin kahdesta toimipisteestä koostuva palkkayksikkö, joista toisessa palkanlaskijoita on noin 50 ja toisessa noin 20. Näiden toimipisteiden palkanlaskijat valittiin kohderyhmäksi, koska näiden asiakaspohja koostuu saman kokoluokan yrityksistä ja tiimirakenne on samanlainen. Näin ollen työntekoon ja työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät työpaikalla ovat mahdollisimman samanlaiset. Pelkästään yhden toimipisteen palkanlaskijoiden ottaminen kohderyhmäksi olisi jättänyt aineiston melko pieneksi.

Aineisto hankittiin sähköisellä Webropol-alustalle luodulla kyselylomakkeella, jonka linkki lähetettiin saatekirjeen ja tietosuojalomakkeen kanssa kohderyhmän työ sähköpostiosoitteisiin. Kyselylomakkeen kysymykset suunniteltiin opinnäytetyön tutkimusongelman ja tietoperustan pohjalta. Yritys X:n yhteys henkilö osallistui kysymysten tekoon antamalla omia huomioita ja toiveita

kysymysten asetteluun. Näin saatiin selville juuri toimeksiantajaa erityisesti kiinnostavaa ja hyödyttävää tietoa. Kysely testattiin muutamalla henkilöllä ennen sen julkaisemista. Kysely koostui yhteensä 12 kysymyksestä, joista pääosa oli monivalinta- ja arviointiasteikkokysymyksiä ja lopussa oli muutama avoin kysymys, jossa vastaajat pääsivät vastaamaan kysymyksiin omin sanoin. Ensin kysyttiin taustatietoina vastaajien ikäryhmää, työhistoriaa nykyisessä työpaikassa, aiempaa etätyökokemusta ja etätyöpäivien määrää tällä hetkellä. Näiden jälkeen tuli kysymyksiä, jossa vastattiin väittämiin Likertin asteikon mukaan. Vastausvaihtoehdot olivat 1. täysin eri mieltä, 2. jokseenkin eri mieltä, 3. ei samaa eikä eri mieltä, 4. jokseenkin samaa mieltä ja 5. täysin samaa mieltä. Lopussa oli avoimia kysymyksiä liittyen omiin kokemuksiin omasta työhyvinvoinnista ja kehitysehdotuksia etätyöhön liittyen.

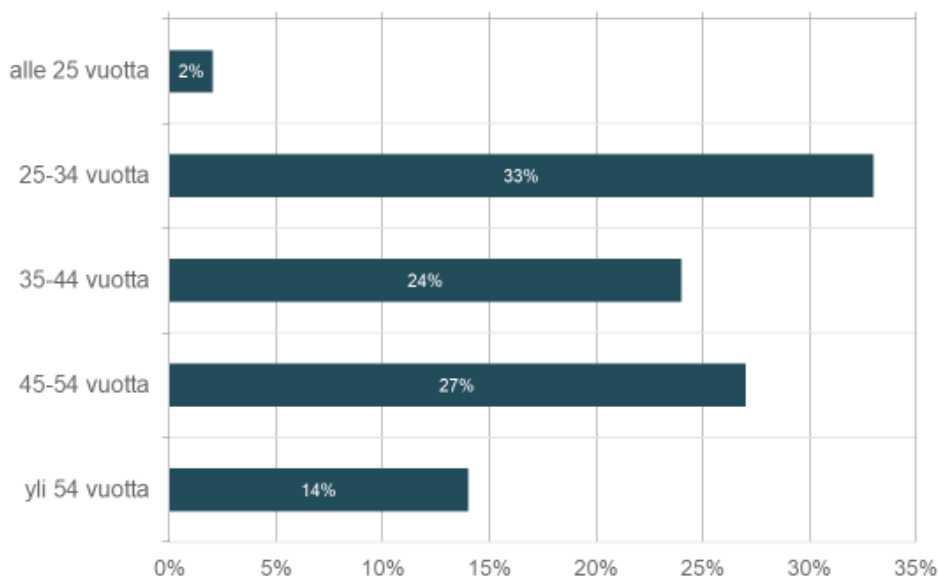
Kysely lähetettiin kohderyhmälle maanantaina 27.12. ja siihen oli aikaa vastata kaksi viikkoa. Puolesta välissä kohderyhmälle lähetettiin muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta ja viimeisestä mahdollisesta vastauspäivästä. Näiden lisäksi työn tekijä ja esihenkilö puhuivat opinnäytetyökyselystä aamupalaverissa molemmilla viikoilla. Sähköposti ja linkki tutkimukseen vastaamiseen lähetettiin yhteensä 75 henkilölle, joista 55 vastasi kyselyyn. Kyselyyn johtavan linkin oli avannut 61 henkilöä, eli 6 henkilöä ei ollut jatkanut informaationsivun jälkeen eteenpäin. Kyselyn lähettäminen ja vastausaika osui kohdealan kannalta hieman hankalaan ajankohtaan, sillä vuodenvaihte ja pyhät lisäävät työn määrää huomattavasti. Tämä on voinut vaikuttaa siihen, ettei kaikilla ole ollut aikaa vastata kyselyyn tai vastaaminen on voinut muistutuksista huolimatta unohtua. Kuitenkin tästäkin huolimatta vastausprosentti oli hyvä, 73,33 prosenttia.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Yritys X:lle toteutettuun kyselylomakkeeseen saatiin vastauksia 55 kappaletta, eli 73,33 prosenttia kohderyhmästä. Vastausprosentti on vastausajankohtaan nähden hyvä. Tällä vastausmäärällä tuloksia voidaan pitää luotettavina, vaikkei tuloksia voi yleistää koskemaan aivan koko kohderyhmää, sillä kaikilta ei saatu vastauksia. Tulokset ovat kuitenkin suuntaa antavia myös isompaa joukkoa ajatellen.

Ensimmäisessä kysymyksessä (kuva 2) kysyttiin vastaajien ikäryhmää. Kysymyksenasetteluun valittiin ikäryhmä pelkän iän sijaan siksi, että vastaukset varmasti pysyvät anonyyminä. Kohderyhmässä on paljon eri ikäisiä työntekijöitä, mutta joitakin tietyn ikäisiä on vain muutamia. Tämä olisi voinut vaikuttaa anonyymiin.

1. Ikä

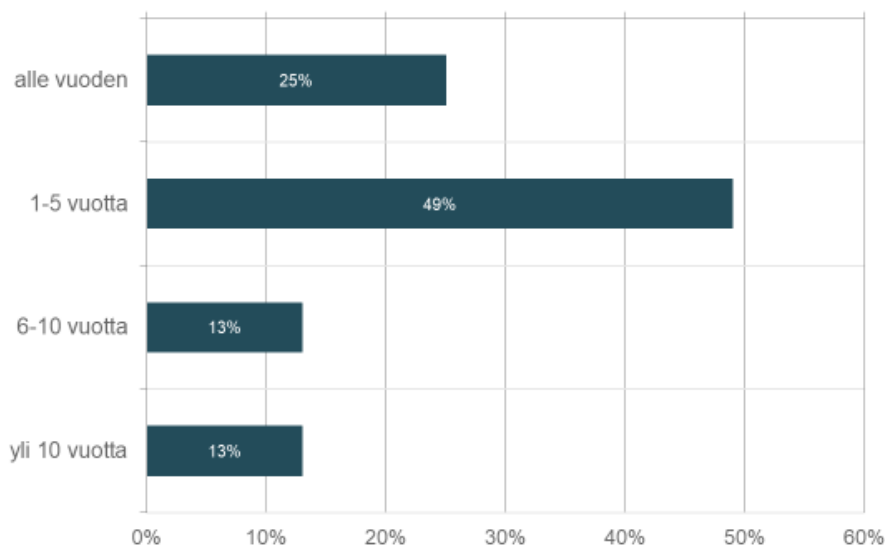


Kuva 2. Ikäjakauma

Kuvassa 2 näkyy vastaajien ikäjakauma. Vastaajien ikäryhmät jakautuivat melko tasaisesti. Eniten oli vastaajia ikäryhmästä 25-34 vuotta (33 %), sitten ikäryhmästä 45-54 vuotta (27 %), 35-44-vuotiaita oli 24%, yli 54-vuotiaita 14 % ja vähiten vastaajia ikäryhmästä alle 25 vuotta (2 %).

