

Opinnäytetyö (YAMK)

Terveys ja hyvinvointi, Terveysten edistäminen

2022

Hanna Ruokoniemi

**MIELEN HYVINVOINNIN
TUKEMINEN OSANA
ETÄTYÖNTEKIJÖIDEN
TYÖHYVINVOINTIA**

TURKU AMK 
TURKU UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Terveys ja hyvinvointi, Terveysten edistäminen

2022 | 76 sivua, 5 liitesivua

Hanna Ruokoniemi

Mielen hyvinvoinnin tukeminen osana etätyöntekijöiden työhyvinvointia

Keväällä 2020 monen ihmisen työskentelytavat kokivat yhtäkkisen muutoksen covid-19-viruksen aiheuttaman pandemian takia ja etätöihin siirryttiin nopealla aikataululla. Suomen hallitus ja Työterveyslaitos antoivat suosituksen ja ohjeet etätöihin siirtymisestä viruksen leviämisen pienentämiseksi.

Tämän kehittämisprojektin tavoitteena oli tukea, edistää ja kehittää työhyvinvointia etätyössä erityisesti mielen hyvinvoinnin kannalta. Tarkoituksena oli selvittää Turun ammattikorkeakoulun etätyötä tekevän henkilöstön kokemuksia etätyöhön liittyvistä kuormitusta aiheuttavista sekä voimaannuttavista tekijöistä kohdentuen erityisesti mielen hyvinvointiin. Tavoitteena oli myös laatia tukimateriaalia käytettäväksi työhyvinvoinnin tukena Turun AMK:n etätöitä tekeville henkilöstölle.

Kehittämismenetelmänä käytettiin hyvinvointityöpajaa. Lisäksi toteutettiin tutkimuksellinen osio, jossa käytettiin sähköistä kyselyä. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää Turun ammattikorkeakoulun etätöitä tekevän henkilöstön kokemuksia etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin mielen hyvinvoinnin kannalta. Tutkimuksen tavoitteena oli tunnistaa etätyötä tekevän henkilöstön voimavaroja ja kuormittavien tekijöiden vaikutuksia mielen hyvinvointiin. Hyvinvointityöpajassa henkilöstö pääsi ideoimaan työhyvinvoinnin tukimateriaalin sisältöä.

Kyselyn vastausprosentti oli 22,5%. Tulosten mukaan etätyöskentelystä löytyy enemmän positiivista kuin negatiivista ja siksi moni kokee sen itselleen mieluisaksi työtavaksi. Työ- ja perhe-elämä on helpompi sovittaa yhteen, jolloin aikaa jää enemmän harrastuksille ja vapaa-aikaan. Moni kokee, että etätyöskentely aiheuttaa vähemmän stressiä, joka vaikuttaa positiivisesti mielen hyvinvointiin. Myös palautuminen on parempaa ja moni jaksaa etätöiden ansiosta työssä paremmin. Työn tauottamisen hankaluus ja etäpalavereiden lisääntyminen koettiin osan vastaajien mielestä kuormittavina tekijöinä. Nämä voivat vaikuttaa mielen hyvinvointiin negatiivisesti. Samassa taloudessa asuvilla perheenjäsenillä ja lemmikeillä on suuri vaikutus mielen hyvinvointiin positiivisella tavalla. Nämä vaikuttavat esimerkiksi voimaantumisen tuntemiseen sekä tylsistymisen ja yksinäisyyden tunteen vähentymiseen.

Kehittämisprojektin tuotoksena on kuvaus nykytilanteesta ja sähköinen materiaali mielen hyvinvoinnin tueksi. Materiaalilta löytyvien virkistävien vinkkien avulla etätöitä tekevä henkilöstö voi tukea ja edistää niin mieltä kuin työhyvinvointiakin. Sähköinen materiaali on annettu Turun AMK:n käyttöön ja sen riittävyttä mielen hyvinvoinnin tukemiseen on hyvä tutkia myöhemmin.

Asiasanat:

Etätyö, työhyvinvointi, mielen hyvinvointi

Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Health and Well-being, Health Promotion

2022 | 76 pages, 5 appendices

Hanna Ruokoniemi

Support for mental well-being of people teleworking as part of general well-being at work

Covid-19 quickly forced people to telework in the spring of 2020 and switch to teleworking happened on a fast schedule. The Finnish government and the Finnish Institute of Occupational Health issued a recommendation and instructions on switching to teleworking to reduce the risk of the virus spreading.

The aim of this development project was to support, promote and develop well-being at work in teleworking, especially in terms of mental wellbeing. The purpose was to find out what kind of experiences the staff of Turku University of Applied Sciences have about working remotely and what factors they felt were empowering and burdensome in terms of mental well-being. The aim was also to make online material to be used to support well-being at telework for Turku UAS' teleworkers.

Development method was a well-being workshop. A study section was conducted using an online survey. The purpose of the survey was to find out the experiences of Turku UAS' teleworkers about the effects of telework on well-being at work in terms of mental well-being. The aim of the study was to identify the resources of teleworkers and the effects of stressors on mental well-being. In the well-being workshop, the staff brought up ideas for the content of the well-being support material at work.

The response rate to the survey was 22.5%. According to the results of the survey, there are more positive than negative factors to teleworking, which is why many people find it a pleasant way of working. It is easier to reconcile work and family life, leaving more time for hobbies and leisure. Many have less stress, which has a positive effect on the mental well-being. Recovery is also better enabling more efficient way of working, thanks to teleworking. The difficulty of taking a break from work and the increase in remote meetings were perceived by some respondents as burdensome factors. These can negatively affect the well-being of the mind. Family members and pets living in the same household have a major impact on mental well-being in a positive way. These affect, for example, the feeling of empowerment and the reduction of boredom and loneliness.

The output of the development project is a description of the current situation and online material to support the well-being of the mind. With the refreshing tips, teleworkers can support and promote mental well-being and general well-being at work. The online material is available for Turku UAS and its adequacy to support mental well-being is recommended for later examination.

Keywords:

Teleworking, remote work, well-being at work, mental well-being, well-being of the mind

Sisältö

1 Johdanto	6
2 Kehittämiprojektin tarve ja tausta	7
3 Toimintaympäristö ja projektiorganisaatio	8
3.1 Toimintaympäristö	8
3.2 Projektiorganisaatio	9
4 Etätyö	11
4.1 Etätyön edellytykset	12
4.2 Etätyön positiiviset muutostekijät	14
4.3 Etätyön negatiiviset muutostekijät	15
5 Työhyvinvointi	18
5.1 Työhyvinvointi etätyössä	18
5.1.1 Työn imun kokeminen	19
5.1.2 Työn imun edistäminen	20
5.2 Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin	21
5.2.1 Työhyvinvoinnin voimaannuttavat tekijät etätyössä	22
5.2.2 Työhyvinvoinnin kuormittavat tekijät etätyössä	23
5.3 Opetusalan työntekijöiden työhyvinvointi	24
6 Mielen hyvinvointi	28
6.1 Mielen hyvinvointi etätyössä	28
6.2 Mielen hyvinvoinnin tukeminen ja kehittäminen	30
7 Kehittämiprojektin tavoite, tarkoitus ja tuotos	32
8 Kehittämiprojektin eteneminen	33
9 Tutkimuksellinen osa	35
9.1 Tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruu	35

9.2 Kohderyhmä	37
10 Tutkimustulokset	38
10.1 Taustakysymykset	38
10.2 Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys yleisesti	40
10.3 Etätyöskentely	42
10.4 Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin	45
10.5 Etätyön voimaannuttavat ja kuormittavat tekijät	48
11 Hyvinvointityöpaja	54
12 Unelmien etätyöpäivä	55
13 Yhteenveto ja johtopäätökset	57
13.1 Etätyöskentelyn voimaannuttavat tekijät mielen hyvinvoinnin kannalta	57
13.2 Etätyöskentelyn aiheuttamat kuormittavat tekijät mielen hyvinvoinnin kannalta	59
13.3 Johtopäätökset	61
14 Eettisyys ja luotettavuus	64
15 Kehittämisprojektin arviointi ja jatkokehittämissuhteet	67
15.1 Kehittämisprojektin arviointi	67
15.2 Jatkokehittämissuhteet	69
Lähteet	71

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Kuviot

Kuvio 1. Etätyön edellytykset	13
-------------------------------	----

Kuvio 2. Kehittämiprojektin eteneminen	34
Kuvio 3. Vastausten ikäjakauma	39
Kuvio 4. Etätyöskentelyn säännöllisyys	40
Kuvio 5. Yleinen työhyvinvointi ja työtyytyväisyys	42
Kuvio 6. Etätyöskentely ja työympäristö	45
Kuvio 7. Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin	48
Kuvio 8. Swot-analyysi	69

1 Johdanto

Keväällä 2020 monen ihmisen työskentelytavat kokivat yhtäkkisen muutoksen covid-19-viruksen aiheuttaman pandemian takia ja etätöihin siirryttiin nopealla aikataululla. Suomen hallitus ja Työterveyslaitos (2021a) antoivat suosituksen ja ohjeet etätöihin siirtymisestä viruksen leviämiskokeman pienentämiseksi. Maailmanlaajuinen koronavirusepidemia on heijastunut suomalaiseen työelämään jo kahden vuoden ajan. Koronapandemian aikana eri mediakanavissa on tuotu esille etätöitä tekevien kokemuksia etätöiden vaikutuksista muun muassa mielialaan ja aktiivisuuteen.

Etätöet ovat olleet suomalaisille työntekijöille suhteellisen vieras ja harvinainen työmuoto, joka tuli kuitenkin monelle tutuksi viimeistään koronapandemian alussa maaliskuussa 2020. Tilastokeskuksen (Pyöriä ym. 2016, 185) mukaan vuosien 1990–2013 välisenä aikana kokoaikaisesti kotona töitä tekeviä ihmisiä oli vain prosentti kaikista palkansaajista. Osa-aikaisesti kotona työskenteli vuonna 2013 20 % vastaajista, joita on Tilastokeskuksen kyselyissä ollut kerrallaan 3000–5000 15–64-vuotiasta Suomessa asuvaa palkansaajaa. Blomqvist ym. (2020, 4) selvittivät, että maaliskuussa 2020 1164 suomalaisesta jopa 94 % oli siirtynyt työskentelemään etänä vähintään neljäksi päiväksi viikossa ja 91 % heistä jatkoi etänä työskentelyä saman vuoden syksyllä. Etätöskentelijöiden määrän voikin sanoa lisääntyneen räjähdysmäisesti.

Tämän kehittämisprojektin tarkoituksena oli selvittää, miten Turun AMK:n etätöitä tekevä henkilöstö kokee etätöihin liittyvät kuormitusta aiheuttavat sekä voimaannuttavat tekijät, jotka kohdentuvat erityisesti mielen hyvinvointiin. Tutkimuksellisen osion tarkoituksena oli puolestaan selvittää Turun ammattikorkeakoulun etätöitä tekevän henkilöstön kokemuksia etätöiden vaikutuksista työhyvinvointiin mielen hyvinvoinnin kannalta. Kehittämisprojektin raportin lisäksi on laadittu sähköistä tukimateriaalia käytettäväksi työhyvinvoinnin tukena etätöiden aikana.

2 Kehittämiprojektin tarve ja tausta

Koronavirus lähti leviämään ympäri maailman niin äkillisesti alkuvuodesta 2020, että myös Suomessa etätöihin siirryttiin hyvin nopeasti. Tämä aiheutti sen, että niin työnantajilla kuin työntekijöilläkään ei ollut aikaa valmistautua siihen kunnolla. (Samek Lodovici ym. 2021, 41.) Koronapandemian myötä korkeakoulutkin siirtyivät nopealla aikataululla etäopetukseen maaliskuussa 2020, jonka takia myös Turun ammattikorkeakoulun kampuksen tiloissa tuli välttää kaikkea ylimääräistä liikkumista ja oleskelua. Myös esimerkiksi kirjastot, opintotoimisto ja muut palvelut toimivat tuona aikana rajoitetusti ajanvarauksella. (Turku AMK 2021a.)

Tämän kehittämiprojektin tarve saikin alkunsa Turun ammattikorkeakoulun ylläpitämän Sun hyvä elämä- klinikan toiveesta löytää keinoja, joilla Turun ammattikorkeakoulussa etätöitä tekevän henkilöstön työhyvinvointia voitiin tukea ja pitää mielen virkeänä etätyöpäivien aikana. Tämä kehittämiprojekti liittyi Sun hyvä elämä- klinikan strategiaan hyvinvoinnin edistämisessä ja etenkin Turun ammattikorkeakoulun etätöitä tekevän henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtimisessa. Kehittämiprojektiin osallistuva henkilöstö koostui opettajista ja muusta opetusalan henkilöstöstä.

3 Toimintaympäristö ja projektiorganisaatio

3.1 Toimintaympäristö

Turun ammattikorkeakoulu on Varsinais-Suomessa sijaitseva, yksi Suomen suurimmista ammattikorkeakouluista, jossa työskentelee lähes 800 asiantuntijaa (Turun AMK 2021b). Sen omistaa Turun kaupunki (91 %), Salon kaupunki (6 %) sekä Turun Yliopisto (3 %) (Turun AMK 2021c). Turun ammattikorkeakoulussa panostetaan työhyvinvoinnin toteutumiseen. Työhyvinvointia edistetään muun muassa hyvällä esihenkilötyöllä sekä kannustavalla, mahdollistavalla ja ammatillisella johtamisella. Työsuojelu- ja työturvallisuusasioiden selkeät ohjeistukset ja periaatteet vaikuttavat koko työyhteisön työhyvinvointiin. Henkilöstön työhyvinvointia edistetään lisäksi tarjoamalla esimerkiksi ergonomisia työpisteitä ja liikuntamahdollisuuksia. Henkilöstön hyvinvointia seurataan vuosittain henkilöstökyselyjen ja kehityskeskustelujen avulla. (Turun AMK 2021d.) Turun AMK:n strategiassa korostuu tärkeys siitä, että yhteisön jäsenet voivat hyvin ja yhteisten tavoitteiden eteen toimitaan aktiivisesti. Yhteisöllistä toimintaa kehitetään niin fyysisesti kuin virtuaalisesti. Henkilökunnalle ja opiskelijoille luodaan mahdollisuuksia kehittää omaa osaamista. Työkulttuuri sisältää positiivisen, reilun ja avoimen toimintatavan, jolla syntyy vetovoimainen yhteisö, jonka toimintaan sitoutuminen on kaikille helppoa. (Turun AMK 2021e.)

Sun hyvä elämä- klinikka on Turun ammattikorkeakoulun Terveystieteiden ja hyvinvoinnin sektorin ylläpitämä Sun hyvä elämä- konseptiin kuuluva ympäristö, jossa opiskelijat pääsevät harjoittelemaan moniammatillisesti. Palveluja ohjaa ja valvoo aina alan ammattilainen tai kokenut opettaja. Klinikkan strategiana on tukea asiakkaita ja asiakasyrityksiä huolehtimaan hyvinvoinnistaan. Sun hyvä elämä- klinikalla on valittavissa fysio- ja toimintaterapiapalveluja, kuntotestauksia, laboratoriotutkimuksia sekä liikunta- ja toimintakykyä ylläpitäviä ohjauksia. (Sun hyvä elämä by Turku AMK 2021.)

3.2 Projektioorganisaatio

Projekti määritellään tyypillisesti ennalta määritellyyn päämäärään tähtääväksi, monimutkaisten ja toisiinsa liittyvien tehtävien muodostamaksi kustannuksiltaan, ajallisesti ja laajuudeltaan rajatuksi ainutkertaiseksi kokonaisuudeksi. Projektin tavoite on tulevaisuudessa, jolle on ennalta määritely ajankohta. Suunnitelmassa tavoitteet voidaan esittää tutkimuskysymyksinä. Projektin tuotos on ratkaisu projektin toimeksiantajan ongelmaan. (Kymäläinen ym. 2016, 10, 26–27.) Projektin tuotos voi olla sisäinen tuote (suunnitelma/raportti), lopputuote (toimitetaan tai julkaistaan ulkoiselle asiakkaalle) tai sivutuote (jäte/ympäristövaikutukset). Projektin tuotos voidaan jalkauttaa eli hyödyntää käyttöön, jolloin sitä voidaan toteuttaa jo projektin eri vaiheissa esimerkiksi suunnittelemalla tulosten hyödyntäminen osaksi projektia. (Kymäläinen ym. 2016, 29, 32.)

Projekti on aikataulutettu, kestäviin tuloksiin pyrkivä kokonaisuus, jonka käytännön toteuttamisesta vastaa kyseistä projektia varten perustettu organisaatio (Silvferberg 2013, 5). Projektia ohjaa projektipäällikkö, joka vastaa hankkeen onnistumisesta ja toteutumisesta. Hän laatii projektisuunnitelman, huolehtii sen hyväksyttämisestä ja johtaa projektin operatiivista toimintaa. (Adapro 2018.) Projektiryhmä koostuu monialaisesta, asiantuntemuksen ja erityisosaamisen perusteella valitusta joukosta, jossa jäsenten vahvuudet täydentävät toisiaan (Kymäläinen ym. 2016, 44). Ohjausryhmä koostuu henkilöistä, jotka muun muassa sitoutuvat projektiin ja sen onnistumiseen, ovat asiantuntijoita alallaan sekä varaa- vat aikaa, jotta pystyvät hoitamaan oman roolin ja vastuun ohjausryhmässä. Projektipäällikkö perehdyttää ohjausryhmän projektin tavoitteisiin, aikatauluun ja käy projektisuunnitelman sisällön yhdessä tarkasti läpi. Ohjausryhmä ottaa kantaa projektissa esiintyviin haasteisiin sekä tarvittaessa esittää suunnitelmiin parannuksia ja tarkennuksia. (Kähönen 2016.)

Tämä kehittämisprojekti sisälsi projektipäällikön, projektiryhmän sekä ohjausryhmän. Projektipäällikkönä toimi tämän kehittämisprojektin tekijä eli Turun ammattikorkeakoulun ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelija. Projektiryh-

mään kuului mentori, joka on Turun ammattikorkeakoulun lehtori ja työnohjauksen sekä mielen hyvinvoinnin ammattilainen. Projektiryhmään kuului myös Turun AMK:n HR-palveluiden suunnittelija. Ohjausryhmään puolestaan kuului opinnäytetyön ohjauksesta vastaava Turun ammattikorkeakoulun tutoropettaja, jonka lisäksi ohjausryhmässä oli mukana toimeksiantajan puolelta Terveiden ja hyvinvoinnin sektorilla toimiva erityisasiantuntija.

4 Etätyö

Etätyöllä tarkoitetaan työskentelymuotoa, johon ei tarvita kiinteää työpaikkaa tai työaikaa (Työterveyslaitos 2021a). Se on tapa organisoida työtä, jolla annetaan mahdollisuus joustavaan ja tehokkuutta lisäävään työhön. Etätyöllä edistetään työssä jaksamista ja helpotetaan työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. (Valtiovarainministeriö 2015.) Tyypillisimmät etätyöntekijät työskentelevät toimihenkilö- ja esimiesammateissa ja pitkälti valtion, kuntien ja järjestöjen palveluksessa. Etätöissä on paljon myös freelancereita, itsensä työllistäjiä sekä pienyrittäjiä. Koronapandemian aiheuttaman tilanteen takia myös moni sellainen suomalainen työntekijä, jolla ei ole ollut aikaisempaa kokemusta tai omaa vain vähän kokemusta etätöistä siirtyi etätöihin keväällä 2020. Tällaisia ammattiryhmiä ovat esimerkiksi opettajat, lääkärit, terapeutit, erilaiset konsultit, liikunnan ohjaajat ja valmentajat. (Ruohomäki 2020, 22.) Korkeakoulujen opettajat ovat tosin käyttäneet työssään jo pitkään sähköisiä kirjoja sekä mobiililaitteita. Teknologia onkin mahdollistanut esimerkiksi niin kutsutut virtuaaliset tiedekunnat, joiden avulla opettajat ja opiskelijat ovat kerääntyneet etänä yhteen jo ennen koronapandemian vaatimaa etätyöskentelyä. (Wiitakorpi ym. 2016, 9.)

Etätyössä tai sen organisoinnissa käytetään siis apuna tietotekniikkaa. Se on vapaaehtoisuuteen perustuvaa, joustavaa ansiotyötä, jota voidaan tehdä nykyään usealla eri alalla. Erityisesti tieto- ja asiantuntija-aloille tällainen työskentelymuoto sopii hyvin, mutta esimerkiksi puhelimitse suoritettava myyntityö hoituu myös hyvin etänä. (Työsuojelu.fi 2020.)

Etätyötä tehdään yleensä kotona tai vastaavanlaisissa olosuhteissa, mutta työskentely esimerkiksi kesämökiltä käsin on myös mahdollista. Etätyöskentely kotona muuttaa työolosuhteita verrattuna normaaliin toimistoympäristöön ja etenkin silloin, jos etätyöskentelystä ei ole aikaisempaa kokemusta. Sopeutuminen etätöihin riippuu hyvin pitkälti työtehtävien luonteesta ja tilanteesta, joka työntekijällä on ollut ennen etätöihin siirtymistä. (Mäkitie 2021, 54, 70.) Etänä työskentely mahdollistaa paljolle, mutta on omalta osaltaan myös haasteellista. Kotona työ-

kentelevillä on havaittu työhyvinvoinnin heikkenemistä liittyen mukautettuun työaikaan, työpisteeseen sekä tyytyväisyyteen työtilan sisäilmassa ja ilmastoinnissa (Helistö 2012, 26–27; Xiao ym. 2020).

Suomalaista työntekoa määrittelevä lainsäädäntö ei tunnista etätyö-termiä virallisesti. Etätyöskentelyssä pätee kuitenkin sama työsopimus-, työaika- ja työturvallisuuslaki lainsäädännöllisinä perusteina kuin fyysisesti työpaikalla tehtävässä työssä. Jos yrityksen tai organisaation työntekijöille ei ole sovittu yhteisiä pelisääntöjä etätyön suorittamisesta, tulisi etätyöjärjestelyistä sopia kirjallisesti työnantajan kanssa. Tavallisimpia yhdessä sovittuja ehtoja ovat muun muassa työaika, työn tulosten seuranta sekä tietoturva-asiat. (Työsuojelu.fi 2020.)

Työaika voi olla *kokoaikaisesti* etänä toteutettavaa, *epäsäännöllistä* tai *säännöllistä*. Jos etätyötä tehdään *kokoaikaisena*, tarkoittaa se sanan mukaisesti työn tekemistä kokonaan etänä. Tällaisessa tapauksessa työntekijä ei tarvitse omaa työpistettä työnantajan toimipaikoissa. Työsopimuksessa määritellään ehdot kokoaikaiseen etätyöhön. *Epäsäännöllinen* etätyö tarkoittaa työn tilapäistä suorittamista muualla kuin työnantajan tiloissa esimerkiksi 1–2 päivänä viikossa, kuten työmatkalla. Tämän kaltaisesta etätyöskentelystä tulee sopia aina etukäteen esimiehen kanssa. Epäsäännöllinen etätyö perustuu aina vapaaehtoisuuteen ja on harkinnanvaraista. Epäsäännöllisestä etätyöstä ei tehdä erillistä etätyösopimusta. *Säännöllinen* etätyö tarkoittaa ennalta sovitun etätyöpäivän tekemistä säännöllisen rytmin mukaan, esimerkiksi tietty määrä päiviä viikossa tai tiettyinä viikonpäivinä. Jos etätyö kestää säännöllisenä yli kuukauden, tehdään siitä aina kirjallinen etätyösopimus. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

4.1 Etätyön edellytykset

Jotta etänä työskentely onnistuisi, edellyttää se työntekijän osalta useampaa toimivaa elementtiä (kuvio 1). Työympäristön ja työvälineiden tulee olla toimivia (esimerkiksi työrauha ja teknologia). Johtamiseen pitää kuulua luottamuksellinen suhde työnantajan ja työntekijän välillä, yhteistyön tulee olla toimivaa sekä työai-

kaa tulee seurata. Etätyössä voi unohtua helposti työn tauotus ja työajan määrittäminen, jolloin työntekijän oma vastuu työn järjestelystä ja riittävästä tauotuksesta korostuu. Työnantajan vastuulla on, että työtapojen terveellisyyden ja turvallisuuden toteutumista valvotaan. (Työturvallisuuskeskus 2017).



