



Etätyön vaikutus fyysiseen hyvinvointiin yritysmyyjällä

Markus Tukiainen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2022

Myyntityön tradenomitutkinto

Tiivistelmä

Tekijä(t)

Markus Tukiainen

Tutkinto

Myyntityön tradenomi

Raportin/Opinnäytetyön nimi

Etätyön vaikutus fyysiseen hyvinvointiin yritysmyyjällä.

Sivu- ja liitesivumäärä

40 + 1

Tämän tutkimustyyppisen opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten etätyö on vaikuttanut fyysiseen hyvinvointiin yritysmyyjillä. Tutkimuksen tukena tarkistellaan, kuinka ruokailutottumukset, liikuntatavat ja uni ovat etätyö aikana muuttuneet vai ovatko ollenkaan. Tutkimus tehtiin laadullisena teemahaastatteluna.

Tutkija valitsi aiheen, sillä on itse opintojen siirtyessä etätyöhön kokenut etätyön heikentävän fyysistä hyvinvointia. Tutkimuskysymys oli todella ajankohtainen ja tutkija uskoo ajankohtaisuuden pysyvän jatkossakin, kun etätyö tulee jäämään pysyvästi elämäämme.

Opinnäytetyön alussa on tietoperusta, jossa käsitellään etätyö ja fyysinen hyvinvointi käsitteinä. Etätyötä käsitellään vaatimusten, itseohjautuvuuden, hyötyjen ja ongelmakohtien kautta, joita etätyössä on. Tietoperustassa fyysistä hyvinvointia käsitellään kolmen osa-alueen kautta, jotka ovat liikunta, ravinto ja uni sekä lepo. Tietoperustan loppuun tutkija loi havainnollistavan yhteenvetokuvan, jossa esitettiin tietoperustan mukainen etätyön vaikutus fyysiseen hyvinvointiin.

Tietoperustan jälkeen on opinnäytetyön empiirinen osuus. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, haastatteleamalla seitsemää yritysmyyjää. Tutkimus toteutettiin siis teemahaastatteluna. Haastatteluissa tutkija kysyi haastateltavilta 12 kysymystä, joiden avulla saatiin vastaus tutkimuksen tavoitteeseen. Tutkimuskysymykset pohjautuivat täysin tietoperustassa käsiteltyihin aiheisiin.

Tutkimustuloksista ilmeni, että etätyöllä on ollut positiivinen vaikutus yritysmyyjien uneen, sillä etätyö mahdollistaa pidemmät unet, kun ei mene aikaa työmatkoihin. Liikuntaan etätyöllä on tutkimuksen mukaan ollut vaikutusta, mutta mitään yksittäistä yhteistä vaikutusta ei tutkimuksen perusteella voinut todeta. Tutkimuksen mukaan ruokailusta voidaan sanoa rytmin kadonneen.

Opinnäytetyö toteutettiin vuoden 2021 syksyn ja alkuvuoden 2022 aikana.

Asiasanat

Etätyö, fyysinen hyvinvointi, liikunta, ruokailu, uni, yritysmyyjä

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimus	2
1.2	Opinnäytetyön rakenne ja peittomatriisi	2
2	Etätyö.....	4
2.1	Mitä etätyö vaatii	4
	Organisatoriset edellytykset	5
	Tehtävään / työhön liittyvät edellytykset	5
	Etätyöntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet	6
	Työntekijän elämäntilanne	6
	Tekniset edellytykset.....	7
2.2	Itseohjautuvuus etätyössä.....	7
2.3	Etätyön hyödyt	8
	Taloudellinen hyöty	8
	Monimuotoisuus.....	9
	Tehokkuus ja tyytyväisyys.....	9
	Terveydellinen hyöty	9
	Ympäristöllinen hyöty	10
2.4	Ongelmakohdat etätyössä	10
3	Fyysinen hyvinvointi työntekijällä.....	11
3.1	Liikunta	11
	Työpaikkaliikunta	12
	Aikuisen liikuntasuositukset.....	12
3.2	Ravinto	13
	Työpaikkaruokailu	14
	Aikuisen ravitsemus- ja ruokasuositukset.....	14
3.3	Lepo ja uni	15
4	Tietoperustan yhteenveto.....	17
5	Tutkimuksen toteutus	19
5.1	Tutkimuksen vaiheet, aikataulu ja riskit	19
5.2	Menetelmävalinnat perusteluineen.....	21
5.3	Aineisto ja käytetyt analyysit	21
6	Tutkimuksen tulokset.....	23
6.1	Taustamuuttajat	23
6.2	Etätyöskentely pandemia-aikana ja ennen pandemiaa.....	24
6.3	Etätyön ongelmakohdat ja hyödyt	25
6.4	Liikunta etätyöaikana	27
6.5	Ruokailutottumukset etätyöaikana.....	29

6.6	Etätyön vaikutus nukkumiseen.....	29
6.7	Työn ja vapaa-ajan erottaminen etätyöpäivänä.....	30
6.8	Yhteenveto.....	31
7	Pohdinta.....	32
7.1	Tulosten tarkastelu omilla tulkinnoilla.....	32
7.2	Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset.....	35
7.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	35
7.4	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi.....	37
	Lähteet.....	39
	Liitteet.....	41
	Liite 1. Haastattelurunko.....	41

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö tutkii etätyön vaikutusta fyysiseen hyvinvointiin yritysmyyjällä. Opinnäytetyössä syvennytään käsitteisiin etätyö ja fyysinen hyvinvointi, joka on jaettu kolmeen osaan, jotka ovat liikunta, ravinto ja lepo sekä uni. Opinnäytetyön tutkimus johtaa tutkijan omiin huomioihinsa, joita etätyöaikana opinnoissa fyysisessä hyvinvoinnissa on huomannut. Tutkija halusi lähteä selvittämään millaisia huomiota muut ovat tehneet etätyöaikana liittyen fyysiseen hyvinvointiin.

Yritysmyyjät kuten kaikki muutkin ketkä vain ovat kyenneet työskentelemään etänä pandemia-ajan ovat niin tehneet. Yritysmyyjät ovat siitä hyvässä asemassaan, että heidän tekemä työ on paljon puhelimella ja tietokoneella työskentelyä, joka onnistuu myös muualta kuin toimistolta. Etätyö on yritysmyyjillä varmasti eniten vaikuttanut myyntitapaamisiin sekä palavereihin, joita perinteisesti on pidetty kasvotusten. Pandemian myötä, kun kaikki ihmiskontaktit oli minimoitava niin myös tapaamiset ja palaverit oli pidettävä etänä. Se miten etätyö on vaikuttanut fyysiseen hyvinvointiin yritysmyyjillä, onkin tämän opinnäytetyön tutkimuksen tavoite.

Tietoperustassa tarkastellaan käsitteitä etätyö ja fyysinen hyvinvointi hyvin tarkasti ja laajasti. Etätyökappaleessa käsitellään etätyön vaatimuksia ja itseohjautuvuutta etätyössä. Tämän lisäksi tarkastellaan etätyön hyötyjä ja ongelmakohtia kirjallisuuslähteiden pohjalta. Fyysinen hyvinvointi on tässä opinnäytetyössä rajattu hyvin tarkasti koskemaan vain liikuntaa, ravintoa ja lepoa sekä unta. Näitä kaikkia tarkastellaan tietoperustan toisessa kappaleessa yleisesti käsitteinä, työpaikan näkökulmasta ja yleisten suositusten kautta. Tietoperustan yhteenvetoon on kuvattu tietoperustan mukainen etätyön vaikutus fyysiseen hyvinvointiin.

Empiirinen osuus sisältää laadullisen teemahaastatteluna toteutetun tutkimuksen, joka on toteutettu seitsemällä yritysmyyjällä. Tutkimuksen keskeisinä löydöksinä voidaan pitää havaintoja siitä, että etätyö vaikuttaa liikuntaan kaikilla hyvin yksilöllisesti, ruokailusta on etätyön myötä kadonnut rytmi, joka oli toimistolla työskennellessä, sekä etätyön mahdollistavan pidemmät yöunet, sillä työmatkaan ei kulu aikaa. Etätyöhön siirtyminen on muokannut ihmisten liikuntatottumuksia ja tuonut mukanaan esimerkiksi kotitreenit. Ruokailun rytmittömyys on etätyöaikana yleistynyt, kun ei tule päivittäin syötyä toimistolla tai koululla lounasta, joka syödään usein samaan aikaan. Tutkimuksen mukaan etätyön suurimpana hyötynä voidaan pitää sen mahdollistamia pidempiä yöunia, kun työmatkaan ei etätöissä mene ollenkaan aikaa.

1.1 Tutkimus

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten etätyö on vaikuttanut fyysiseen hyvinvointiin yritysmyyjällä. Tutkimuksen pääkysymyksen lisäksi tarkistellaan erikseen, kuinka ruokailutottumukset, liikuntatavat ja uni ovat etätyö aikana muuttuneet vai ovatko ollenkaan. Tietoperustassa on tavoitteena saada lukija ymmärtämään, mitä tarkoitetaan etätyöllä ja fyysisellä hyvinvoinnilla ja ennen kaikkea sen kolmella osa-alueella, jotka ovat liikunta, ravinto sekä uni ja lepo. Yritysmyyjällä tarkoitetaan myyjää, joka työskentelee B2B-myyjänä (business to business myyjä). Eli kaupankäynti tapahtuu yritysten välillä. Tutkimus toteutetaan laadullisena teemahaastatteluna.

1.2 Opinnäytetyön rakenne ja peittomatriisi

Tämä opinnäytetyö sisältää johdannon lisäksi tietoperustan ja empiirisen osan. Tietoperusta tässä työssä koostuu kahdesta pääluvusta (luvut 2 & 3). Luvussa 2 käsitellään etätyötä käsitteenä. Lisäksi käsitellään mitä etätyöskentely vaatii, itseohjautuvuutta etätyössä, sekä etätyön hyödyt ja ongelmakohdat- Luvussa 3 käsitellään fyysistä hyvinvointia ja sen osa-alueista liikuntaa, ravintoa ja unta. Kaikkia näitä kolmea käsitellään yleisesti käsitteinä, työpaikkojen roolia niihin ja yleisten suositusten kautta. Näiden lukujen jälkeen luvussa 4 on tietoperustan yhteenveto, jossa havainnollistetaan visuaalisesti, sekä kirjallisesti keskeisimmät havainnot edelle käsitellyistä aiheista.

Tämän jälkeen opinnäytetyössä on empiirinen osa. Empiirisen osan alussa käsitellään tutkimusongelma, käydään läpi tutkimuksen tavoitteet, vaiheet ja aikataulu, sekä menetelmä, jolla tutkimus on toteutettu. Näiden jälkeen tutkija esittää tutkimuksen tulokset ja tutkimustulosten tehdyt omat pohdinnat. Näiden jälkeen tutkija pohtii tutkimuksen luotettavuutta, ja esittää omat kehitys- ja jatkotutkimusehdotuksensa. Tutkimuksen lopusta löytyy liitteenä haastattelurunko (liite 1), jota tutkija käytti teemahaastatteluissa.

Taulukossa 1 on havainnollistettu peittomatriisin avulla opinnäytetyön rakennetta ja kokonaisuutta tutkimukselle. Peittomatriisilla pystytään kuvaamaan, kuinka tutkimusongelma, tietoperusta, tutkimuksen tulokset sekä haastattelurunko voidaan yhdistää toisiinsa.

Taulukko 1: Peittomatriisi

Tavoitteet	Tietoperusta	Menetelmät	Tutkimuskysymykset	Tulokset
Pääkysymys: Miten etätyö on vaikuttanut fyysiseen hyvinvointiin yritysmyyjällä?	Etätyö, Fyysinen hyvinvointi, Liikunta, Ruokailu, Uni ja lepo, Yritysmyyjä	Laadullinen tutkimus, teema-haastattelu	Kysymykset 1–12	6, 7.1 & 7.2
Alakysymys 1: Mitä on etätyö?	Etätyö, Edellytykset, Itseohjautuvuus, Etätyön hyödyt & ongelmat	Monet eri kirjallisuuslähteet, Laadullinen tutkimus, teema-haastattelu	Kysymykset 3–6	2, 6.2 & 6.3
Alakysymys 2: Mitä on fyysinen hyvinvointi?	Liikunta, Ruokailu, Uni, Lepo, Työpaikkaliikunta, Työpaikkaruokailu, Liikuntasuositukset, Ruokailusuositukset	Monet eri kirjallisuuslähteet, Laadullinen tutkimus, teema-haastattelu	Kysymykset 7–11	3, 6.4, 6.5 & 6.6

2 Etätyö

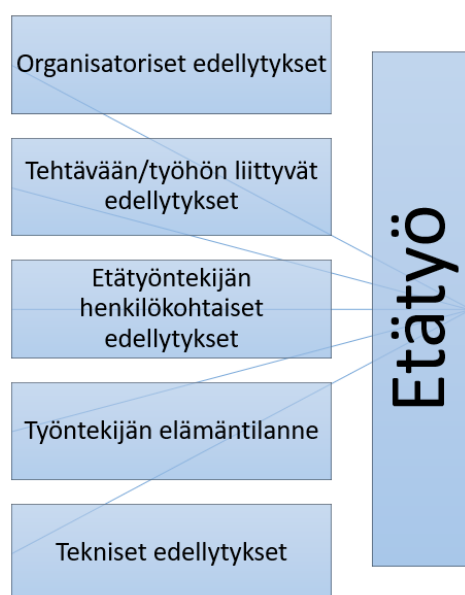
Etätyöllä tarkoitetaan työtä, joka tapahtuu muualta kuin työnantajan tarjoamista tiloista. Usein etätyötä tehdään kotona, mutta työ voi tapahtua myös esimerkiksi vapaa-ajan asunnolla tai liikkuvana työnä matkoilla. Etätyö tehdään paikassa, jossa se on tarkoituksenmukaisinta sekä tehokkainta työn kannalta, niin työnantajan kuin työntekijän osalta. (Akava 2019)

Toimivan etätyön perustana on toimivat työkalut, kuten tietokone, nettiyhteys ja niiden perustaitojen käyttö. Ilman niitä työ ei ole tuottavaa ja tehokasta. Etätyössä korostuu työntekijöiden halu sitoutua yhdessä sovittuihin pelisääntöihin. (Anttila & Roine 2017, 21)

Seuraavissa kappaleissa käsitellään etätyötä käsitteenä sekä paneudutaan siihen, mitä toimiva etätyö vaatii, itseohjautuvuutta etätyössä, mitkä ovat etätyön hyödyt sekä ongelmakohtiin, joita etätyössä kohdataan.

2.1 Mitä etätyö vaatii

Etätyöhön siirtyminen ja sen toteuttaminen on monen asian summa. Se vaatii panostusta niin työnantajalta, kuin työntekijältä. Alla olevassa kuvassa (kuva 1) on kuvattu viisi edellytystä, joita etätyöhön siirtyminen ja sen onnistuminen vaatii Ropen (2021,81) mukaan. Paul (2020, 35–42) lisää vielä listaan vielä työntekijän hyvinvoinnin.