Seuraavassa kysymyksessä (kuva 3) selvitettiin vastaajien työvuosia Yritys X:ssä.

2. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä yrityksessä?

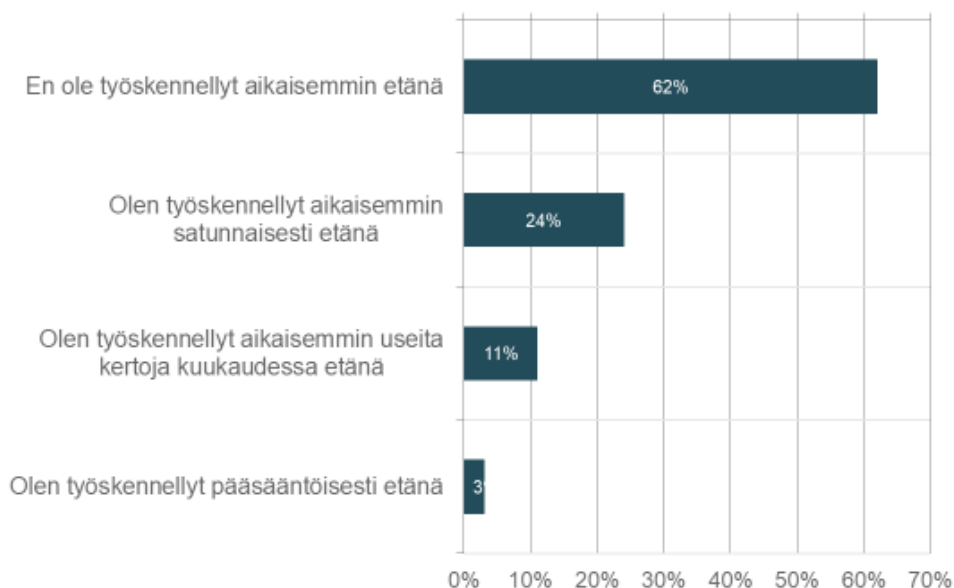


Kuva 3. Työskentelyaika Yritys X:n palveluksessa

Kuvan 3 mukaan vastaajista lähes puolet (49 %) on työskennellyt toimeksiantaja yrityksessä 1-5 vuotta. Alle vuoden yrityksessä työskennelleitä on vastausten perusteella 25 %, 6-10 vuotta ja yli 10 vuotta työskennelleitä molempia 13 %.

Kolmas kysymys koski vastaajien aikaisempaa kokemusta etätyöskentelystä ennen nykyisen etätyön aloittamista.

3. Onko sinulla aikaisempaa kokemusta etätyöskentelystä ennen nykyisen etätyön aloittamista?

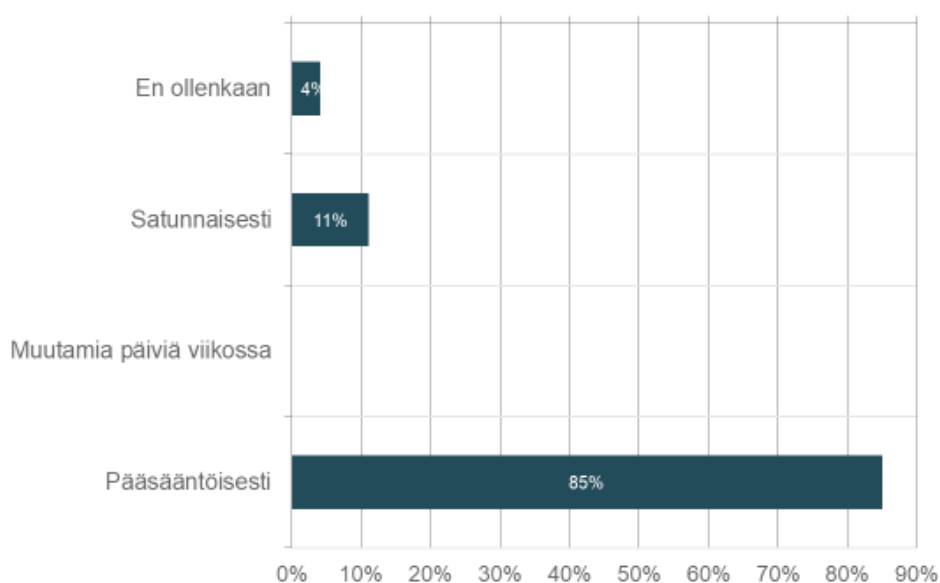


Kuva 4. Aikaisempi kokemus etätyöstä

Kuvassa 4 näkyy, että vastaajista yli puolet eli 62 % ei ole työskennellyt aikaisemmin etänä. Satunnaisesti etätöitä on tehnyt 24 %. Vastaajista 11 % kertoo työskennelleensä aikaisemmin useita kertoja kuukaudessa etänä ja ainoastaan 3 % on työskennellyt pääsääntöisesti etänä.

Viimeinen taustatietokysymys koski tämänhetkisen etätöskentelyn määrää.

4. Minkä verran työskentelet etänä tällä hetkellä?



Kuva 5. Etätöskentelyn määrä tällä hetkellä

Kuvan 5 mukaan suurin osa vastaajista (85 %) vastasi työskentelevänsä tällä hetkellä pääsääntöisesti etänä. Satunnaisesti etätöitä tekee 11 % ja 4 % ei tee tällä hetkellä ollenkaan etätöitä.

Fyysistä työhyvinvointia selvitettiin kahdeksan väittämän perusteella, johon vastattiin Likertin asteikon mukaan (1. täysin eri mieltä – 5. täysin samaa mieltä).

	1 täysin eri mieltä	2 jokin eri mieltä	3 ei samaa eikä eri mieltä	4 jokin samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
A. Etätöypisteeni ergonomia on vähintään yhtä	16,4%	27,3%	1,8%	32,7%	21,8%

hyvä kuin toimistolla työskennellessä					
B. Työssä jaksaminen on parantunut etätyössä	1,8%	13,0%	20,4%	31,5%	33,3%
C. Olen etätyöpäivän jälkeen väsyneempi kuin aikaisemmin toimistolla työskennellessä	18,5%	51,8%	25,9%	1,9%	1,9%
D. Olen etätyöpäivän jälkeen pirteämpi kuin aikaisemmin toimistolla työskennellessä	1,9%	11,1%	29,6%	46,3%	11,1%
E. Pystyn keskittymään työhön paremmin etätyössä	1,8%	9,3%	5,5%	24,1%	59,3%
F. Työskentelen tehokkaammin etätyössä	0%	11,1%	13,0%	37,0%	38,9%
G. Huolehdin työpäiväni tauottamisesta etätyössä (lounastauko, kahvitauot, mikrotauot)	7,4%	40,8%	3,7%	22,2%	25,9%
H. En ole tehnyt sairaana etätyötä	18,5%	46,3%	1,9%	7,4%	25,9%

Kuva 6. Fyysinen työhyvinvointi

Kuvassa 6 on esitetty vastaukset fyysisen työhyvinvoinnin väittämiin. Vastausprosentteissa oli hajontaa eri vastausvaihtoehtojen välillä. Väittämään ”etätyöpisteeni ergonomia on vähintään yhtä hyvä, kuin toimistolla työskennellessä”, vastaukset olivat hyvin tasaisia. Eniten eli 32,7 % vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä. Seuraavaksi eniten, eli 27,3 % vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä. Myös ääripää täysin samaa mieltä sai 21,8 % ja täysin eri mieltä sai 16,4 % vastauksista. Ei samaa eikä eri mieltä oli 1,8 % vastaajista.