Kuvio 1. Etätyön edellytykset (Työturvallisuuskeskus 2017, muokattu).

Työterveyslaitos (2021a) on listannut työnantajille sekä työntekijöille vinkkejä etänä työskentelyyn, joilla jokainen voi pitää työhyvinvoinnistaan huolta sekä kehittää työtapojaan etänä työskennellessä. Alle on lueteltu muutama hyvä vinkki, jotka jokaisen kannattaa ottaa käyttöön etätöitä tehdessä.

Vinkkejä työntekijöille (Työterveyslaitos 2021a):

- Etätyöpäivään kannattaa valmistautua samalla tavoin kuin mihin tahansa työpäivään.
- Pidä kiinni rutiineista.
- Vaihtele työasentoja päivän aikana

- Muista tauot!
- Pyydä rohkeasti apua kollegoilta tai esimieheltä, jos tarvitset uusia näkökulmia tai apua työtehtävän hoitamisessa.

Vinkkejä työnantajille ja esihenkilöille (Työterveyslaitos 2021a):

- Ota käyttöön keinoja, joilla voit tukea työntekijöiden aktiivista osallistumista ja vuorovaikutusta.
- Huolehdi, että uudet työntekijät tutustuvat muihin työntekijöihin.
- Muista kannustaa ja antaa työstä toimintaa edistävää ja myönteistä palautetta.
- Jaa kokemuksia hyväksi havaituista kokemuksista etätyöskennellessä.
- Varaa riittävästi aikaa henkilöjohtamiseen ja matalan kynnyksen yhteydenottoihin.

4.2 Etätyön positiiviset muutostekijät

Etätyön tulisi olla lähtökohtaisesti mielekästä ja tuottavaa työtä. Kun työntekijä saa mahdollisuuden etätyöskentelyyn, voi se parhaimmillaan yhdistää sopivan määrän työrauhaa ja työntekijän läsnäoloa työyhteisössä. Sanomattakin on selvää, että etätyöskentely vaikuttaa ympäröivään luontoon työmatkaliikenteen vähentymisellä, joka on etätyöpäivien ehdoton etu. Etätöihin siirtyminen on suurelle osalle sen tekijöistä positiivinen muutos työelämässä (Baert ym. 2020, 9; Mäkitie 2021, 54). Moni kokee, että etätyöhön liitetty joustavuus ja autonomia auttavat tasapainottamaan työelämää sekä vähentämään työhön liitettyä stressiä ja loppuun palamisen riskiä. Tällöin työ ja yksityiselämä on pystytty pitämään hyvässä tasapainossa. (Baert ym. 2020, 9; Blomqvist ym. 2020, 7, 9; Shimura ym. 2021.) Mäkitie (2021, 54) tuo ilmi, että etätyöskentelystä seuraavat positiiviset vaikutukset eivät perustu ainoastaan työstä suoriutumiseen vaan ne voivat olla suorassa yhteydessä myös työntekijän vapaa-aikaan ja jaksamiseen työajan ulkopuolella.

Etätyöhön liitettyjä hyötyjä ovat Työturvallisuuskeskuksen (2017) ja Työterveyslaitoksen (2021b) mukaan esimerkiksi:

- Vaikutusmahdollisuudet oman työn aikatauluttamiseen sekä työajan joustavuus
- Työrauhan, työtyytyväisyyden ja keskittymisen parantuminen
- Ajankäytön tehostuminen ja järkeistyminen; työmatkoihin ei kulu aikaa tai rahaa
- Työn ja perhe-elämän sujuvampi yhteensovittaminen
- Mahdollistaa työskentelyn poikkeustilanteissa (pandemia, huono keli jne.)
- Asuinpaikka ei ole riippuvainen työpaikan sijainnista
- Tartuntatautien leviämisen ehkäiseminen

Etätyöskentelystä on etuja myös työnantajalle, jolloin työn tuottavuudessa ja työtehossa voidaan nähdä paranemista sekä mahdollistaa työuran piteneminen paremman jaksamisen myötä. Etätyöskentely voi lisätä työpaikan houkuttelevuutta, jolloin sitä voidaanakin pitää rekrytointivaihtoehtona. Työnantajan toimitilojen kustannuksissa saadaan säästöä, kun jokaiselle henkilöstön jäsenelle ei tarvita kiinteitä työpisteitä työnantajan tiloissa. Etänä työskentely parantaa myös työnantajien ympäristövastuullisuutta sekä edistää ilmastopolitiikan tavoitteiden toteutumista. (Työterveyslaitos 2021b.)

Etätyöskentely vaikuttaa positiivisesti myös työn tuottavuuteen ja tehokkuuteen (Pyöriä ym. 2016, 199; Baert ym. 2020, 9). Nyaangan (2012, 133) tutkimustulokset osoittavat, että etätöiden intensiteetin kasvaessa, kasvoi myös työn tuottavuus. Nämä tulokset tukevat olettamusta, jonka mukaan etätöitä tekevät työntekijät ovat tuotteliaampia, kun he työskentelevät kotona ilman häiriötekijöitä ja määrittelevät työajat itselleen sopiviksi (Nyaanga 2012, 133).

4.3 Etätöiden negatiiviset muutostekijät

Kaikki eivät koe etätöitä stressittömänä tai pelkästään positiivisena kokemuksena. Etenkin työntekijät, joilla ei etätöistä ole aiempaa kokemusta, kokevat sen vaikeampana kuin ne, joilla on kokemusta etätyöskentelystä edes jonkin verran (Mäkitie 2021, 56). Baert ym. (2020, 9) mukaan etenkin miehet ja nuoremmat työntekijät kokevat etätyöskentelyn negatiivisempänä ja stressaavampana kuin

naispuoleiset työntekijät. Myös he, jotka ovat työssään riippuvaisia muista, kokevat vähemmän positiivisia hetkiä etätyöskentelyssä kuin ne, jotka voivat tehdä työtään itsenäisesti muista riippumattomina. (Baert ym. 2020, 10).

Mäkitien (2021, 56) mukaan suurin negatiivista kokemusta aiheuttava asia on turhautuneisuus ja epätietoisuus siitä, kuinka työskentely tulevaisuudessa jatkuu. Monella myös huoli yksinäisyydestä ja sosiaalisten kontaktien puuttumisesta aiheuttaa negatiivista suhtautumista etänä työskentelyyn (Mäkitie 2021, 58). Teknologialla on etätyöskentelyssä suuri rooli työyhteisön vuorovaikutuksen ylläpidossa. Blomqvist ym. (2020, 8) saivat tutkimuksessaan selville, että ne, jotka vaihtoivat työmuodoksi etänä työskentelyn koronapandemian alussa, kokivat, että teknologian välityksellä tapahtuva yhteydenpito vähensi etätöiden aiheuttamaa eristäytymisen tunnetta. Kuusi kuukautta myöhemmin, etätöiden edelleen jatkuessa, teknologiavälitteisellä vuorovaikutuksella oli huomattavasti pienempi vaikutus eristäytymisen tunteeseen.

Etätyö voi monella sitä tekevällä helpottaa elämän hallintaa ja sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämää, mutta pahimmillaan se voi myös hämärtää yksityiselämän ja työajan rajoja. Tämä taas voi aiheuttaa haitallista kuormitusta ja haitallisia vaikutuksia yksityiselämään. (Työturvallisuuskeskus 2017.) Etätyön edut ja haitat ovat yhteydessä siihen, millaisesta työstä ja työtehtävistä on kyse (Työterveyslaitos 2021b).

Etätyöskentelyyn liittyviä haittoja ja riskejä voivat Työturvallisuuskeskuksen (2017) ja Työterveyslaitoksen (2021b) mukaan olla:

- Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen sekä työajan venyminen
- Eristäytyminen ja työyhteisöstä syrjäytyminen
- Työn kuormitus ja ajan hallinnan ongelmat; vaikeus irrottautua työstä
- Työskentely sairaana
- Kustannukset, jotka muodostuvat kotona työskentelyn mahdollistamisesta
- Sopimattomat tilat ja häiriöt työympäristössä
- Etäjohtamisen haasteet: riittämätön valvonta, ohjaus, tuki ja palaute

- Varhaisen tuen tarpeen tunnistamatta jääminen, esim. päihdeongelma tai sen paheneminen

5 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi koskettaa jokaista työssä käyvää ihmistä. Työhyvinvointi muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, hyvinvoinnista sekä turvallisuudesta. Muita työhyvinvointia lisääviä seikkoja ovat esimerkiksi motivoiva ja hyvä johtaminen sekä työyhteisön hyvä työilmapiiri, unohtamatta henkilöstön ammatitaitoa. Työhyvinvoinnilla on suora vaikutus esimerkiksi työssä jaksamiseen. Kun hyvinvointi työssä kasvaa, lisääntyy työhön sitoutuminen ja työn tuottavuus. (Sosiaali- ja Terveysministeriö n.d.) Työhyvinvoinnista on tehty tutkimuksia, joiden mukaan sillä on suora yhteys esimerkiksi sairauspoissaolojen ja tapaturmien määrän laskuun, asiakastyytyväisyyteen sekä työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen. Työhyvinvointiin kannattaa siis sijoittaa ja panostaa, koska tulevaisuudessa se voi maksaa moninkertaisena itsensä takaisin. Kun henkilöstö voi hyvin, näkyy se organisaation kilpailukyvyyn ja taloudellisen tuloksen lisäksi myös maineessa. (Hakanen n.d.).

5.1 Työhyvinvointi etätyössä

Työhyvinvointia tulee edistää, jotta jokainen työntekijä voi hyvin työssään. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu jokaiselle työyhteisön jäsenelle, niin työnantajalle kuin henkilöstölle. Työnantajan vastuulla on huolehtia turvallisesta työympäristöstä, hyvästä johtamistavasta sekä henkilöstön tasavertaisesta kohtelusta. Työntekijän vastuulla on puolestaan huolehtia omasta työkyvystä sekä ammatillisen osaamisensa ylläpidosta. Jokainen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa oman työpaikkansa positiiviseen ilmapiiriin. (STM n.d.)

Työhyvinvointia etätyössä on tutkittu varsinkin viimeisen vuoden aikana hyvinkin paljon lähinnä koronapandemian aiheuttaman nopean etätöihin siirtymisen takia. Työterveyslaitos (Hakanen ym. 2020) on toteuttanut tutkimushankkeen nimeltä Miten Suomi voi?, jonka tuoreimmat tulokset ovat tätä työtä tehdessä päivitetty 12/2021. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada selville suomalaisen väestön ko-

kemuksia työhyvin- ja pahoinvoinnista laaja-alaisesti. Tähän lukeutuu muun muassa työn imu, työuupumus, tyytyväisyys työhön, työssä tylsistyminen, työholismi sekä sairaana työskentely. Lisäksi tarkoituksena oli saada tietoa työoloista ja työhön liittyvistä asenteista (muun muassa oikeudenmukaisuuden, epävarmuuden ja yhteenkuuluvuuden selvittäminen), muusta hyvinvoinnista eli terveydestä, työkyvystä, masentuneisuudesta ja tyytyväisyydestä elämään sekä yksityiselämän kielteisistä tapahtumista. Tutkimuksen mukaan etätyöntekijöiden keskuudessa kasvoi työssä tylsistyminen ja ne etätyöntekijät, jotka asuvat yksin, voivat työssään huonommin kuin ne, joiden taloudessa asui myös muita. Etenkin nuorten aikuisten työhyvinvointi on ollut korona-aikana koetuksella. (Hakanen ym. 2020.)

Mistä sitten tietää, onko työyhteisö hyvinvoiva? Työterveyslaitoksen tutkijan Jari Hakasen (n.d.) mukaan hyvinvoivassa työyhteisössä luotetaan ja ollaan avoimia, henkilöstö kannustaa ja innostaa toisiaan samalla yhteen hiileen puhaltaen. Työyhteisössä annetaan positiivista palautetta, mutta uskalletaan myös sanoa, jos on ongelmia tai selvitettäviä asioita. Edellä mainittujen lisäksi huolehditaan siitä, ettei työmäärä kasva liian isoksi ja säilytetään muutostilanteissa toimintakyky. Työhyvinvointi näkyy motivoituneena ja vastuuntuntoisena työntekijänä, jolla on mahdollisuus päästä hyödyntämään omaa ammattitaitoaan ja vahvuuksiaan. Hyvinvoiva työntekijä tietää työssään saavutettavat tavoitteet ja kokee itsensä tarpeelliseksi. Hyvin tärkeää on myös se, että työntekijä kokee riittävästi yhteenkuuluvuuden ja itsenäisyyden tunnetta työssään. Hyvinvoiva työntekijä innostuu työstään, onnistuu työssään ja kokee työn imua. (Hakanen n.d.)

5.1.1 Työn imun kokeminen

Työn imu on sisältä kumpuava kokemus, joka näkyy työntekijästä ulospäin. Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä, jonka imussa oleva työntekijä on innokas ja aloitteellinen. (Työturvallisuuskeskus 2018.) Työn imua kokeva työntekijä menee mielellään aamuisin töihin, hän nauttii työstään ja kokee, että työ on mieleistä. Työn imuun on liitetty kolme erilaista hyvinvoinnin ulottuvuutta, jotka ovat *omistautuminen*, *uppoutuminen* sekä *tarmokkuus*. (Hakanen ym. n.d.; Työturvallisuuskeskus 2018.)

Omistautumisessa työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi, innokkaaksi, inspiroivaksi ja haasteelliseksi. Hän on ylpeä työstään. *Uppoutuminen* tarkoittaa syvää keskittymistä ja paneutumista työhön, josta työntekijä nauttii. Irrottautuminen työstä voi olla vaikeaa ja aika työn parissa kuluu huomaamatta. *Tarmokas* työntekijä on energinen ja haluaa panostaa työhönsä. Vastoinkäymisiä kohdatessaan hän on sinnikäs ja ponnistelee päästäkseen eteenpäin kohti tavoitteitaan. Työntekijät, jotka kokevat työn imua, ovat sitoutuneet työhönsä, antavat apuaan ja tukeaan työkavereilleen sekä parhaimmassa tapauksessa tartuttavat työyhteisönsä työn imua. Kaiken kaikkiaan työn imua kokevat ovat onnellisempia kuin sitä kokemattomat työntekijät. (Hakanen ym. n.d.; Työturvallisuuskeskus 2018.)

Edellä mainitut asiat kuulostavat siltä, että työnteko on pelkästään mukavaa ja hauskaa. Työn imu ei tarkoita sitä, mutta sen kokeminen ei kuitenkaan ole harvinaista. Työterveyslaitos on tutkinut työn imun kokemista ja tutkimusten mukaan suomalaisista työntekijöistä kaksi kolmasosaa kokeekin työn imuun liitettyjä hyvinvoinnin ulottuvuuksia vähintään kerran viikossa. Työn imun kokemisella on useita positiivisia seurauksia sekä työntekijälle itselleen, työnantajalle että muulle elämälle. Sen on todettu vaikuttavan myönteisesti työntekijän terveydentilaan, hyvään työsuoritukseen ja organisaation taloudelliseen menestykseen, josta aiemmin olikin jo maininta. (Hakanen ym. n.d.)

5.1.2 Työn imun edistäminen

Erilaiset työhön liittyvät voimavarat edistävät työn imua. Työn palkitsevuus, kehittävyys sekä monipuolisuus ovat *tehtävään liittyviä voimavaroja*. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työssä vaadittavien roolien ja tavoitteiden selkeys ja työaikojen joustavuus ovat *työn järjestämiseen liittyviä voimavaroja*. Esimieheltä ja työyhteisöstä saatu tuki, ystävällisyys, oikeudenmukaisuus ja selkeät käytännöt johtamisessa, arkinen huomaavaisuus, palaute ja arvostus sekä muiden työntekijöiden kokema työn imu ovat *työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä voimavaroja*. *Organisaatioon liittyviä voimavaroja* ovat innovatiiviset toimintatavat, työympäristön ilmapiiri, työsuhteen varmuus sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat käytännöt ja asenteet. (Hakanen ym. n.d.)

Työyhteisön eri roolitusten avulla jokainen työntekijä voi miettiä, mitä itse voisi tehdä toisella tavalla ja mitä työyhteisönä voi tehdä yhdessä, jotta työ kehittyy. Esimiehen on hyvä pohtia johtamistapaa ja sitä, kuinka mahdollistaa ja kannustaa työn tekemistä ja sen tekijää niin, että motivaatio säilyy ja saa hyvän pohjan kehittymiselle. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

5.2 Etätöiden vaikutukset työhyvinvointiin

Kokemuksia työhyvinvoinnista ja etenkin etätöskentelyn aiheuttamia vaikutuksia on monia. Pääsääntöisesti etätötekijät kokevat olevansa tyytyväisiä työhönsä, tuntevat vähemmän stressiä ja ovat huomanneet, että työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen etätöitä tehdessä on helpompaa (Malmivaara 2021, 42). Yksin asuvat, jotka kärsivät sosiaalisten suhteiden puuttumisesta, kokevat etätöskentelyn raskaampana kuin ne, joilla on muuta perhettä ympärillä. Etätöihin määrääminen voikin olla työhyvinvoinnin kannalta riskitekijä erityisesti yksinasuville. (Hakanen ym. 2020.)

Oakman ym. (2020) ovat tehneet yhteenvettoa, jossa tarkastellaan kotona etätöitä tekevien henkistä ja fyysistä terveyttä, määritellään sukupuolieroja ja kehitetään suosituksia työntekijöiden terveyden optimoimiseksi työnantajalle sekä henkilöstölle. Tähän yhteenvetoon valittiin 23 tutkimusta vuosilta 2007–2020, joista ainoastaan kahdessa tutkittiin etätöiden aiheuttamia vaikutuksia fyysiseen terveyteen, kun taas mielenterveyttä käsiteltiin 21 tutkimuksessa. Tutkimukset edustivat 10 maata (Yhdysvallat, Iso-Britannia, Australia, Uusi-Seelanti, Japani, Belgia, Etelä-Afrikka, Brasilia, Saksa, Alankomaat).

Oakmanin ym. (2020) tutkimustulokset ovat samansuuntaiset kuin jo edellä esiin tulleet Malmivaaran (2021) ja Hakasen ym. (2020) tutkimuksista saadut tulokset. Tämä tarkoittaa, että kotona työskentelyn vaikutukset työhyvinvointiin riippuvat hyvin pitkälti työskentely-ympäristöstä, johdon tuesta sekä sosiaalisista yhteyksistä. Työtovereiden sosiaalinen tuki, osallistuminen päätöksentekoon, työtehtävien autonomia sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, liittyvät kaikki suoraan työhyvinvointiin (Vander Elst ym. 2017, 185).

Etätöihin yleisesti liitetyt edut, kuten häiriöttömyys, työrauha ja keskittyminen eivät välttämättä toteudu kotona poikkeustilanteissa, jotka ovat tulleet monelle tutuksi esimerkiksi koronapandemian aikana (Xiao ym. 2020). Vaikka joustavuutta voidaan pitää etätöskentelyn etuna, äkillinen muutos ja muut pandemiaan liittyvät tekijät ovat lisänneet haasteita, joita esiintyy työ- ja yksityiselämän rajojen puuttumisessa sekä monien muiden stressitekijöiden joukossa työaikaa suunniteltaessa. Työpäivät saattavat venyä ja muun elämän rajapinnat hämärtyvät. Arjen rutiinit, työajan rytmittäminen ja palautumisesta huolehtiminen ovat kuitenkin tärkeitä hyvinvoinnille ja jaksamiselle. (Ruohomäki 2020, 26; Xiao ym. 2020.)

5.2.1 Työhyvinvoinnin voimaannuttavat tekijät etätöissä

Voimaantumisen tarkoitetaan sitä, että yksilö pystyy tekemään päätöksiä ja kykenee erilaisten tilanteiden käsittelyyn. Voimaantumisen kokemiseen auttaa hyvä itsetunto ja positiivinen minäkuva, jolloin yksilö luottaa omaan kykyihinsä ja pystyy käsittelemään myös tilanteita, joita ei koeta niin mukaviksi. (Mielenliha 2019.) Yksi suurimmista työhyvinvointia voimaannuttavista tekijöistä tutkimusten perusteella on etätöitä tekeillä työnteon joustavuus, joka mahdollistaa työn ja vapaaajan mielekkään yhdistämisen. Työmatkoihin ei mene aikaa ja ylimääräistä aikaa voi käyttää esimerkiksi liikunnan lisäämiseen (Malmivaara 2021, 87). Henkistä hyvinvointia voi puolestaan lisätä fyysisellä harjoittelulla ja työtovereiden kanssa kommunikoimalla (Xiao ym. 2020).

Aiempien tutkimusten tulosten perusteella voidaan todeta, että etätöet ovat enemmän lisänneet työntekijöiden hyvinvointia kuin huonontaneet sitä. Aiempaa itsenäisempi päätöksenteko, uusien työtapojen oppiminen, aktiiviset lyhyet tauot ja etenkin lasten kanssa leikkiminen ovat hyödyllisiä terveydelle ja hyvinvoinnille kotoa käsin työskennellessä (Vander Elst ym. 2017, 180; Hakanen ym. 2020; Malmivaara 2021, 90). Malmivaaran (2021, 82) tutkimuksesta kävi ilmi, että toimistopäivä silloin tällöin parantaisi merkittävästi työhyvinvointia ja voisi näin ollen toimia etätöitä voimaannuttavana tekijänä. Xiao ym. (2020) mainitsevat, että jokaisen etätöläisen kotona olisi hyvä olla yksi teini-ikäinen, joka parantaa työhyvinvointia hoitamalla kotia sekä olemalla jo sen verran vanha, että tekemisiä ei

tarvitse koko ajan vahtia. Tällöin uhat uusiin terveysongelmiin pienenevät huomattavasti verrattuna pienten lasten kanssa kotona työskentelyyn.

5.2.2 Työhyvinvoinnin kuormittavat tekijät etätyössä

Työn kuormittavuuden muodostumiseen vaikuttavat kaksi erilaista kuormitustekijää, jotka ovat psyykkisiä tai sosiaalisia. Psyykkisiin kuormitustekijöihin vaikuttavat esimerkiksi jatkuva kiire ja keskeytykset sekä arvostuksen tai palautteen puute työyhteisössä. Sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat puolestaan esimerkiksi työn organisointiongelmien, eristäytyneisyys ja tavoittamisen hankaluus, joka korostuu etenkin verkostomaisessa työskentely-ympäristössä. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Sosiaalisten kontaktien puute ja irrallisuuden tunne työyhteisöstä koetaan negatiivisena puolena, joka vaikuttaa työhyvinvointiin ja työtehoon. Nämä asiat vaikuttavat myös työssä tylsistymiseen, joka on noussut esiin suomalaisten työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. (Hakanen ym. 2020; Malmivaara 2021, 80.) Miten Suomi voi? -tutkimustulosten (Hakanen ym. 2020) mukaan etenkin yksin asuvat kokevat työssään enemmän tylsistymistä verrattuna etätöitä tekeviin työntekijöihin, joilla on kotona puoliso ja/tai lapset. Työhyvinvointia kuormittaa siis eristämisen tunne. Ne työntekijät, jotka normaalisti saivat tukea työkavereiltaan, saattavat etätöitä tehdessä kokea suurempaa eristämisen tunnetta. (Blomqvist ym. 2020, 8.)

Peräkkäiset etäkokoukset vaikeuttavat työntekijöiden taukojen pitämistä kokousten välillä ja lisäävät samalla työn intensiteettiä. Tällaiset intensiiviset ja pitkät työtunnit ilman asianmukaisia taukoja voivat olla suoraan yhteydessä lisääntyneeseen tuki- ja liikuntaelin vaivoihin sekä muihin fyysisiin terveysvaikutuksiin aiheuttaen työhön ylimääräistä kuormitusta. Virtuaalipalaverit koetaankin usein raskaiksi ja etätöiden myötä ne ovat monella lisääntyneet entisestään. (Xiao ym. 2020; Malmivaara 2021, 89.)