Kuva 1. Etätyöhön siirtymisen edellytykset (mukaillen Rope 2021, 81)

Organisatoriset edellytykset

Ropen (2021, 82) mukaan organisatoriset edellytykset tarkoittaa organisaation johdon tuottamaa tukea etätöiden tekemiselle. Tässä yksi keskeisimmistä asioista on se, että johtamiseen liittyvät järjestelmät ja toimintamallit mahdollistavat etätöiden yhtä tuloksekkaan toteutuksen kuin miten työ toimii perinteisessä toimistotyössä.

Etäjohtamisessa työntekijä ja esimies eivät ole päivittäisessä tekemisessä kasvotusten, vaan johtaminen tapahtuu ilman kasvotusten tapaamista. Etätöiden johtamisen onnistuminen vaatii esimieheltä useasti enemmän kuin perinteinen kasvotusten johtaminen. Hajautettuun työyhteisöön, jossa ihmiset työskentelevät etänä tarvitaan johtamista, joka perustuu luottamukseen. Etätöissä yhteisöä johdetaan tavoitteilla ja tehtävillä, eikä missään nimessä työtunneilla. (Työturvallisuuskeskus 2018)

Etätöissä korostuu esimiehen johtamistapa. Esimiesasemassa oleva ei voi enää vain johtaa pelkkiä tuoleja eli varmistaa, että työntekijät ovat oikeaan aikaan töissä ja tekevät työtä koko päivän ajan. Työn tuottavuudelle on oltava paremmat mittarit, kuin vain työaikojen seuraaminen. Esimiehen rooli on johtaa työtä, eikä paimentaa päitä. Se onnistuu vain niin, että esimiehellä itsellään on tietoa itse työstä. Tiimin johtaminen tehokkaasti ei onnistu, ilman tuntemusta työn sisällöstä. Esimiehen on lisäksi ymmärrettävä, miksi työt myöhästyvät, oltava luova ongelmanratkaisija, sekä osoitettava oikeat ihmiset oikeisiin projekteihin. Nämä ja monet muut asiat pitävät huolen, että työ etänä sujuu vaivattomasti. Esimiehen on opastettava paimentamisen sijaan työntekijöitään. (Fried 2014, 177–179)

Tehtävään / työhön liittyvät edellytykset

On sanomattakin selvää, että kaikki työt eivät sovellu samalla tavalla etätöihin. Usein on ajateltu, että toimisto-, asiantuntija- ja esimiestyötä tekevät ovat ainoita, jotka täysin voivat siirtyä etätöihin. Covid-19 pandemian takia Suomessa siirryttiin etätöskentelyyn kaikilla aloilla, jossa vain on mahdollista. Yrityksillä etätöihin siirryttäessä isoin ero tuli asiakastapaamisiin, jotka eivät tapahtuneet enää etänä työskennellessä kasvotusten. (Rope 2021, 82)

Useat työt ovat vaatineet kotiin etätöipisteiden luomisen. Etätöipiste kattaa ihan kaikki samat asiat, kuin varsinainen työpiste toimistolla. Etätöissä työpiste on vaan siirrettävä sinne, missä itse on ja työnsä tekee. Työskentelyolosuhteiden tulee olla myös etätöissä ergonomiset. Työpisteiden laitteet ja huonekalut on oltava mahdollisimman sopivia ja miellyttäviä, jotta työstä saadaan kaikki irti ja keho ei kärsi huonon ergonomian takia. Etätöipisteeltä on löydettävä sopiva pöytä ja mukava tuoli työntekoon. On myös muistettava

valaistuksen tärkeys. Oikeanlaisen valaistuksen myötä pysyy valppaana ja on tuottavampi ja silmät eivät rasitu liikaa. (Paul 2020, 15–19)

Etätyöntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet

Etätyössä, kuten myös muissa työnteon malleissa on hyvin suuressa roolissa se, kuinka työntekijä kokee työn. Kokeeko työntekijä etätyön omakseen, vai ei. Etätyössä monet perinteisen työtavan positiiviset piirteet, kuten sosiaalisuus, esimiehen päivittäinen tuki ja työyhteisö jäävät todella pieneen rooliin. Jos työntekijä ei koe pärjäävänsä ilman yllä mainittuja ominaisuuksia, voi etätyö olla hankalaa. Toisaalta, jos niitä ei koe itselle tarpeelliseksi voi etätyö olla todella oivallinen työmuoto. (Rope 2021, 82–83)

Etätyössä huonot päivät saattavat tuntua vielä huonommilta, kuin yleensä sillä ei ole välttämättä ketään kenelle jakaa kokemuksiaan ja tuntemuksiaan. Usein huonosta päivästä syytetään työtä. Huonoina päivinä täytyy yrittää suhtautua itseensä myötätuntoisesti. On todella helppo alkaa arvostelemaan itseään ja tekemäänsä työtä. Etätyössä korostuu tärkeys pitää yhteyttä muihin. Etänä yksinään työskennellessä, voi tehdä todella hyvää kesken päivän soittaa jollekin ja jutella kuulumisista ja muusta ei työhön liittyvästä tai vaikkapa poistua lyhyelle kävelyllä. Perinteisessä toimistotyössä, kuitenkin koko ajan voit jutella kollegojesi kanssa muustakin kuin työstä. (Paul 2020, 51–52)

Työntekijän elämäntilanne

On olemassa seikkoja, jotka ajavat työntekijän mieluummin tekemään etätyötä, kuin perinteistä läsnätyötä. Jos unohdetaan Covid-19 pandemia ja sen aiheuttama etätyöskentely, niin esimerkiksi lapset, hankala työmatka, läheisen hoitaminen tai joku itselle tärkeä harrastus voivat ajaa ihmisen mieluummin etätyön pariin kuin perinteisen läsnätyön pariin. Näissä tilanteissa etätyö on usein huomattavasti parempi vaihtoehto ja jopa välillä ainoa vaihtoehto. (Rope 2021, 83)

Pienet lapset ovat hyvin todennäköinen syy, että työskentelee jossakin vaiheessa kotoa käsin ja samalla huolehtii ja hoitaa lapsia. Kun yhdistetään lastenhoito ja työnteko on tyyppillistä, että koko aikaa ei pysty keskittymään työntekoon. Näiden yhdistämisessä on tärkeää oman työaikataulun suunnittelu, lasten ajan suunnittelu ja oman työtilan löytäminen, jonka myös lapset tietävät sinun työtilaksesi. Lapsille on hyvä suunnitella tekemistä, joiden parissa he pystyvät viettämään aikaa sinun tehdessä töitä. Lapsilta ei kuitenkaan pidä täysin evätä pääsyä työtilaasi, sillä heillä voi olla akuuttiakin tarvetta avulle. (Mangia 2020, 79–89; Paul 2020, 46–47)

Tekniset edellytykset

Tämä osa-alue pitää sisällään teknologian, jonka ihminen tarvitsee työntekoon ja myös sen, että työntekijä osaa teknologiaa käyttää. Tietotekniikka osaaminen on kehittynyt ihmisillä pääsääntöisesti niin hyväksi, että siirtyminen etätyöhön ei kovin monille tuota ongelmia. Jos näin ei olisi, niin olisi ollut hyvin vaikeaa siirtyä äkillisesti etätyöhön, joka Covid-19 pandemian myötä tuli. Ennen tietoteknisiin ongelmiin apu löytyi usein toimistolta, jossa oli henkilö, joka vastasi IT-tuesta tai kollega, joka oli etevämpi asioissa. Etätyössä tuen saaminen ei ole enää niin helppoa ja sujuvaa. (Rope 2021, 83–84)

Työntekijä tarvitsee paljonkin erilaista teknologiaa toimivaan etätyöpisteeseen. Työpisteen tarvikkeet voi saada suoraan työnantajalta kokonaan tai osittain ja jossain tapauksissa ne on hankittava itse. (Paul 2020, 19)

Toimivassa etätyössä huomion lähtöpiste on tietokone (Anttila & Roine 2017, 58). Etätyö vaatii muutakin teknologiaa kuin vain tietokoneen. On itsestäänselvyys, että työskennellessäsi etäältä sinulla täytyy olla toimiva internetyhteys. Tämän lisäksi täytyy myös olla toimiva tietokone ja oheislaitteet, kuten kuulokkeet ja hiiri, jotka eivät ole välttämättömiä, mutta sujuvoittavat työntekoa. (Paul 2020, 19–22)

2.2 Itseohjautuvuus etätyössä

Itseohjautuvassa työyhteisössä tiimi ottaa vastuun päivittäisen työn suorittamisesta ja johtamisesta. Tällöin tiimi hoitaa osan perinteisesti esimiehille kuuluvista töistä. Itseohjautuvuus tarkoittaa, että työ suunnitellaan ja aikataulutetaan itsenäisesti, sekä ongelmat ratkaistaan oma-aloitteisesti. (Työturvallisuuskeskus 2018)

Etätyössä on hyvin tärkeä luoda itselleen sopivia rutiineja. Nämä rutiinit, eivät voi olla jokaisella samanlaiset. Kun etätyö tarjoaa työntekijälle vapautta ja joustavuutta niin ilman rutiineja tilanne voi olla se, että vaadittavia töitä ei saada tehtyä ja työ ei ole tehokasta. Etäviikkoon on myös luotava itselle sopiva päiväjärjestys, jossa on tarkoin mietitty mihin aikaan työ tehdään. Etätyössä on tärkeä muistaa täysin samat lainalaisuudet, kuin läsnätyössä. Työ on hyvä aikatauluttaa, luoda tehtävälisteri, sekä muistettava pitää tauot. (Fried 2014, 201–207; Paul 2020, 24–26)

Etätyössä korostuu se, että työntekijä huomioi työpäivän päättymisen. On hyvin tärkeää saada luotua hyvä tasapaino, jossa yhdistyy työ ja vapaa-aika. Etänä työntekijän on hankalampi vetää raja työn ja vapaa-ajan välille. On määriteltävä itselle työaika ja yritettävä pitäytyä siinä. Tässä helpottaa, että työkone ja vapaa-ajalla oleva tietokone eivät ole sama kone, sillä työkoneella helposti tulee tarkistettua esimerkiksi sähköpostit. Työn ja vapaa-

ajan yhdistämiseenkin auttaa kalenterin käyttö, kun sinne lisätään tarkasti työpäivät ja ajat, jotka vietetään harrastuksissa ja läheisten, kuten perheen kanssa. (Fried 2014, 201–209; Paul 2020, 26–36)

2.3 Etätöiden hyödyt

Grace Paulin (2020, 7–11) mukaan etätöiden hyödyt voidaan jakaa viiteen eri osa-alueeseen, jotka ovat taloudellinen hyöty, työn monimuotoisuus, työn tehokkuus ja tyytyväisyys, terveydellinen hyöty, sekä ympäristöllinen hyöty. Alla olevassa kuvassa (Kuva 2) on kuvan avulla kuvattu etätöiden hyötyjen eri osa-alueet.



Kuva 2. Etätöiden hyödyt jaettuna viiteen osa-alueeseen (Paul 2020, 7–11)

Taloudellinen hyöty

Taloudellista hyötyä etätyöstä on työntekijälle, sekä työnantajalle. Työntekijä säästää etätyöskentelyssä esimerkiksi lounaskustannuksissa ja työmatkan kustannuksissa. Usein toimistolla ollessaan työntekijä suuntaa lounaalle lounasravintolaan, jossa lounas maksaa huomattavasti enemmän, kuin kotona lounaan valmistaminen. Kun työmatkoja ei ole ja työ tapahtuu esimerkiksi kotolta ei työmatkakustannuksia synny. Työn tapahtuessa etänä työnantaja säästää myös toimitila kustannuksissa. (Paul 2020, 7–8; Tilastokeskus 2020)

Monimuotoisuus

Etätyön suurena hyötynä on se, että työ on joustavaa ja työntekijä saa itse rytmittää työtään omien tarpeiden mukaan. (Työterveyslaitos 2020). Etätyö ei ole riippuvainen työntekijöiden sijainnista, vaan työtä voi tehdä yritykselle, vaikka asuisikin ihan vakituisesti toisessa kaupungissa tai jopa toisessa maassa. Etätyö voi parhaassa tapauksessa lisätä työvoiman kykyvarantoa eli ihmiset, jotka eivät normaalisti toimistolla pysty esimerkiksi terveydellisistä tai henkilökohtaisista syistä työskentelemään, saavat mahdollisuuden työn tekemiseen etätyönä. Nämä asiat kertovat etätyön monimuotoisuudesta. (Paul 2020, 9–10).

Etätyön taloudellinen hyöty ja monimuotoisuus yhdistyy hyvin, kun mietitään asumiskustannuksia. Etätyön myötä ei tarvitse muuttaa isoille paikkakunnille töiden parissa, jossa vuokrat ovat todella kalliita verrattuna pienten paikkakuntien vuokriin, vaan voi saman työn suorittaa pieneltä paikkakunnalta. (Choudhury 2020)

Etätyö mahdollistaa jokaiselle vapaamman olemisen, jossa työntekijä saa itse vapaasti päättää, mistä työn tekee. Työnantajat pääsevät etätyössä hyödyntämään laaja-alaisemmin osaamista, sillä työntekijöiden sijainnilla ei ole merkitystä. Työntekijä ei ole etätyössä sidottuna työpaikkaan, jossa työ joka päivä tehdään. Etätyö voi tuoda mukanaan positiivisia vaikutuksia työntekijän elämänhallintaan, sen antamalla vapaudella. (Choudhury 2020)

Tehokkuus ja tyytyväisyys

Reynoldsin (2018) tutkimuksen mukaan etätyöskentely on tehnyt päälle kahden kolmasosan tutkimukseen osallistuneista tyytyväisemmäksi elämäänsä etätyön tarjoaman joustavuuden ansiosta. Saman tutkimuksen mukaan myös yli 65 % osallistuneista kokee työskentelynsä muuttuneen myös tehokkaammaksi. (Reynolds 2018) Paulin (2020, 10–11) mukaan työtyytyväisyys myös vähenee työmatkojen pidentyessä. Yle porin (2021) artikkelin mukaan keskittyminen palavereissa ja vaativien tehtävien tehokkuus etänä työskennellessä parantunut.

Terveydellinen hyöty

Työskentely kotona vapauttaa aikaa muun muassa liikunnalle, mikä edesauttaa ihmisten terveyttä, sillä ihmisillä ei kulu aikaa työmatkoihin. On myös hyvin selvää, kun ihmisten sosiaaliset kontaktit ovat vähissä työskennellessä etänä niin normaalisti työpaikalla leviävät bakteerit ja virukset eivät pääse leviämään kollegoiden kesken. (Paul 2020, 11)

Ympäristöllinen hyöty

Paulin (2020, 11) mukaan etätyöllä on myös ympäristöllisiä hyötyjä. Useat liikkuvat työmatkansa autolla, mikä saastuttaa. Saasteet vaikuttavat merkittävästi nopeuttaen ilmastomuutosta ja niillä on myös vaikutus terveytemme. Autoliikenne on suurin lähde hiukaspäästöille, jotka ovat terveydellemme haitallisia.