Väittämään ”työssä jaksaminen on parantunut etätyössä”, vastasi 33,3 % olevansa täysin samaa mieltä, 31,5 % jokseenkin samaa mieltä, 20,4 % ei samaa eikä eri mieltä, 13 % jokseenkin eri mieltä ja 1,8 % olevansa täysin eri mieltä. Kolmannessa väittämässä ” olen etätyöpäivän jälkeen väsyneempi kuin aikaisemmin toimistolla työskennellessä” 25,9 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. 51,8 % oli jokseenkin ei mieltä, 18,5 % täysin eri mieltä, 1,9 % jokseenkin samaa mieltä ja myös 1,9 % täysin samaa mieltä.

Väittämään ”olen etätyöpäivän jälkeen pirteämpi kuin aikaisemmin toimistolla työskennellessä” 46,3 % vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä. Ei samaa eikä eri mieltä oli 29,6 %, 11,1 % oli jokseenkin eri mieltä sekä täysin samaa mieltä ja 1,9 % oli täysin eri mieltä. Seuraavaan väittämään ” pystyn keskittymään työhön paremmin etätyössä” 59,3 % vastasi olevan täysin samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli 24,1 %, ei samaa eikä eri mieltä 5,5 %, jokseenkin eri mieltä 9,3 % ja täysin eri mieltä 1,8 % vastaajista.

Väittämään ” työskentelen tehokkaammin etätyössä” vastasi 38,9 % olevansa täysin samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli 37 %, ei samaa eikä eri mieltä 13 %, jokseenkin eri mieltä 11,1 % ja kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä. Väittämään ” huolehdin työpäiväni tauottamisesta etätyössä (lounastauko, kahvitauot, mikrotauot)” jokseenkin eri mieltä kertoi olevansa 40,8 % vastaajista. Täysin samaa mieltä oli 25,9 %, jokseenkin samaa mieltä 22,2 %, ei samaa eikä eri mieltä 3,7 % ja täysin samaa mieltä 7,4 % vastaajista.

Viimeiseen fyysisen työhyvinvoinnin väittämään ”en ole tehnyt sairaana etätyötä” vastasi 46,3 % olevansa jokseenkin eri mieltä. Täysin samaa mieltä oli 25,9 %, täysin eri mieltä 18,5 %, jokseenkin samaa mieltä 7,4 % ja ei eri eikä samaa mieltä 1,9 % vastaajista.

G. Huolehdin työpäiväni tauottamisesta etätyössä (lounastauko, kahvitauot, mikrotauot)	1 täysin eri mieltä	2 jokseenkin eri mieltä	3 ei samaa eikä eri mieltä	4 jokseenkin samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
Ikä 25-34 vuotta (n = 18)	16,7%	55,5%	11,1%	5,6%	11,1%
Ikä 45-54 vuotta (n = 15)	0,0%	40,0%	0,0%	20,0%	40,0%

Kuva 7. Työn tauottaminen kahden ikäryhmän vertailu

Suurimmassa osassa kysymysten vastauksissa ei eri ikäryhmien välillä ollut merkitseviä eroja. Yksi poikkeus tähän näkyy kuvan 7 mukaan väittämässä ”

huolehdin työpäiväni tauottamisesta etätyössä (lounastauko, kahvitauot, mikrotauot)” ilmeni enemmän eroa ikäryhmän 25-34 vuotta ja ikäryhmän 45-54 vuotta välillä. Nuoremmista 55,5 % oli jokseenkin eri mieltä, 16,7 % täysin eri mieltä, 11,1 % ei samaa eikä eri mieltä sekä myös täysin samaa mieltä ja 5,6 % jokseenkin samaa mieltä. Vanhemmassa ryhmässä väittämän kanssa oli täysin samaa mieltä 40 %, jokseenkin samaa mieltä 20 % ja jokseenkin eri mieltä 40 % vastaajista.

Psyykkistä työhyvinvointia selvitettiin kuuden väittämän perusteella, johon vastattiin Likertin asteikon mukaan (1. täysin eri mieltä – 5. täysin samaa mieltä).

	1 täysin eri mieltä	2 jokseenkin eri mieltä	3 ei samaa eikä eri mieltä	4 jokseenkin samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
A. Olen motivoitunut työskennellessäni etänä	0%	5,6%	3,7%	48,1%	42,6%
B. Etätyö ei ole lisännyt työstä johtuvaa stressiä	1,9%	24,1%	7,4%	25,9%	40,7%
C. Etätyö ei ole lisännyt työn kuormittavuutta	1,8%	18,5%	13,0%	31,5%	35,2%
D. Etätyö ei ole lisännyt työpäivieni pituutta	5,5%	20,4%	9,3%	44,4%	20,4%
E. Etätyö helpottaa arkeani	0%	3,7%	1,9%	18,5%	75,9%
F. Pystyn pitämään työn ja vapaa-ajan erillään toisistaan	3,7%	11,1%	3,7%	37,0%	44,5%

Kuva 8. Psyykkinen työhyvinvointi

Kuvan 8 mukaan ensimmäiseen väittämään ”olen motivoitunut työskennellessäni etänä” 48,1 % vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä. Seuraavaksi eniten eli 42,6 % kertoi olevansa täysin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli 5,6 %, ei samaa eikä eri mieltä 3,7 % ja kukaan vastaajista ei ollut väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Seuraavaan väittämään ”etätyö ei ole lisännyt työstä johtuvaa stressiä” 40,7 % vastasi olevansa täysin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli 25,9 %, jokseenkin samaa mieltä 24,1 %, ei samaa eikä eri mieltä 7,4 % ja vähiten eli 1,9 % kertoi olevansa täysin samaa mieltä.

Väittämään ”etätyö ei ole lisännyt työn kuormittavuutta” 35,2 % vastasi olevansa täysin samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli 25,9 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä 18,5 %, ei samaa eikä eri mieltä 13 % ja 1,8 % täysin eri mieltä. Seuraavaan väittämään ”etätyö ei ole lisännyt työpäivieni pituutta” 44,4 % vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä. Täysin samaa mieltä ja jokseenkin eri mieltä sai molemmat 20,4 % vastauksista. Ei samaa eikä eri mieltä oli 9,3 % ja täysin eri mieltä 5,5 % vastaajista.

Väittämässä ”etätyö helpottaa arkeani” 75,9 % vastaajista oli täysin samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli 18,5 %, jokseenkin samaa mieltä 3,7 %, ei samaa eikä eri mieltä 1,9 % ja kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä. Viimeiseen psyykkisen työhyvinvoinnin väittämään ”pystyn pitämään työn ja vapaa-ajan erillään toisistaan” vastasi 44,5 % olevansa täysin samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli 37 %, jokseenkin eri mieltä 11,1 %, ei samaa eikä eri mieltä sekä täysin eri mieltä molempia 3,7 % vastaajista.

Sosiaalista työhyvinvointia selvitettiin seitsemän väittämän perusteella, johon vastattiin Likertin asteikon mukaan (1. täysin eri mieltä – 5. täysin samaa mieltä).

	1 täysin eri mieltä	2 jokseenkin eri mieltä	3 ei samaa eikä eri mieltä	4 jokseenkin samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
A. Työilmapiiri on etänä positiivinen ja kannustava	0%	11,1%	3,7%	46,3%	38,9%
B. Saan riittävästi tukea esimiehiltä	0%	11,1%	9,3%	40,7%	38,9%
C. Tunnen kuuluvani työyhteisöön	0%	11,1%	7,4%	37,0%	44,5%
D. Saan tukea työhöni työyhteisöltä	0%	7,4%	0,0%	48,2%	44,4%
E. Koen etätyössä yksinäisyyden tunnetta	27,8%	27,8%	16,6%	24,1%	3,7%
F. Virtuaalinen kommunikointi on vähintään yhtä hyvää ja toimivaa, kuin toimistolla	12,9%	35,2%	13,0%	27,8%	11,1%

kasvokkain tapahtuva kommunikointi					
G. Työhön liittyvä viestintä on toimivaa	1,9%	13,0%	14,8%	44,4%	25,9%

Kuva 9. Sosiaalinen työhyvinvointi

Kuvan 9 mukaisesti ensimmäiseen väittämään ”työilmapiiri on etänä positiivinen ja kannustava” kertoi 38,9 % olevansa täysin samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli 46,3 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli 11,1 %, ei samaa eikä eri mieltä 3,7 % ja kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä. Seuraavaan väittämään ”saan riittävästi tukea esihenkilöltä” vastasi 40,7 % olevansa jokseenkin samaa mieltä. Täysin samaa mieltä oli 38,9 %, jokseenkin eri mieltä 11,1 %, ei samaa eikä eri mieltä 9,3 % ja 0 % täysin eri mieltä.