Hakanen ym. (2020) kiinnittävät huomiota siihen, että oli työskentelypaikka, ikä, sukupuoli tai asema työpaikalla mikä tahansa, tulee jokaisen kokea työssään oikeudenmukaista kohtelua, tuntee kuuluvansa työyhteisöön sekä saada varmuus tulevastakin. Näihin kaikkiin vaikuttamalla voidaan hyvinvointia edistää niin työssä kuin vapaa-ajalla.

5.3 Opetusalan työntekijöiden työhyvinvointi

Opetusalan henkilöstön työ mielletään helposti kevyeksi työkseen, jota se ei todellisuudessa ole. Opettajia ja muuta henkilökuntaa voi kuormittaa työolosuhteet ja etenkin tätä kehittämissuunnitelmaa kirjoittaessa on ajankohtaisena työskentelytapana etäopetus, joka on aiemmasta normaalista poikkeava opetustapa. Etänä tehtävää opetustyötä voi häiritä keskeytykset, tietotulva ja muut häiriöt. Opetusalan työ on siis monella eri tavalla kognitiivisesti vaativaa. (Kalakoski ym. 2021; 6, 27.)

Saaranen ym. (2020, 154) ovat tutkineet terveysalan opettajien työhyvinvointia ja sen edistämiseen liittyviä tekijöitä. Tutkimustulosten mukaan opettajat kokivat työnsä psyykkisesti kuormittavaksi, jonka lisäksi he kokivat, että työmäärä ei jakaudu tasaisesti lukuvuoden aikana. Samaa tyytymättömyyttä työmäärän jakautumisesta sekä työn psyykkisestä kuormittavuudesta tuli ilmi Helistön (2012, 33) tekemässä pro gradu – tutkielmassa. Työnantajan puolesta tarjolla olleita työssä jaksamista ja psyykkisiä voimavaroja tukevia toimintoja ei koettu riittävinä toimenpiteinä edistämään työhyvinvointia (Saaranen ym. 2020, 154). Toisaalla tehdyn tutkimuksen (Mönkkönen 2017) mukaan terveysalan opettajat taas kokivat saaneensa lähiesimieheltään tarvittaessa tukea ja palautetta, jotka koettiin työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä. Näiden tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että työnantajan tuella on suuri merkitys työhyvinvoinnille. Edellä mainittujen tutkimusten kohdejoukot koostuivat ammattikorkeakoulujen ja toisen asteen terveysalan opettajista.

Työhyvinvoinnissa voi olla eroja opettajien ja muun opetusalan työntekijöiden keskuudessa. Espanjalaisen yliopiston henkilöstön työhyvinvoinnista tehty tutkimus osoittaa, että työhyvinvointi eroaa akateemisen henkilöstön sekä palvelu- ja hallintohenkilöstön välillä sitoutumisen, ammatillisen tehokkuuden ja jopa kyynisyyden osalta. (Gonzales-Rico ym. 2018, 1034.) Kalakosken ym. (2021, 31) tutkimustulosten mukaan opetushenkilöstön stressitaso oli korkeampi kuin muulla henkilökunnalla. Espanjassa tilanne on ollut vuonna 2018 toinen, koska Gonzales-Ricon ym. (2018, 1035) mukaan opetushenkilöstön riski loppuun palamiseen ei ollut korkeampi kuin palvelu- ja hallintohenkilöstöllä. Tämä oli aikaa ennen koronapandemiaa, joten jos tutkimus toistettaisiin nyt, kun etäopetus on ajankohdasta, olisi mielenkiintoista tietää, olisiko tutkimustulokset edelleen samat.

Työterveyslaitoksen (Kalakoski ym. 2021, 4; 19) tuoreen kehittämishankkeen tarkoituksena on ollut vähentää ammatilliseen opetushenkilökuntaan kohdistuvaa kognitiivista kuormitusta koulutuskuntayhtymä OSAOssa. Tässä hankkeessa oli mukana opettajien lisäksi myös toimisto- ja hallinto- sekä tukipalvelutehtävissä työskentelevää henkilöstöä. Kuormittavia tekijöitä kognitiivisissa vaatimuksissa ovat muun muassa ristiriitaiset tai puutteelliset ohjeet työn suorittamiseen, tehtävien keskeytyminen, työympäristön melu sekä jatkuva huomion siirtäminen. Voimaannuttavia tekijöitä ovat puolestaan luova ajattelu, tiimissä työskentely, uusien työtapojen oppiminen, pedagogiikan kehittäminen sekä koulutusmahdollisuuksien lisääminen. (Mönkkönen 2017, 33; Kalakoski ym. 2021, 28.) Muita työhyvinvointiin vaikuttavia tärkeitä asioita ovat kollegiaalinen tuki, hyvä työilmapiiri ja työjärjestelyjen kehittäminen sekä lähiesimieheltä saatu tuki. (Helistö 2012, 54; Mönkkönen 2017, 45.)

Työnohjausta ja työterveyshuollon yhteistyötä tulisi kehittää ja lisätä, jotta opetusalan henkilöstö ei kokisi työtään liian kuormittavaksi (Helistö 2012, 53). Työnohjauksesta saa apua esimerkiksi työn tehokkaampaan suorittamiseen ja työterveyshuolto voi auttaa antamalla vinkkejä parempaan työergonomiaan etenkin etätöitä tehdessä. Työterveyshuollon, työnantajan ja työntekijän näkökulmista tulisi kiinnittää huomiota etenkin ikääntyvien terveysalan opettajien psyykkiseen

työmäärään ja kuormitukseen sekä siihen, että ne jakautuisivat tasaisemmin (Saaranen ym. 2020, 164).

Ryhmä tutkijoita (Collie ym. 2015) testasi kanadalaisilla opettajilla tutkimusmenetelmää, jolla pystyttiin selvittämään paremmin opettajien työhyvinvointia. Tällä asteikolla voitiin arvioida opettajien työhyvinvointiin liitettyä kolmea eri tekijää; työmäärää, organisaatiota sekä opiskelijavuorovaikutusta. Ensimmäinen tekijä eli työmäärän vaikutus hyvinvointiin, liittyi opettajien kokemaan työmäärään ja siihen kohdistuvaan paineeseen. Toinen tekijä liittyi organisaation hyvinvointiin, jossa selvitettiin opettajien käsityksiä työpaikastaan eli koulusta organisaationa. Tähän kuului mukaan opettajien käsitykset koulun johtamisesta sekä opettaja- ja opetuskulttuurista. Kolmas tekijä oli opiskelijoiden vuorovaikutushyvinvointi eli kuinka opettajat kokevat vuorovaikutuksen opiskelijoiden kanssa. (Collie ym. 2015.) Tutkimustulokset antoivat luotettavaa tietoa asteikon toimivuudesta ja luotettavuudesta, joten tämänkaltaista työhyvinvoinnin mittaria voisi jatkossa hyödyntää Suomessakin, kun tutkitaan opettajien työhyvinvointia.

Työyhteisössä voi ottaa käyttöön käytäntöjä ja sopia yhteisistä pelisäännöistä, joilla etätyöskentely onnistuu työntekijää kuormittamatta. Näitä keinoja ovat esimerkiksi (Kalakoski ym. 2021, 35–36):

- Äänien vaimentaminen laitteista
- Ponnahdusikkunoiden poistaminen viestintävälineistä
- Tietotulvaa voi hallita sopimalla viestintäkanavien pelisäännöistä
- Yhteen asiaan kerrallaan keskittyminen
- Taukoliikuntasovelluksien hyödyntäminen
- Avun pyytäminen ja sen antaminen
- Opetuksen vaihtoehtoisen toteutuksen suunnittelu yhdessä kollegoiden kanssa
- Digitaalisten välineiden käytössä tarvittavan lisäosaamisen kartoittaminen

Yleisesti ottaen opetusalan henkilöstö kokee työhyvinvointinsa hyväksi, joka on tärkeää työssä jaksamisen ja muun elämän kannalta. Kollegiaalinen tuki ja työn arvostus työyhteisössä ovat tärkeitä työyhteisön hyvinvointia tukevia tekijöitä,

joista tulisi pitää kiinni. Työyhteisössä tulee myös panostaa yhteiseen tekemiseen ja yhteisöllisyyden tukemiseen sekä työajalla että työpaikan ulkopuolella. Kun voimavaroja ja kuormitustekijöitä tunnistetaan tehokkaasti työssä ja otetaan puheeksi terveystarkastuksissa, mahdollistaa ne opettajien työssä selviytymistä ja lisää heidän työhyvinvointiaan. (Mönkkönen 2017, 45; Saaranen 2020, 164.)

6 Mielen hyvinvointi

Mielen hyvinvointi koostuu monesta asiasta. Se on monen tekijän summa, jossa jotkut tekijät voivat olla vahvempia kuin toiset. Mielen hyvinvoinnin voimavarat kasvavat, jos olot ovat suotuisat. Päinvastaisissa olosuhteissa niitä voi kulua enemmän verrattuna siihen, minkä luontainen uusiutumiskyky sallii. Mielen hyvinvointi on psyykkistä pääomaa, joka kulkee käsi kädessä fyysisen terveyden kanssa, molempien vaikuttaen toisiinsa. Mielen hyvinvointi on oleellista yksilön toimintakyvyn ja hyvinvoinnin kannalta luoden perustan elämästä nauttimiselle, elämän mielekkääksi tuntemiselle sekä itsensä kokemisena yhteisön arvostetuna jäsenenä. (Mieli n.d.)

Mielen hyvinvoinnin avulla yksilö pystyy sopeutumaan elämässä toteutuviin erilaisiin tapahtumiin sekä osaa olla läsnä. Kun mieli voi hyvin, elämään on helppo suhtautua positiivisesti. Mielen hyvinvointi on myöskin voimavara, jonka avulla elämää ohjataan ja jota käytetään. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu n.d.)

6.1 Mielen hyvinvointi etätyössä

Etätyö on käsite, josta on tullut ajankohtainen asia monen eri työntekijän elämässä viimeistään koronapandemian myötä. Sen vaikutuksia mielen hyvinvointiin ei välttämättä ajatella ensimmäisenä, mutta se voi aiheuttaa stressiä, joka puolestaan vaikuttaa työntekijän vireystasoon jatkuvana väsymyksenä. Väsymys, joka on peräisin työstä, voi olla suuri negatiivinen riski mielen hyvinvoinnin kannalta. (Tresierra ym. 2020.)

De Sio ym. (2021, 3914) toteuttivat Italiassa tutkimuksen koronapandemian vaikutuksista koskien etätyöntekijöiden mielen hyvinvointia. Tuloksien mukaan etätyöt voivat altistaa monille psykososiaalisille riskeille niin kuin esimerkiksi eristyneisyydelle, tuen puutteelle, stressille ja ylityölle. Edellä mainitut seikat voivat altistaa muun muassa epäterveellisiin ruokatapoihin, tupakoinnille ja tätä myöten myös mielen hyvinvoinnin haasteisiin etenkin niiden työntekijöiden kohdalla, jotka asuvat yksin tai kokevat, että heidän työmääränsä on kohtuuton. Myös korkeasti

koulutetuiden etätyöntekijöiden keskuudessa riski on suurempi. (De Sio ym. 2021, 3919, 3922.)

Työterveyslääkäri Eira Roosin (2021) mukaan mielen hyvinvointiin etätyössä vaikuttaa vahvasti oma toiminta. Koronapandemian myötä sosiaalinen eristäytyminen on tuonut omat haasteensa mielen hyvinvoinnin ylläpitämiseen, jolloin vuorovaikutuksella on entistä suurempi merkitys. Ilmeet ja eleet äänen lisäksi vaikuttavat vuorovaikutuksessa paljon ja sen takia näiden merkitystä tulisikin painottaa myös etätöitä tehdessä kun pidetään esimerkiksi etäpalavereita. Tällöin jo pelkästään kameran päällä pitäminen auttaa vuorovaikutuksen paranemiseen. (Roos 2021.)

Osa kokee etätyöt mielen hyvinvoinnin kannalta haastavina juurikin sosiaalisen eristäytymisen takia. Psykososiaaliseen työympäristöön liittyy vahvasti oma työyhteisö, jonka kanssa ollaan tekemisissä. Etätyöt yksin kotona voivat olla riskitekijä mielen hyvinvoinnille ja tämän takia vuorovaikutukseen tulee kiinnittää huomiota. Jos vuorovaikutus vähenee, voi se vaikuttaa etätyöntekijän työssä jaksamiseen sekä tapaan, jolla työyhteisön kesken viestitään. Nämä taas vaikuttavat mielen hyvinvointiin negatiivisesti. (Academy of Brain, 2020.)

Mielen hyvinvoinnin tukeminen etätöitä tekevillä yksilöillä on asia, johon työnantajien kannattaa panostaa sekä nyt että tulevaisuudessa. Etätyöt ovat tulleet jäädäkseen ja Bentley ym. (2016) ovatkin selvittäneet Uudessa-Seelannissa organisaatiolta saatavan tuen merkitystä etätyöntekijöiden hyvinvoinnissa. Organisaation sosiaalisella tuella on merkitystä etätyöntekijöiden positiivisiin hyvinvointituloksiin. Kun etätyöntekijä kokee saaneensa tukea, lisääntyy työtyytyväisyys ja sosiaalisen eristäytymisen aiheuttama henkinen kuormitus vähenee. (Bentley ym. 2016.) Tällä on luonnollisesti suora vaikutus mielen hyvinvointiin. De Sio ym. (2021, 3922) allekirjoittavat väitteen siitä, että etätyöntekijöiden mielen hyvinvointiin on tulevaisuudessa kiinnitettävä enemmän huomiota esimerkiksi työterveyshuollon järjestämien terveyttä edistävien kampanjoiden avulla.

6.2 Mielen hyvinvoinnin tukeminen ja kehittäminen

Omasta mielen hyvinvoinnista voi pitää huolta monella eri tavalla. Ravitsemus, liikunta ja uni ovat merkittävimmät mielen hyvinvointia tukevat osa-alueet. Nämä kolme osatekijää muodostavat yhdessä terveyden perustan. Mielen hyvinvointia, kuten myös mielenterveyttä tukee säännöllinen ateriarytmi (4–6 kertaa päivässä). Syömällä monipuolisesti, säännöllisesti, riittävästi sekä sallivasti, voi huolehtia samalla aivo- ja sydänterveydestä ja kun ravitsemus on kunnossa, myös mieli voi hyvin. (Eksote n.d.)

Yksi mielen hyvinvoinnin kulmakivistä on kehon ja mielen vuoropuhelu. Ne kulkevat käsi kädessä, joten vaikuttamalla kehoon, voi vaikuttaa myös mieleen. Liikunta vaikuttaa positiivisesti erilaisiin tunnetiloihin, kuten stressiin ja ahdistukseen ja sen tarkoituksena on tuottaa mielihyvää. (Eksote n.d.) Liikunnan tuomat vaikutukset mielen hyvinvointiin ovat yksilöllisiä, mutta tiedetään, että sillä on myönteisiä vaikutuksia stressiin ja mielialan laskuun (UKK-instituutti 2020).

Uni on ihmiselle välttämätön asia, ilman sitä ei pärjää ja sen merkitys mielen hyvinvoinnille onkin kiistaton. Jokaisella on uniongelmia joskus ja jos niitä ilmenee, on syytä tarkistaa ensimmäisenä omat elintavat. Stressi, äkilliset muutokset elämässä sekä huolet ovat usein unettomuuden taustalla. (Eksote n.d.) Uniongelmiin saa usein apua myös liikunnasta (Mielenterveystalo n.d.a).

Mindfulness eli tietoisien läsnäolon harjoitusmenetelmä on yksi keino, jolla voi edistää mielen hyvinvointia. Sen avulla keskityään hengittämään, joka puolestaan auttaa uusien toimintamallien muokkaamisessa. (Kuusisto 2019.) Mindfulnessin avulla etätöitä tekevät yksilöt voivat irtautua töistä henkisesti, sen avulla voi parantaa suorituskykyä ja keskittymistä sekä auttaa hallitsemaan väsymystä, joka saattaa seurata pitkään koneella istumisesta (Toniolo-Barrios ym. 2021, 189).

Mielen hyvinvointia voi edistää myös etänä toteutettavan työpäivän aikana. Roosin (2021) mukaan omat tunnetilat on hyvä tunnistaa, jolloin esimerkiksi negatiivisia tunteita on helpompi sietää. On kuitenkin tärkeää palauttaa mieleen myös

positiivisia asioita ja keskittyä omaan tekemiseen, kuten huolehtimalla säännöllisistä ruoka-ajoista ja liikunnasta. Etänä työskennellessä on tärkeää muistaa vuorovaikutus ja sen tuomat edut mielen hyvinvointiin. Pitämällä kameran päällä videopalavereissa, osallistumalla työyhteisön vapaamuotoisiin kahvihetkiin ja sopimalla yhteisistä pelisäännöistä työtiimin kanssa pystyy vaikuttamaan vuorovaikutuksen toteutumiseen ja tätä myötä tukee positiivisella tavalla niin omaa kuin myös työyhteisön mielen hyvinvoinnin kehittymistä. (Roos 2021.)

7 Kehittämiprojektin tavoite, tarkoitus ja tuotos

Tämän kehittämiprojektin **tavoitteena** oli tukea, edistää ja kehittää työhyvinvointia etätyössä erityisesti mielen hyvinvoinnin kannalta. **Tarkoituksena** oli selvittää Turun AMK:n etätyötä tekevän henkilöstön kokemuksia etätyöhön liittyvistä kuormitusta aiheuttavista sekä voimaannuttavista tekijöistä kohdentuen erityisesti mielen hyvinvointiin sekä laatia sähköistä tukimateriaalia käytettäväksi työhyvinvoinnin tukena.

Tutkimuksellisen osion **tarkoituksena** oli selvittää Turun ammattikorkeakoulun etätöitä tekevän henkilöstön kokemuksia etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin mielen hyvinvoinnin kannalta. Tutkimuksen **tavoitteena** oli tunnistaa etätyötä tekevän henkilöstön voimavaroja ja kuormittavien tekijöiden vaikutuksia mielen hyvinvointiin.

Kehittämiprojektin **tuotos** on kuvaus nykytilanteesta ja videomateriaali linkkeineen mielen hyvinvoinnin tueksi. Toimeksiantajalla eli Sun hyvä elämä- klinikalla oli toive videomateriaalista, jota Turun ammattikorkeakoulun etätyötä tekevä henkilöstö voisi hyödyntää työpäivien aikana.

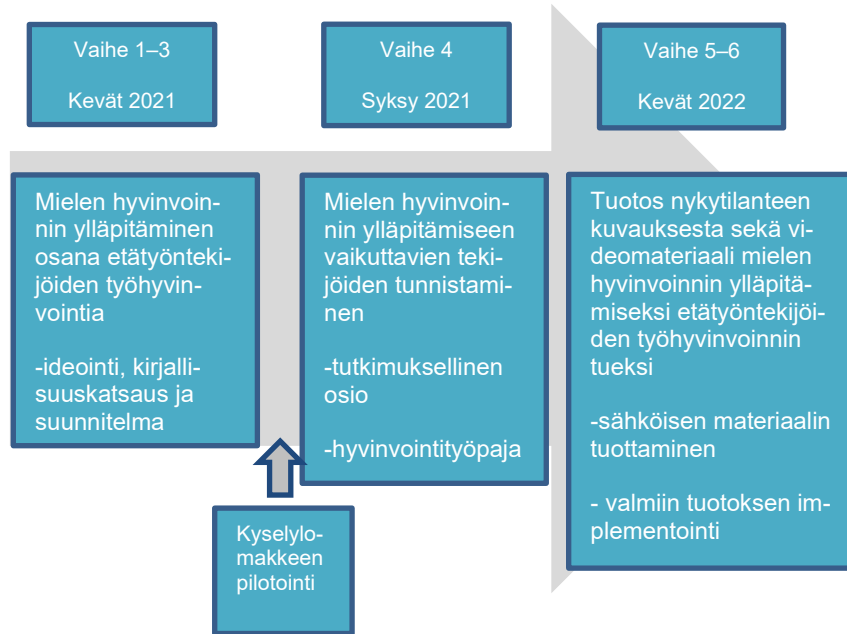
8 Kehittämiprojektin eteneminen

Kehittämistoiminta etenee käytännössä syklisenä prosessina alkaen kehittämistarpeen tunnistamisesta, päättyen tulosten levittämiseen. Vaiheita on useita. Kehittämistarpeen tunnistamisen (1) jälkeen ollaan ideointivaiheessa (2), josta siirytään suunnitelmavaiheeseen (3). Suunnitelmavaihetta seuraa toteutus (4), jota seuraa tulos/tuotos (5). Viimeisimpinä ovat arviointi, tulosten juurruttaminen ja levittäminen (6). (Salonen ym. 2017, 51.)

Tämä kehittämissuunnitelma eteni seuraavasti: Sun hyvä elämä-klinikalta saadun kehittämistarpeen tunnistamisen (vaihe 1) jälkeen oltiin ideointivaiheessa, jonka pohjalta tehtiin narratiivinen kirjallisuuskatsaus (vaihe 2). Tästä siirryttiin suunnitelmavaiheen tekoon (vaihe 3), jonka yhteydessä laadittiin kirjallisuuskatsauksen pohjalta kyselylomake kehittämissuunnitelman tutkimuksellista osuutta varten. Suunnitelma esitettiin keväällä 2021 Turun ammattikorkeakoulun järjestämässä Non stop-suunnitelmaseminaarissa, jonka jälkeen suunnitelma hyväksyttiin ohjausryhmälle erikseen pidetyssä tapaamisessa. Kesällä 2021 pilotoitiin kyselylomake neljällä testihenkilöllä ja heidän antaman palautteen ja korjausehdotusten perusteella kyselylomakkeeseen tehtiin vielä tarvittavat muutokset. Testihenkilöt olivat yksilöitä, jotka työskentelivät etänä.

Suunnitelmavaiheen toteutus ajoittui syksylle 2021 (vaihe 4). Turun ammattikorkeakoulusta haettiin ensin tutkimuslupa, jonka jälkeen kyselylomake avattiin syyskuun 2021 lopussa. Kysely oli auki 5 viikkoa. Tulosten analysoinnin jälkeen oli kehittämismenetelmän eli hyvinvointityöpajan vuoro. Kyselyn vastausten ja hyvinvointityöpajan ideoinnin perusteella toteutettiin kehittämissuunnitelman tulos raportin muodossa ja tuotos sähköisenä materiaalina (vaihe 5). Viimeisessä eli kuudennessa vaiheessa kehittämissuunnitelma arvioitiin sekä tulokset juurrutettiin julkaisemalla valmis tuotos. Kehittämissuunnitelman tuotos implementoitiin antamalla materiaali Turun AMK:n käyttöön jakamalla linkki johdolle ja HR:lle, eri sektoreiden koulutuspäälliköille sekä Turun AMK:n tyhy-ryhmälle. HR:n edustaja lisää linkin myös Turun AMK:n intranettiin. Tutkimateriaali on työstetty sähköiseen muotoon, jolloin sen juurruttaminen ja levittäminen on helpompaa.

Alle on kuvattu kehittämissprojektin eteneminen kuvion muodossa (kuvio 2).



Kuvio 2. Kehittämissprojektin eteneminen.

9 Tutkimuksellinen osa

Kehittämiprojektin tutkimuksellisen osion tarkoituksena oli selvittää Turun Ammattikorkeakoulun etätöitä tekevän henkilöstön kokemuksia etätöiden vaikutuksista työhyvinvointiin mielen hyvinvoinnin kannalta. Tutkimustuloksia hyödynnettiin tutkimateriaalin laatimisessa työhyvinvoinnin tueksi etätöiden aikana.

Tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

1. Miten etätöskentely vaikuttaa etätöitä tekevän henkilöstön työhyvinvointiin mielen hyvinvoinnin kannalta?
2. Mitkä asiat nousevat etätöissä mieltä kuormittaviksi ja vastaavasti mieltä voimaannuttaviksi tekijöiksi?
3. Minkälaisia mieltä virkistäviä hetkiä etätöitä tekevät työntekijät kaipaavat työpäivien lomassa tehtäviksi?

9.1 Tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruu

Kehittämiprojektin tutkimuksellinen osio toteutettiin määrällisenä tutkimuksena. Määrällinen tutkimus menetelmänä antaa yleisen kuvan mitattavien ominaisuuksien välisistä suhteista ja eroista. Kvantitatiivinen menetelmä vastaa kysymykseen miten usein tai kuinka paljon. (Vilka 2007, 13.) Tässä tutkimuksessa käytettiin tutkimusmenetelmänä survey-tutkimusta, jossa aineisto kerätään sähköisen kyselyn avulla. Kysely oli vakioitu eli standardoitu, jolloin kaikilta kyselyyn vastaajilta kysyttiin täsmälleen samalla tavalla sama asiasisältö. Vilkan (2015, kpl 4) mukaan tämän tyyllisen aineiston keruu sopii hyvin hajallaan olevalle ja suurelle joukolle ihmisiä. Kvantitatiivinen tutkimus tulkitsee ja kuvaa ilmiötä mittausmenetelmillä, joiden avulla kerätään numeerista tutkimusaineistoa (Vilpas n.d.).

Turun AMK:ssa on tehty aiemmin työhyvinvointikyselyjä, joissa on painotettu jakamista ja ergonomiaa, ei niinkään mielen hyvinvointia, johon tässä kehittämissä projektissä keskityttiin (Salonen 2021). Tutkimuksessa käytetty kyselylomake

(liite 1) oli uusi ja se tehtiin tätä kehittämisprojektia varten. Tämän kehittämisprojektin tutkimuksellisessa osiossa käytetty sähköinen kyselylomake sisälsi monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä tutkimusongelmiin liittyen. Kyselylomakkeen pohjana käytettiin tutkimuskysymyksiä sekä kirjallisuuskatsauksesta tunnistettuja työhyvinvointiin ja mielen hyvinvointiin liittyviä ongelmakohtia, joiden pohjalta väittämät luokiteltiin omiin ryhmiinsä. Näitä käsitteitä olivat työhyvinvointi sekä etätö ja sen vaikutukset niin työhyvinvointiin kuin mielen hyvinvointiin. Kyselylomake pilotoitiin heinäkuussa 2021 neljälle etätöitä tekeväälle henkilölle, joiden palautteiden ja korjausehdotusten perusteella kyselylomaketta vielä muokattiin kysymyksiä selkeyttämällä.

Kyselylomake säästää aikaa ja tässä kehittämisprojektissa, kun tutkittiin etätöissä olevia yksilöitä, oli sähköinen versio paras toteutustapa. Sähköisen kyselyn etuina ovat nopeuden ja alhaisten kustannusten lisäksi mahdollisuus saada enemmän rehellisiä vastauksia sekä analysoinnin helppous. Sähköisen kyselyn haittapuolina pidetään muun muassa alhaista vastausprosenttia, laitteiden ja ohjelmien mahdollisia teknisiä ongelmia sekä lomakkeen kysymysten muotoilun aiheuttamaa haastetta, jotta vastaaja ymmärtää ne oikein. Etenkin aloittelevalla tutkijalle sähköisen kyselylomakkeen muodostaminen voi olla vaikeaa. (Barribeau ym. 2005.) Kyselylomakkeeseen vastattiin täysin anonyymina.

Kyselylomakkeen (liite 1) alussa esitettiin taustakysymyksiä, joita oli 8 kappaletta. Kysymyksissä kysyttiin sukupuolta, ikää, millä sektorilla vastaaja työskentelee, perhetilannetta, vaihtoehtoa kuuluiko vastaaja opetushenkilöstöön vai muuhun etätöitä tekevään henkilöstöön, etätöiden säännöllisyyttä, missä etätöitä tekee sekä kysymyksen, oliko vastaajalla aiempaa kokemusta etätöiden tekemisestä ennen koronapandemian alkua. Vastausvaihtoehtona oli liukuriasteikko, josta valittiin 0 (ei lainkaan) – 10 (erittäin paljon) väliltä vastaajalle sopivin vaihtoehto.

Väittämöpohjaisia taulukoita oli 3 kappaletta: työhyvinvointi ja työtyytyväisyys yleisesti, etätöskentely sekä etätöön vaikutukset työhyvinvointiin ja mielen hyvinvointiin. Väittämiä oli kussakin taulukossa 20–25 kappaletta. Vastausvaihtoehtoja kaikissa kolmessa taulukossa oli neljä; 1 (täysin eri mieltä) 2 (jokseenkin eri mieltä) 3 (jokseenkin samaa mieltä) 4 (täysin samaa mieltä).

Ensin vastaajalle esitettiin yleisiä työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen liittyviä väittämiä. Nämä pohjautuivat aiemmista tutkimuksista tunnistettuihin työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen liittyviin ongelmakohtiin, kuten esimerkiksi tunteeko vastaaja oloaan tylsistyneeksi tai yksinäiseksi, huolehtiiko hän omasta työkyvystään ja onko työ ja vapaa-aika tasapainossa. Seuraavat väittämät liittyivät vastaajan etätyöskentelyyn sekä työskentely-ympäristöön. Näiden väittämien avulla pyrittiin hahmottamaan tapoja, joilla etätöitä tehdään; tauotetaanko työtä esimerkiksi riittävästi sekä onko työympäristö suotuisa. Lopuksi esitettiin väittämiä, jotka liittyvät etätöiden vaikutuksiin työhyvinvointiin ja mielen hyvinvointiin. Näiden väittämien avulla haluttiin tuoda esille etätöiden vaikutukset etenkin mielen hyvinvointiin kartoittamalla esimerkiksi työstä palautumista, sosiaalisia kontakteja, harrastaako vastaajat liikuntaa sekä etätöiden kokemista.

Avoimia kysymyksiä oli kolme kappaletta ja niiden avulla vastaaja sai vapaasti kertoa, mitkä asiat hän kokee etätöiden voimaannuttavina ja kuormittavina tekijöinä sekä minkälaisia mieltä virkistäviä hetkiä vastaaja kaipaa etätöiden lomassa tehtäväksi työpäiviään piristämään. Nämä kysymykset pohjautuivat tutkimuskysymyksiin.

9.2 Kohderyhmä

Linkki kyselylomakkeeseen (liite 1) saatekirjeineen lähetettiin 20.9.2021 Turun AMK:n rehtorille, vararehtorille sekä eri koulutusalojen sektoreiden johtajille. He välittivät linkkiä eteenpäin omilla sektoreillaan niille yksilöille, jotka työskentelevät etänä. Vuonna 2021 Turun AMK:n henkilöstön työsuhteiden määrä on ollut 775 kappaletta (Angerpuro 2021), joten kohderyhmän määrä lähenteli tätä. Linkki laitettiin HR:n edustajan toimesta myös Turun AMK:n intranetin etusivulle saateteksteineen. Vastauksia kyselyyn tuli 173 kappaletta.

10 Tutkimustulokset

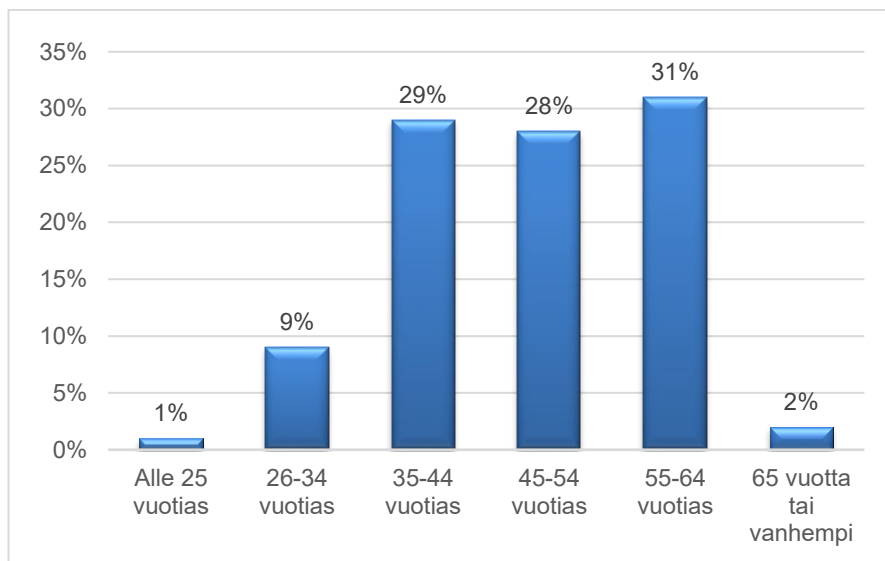
Määrällinen aineisto analysoidaan menetelmällä, joka antaa tietoa siitä, mitä ollaan tutkimassa. Yleensä sopiva analyysimenetelmä löytyy kyseiselle muuttujalle soveltuvia menetelmiä kokeilemalla. (Vilkkä 2007, 119.) Analyysin tavoitteena on havainnollistaa ja kuvata havaintojoukkoa mahdollisimman selkeästi (Rantanen n.d.). Tämän tutkimuksen analysointi suoritettiin kuvailevia tilastollisia menetelmiä käyttäen. Tilastollista päättelyä käytettäessä voidaan arvioida otoksesta saattujen tuloksien paikkansapitävyys perusjoukossa. Tällöin on kyse siitä, kuinka todennäköisesti voidaan yleistää otoksen avulla saadut tulokset koko perusjoukkoa koskeviksi. (Tietoarkisto n.d.) Seuraavissa alaluvuissa käydään läpi tutkimustulokset, joita havainnoidaan kaavioiden avulla.

10.1 Taustakysymykset

Kyselylomakkeeseen tuli vastauksia 173 kappaletta, jolloin vastausprosentti oli 22,5%. Vastanneista 75% (n=129) oli naisia, 23% (n=39) miehiä, 2% (n=4) ei halunnut kertoa sukupuoltaan ja 1 oli jättänyt kokonaan vastaamatta.

Sektoreittain vastaukset jakoutuivat seuraavasti: Terveys ja hyvinvointi 29% (n=50), Tekniikka ja liikenne 34% (n=59), Taideakatemia 7% (n=11) ja Yhteiset palvelut 30% (n=52).

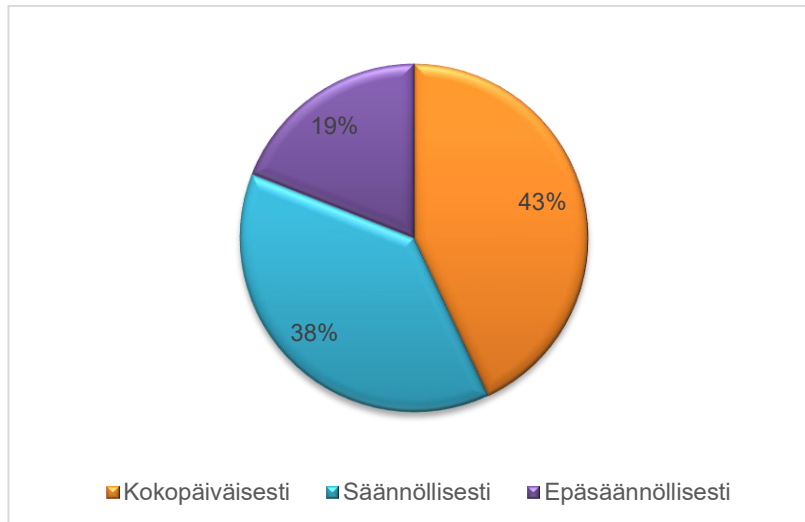
Vastaajien ikäjakauman perusteella (kuvio 3) 35–64 vuotiaita vastaajia oli etätyön tekijöissä eniten; 35-44 vuotiaita 29% (n=49), 45-54 vuotiaita 28% (n=48) ja 55-64 vuotiaita 31% (n=53). Alle 25 vuotiaita etätyöskentelijöitä oli kaikista vastaajista vain 1% (n=2) ja yli 65 vuotiaita vastaajia 2% (n=4). 26-34 vuotiaita vastaajia oli puolestaan 9% (n=16).



Kuvio 3. Vastausten ikäjakauma (n=172).

Kyselylomakkeessa kysyttiin vastaajien perhetilanteesta. Vastaajista enemmistö eli 65% (n=111) asui yhdessä puolison kanssa ja 38%:n (n=66) taloudessa asui alle 18-vuotiaita lapsia. 27% (n=46) kertoi omistavansa lemmikin ja 19% (n=33) asui yksin. Vastaajista 53% (n=92) kuului opetushenkilöstöön ja 47% (n=81) muuhun etätöitä tekevään henkilöstöön eli vastaukset jakautuivat lähes tasan opetushenkilöstön ja muun henkilöstön kesken. Yksi vastaaja jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

Kokopäiväisesti, jolloin työ tehdään kokonaan etänä (Työturvallisuuskeskus 2017), etätöitä teki vastaajista 43% (n=75), säännöllisesti, esimerkiksi ennalta sovittuna 1-2- päivänä viikossa, työskenteli 38% (n=66) ja epäsäännöllisesti 19% (n=32) (kuvio 4). Etätöitä tehdään pääsääntöisesti kotona (n=173), mutta 13% (n=23) vastaajista hyödyntää silloin tällöin myös muita työskentelypaikkoja. Vaihtoehtoisena työskentelypaikkana vastauksista nousi selvästi esiin kesämökki/vapaa-ajan asunto, mutta vastausten perusteella myös muun muassa kirjastoissa ja kahviloissa voi työskennellä etänä. Aiempaa kokemusta etätyöskentelystä ennen koronapandemian alkua oli noin puolella kysymykseen vastanneista vastaajista (n=152).



Kuvio 4. Etätyöskentelyn säännöllisyys. Kokopäiväisesti (n=75) etätyötä tekevät työskentelevät kokonaan etänä. Säännöllisesti (n=66) etänä työskentelevät sopivat ennalta esimerkiksi tietyt päivät viikossa ja epäsäännöllisesti (n=32) etänä työskentelevät esimerkiksi 1-2 päivää silloin tällöin muualla kuin työnantajan tiloissa. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

10.2 Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys yleisesti

Kyselyn ensimmäisessä taulukossa esitettiin väittämiä (kuvio 5), jotka liittyivät yleisesti työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Vastausvaihtoehtoja oli neljä; 1 (täysin eri mieltä) 2 (jokseenkin eri mieltä) 3 (jokseenkin samaa mieltä) 4 (täysin samaa mieltä). Taulukkoon esitettyihin väittämiin oli tullut vastauksia 169-173 vastaajan toimesta.

Suurin osa vastaajista (95%, n=164) koki olevansa työntekijänä motivoitunut ja omasta työkyvystä huolehtivat kaikki ainakin jollain asteella. Liikuntaa harrasti lähes kaikki vastaajat, ainoastaan 2% (n=3) vastaajista oli liikuntaa harrastamattomia.

Omasta ammatillisesta osaamisesta huolehti melkein kaikki vastaajat. Väittämästä oli osittain eri mieltä 7% (n=13). Työtehtävien määrän koki sopivaksi 57% (n=98) vastaajista, mutta 13% (n=23) puolestaan oli sitä mieltä, että työtehtävien määrä ei ole sopiva. Moni vastaaja koki, että työtehtävät eivät myöskään jakaudu tasaisesti lukuvuoden aikana. 21% (n=36) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa

ja osittain eri mieltä oli enemmistö eli 51% (n=89). Vain 4% (n=7) oli täysin samaa mieltä siitä, että työtehtävät jakautuvat tasaisesti.

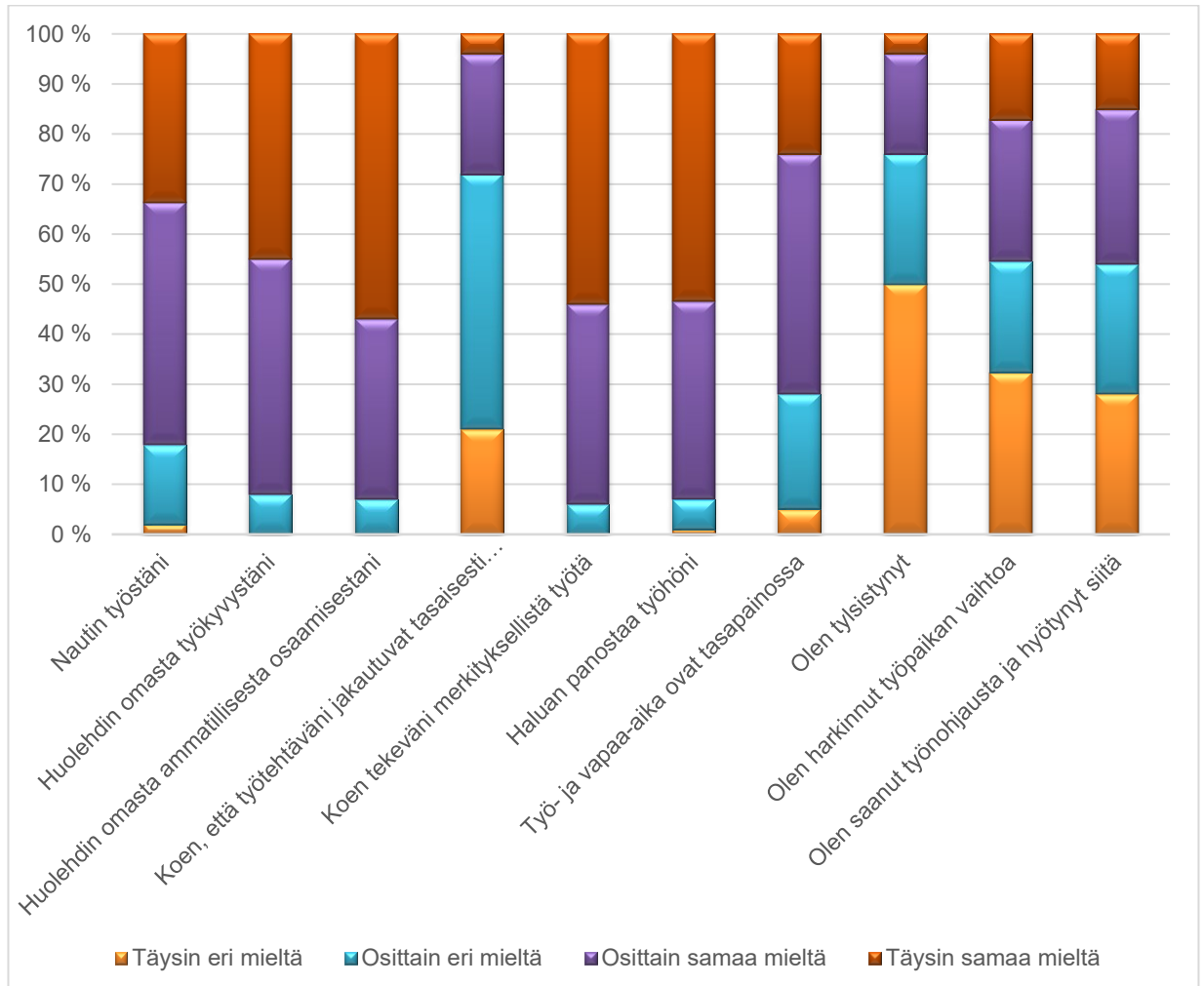
Vastaajista 99% (n=171) kykenee itsenäiseen työhön ja lähes kaikki kokivat myöskin tekevänsä merkityksellistä työtä. Taulukossa oli lisäksi väittämä, jonka mukaan 83% (n=143) vastaajista nauttii työstään. On tärkeää, että vastaajista suurin osa kokee edellä mainitut väittämät positiivisesti, koska näillä kaikilla on vaikutusta työhyvinvointiin ja mielen hyvinvointiin.

Omaan työhönsä haluaa panostaa 94% (n=162) etätyöntekijöistä. Vastaajilta kysyttiin myös sitä, tuntevatko he itsensä tarpeelliseksi työyhteisössä. Täysin samaa mieltä oli 45% (n=77) ja osittain samaa mieltä väittämästä oli 41% (n=70) eli lähes saman verran. 10% (n=18) oli osittain eri mieltä ja 4% (n=8) koki, että he eivät olisi tarpeellisia työyhteisössä. Suurin osa vastaajista eli 73% (n=126) ei kokenut epävarmuutta työnsä jatkumisesta tulevaisuudessa, kun taas 27% (n=49) ei ollut täysin varma työn jatkumisesta.

Työyhteisön kannustavuudesta oltiin osittain samaa mieltä 51% (n=88) vastaajan mielestä, täysin samaa mieltä oli 23% (n=40). 22% (n=38) oli väittämän kanssa osittain eri mieltä ja 4% (n=8) täysin eri mieltä. Hyvin samansuuntaiset tulokset tulivat väittämästä, jossa kysyttiin työyhteisön avoimuudesta ja innostavuudesta. Työ- ja vapaa-aika on tasapainossa 72% (n=125) vastaajista. 5% (n=9) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vastaajilta kysyttiin, tuntevatko he olonsa yksinäiseksi, jonka mukaan 5% (n=9) oli tästä väittämästä täysin samaa mieltä. 47% (n=81) ei väittämää allekirjoittanut. Suurin osa vastaajista eli 76% (n=132) eivät kokeneet oloaan tylsistyneeksi. Vastaajista vähemmistö oli joko osittain samaa mieltä (20%, n=34) tai täysin samaa mieltä (4%, n=8) siitä, että he kokivat olonsa tylsistyneeksi.

Työpaikan vaihtoa oli harkinnut 18% (n=32), 28% (n=49) oli väittämästä osittain samaa mieltä ja enemmistöllä eli 54%:lla (n=93) ei vaihto ollut käynyt mielessä. Melko tasaiset vastaukset tulivat myös väittämään, jonka mukaan toimistopäivä silloin tällöin auttaisi jaksamaan paremmin. 64% (n=110) oli täysin tai osittain sa-

maa mieltä väittämästä. Vastaajista 36% (n=53) ei kokenut toimistopäivän vaikuttavan työssä jaksamiseen. Työnohjausta oli saanut 58 kappaletta vastaajista ja heistä 15% (n=9) koki hyötynensä siitä, 28% (n=16) puolestaan ei. Osittain samaa mieltä oli 31% (n=18) ja osittain eri mieltä 26% (n=15).



Kuvio 5. Yleinen työhyvinvointi ja työtyytyväisyys (n=58-173).

10.3 Etätyöskentely

Kyselyn toisessa taulukossa esitettiin väittämiä, jotka liittyivät vastaajan etätyöskentelyyn sekä työskentely-ympäristöön (kuvio 6). Vastausvaihtoehtoina oli samat kuin edellisessä; 1 (täysin eri mieltä) 2 (jokseenkin eri mieltä) 3 (jokseenkin samaa mieltä) 4 (täysin samaa mieltä). Taulukossa oli 24 väittämää, joihin tuli

vastauksia 171–173 vastauksen väliltä. Taulukon kahteen viimeiseen kysymykseen vastasi 72 ja 74 vastaajaa. Nämä kysymykset koskivat niitä, joiden taloudessa asuu alle 18-vuotiaita lapsia sekä niitä, joilla on lemmikki.

Taulukon ensimmäisessä väittämässä kysyttiin työympäristön rauhallisuudesta. Suurin osa kokee, että työympäristö on rauhallinen (88%, n= 152). Työvälineet ovat täysin tai osittain toimivia 86% (n=148) mielestä. Väittämä siitä, onko organisaatiolla viralliset säännöt etätyöskentelyyn, jakoi mielipiteitä. 40% (n=69) oli täysin samaa mieltä siitä, että viralliset säännöt ovat olemassa. 36% (n=62) oli osittain samaa mieltä ja 19% (n=33) osittain eri mieltä. Säännöt puuttuvat 4% (n=7) mielestä kokonaan. Suurin osa oli kuitenkin sitä mieltä, että viralliset säännöt etätyöskentelyyn löytyvät. Perehdytys etätyöskentelyyn puuttui kokonaan 35% (n=60) vastaajista ja vain 5% (n= 9) oli saanut perehdytyksen. 16% (n=27) oli väittämästä osittain samaa mieltä eli jonkinlainen perehdytys on annettu ainakin osalle etätyöntekijöistä.