Ympäristövaikutukset eivät yksilötasolla vähene valtavasti, mutta kertautuessaan ympäristövaikutukset vaikkapa vuoden aikana vähenevät todella huomattavasti. (Anttila & Roine 2017, 14)

2.4 Ongelmakohdat etätyössä

Etätyö ei ole kuitenkaan aina niin sujuvaa kuin se voisi olla. Eli siirtyminen etätyöhön ei takaa tuottavuuden kasvua ja tyytyväisyyttä työntekijöissä. Jos näin olisi niin missään yrityksessä ei palattaisi takaisin läsnätyöhön esimerkiksi toimistolle. (Anttila & Roine 2017, 16–17)

Choudhury mainitsee artikkelissaan (2020) etätyön ongelmakohtina yhteisöllisyyden puutteen, esimiestyön ja pohtii viestinnän hankaloitumista. Työyhteisön viestintä ei ole niin sujuvaa etänä kuin toimistolla. Etätyössä koetaan, että sosiaalisuus vähenee huomattavasti aikaisempaan verrattuna. Työntekijät eivät koe yhteisöllisyyden tunnetta ja päivittäiset ”kahvipöytäkeskustelut” jäävät pois. Artikkelissa kehoitetaan työyhteisöjä pitämään virtuaalisia kahvitaukoja, joissa työntekijät vaihtavat kuulumisiaan ja muistutetaan tapahtumien järjestämisen tärkeydestä. Työympäristössä pitää edelleen järjestää yhteisiä aktiviteetteja, vaikka työ tehtäisiinkin etänä. (Choudhury 2020)

Etätyöskentelyssä esimiesten on vaikeampaa tulkita työntekijöiden fiiliksiä ja huomata esimerkiksi merkkejä loppuun palamisesta (Choudhury 2020). Kun työhönsä erittäin intohimoisesti suhtautuvan ihmisen antaa tehdä etätyötä, niin on helposti vaarana loppuun palaminen. Työntekijä helposti on huomaamattaan venyttänyt työpäivänsä kestävään koko päivän. Etänä tuleekin juuri vaikeus huolehtia työskentelijöistä, joilla tulokset ovat hyviä. Esimies varsinkin etämallissa helposti käyttää kaikki resurssinsa työntekijöihin, jotka eivät suoriudu niin hyvin töistään. (Fried 2014, 121–123)

3 Fyysinen hyvinvointi työntekijällä

Tässä osiossa käsitellään fyysistä hyvinvointia ja ennen kaikkea fyysisen hyvinvoinnin ulottuvuuksista liikuntaa, ravintoa sekä lepoa, että unta ja niiden merkitystä päivittäiseen jaksamiseen niin kotona kuin työpaikalla.

Terveys ja jaksaminen ovat voimavara, joita jokaisen on kannattavaa vaalia. Ihmisillä on itse täysin vaikutusvalta omaan terveyteensä omien terveellisten elintapojen kautta. Useat yleisimmät sairaudet, jotka haittaavat hyvinvointia olisi ennaltaehkäistävissä terveellisimmillä elämäntavoilla. (Rauramo 2012, 26–27)

Työikäisten ihmisten terveyttä ja toimintakykyä heikentävät liikunnan puute, huono ruokavalio, tupakointi ja suuri alkoholinkulutus. Fyysinen toimintakyky yhdessä henkisen- ja psyykkisen toimintakyvyn kanssa on suurimmat tekijät, jotka vaikuttavat työntekijän työkykyyn. (Työterveyslaitos) Kun ihminen ei ole hyvässä fyysisessä kunnossa näkyy se heti työssä jaksamisessa, luovuuden puutteessa, tehokkuudessa ja hyvinvoinnissa. (Sydänmaanlakka 2017, 98)

3.1 Liikunta

Työntekijän on hyvin tärkeää huolehtia omasta fyysisestä terveydestään, ja tähän liikunta on oiva ratkaisu. Liikunta parantaa kuntoa ja tarjoaa mukavan tauon työn aiheuttamalle kuormitukselle, kuten esimerkiksi työn mukana tuleville suorituspainelle. Liikunnalle on hyvä varata aikaa kalenteriin, sillä säännöllisyys on tärkeää liikunnassa. Etätyön kautta on yleistynyt, että hyötyliikuntaa työmatkoista ei tule, joten on liikuntaa harrastettava muuten. Oiva tapa on tehdä kotitreenejä, joissa voi hyödyntää internetistä löytyvää laajaa tarjontaa kotitreenivideoista. (Paul 2020, 39–42)

Liikunnan tulee olla säännöllisyyden lisäksi kohtuullista, monipuolista ja omien mieltymysten mukaista. Kun liikunta täyttää edellä mainitut seikat niin sillä on positiivinen vaikutus terveyteen ja työkykyyn. Vapaa-ajasta nauttiminen ja työssä jaksaminenkin helpottuu, kun on hyvässä fyysisessä kunnossa. Jos liikunta ei tunnu mukavalta niin se myös silloin loppuu ennemmin tai myöhemmin. Liikunnan hyöty näkyy myös sen edistämänä fyysisenä, henkisenä ja sosiaalisena hyvinvointina. Jos liikunnasta ei saa itselleen säännöllistä, täytyy muistaa, että lyhyempikestoisesta ja epäsäännöllisestä liikunnasta on hyötyä, tosin ei niin paljoa, kuin säännöllisestä liikunnasta. (Rauramo 2012, 27; Sydänmaanlakka 2017, 104–105)

Työpaikkaliikunta

Työhyvinvointia voidaan työntajan puolesta edistää suunnittelemalla yrityksen toimintaan integroitu liikuntatoiminta. Työpaikalla toteuttavan terveystiikunnan isoin tavoite on saada vähemmän harrastavat aloittamaan liikkuminen ja kannustaa liikkumiseen. Työnantaja voi muun muassa järjestää työntekijöilleen työyhteisöllisiä mahdollisuuksia kokeilla erilaisia liikunnallisia aktiviteettejä tai järjestää jonkun laisen kilpailun liikunnan tueksi. (Rauramo 2012, 28)

Fallowfield (2016) mukaan työpaikalla olisi hyvä kannustaa työntekijät liikkuman ja harrastaa työpaikalla "Get Moving" politiikkaa, jossa suosittaisiin hissien sijaan portaita ja rakennettaisiin työpisteet niin, että olisi mahdollisuus seistä työpisteellä. Poliitiikan perusidea on antaa työntekijöille lupa liikkua työpäivän aikana, kuten käydä kävelemässä muutama minuutti ulkona. Osa työnantajista haluaa tarjota varojaan työntekijöille esimerkiksi tarjoamalla kuntosalikortin tai sopimalla kuntosalille yritysalaennuksen.

Aikuisen liikuntasuositukset

Tässä työssä käsitellään aikuisten liikuntasuosituksia, sillä tämän opinnäytetyön tutkimuskin teetetään aikuisilla ihmisillä. UKK-instituutin (2019) kuvassa (Kuva 3) on kuvattu, mikä on 18–64-vuotiaalle riittävästi liikuntaa. Liikunnan voi jakaa kahteen osaan, jotka ovat sydämen sykettä kohottava liikkuminen sekä lihaskunnon, että liikehallinnan harjoittaminen ja arkiliikunta. Kuvassa 3 kaksi ylintä osaa kuuluvat sykettä kohottavaan liikuntaan ja kolme alemmaa arkiliikkumiseen.

LIKKUMALLA TERVEYTTÄ – askel kerrallaan



Viikoittainen liikkumisen suositus 18–64-vuotiaille

 UKK-instituutti

Kuva 3. Viikoittainen liikkumisen suositus 18–64-vuotiaille (UKK-instituutti 2019)

Aikuisen on hyvä harjoittaa reipasta liikuntaa eli sykettä kohottavaa liikettä viikossa kaksi ja puoli tuntia. Jos harjoittaa liikkumista, jonka teho on rasittavaa riittää puolta lyhyempi aika viikossa eli 1 tunti ja 15 minuuttia. Liikunta on rasittavaa, kun sen ohella puhuminen on hankalaa hengästymisestä johtuen. Tämän lisäksi viikossa tulisi kahteen otteeseen tehdä liikehallintaa ja lihaskuntoa. (UKK-instituutti 2019)

Jokaisen on myös harrastettava viikossa mahdollisimman paljon kevyttä liikuskelua, jolla viitataan esimerkiksi kotiaskareisiin, kauppareissuihin ja pihatöihin. Suosituksessa on huomioitu, että on pidettävä taukoja paikallaanoloon. Pienikin liikuskelu vähentää kehon kuormitusta ja edesauttaa näin liikuntaelimistösi hyvinvointia. Liikkumisen suositukseen on lisätty myös, että palauttavaa unta on saatava riittävästi. (UKK-instituutti 2019)

3.2 Ravinto

Hyvinvoinnin perustana pidetään terveellistä ruokailua. Oikeanlainen ruokailu muun muassa nuorentaa ja suojaa aivojasi, sydäntäsi sekä lisää vastustuskykyä. On hyvin tärkeää miettiä mitä syö, kuinka paljon ja milloin. (Sydänmaanlakka 2017, 110–111)

Aktiivinen elämäntapa yhdistettynä hyviin ja terveellisiin ruokailutottumuksiin ehkäisee lihavuutta ja ylläpitää ja edistää terveyttä. Kun ravinto on monipuolista ja värikästä niin se

edistää terveyttä ja ennen kaikkea työkykyä. Keho toimii parhaalla tavalla, kun se saa erilaisia ruuan perusainesosia, joita ovat muun muassa kuidut, hiilihydraatit, oikeanlaiset rasvat ja vitamiinit. Ihminen käyttää ravintoa rakennusaineena ja polttoaineena energiantuotantoon. Ravinnon saanti on hyvä suhteuttaa kulutukseen. Mitä enemmän kulutat sitä enemmän voit syödä. Ravinnossa on hyvä kiinnittää huomiota liialliseen rasvan ja natriumin saantiin, sekä miettiä alkoholikulutusta, joka ei saa olla liiallista. (Rauramo 2012, 29)

Ihmisen elimistö pysyy terveenä ja toimintakykyisenä, kun se saa sopivasti ravintoa ja energiaa. Ravitsemuksessa on tärkeää pitkänaikavälin kokonaisuus, jossa suuressa osassa on jokapäiväiset ravintoon liittyvät ratkaisut. Painonhallinta on helppoa, kun löytää energiansaannin ja energiankulutuksen välisen tasapainon. Sokeroidut juomat, kuten limut ja mehut sekä alkoholijuomat on hyvä välttää tai ainakin pitää niiden kulutus kohtuullisena. Paras mahdollinen ratkaisu on korvata nämä vesijohtovedellä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021)

Työpaikkaruokailu

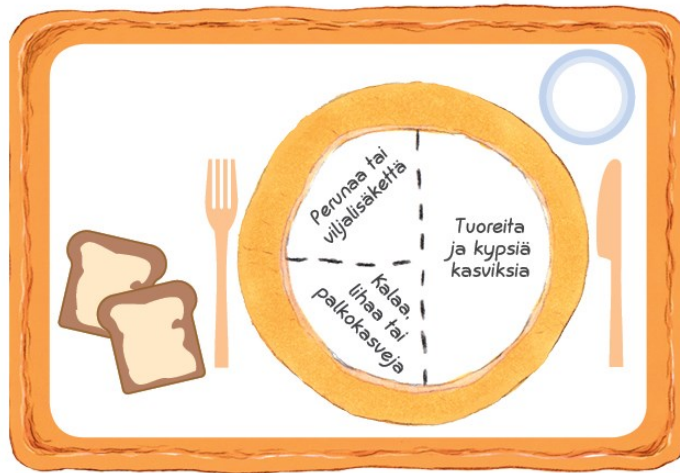
Työpaikkaruokailu ei ole ainoastaan ravinnon saannin kannalta tärkeä vaan se myös tarjoaa lyhyen irtioton, virkistymisen ja sosiaalisen hetken työpäivän sisälle. Kuten liikunnassa niin myös ravinnossa säännöllisyys on tärkeää. Työpaikalla, jossa työpaikkaruokailu mahdollistetaan, on helpompi syödä päivittäin samoihin aikoihin, kuin työpaikalla, jossa syödään esimerkiksi omia eväitä. Epäsäännöllinen syöminen aiheuttaa usein nälän tunnetta, jonka takia yksittäisellä ruokailulla tulee syötyä usein liikaa. Jos töissä syödään eväitä, on niiden hyvä toteuttaa ravintosuosituksia. (Rauramo 2012, 30)

Etänä työskennellessä on hyvä muistaa ravinnon suhteen täysin samat asiat kuin läsnäolo työssä. Ruokailun pitää olla säännöllistä ja hyvänä välipalana toimii esimerkiksi hedelmät. Etänä helposti antaa itselleen mahdollisuuden syödä koko ajan jotain pientä, kun jääkappi on aivan käden ylettyvillä. On hyvä pitää ruokapöytä ja etätyöpiste erillään ja välttää ruokailua etätyöpisteellä. Valmistaessasi ruokaa ja syödessäsi sitä ruokapöydän ääressä ilman tietokoneen läsnäoloa saavat aivosi hetkeksi tarpeellisen tauon työnteosta. (Paul 2020, 40–41)

Aikuisen ravitsemus- ja ruokasuositukset

Ruokakolmiolla ja lautasmallilla (Kuva 4) havainnollistetaan, mikä on ruokasuositusten mukaista syömistä ja näin myös ruokavalio, joka edistää terveyttä. Eri väestöryhmille on annettu erilaisia suosituksia ravintoon ja tässä käsitellään aikuisten suosituksia, sillä tämän opinnäytetyön tutkimuskin tuotetaan työssäkäyvillä aikuisilla ihmisillä. Ravintosuosi-

tukset perustuvat tutkimuksiin siitä mitä eri ravintoaineita elinkaaren aikana ihminen tarvitsee. Suositukset elävät muuttuvien elintapojen ja kansanterveystilanteen muuttuessa ja uuden tutkimustiedon myötä. (Ruokavirasto 2021)



Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2017

Kuva 4. Lautasmalli, aikuinen (Ruokavirasto 2017)

Ihmisten ateria-ajat ja tottumukset ovat usein todella yksilöllisiä ja kulttuurisidonnaisia. Joka päivä on hyvä syödä säännöllisin väliajoin omien aikatottumusten mukaan. Päivän ravinto koostuu esimerkiksi aamupalasta, lounaasta, päivällisestä ja muutamasta välipalasta. Ihmisten nesteen tarve on yksilöllistä ja siihen vaikuttaa muun muassa ympäristön lämpötila ja fyysinen aktiivisuus. Ohjeellinen määrä nesteen juomiselle on 1–1,5 litraa päivässä. (Ruokavirasto 2021) Usein nestehukka ilmenee ihmiselle väsymyksenä ja pahoinvointina. (Rauramo 2012, 29)