Väittämään ”tunnen kuuluvani työyhteisöön” 44,5 % vastasi olevansa täysin samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli 37 %, jokseenkin eri mieltä 11,1 %, ei samaa eikä eri mieltä 7,4 % ja kukaan ei ollut väittämän kanssa täysin eri mieltä. Seuraavaan väittämään ”saan tukea työhöni työyhteisöltä” vastasi 48,2 % olevansa jokseenkin samaa mieltä. Täysin samaa mieltä oli 44,4 % ja jokseenkin eri mieltä 7,4 %. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä eikä ei samaa eikä eri mieltä.

Väittämään ”koen etätyössä yksinäisyyden tunnetta” 27,8 % vastasi olevansa täysin eri mieltä sekä jokseenkin eri mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli 24,1 %, ei samaa eikä eri mieltä 16,6 % ja 3,7 % oli täysin samaa mieltä. Seuraavaan väittämään ”virtuaalinen kommunikointi on vähintään yhtä hyvää ja toimivaa, kuin toimistolla kasvokkain tapahtuva kommunikointi” 35,2 % vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli 27,8 % vastaajista. Ei samaa eikä eri mieltä oli 13 %, täysin eri mieltä 12,9 % ja täysin samaa mieltä 11,1 % vastaajista. Viimeiseen sosiaalisen työhyvinvoinnin väittämään ”työhön liittyvä viestintä on toimivaa” 44,4 % vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä. Täysin samaa mieltä oli 25,9 %, ei samaa eikä eri mieltä 14,8 %, jokseenkin eri mieltä 13 % ja täysin eri mieltä 1,9 % vastaajista.

Viimeisenä väittämänä oli ”Etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiini positiivisesti”.

	1 täysin eri mieltä	2 jokseenkin eri mieltä	3 ei samaa eikä eri mieltä	4 jokseenkin samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
Etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiini positiivisesti	3,7%	9,3%	14,8%	38,9%	33,3%

Kuva 10. Etätyön vaikutus kaikki vastaajat

Kuvassa 10 näkyy että vastaajista 38,9 % oli vastannut olevansa jokseenkin samaa mieltä, että etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin positiivisesti. Täysin samaa mieltä oli 33,3 %. Ei samaa eikä eri mieltä oli 14,8 %, jokseenkin eri mieltä 9,3 % ja täysin eri mieltä oli 3,7 % vastaajista.

Etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiini positiivisesti	1 täysin eri mieltä	2 jokseenkin eri mieltä	3 ei samaa eikä eri mieltä	4 jokseenkin samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
Ikä 25-34 vuotta (n = 18)	5,5%	16,7%	33,3%	27,8%	16,7%
Ikä 45-54 vuotta (n = 15)	0,0%	0,0%	6,7%	60,0%	33,3%

Kuva 11. Etätyön vaikutus kahden ikäryhmän vertailu

Toisena poikkeuksena ikäryhmien välillä ilmenneisiin eroihin näkyy kuvassa 11. Sen mukaan väittämään ”etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiini positiivisesti” on ikäryhmässä 25-34 vuotta vastattu niin, että vastaajista 33,3 % ei ole samaa eikä eri mieltä, 27,8 % jokseenkin samaa mieltä, 16,7 % täysin samaa mieltä ja jokseenkin eri mieltä ja 5,5 % täysin eri mieltä. Ikäryhmässä 45-54 vuotta puolestaan kukaan vastaajista ei ollut väittämän kanssa täysin eikä jokseenkin eri mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli 60 %, täysin samaa mieltä 33,3 % ja ei samaa eikä erimieltä 6,7 % vastaajista.

Seuraavana oli neljä avointa kysymystä. Avoimiin kysymyksiin oli vastattu hyvin monipuolisesti ja osin myös hyvin laajoilla ja yksityiskohtaisilla vastauksilla.

Niistä ensimmäisessä kysyttiin, millaiseksi koet oman työhyvinvointisi tällä hetkellä. Kysymykseen oli annettu 50 vastausta, eli viisi vastaajaa ei ollut vastannut ollenkaan tähän kysymykseen. Vastausten perusteella 33 henkilöä kokee työhyvinvointinsa tällä hetkellä hyväksi, 10 kohtalaiseksi ja 7 huonoksi. Osa vastaajista kertoi vuodenvaihteen töiden lisäävän työmäärää ja sitä kautta työn kuormittavuutta. Myös työpäivien pitkittyminen ilmeni joissakin vastauksissa työhyvinvointia laskevaksi tekijäksi. Esimerkiksi seuraavanlaisia vastauksia oli annettu tähän kysymykseen:

” Koen, että työhyvinvointini on ihan hyvällä tasolla. Kiireisinä aikoina tulee ehkä mietittyä tyäjuttuja työajan ulkopuolellakin, mutta pääasiassa työ on mielessä vain työaikana.”

” Kohtalaiseksi, työkuorma on iso ja etätö mahdollistaa päivien venyttämisen.”

” Ihan ok. Tauottaminen ja ajoissa lopettaminen haasteellista välillä, mutta parempaan päin menossa.”

” Koen oloni yksinäisemmäksi kuin toimistotyöaikana, muutoin hyväksi.”

Toinen avoin kysymys oli, miten etätö on vaikuttanut omaan työhyvinvointiisi. Tähän kysymykseen oli annettu 48 vastausta, eli seitsemän vastaajaa ei ollut vastannut tähän kysymykseen. Vastaajista 37 mielestä etätö on vaikuttanut työhyvinvointiin pääasiassa positiivisesti. Syiksi tähän mainittiin työmatkoihin ennen menneen ajan vapautuminen muuhun, esimerkiksi pidentyneisiin yöuniin ja vapaa-aikaan. Oman elämän yhteensovittaminen työn kanssa koettiin helpottuneen. Työ koettiin joustavana ja esimerkiksi tauoilla on pystynyt tekemään kotitöitä tai ulkoiluttamaan koira. Kotona etätöössä on parempi työrauha, ei ole hälyä eikä keskeytyksiä. Puutteet ergonomiassa mainittiin useassa vastauksessa. Sekä hyvää työskentelyergonomiaa tukevien työvälineiden puuttuminen, että oma aktiivisuus hyvän työskentelyasennon ylläpidossa. Vastauksissa ilmeni myös työkavereiden kaipuu niin itse työssä, kuin tauko- ja käytäväkeskustelujen puuttuessa. Työpäivien venyminen tuli esille monessa vastauksessa. Lisäksi työn tauottaminen unohtuu herkemmin tai tauolle ei malteta lähteä. Tauot saattavat olla lyhyempiä, epäsäännölliseen aikaan tai ruokailu tapahtua työpisteen äärellä työtä tehdessä. Myös arki- ja työmatkaliikunnan vähenemine katsottiin vaikuttaneen työhyvinvointiin. Poimintoja vastauksista:

” Työhyvinvointi on parantunut. Sen huomaa siinä, että keskittymiskyky ja asioiden muistaminen, on parempi. Stressitaso on laskenut.”

” Pidän etätyöstä. Saa keskittyä rauhassa ja aamuisin saa nukkua pidempään. Toisaalta sosiaaliset tilanteet on vähissä ja välillä olisi kiva vaan jutella työkavereiden kanssa muustakin, kun työstä.”