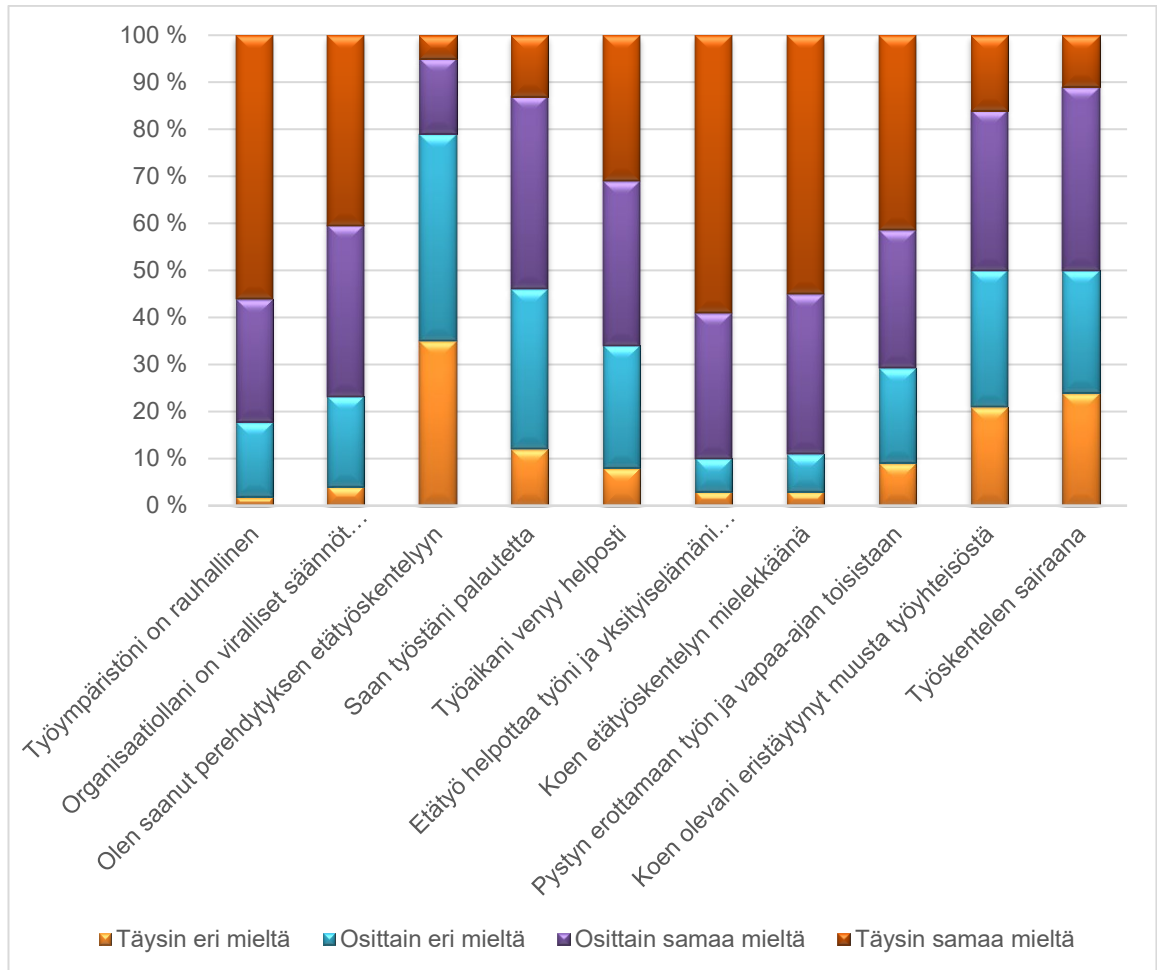
Etätöiden myötä myös etänä toteutettavat palaverit ovat lisääntyneet lähes kaikkien vastaajien mielestä (96% n= 166). Vain 1% (n=2) ei ollut huomannut muutosta aiempaan. Suurin osa vastaajista (82% n=142) koki, että yhteistyö esimiehen kanssa on toimivaa. Vastaajista kuitenkin 6% (n=10) oli sitä mieltä että yhteistyö esimiehen kanssa ei toimi. Vain 30% (n=52) vastaajista pitää säännöllisesti yhteyttä esimiehen kanssa, 15% (n=26) ei pidä ollenkaan. Palautetta ainakin jollain tasolla saa työstään saa 54% (n=93) vastaajista. 12%:lle (n=21) ei ole annettu palautetta työstä ollenkaan.

Vastaajista 88% (n=152) seuraa työaikaansa, 10% (n=17) oli väittämästä osittain eri mieltä. Vain 2% (n=3) ei seuraa työaikaansa ollenkaan. 86% (n=148) oli joko täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että he pystyvät vaikuttamaan omaan työaikatauluunsa, kun taas 13% (n=22) oli osittain sitä mieltä että ei pysty vaikuttamaan. Väittämän kanssa täysin eri mieltä oli 2% (n=3). Työaika venyy helposti 66% (n=113) vastaajista. 8% (n=14) mielestä työaika pysyy täysin hallinnassa ja 26% (n=45) mielestä osittain. Etätyö on tuonut helpotusta työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen suurelle osalle vastaajista. 90% (n=155) oli väittämästä täysin tai osittain samaa mieltä. Vain 10% (n=17) oli sitä mieltä, että etätyöllä ei ole

ollut asiaan vaikutusta. Tästä huolimatta kuitenkin vain 66% (n=113) kokee, että harrastuksille jää enemmän aikaa. Osittain eri mieltä oli 21% (n=36) ja 12% (n=20) mielestä aikaa ei jää sen enempää kuin jos työskentelisi työpaikalla.

Etätyöskentely koetaan suurimmaksi osaksi mielekkäänä työmuotona (89%, n=154), vastaajista vain 3% (n=5) oli väittämän kanssa täysin eri mieltä. Suurin osa vastaajista (täysin samaa mieltä 53%, n=91 ja osittain samaa mieltä 31%, n=53) allekirjoitti väittämän, jonka mukaan etätöitä tehdessä pystyy keskittymään töihin paremmin ja suurimman osan mielestä työskentelykin on tällöin tehokkaampaa (täysin samaa mieltä 44%, n=76 ja osittain samaa mieltä 36%, n=62). Työn ja vapaa-ajan pystyy erottamaan toisistaan 70% (n=121).

Vastaajista 50% (n=86) kokee että etätöiden myötä työyhteisöstä on eristäytynyt. Kollegalta uskaltaa pyytää apua lähes kaikki vastaajat, vain 1% (n=2) oli väittämästä täysin eri mieltä. Myös esihenkilön puoleen uskaltaa tarpeen vaatiessa useampi kääntyä (89%, n=153). Kuitenkin pieni määrä vastaajista (täysin eri mieltä 2%, n=3 ja osittain eri mieltä 9%, n=15) oli sitä mieltä että esihenkilöltä ei uskalla pyytää apua. Hälyttävää seuraavan väittämän vastauksissa on se, että vastaajista jopa 49% (n=84) oli joko täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että he työskentelevät sairaana. Vastaajista 24% (n=42) ei työskentele sairaana ja 27% (n=47) oli väittämästä osittain eri mieltä. Työpäivän aikana lasten kanssa aikaa viettää vastaajista vähemmistö eli 7% (n=5), kun taas lemmikin kanssa aikaa viettää 51% (n=38). Nämä erot selittyvät sillä, että lemmikki on päivisin kotona, lapset eivät.



Kuvio 6. Etätyöskentely ja työympäristö (n=72-173).

10.4 Etätöön vaikutukset työhyvinvointiin

Kolmannessa väittämiä sisältävässä taulukossa käsiteltiin sitä, miten etätö vaikuttaa työhyvinvointiin (kuviot 7). Vastausvaihtoehdot olivat jälleen 1 (täysin eri mieltä) 2 (jokseenkin eri mieltä) 3 (jokseenkin samaa mieltä) 4 (täysin samaa mieltä). Vastauksia tuli 169–173 kappaleen väliltä.

Stressin määrän vähentymiseen etätyöskentely vaikuttaa jonkin verran. 63% (n=108) oli sitä mieltä, että stressaa vähemmän. Vastajilta kysyttiin myös sitä, nukkuvatko he riittävästi. 74% (n=127) vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että unta tulee tarpeeksi. Riittävästä työstä palautumisesta huolehtii 62% (n=107). Työssä jaksaa paremmin etätöiden ansiosta suurin osa vastaajista (täysin samaa mieltä 40% n=69 ja osittain samaa mieltä 32% n=55) ja moni (72%,

n=124) kokeekin, että etätyöskentely on lisännyt työhyvinvointia. Joukosta löytyi kuitenkin myös muutama, jotka olivat eri mieltä työhyvinvoinnin lisääntymisestä etätöitä tehdessä (täysin eri mieltä 8%, n=14, osittain eri mieltä 21% n=36). Etätöet vaikuttavat myöskin positiivisesti mielen hyvinvointiin 68% (n=117) vastaajista eli suunta on oikea.

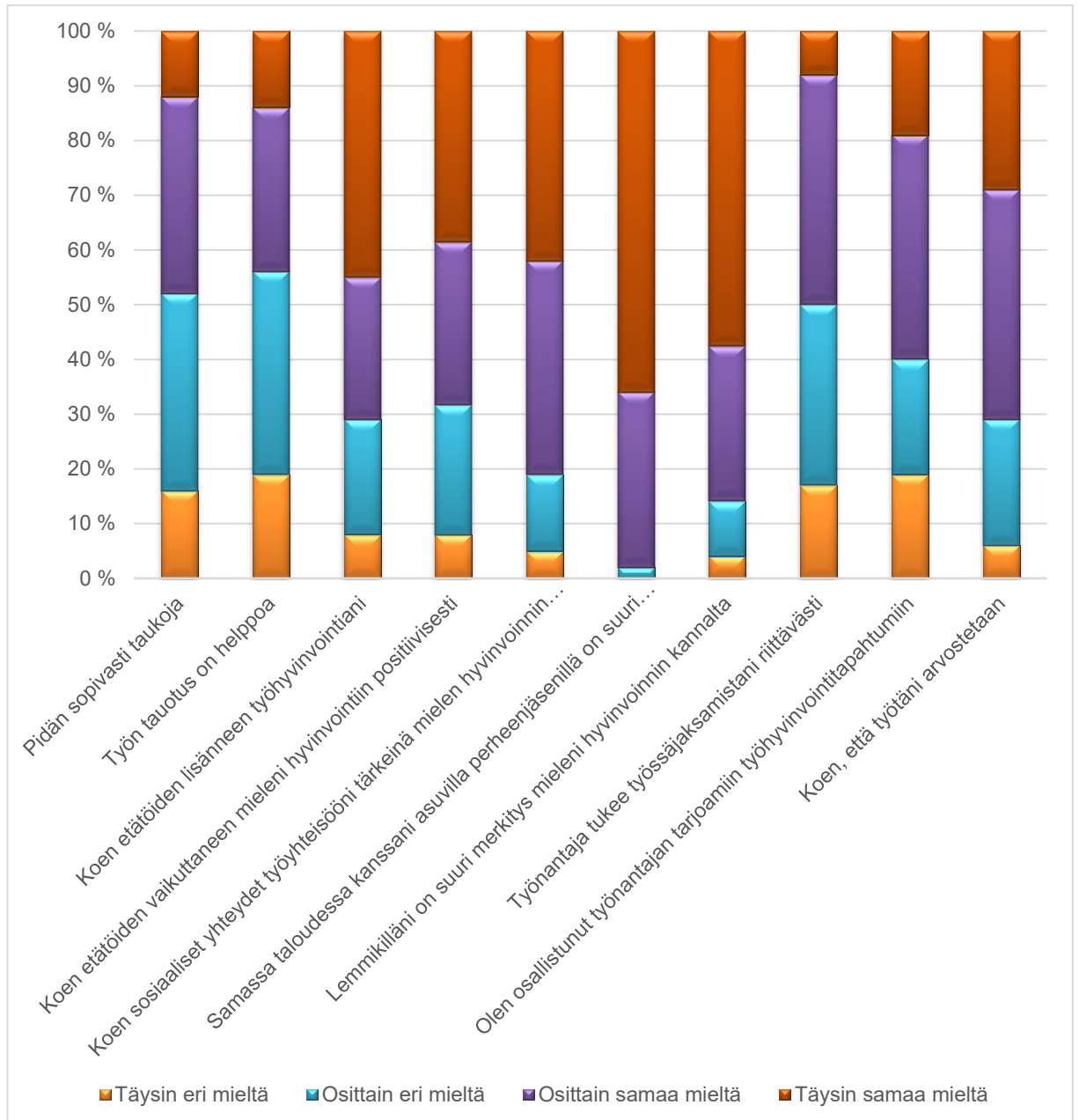
Moni vastaaja kokee sosiaaliset yhteydet omaan työyhteisöön tärkeinä mielen hyvinvoinnin kannalta. Väittämän kanssa oli täysin samaa mieltä 42% (n=72) ja osittain samaa mieltä 39% (n=66). Viiden prosentin (n=8) mielestä tällä ei ollut vaikutusta mielen hyvinvointiin. Kyselyn tuloksista kävi ilmi, että työpäivän aikana on haasteita pitää taukoja sopivasti. Vain 12% (n=20) oli täysin samaa mieltä siitä, että työpäivän aikana tulee pidettyä sopivasti taukoja. Väittämän kanssa oli täysin eri mieltä 16% (n=27), osittain eri mieltä ja osittain samaa mieltä 36% (n=62). Tähän liittyy myös työn tauotuksen helppous. Yli puolet (56%, n=97) vastaajista kokee, että työn tauotus on vaikeaa. Etätöitä ei kuitenkaan koeta kuormittaviksi. Ainoastaan 7% (n=12) vastaajista kokee kuormitusta, kun taas 47% (n=81) on täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Samassa taloudessa asuvilla perheenjäsenillä on suuri vaikutus mielen hyvinvointiin. Vastaajista 98% (n=136) oli väittämästä täysin tai osittain samaa mieltä. Myös lemmikin läsnäololla on suuri vaikutus mielen hyvinvointiin 85% (n=58) vastaajan mielestä.

Etätöitä ei koeta henkisesti kuormittaviksi, ainoastaan 7%, (n=12) vastaajista koki ne kuormittavana. Etätöiden ei koettu aiheuttavan sosiaalista eristäytymistä eikä etänä suoritettavia palavereita myöskään koettu kuormittavina, vain 11%, n=19 vastaajaa oli tästä toista mieltä. Puolet vastaajista koki, että työnantaja tukee työssäjaksamista riittävästi. Suurin osa vastaajista eli 71% (n=122), oli sitä mieltä, että heidän työtään arvostetaan ja että esimieheltä saa tarvittaessa tukea ja ohjausta. Kollegalta saa tarvittaessa tukea työstä suoriutumiseen 83% (n=144) vastaajan mielestä.

Vastaajista vain 11% (n=19) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, jossa kyettiin työyhteisön panostamisesta yhdessä tekemiseen. Osittain samaa mieltä

oli kuitenkin 45% (n=78). Työyhteisön kanssa osallistuu yhteiseen tekemiseen suurin osa vastaajista (70%, n=121). Vastaajista 5% (n=8) ei ota ollenkaan osaa yhteiseen tekemiseen. Suurin osa vastaajista, 66% (n=114) oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työterveyshuollosta saa tarvittaessa apua. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli 5% (n=8). Työnantajan tarjoamiin työhyvinvointitapahtumiin oli osallistunut suurin osa vastaajista (60%, n=99). Työnantajan tarjoamia jo olemassa olevia työhyvinvointipalveluja oli hyödyntänyt vastaavanlainen joukko vastaajista. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 17% (n=29), osittain samaa mieltä 41% (n=71), osittain eri mieltä 27% (n=46) ja täysin eri mieltä 15% (n=26).



Kuvio 7. Etätöiden vaikutukset työhyvinvointiin (n=68-173).

10.5 Etätöiden voimaannuttavat ja kuormittavat tekijät

Kyselylomakkeessa oli 3 avointa kysymystä, joilla haettiin vastauksia etätöiden mukanaan tuomiin voimaannuttaviin ja kuormittaviin tekijöihin. Lisäksi vastaajilta kysyttiin, minkälaisia mieltä virkistäviä hetkiä he kaipaavat etätöiden tekijöinä työpäiviensä virkistämään.

Voimaannuttavilla tekijöillä tarkoitettiin tässä kyselylomakkeessa esimerkiksi työn ja vapaa-ajan helpompaa yhdistämistä sekä positiivisia työskentelytapoja. Vastauksia tähän osioon tuli 143 kappaletta.

Monessa vastauksessa nousi esiin se, kuinka vapaa-aikaa on enemmän, kun työmatkoihin ei mene aikaa (n=88). Monella työmatka on pitkä ja etätyöskentelyn ansiosta päivään on vapautunut parhaimmillaan kaksikin tuntia ylimääräistä aikaa, jonka myötä esimerkiksi perheellisille työntekijöille jää päivässä enemmän aikaa perheen keskeisen ajan viettämiseen. Ilmastomuutos on myös ajankohdainen aihe, jonka takia siitä, että työpaikalle ei tarvitse matkustaa ja käyttää autoa tulee hyvä omatunto (n=2). Työmatkoihin käytetyn ajan jääminen pois päivästä mahdollistaa ajan käyttämisen esimerkiksi harrastuksiin, liikuntaan tai työskentelemiseen muualle kuin kotona, esimerkiksi kesämökillä. Nämä vaikuttavat työhyvinvointiin ja työstä palautumiseen. Toisaalta joillekin työmatkaliikunta saattaa olla ainut liikuntamuoto, jota harrastaa, joten etätöitä tehdessä tämä ainoakin liikuntaharrastus on jäänyt pois .

”Työmatkojen pois jääminen on ilmastoteko, joka tuo hyvää mieltä.”

”Työmatkojen aiheuttama stressi on pois/sitä on vähemmän. Matkoihin menevän ajan voi käyttää muuhun.”

”Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen ja esim. kesämökiltä käsin työskentely on lisännyt hyvinvointia.”

”Liikunta on helpompaa sovittaa osaksi arkea (esim. aamuisin ehtii tehdä lyhyen kävelylenkin/liikkuvuusharjoitteita), taukojumppaa tulee tehtyä kun ei ole muita katsomassa.”

Työautonomialla on iso rooli etätyöskentelyssä. Monen vastaajan mielestä työskentely on joustavampaa ja siihen pystyy vaikuttamaan paremmin oman mielen mukaan kun työajat etänä työskennellessä eivät noudata perinteisiä ”toimistoai-koja” (n=27). Etätyöskentely on tuonut mukanaan uudenlaista vastuuta ja vapautta, jota arvostetaan. Myös työrauha on parempi ja työn tekeminen on tehokkaampaa kun saa työskennellä rauhassa ilman keskeytyksiä ja avokonttoreiden aiheuttamaa hälinää. Monen vastaajan mielestä etätyöpäivän aikana pystyy hoitamaan kätevästi myös muita kuin työasioita, jotka muun muassa sujuvoittavat

arkea. Osa tekee työpäivän aikana kotitöitä, valmistaa ruokaa ja ottaa toisinaan jopa päiväunetkin, jos siltä tuntuu (n=17).

”Keskittyminen on parempaa ilman häiriötekijöitä. Näin tulee tunne siitä, että saa aikaan enemmän ja paremmin.”

”Työskentely on huomattavasti tehokkaampaa.”

”Etätyö lisää vapautta ja tietysti myös vastuuta, ja se on minusta aivan erityisen hienoa. Vapautta on käydä happihyppelemässä metsässä kesken työpäivän ja vastuuta on suorittaa luvatut työtehtävät sitten vaikka normaalin työajan ulkopuolella.”

”Kaikkineen koen etätyöskentelyn helpottaneen arkea, työskentelyä ja asioita saa tehtyä paljon enemmän kun ei mene liikkumiseen aikaa.”

”Parasta aikaa koko työurani aikana. Ei kuormitusta.”

Etänä työskentely ei ole vaikuttanut kaikkiin voimaannuttavasti vaan kuormittavia tekijöitä on useita (n=144). Osa kokee, että etätyön myötä stressiä on tullut lisää tai vaihtoehtoisesti ei huomaa mitään eroa ns. normaalin työskentelytavan välillä (n=24). Eräs vastaaja puolestaan koki kuormittavaksi sen, kun työkaverit valittavat etätyöskentelyn raskaudesta. Työergonomiasta tai ennemminkin sen puuttumisesta mainitaan monessa avoimessa vastauksessa (n=25). Osalle etätyöntekijöistä on tullut fyysisiä vaivoja tämän takia (n=11). Eräs vastaajista on hankkinut omakustanteisesti työergonomiaa tukevia työvälineitä ja saanut sillä tavalla apua fyysisiin vaivoihin. Työn tauottaminen koetaan haasteelliseksi monen etäpalaverin alkaessa heti toisen perään ja koska niitä on paljon, lisäävät ne kuormittavuuden tunnetta (n=37). Tähän toivottiinkin jonkinlaista yhteistä ohjeistusta, jotta taukojakin ehdittäisiin pitämään. Moni vastaajista kaipasikin takaisin aiemmin käytössä ollutta cuckoo-taukoliikuntasovellusta, jonka avulla taukoja pystyi pitämään paremmin (n=19).

Etäpalavereiden ja -opetuksen myötä myös sosiaaliset kontaktit ovat jääneet vähiin ja moni kaipaakin työkavereiden seuraa sekä opetustilanteita, joissa opiskelijat ovat paikalla fyysisesti eivätkä pelkkiä nimiä tietokoneruudun näytöllä (n=28). Yksinäisyyden tunne on osalla vahvasti läsnä ja etäpalavereiden myötä myös yh-

teiset ideointi-hetket ovat vähentyneet (n=11). Näitä kaivataan, mutta kynnys laittaa kutsu ”taas yhteen” etäpalaveriin on korkea ja vaatii työtä, jotta ylipäättään löytää ensin työkavereiden kalentereista vapaata aikaa.

Kuormittavaksi tekijäksi koetaan myös se, että työn ja vapaa-ajan erottaminen on hankalaa, koska fyysisesti ei poistu työpaikalta (n=26). Tällöin myös työpäivä venyy huomaamatta ja helposti koetaan, että on koko ajan töissä, kun työympäristö ei vaihdu. Etenkin kiireisinä ja stressaavina työpäivinä työkoneella tulee vietettyä liian paljon aikaa ja tällöin myös palautuminen työstä on vaikeampaa. Tietotekniset ongelmat ja sähköpostin paljous vaikuttavat etätyön kuormittavuuteen (n=12). Etätyöskentelyn alkaessa siihen tarvittavat ohjelmat ja sovellukset olivat osalle uusia ja käyttöönotto vaikeaa eikä niihin saanut perehdytystä (n=4). Myös se, että spontaanit keskustelut puuttuvat ja kaikki yhteydenpito tapahtuu jonkin välineen kautta vaikuttaa kuormittavalta (n=19).

”En koe etätyön tuoneen minulle voimavaroja, vaan tunnen niiden lisänneen työn kuormittavuutta.”

”Työstä irrottautuminen vaikeampaa, jos työskentelee kotona.”

”Työpisteen ergonomia ei ole samalla tasolla kuin työpaikalla.”

Kyselylomakkeen viimeisessä avoimessa kysymyksessä vastaajilta kysyttiin, minkälaisia mieltä virkistäviä hetkiä he kaipaavat työpäiviinsä ja samalla pyydettiin antamaan kehitysehdotuksia. Vastauksia tähän tuli 116 kappaletta. Taukoliikuntaa ja jo entuudestaan käytössä olleen cuckoo-sovelluksen käyttöönottoa uudestaan kaivattiin takaisin (n=19). Myös fysioterapeuttiopiskelijoiden toteuttama taukojumppa viikoittain todettiin hyväksi (n=8), tosin kaikille se ei sopinut aikataullisista syistä. Happpyhypelyt ruokatunnilla, etänä järjestettävät taukoliikunnat tai virtuaaliset spontaanit kahvitauot työkavereiden kanssa tuotiin myös esiin (n=60). Vastaajat toivoivat, että kahvitauot olisivat sellaisia, joihin osallistuisi myös muita kuin pelkästään oman tiimin jäseniä, jolloin kuulumisia pääsisi vaihtamaan laajemmin.