3.3 Lepo ja uni

Kiireisessä elämänrytmissä unohtuu usein riittävä lepo, joka on yksi hyvinvoinnin perustekijöistä. Rasituksen jälkeen kehon pitää pystyä palautumaan, uni on hyvä keino palautumiseen. Hyvä yöuni on iso tekijä jaksamisessa ja oppimisessa. Kun nukumme päivän aikana oppimamme asiat tallentuvat pitkäkestoiseen muistiin ja myös fyysinen väsymyksemme häviää. (Sydänmaanlakka 2017, 116–117)

Ihmisen elimistö kestää tilapäisiä vaihteluita, mutta olisi tärkeä elää säännöllistä elämää. Elämää, jossa työ, harrastukset, ravinto ja lepo sekä uni ovat tasapainossa. Ihmisen unentarve on yksilöllistä, mutta kuuden ja yhdeksäntunnin väliin menee yleinen aikuisen

unentarve. Unettomuus ja väsymys ovat hyvin yleisiä ongelmia nyky-yhteiskunnassa. Riittämätön uni ilmenee usein jatkuvana väsymyksenä, keskittymisvaikeuksina ja ärtyisyytenä. (Rauramo 2012, 32–33)

Lepo ja palautuminen ei ole ainoastaan fyysistä nukkumista vaan se on lisäksi henkinen prosessi. Jossa korostuu tauot työpäivän aikana sekä mitä tekee työpäivän jälkeen. Työt pitää lopettaa ajoissa ennen nukkumaanmenoa, jotta ehtii saada ajatukset irti työstä esimerkiksi liikkumalla tai musiikilla, jokaisella on yksilölliset keinonsa saada ajatukset pois työstä. Hyvin levännyt työntekijä saa töissä huomattavasti enemmän irti, kuin väsynyt työntekijä. Laadukas yöuni on suoraan vaikuttainen ihmisen työ- ja toimintakykyyn. (Työterveyslaitos)

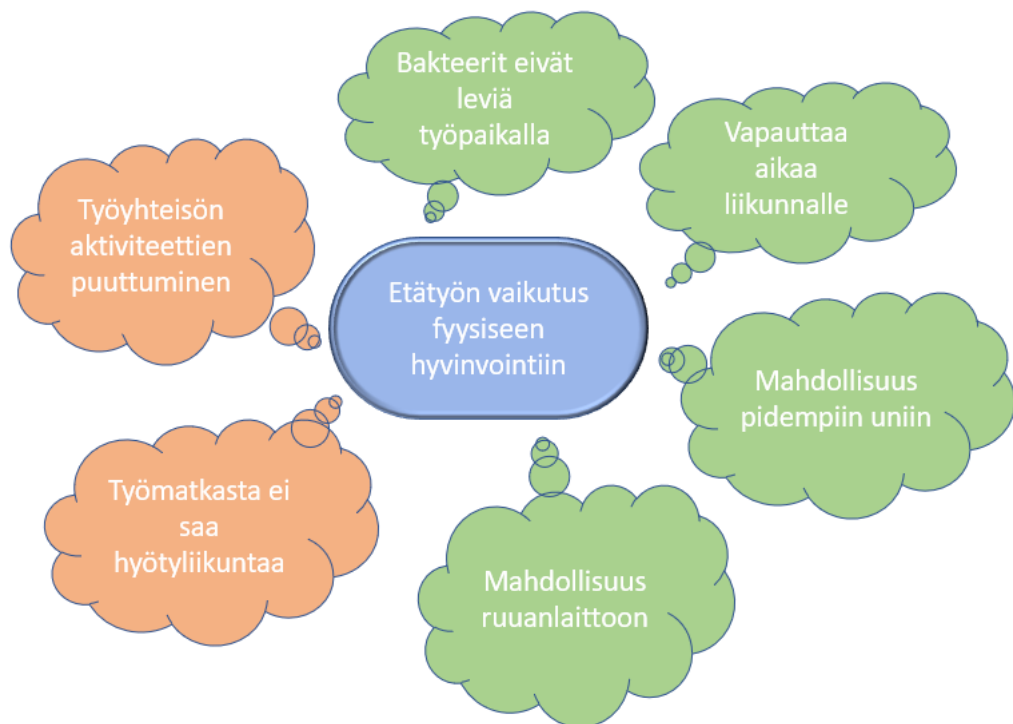
Satunnainen valvominen tai unirytmien rikkominen ei yleensä aiheuta ongelmaa, mutta täytyy muistaa, että unta ei pysty varastoimaan. Vähäisellä nukkumisella on vaikutus ihmisen vastustuskykyyn. (Rauramo 2012, 32–34) Jotta unesta saa kaiken irti ja on virkeä niin on pyrittävä päivittäin heräämään samaan kellonaikaan. Aamulla herääminen on helpompaa, kun nousee heti ylös ja laittaa valot päälle sekä syö riittävän aamupalan. Virkeyden parantamiseen ei tarvitse monen tunnin päiväunia vaan siihen riittää lyhyet noin 20 minuutin unet. Kevyet välipalat ja nauttiminen ulkoilmasta ovat asioita, jotka edesauttavat virkeyttä. (Työterveyslaitos)

Ihminen tarvitsee unta aivojen latautumiseen. Aivot, jotka on työn takia rasittuneet usein nauttivat harrastuksista, levosta ja yksinkertaisesta puuhailusta. Luovuus ja joustokyky ovat yleisimpiä asioita, mitkä heikkenevät aivojen ylikuormituksesta. Unenpuute lisää työtapa-
turmien mahdollisuutta. (Rauramo 2012, 32–34)

Terveyden ja hyvinvointi laitoksen (2016) mukaan jokainen voi kohentaa omaa nukkumistaan. On vältettävä raskasta liikuntaa ja valoa, juuri ennen nukkumaan menoa. Ilta on hyvä rauhoittaa ja sänkyyn on suositeltavaa mennä vasta, kun väsyttää. Puhelimen ja muiden laitteiden käyttöä sängyssä on vältettävä. On opittava arvostamaan unta ja tehtävä itselle selväksi, että uni on laatu-aikaa.

4 Tietoperustan yhteenveto

Tässä luvussa on yhteenveto tietoperustassa käsitellyistä aiheista etätyö ja fyysinen hyvinvointi työntekijällä. Ensimmäisessä tietoperustan luvussa käsiteltiin etätyötä käsitteenä, mitä se vaatii, sen hyötyjä, ongelmakohtia, joita etätyössä esiintyy sekä itseohjautuvuutta etätyössä. Toinen tietoperustan luku käsittelee fyysisistä hyvinvointi työntekijällä käsitteiden liikunta, ravinto sekä lepo ja uni kautta. Kuvaan 5 on kuvattu, kuinka etätyö vaikuttaa fyysiseen hyvinvointiin yritysmyyjällä tietoperustan mukaan.



Kuva 5. Etätyön vaikutus fyysiseen hyvinvointiin

Etätyö mahdollistaa yritysmyyjälle pidemmät yöunet, kun työmatkoihin ei tarvitse varata aikaa. Samalla myös liikunnalle vapautuu enemmän aikaa, kun työpäivän jälkeen voi heti aloittaa treenaamisen eikä tarvitse matkustaa työpaikalta kotiin. Toimistolla työskennellessä ihmisten taudit ja bakteerit leviävät ihmiseltä toiselle. Etätyö vähentää siis työpaikalla leviäviä sairauksia, kuten flunssaa. Kotona työskentely tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden valmistaa todella monipuolisen ja miellyttävän lounaan. Etätyöskentely siis antaa työntekijälle paljon aikaa fyysisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Etätyön negatiivisista vaikutuksista tietoperustassa nousi esille mahdollisen työmatkasta saatavan hyötyliikunnan poisjääminen. Etätyössä työmatkaa ei ole ja varsinkin kesäisin on

yleistä liikkua työmatkat esimerkiksi pyörällä. Työyhteisön läsnäolo väheni etäaikana todella paljon, jolloin myös työyhteisön yhteiset aktiviteetit jäivät pois. Toimistolla oli helppoa sopia esimerkiksi sulkapallopelit illalle.

Fyysinen hyvinvointi on todella tärkeä asia jokaisen ihmisen elämää, tehdään sitten etätöitä tai ei. Ravinto, liikunta sekä lepo ja uni, on suuressa osassa fyysistä hyvinvointia. Kun ravinto on hyvää, uni laadukasta ja riittävää sekä liikkuu tarpeeksi, näkyy se heti työssä jaksamisessa ja samalla työstä tulee huomattavasti tehokkaampaa. Etätö tarjoaa työntekijälle tietoperustan mukaan kaikki avaimet todella hyvään fyysiseen hyvinvointiin. Etätöissä fyysisen hyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen toki vaatii enemmän, kuin toimistolla, sillä ei ole ulkoista painetta ollenkaan. Etänä työskennellessä kukaan ei ole seuraamassa, jos kotiin tilaa vain pikaruokaa eikä kukaan ole heittelemässä ideoita liikunnasta toimistotyöskentelyn tapaan.

5 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen eri vaiheet ja niiden toteuttamisen aikataulua. Lisäksi käsitellään tutkimusmenetelmää, joka on tässä tutkimuksessa kvalitatiivinen tutkimus sekä aineiston keräämistä ja käsittelyä. Tutkimuksen on tarkoitus selvittää, kuinka etätyö on yritysmyyjillä vaikuttanut fyysiseen hyvinvointiin. Fyysinen hyvinvointi on rajattu koskemaan ainoastaan liikuntaa, ravintoa ja lepoa sekä unta. Tämän lisäksi tutkimuksessa selvitetään, kuinka tutkimukseen osallistujat ovat pandemia ajan työskennelleet ja kuinka he etätyön ovat kokeneet sekä onko se tuonut haasteita mukanaan.

Tutkija valitsi aiheen, sillä se on todella ajankohtainen ja on itsellään huomannut etäopiskelun yhtenä ongelmakohtana fyysisen aktiivisuuden vähentymisen. Tutkimus teetetään yritysmyyjillä, sillä tutkijan suuntautuminen opinnoissa on yritysmyynnissä. Tutkija näki aiheen kiinnostavana, sillä on hyvä selvittää mitä muut ajattelevat ajankohtaisesta aiheesta.

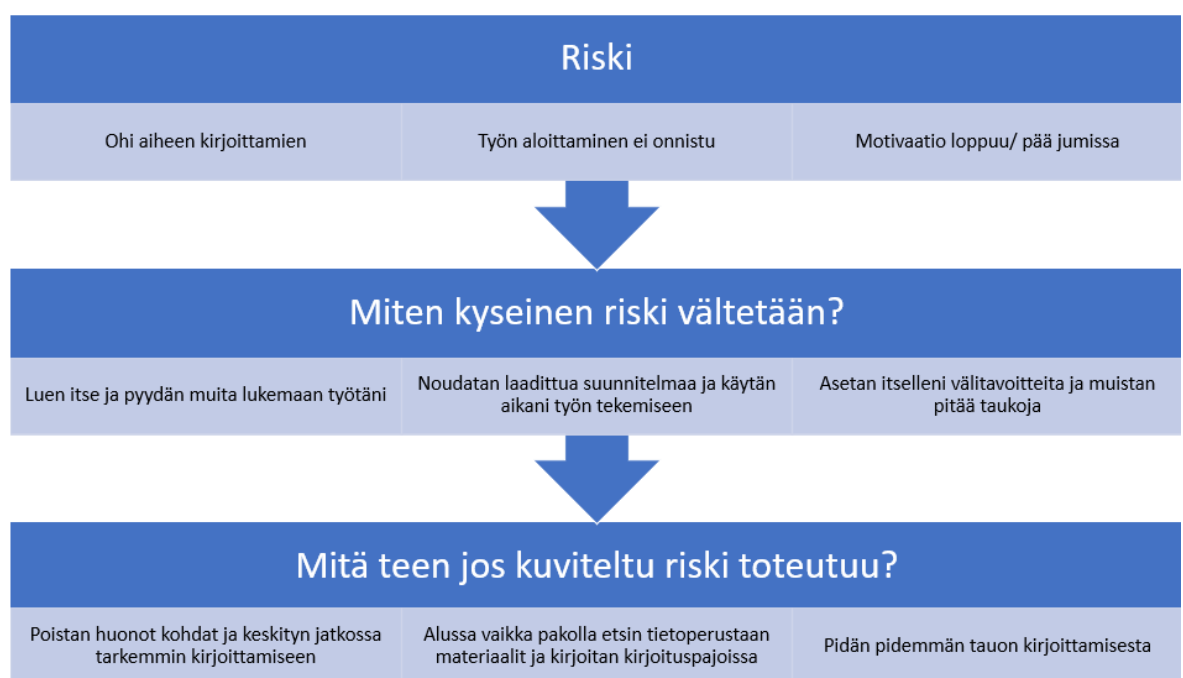
5.1 Tutkimuksen vaiheet, aikataulu ja riskit

Tutkimuksen suunniteltu aikataulu sijoittuu loppusyksyn 2021 ja maaliskuun 2022 välille. Ajankohta on koulutusohjelman suunnitelman mukainen, jossa opinnäytetyö aloitetaan kolmannen vuoden ensimmäisellä lukukaudella. Ajankohta myös sopii hyvin tutkijalle, sillä opinnäytetyön tekemiselle on varattu riittävästi aikaa ja muut opinnot ovat tähän asti sujuneet hyvin, joten niitä ei ole rästissä. Tutkija loi itselleen suunnitelman, missä aikataulussa opinnäytetyö toteutettaisiin. Taulukossa 2 on kuvattu suunniteltu aikataulu, josta käy myös tutkimuksen vaiheet selville. Tutkimuksen vaiheet ovat tiivistetysti seuraavat: haastatteluiden suunnittelu sekä toteutus ja niiden litterointi sekä teemoittelu, tutkimuksen tulosten kirjaaminen ja johtopäätösten tekeminen haastattelujen pohjalta.

Taulukko 2. Suunnitelma opinnäytetyön toteutuksen aikataulusta

Opinnäytetyön toteutuksen suunnitelma	
Viikko	Tehtävä
43-47	Teoriaosuus
47-48	Teoriaosuuden korjaamista ja haastatteluiden suunnittelu sekä toteutus
49-50	Haastattelut, sekä niiden litterointi ja teemoittelu
50	Ensimmäisen version palautus
51-1	Lomaviikot
2-5	Tutkimuksen tulosten kirjaaminen sekä opinnäytetyön tekeminen
6	Toisen version palautus
6-7	Korjaukset versio palautuksen perusteella
8-9	Opinnäytetyön viimeistelyä
10	Opinnäytetyön Urkund version palautus

Ennen tutkimuksen aloittamista tutkija määritteli riskit opinnäytetyöprosessille. Riskien tunnistaminen on todella oleellinen osa aikataulun suunnittelemista. Tutkija tiedosti, että sairastuminen tai lähipiirissä tapahtuvat asiat voivat olla riskejä opinnäytetyön toteuttamiselle. Muita riskejä, joita tutkija työlle määritteli, on avattu kuviossa 1. Tutkija myös kirjasi ylös, kuinka riskit vältetään ja miten aikoo toimia niiden osuessa kohdalle.