” Kuormittavaa ja stressaavaa välillä, koska työpäivät venyy helposti liian pitkiksi.”

” negatiivisesti enimmäkseen, vaikeampi erotella vapaa-aikaa ja työaikaa.”

Kolmantena avoimena kysymyksenä oli, mikä mielestäsi lisäisi työhyvinvointiasi etätyössä. Tähän kysymykseen oli vastattu 45 kertaa, eli kymmenen vastaajaa ei ollut vastannut kyseiseen kysymykseen. Monessa vastauksessa ilmeni toive työergonomian parantamiseksi ja tarkoituksen mukaisen työpisteen rakentamiseksi. Tähän liittyen mainittiin tarve sähköpöydälle, paremmille työvälineille, valaistukselle ja hyvän työskentelyasennon huomioiminen ja pitäminen. Työhyvinvointia lisäävänä tekijänä mainittiin mahdollisuuksien mukaan myös kasvokkain tapahtuvien tapaamisten lisääminen työkavereiden kanssa, yhteisöllisyyden lisääminen, yhteydenpito työkavereihin sekä vapaamuotoisia virtuaalitapaamisia ja taukoja työkalenteriin. Työn tauottaminen mainittiin tässäkin kysymyksessä. Ohjattua taukojumppaa toivottiin myös lisää. Muutama poiminta vastauksista:

” Muistaisin/malttaisin pitää tauot ja keskittyä itse työergonomiaan.”

” Työnantajan tarjoama täysi eazybreak etu, voisi käydä esim. hierojalla useammin. Kuulokkeisiin eri vaihtoehtoja. Nykyiset raskaat pitää koko päivän päässä. Ohjatut taukoliikunnat ja rentoutumishetket silloin tällöin.”

” Jos yhteisöllisyyttä voisi lisätä”

” Viime keväänä pyöri taukojummat kaksi kertaa viikossa, se oli parempi. Se lisäisi monen työhyvinvointia.”

Viimeisessä avoimessa kysymyksessä pyydettiin jakamaan vinkit, miten itse huolehdi omasta työhyvinvoinnista. Tähän oli annettu yhteensä 37 vastausta, eli kaikista vähiten. Vastaamatta jätti siis 18 vastaajaa. Vastauksissa mainittiin omasta työskentelyasennosta ja ergonomiasta huolehtiminen,

jumppataukojen pitäminen niin ohjatun kuin omienkin sekä ulkoileminen niiden palaverien aikana, jolloin se on mahdollista. Muutamassa vastauksessa mainittiin tarpeen mukaan kahvitaun korvaaminen tehokkailla päiväunilla. Myös taukojen pitäminen muualla kuin työpisteen äärellä suositeltiin. Ja muutenkin säännöllisten kahvi- ja lounastaukojen pitäminen oli mainittu monessa vastauksessa. Säännöllisyys työaikojen ja taukojen suhteen sekä niistä kiinni pitämisestä vinkattiin myös. Vastauksissa annettiin myös esimerkiksi seuraavanlaisia vinkkejä:

” Aikataulutus ja taukojen merkitseminen kalenteriin, ja niistä kiinni pitäminen. Kävelypalaverit. Välillä pitää jutella muistakin asioista kuin työasioista tiimin kanssa.”

” Työhuone erilleen muusta kodin tilasta. Työkone auki vasta aamurutiinien jälkeen (aamupala, kahvi yms.). Ruokatauko ja kahvitaunot pois koneen ääreltä.”

” Minulla on kaksio, jossa ei ole erillistä työhuonetta. Siksi siivoan kaiken mahdollisen työhön liittyvän, esim. muistivihkon, muistilaput, työpuhelimen yms. pois työpöydältäni laatikkoon jokaisen työpäivän päätteeksi, jolloin työpisteeni muistuttaa vapaa-ajallani minua mahdollisimman vähän töistä.”

” En osaa huolehtia, istun tunteja paikallaan, en käy aina edes kahvilla”

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tutkimuksen tulosten perusteella voidaan sanoa, että suuri osa vastaajista kokee etätyön vaikuttaneen positiivisesti työhyvinvointiin. Myös työhyvinvoinnin tämänhetkistä tilaa kuvaa hyväksi noin 60 prosenttia vastaajista. Tietenkin hajontaa tuloksissa on, eli osa kokee työhyvinvoinnin tilansa kohtalaiseksi ja osa huonoksi. Ikäryhmien 25–34 vuotta ja 45–54 vuotta välillä oli eroa siinä, koetaanko etätyön vaikuttaneen positiivisesti työhyvinvointiin. Ikäryhmän 45-54 vuotta vastaukset olivat yksimielisempiä siitä, että etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin positiivisesti.

Fyysisen työhyvinvoinnin osa-alueen tuloksista voidaan päätellä, että työpisteen ergonomian osalta hajontaa on runsaasti. Lähes saman verran vastauksia tuli puolesta ja vastaan, kun kysyttiin etätyöpisteen ergonomiaa verrattuna toimiston työpisteeseen. Tähän vaikuttavat tietenkin kotona olevat työvälineet ja tilat. Toiset ovat hankkineet kotiinsa sähkötyöpöydän ja toiset voivat

työskennellä esimerkiksi keittiön pöydän äärellä, jolloin ergonomisen työskentelyasennon luominen voi olla haastavampaa.

Tulosten mukaan työssä jaksaminen on parantunut etätyöhön siirtymisen jälkeen. Myös etätyötä tekevät työntekijät ovat työpäivän jälkeen pirteämpiä kuin toimistoaikana. Tähän voivat vaikuttaa pidemmät yöunet ja mahdollinen myöhempi heräämisajankohta työmatkoihin ennen käytetyn ajan vapauduttua muuhun.

Keskittyminen etätyössä oli lähes 60 prosentin mukaan parempaa verrattuna toimistolla työskentelyyn. Toimistolla työskennellessä muista ihmisistä lähtevä ääni ja muu häly sekä työpisteestä ohi kulkevat työkaverit vaikuttavat keskittymiseen negatiivisesti. Sähköpostit ja virtuaaliset chat-viestit eivät keskeytä työtä niin totaalisesti kuin toimistolla työpisteelle tuleva työkaveri tai esihenkilö.

Etätyössä kynnys sairaana työskentelyyn madaltuu. Työpäivän aikaisista tauoista huolehtiminen jakoi vastauksia. Ikäryhmien 25–34 vuotta ja 45–54 vuotta välillä ilmeni tässä eroavaisuuksia. Nuoremmissa oli enemmän vastauksia, jotka olivat täysin tai jokseenkin eri mieltä tauottamiseen liittyvän väittämän kanssa. Vanhemmassa ikäryhmässä tauoista huolehdittiin enemmän. Myös avoimet vastaukset kertoivat, että etätyössä taukojen pitäminen on jäänyt huomommalle tasolle kuin toimistotyössä. Tulosten mukaan suuri osa vastaajista on tehnyt töitä sairaana etätyön aikana.

Psyykkisen työhyvinvoinnin osion tuloksista voidaan päätellä, että työntekijät ovat hyvin motivoituneita työskentelyyn myös etätyön aikana. Etätyön vaikutukset työn kuormittavuuteen ja työstä johtuvaan stressiin ovat vähäiset. Tulosten mukaan etätyö on helpottanut arkea lähes kaikilla vastaajilla. Jopa yli 75 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että etätyö helpottaa arkea ja jokseenkin samaa mieltä vajaa 19 prosenttia. Työtä pidettiin joustavana, mikä myös lisää työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen helppoutta. Tämä on varmasti yksi suuri tekijä siihen, että monet työntekijät kokevat työhyvinvoinnin lisääntyneen etätyön aikana. Vapaa-aika ja työ pysyvät myös erillään suurimmalla osalla vastaajista.