”Cuckoo-taukojumppasovellus oli paras työnantajan tarjoama tuki työhyvinvointiin etätöissä. Automaattiset ilmoitukset/kalenterimerkinnot, ”pelillisuus”, jatkuvasti lisääntyvä sisältö ja riittävän lyhyet, arkivaatteissa (eikä esim. urheilu-) suoritettavat jummat muodostivat yhdistelmän, jota on hyvin vaikea korvata millään muulla palvelulla.”

”Ongelmanratkaisutapaamisia tai treffipistettä, josta löytyy mahdollisuus yhteydenpitoon, keskusteluun, ideoimiseen tms. omien työtehtävien tukeen ja henkisen kuormittavuuden purkamiseen. Keskusteluyhteyksien ja -kulttuurin parantamista.”

Moni kaipasi lähikontakteja ja opiskelijoita, joita opettaa kasvokkain (n=10). Ruudulta tuijottavat laatikot koettiin tylsiksi ja toive olikin, että etäpalavereissa käytettäisiin enemmän kameraa, jotta puhujan kasvot näkyisivät (n=3). Työhyvinvointiin liittyvät tapahtumat työnantajan puolelta tulisi vastaajien mukaan sisällyttää työaikaan, jolloin niihin osallistuttaisiin enemmän (n=3). Kyselyyn vastanneet olivat sitä mieltä, että koska niitä ei ole tällä hetkellä laskettu työaikaan, ei niille ole myöskään ylimääräistä aikaa työpäivän aikana eikä omaa vapaa-aikaa haluta käyttää työasioihin. Mieltä virkistäväksi koettiin se, jos työnantaja muistaisi vaikka kuukauden lopussa jollain pienellä yllätyksellä, esimerkiksi lounaspitsalla tai tsemppiviestillä (n=3). Eräs vastaaja toivoi nollaus-/rentoutushetkeä, joka rohkaisee päättämään työpäivän oikeasti, toinen toivoi meditaatiomusiikkia.

Osa oli sitä mieltä, että ei tarvitse minkäänlaista virkistyshetkeä vaan on tyytyväinen siihen, kun etätöissä ei tarvitse seurustella ”väkisin” kahvitauoilla tai osallistua yhteisiin hetkiin (n=15). Oleellisimpana asiana vastauksista nousi kuitenkin esiin se, että tauot tulisi määrittää ennalta ja niitä varten olisi hyvä olla selkeä ohjeistus (n=30), jolloin niitä tulisi myös pidettyä eikä tarvitsisi kokea huonoa omaatuntoa, niin kuin eräs vastaaja asian ilmaisi. Jos esimerkiksi taukojumppia olisi oletuksena kalenterissa tai niitä varten olisi jokin sovellus, joka muistuttaisi tauon tarpeesta, tulisi työtä tauotettua säännöllisesti ja tehtyä jumppa tai lähdettyä muuten vaan liikkeelle vaikka happihyppelyn muodossa (n=16).

”Kannustusta taukoliikuntaan, vapaamuotoiset juttelut työkavereiden kanssa (Chat, Teams, mikä vain), tsemppiviestejä pomolta”

”Voisiko etätyöohjeissa tuoda vahvemmin esiin sitä, että tauottaminen on suotavaa?”

”Luvan liikkua työaikana... positiivinen suhtautuminen ja asenne etätyön tekemiseen. Ei täytettäviä Exceleitä tehdyistä töistä. Luottamusta lisää. Puheet ja teot esimiesten käytöksissä samalle tasolle.”

11 Hyvinvointityöpaja

Työpaja on ”työskentelytapa, jossa ryhmä ihmisiä kokoontuu työskentelemään yhdessä tietyn aihepiirin tai asian pariin” (Finto 2015). Työpajan järjestäminen vaatii valmisteluja etukäteen ja tämä tulee ottaa huomioon työpajaa suunniteltaessa. Työpajalla tulee olla selkeä teema, jolloin osallistujan on helpompi tiedostaa oma roolinsa ja merkityksensä ideoinnissa. Osallistujille kerrotaan muun muassa miksi työpaja järjestetään, mitä sillä haetaan ja mihin haetaan ideoita. Työpaja on hyvä aikatauluttaa, jolloin se pysyy uomissaan eikä lähde rönsyilemään. Lopuksi osallistujille kerrotaan jatkosta eli miten kehitystyö etenee seuraavaksi ja miten työpajasta saadut tulokset muutetaan konkreettisiksi toimintaa kehittäviksi menetelmiksi. (Maijala 2018.)

Tämän kehittämisprojektin kehittämismenetelmänä järjestettiin hyvinvointityöpaja 1.12.2021 Turun ammattikorkeakoulussa. Hyvinvointityöpajan tarkoituksena oli saada ideoita tukimateriaalin sisältöön niin, että osallistujat itse kertoisivat, minkälaista mielen hyvinvointiin vaikuttavaa virkistysmateriaalia he todella tarvitsevat etätyöpäiviensä lomaan käytettäväksi.

Paikalle kutsuttiin Turun AMK:n etätöitä tekevää henkilökuntaa. Työpajaan saapui 7 henkilöä Turun ammattikorkeakoulun eri sektoreilta. Työpajassa käytiin alkuun lyhyesti läpi kyselylomakkeen tulokset, jotka herättivät paljon keskustelua. Tämän jälkeen osallistujat työskentelivät pareittain ja ideoivat tukimateriaalin sisältöä. Lopuksi ideat purettiin yhdessä auki ja tehtiin yhteenveto, jonka jälkeen tukimateriaalin varsinainen työstö alkoi tämän kehittämisprojektin tekijän toimesta.

Työpajan kesto oli 2 tuntia, joka oli sopiva pituus tämän kaltaiseen ideointiin. Työpajan eri osiot oli aikataulutettu, jolloin työskentely eteni ajallaan. Jälkikäteen saadun palautteen perusteella työpaja koettiin hyväksi ja tarpeelliseksi. Osa osallistujista oli sitä mieltä, että hyvinvointityöpaja oli jo itsessään työhyvinvointia lisäävä tapahtuma.

12 Unelmien etätyöpäivä

Hyvinvointityöpajassa esille tulleet ideat jatkojalostautuivat tämän kehittämisprojektin tuotokseksi eli ”Unelmien etätyöpäivä”-videomateriaaliksi. Video on kuvaus siitä, mitä etätyöpäivän pitäisi sisältää työntekijöiden lisäksi. Tuotoksen sisältö on muotoutunut osaltaan hyvinvointityöpajassa ehdotetuista ideoista sekä tutkimuksellisessa osiossa vastaajilta esiin nousseiden toiveiden ja ehdotusten mukaisesti. Lisäksi sisällössä on huomioitu kehittämisprojektin teoreettisessa viitekehityksessä ja tutkimuksessa esiin nousseita huomionarvoisia asioita sekä pyritty kuvaamaan etätyöpäivän eteneminen niin, että tauotuksen tärkeys nostetaan esiin ja työntekijä muistaa huolehtia omasta hyvinvoinnistaan myös työpäivän aikana. Monen kyselyyn vastanneen mielestä työn tauottaminen on hankalaa, jonka takia sitä on tuotoksessa korostettu.

Kuten jo aiemmin on mainittu, mielen hyvinvointiin vaikuttaa moni asia, mutta esimerkiksi ravinnolla, liikunnalla ja riittävällä unella sekä palautumisella on siihen merkittävä vaikutus (Eksote n.d.). Mielen rentouttavat harjoitteet, kuten esimerkiksi mindfulness ja virtuaaliset luontokävelyt ovat myös tärkeä osa mielen hyvinvoinnin edistämässä. Mindfulnessin on todettu vaikuttavan esimerkiksi kielteisen mielentilan helpottamiseen ja joustavampaan ajatteluun (Mind@work 2020). Virtuaalinen luontokävely puolestaan auttaa mielen virkistämässä ja luovuuden lisäämisessä (Mielenterveystalo n.d.b). Lisäksi, vaikka työskennelläänkin etänä, voi kollegoihin pitää yhteyttä joko puhelimitse tai virtuaalisesti ja näin tuntea kuuluvansa työyhteisöön, jolloin eristäytymisen tunteen riski vähenee ja henkinen hyvinvointi paranee (Xiao ym. 2020). Muun muassa näitä kaikkia edellä mainittuja seikkoja on tuotu videolla esiin siinä toivossa, että etätöitä tekevät työntekijät huomioivat ne arjessaan. Ajatuksena on, että tukimateriaali sisältää jokaiselle jotakin eli siitä voi poimia itselleen parhaiten sopivat keinot mielen hyvinvoinnin tukemiseen.

Video alkaa aamusta ja päättyy työpäivän lopetukseen. Etätöitä tekevät työntekijät saavat videolta vinkkejä muun muassa taukoliikuntaan, terveelliseen aamupalaan, lounaaseen ja välipaloihin sekä rentoutukseen. Avoimien kysymysten

vastauksien perusteella taukojumppaa toivottiin erikseen hyvin paljon, joten tukimateriaali sisältää muutaman erilaisen taukojumpan. Video sisältää linkit kaikkiin edellä mainittuihin toimiin. Osa linkeistä johdattaa tätä kehittämisprojektia varten luodulle Instagram-tilille nimeltä *Unelmien etätyöpäivä*. Tältä tililtä etätyöntekijät voivat ottaa talteen niin ohjeet taukojumppaan kuin etätyöpäiviä helpottavat reseptit ruoanlaittoon.

Tuotoksen ensimmäinen versio pilotoitiin Turun ammattikorkeakoulun työhyvinvointiryhmälle, jonka antaman palautteen ja korjausehdotusten perusteella videoon tehtiin vielä muutoksia. Videon kesto on noin 3 minuuttia. Tukimateriaalin teossa oli mukana personal trainerina toimiva henkilö, joka ammattilaisena ohjeisti vinkkien oikeellisuudessa.

Tuotos on julkaistu YouTubessa, josta se on Turun ammattikorkeakoulun henkilöstön saatavilla. Lisäksi tukimateriaali on implementoitu Turun ammattikorkeakoulun käyttöön jakamalla sen linkki johdolle, HR:lle, eri sektoreiden koulutuspäälliköille sekä Turun AMK:n tyhy-ryhmälle. HR:n edustaja lisää linkin myös Turun AMK:n intranettiin.

13 Yhteenveto ja johtopäätökset

Kyselylomakkeen avulla saatiin selvitettyä etätöntehtäjien kokemuksia etätöskentelystä ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin ja mielen hyvinvointiin. Jokaisesta ikäluokasta ja kaikilta sektoreilta tuli vastauksia. Vastausprosentti oli matala; 22,5%. Se olisi voinut olla suurempi, mutta tämäkin tieto auttaa kehittämään ja tukemaan toimintaa, joka liittyy etätöskentelyyn. Suurin osa vastaajista työskentelee etänä kokopäiväisesti tai säännöllisesti ja noin puolella heistä oli kokemusta etänä työskentelystä jo ennen koronapandemian alkua. Tässä yhteenvedossa ja johtopäätöksissä käsitellään kehittämissuunnitelmassa esiin nousseita etätöskentelyn voimaannuttavia ja kuormittavia tekijöitä mielen hyvinvoinnin kannalta.

13.1 Etätöskentelyn voimaannuttavat tekijät mielen hyvinvoinnin kannalta

Etätöskentely vaikuttaa monen vastaajan työhyvinvointiin positiivisella tavalla. Moni on hyödyntänyt erilaiset työskentelypaikat, jotka etätöskentely on mahdollistanut. Se, että töitä pystyy tekemään esimerkiksi vapaa-ajan asunnolta käsin, lisää työhyvinvointia ja vaikuttaa positiivisesti myös mielen hyvinvointiin. Tulosten mukaan suurin osa vastaajista on motivoitunut, nauttii työstään ja huolehtii sekä omasta työkyvystään että ammatillisesta osaamisestaan. Vastaajat kokevat, että he stressaavat vähemmän ja tekevät merkityksellistä työtä. Työ ja vapaa-aika on monen mielestä myös helpompaa sovittaa yhteen etänä työskennellessä ja etätöskentelyn ansiosta työssä myös jaksaa paremmin. Malmivaaran (2021) tutkimustulokset tukevat tämän tutkimuksen tuloksia täältä osin. Lisäksi voi olettaa stressin vähentymisen perusteella, että myös mielen hyvinvointi on parempaa (Tresierra ym. 2020).

Hakasen (n.d.) mukaan työhyvinvointiin ja työnimun edistämisen kokemukseen vaikuttaa suuresti se, tuntee työntekijä itsensä tarpeelliseksi työyhteisössä ja kuinka avoin ja innostava työyhteisö on. Myös sillä, että esihenkilöltä saa palautetta ja tukea on suurta merkitystä. Nämä asiat tukevat tämän tutkimuksen tuloksia, joiden mukaan suurin osa tuntee itsensä tarpeelliseksi työyhteisössään sekä kokee että työyhteisö on avoin ja innostava. Bentleyyn ym. (2016) selvityksen

mukaan organisaation antamalla sosiaalisella tuella on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin, jolla taas on suora vaikutus myös mielen hyvinvointiin. Voi siis todeta, että työyhteisöltä saadulla tuella on suuri merkitys myös mielen hyvinvoinnin kannalta.

Esihenkilön antama palaute kaipaa kehittämistä ja säännöllisyyttä, koska tulosten mukaan vain 13% oli täysin samaa mieltä siitä, että työstä annetaan palautetta. Joukossa oli myös pieni määrä niitä, jotka eivät pidä esihenkilön kanssa yhteyttä ollenkaan työskennellessään etänä ja näin asian ei pitäisi olla. Turun AMK:ssa toteutettiin syksyllä 2020 henkilökunnalle kysely etätyön riskeistä (Angerpuro 2022). Tämän kyselyn mukaan suurin osa vastaajista koki yhteistyön ja vuorovaikutuksen olevan kunnossa esihenkilön kanssa. Vastaajat kaipasivat tuolloin kuitenkin esihenkilöiltä vapaamuotoisempia yhteydenottoja. Aiemmin käydyt keskustelut koettiin pinnallisiksi tai vähäisiksi. Nyt reilu vuosi myöhemmin kolmannes vastaajista pitää säännöllisesti yhteyttä esihenkilönsä kanssa. Myös Mönkkösen (2017) tutkimustulosten mukaan työhyvinvointia lisää esihenkilöltä saatu palaute ja tuki. Roos (2021) painottaa vuorovaikutuksen tärkeyttä mielen hyvinvoinnin ylläpitämisessä. Tähän lukeutuu niin työyhteisön kuin esihenkilön kanssa käyty vuorovaikutus, jolloin esihenkilöltä saadulla palautteella on suuri merkitys työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin.

Työterveyslaitoksen toteuttaman Miten Suomi voi?-hankkeen (Hakanen ym. 2020) joulukuussa 2021 päivitettyjen uusimpien tutkimustulosten mukaan eroaikeet ovat lisääntyneet etenkin julkisella puolella, naisilla sekä vähemmän koulutettujen keskuudessa. Etätyötä tekevillä eroaikeet ovat puolestaan vähentyneet. Tämän kehittämisprojektin kyselylomakkeen vastausten perusteella suurin osa ei ole harkinnut työpaikan vaihtamista, joten etätyöskentelyn tuomilla positiivisilla vaikutuksilla saattaa olla tässä oma vaikutuksensa ja voi olettaa, että etätyö on voimaannuttava tekijä tässäkin suhteessa.

Työnohjauksella edistetään oman työn oppimista ja kehittämistä. Sen tavoitteena on sujuvoittaa työskentelyä etsimällä ratkaisuja yhdessä työnohjaajan kanssa ja sen avulla on tarkoitus edistää työssä jaksamista sekä parantaa työn laatua ja tehokkuutta. (Suomen Työnohjaajat ry 2022.) Työnohjauksesta oli kokemusta

osalla vastaajista (n=58). Hieman yli puolet väittämään vastanneista koki, että työnohjauksesta ei ole ollut hyötyä. Syyt tähän olisi mielenkiintoista tietää, koska lähtökohtaisesti työnohjaus auttaa pääsemään työssä esiintyvissä haasteissa eteenpäin ja auttaa näin työn voimaannuttavien tekijöiden löytämisessä.

On hyvä huomata, että etätyöskentelyllä ei ole ollut vaikutusta mielen hyvinvoinnin heikkenemiseen, mutta silti puolet vastaajista koki, että työnantaja voisi tukea työssäjaksamista enemmän. Oakmanin ym. (2020, 6) tekemän selvityksen mukaan mielen hyvinvointiin etätöitä tehdessä vaikuttaa moni asia, kuten esimerkiksi työskentely-ympäristö, työnantajan tuki sekä sosiaaliset yhteydet työn ulkopuolella. Tätä tukee myös Bentleyyn ym. (2016) toteuttaman tutkimuksen tulokset organisaation tuen vaikutuksesta mielen positiiviseen hyvinvointiin.

13.2 Etätyöskentelyn aiheuttamat kuormittavat tekijät mielen hyvinvoinnin kannalta

Työturvallisuuskeskuksen (2017) esittämät edellytykset etätyölle täyttyvät suurimmalla osalla vastaajista. Työympäristö on rauhallinen ja tekniikka toimii. Syksyllä 2020 Turun AMK:ssa toteutetun kyselyn tulokset tukevat tämän tutkimuksen tuloksia. Kun etätyöskentely alkoi nopealla aikataululla keväällä 2020, oli monella teknisiä haasteita. Etätyön edellytyksiin kuuluvat myöskin muun muassa perehdytys, jo aiemmin mainittu esimieheltä saatu palaute ja työajan seuranta. Myös sovitut käytännöt liittyen kokouksiin, yhteydenpitoon ja tavoitettavuuteen tulisi olla sovittuna ennalta. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Avoimista vastauksista ja väittämistä nousi esiin toive kokouskäytäntöjen yhtenäistämisestä ja perehdytyksen puutteesta. Myös työn tauottaminen koetaan hankalaksi. Kokouskäytäntöjä yhtenäistämällä varmistetaan työn tauottaminen ja estetään kuormittavuuden tunteen syntyminen, koska etätöiden myötä myös etänä toteutettavat palaverit ovat lisääntyneet avointen vastausten perusteella. Työpajassa puolestaan nousi esiin se, että perehdytystä varten on materiaalia saatavilla. Onko sitten niin, että kaikki ei tästä tiedä vai kokevatko he perehdyttämisen tällä materiaalilla vaikeaksi? Voi olla, että nämä vastaajat, jotka olivat sitä

mieltä, että he eivät ole saaneet perehdytystä, kaipaisivat jotain konkreettisempaa, esimerkiksi etänä pidettävää perehdytystä, jolloin olisi mahdollisuus kysyä mieltä askarruttavista asioista perehdyttäjältä suoraan eikä jäädä yksin sähköisten ohjeiden kanssa.

Tämän kehittämisprojektin kyselyssä moni vastaaja koki, että työtehtävien määrä ei ole sopiva eivätkä ne jakaudu tasaisesti lukuvuoden aikana. Saarasen (2020) tutkimustuloksista kävi ilmi sama asia. Myös De Sion ym. (2021, 3914) mukaan kohtuuton työmäärä voi altistaa psykososiaalisille riskeille, jotka voivat pahimmillaan johtaa mielen hyvinvoinnin heikkenemiseen. Tämä on siis asia, johon kannattaa kiinnittää huomiota, jos töiden määrä tuntuu liian raskaalta.

Työpajassa työtehtävien jakautuminen lukuvuoden aikana herätti keskustelua. Yhdeksi syyksi epäiltiin sitä, että opetustyöntekijöillä on lukukausien lopussa kiireisin aika, jolloin helposti koetaan, että työt kasautuvat juuri näihin aikoihin. Opetushenkilöstön on toisaalta siis mahdotonta jakaa töitään tasaisesti lukuvuoden aikana ja tämä saattaa selittää korkean vastausprosentin tähän väittämään. Arviointia ei voi kuitenkaan yleistää ja sanoa varmaksi, koska puolet kyselyyn vastanneista olivat opetushenkilöstöä ja toinen puolikas vastaajista kuului muuhun etätöitä tekevään henkilöstöön.

Hankalaksi koettiin myös spontaani yhteydenpito kollegoihin. Jos yhteydenpito työkavereihin koetaan vaikeaksi silloin kun kollegan apua tarvitsee nopeasti, on sillä suoraan vaikutusta työn kuormittavuuteen. Työn kuormittavuus lisää stressiä, jolla taas on yhteys mielen hyvinvointiin (Tresierra ym. 2020). Tämä on nousut esiin jo syksyllä 2020 toteutetussa kyselyssä. Osa vastaajista kokee sen edelleen ongelmaksi etätöskentelyssä ja siksi olisi hyvä kehittää uusia tapoja, joilla esimerkiksi yhteydenpidon kollegaani saisi helpommaksi ja eristäytymisen tunteen pienemmäksi. Työpäiviin voisi lisätä vapaamuotoisempia keskusteluhetkiä, jolloin jokaista etäkokousta ei koettaisi liian asiapitoiseksi. Myös työn tauottamisen kannustamiseen on hyvä kiinnittää huomiota, koska ilman taukoja kärsii työhyvinvointi. Työn tauotuksesta ei tulisi tuntea huonoa omaatuntoa ja onkin täysin sallittua lähteä esimerkiksi kävelyille metsään, jos työpäivän aikataulut ne sallivat. Suurin osa vastaajista seuraa työaikaansa, joka onkin tärkeää etätöitä tehdessä

etenkin silloin, jos työskentelee kotoa käsin eikä työpäivän päätteeksi poistu työpaikalta. Ylityöt voivat pitkittyessään altistaa psykososiaalisille riskeille, jotka puolestaan voivat vaikuttaa mielen hyvinvointiin negatiivisessa mielessä (De Sio ym. 2021, 3914).

Työergonomialla on suuri rooli etätöiden sujumisessa. Työterveyslaitoksen (2021) ja Työturvallisuuskeskuksen (2017) mukaan etätöskentelyyn liittyy riskejä ja haittoja (ks. s.16-17). Tässä tutkimuksessa tuli esiin se, että osa on joutunut omakustanteisesti hankkimaan työergonomiaa tukevia välineitä, jotta etätöskentely onnistuu ilman fyysisiä vaivoja. Työergonomian lisäämiseksi toivottiin tukea työnantajalta työhyvinvoinnin tukemiseksi myös syksyllä 2020 (Angerpuro 2022) tehdyn kyselyn tulosten perusteella. Etätöntekijän onkin hyvä muistaa liikunnan merkitys tässä kohti, jolloin fyysisiä vaivoja voi ehkäistä esimerkiksi taukojumppalla. Samalla tulee huolehdittua myös mielen hyvinvoinnin tukemisesta, koska liikunnan on todistettu vaikuttavan mielialaan positiivisesti (UKK-instituutti 2020).

Lähes puolet etätöntekijöistä työskentelee sairaana ainakin jollain asteella ja osalla vastaajista oli vaikeuksia erottaa työtä ja vapaa-aikaa toisistaan tai päättää työpäivää ajoissa. Näihin asioihin on esihenkilön hyvä kiinnittää huomiota ja varmistaa, että jokaisella työntekijällä on etätöskentelyn pelisäännöt selvillä.