Kuvio 1. Tutkijan opinnäytetyöprosessin riskienhallinta

Tutkijalla oli hyvin varattu aikaa opinnäytetyön tekoon ja aikataulussa pysyminen sujui todella hyvin. Aikataulu oli tarkkaan suunniteltu viikkokohtaisesti ja tutkijalla itsellään oli vielä tarkemmat aikataulut yksittäisen viikon ajalle, jotka helpottivat aikataulussa pysymistä. Tutkijan aiemmin määrittelemät riskit prosessille onneksi eivät toteutuneet, joten tutkimusprosessi sujui aikataulussa ja ilman isompia ongelmia.

5.2 Menetelmävalinnat perusteluineen

Tutkija toteutti tämän opinnäytetyön tutkimuksen kvalitatiivisena tutkimuksena, eli laadullisena tutkimuksena. Usein laadullinen tutkimus tulee kyseeseen, kun tutkittavasta ilmiöstä ei tiedetä oikeastaan mitään. Laadullisen tutkimuksen lopputuloksena tutkija saa tietoa, joka mahdollistaa ymmärtämisen mistä ilmiössä on kysymys. Laadullisen tutkimuksen hyötynä on myös se, että tilanteessa voidaan toimia ja edetä tilanteen mukaan, sillä mitään ei ole lyöty lukkoon. Tällöin tukikysymysten avulla saadaan ilmiöstä lisää selville. Laadullinen tutkimus on näin todella joustava. (Kananen 2015, 70–71) Tutkija valitsi tähän opinnäytetyöhön laadullisen tutkimuksen, sillä tutkijalla ei ollut tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisen tutkimuksen avulla tutkija sai itselleen syvällisen kuvauksen ilmiöstä, kun saatiin haastateltavilta paljon erinäkömyksiä heidän ajatusten myötä.

Laadullisen tutkimuksen eri vaihtoehtoista tutkija valitsi tähän toteutukseen teemahaastattelun. Teemahaastattelu perustuu täysin kahteen sanaan ”teema” ja ”haastattelu”. Tässä teemalla tarkoitetaan laajaa asiakokonaisuutta erotuksena kysymyksille. Kysymyksillä taas pyritään saamaan tarkempia vastauksia ja se kohdistuu selvästi johonkin ilmiön yksityiskohtaan. Teemahaastattelussa teemat ovat tutkijalle ja haastateltavalla keskustelun aiheita, jotka pyritään pitämään todella laajoina, jotta niihin ei voi vastata lyhyesti. Haastattelut toteutetaan usein kahdenkeskinä haastattelutilanteina, jossa tutkija ja haastateltava keskustelevat aiheen tiimoilta. Teemahaastattelun keskustelu usein tuottaa tutkijalle tutkittavasta ilmiöstä uusia keskustelun aiheita, jotka voivat tutkimuksen kannalta olla todella arvokkaita. (Kananen 2015, 147–148; Hirsjärvi & Hurme 2015, 34) Teemahaastattelu oli tutkijan mielestä todella oiva keino tutkia ilmiötä, sillä teemahaastattelu mahdollistaa tutkijalle ja haastateltavalle hyvin avointa keskustelua aiheen ympäriltä. Tutkija myös tukikysymyksillään teemahaastattelussa pystyy kaivamaan haastateltavalta vastauksia ”pintaa syvemmältä”.

5.3 Aineisto ja käytetyt analyysit

Haastattelut tehtiin valmiiksi mietityn haastattelulomakkeen pohjalta (liite 1), joka perustuu täysin tutkimuskysymykseen ja sen alateemoihin, joita on käsitelty tietoperustassa. Kaikki haastattelun kysymykset, pois lukien taustakysymykset ikä ja kokemus yritysmyyinnistä

vuosina ovat avoimia, ja osan niiden ympärille tutkija laati myös tukikysymyksiä. Tutkimuksessa on muutama taustakysymys, kysymyksiä etätööhön sekä fyysiseen hyvinvointiin liittyen. Kysymykset muodostuivat tutkijalle tietoperustaa kirjoittaessa. Avointen kysymysten ja tukikysymysten pohjalta tutkija sai kaikilta haastateltavilta todella kattavat vastaukset, jokaiseen kysymykseen.

Tutkimukseen osallistuneet haastateltavat ovat suurin osa Haaga-Helian alumneja, jotka tänä päivänä työskentelevät yritysmyyntissä. Tutkimukseen oli tavoitteena saada seitsemän haastateltavaa, joka myös ohjaajan mukaan oli hyvä otos tutkimukselle. Tutkija käytti tutkimukseen omaa verkostoaan ottamalla yhteyttä tuttuihin, jotka työskentelevät yritysmyyntissä ja loput haastatteluun osallistuneet tutkija etsi LinkedInista, jossa yksityisviestillä kysyi yritysmyyjiltä mahdollisuutta osallistua tutkimukseen. Tutkija sai todella nopeasti mukaan tutkimukseen seitsemän yritysmyyjää.

Tutkimus toteutettiin Zoom-sovelluksen ja Microsoft Teams-sovelluksen kautta videohaastatteluina. Tutkija nauhoitti kaikki haastattelut, jotta haastatteluiden jälkeenkin oli helppo palata aineistoon. Videohaastatteluiden jälkeen tutkija litteroi haastattelut Excel-tiedostoksi, joka muodostaa tämän tutkimuksen tutkimusaineiston (Kananen 2017, 132). Seuraavana vaiheena tutkimusaineisto tiivistettiin ymmärrettävään muotoon opinnäytetyöhön.

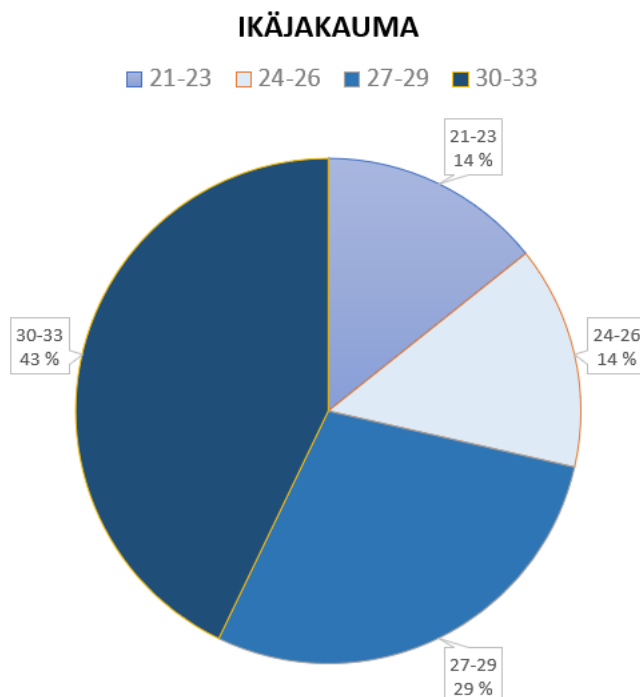
6 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tulokset, jotka tutkija on saanut laadullisen tutkimuksen pohjalta. Tutkimuksessa haastateltavilta kysyttiin muutama taustakysymys, sekä kysymyksiä teoriaosuudessa käsiteltyihin aiheisiin. Tutkimukseen osallistui seitsemän yritysmyyjää. Haastatteluiden tulokset pidetään täysin anonyymeinä, sillä kysymykset ovat todella henkilökohtaisia, eikä tutkija itse halua tuoda heidän nimiään tai taustojaan esille. Seuraavissa alakappaleissa esitellään tutkimuksen tulokset. Ensimmäisenä taustamuuttujat, jonka jälkeen järjestyksessä etätö haastateltavilla, heidän kokemat hyödyt ja haitat etätöissä, haastateltavien liikunta etätöaikaana, ruokailu etätöaikaana, uni etätöaikaana ja miten haastateltavat ovat kokeneet vapaa-ajan ja työn erottamisen etätöissä.

6.1 Taustamuuttujat

Tässä ensimmäisessä tulostenkäsittelykappaleessa esitetään taustamuuttujat tutkimuksessa, jotka ovat ikä sekä kokemus yritysmyyntistä vuosina. Tutkija kokee taustamuuttujien olevan olennainen osa tutkimusta, sillä ikä ja kokemus saattavat vaikuttaa paljonkin haastateltavien kokemuksiin ja näkemyksiin aiheiden tiimoilta.

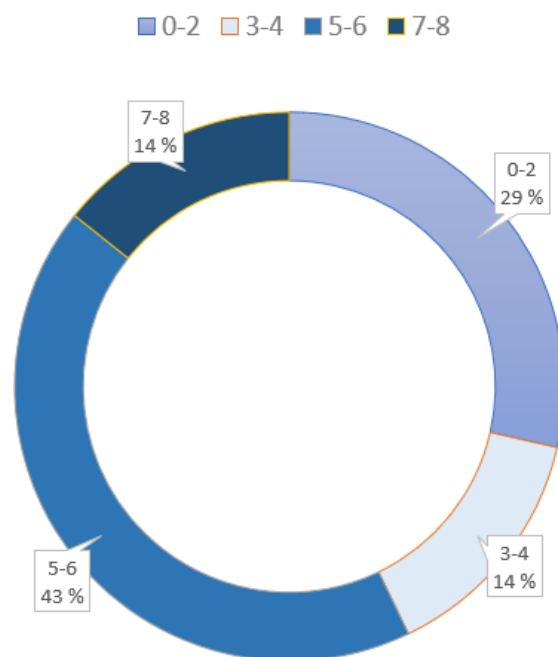
Kuviossa 2 on esitetty tutkimukseen osallistuneiden ikäjakauma. Haastateltavat olivat kaikki suhteellisen nuoria, kaikki alle 35-vuotiaita. Haastateltavista kaksi oli alle 26-vuotiaita eli noin 28 prosenttia osallistuneista. Suurin osa haastateltavista eli 43 prosenttia osallistuneista on jo täyttänyt 30 vuotta.



Kuvio 2. Tutkimuksen haastateltavien ikäjakauma (n = 7)

Kuviossa 3 esitetään haastateltavien kokemus vuosina yritysmyyntistä. Haasteltavilla on kokemusta yritysmyyntistä vuodesta kahdeksaan vuoteen. Haastateltavista kaksi on vasta aloittanut yritysmyyntissä, jolloin heille ei ole ehtinyt karttua kokemusta yritysmyyntistä paljoakaan, molemmilla kuitenkin on kokemusta etätyöstä aiempien työpaikkojen, sekä opintojen takia. Suurin osa haastateltavista eli noin 57 prosenttia on tehnyt yritysmyyntiä työkseen vähintään 5 vuoden ajan. Haastateltavista isoin yksittäinen ryhmä on yritysmyyntissä 5–6 vuotta työskennelleet, joita oli kolme.

Kokemus yritysmyyntistä vuosina



Kuvio 3. Haastateltavien kokemus yritysmyyntistä vuosina (n = 7)

6.2 Etätyöskentely pandemia-aikana ja ennen pandemiaa

Tutkija selvitti kysymyksissä 3 ja 4, kuinka tavanomaista etätyö on haastateltaville. Kysymyksessä 3 selvitettiin, kuinka pandemia-ajan haastateltavat ovat työskennelleet ja kysymyksessä 4 taas, oliko pandemia-ajan aikana tehty etätyö heille ensimmäinen kerta, kun he työskentelivät etänä.

Haastateltavista kaikki ovat pandemia-ajan työskennelleet hybridimallilla. Hybridimallilla haastateltavat viittasivat tapaan, jossa työskennellään sekä toimistolla, että etänä. Tutkija sai selville, että jokainen työskenteli pääasiassa etänä, joko kotoa tai mökiltä. Viidellä haastateltavista (71%) toimistopäivät pandemia-ajan aikana ovat olleet ihan yksittäisiä

päiviä ja usein johtuneet siitä, että toimistolla käynti on ollut välttämätön. Kaksi haastateltavaa (29%) myös mainitsi, että toimistolla tuli vietettyä hiukan enemmän aikaa vuoden 2021 loppukesän ja alkusyksyn aikana, kun silloin pandemiatilanne oli rauhoittunut.

Kun haastateltavilta kysyttiin, oliko he työskennelleet etänä ennen pandemia-aikaa niin haastateltavista kolme (43%) kertoi, että ei ollut työskennellyt ikinä etänä ennen pandemiaa. Lisäksi kolme muuta (43%) kertoi, että oli työskennellyt etänä aikaisemmin ainoastaan ihan hajanaisia päiviä. Vain yksi haastateltavista (14%) oli ennen työskennellyt etänä. Hän oli ollut työpaikassa, jossa ennen pandemiaakin kannustettiin etätöihin.

6.3 Etätöön ongelmakohdat ja hyödyt

Haastattelun 5 ja 6 kysymyksen avulla tutkija selvitti, mitkä ovat haastateltavien mukaan etätöön ongelmakohdat ja hyödyt. Kysymyksessä 5 selvitettiin ongelmakohdat etätöissä ja kysymyksessä 6 taas etätöön hyödyt.

Kuvaan 6 on koottu keskeisimmät etätöön ongelmakohdat, joita haastatteluissa ilmeni. Jokainen haastateltava mainitsi etätöön ongelmaksi sosiaalisuuden viitaten sen olemattomuuteen. Kommunikaatio-ongelmat nousivat kolmen (43%) haastateltavan vastauksissa esiin. Rytmittömyys ja taukojen ”unohtuminen” ilmeni myös kolmen (43%) haastateltavan vastauksista. Keskittymisvaikeudet mainitsi kaksi (29%) haastateltavista. Muita ongelmia, joita yksittäisiltä haastateltavilta ilmeni, oli työergonomian heikkeneminen, tietämättömyys, sekä vapaa-ajan ja työn sekoittuminen. Haastateltavalla, jolla oli jo kokemusta etätöistä ennen pandemiaa ei tullut muita ongelmakohtia kuin sosiaalisten tilanteiden puuttuminen, niin sanotut ”kahvipöytäkeskustelut”.

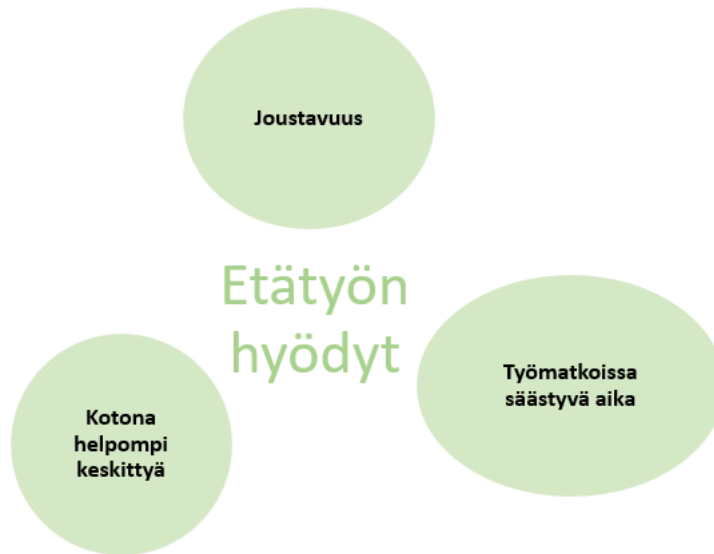
Kommunikaatio-ongelmilla haastateltavat viittasivat kommunikaatio-ongelmiin, joita on ollut yrityksen sisällä. Ei ole etätöissä yhtä helppo kysyä apua kuin toimistolla, jossa ennen etätöitä työskeneltiin, myös osa ohjeistuksista saattaa jäädä haastateltavilla huomaamatta etätöissä. Rytmittömyydellä ja taukojen ”unohtumisella” haastateltavat tarkoittivat sitä, että etänä ei tule pidettyä kaikkia taukoja ja lounaskin saattaa olla lyhyehkö, mutta vielä isompi ongelma on lyhyehköjen kahvitaukojen unohtuminen. Toimistolla tähän oli oma rytminsä ja taukoja pidettiin yhdessä kollegojen kanssa. Keskittymisvaikeuksilla kaksi haastateltavaa viittasi siihen, että etänä varsinkin kotona on useita häiriötekijöitä kuten lemmikit ja puoliso tekemässä etätöitä.