Sosiaalisen työhyvinvoinnin osalta tulokset olivat aikaisempia osiota yhtenäisempiä. Työilmapiiriä pidettiin positiivisena ja kannustavana sekä esimiehen tukea pääosin riittävänä. Tämä on hyvä, sillä esihenkilötyö voi etätyössä helposti jäädä huonommalle tasolle verrattuna toimistolla työskentelyyn. Työyhteisön tuki koettiin myös hyväksi. Työyhteisöön tunsi kuuluvansa suurin osa vastaajista. Avoimissa vastauksissa kaivattiin lisää kohtaamista työkavereiden kanssa muutenkin kuin pelkkien työasioiden tiimoilta. Lounas- ja kahvitaukojen aikainen sosiaalinen kanssakäyminen jää etätyössä puuttumaan. Myös spontaanit käytäväjutustelut ja muu kohtaaminen vähenee etätyössä väistämättä. Jokapäiväisten aamupalavereiden kautta jokainen saa edes jonkinlaisen yhteyden työkavereihin. Näiden lisäksi chat-viestit ja ryhmäkeskustelut sekä avoimille virtuaalikahtauoille osallistuminen pitävät yllä sosiaalisia kohtauisuuksia. Näistä kanavista huolimatta viidesosa vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että kokee etätyössä yksinäisyyden tunnetta. Nuoremmissa ikäryhmissä yksinäisyyden tunnetta koettiin hieman enemmän.

Yritys X ei ole aikaisemmin tutkinut työhyvinvointia tällaisella menetelmällä, joten ei ole aikaisempaa tietoa, johon tämän tutkimuksen tuloksia voisi verrata. Jos olisi tehty kyselytutkimus työhyvinvoinnista ennen etätyöaika, voisi tästä tutkimuksesta saatuja tuloksia verrata siihen ja näin saataisiin tarkempaa tietoa muutoksista ja nimenomaan pidempikestoisen etätyön vaikutuksista verrattuna aikaisempaan tilanteeseen. Kyselyn toteuttamisen jälkeen tuli esille, että kyselyyn olisi voinut lisätä vielä kysymyksen, josta olisi saanut selville, olisivatko työntekijät jatkossa mieluummin etätyössä kotona vai normaalisti toimistolla.

Tehty opinnäytetyö tarjoaa toimeksiantajalle arvokasta tietoa työntekijöidensä työhyvinvoinnin tilasta ja siitä, miten etätyö on vaikuttanut siihen. Lisäksi tulosten pohjalta saatiin tietoa, mihin asioihin täytyy kiinnittää huomiota ja mitä kehittää työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja parantamiseksi.

Opinnäytetyö ja tutkimuksen tulokset toimitetaan toimeksiantajan edustajille, jotka jakavat tuloksia eteenpäin yrityksessä. Kyselylomakkeen avointen kysymysten vastaukset toimitetaan myös toimeksiantajalle kokonaisuudessaan, sillä pitkiä kuvaavia ja hyvin syvällisiäkin vastauksia tuli paljon. Näitä kaikkia ei

voitu suoraan liittää opinnäytetyöhön, sillä ne sisälsivät tarkempaa tietoa yrityksen toiminnoista.

8.1 Toimenpidesuosituksset

Kyselytutkimuksen tulosten pohjalta yhdeksi suurimmaksi työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi nousi ergonomia. Vastauksissa kaivattiin hyviä säädettäviä työvälineitä, mutta oma ergonomisen työasennon ylläpitäminen mainittiin vastauksissa. Tähän liittyen olisi hyvä, jos työntekijöiden olisi mahdollista saada henkilökohtaista ergonomia opastusta esimerkiksi työterveyden kautta. Tähän voisi kuulua oikeanlainen työasennon rakentaminen työtuolin asetuksia säätämällä sekä näyttöjen, näppäimistön ja hiiren paikkaa ja katselukulmia säätämällä henkilökohtaisesti sopivaksi. Näiden oikeanlaisten säätöjen merkitys korostuu, kun toimistolla työpiste tulee purkaa ja rakentaa päivittäin vaihtuvien työpisteiden vuoksi. Ohjauksen lisäksi tietenkin hyvän ergonomian mahdollistavien työtuolien, vaihtoehtoisten istuinten ja työpöytien hankkiminen työntekijöille kotiin parantaisi työhyvinvointia. Kaikista tärkeintä olisi kuitenkin ohjauksen avulla saatu tietous jokaiselle työntekijälle henkilökohtaisesti.

Toinen vastauksissa paljon esiin noussut asia oli yhteydenpito ja yhteenkuuluvuuden tunne työkavereiden kanssa. Vaikka tuloksissa ilmeni, että työntekijät ovat tyytyväisiä sosiaalisen työhyvinvoinnin tasoon, nousi avoimissa vastauksissa toiveita yhteenkuuluvuuden kasvattamisesta entisestään. Yhteinen toiminta ja tiimiytyminen sekä kalenterissa olevien vapaamuotoisten kahvitaukojen ja työhuoneiden lisääminen voisivat olla yksinkertaisia tapoja lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Näissä osallistuminen voisi ainakin osittain olla vapaaehtoista, sillä kaikki eivät kaipaa yhtä paljon sosiaalista kanssa käymistä.

Tauot ja erityisesti taukojumppa nousi esille tuloksista. Työnantajan on ehkä hankala neuvoa ja vaikuttaa työntekijöiden tarvittavien taukojen pitämiseen, joten työn tauottamisen tulee tulla työntekijältä itseltään. Tietenkin työntekijöiden tietoutta työn tauottamisen merkityksestä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin voisi lisätä esimerkiksi työterveyden kautta mahdollisesti saatavalla työterveyshoitajan työhyvinvointi luennolla. Liikunnallisiin taukoihin työnantaja voi

vaikuttaa esimerkiksi tarjoamalla lisää ohjattua taukojumppaa ja kannustaa niihin osallistumiseen.

Koska työntekijöiden työhyvinvoinnin tila on tämän tutkimuksen perusteella melko hyvä, tulisi hyväksi todettuja käytäntöjä ja toimintatapoja pitää yllä. Hyvän esihenkilötyön jatkaminen, vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden rakentamisen sekä työn joustavuuden takaamisen myötä työhyvinvointi ei näillä osa-alueilla pääse niin helposti laskemaan.

8.2 Luotettavuuden arviointi

Opinnäytetyötutkimus vastasi tutkimukselle asetettuihin tutkimuskysymyksiin millainen on työntekijöiden kokema tämänhetkinen työhyvinvoinnin tila ja miten etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin tilaa kartoitettiin opinnäytetyönteorian mukaisesti työhyvinvoinnin eri osa-alueiden kautta. Ensin pyydettiin vastaamaan väittämiin, jonka jälkeen tuli avoimet kysymykset. Avointen kysymysten vastaukset täydensivät väittämien tuloksia ja antoivat yksityiskohtaisempaa tietoa. Vastausprosentti oli tutkimuksen ajankohtaan nähden hyvä, 73,33 prosenttia. Näin ollen tuloksista saa kuvan työntekijöiden työhyvinvoinnin tämänhetkisestä tilasta ja siitä, miten etätyö on vaikuttanut siihen.

Kyselylomakkeen kysymykset pyrittiin luomaan selkeiksi ja yksinkertaisiksi, jotta väärinymmärtämisen mahdollisuus vähenee. Kysymyspatteristo myös testattiin muutamalla henkilöllä ennen kyselyn julkaisemista. Toimeksiantajan edustaja osallistui kysymysten asetteluun, jotta saatiin toimeksiantajaa varmasti kiinnostavaa tietoa oikeilla kysymyksillä. Jotkin avointen kysymysten vastauksista eivät kuitenkaan aivan vastanneet annettuun kysymykseen, vaan muutamissa vastaus tuntui soveltuvan esimerkiksi edelliseen kysymykseen paremmin. Kysymyksistä olisi voinut muokata mahdollisesti vieläkin selkeämmät. Kysymysten ja väittämien määrä pyrittiin pitämään kohtuullisena, sillä pidemmässä kyselyssä vastaaminen herkemmin keskeytyy.