13.3 Johtopäätökset

Etätöiden joustavuus ja työmatkojen poisjääminen on asia, josta moni vastaaja on mielissään. Työautonomia tuo mukanaan tietyn vastuun ja vapauden, joka vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti. Työautonomian on jopa todettu vähentävän uupumisriskiä (Oakman ym. 2020, 7), jolla on suuri merkitys myös mielen hyvinvoinnin kannalta. Kuten syksyllä 2020 (Angerpuro 2022), myös tässä kyselyssä nousi esiin se, että työstä on vaikea irrottautua, koska fyysisesti ei poistu työpaikalta ja osa vastaajista kokeekin tämän kuormittavana. Etänä työskentely mahdollistaa kuitenkin myös muiden kuin työasioiden hoitamisen työpäivän aikana, jolloin myös työn tauottaminen tulee kuin luonnostaan. Esimerkiksi kotityöt on

hyvä keino katkaista työn tekoa ja pitää jaloittelutauko tai tehdä lyhyt taukojumppa. Taukojumpan tai muun liikunnan avulla stressi vähenee ja mieli pysyy virkeänä, jolloin mielen hyvinvoinnista huolehtiminen tulee kuin itsestään (UKK-instituutti 2020).

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että kaiken kaikkiaan etätyöskentely on koettu työmuotona sellaiseksi, jonka toivotaan jatkuvan myös normaaliin aikaan palamisen jälkeen. Moni pystyy yhdistämään työ- ja perhe-elämän paremmin yhteen sekä aikaa jää enemmän harrastuksille ja vapaa-aikaan. Palautuminen on parempaa ja työssä jaksaa etätöiden ansiosta paremmin. Edellä mainituilla seikoilla on selkeä yhteys myös siihen, että samassa taloudessa asuvilla perheenjäsenillä ja lemmikeillä on suuri vaikutus mielen hyvinvointiin. Ne, jotka asuvat yksin ovat Hakasen ym. (2020) mukaan vaarassa kokea eristäytymisen ja yksinäisyyden tunnetta. Tässä kyselyssä ei kuitenkaan noussut esiin mitään hälyyttävää näiltä osin. Suurin osa vastaajista koki, etteivät ole tylsistyneitä tai tunne oloaan yksinäiseksi. Tähän vaikuttaa varmasti suurelta osin se, että työyhteisö koetaan kannustavaksi, avoimeiksi ja innostavaksi. Toki voi olla mahdollista, että ne, jotka olonsa kokevat yksinäiseksi tai tylsistyneeksi, eivät tähän kyselyyn vastanneet.

Yhteisillä työhyvinvointitapahtumilla ja työyhteisön yhdessä tekemisellä voidaan edistää työhyvinvointia ja näin ylläpitää mielen hyvinvointia hyvin helposti. Ehdotuksena on, että yksiköt järjestäisivät kuukausittain yhteisen työhyvinvointitapahtuman/-iltapäivän, joko etänä tai esimerkiksi ulkoilun merkeissä, jolloin etätyöläiset tapaisivat kollegoitaan kasvotusten. Hyvinvointityöpajassa keskusteltiin siitä, kuinka viikottaiset etänä toteutettavat ”vapaat keskustelutilaisuudet” kääntyvät helposti siihen, että tapaamisissa on vapaan keskustelun sijaan jonkinlainen asialista. Tällöin tilanne onkin kokousmainen ja vapaa keskustelu puuttuu kokonaan. Jos tapahtuma siis järjestetään etänä, olisi se vapaamuotoista keskustelua ilman kokoustamisen leimaa.

Kansainvälisistä etätöitä ja työhyvinvointia käsittelevistä tutkimuksista huomaa, kuinka moni kokee etätyöt negatiivisemmin kuin mitä suomalaisissa tutkimuksissa on noussut esiin. Tämä johtuu osaltaan varmasti siitä, että etätyöt ovat olleet ennen koronapandemiaa Suomessa suhteellisen vieras työmuoto, jota teki

aiemmin huomattavasti pienempi joukko. Koronapandemian myötä etätyöskentely on yleistynyt, joka on tuonut monelle kaivattua joustavuutta omaan työhön sekä työautonomiata. Se on todennäköisesti tuonut myös vaihtelua monen yksilön työtapoihin, joten negatiivisia puolia on ainakin toistaiseksi vähemmän kuin positiivisia. Kymmenen vuoden päästä tilanne voi olla toisenlainen.

Sähköinen materiaali, joka tämän kehittämissuorituksen tuotoksena on tehty, on tärkeä osa mielen hyvinvoinnin tukemista ja kehittämistä. Se kokoaa yhteen kirjallisuudessa, kyselylomakkeessa ja hyvinvointityöpajassa esiin tulleet tärkeimmät seikat ja sen avulla jokainen etätöitä tekevä yksilö voi edistää omaa työssä jaksamistaan virkistämällä ja tukemalla omaa mielen hyvinvointiaan työpäivän aikana. Sisältö on mietitty niin, että jokainen löytää siitä itselleen jotakin työpäivän hetkeksi katkaisevaa piristystä.

Mielen hyvinvoinnin kannalta kaikilla kyselyssä esiintyneillä osa-alueilla on suuri merkitys. Etätyöskentelystä löytyy enemmän positiivisia kuin negatiivisia puolia ja siksi moni kokee sen itselleen mieluisaksi työtavaksi. Loppujen lopuksi kyse on oikeanlaisten työtapojen löytämisestä, työn riittävästä tauottamisesta ja siitä, että muistaa huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan ja sulkee tietokoneen silloin, kun työpäivä päättyisi oikeasti myös toimistolla. Mielen hyvinvointi on kokonaisvaltaista kehon ja mielen vuoropuhelua, johon pystyy helposti vaikuttamaan itse (Ek-sote n.d.). Jokaisen etätöiläisen tulee muistaa olla itselleen armollinen ja kuunnella itseään. Mielen hyvinvointi koostuu niin fyysisestä kuin henkisestä hyvinvoinnista, joten on syytä muistaa, että kun työhyvinvointi on kohdallaan ja siitä huolehtii, pitää samalla huolta myös mielen hyvinvoinnista.

14 Eettisyys ja luotettavuus

Tässä kehittämisprojektissa noudatettiin ammattikorkeakoulujen sopimia yhteisiä opinnäytetöiden eettisiä suosituksia. Kehittämisprojektia tehdessä noudatettiin huolellista, rehellistä, kunnioitettavaa sekä avointa suhtautumista muiden töihin. Kehittämisprojektin tekijällä on ollut päävastuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta tutkimuksellisen osan toteutuksessa. (ks. Arene ry 2020, 8–9.)

Kehittämisprojektissa noudatettiin avoimuutta kaikilta osin. Kehittämisprojektia varten tehtiin opinnäytetyösopimus toimeksiantajan kanssa, jossa sovittiin muun muassa aiheesta ja aikataulusta, tausta-aineistosta ja sen käyttöoikeuksista sekä opinnäytetyön yhteydessä syntyvästä tutkimusmateriaalista, sen omistus- ja käyttöoikeuksista. (ks. Arene ry 2020, 6.) Tässä kehittämisprojektissa käytettiin tausta-aineistona Turun AMK:ssa tehtyä aiempaa hyvinvointikyselyä, jonka suhteen on noudatettu vaitiolovelvollisuutta. Tukimateriaalille, joka syntyi tutkimuksellisen osion tulosten perusteella, on annettu käyttöoikeus Turun ammattikorkeakoululle.

Kehittämisprojektin tekeminen on ensisijaisesti oppimisprosessi, jonka tulee edistää opiskelijan asiantuntijuutta sekä ammatillista kehittymistä ja työelämässä tarvittavia taitoja. Ohjaava opettaja on kannustanut, tukenut ja varmistanut laadun. Myös mentorin roolilla on ollut suuri merkitys. Häneltä opiskelija on saanut työelämänäkökulmaa ja tukea. Molemmilla ohjaajilla on ollut riittävät valmiudet ja mahdollisuudet toimia opiskelijan tukena sekä heillä on ollut riittävä pätevyys opinnäytetyön aiheen ohjaamiseen. (ks. Arene ry 2020, 6.) Tässä kehittämisprojektissa täytyivät nämä vaatimukset molempien, sekä ohjaavan opettajan että mentorin osalta vaikka ohjaava opettaja vaihtuikin matkan varrella kaksi kertaa.

Kun tutkimuksen kohderyhmä ja oikeat kysymykset kohtaavat, voidaan sanoa validiteetin olleen hyvä. Jotta kehittämisprojekti olisi validi, tulisi tutkimusotteen tehdä oikeutta tutkittavana olevan ilmiön kysymyksenasettelulle ja olemukselle. Kehittämisprojektin tuloksia voidaan pitää valideina, jos mittaustuloksilla pystyy osoittamaan tai tarkentamaan ja parantamaan, että niistä saatu tieto vastaa valialalla olevaa teoriaa. (Hiltunen 2009.) Tämän kehittämisprojektin tavoitteena oli

saada edellä mainitun kaltaisia mittaustuloksia, koska ilman validiteettia tutkimus on arvoton (Hiltunen 2009). Kehittämiprojektin luotettavuutta lisää itsearviointi, jota on tehty kehittämissuorituksen toteutuksen aikana sekä lopussa. Kirjallisuuskatsaukseen perustuvat aiemmat saman aihealueen tutkimukset ovat myös tuoneet luotettavuutta.

Tutkimuksellisessa osiossa noudatettiin hyvää eettistä tutkimuskäytäntöä, joka edellytti rehellistä toimintaa, tarkkuutta sekä yleistä huolellisuutta muun muassa tutkimustyössä ja tulosten käsittelyssä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Tutkimusta varten tehtiin tutkimuslupa-anomus Turun ammattikorkeakoululle sekä sitouduttiin toimimaan ehdottoman luotettavasti vaitiolovelvollisuutta kunnioittaen. Kävi kuitenkin ilmi, että tutkimuslupaa ei tarvittu, koska tutkimuksen tekijä on Turun ammattikorkeakoulun opiskelija. Tutkimusta tehdessä kunnioitettiin tutkittavien ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta, jolloin tutkittavat osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti ja heillä oli halutessaan oikeus esimerkiksi keskeyttää tutkimukseen osallistuminen sekä saada tietoa tutkimuksen sisällöstä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7–8). Tutkittavat pysyivät koko tutkimuksen ajan anonyymeina eikä tunnistettavia henkilötietoja kerätty tutkimusta varten. Tutkittaville lähetettiin kyselylomakkeen (liite 1) mukana saatekirje, josta selvisi tutkimuksen tarve, tarkoitus ja toteutustapa. Saatekirjeessä kerrottiin, kuinka kyselylomakkeet säästetään mahdollista jatkokäyttöä varten Turun ammattikorkeakoulua varten.

Kvantitatiivisen tutkimuksen tärkeimpiä asioita on mittarin luotettavuus, joka heijastuu suoraan siihen, kuinka luotettavia tutkimuksen tulokset ovat. Mittarin tulee olla täsmällinen ja kuvata käsitettä oikein. Mittarin validiteettia voidaan arvioida usealla eri tavalla, jolloin arvioitavina ovat sisältö-, käsite- ja kriteerivaliditeetti. Ennen validiteettien arviointia määritellään tutkimuksessa käytettävät käsitteet, jotka operationalisoidaan. (Paunonen ym. 2006, 206–207.) Tämän tutkimuksen kyselylomake laadittiin tutkimuskysymysten mukaan perustuen kirjallisuuskatsaukseen ja tutkimuskysymyksiin.

Tässä tutkimuksessa luotettavuuteen vaikutti se, että mittarina käytettävä kyselylomake on ensimmäistä kertaa käytössä ja vastaajajoukko jäi sähköisessä kyselyssä pieneksi. Tehdyn tutkimuksen kokonaisluotettavuus on silloin hyvä, kun tutkimuksen otos edustaa perusjoukkoa ja mittaamisessa on mahdollisimman vähän satunnaisuutta (Vilkkä 2015, kpl 7). Luotettavuutta lisäsi se, että kyselylomakkeessa ei ollut vastausvaihtoehtoa ”en osaa sanoa”, jota ei suositella tarjottavaksi vastaajalle liian herkästi (Tietoarkisto n.d.). Tällöin vaarana ei ole myöskään niin kutsuttujen tyhjiä vastauksien syntyminen vaan vastaukset ovat selkeitä, joissa ollaan joko samaa tai eri mieltä. Kyselylomake pilotoitiin lisäksi neljälle etätöitä tekeväälle yksilölle ennen kyselylomakkeen toteuttamista, jolloin siihen voitiin palautteen ja korjausehdotusten perusteella tehdä vielä muutoksia ennen kyselyn toteuttamista.

Kyselyn vastausprosentti oli alhainen, vain 22,5%. Vastaajat olivat Turun AMK:n etätöitä tekevää henkilökuntaa, niin opetushenkilöstöä kuin muuta henkilöstöä. Kuten aiemmin on jo mainittu, Barribeua ym. (2005) mukaan sähköiseen kyselyyn liittyy alhaisen vastausprosentin vaara ja aloittelevan tutkijan haaste siinä, että kysymykset on muotoiltu vastaajalle ymmärrettävään muotoon. Vastausprosenttiin on saattanut vaikuttaa edellä mainitut seikat sekä kiire ja mahdollisesti myös se, jos sähköisiä kyselyjä on usein eikä niihin yksinkertaisesti jakseta vastata. Kyselyn linkin tavoitettavuus on yksi tekijä, jolla on voinut olla vaikutusta vastausprosentin muodostumiseen. Onko jokaisella Turun AMK:ssa etätöitä tekevällä ollut tiedossa, että tämän kaltainen kysely oli meneillään? Kyselystä laitetiin muistutusta Turun AMK:n intranettiin puolesta välissä vastausaikaa ja kehittämisprojektin tekijä teki tavoitettavuuden eteen kaiken minkä opiskelijana pystyi. Tämän kehittämisprojektin alhainen vastausprosentti ei anna täyttä kokonaiskuvaa siitä, kuinka Turun AMK:n etänä työskentelevä henkilöstö kokee etätöiden vaikutukset mielen hyvinvoinnin kannalta, mutta se antaa suuntaa, joka on positiivinen.

15 Kehittämiprojektin arviointi ja jatkokehittämisehdotukset

15.1 Kehittämiprojektin arviointi

Tämän kehittämisprojektin aihe lähti kehittymään tammikuussa 2021 heti opintojen alettua. Sun hyvä elämä-klinikan edustaja nosti esiin keskustelun, jonka oli hetkeä aiemmin käynyt liittyen etätyöskentelyyn ja sen aiheuttamaan ”apatiaan”. Tästä syntyi idea etätyöntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisesta ja kehittämisestä, joka jatkojalostui mentorin kanssa käydyn keskustelun jälkeen mielen hyvinvoinnin tukemiseen. Kirjallisuuskatsauksessa esiin nousseiden löydösten perusteella kävi ilmi, ettei etätyö ole pelkästään negatiivinen kokemus. Tämän pohjalta luotiin kyselylomake, jonka vastauksien ja hyvinvointityöpajan ideoinnin perusteella valmistui etätyöntekijöille tukimateriaalia työpäivien avuksi mieltä virkistämään.

Joulukuussa 2021 tämän kehittämisprojektin tekijä järjesti Turun ammattikorkeakoulussa hyvinvointityöpajan, jossa ideoitiin yhdessä tukimateriaalin sisältöä. Tukimateriaalin tekeminen oli uusi kokemus. Tämän kehittämisprojektin tekijä ei ollut ennen tehnyt tämän kaltaista videointia ja editointia, joten jälleen kerran tuli opittua uusia asioita. Materiaalin tekeminen oli myöskin haastavaa, mutta hyvinvointityöpajassa esitettyjen ideoiden avulla siihen sai hyvän pohjan. Videolta ja sen linkeistä voi jokainen etätyöntekijä poimia itselleen parhaimmat, omaa mielen hyvinvointia tukevat elementit. Tukimateriaalin tekoon rekrytoitiin avuksi personal trainer, joka varmisti, että videolla ja linkeissä esitetyt ohjeet ovat oikeanlaisia. Sisällön päivittämisestä ei ole Turun AMK:n kanssa tehty suunnitelmaa, mutta jos tämän kehittämisprojektin tekijä itse vain ehtii, niin todennäköisesti sisältöä tullaan päivittämään myös jatkossa.

Kehittämisprojekti eteni täysin suunnitellun aikataulun mukaisesti. Kyselylomakkeen vastausaikaa pidennettiin viikolla alkuperäisestä suunnitelmasta, koska en-

sin näytti siltä, että tutkimusluvan saamisessa kestää. Lopulta Turun AMK:n tutkimuslupien myöntäjältä tuli tieto, että Turun AMK:n opiskelijana tutkimuslupaa ei tarvita, joten tutkimus pääsi toteutumaan suunnitelman mukaisesti. Kyselylomake oli auki 5 viikkoa aiemmin suunnitellun 4 viikon sijaan.

Kehittämiprojektin projektiorganisaatio toimi todella hyvin koko kehittämiprojektin toteutuksen ajan. Mentorilta sai paljon apua ja tapaamiset etänä tapahtuivat kuukausittain. Mentori kannusti työn tekemisessä ja lisäksi hän antoi vinkkejä ja tukea. Projektiryhmään kuului lisäksi edustaja HR:n puolelta, joka auttoi myös paljon. HR:n edustaja laittoi esimerkiksi Turun AMK:n henkilökunnan intranettiin uutisen kehittämiprojektiin liittyvästä tutkimuksesta linkkeineen. Tällä oli varmasti merkitystä kyselyn näkyvyyteen. Projektihenkilöstö oli sitoutunutta ja aina valmiina auttamaan, jos apua tarvitsi. Tämän kehittämiprojektin tekijä oli ensimmäistä kertaa projektipäällikkönä, joten opeteltavaa oli paljon. Työt sujuivat kuitenkin hienosti, koska suunnitelma oli tarkasti ja huolellisesti tehty. Tämä auttoi suuresti projektin etenemisessä ja loppuun saattamisessa. Jos ajassa voisi palata takaisinpäin, kyselylomakkeen ja sen linkin jakaminen olisi tehty toisin. Tällöin kyselylomake olisi tavoittanut enemmän vastaajia ja olisi näin luultavasti vaikuttanut myös korkeampaan vastausprosenttiin.

Kehittämiprojektin tekijä kehittyi valtavasti ja sai paljon itseluottamusta ja varmuutta omaan tekemiseen. Projektista on tehty Swot-analyysi (kuvio 8), jonka avulla on arvioitu omaa kehittymistä projektinjohtajana. Swot-analyysia käyttämällä voi määritellä vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. Sen avulla kartoitetaan joko yksilön tai ryhmän näkökulmasta nykyinen tila ja tulevaisuuden näkymät. Swot-analyysia voi käyttää muun muassa arviointiin ja kehittämiseen. (Tevere 2020.)

<p>VAHVUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aiheen nopea selventyminen • Aikataulu pysynyt koko projektin ajan alkuperäisen suunnitelman mukaisena • Huolellisesti tehty suunnitelma • Projektiorganisaation toimiminen: hyvä yhteistyö kaikkien projektiorganisaatioon kuuluvien kanssa 	<p>HEIKKOUEDET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ensimmäistä kertaa projektipäällikkönä • Ensimmäistä kertaa sähköisen kyselylomakkeen toteuttaminen • Alhainen vastausprosentti
<p>MAHDOLLISUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saada kehitettyä kehittämisprojektin avulla konkreettisesti etätyöntekijöiden työhyvinvointia ja ylläpitää mielen hyvinvointia erilaisessa työympäristössä • Oppiminen ja kehittyminen kehittämisprojektin etenemisen myötä 	<p>UHAT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tukimateriaalin implementointi epäonnistuu eikä sitä saada etätyöntekijöiden käyttöön • Kohderyhmä ei koe tukimateriaalia hyödylliseksi

Kuvio 8. Swot-analyysi.

Kaiken kaikkiaan voi todeta, että matka kehittämisprojektin parissa oli antoisa, tuottava ja mielenkiintoinen. Sen myötä pääsi toteuttamaan asioita, joita ei aiemmin ole tehnyt, kuten esimerkiksi projektipäällikkönä toimiminen, sähköisen kyselyn toteuttaminen ja työpajan pitäminen. Into vastaavanlaista tekemistä kohtaan on kasvanut todella suureksi. Toiveissa on, että kehittämisprojektin tuotoksen avulla Turun AMK:n etätöitä tekevä henkilöstö virkistää itseään työpäivien aikana ja kokee sähköisen tukimateriaalin itselleen hyödylliseksi niin mielen hyvinvoinnin kuin yleisenkin työhyvinvoinnin ylläpitämisen kannalta.

15.2 Jatkokehittämis ehdotukset

Etätyöskentely tulee varmasti pysymään yhtenä työskentelymuotona myös koronapandemian jälkeen ja sen takia onkin entistä tärkeämpää kiinnittää huomiota sen mukanaan tuomiin vaikutuksiin liittyen mielen hyvinvointiin ja työhyvinvointiin. Jatkokehittämis ehdotuksena esitetään, että järjestetään uusi kyselytutkimus

siitä, onko virkistysmateriaalin käytöllä ollut vaikutusta mielen hyvinvointiin ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Lisäksi olisi hyvä selvittää, onko virkistysmateriaalin sisältö tarpeeksi kattava vai olisiko sitä täydennettävä. Kyselylomakkeesta nousi esiin kohta, jossa osa vastaajista oli saanut työnohjausta eikä kokenut, että siitä olisi ollut hyötyä. Syitä siihen, miksi niin moni tämän kehittämisprojektin kyselyyn vastanneista koki sen hyödyttömänä, olisi hyvä tutkia lisää ja tehdä sitä varten esimerkiksi oma kehittämisprojektinsa.