Kuva 6. Haastateltavien ongelmakohdat etätyössä

Kuvassa 7 kuvataan, mitkä ovat haastateltavien mukaan etätyön hyödyt. Viisi (71%) haastateltavista kokee joustavuuden yhtenä etätyön hyödyistä. Kaikki haastateltavat mainitsivat hyötynä myös ajansäästön, joka tulee työmatkoista. Kolme (43%) kertoi yhtenä hyötynä myös etätyön tarjoaman paremman keskittymismahdollisuuden. Muita yksittäisiä hyötyjä, joita haastateltavat kertoivat ovat pidemmät yöunet ja parempi tehokkuus, jonka etätyö tarjoaa.

Etätyön joustavuuden kohdalla haastateltavat mainitsivat erinäisiä mahdollisuuksia, joita etätyö tarjoaa. Etätyö tarjoaa kaikille haastateltaville mahdollisuuden säädellä itse paremmin työaikojaan, sekä mahdollistaa paremmin työnulkopuolisten asioiden hoitamisen työpäivän sisällä, jolloin vain täytyy tunnit tehdä myöhemmin ”sisään”. Joustavuuden kohdalla neljä (57%) mainitsi etätyön mahdollistavan pidemmät ajat mökillä. Työmatkoissa säästettävän ajan hyödyn mainittaessa kaikki haastateltavat kertoivat aamujen sujuvan nyt helpommin, kun lähtöön liittyviä toimenpiteitä ei tarvitse hoitaa ja työpiste sijaitsee aivan vieressä. Haastateltavat, jotka kertoivat, että etänä keskittyminen on helpompaa, kertoivat tämän johtuvan paremmasta työrauhasta, jonka kotitoimisto tarjoaa, sillä saa olla aivan yksin ja ei ole taustan häiritseviä ääniä ollenkaan.

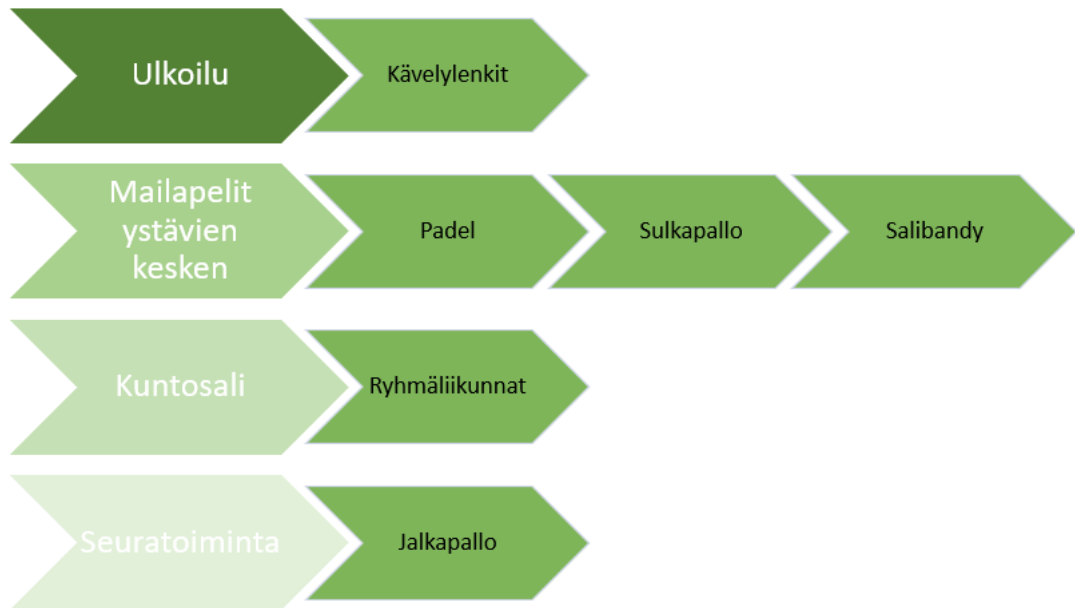


Kuva 7. Haastateltavien kokemat hyödyt etätyössä

6.4 Liikunta etätyöaikana

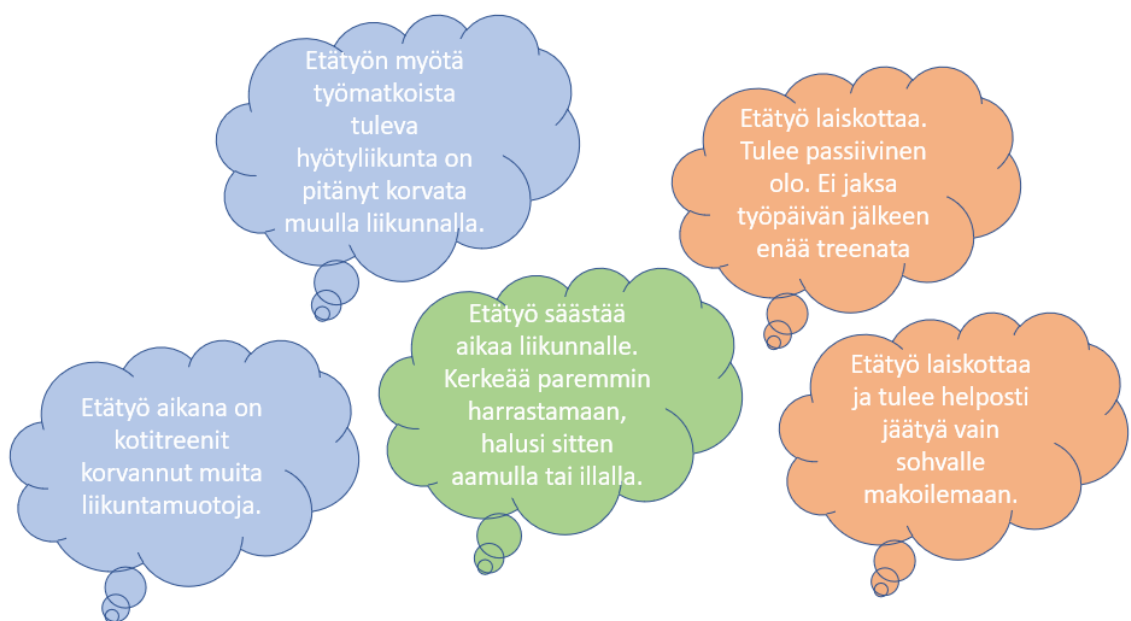
Haastattelun 7 ja 8 kysymyksen avulla tutkija selvitti, kuinka haastateltavat harrastavat liikuntaa tällä hetkellä ja onko etätyö vaikuttanut heidän liikuntaansa jollakin tapaa. Kysymyksessä 7 selvitettiin, kuinka haastateltavat tällä hetkellä liikkuvat ja kysymyksessä 8 onko pandemia-aikana heidän liikunta määränsä muuttuneet ja kokevatko he, että etätyöllä olisi tähän vaikutusta.

Kaikki haastateltavat harrastavat liikuntaa viikoittain vähintään muutaman kerran viikossa. Kun haastateltavilta kysyttiin heidän tavastaan liikkua niin kuusi (86%) kertoi käyvänsä viikoittain kuntosalilla ja kaksi heistä tarkensi vielä käyvänsä ryhmäliikunnoissa. Yksi haastateltava myös mainitsi, että kuntosalitreeni tulee silloin tällöin korvattua kotitreenillä. Ulkoilu ja erityisesti kävelylenkit ovat viidellä (71%) toinen liikuntamuoto kuntosalin ohella. Yksi (14%) haastateltava kertoi viikoittaisen liikuntansa koostuvan ainoastaan mailapeleistä, kuten padel ja sulkapallo, joita hän käy molempia kerran viikossa pelaamassa. Mailapelit mainitsi liikuntamuotona myös kaksi muuta haastateltavaa. Kaksi (29%) haastateltavista liikkuu viikossa joka ikisenä päivänä, tosin he pelaavat jalkapalloa muun liikunnan ohella neljästi viikossa. Alla olevassa kuvassa (kuva 8) on kerätty haastateltavien eri liikuntamuodot.



Kuva 8. Haastateltavien liikuntamuodot

Kun haastateltavilta kysyttiin, onko liikuntamäärät muuttuneet verrattaessa aikaan ennen pandemiaa ja kokevatko he, että etätyöllä olisi vaikutusta tähän niin haastateltavista viisi (71%) kertoi, että liikuntamäärät ovat pysyneet samana. Kaksi (29%) myönsi liikuntamäärien vähentyneen. Vain kaksi (29%) haastateltavista kuitenkin, kertoi että etätyöllä ei olisi ollut minkäänlaista merkitystä heidän liikuntaansa. Kuvaan 9 on koottu viiden muun haastateltavan mainitsemat tavat, miten etätyö on vaikuttanut negatiivisesti tai positiivisesti liikuntaan.



Kuva 9. Etätyön vaikutus haastateltavilla liikuntaan

6.5 Ruokailutottumukset etätyöaikana

Haastattelun 9 ja 10 kysymyksen avulla tutkija selvitti haastateltavien ruokailutottumuksia etätyöaikana. Kysymyksessä 9 selvitettiin, onko pandemia-ajan myötä ruokailutottumukset haastateltavilla muuttuneet ja kokevatko etätyöllä olevan vaikutuksia ruokailutottumuksiin. Kysymyksessä 10 käsiteltiin työpaikkaruokailun merkitystä ruokailutottumuksiin.

Kun haastateltavilta kysyttiin, onko heidän ruokailutottumuksensa muuttuneet ja kokevatko he, että etätyöllä on ollut siihen merkitystä niin haastateltavista vain yksi (14%) mainitsi, että etätyön myötä ruokailutottumukset ovat parantuneet. Hän kokee, että etätyön myötä tulee syötyä monipuolisemmin ja terveellisemmin, sillä on aikaa tehdä kotiruokaa, kun taas ennen tuli vain työpaikalle ostettua einesruokia, jotka eivät ole kovin monipuolisia. Yksi (14%) haastateltava kokee, että mikään ei ole muuttunut ja ennen etätyötä tuli syötyä yhtä monipuolisesti. Loput viisi (71%) haastateltavaa kokee etätyön muokanneen ruokailutottumuksia, tosin yksi heistä työskenteli ennen pandemiaakin jo hybridimallilla, joten hänellä on pidemmän ajan kokemus ruokailusta etätyössä. Kaikilla viidellä toistuu, että etätyössä ruokailussa ei ole rutiineja. Kaksi heistä kokee, että ruokailu ei ole enää yhtä monipuolista etätyön takia. Kolme muuta, jotka kokevat etätyön muokanneen ruokailutottumuksia ovat huomanneet, että ruokailtua tulee harvemmin ja kun syödään, niin syödään todella isoja määriä ja toisinaan ateriat korvataan napsimalla pieniä välipaloja päivän mittaa.

Tutkija seuraavaksi selvitti, kuinka työpaikkaruokailun puuttuminen on vaikuttanut ruokailutottumuksiin. Kaksi (29%) haastateltavista kertoi, että ei ole tullut työpäivän aikana lounastettua työpaikkaruokaa ravintolassa. Toinen kertoi syöneensä pääsääntöisesti einesruokia ja toinen on ollut paljon etänä myös ennen pandemiaa, joten työpaikkaruokailua ei ole ollut. Neljä (57%) haastateltavaa puhui työpaikkaruokailun puolesta. He kokevat sen puuttumisen vaikuttaneen negatiivisesti ruokailutottumuksiin. Työpaikkaruokailu koetaan heidän mielestään monipuolisemmaksi, kuin kotiruoka. He kokevat, että kotiruuan toistuvan paljon itseään ja ei tule kokeiltua erialaisia ruokia, vaan tulee kokkailtua aina samoja tuttuja ja turvallisia vaihtoehtoja. Kaikki neljä myös mainitsivat työpaikkaruokailun etuna ruokailun helpomman rytmittämisen, kun lounas työpaikalla syötiin päivittäin samaan aikaan. Yksi (14%) haastateltava ei koe työpaikkaruokailun puuttumisella olleen mitään merkitystä. Hän on onnistunut jatkamaan monipuolista ruokavaliotaan myös etätöissä.

6.6 Etätyön vaikutus nukkumiseen

Kysymyksessä 11 tutkija selvitti, millaisia vaikutuksia etätyöllä on ollut nukkumiseen. Kaikki seitsemän haastateltavaa kokee, että nukkuu hyvin ja riittävästi. Jokaisella on etä-

työpäivinä pidemmän yöunet, kuin toimistopäivinä. Haastateltavat eivät koe etätyöllä olleen mitään muuta vaikutusta uneen, kuin sen mahdollistamat pidemmät yöunet, kun ei tarvitse ennen työpäivää herätä reilusti aikaisemmin, jotta ehtii aamuruutiinit tekemään ja matkustamaan työpaikalla. Etätyö mahdollistaa haastateltavien mukaan heräämisen ihan muutamia minuutteja ennen työpäivän alkua, kun riittää että nousee koneelle muutaman metrin päähän ja aamupalan voi nauttia samalla kun aloittelee työpäivää.

6.7 Työn ja vapaa-ajan erottaminen etätyöpäivänä

Haastattelun viimeisessä kysymyksessä selvitettiin, onko haastateltavat kokeneet vaikeuksia työn ja vapaa-ajan erottamisessa etätyöpäivinä. Ja jos ovat kokeneet, niin minkälaisia ongelmia on ollut.

Kaksi (29%) haastatteluun osallistuneista ei ole kokenut minkäänlaisia ongelmia työn ja vapaa-ajan erottamisessa. He ovat myös etätöissä kyenneet jättämään työpäivän päätteeksi työasiat mielestä ja pystyneet nauttia vapaa-ajasta. Molemmat mainitsivat tärkeyden pitää etätyöpiste muista erillään ja aina samassa paikassa. Muut viisi (71%) haastateltavaa ovat etätyöpäivinä kokeneet ongelmia erottaa työ ja vapaa-aika. Kuvaan 10 on listattu vaikeudet, joita etätyö on aiheuttanut työn ja vapaa-ajan erottamisessa.