8.3 Jatkotutkimuksen aiheet

Tämän opinnäytetyön tutkimus on toistettavissa kyselylomakkeella ja kohde-ryhmällä, joten etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin voisi tutkia vielä pidemmän

etätyöjakson jälkeen. Toimeksiantaja on siirtymässä hybridityömalliin, jossa työntekijät voivat joustavasti valita etätyön ja toimistolla työskentelyn välillä. Tätä hybridityön vaikutusta voisi tutkia, kunhan etätyösuosituksista päästään ja hybridityömalli lähtee kunnolla käyntiin.

LÄHTEET

Berlin, S. 2019. Palkitseva työ. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 20.11.2021].

Etätyö s. a. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo> [viitattu 12.1.2022].

Etätyö ja työkykyhanke. 2021. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/etatoissa-uni-parempaa-ja-alkoholia-kuluu-vahemman> [viitattu 27.12.2021].

Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsnä etänä: seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 23.11.2021].

Horowitz, J., Minkin, R. & Parker, K. 2020. How the Coronavirus Outbreak Has – and Hasn’t - Changed the Way Americans Work. Pew Research Center. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.pewresearch.org/social-trends/2020/12/09/how-the-coronavirus-outbreak-has-and-hasnt-changed-the-way-americans-work/> [viitattu 12.1.2022].

HR-viesti. 2021. Etätöissä tylsistyminen kasvaa mutta hybridi voi tuoda helpotusta. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.hrviesti.fi/natiivi/3113/etatoissa-tylsistyminen-kasvaa-mutta-hybridi-voi-tuoda-helipotusta> [viitattu 28.12.2021].

Hänninen, H. 2018. Yhteistyössä parempaan työhyvinvointiin. Motiivi 31.7.2018. Verkkolehti. Saatavissa: <https://motiivilehti.fi/lehti/artikkeli/tyohyvinvoinnin-mittarit-uudistuvat-yhteistyossa-parempaan-tyohyvinvointiin/> [viitattu 4.1.2022].

Joustava työaika s. a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/> [viitattu 20.11.2021].

Kankkunen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 11.11.2021].

Korpimetsä, A. 2021. Isot yritykset heräsivät uuteen ongelmaan: Yksinäisyydestä tullut iso ongelma työpaikoilla. Kauppalehti 7.10.2021. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/isot-yritykset-herasivat-uuteen-ongelmaan-yksinaisyydesta-tullut-iso-ongelma-tyopaikoilla/75eaf706-23ac-4521-97f6-d0925ac5a957> [viitattu 4.1.2022].

Lassila, E. 2021. HR-tutkimus paljastaa: korona vaikutti merkittävästi työhyvinvointiin – Etätyö on tullut jäädäkseen. Kauppalehti 30.8.2021. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/hr-tutkimus-paljastaa-korona-vaikutti-merkittavasti-tyohyvinvointiin-etatyo-on-tullut-jaadakseen/f6bb3f63-74a4-4a5a-95b1-d7a800ea8cd3> [viitattu 27.12.2021].

Loubier, A. 2021. How To Enhance Your Well-Being When Working Remotely. Forbes 5.4.2021. Verkkolehti. Saatavissa:

<https://www.forbes.com/sites/andrealoubier/2021/04/05/how-to-enhance-your-well-being-when-working-remotely/?sh=317a0016588a> [viitattu 8.1.2022].

Manka, M. & Manka, M. 2016 Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Talentum Media. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 9.11.2021].

Psykososiaalinen kuormitus s. a. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus> [viitattu 7.12.2021].

Saarinen, M. 2021. STTK:n selvitys: Moni kokee työn henkisen kuormituksen vähentyneen korona-aikana. Kauppalehti 10.10.2021. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/sttkn-selvitys-moni-kokee-tyon-henkisen-kuormituksen-vahentyneen-korona-aikana/c8ef6060-6de5-41bf-bbae-86950af6befc> [viitattu 4.1.2022].

Sosiaali- ja terveysministeriö. s. a. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 7.12.2021].

Tanskanen, M. 2020. Työhyvinvointia ja stressiä voidaan mitata nykyään monin eri keinoin. 12.8.2020. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://next.xamk.fi/ammattitaidolla/tyohyvinvointia-ja-stressia-voidaan-mitata-nykyaan-monin-eri-keinoin/> [viitattu 30.12.2021].

THL s. a. Toimintakyky. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on> [viitattu 30.12.2021].

Työhyvinvointi s. a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> [viitattu 15.11.2021].

Työkykytalo s. a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/> [viitattu 18.11.2021].

Työstressi ja uupumus s. a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/> [viitattu 9.11.2021].

Työterveys. s. a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tuki-ja-liikuntaelimiston-terveys-ja-tyokyky> [viitattu 12.1.2022].

Työturvallisuuskeskus. 2013. Esimies ja eurot – työhyvinvointi johtamisessa. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/files/6398/esimies_eurot_netti.pdf [viitattu 25.1.2022].

Työturvallisuuskeskus. s. a. Etätöissä turvallisesti. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti [viitattu 23.11.2021].

Valpola, A. 2021. Toimiva johtoryhmä. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 20.11.2021].

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa – määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. Saatavissa: <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf> [viitattu 3.12.2021].

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen: tulosta joustavalla työllä. E-kirja. Helsinki: Talentum Pro. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 20.11.2021]

Sähköpostiviesti

Opinnäytetyökysely: Etätyön vaikutus työhyvinvointiin

Moikka!

Suoritan töiden ohella Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa liiketalouden AMK-tutkintoa ja teen opintoihin kuuluvan opinnäytetyön aiheesta **etätyön vaikutus työhyvinvointiin**. Opinnäytetyön teen toimeksiantona XXX ja sen yhteydessä toteutan kyselyn XXX ja XXX toimipisteiden palkanlaskijoille.

Tutkimukseen osallistumisesi ja antamasi vastaukset ovat ensiarvoisen tärkeitä. Vastaamalla kyselyyn saat mahdollisuuden kertoa omia kokemuksiasi etätyöstä ja työhyvinvoinnistasasi. Kyselyn tuloksia käydään läpi esihenkilöiden kanssa. Samalla autat opinnäytetyön toteutumisessa.

Kyselyyn pääset vastaamaan alla olevasta linkistä. Vastaaminen vie aikaa noin 5 minuuttia. Osallistuminen on vapaaehtoista ja tapahtuu **anonymisti**. Tutustu ennen kyselyyn vastaamista liitteenä olevaan tietosuojaselosteeseen.

Toivon, että voit käyttää hetken ajastasi ja vastata kyselyyn mahdollisimman pian, mutta kuitenkin viimeistään **perjantaina 7.1.2022**.

Pääset kyselyyn linkistä: *linkki kyselyyn*

Kiitos jo etukäteen osallistumisestasi ja iloista uutta vuotta 2022!

t. Tiia

MUISTUTUS Opinnäytetyökysely: Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin

Huomenta!

Muistuttaisin, että opinnäytetyöhöni liittyvään kyselyyn etätyön vaikutukset työhyvinvointiin on aikaa vastata **pe 7.1.2022** asti. Linkki kyselyyn löytyy alta. Jokaisella vastauksella on merkitystä!

linkki kyselyyn

Iso kiitos jo kyselyyn vastanneille!

t. Tiia

Tietosuojailmoitus sovellettavaksi opiskelijoiden opinnäytetöihin

(Tietosuojalaki 2018/1050, EU:n yleinen tietosuoja-asetus 2016/679)

Pyydämme sinua osallistumaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) opintoihin sisältyvään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen.

Opinnäytetyöhön osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää osallistumisesi koska tahansa. Mikäli keskeytät tutkimuksen tai peruutat suostumuksen, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tässä tietosuojaselosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään opinnäytetyössä, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Opinnäytetyön rekisterinpitäjä

Tämän opinnäytetyön rekisterinpitäjä on

Tiia Saukkonen

Atisa014@edu.xamk.fi

2. Opinnäytetyön suorittajat

Opinnäytetyön tekijä on Tiia Saukkonen

3. Mihin tarkoitukseen henkilötietojani kerätään ja käsitellään?

Henkilötietoja käsitellään vain opinnäytetyön tekemisen aikana, jotta saadaan aineisto käsiteltävä mahdollisimman luotettavasti.