Lähteet

- Academy of Brain 2020: Etätyöntekijä, ota haltuun nämä soft skills-aidot. Blogi-kirjoitus. Viitattu 31.1.2022. Osoitteessa: <https://academyofbrain.com/2020/10/27/etatyontekija-ota-haltuun-nama-soft-skills-aidot/?lang=fi>
- Adapro 2018: Mitä projektipäällikön pitäisi osata? Adapron blogi. Viitattu 23.4.2021. Osoitteessa: https://www.adapro.fi/blogi/mita_projektipaallikkona_pitaisi_osata.3025.blog
- Angerpuro K. 2021: Henkilöstön lukumäärä. Konsultoitu 5.11.2021 sähköpostitse. HR-suunnittelija. Turun ammattikorkeakoulu.
- Angerpuro K. 2022: Yhteenveto liittyen syksyn 2020 kyselyyn etätyön riskeistä. HR-suunnittelija. Turun ammattikorkeakoulu. PowerPoint-esitys.
- Arene ry 2020: Ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 6.5.2021. Osoitteessa: <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%20C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>
- Baert S.; Lippens L.; Moens E.; Weytjens J. & Sterkens P. 2020: The Covid-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes SSRN. IZA Discussion Paper No. 13229. Viitattu 20.4.2021. Osoitteessa: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3596696
- Barribeau P.; Butler B.; Corney J.; Doney M.; Gault J.; Gordon J.; Fetzer R.; Klein A.; Ackerson Rogers C.; Stein I.F.; Steiner C.; Urschel H.; Waggoner T. & Palmquist M. 2005: Survey Research. Colorado State University. Viitattu 3.5.2021. Osoitteessa: <https://writing.colostate.edu/guides/page.cfm?pageid=1406&guideid=68>
- Bentley TA.; Teo ST.; McLeod L.; Tan F.; Bosua R. & Gloet M. 2016: The role of organisational support in teleworker wellbeing: a socio-technical systems approach. ScienceDirect Volume 52, Pages 207-215. Viitattu 31.1.2022. Osoitteessa: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S000368701530048X?via%3Dihub>
- Blomqvist K.; Sivunen A.; Vartiainen M.; Olsson T.; Ropponen A.; Henttonen K. & van Zoonen W. 2020: Etätyö Suomessa koronaviruspandemian aikana - Pitkittäistutkimuksen tuloksia. #FASTEXPERTEAMS. Viitattu 20.4.2021. Osoitteessa: <https://cocodigiresearch.files.wordpress.com/2020/12/etacc88tyocc88-suomessa-koronaviruspandemian-aikaan-2020.pdf>
- Collie R.J.; Shapka J. D.; Perry, N. E. & Martin, A. J. 2015: Teacher Well-Being: Exploring Its Components and a Practice-Oriented Scale. Journal of Psychoeducational Assessment. Volume: 33 issue: 8. 744–756. Viitattu 21.4.2021. Osoitteessa: <https://journals-sagepub-com.ezproxy.turkuamk.fi/doi/full/10.1177/0734282915587990>
- De Sio S.; Cedrone F.; Nieto H.A.; Lapteva E.; Perri R.; Greco E.; Mucci N.; Pacella E. & Buomprisco G. 2021: Telework and its effects on mental health during the COVID-19 lockdown. European Review for Medical and Pharmacological Sciences. May 25 (10). 3914-3922. Viitattu 31.1.2022. Osoitteessa: <https://www.europeanreview.org/wp/wp-content/uploads/3914-3922.pdf>

Eksote n.d.: Mielenterveyden perusta. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Viitattu 9.9.2021. Osoitteessa: <https://www.eksote.fi/terveyspalvelut/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistaminen-hyte/hyvamieli%20ja%20mielenterveyden%20edist%C3%A4minen/mielenterveys/Sivut/default.aspx>

Finto 2015: Työpajatyöskentely. Suomalainen asiasanasto ja ontologiapalvelu. Viitattu 9.11.2021. Osoitteessa: <https://finto.fi/keko/fi/page/p79>

González-Rico P.; Carvalho V. S.; Chambel M. J. & Guerrero E. 2018: Be Well at Work, Be Well outside Work: A Study with University Workers. STUDIES IN HIGHER EDUCATION. Vol. 43, No. 6, 1034–1044. Viitattu 21.4.2021. Osoitteessa: <https://web-a-ebSCOhost-com.ezproxy.turkuamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=3f035e16-01dc-4574-9fc1-9ea33bcc79e3%40sdc-v-sessmgr02>

Hakanen J. n.d.: Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. Viitattu 2.4.2021. Osoitteessa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Hakanen J.; Seppälä P. & Kaltiainen J. n.d.: Työn imu. Työterveyslaitos. Viitattu 2.4.2021. Osoitteessa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>

Hakanen J.; Kaltiainen J.; Hirvonen M. & Toppinen-Tanner S. 2020: Miten Suomi voi? Työterveyslaitos. Viitattu 19.4.2021. Osoitteessa: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>

Helistö M. 2012: Terveystieteiden opettajien työhyvinvointi – työolojen, työntekijän ja työn näkökulmasta. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Viitattu 21.4.2021. Osoitteessa: https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/10795/urn_nbn_fi_uef-20120324.pdf?sequence=-1&isAllowed=y

Hiltunen L. 2009: Reliabiliteetti ja validiteetti. PowerPoint-esitys. Jyväskylän Yliopisto. Viitattu 6.5.2021. Osoitteessa: http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf

Jyväskylän ammattikorkeakoulu n.d.: Mielen hyvinvointi. Hyvinvoinnin digivalmentaja. Viitattu 1.2.2022. Osoitteessa: <https://oppimateriaalit.jamk.fi/ebosddigivalmentaja/hyvinvointitreenit/mielen-hyvinvointi/>

Kalakoski V.; Käpykangas S.; Heusala T.; Luukkainen K.; Pöntinen J. & Kauppi M. 2021: Askeleet sujuvaan aivotyöhön ja hyvinvointiin OSAOssa. Työsuojelurahaston kehittämishanke. Työterveyslaitos. Viitattu 21.4.2021. Osoitteessa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/141060/TTL-978-952-261-971-6.pdf?sequence=2>

Kuusisto A. 2019: Mielen hyvinvointia mindfulness-harjoittelusta. Sydänliitto. Viitattu 1.2.2022. Osoitteessa: <https://sydan.fi/fakta/mielen-hyvinvointia-mindfulness-harjoittelusta/>

Kymäläinen H-R.; Lakkala M.; Carver E. & Kamppari K. 2016: Opas projektityöskentelyyn. Helsingin Yliopisto. Viitattu 23.4.2021. Osoitteessa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160099/Opas_projektity%C3%B6skentelyyn_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kähönen P. 2016: Tehokas projektin ohjausryhmä. Viitattu 23.4.2021. Pasaati, projekti-johtamisen palvelutalo. Osoitteessa: <https://www.pasaati.com/blog/kuinka-onnistua-projektin-ohjausryhm%C3%A4ss%C3%A4>

- Maijala R. 2018: Vinkit onnistuneeseen työpajaan. Palvelupolkuja. Viitattu 9.11.2021. Osoitteessa: <http://www.palvelupolkuja.fi/palvelumuotoilu/vinkit-onnistuneeseen-tyopajaan/>
- Malmivaara J. 2021: Pitkäaikaisen etätöön vaikutukset työhyvinvointiin ja tuottavuuteen asiantuntijatyössä. Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu Oy. Yamk-opinnäytetyö. Viitattu 14.4.2021. Osoitteessa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/443812/Opinnaytetyo_Johanna_Malmivaara_YAMK.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- MielenIhmeet 2019: Henkilökohtainen voimaantuminen: paras työkalu vaikeina aikoina. Psykologia. Digilehti. Viitattu 17.3.2022. Osoitteessa: <https://mielenihmeet.fi/henkilokohtainen-voimaantuminen-paras-tyokalumme-vaikeina-aikoina/>
- Mielenterveystalo n.d.a: Unettomuus. Viitattu 9.9.2021. Osoitteessa: https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/Tietopankki/tietoa_oireista/Pages/unettomuus.aspx#:~:text=%20Unettomuus%20%201%20Unettomuus%20voi%20ilmet%20C3%A4%20nukahtamisvaikeuksina%20%20cja%20somaattisissa%20sairauksissa.%20Ensisijaisen%20vaivan%20hoitaminen...%20More
- Mielenterveystalo n.d.b: Mene metsään virtuaalisesti. Viitattu 16.3.2022. Osoitteessa: https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/oppaat/tietoa_luonnon_hyvinvointivaikutuksista/Pages/mene-metsaan-virtuaalisesti.aspx
- Mieli n.d.: Mielenterveys on osa hyvinvointia ja terveyttä. Suomen Mielenterveys ry. Viitattu 28.9.2021. Osoitteessa: <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/mielenterveys-on-osa-hyvinvointia-ja-terveytta/>
- Mind@work 2020: Mindfulnessia koskevia tutkimuksia. Viitattu 16.3.2022. Osoitteessa: <https://www.mindatwork.fi/mindfulness-tutkimuksia/>
- Mäkitie M. 2021: Työntekijän sopeutuminen etätööhön. Lappeenrannan – Lahden Teknillinen Yliopisto LUT. Pro gradu- tutkielma. Viitattu 20.4.2021. Osoitteessa: https://lut-pub.lut.fi/bitstream/handle/10024/162315/Pro_gradu_M%c3%a4kitie_Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mönkkönen A. 2017: Terveystieteen opettajien työhyvinvointi – työyhteisönäkökulma. Itä-Suomen Yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 20.4.2021. Osoitteessa: https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/18977/urn_nbn_fi_uef-20180013.pdf
- Nyaanga S. 2012: The Impact of Telecommuting Intensity on Employee Perception Outcomes: Job Satisfaction, Productivity, and Organizational Commitment. Viitattu 20.4.2021. Osoitteessa: <https://www-proquest-com.ezproxy.turkuamk.fi/docview/1335198889>
- Oakman J.; Kinsman N.; Stuckey R.; Graham M.; Weale V. 2021: A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? BMC Public Health (2020) 20:1825. Viitattu 14.4.2021. Osoitteessa: <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12889-020-09875-z.pdf>
- Paunonen M. & Vehviläinen-Julkunen K. 2006: Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. 1.–4. painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Pyöriä P.; Saari T. & Ojala S. 2016: Kokoaikainen kotietätö – yleisyys, työn organisointi ja tuloksellisuus sekä työyhteisön vastavuoroisuus. Työelämän tutkimus Vol. 14

(2). Viitattu 20.4.2021. Osoitteessa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87011>

Rantanen P. n.d.: Kvantitatiivinen metodologia verkossa. Perusteiden kertaus. Helsingin yliopisto. Viitattu 16.5.2021. Osoitteessa: https://www.edu.helsinki.fi/svy/kvanti/perusteet/mat/perusteet_oppim.pdf

Roos E. 2021: Näin voit itse vaikuttaa mielen hyvinvointiin etätyössä. A-lehdet. Viitattu 31.1.2022. Osoitteessa: <https://www.a-lehdet.fi/artikkelit/nain-voit-itse-vaikuttaa-mielen-hyvinvointiin-etatyossa>

Ruohomäki V. 2020: Etätyöoloikka ja hyvinvointi koronakriisin alussa. Viitattu 14.4.2021. Osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y%23page=21

Saaranen T.; Juntunen A. & Kankkunen P. 2020: Terveysalan opettajien työhyvinvointi ja sen edistäminen – työntekijän ja hänen työnsä näkökulma. Hoitotiede 2020, 32 (3), 154–165. Viitattu 21.4.2021. Osoitteessa: <https://web-b-ebsohost-com.ezproxy.turkuamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=af4b5a70-3cf5-4617-a9ee-5c28df14434d%40pdc-v-sessmgr01>

Salonen K.; Eloranta S.; Hautala T. & Kinos S. 2017: Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun Ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Tampere: Juvenes Print. Suomen Yliopistopaino Oy. Viitattu 3.5.2021. Osoitteessa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>

Salonen K. 2021: Neuvonta. Ohjausryhmän tapaaminen 10.6.2021. Eritysasiantuntija. Turun ammattikorkeakoulu.

Samek Lodovici M.; Ferrari E.; Paladino E.; Pesce F.; Frecassetti P.; Aram E.; Hadjivassiliou K.; Junge K.; Hahne A.S.; Drabble D.; Loi D.; Vasilescu C. & Friers-Tersch E. 2021: The impact of teleworking and digital work on workers and society - Special focus on surveillance and monitoring, as well as on mental health of workers. European Parliament. Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies. Viitattu 1.2.2022. Osoitteessa: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/49c693a2-cfdb-11eb-ac72-01aa75ed71a1>

Shimura A.; Yokoi K.; Ishibashi Y.; Akatsuka Y. & Inoue T. 2021: Remote Work Decreases Psychological and Physical Stress Responses, but Full-Remote Work Increases Presenteeism. Front Psychol. 2021 Sep 30;12:730969. Viitattu 10.1.2022. Osoitteessa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8514617/#>

Silfverberg P. 2013: Ideasta projektiksi. Helsinki: Työministeriö. Viitattu 23.4.2021. Osoitteessa <https://www.sli-deshare.net/lansisuomenhelmet/pvopas1>

Sosiaali- ja Terveysministeriö n.d.: Työhyvinvointi. Viitattu 2.4.2021. Osoitteessa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sun hyvä elämä by Turku AMK 2021. Viitattu 23.4.2021. Osoitteessa: <https://www.turkuamk.fi/fi/tyoelamapalvelut/sunhyvaelama/>

Suomen Työnohjaajat ry 2022: Työnohjaus. Viitattu 12.2.2022. Osoitteessa: <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus>

Tevere 2020: Swot-analyysi. Työelämävalmennus. Viitattu 11.1.2022. Osoitteessa: <https://tevere.fi/swot-analyysi/>

Tresierra C.& Pozo A. 2020: Fatigue and mental workload among workers: about social distancing. Viitattu 31.1.2022. Osoitteessa: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33034306/>

Tietoarkisto n.d.: Tilastollinen päättely. Kvantitatiivinen käsikirja. Menetelmäopetus. Viitattu 16.5.2021. Osoitteessa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/paattely/paattely/>

Toniolo-Barrios M.& Pitt L. 2021: Mindfulness and the challenges of working from home in times of crisis. ScienceDirect. Volume 64, Issue 2. Pages 189-197. Viitattu 1.2.2022. Osoitteessa: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681320301191?via%3Dihub>

Turun Ammattikorkeakoulu 2021a: Turun ammattikorkeakoulun varautuminen koronavirukseen. Viitattu 16.5.2021. Osoitteessa: <https://www.turkuamk.fi/fi/ajankoh- taista/2376/ajankohtaista-koronaviruksesta/>

Turun Ammattikorkeakoulu 2021b: Turun AMK. Esittely. Viitattu 10.5.2021. Osoitteessa: <https://www.turkuamk.fi/fi/turun-amk/tutu/esittely/>

Turun Ammattikorkeakoulu 2021c: Työhyvinvointi. Töissä Turun AMK:ssa. Viitattu 7.5.2021. Osoitteessa: <https://messi.turkuamk.fi/palvelutjajohtaminen/ty%c3%b6hyvin- vointi/Sivut/etusivu.aspx>

Turun Ammattikorkeakoulu 2021d: Turun AMK. Organisaatio. Viitattu 10.5.2021. Osoitteessa: <https://www.turkuamk.fi/fi/turun-amk/tutu/organisaatio/>

Turun Ammattikorkeakoulu 2021e: Turun AMK. Strategia. Viitattu 16.5.2021. Osoitteessa: <https://www.turkuamk.fi/fi/turun-amk/tutu/arvot-ja-strategia/>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012: Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkaus- epäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Viitattu 28.4.2021. Osoitteessa: https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019: Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Viitattu 28.4.2021. Osoitteessa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

Työsuojelu.fi 2020: Etätyö. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 1.4.2021. Osoitteessa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>

Työterveyslaitos 2021a: Ohje etätyön tekemisen tueksi. Korona ja työ. Viitattu 1.4.2021. Osoitteessa: <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon>

Työterveyslaitos 2021b: Joustava työaika. Viitattu 14.4.2021. Osoitteessa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>

Työturvallisuuskeskus n.d.: Psykososiaalinen kuormitus. Työturvallisuuden perusteet. Viitattu 20.3.2022. Osoitteessa: https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluusuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus#737f30e5

Työturvallisuuskeskus 2017: Etätyössä turvallisesti. Digijulkaisu. Viitattu 1.4.2021. Osoitteessa: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisu/etatyossa_turvallisesti#etayon_tustaa_maaritelma_ja_muodot_1

Työturvallisuuskeskus 2018: Tuunaa työtä- kasvata työn imua ja motivaatiota. Viitattu 28.4.2021. Osoitteessa: https://ttk.fi/ajankohtaista/teemat/tuunaa_tyota_kasvata_tyon_imua_ja_motivaatiota.8231.news#23af489e

UKK-instituutti 2020: Liikunta ja mielenterveys. Liike lääkkeenä. Viitattu 9.9.2021. Osoitteessa: <https://ukkinstituutti.fi/liike-laakkeena/liikunta-ja-mielen-hyvinvointi/>

Xiao Y.; Becerik-Gerber B.; Lucas G. & Roll S.C. 2020: Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. J. Occup Environ Med. 2021 Mar; 63(3): 181–190. Published online 2020 Nov 23. Viitattu 21.4.2021. Osoitteessa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7934324/>

Vander Elst T.; Verhoogen R.; Sercu M.; Van den Broeck A.; Baillien E. & Godderis L. 2017: Not Extent of Telecommuting, But Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being. Journal of Occupational and Environmental Medicine 59(10):1. Viitattu 15.4.2021. Osoitteessa: https://www.researchgate.net/publication/319168464_Not_Extent_of_Telecommuting_But_Job_Characteristics_as_Proximal_Predictors_of_Work-Related_Well-Being

Valtionvarainministeriö 2015: Etätyön periaatteet ja palvelussuhteen ehdot. Valtionvarainministeriön ohje. Viitattu 3.4.2021. Osoitteessa: <https://vm.fi/documents/10623/1115054/Et%C3%A4ty%C3%B6n+periaatteet+ja+palvelussuhteen+ehdot.pdf/a2e27e41-6e09-4f1d-bcc6-007cf127cb22/Et%C3%A4ty%C3%B6n+periaatteet+ja+palvelussuhteen+ehdot.pdf>

Vilka H. 2007: Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. E-kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 16.5.2021. Osoitteessa: <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>

Vilka H. 2015: Tutki ja kehitä. E-kirja. 4. uudistettu painos. PS-Kustannus. Viitattu 16.5.2021. Osoitteessa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524517560>

Vilpas P. n.d.: Kvantitatiivinen tutkimus. Moniste.pdf. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.5.2021. Osoitteessa: <https://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>

Wiitakorpi I.; Marstio T. & Mattila A. 2016: Digimakupaloja korkeakouluopettajille. Laurea-julkaisut. Laurea Ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.6.2021. Osoitteessa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/110706/64.%20Wiitakorpi%20Marstio%20Mattila%20Digimakupalat.pdf?sequence=1>

Sähköisen kyselylomakkeen runko

Mielen hyvinvoinnin ylläpitäminen osana etätyöntekijöiden työhyvinvointia – sähköisen kyselyn runko

Hyvä vastaaja, tervetuloa täyttämään ”Mielen hyvinvoinnin ylläpitäminen osana etätyöntekijöiden työhyvinvointia”- kyselyä. Kyselyyn vastaamalla annat tärkeää tietoa etätöiden vaikutuksesta työhyvinvointiin ja täten pääset kehittämään oman organisaatiosi henkilöstön hyvinvointia. Vastaaminen kestää noin 10–15 minuuttia. Kiitos, että täytät lomakkeen, mukavia vastaushetkiä!

Olen saanut tutkimuksesta tarpeeksi tietoa ja suostun siihen, että vastauksiani käytetään tutkimuksessa **Kyllä** _____ **Ei** _____

1. **Olen**
 Nainen
 Mies
 En halua sanoa
2. **Sektori, jolla työskentelen**
 Terveys- ja hyvinvointi
 Tekniikka ja liiketoiminta
 Taideakatemia
 Yhteiset palvelut
3. **Ikä**
 Alle 25 vuotta
 25–34 vuotta
 35–44 vuotta
 45–54 vuotta
 55–64 vuotta
 65 vuotta tai vanhempi
4. **Perhetilanne (valitse kaikki itseäsi koskevat vaihtoehdot)**
 Asun yksin
 Asun puolison kanssa
 Kotonani asuu alle 18 – vuotiaita lapsia
 Minulla on lemmikki
5. **Kuulun**
 Opetushenkilöstöön
 Muuhun etätöitä tekevään henkilökuntaan
6. **Työskentelen etänä**
 Kokopäiväisesti
 Säännöllisesti (esim. 1–2 päivänä viikossa)
 Epäsäännöllisesti

Liite 1

7. Teen etätöitä (valitse kaikki itseäsi koskevat vaihtoehdot)

___ Kotona

___ Jossain muualla, missä? _____

8. Aiempi kokemus etätöistä ennen koronapandemian alkua

0 (ei lainkaan) _____ 10 (erittäin paljon)

9. Työhyvinvointiini ja työtyytyväisyyteeni yleisesti liittyviä väittämiä

1 (täysin eri mieltä) 2 (jokseenkin eri mieltä) 3 (jokseenkin samaa mieltä) 4 (täysin samaa mieltä)

1 2 3 4

Olen motivoitunut työntekijä				
Huolehdin omasta työkyvystäni				
Harrastan liikuntaa				
Huolehdin omasta ammatillisesta osaamisestani				
Työtehtävieni määrä on sopiva				
Koen, että työtehtäväni jakautuvat tasaisesti lukuvuoden aikana				
Kykenen itsenäiseen työhön				
Koen tekeväni merkityksellistä työtä				
Nautin työstäni				
Haluan panostaa työhöni				
Tunnen itseni tarpeelliseksi työyhteisössäni				
Koen epävarmuutta työni jatkumisesta tulevaisuudessa				
Työyhteisöni on kannustava				
Työyhteisöni on avoin ja innostava				
Työ- ja vapaa-aika ovat tasapainossa				
Tunnen oloni yksinäiseksi				
Olen tylsistynyt				
Olen harkinnut työpaikan vaihtoa				
Toimistopäivä satunnaisesti auttaa jaksamaan paremmin				
Olen saanut työnohjausta (vastaa vain, jos olet saanut työnohjausta)				

Liite 1

10. Etätyöskentelyyni liittyviä väittämiä

1 (täysin eri mieltä) 2 (jokseenkin eri mieltä) 3 (jokseenkin samaa mieltä) 4 (täysin samaa mieltä)

	1	2	3	4
Työympäristöni on rauhallinen				
Työvälineeni ovat toimivia				
Organisaatiollani on viralliset säännöt etätyöskentelyyn				
Olen saanut perehdytyksen etätyöskentelyyn				
Etänä toteutettavat palaverit ovat lisääntyneet				
Yhteistyö esimieheni kanssa on toimivaa				
Pidän säännöllisesti yhteyttä esimieheni kanssa				
Saan työstäni palautetta				
Seuraan itse työaikaani				
Pystyn vaikuttamaan omaan työaikatauluuni				
Työaikani venyy helposti				
Etätyö helpottaa työni ja yksityiselämäni yhteensovittamista				
Harrastuksille jää enemmän aikaa				
Koen etätyöskentelyn mielekkäänä				
Pystyn keskittymään työssäni paremmin				
Koen olevani työssäni tuottavampi				
Koen olevani työssäni tehokkaampi				
Pystyn erottamaan työn ja vapaa-ajan toisistaan				
Koen olevani eristäytynyt muusta työyhteisöstä				
Uskallan pyytää kollegaltani apua sitä tarvitessani				
Uskallan pyytää esimieheltäni apua sitä tarvitessani				
Työskentelen sairaana				
Vietän työpäivän aikana aikaa lapsieni kanssa (vastaa vain, jos sinulla on lapsia)				
Vietän työpäivän aikana aikaa lemmikkini kanssa (vastaa vain, jos sinulla on lemmikki)				

11. Etätöiden vaikutukset työhyvinvointiin

1 (täysin eri mieltä) 2 (jokseenkin eri mieltä) 3 (jokseenkin samaa mieltä) 4 (täysin samaa mieltä)

	1	2	3	4
Stressaan vähemmän				
Nukun mielestäni riittävästi				
Huolehdin riittävästä työstä palautumisesta				
Jaksan työssäni paremmin				
Koen etätöiden lisänneen työhyvinvointiani				
Koen etätöiden vaikuttaneen mieleni hyvinvointiin positiivisesti				
Koen etätöiden vaikuttaneen mieleni hyvinvointiin negatiivisesti				
Koen sosiaaliset yhteydet työyhteisöni tärkeinä mielen hyvinvoinnin kannalta				
Pidän sopivasti taukoja				
Työn tauotus on helppoa				
Samassa taloudessa kanssani asuvilla perheenjäsenillä on suuri merkitys mieleni hyvinvoinnin kannalta (vastaa vain, jos et asu yksin)				
Lemmikilläni on suuri merkitys mieleni hyvinvoinnin kannalta (vastaa vain, jos sinulla on lemmikki)				
Koen etätöiden henkisesti kuormittaviksi				
Koen olevani sosiaalisesti eristäytynyt				
Koen etänä toteutettavat palaverit kuormittavina				
Koen, että työtäni arvostetaan				
Työnantaja tukee työssäjaksamistani riittävästi				
Saan esimieheltäni tarvittaessa tukea ja ohjausta				
Koen saavani kollegoilta tukea työstä suoriutumisessa				
Työyhteisössäni panostetaan yhdessä tekemiseen				
Osallistun työyhteisön kanssa yhdessä tekemiseen				
Saan tarvittaessa tukea ja apua työterveyshuollosta				
Olen osallistunut työnantajan tarjoamaan työnohjaukseen				
Olen osallistunut työnantajan tarjoamiin työhyvinvointitapahtumiin				
Olen hyödyntänyt työnantajan tarjoamia jo olemassa olevia työhyvinvointipalveluja				

Avoimet kysymykset:

12. Millaisia voimavaroja koet etätyöskentelyn tuoneen sinulle? (Voimavaroilla tarkoitetaan tässä esimerkiksi työn ja vapaa-ajan helpompaa yhdistämistä, positiivisia muutoksia työskentelytapoihin jne.)

13. Millaista kuormitusta koet etätyöskentelyn aiheuttaneen sinulle?

14. Minkälaisia mieltä virkistäviä hetkiä etätöitä tekevänä työntekijänä kaipaavat työpäiviisi? Kehittämisehdotuksia? Sana on vapaa:

Kiitos ajastasi!

Liite 1