Kuva 10. Etätyön aiheuttamat vaikeudet työn ja vapaa-ajan erottamisessa

6.8 Yhteenveto

Tämän alaluvun tavoitteena on luoda lukijalle yhteenveto tutkimustuloksista korostaen tutkimuksessa eniten esille nousseita asioita. Yhteenvedossa on jokaisesta tutkimuksen kategoriasta ytimekäs tiivistys. Seuraavaksi tutkija esittelee tutkimuksen löydökset kategoriittain.

Etätyön ongelmakohtina yritysmyyjillä voidaan pitää tutkimuksen perusteella etätyön aiheuttamia kommunikaatio-ongelmia, työn rytmittömyyttä ja sosiaalisten kontaktien vähyttä niin työkavereiden kuin asiakkaiden kanssa. Yritysmyyjät taas tutkimuksen mukaan kokevat etätyön tarjoaman joustavuuden ja työmatkoissa säästyvän ajan hyötyinä, joita ei toimistotyössä saa.

Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa etätyön muokanneen yritysmyyjillä liikuntatottumuksia. Etätyö on muokannut liikuntatottumuksia hyvin yksilöllisesti ja tutkimuksesta ei voi löytää mitään yhtä yleistä asiaa, joka sopii kaikille yritysmyyjille. Osaa etätyö laiskottaa ja treenaamaan lähteminen etätyöpäivän jälkeen tuntuu osalle vaikealta, kun taas osa on vain muokannut omia liikuntatottumuksiaan esimerkiksi tuomalla kotitreenit osaksi arkea.

Tutkimuksen mukaan yritysmyyjien ruokailutottumukset ovat etätyöaikana muuttuneet paljonkin. Työpaikkaruokailun puuttuminen tutkimuksen perusteella on suuri syy, miksi yritysmyyjien ruokailusta on kadonnut rytmi ja ruoka ei ole enää niin monipuolista. Etätöissä tulee tutkimuksen mukaan ruokailtua harvemmin ja suurempia määriä kerralla. Työpaikkaruokailu tutkimusten vastausten perusteella luo siis yritysmyyjille ruokailuun rutiineja ja tuo monipuolisuutta.

Tutkimuksen perusteella etätyöllä on todella positiivinen vaikutus yritysmyyjien uneen. Etätyön ansiosta yöunet ovat huomattavasti pidemmät kuin ennen, sillä aamurutiineihin ja työmatkaan ei mene ollenkaan aikaa.

7 Pohdinta

Viimeisessä luvussa tutkija esittää omat pohdintansa tuloksista ja vertaa tuloksia alussa kirjoitettuun tietoperustaan. Lisäksi luvussa tutkija esittää kehittämis- ja jatkotutkimusehdotuksia aiheen tiimoille, sekä pohtii tutkimuksen luotettavuutta. Viimeisenä osana koko opinnäytetyötä tutkija käsittelee omaa tutkimusprosessiaan ja arvio omaa oppimistaan.

7.1 Tulosten tarkastelu omilla tulkinnoilla

Haastateltavien kokemus yritysmyyntistä on kaikilla osallistuneilla alle kymmenen vuotta, jo ihan senkin takia, että haastateltavista vanhin on 32-vuotias. Se, että on jo esimerkiksi 30-vuotias ei kuitenkaan suoraan tarkoita, että kokemusta yritysmyyntistä olisi jo kertynyt huomattavasti enemmän kuin 25-vuotiaalle. Näin jälkikäteen mietittynä, tutkijana olisi ollut mielenkiintoinen selvittää haastateltavien koulutustausta ja olisiko sillä ollut minkälaista merkitystä tutkimustuloksiin. Tutkija kokee, että kokemusvuosiin vaikuttaa paljolti haastateltavan koulutus sekä milloin opinnot on suoritettu.

Haastatteluun osallistuneet ovat kaikki tehneet etätyötä pandemia-ajan, joka ei yllätä olleenaan. Oikeastaan jokainen on työskennellyt hybridimallilla, jossa on oltu pääsääntöisesti etänä, tämä johtunee täysin valtion suosituksista, joissa on annettu vahva etätyösuositus aloille, joissa se on mahdollista. Rope (2021, 82) kirjassaan toteaa, että etätyö ei sovellu kaikille aloille, mutta toimistotöihin sopii hyvin niin tämänkin tiedon perusteella ei ole mitenkään ihmeellistä, että yritysmyyjät, jotka työskentelivät pääsääntöisesti toimistolta, siirtyivät etätyöskentelyyn pandemian alettua.

Etätyön ongelmakohdissa vastaukset eivät paljoakaan poikenneet toisistaan ja ainoana erottautui haastateltava, joka oli jo aikaisemmin työskennellyt etänä, sillä hän koki ainoastaan kahvipöytäkeskusteluiden puuttumisen ongelmana, tämän kokee myös kaikki muut haastateltavat ongelmana. Tutkija uskoo, että tähän vaikuttaa täysin se, että hänellä oli kokemusta etätyöstä, jolloin päivän rytmittäminen ja ylipäätään kotitoimistolta työskenteleminen oli jo tuttua. Tutkijalle ei tullut yllätyksenä, että etätyötä ensimmäisen kerran pandemian takia tehneet kokivat, että työpäiviin oli vaikea löytää rytmiä ja keskittyminen kotiloissa on vaikeampaa. Tutkija on kokenut täysin samoja ongelmia omissa opinnoissaan, kun ne siirtyivät etäopetukseen. Tutkija kokee työpäivään lounastaukojen ja aamukahvien tuovan sopivaa rytmiä ja uskoo työpaikalla työskentelyn parantavan keskittymistä ihan vaan sillä, että työmatka toimistolle konkretisoi sen, että nyt ollaan töissä. Tutkijalle tuli hiukan yllätyksenä, että työergonomian heikkenemisen mainitsi vain kaksi, sillä varsinkin etäkoulussa tutkijalle itselleen tämä on ollut suuri ongelma. Kommunikaatio-ongelmat ei mitenkään yllätä tutkijaa ja ne ovat varmasti etätyön yksi suurimmista ongelmista ja sen

puuttumista ei ehkä tajuakaan itse. Tutkija uskoo, että avun kysymisen kynnys on todella paljon suurempi etänä, kuin toimistolla. Toimistolla on hyvin helppo vain liikkua muutama askel ja tökätä kollegan olkapäätä, joka osaa antaa apua. Choudhury (2020) artikkelissaan mainitsee etätyön ongelmina ihan täysin samoja ongelmia, kuten kommunikaatio-ongelmat ja sosiaalisten tilanteiden puuttumisen. Choudhury (2020) mainitsee myös ongelma sen, että esimiesten on vaikea huomata alaisten loppuun palamista ja muita ongelmia ja tutkija uskookin, että nämä ongelmat ei vielä näy, mutta tulevat näkymään muutama vuoden sisällä. Tutkija itse kokee yksinäisyyden tunteen ja sosiaalisen erakoitumisen isoksi ongelmaksi meidän tulevaisuudessamme, jossa kaikki työn ihmiskontaktit pahimmassa tapauksessa on virtuaalisia.

Etätyön hyötyinä haastatteluissa ilmenneet kohdat eivät yllättäneet tutkijaa ollenkaan. Keskittyminen jakoi haastateltavat kahtia, kun osa koki kotona keskittymisen helpommaksi, kuin toimistolla ja osaa taas juuri toisinpäin. Haastatteluissa vain yksi mainitsi, että etätyö on tehokkaampaa, kuin toimistolla työskentely, mutta toisaalta lähes kaikki mainitsivat etätyön hyötynä joustavuuden, sekä ajansäästön työmatkoissa. Näistä voisi päätellä myös muiden ajattelevan etätyötä tehokkaampana, vaikka sen vain yksi mainitsi, sillä ainakin tutkijalle itselleen joustavuus ja ajansäästö tarkoittavat myös tehokkaampaa työskentelyä oli kyse sitten opinnoista tai työstä. Reynoldsin (2018) tutkimuksensakin pohjalta toteaa ihmisten olevan tyytyväisempiä työhönsä, mitä joustavampaa työ on. Tutkija itse uskoo, että tyytyväisyys työhön ruokkii tehokkuutta.

Tutkimuksesta voi päätellä, että etätyöllä on suurimmalle osalle ollut jonkinlainen vaikutus liikuntatottumuksiin, sillä vain kaksi seitsemästä totesi, että ei ole vaikuttanut mitenkään. Tutkimuksesta ei voi kuitenkaan tehdä johtopäätöksiä, millaisia vaikutuksia etätyöllä on yleisesti vaan vaikutukset ovat todella yksilöllisiä. Ainoana mitä voi tutkimuksesta päätellä on se, että liikuntamuodot on muuttuneet etätyön ja oikeastaan pandemian takia. On syntynyt uusia harrastusmuotoja, kuten kotitreeneit ja uusia pallopelejä, joita ennen ei tullut niin harrastettua. Tutkija itse on kuitenkin huolissaan, että tutkimuksessa kuitenkin kaksi oli sitä, mieltä että etätyön takia liikuntamäärät ovat vähentyneet, kun etätyö laiskottaa. Jos tämä sama toistuisi isommissa otantamäärissä olisi oltava todella huolissaan, kun vajaa 30% ihmisistä toteaisi etätyön laiskottavan ja vähentävän liikuntaa. Sydänmaanlakan (2017, 104–105) mukaan säännöllinen liikunta edistää niin fyysistä-, henkistä, kuin sosiaalista hyvinvointia. Tämän pohjaltakin on saatava muutosta aikaan, jotta etätyöstä ei koidu suurta haittaa ihmisten hyvinvoinnille. Tutkija uskookin, että tässä tulee työpaikalla työskentelyn ja etätyön iso ero, kun mahdollinen hyötyliikunta työmatkoista on poissa, niin vähemmän ylipäätään liikkuvat eivät saa sitäkään vähäistä liikuntaa päivän aikana.

Tutkimuksesta voi päätellä, että etätyön myötä ruokailusta on useammalla kadonnut rytmi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (2021) mukaankin ruokailussa on hyvin tärkeää säännöllisyys ja monipuolisuus. Haastatteluiden perusteella juuri tämä on kadonnut ja tutkija uskookin, että suurena syynä tähän on työpaikkaruokailun puuttuminen. Oli kyseessä sitten koululla tai työpaikalla lounas niin se useasti tulee syötyä samaa aikaan. Myös aamupala tulee syötyä päivittäin samaan aikaan, kun se syödään ennen matkaa esimerkiksi toimistolle. Etätyössä useat syövät aamupalaa samalla, kun aloittelevat töitä ja sitä on helppo siirtää, jolloin totuttuun lounas aikaan ei olekaan nälkä ja näin kaikkien ruokailuiden väli pääsee venymään ja ruokamäärät kasvamaan. Tutkija pohtiikin, että juuri työpaikalla tai koululla syöty lounas tuo oikeanlaista rytmiä ruokailuun, tällöin tulee syötyä aamupala ennen töitä, lounas töissä ja toinen ruoka kotolla, kun työpäivä on ohitse. Tutkija on omistakin etäopinnoissaan huomannut tämän.

Tutkimuksen tulos, että haastateltavat saavat etätyöaikana nukkua pidempään ei voi tulla kenellekään yllätyksenä, sillä työmatkoihin ei mene aikaa. Tässä varmasti on etätyön suurin hyöty varsinkin henkilöille, joilla on aikaisemmin mennyt pitkiäkin matkoja toimistolle. Hieman yllättävää on se, että kaikki mainitsevat tämän hyötynä, sillä tutkija itse ei koe mitenkään ongelmalliseksi matkata toimistolle tai koululle kello yhdeksäksi. Kun menee tarpeeksi aikaisin nukkumaan, niin saa aivan riittävät yöunet myös toimistolla työskennellessä.

Kaikkien tutkimuksessa käsiteltyjen kysymysten avulla tutkijalle on muodostunut ajatus, että etätyön vaikutukset fyysiseen hyvinvointiin eivät vielä näy aivan täysin, sillä etätyöaika on kuitenkin vasta pääsääntöisesti kahden vuoden ajan eletty. Ravinnon rytmittömyys ja liikunnan vähentyminen on näkymässä tulevaisuudessa eritoten fyysisessä hyvinvoinnissamme. Tutkimuksen positiivisena huomiona on sanottava, että etätyön vaikutus nukkumiseen on positiivinen. Tästä ei saa kuitenkaan olla liian innoissaan on nähtävä myös huonot puolet, jossa ravinto ja liikunta ovat mahdollisesti heikentymässä. Tämänkin tutkimuksen perusteella on mietittävä, millä tämä epäkohta saadaan muutettua ja ihmiset liikumaan ja syömään hyvin myös etätyöaioikana. Tutkija uskookin, että tässä nousee todella suuresti esiin työnantajan rooli. Jos etätyötä jatketaan yrityksissä vielä pandemiankin jälkeen, on todella tärkeää, että työnantaja välittää työntekijöistään, vaikka ei välttämättä fyysisiä kontakteja alaisten kanssa tule. Välittämällä tutkija tarkoittaa, että kysellään kuulumisia ja ollaan kiinnostuneita työntekijöistä. Tutkija kokee, että lounasedun ja liikuntaedun tarjoaminen on todella hyviä keinoja siihen, että myös jatkossa pystytään huolehtimaan työntekijöiden fyysisestä hyvinvoinnista, ollaan sitten etänä tai toimistolla.

7.2 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen tuloksia tarkastellessa tulee tunne, että kaikki on nyt hyvin ja etätyö ei ole haastateltaville aiheuttanut suuria huolia fyysiseen hyvinvointiin. Tutkimuksen otos on kuitenkin todella nuorilla yritysmyyjillä tehty, joten tutkimuksen tulos voisi olla täysin toinen, jos tarkasteltaisiin esimerkiksi, kuinka etätyö on vaikuttanut fyysiseen hyvinvointiin yli 50-vuotiailla. Tutkimus olisikin hyvä tehdä uudestaan vanhemmille henkilöille.

Etätyössä työnantajan vastuu korostuu. Etätyön sujumuuden varmistaminen on paljon yrityksen vastuulla, on tarjottava etätyön mahdollistavat toimintavälineet. Tutkimuksenkin perusteella ja jatkoa ajatellen työnantajan vastuu omien työntekijöiden hyvinvoinnista tulee korostumaan. On työnantajan ja etenkin esimiehen vastuulla olla myös etätyössä tietoinen omien alaisten fyysisestä hyvinvoinnista. Kuulumisten kyselemien täytyy olla jatkuvaa ja työntekijälle on tultava fiilis, että hänestä välitetään. Etätyössä ei saisi unohtaa työsuhteiden merkitystä, kuten lounasetu ja kulttuuri- sekä liikuntaetu, jotka auttavat ihmisten fyysisessä hyvinvoinnissa, joka näkyy lopulta työn tehokkuudessa. Pandemia on aiheuttanut, että yritysten erialiset tavat virkistäytyä on jäänyt kokonaan pois, niin kun toivottavasti maailma palautuu ”normaaliksi” on todella tärkeää, että myös etätyössä olevat yritykset järjestävät virkistäytymistä työntekijöilleen. Lyhykäisydessään työnantajan on huolehdittava työntekijöistään, jotta he eivät kokisi olevan yksinäisiä ja porukan ulkopuolella. Olisi todella mielenkiintoista toteuttaa samantyyppinen tutkimus työnantajille ja tutkia, kuinka he huolehtivat työntekijöiden fyysisestä hyvinvoinnista.