4. Millä perusteella henkilötietojani käsitellään opinnäytetyössä?

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuoja-asetuksen (EU 679/2016 6.1 a) mukaisella perusteella:

- X tutkittavan suostumus
- rekisterinpitäjän lakisääteisen veloitteen noudattaminen
- yleistä etua koskevan tehtävän suorittaminen (tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi tai aineiston arkistointi) rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttäminen

5. Opinnäytetyön aihe ja kesto

Opinnäytetyön aihe: Etätyön vaikutus työhyvinvointiin

Opinnäytetyön kesto: Opinnäytetyön arvioitu valmistuminen kevät 2022.

6. Mitä tietoja minusta käsitellään?

A. Käytettäviä epäsuoria tunnistetietoja on ikä ja työkokemus. Yksilöintitietoja, kuten nimeä ei käytetä.

B. Kerätäänkö ja käsitelläänkö opinnäytetyössä arkaluonteisia tietoja?

X Opinnäytetyössä ei kerätä ja käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

7. Mistä lähteistä tietoni kerätään?

Kyselylomakkeen vastauksista.

8. Luovutetaanko henkilötietojani kolmansille osapuolille?

Rekisteristä ei luovuteta tietoja kolmansille osapuolille.

9. Käsitelläänkö tietojani EU:n tai ETA:n ulkopuolella?

Ei käsitellä.

Xamkissa käytetään tallennustilana pilvipalveluita (Teams ja OneDrive). Microsoft saattaa siirtää näihin palveluihin tallennettua tietoa tai niiden varmuuskopioita EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle. Microsoftin tietosuojalauseke on luettavissa osoitteesta: <https://privacy.microsoft.com/fi-FI/privacystatement>

10. Kuinka kauan henkilötietojani säilytetään?

Henkilötietoja säilytetään opinnäytetyön julkaisemisesta yhden kuukauden verran eteenpäin. Tämän jälkeen henkilötiedot hävitetään.

11. Miten henkilötietoni säilytetään ja suojataan?

Henkilötietoja säilytetään sähköisessä muodossa. Suoria tunnistetietoja ei kerätä.

12. Miten voin käyttää tietosuoja-asetuksen mukaisia oikeuksiani?

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on rekisterinpitäjä Tiia Saukkonen, sähköposti atisa014@edu.xamk.fi

a) Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritetun käsittelyn lainmukaisuuteen.

b) Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

c) Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

d) Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa.

e) Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

f) Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin ammattikorkeakoulu ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää oikeutesi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

13. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Xamkin tietosuojavastaava on Markus Häkkinen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@xamk.fi

Kyselylomake

Etätyön vaikutus työhyvinvointiin

Tämä kysely on osa opinnäytetyötä, jossa selvitetään millainen on XXX XXX ja XXX palkanlaskijoiden kokema **oman työhyvinvoinnin tila ja miten etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin**. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 5 minuuttia

Vastaa oman kokemuksesi perusteella seuraaviin kysymyksiin liittyen työhyvinvointiin etätyössä. Vastaa, vaikka etätyöpäiviä olisikin vain muutamia. Valitse itsellesi sopivin vaihtoehto.

Tutkimuksen suorittamiseksi kerätään ja tallennetaan epäsuoria henkilötunneiteita (ikäryhmä, työhistoria). Tietoja ei luovuteta tai käytetä muuhun tarkoitukseen. Tiedot tuhoetaan tutkimuksen valmistumisen jälkeen viimeistään yhden kuukauden kuluttua tutkimuksen julkaisemisesta.

Annan suostumukseni edellä kuvatulle henkilötietojen käsittelylle ja hyväksyn tietojeni tallentamisen. Olen tutustunut tietosuojailmoitukseen, joka on liitteenä sähköpostiviestissä.

Kiitos jo etukäteen ajastasi ja vastauksistasi!

Tiia Saukkonen
Liiketalouden opiskelija, Xamk

Taustatiedot

1. Ikä
 - a. alle 25 vuotta
 - b. 25-34 vuotta
 - c. 35-44 vuotta
 - d. 45-54 vuotta
 - e. yli 54 vuotta

2. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä yrityksessä?
 - a. alle vuoden
 - b. 1-5 vuotta
 - c. 6-10 vuotta
 - d. yli 10 vuotta

3. Onko sinulla aikaisempaa kokemusta etätyöskentelystä ennen nykyisen etätyön aloittamista?
 - a. En ole työskennellyt aikaisemmin etänä
 - b. Olen työskennellyt aikaisemmin satunnaisesti etänä
 - c. Olen työskennellyt aikaisemmin useita kertoja kuukaudessa etänä
 - d. Olen työskennellyt pääsääntöisesti etänä

4. Minkä verran työskentelet etänä tällä hetkellä?
 - a. En ollenkaan
 - b. Satunnaisesti
 - c. Muutamia päiviä viikossa
 - d. Pääsääntöisesti

Likert-asteikko (kysymyksiin 5-8)

1. täysin eri mieltä
2. jokseenkin eri mieltä
3. ei samaa eikä eri mieltä
4. jokseenkin samaa mieltä
5. täysin samaa mieltä

Fyysinen työhyvinvointi

5. Vastaa väittämiin koskien etätyötä valitsemalla sinulle sopivin vaihtoehto.
 - a. Etätyöpisteeni ergonomia on vähintään yhtä hyvä kuin toimistolla työskennellessä
 - b. Työssä jaksaminen on parantunut etätyössä
 - c. Olen etätyöpäivän jälkeen väsyneempi kuin aikaisemmin toimistolla työskennellessä
 - d. Olen etätyöpäivän jälkeen pirteämpi kuin aikaisemmin toimistolla työskennellessä
 - e. Pystyn keskittymään työhön paremmin etätyössä
 - f. Työskentelen tehokkaammin etätyössä
 - g. Huolehdin työpäiväni tauottamisesta etätyössä (lounastauko, kahvitauot, mikrotauot)
 - h. En ole tehnyt sairaana etätyötä

Psyykkinen työhyvinvointi

6. Vastaa väittämiin koskien etätyötä valitsemalla sinulle sopivin vaihtoehto.
- Olen motivoitunut työskennellessäni etänä
 - Etätyö ei ole lisännyt työstä johtuvaa stressiä
 - Etätyö ei ole lisännyt työn kuormittavuutta
 - Etätyö ei ole lisännyt työpäivieni pituutta
 - Etätyö helpottaa arkeani
 - Pystyn pitämään työn ja vapaa-ajan erillään toisistaan

Sosiaalinen työhyvinvointi

7. Vastaa väittämiin koskien etätyötä valitsemalla sinulle sopivin vaihtoehto.
- Työilmapiiri on etänä positiivinen ja kannustava
 - Saan riittävästi tukea esihenkilöltä
 - Tunnen kuuluvani työyhteisöön
 - Saan tukea työhöni työyhteisöltä
 - Koen etätyössä yksinäisyyden tunnetta
 - Virtuaalinen kommunikointi on vähintään yhtä hyvää ja toimivaa, kuin toimistolla kasvokkain tapahtuva kommunikointi
 - Työhön liittyvä viestintä on toimivaa
8. Etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiini positiivisesti

Vastaa seuraaviin kysymyksiin omin sanoin

- Avoin kysymys: Millaiseksi koet oman työhyvinvointisi tällä hetkellä?
- Avoin kysymys: Miten etätyö on vaikuttanut omaan työhyvinvointiisi.
- Avoin kysymys: Mikä mielestäsi lisäisi työhyvinvointiasi etätyössä?
- Avoin kysymys: Jaa vinkit, miten itse huolehdit omasta työhyvinvointistasi?