7.3 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei sovi perinteiset määrällisen tutkimuksen käsitteet valideetti ja reliabiliteetti. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuusarviointiin käytettävä käsitteistö on laaja ja termit voivat olla eri lähteistä haettaessa erinimisiä, mutta asiasisältö on aina sama. (Kananen 2015, 352) Luotettavuus laadullisessa tutkimuksessa pohjautuu laajasti, monipuolisesti ja tietoperustaan pohjautuen käsiteltyihin tutkimustuloksiin. Tutkimuksessa tulee käydä ilmi syy tutkimukselle, millä keinoin tutkimus on suoritettu, kuka tutkimuksen suoritti ja miten tutkimustuloksia on analysoitu. Kaikki edellä mainitut seikat tuovat tutkimukselle luotettavuutta. Luotettavuutta lisää myös se, että alussa määritellyt tavoitteet vastaavat tutkimustuloksia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 231–233)

Opinnäytetyön tutkimus on luotettava, sillä haastateltavat pohtivat tutkijan antamia avoimia kysymyksiä tietäen, että tulokset julkaistaan täysin nimettöminä, jolloin he pystyivät vastaamaan tutkijalle täysin avoimesti ja rehellisesti. Näin ollen haastateltaville luotiin turvallinen ympäristö vastata. Tutkimuksen luotettavuutta myös lisää se, että haastattelut on

litteroitu mahdollisimman nopeasti. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 184–185) Tutkija litteroi kaikki haastattelut saman päivän aikana, kun haastattelut toteutettiin.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuus ja totuudellisuus ovat termejä, joita luotettavuuden arviointiin käytetään. Luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimustulokset vastaavat täysin tutkittavana ollutta ilmiötä, eli tutkimustulokset ovat totuudenmukaisia. Totuudellisuutta arvioidaan riittävän tarkalla dokumentaatiolla. Saman aineiston pohjalta kaikkien muidenkin pitäisi päästä samaan lopputulokseen. Aineiston pohjalta tulokset on johdettu niin, että päättelypolku on täysin ristiriidaton. Tämän edellytyksenä on tutkimusaineiston, menetelmien ja analyysivaiheiden dokumentaatio. Ilman näiden asioiden dokumentointia johtopäätöksen oikeudellisuuden jäljestäminen on mahdotonta. (Kananen 2015, 353) Tutkimuksen luotettavuutta myös lisää se, että haastattelut on litteroitu mahdollisimman nopeasti. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 184–185) Tässä opinnäytetyössä on kaikki edelle mainitut asiat otettu huomioon ja näin ollen tutkimusta voi pitää luotettavana. Tutkija myös litteroi kaikki haastattelut saman päivän aikana, kun haastattelut toteutettiin.

Laadullinen tutkimus eroaa määrällisestä tutkimuksesta siinä, että laadullinen tutkimus ei pyri yleistykseen vaan ymmärtämään ilmiötä. Laadullisessa tutkimuksessa siirrettävyydellä tarkoitetaan sitä, että onko tutkimustulokset siirrettävissä muihin tilanteisiin. Tutkimustulosten siirtäminen on aina siirtäjän vastuulla. (Kananen 2015, 353) Tämän tutkimuksen tulokset ovat siirrettävissä, jolloin myös tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimuksen totuudellisuus ja riippuvuus ovat todella lähellä toisiaan, näissä molemmissa käytetään arviointikeinona vertaisarviointia. Riippuvuus tutkimustuloksissa tarkoittaa sitä, että samasta aineisto myös ulkopuolinen saisi samat tulokset. (Kananen 2015, 353) Tutkija on opinnäytetyöprosessin aikana tehnyt opiskelijakollegansa kanssa vertaisarvioiteja ja ainakin hän sanoi, että haastatteluiden vastauksista on hyvin päätelty tutkimustuloksia.

Vahvistettavuus tutkimuksessa tarkoittaa sitä, että tutkimusta koskeva henkilö, eli tässä tapauksessa haastateltava voi lukea ja tulkita tutkimusta. Kun haastateltava vahvistaa tutkimuksen tuloksen, voidaan tutkimuksen olevan luotettava. Mitä enemmän henkilöitä, joita tutkimus koskee vahvistaa tutkimuksen, niin sitä luotettavampana tutkimusta voidaan pitää. Tutkimuksen vahvistettavuutta voidaan myös lisätä todistusaineistolla, kuten kirjallisuuslähteillä tutkittavasta tapauksesta. (Kananen 2015, 354) Tutkija luetti tämän opinnäytetyön tutkimustulokset yhdellä haastateltavalla, joka vahvisti tutkimustulokset. Lisäksi tutkija haki kirjallisuuslähteistä yhtäläisyyksiä vahvistamaan tulokset. Näidenkin perusteella voidaan tutkimusta pitää siis luotettavana. Yle Porin tekemän tutkimuksen (2021) mukaan etättyö on tehostanut palavereita, työajat ovat joustavampia, aikaa ei mene työmatkoihin

etätyössä ja etätyössä kaivataan ihmiskontakteja. Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tulokset ovat todella lähellä Yle Porin tutkimuksen tuloksia, joten tämäkin lisää luotettavuutta tutkimukselle.

Saturaatio laadullisessa tutkimuksessa kertoo, onko aineisto tarpeeksi kattava, jotta voidaan tutkia tapausta. Tutkimuksen sanotaan olevan riittävän kylläinen, kun uudet tutkimustapaukset eivät enää tuota uutta tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Kananen 2015, 355) Tässä tutkimuksessa tutkija huomasi, että uudet haastateltavat, jotka ovat samaa ikäluokkaa kuin aiemmat eivät toisi enää muuttaisi tutkimustulosta. Tutkimusta voidaankin pitää tästäkin kulmasta luotettavana. Tutkimus ei olisi ollut tutkijan mukaan kylläinen, jos haastateltaviksi olisi tuotu merkittävästi vanhempia yritysmyyjiä.

7.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyön prosessi sujui todella mallikkaasti ja aikataulussa. Opinnäytetyön aiheen keksin itselleni opinnäytetyön tekemiseen valmistavalla kurssilla, kun aloin pohtia itseäni koskettavia aiheita, josta on kiinnostava tehdä tutkimusta. Olin huomannut etätyön muutaneen minun toimintatapojani todella paljon ja näin halusinkin päästä tutkimaan, onko etätyöllä ollut millaisia vaikutuksia muihin. Yritysmyyjät valitsin tutkittavaksi ryhmäksi täysin koulutussuuntautumiseni pohjalta. Prosessi minulla käynnistyi syksyn 2021 aikana ja täysin aikataulussa sain palautettua opinnäytetyöni helmi- maaliskuun vaihteessa keväällä 2022.

Tietoperustan aiheet, joita tutkin olivat minulle jo hyvin selvät heti kun tutkittavan aiheen keksin. Tietoperustan kirjoittaminen sujui todella mallikkaasti ja sainkin sen tehtyä hyvin nopeasti. Minua helpotti kirjoittamisessa todella paljon se, että löysin minua kiinnostavan aiheen ja paljon tuoretta kirjallisuutta sen ympärille. Tutkimuksen toteutus sujui myös todella hyvin ja helpon oloisesti. Sain todella nopeasti haastateltavat itselleni ja löysimme yhteisen ajan helpohkosti, jotta pystyimme haastattelut toteuttamaan. Tutkimuksessa kaikista vaikeinta oli tulosten kirjaaminen ja havaintojen löytäminen.

Prosessissa minulle haastavinta oli pitkähkö joululoma ja sen jälkeen työn jatkaminen. Etenin ennen joulua todella reilusti aikataulua edellä ja olin itselle suunnitellutkin noin kolmen viikon loman. Loma tuli todella tarpeeseen, mutta myös samalla hiukan pääsi unohtumaan opinnäytetyön teko ja jatkaminen loman jälkeen vaatikin hiukan painostusta muilta. Minua helpotti työn teossa se, että työskentelin tammikuuhun asti vain 10 tuntia viikossa ja muita opintoja ei ollut menossa vaan sain keskittyä täysillä opinnäytetyön tekoon. Tammikuussa aloitin työharjoittelun, jossa työskentelin täyspäiväisesti, niin se aiheutti viikon tauon opinnäytetyön tekoon, kun harjoittelussa oli todella raskasta. Tämän jälkeen sain

taas kiinni prosessista ja aikataulutin viikkoani paremmin, niin sain palautettua opinnäytetyön hiukan etuajassa suunnitelmaani nähden.

Opinnäytetyöprosessiin ja työn lopputulokseen olen todella tyytyväinen. Minulle oli alusta asti selvää, että tämä tulee viemään aikaan ja olinkin siihen varautunut. Opinnäytetyöhön minulla oli korkeat tavoitteet, ja koen myös päässeeni omiin tavoitteisiini. Prosessina tämä työ on suurin, mitä olen itsenäisesti ikinä tehnyt ja olenkin todella ylpeä itsestäni ja tavasta, jolla olen tämän suorittanut. Opin prosessissa, kuinka tärkeää on aikatauluttaminen ja aikataulun suunnittelu. Opinnäytetyön tekoon on hyvä varata pidempiä aikoja, kuten 5 tuntia yhtenä päivänä, eikä yhtä tuntia viitenä päivänä viikossa. Itse koen, että kirjoittaminen vaatii tietynlaiseen "flow-tilaan" pääsemisen, jotta se edistyy. Itsellä ainakin usein kirjoittamisen aloittaminen oli vaikeaa ja koneen avaamisesta saattoi mennä tuntikin ennen kuin yhtään sanaa oli kirjoitettu.

Prosessi kehitti minua todella paljon kirjoittajana ja opetti minulle paljon etätyöstä ja fyysisestä hyvinvoinnista. Opin myös, mitä laadullisen tutkimuksen tekeminen sisältää ja vaatii. Opinnäytetyön teemat ovat minulle ja myös muille todella ajankohtaisia ja tulen hyötymään oppimistani asioista aiheen tiimoilta paljon, sillä uskon jatkossa työskentelevän paljon etänä. Uskon myös tutkimuksesta olevan hyötyä kaikille, jotka työskentelevät etänä. Ainakin pistää ajattelemaan omaa etätyötään ja pohtimaan onko joissakin aiheen teemoissa kehitettävää.

Lähteet

Akava 2019. Etätyö. Luettavissa: <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/>. Luettu 9.11.2021

Anttila, J. & Roine, J. 2017. Työ ei ole paikka. Helsinki.

Choudhury, P. Harvard Business Review 2020, Luettavissa: <https://hbr.org/2020/11/our-work-from-anywhere-future>. Luettu: 2.11.2021

Fallowfield, N. Gibson 2016, 3 Ways to improve physical wellbeing in the workplace. Luettavissa: <https://www.thegibsonedge.com/blog/3-ways-to-improve-physical-wellbeing-in-the-workplace>. Luettu: 14.11.2021.

Fried, J. 2014. Etänä – toimistoa ei tarvita. Kauppakamari. Helsinki.

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu. Gaudeamus. Helsinki.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Mangia, K. 2020. Working from home. Making the new normal work for you. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken. New Jersey.

Paul, G. 2020. The ultimate guide to working from home. Sphere. Lontoo.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Bookwell Oy. Porvoo.

Reynolds B. 2018. FlexJobs 2018 Annual Survey: Workers Believe a Flexible or Remote Job Can Help Save Money, Reduce Stress, and More. Luettavissa: <https://www.flexjobs.com/blog/post/flexjobs-2018-annual-survey-workers-believe-flexible-remote-job-can-help-save-money-reduce-stress-more/>. Luettu 10.01.2022

Rope, T. 2021. Kalsariduunit. Tammertekniikka. Tampere.

Ruokavirasto 2017. Lautasmalli, aikuinen. Luettavissa: https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/kuluttaja-ja-ammattilaismateriaali/kuva-arkisto/vrn_lautasmalli_aikuinen.jpg. Luettu 17.11.2021

Ruokavirasto 2021. Ravitsemus- ja ruokasuositukset. Luettavissa: <https://www.ruokavirasto.fi/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/ravitsemus-ja-ruokasuositukset/>. Luettu 17.11.2021

Ruokavirasto 2021. Ravitsemus- ja ruokasuositukset, Aikuiset. Luettavissa: <https://www.ruokavirasto.fi/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/ravitsemus-ja-ruokasuositukset/aikuiset/>. Luettu 17.11.2021

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016. Ohjeita hyvään uneen. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/uni/ohjeita-hyvaan-uneen>: Luettu 18.11.2021

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021. Terveellinen ruokavalio. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/ravitsemus/terveellinen-ruokavalio>. Luettu 16.11.2021

Työterveyslaitos. Elintavat ja työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>. Luettu 16.11.2021

Työterveyslaitos. Uni ja palautuminen. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/>. Luettu 18.11.2021

Työterveyslaitos 2020, Joustava työaika. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyo-aika/joustava-tyo-aika>. Luettu 31.10.2021.

Työterveyskeskus 2018, Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. Luettavissa: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etajohtaminen_ja_virtuaalinen_vuorovaikutus_tyoyhteisossa. Luettu 2.11.2021

UKK-instituutti 2019, Aikuisten liikkumisen suositus. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>. Luettu 15.11.2021

Yle Pori 2021. Korona teki etätyöstä kuntienkin arkea – tehokkuus lisääntynyt, mutta kasvokkain tapaamisia kaivataan. Luettavissa <https://yle.fi/uutiset/3-11814407>. Luettu 10.2.2022

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko

1. Ikä?
2. Kauanko olet työskennellyt yritysmyyynnissä?
3. Miten työskentelit korona-ajan?
4. Oletko ennen pandemia (Covid19) aikaa tehnyt etätöitä?
5. Mitkä koet etätöiden ongelmakohdiksi?
6. Mitkä koet etätöiden hyödyiksi?
7. Kerro esimerkein, kuinka tällä hetkellä liikut?
8. Onko liikuntasi lisääntynyt, pysynyt samana vai vähentynyt pandemian aikana verrattuna pandemiaa edeltävään aikaan? Koetko että etätöillä on merkitystä tähän?
9. Onko ruokailutottumuksesi muuttuneet pandemia aikana? (tuleeko syötyä monipuolisesti ja sopivan monta kertaa päivässä) Koetko että etätöillä on merkitystä tähän?
10. Koetko työpaikkaruokailun mahdollisella puuttumisella olleen merkitystä ruokailutottumuksiisi?
11. Koetko tällä hetkellä nukkuvasi tarpeeksi ja hyvin? Vaikuttaako etätö nukkumiseen jotenkin? (esimerkein)
12. Onko sinulla ollut haasteita työn ja vapaa ajan erottamisessa? Koetko tämän näkyvän jotenkin aiemmin käsitellyissä asioissa?