

Markku Ilari Kumpulainen

# Etätyön vaikutus työhyvinvointiin

SOK Palveluässä

Tradenomi  
Liiketalouden koulutus  
Kevät 2023



KAMK • University  
of Applied Sciences

## Tiivistelmä

**Tekijä:** Markku Ilari Kumpulainen

**Työn nimi:** Etätyön merkitys työhyvinvointiin yrityksessä SOK Palveluässä

**Tutkintonimike:** Tradenomi (AMK), Liiketalous, taloushallinto

**Asiasanat:** työhyvinvointi, etätyöskentely

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia etätyön vaikutusta työhyvinvointiin SOK-Palveluässä. SOK-Palveluässä tuottaa monipuolisesti taloushallinnon palveluita s-ryhmän alueosuuskaupoille ja muille Suomen osuuskauppojen keskuskunnan alaisuudessa toimiville asiakkaille. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin ja miten työhyvinvointia voitaisiin kehittää etätyöskentelyssä.

Opinnäytetyön teoriaosuuden pääkäsitteet ovat työhyvinvointi ja etätyö. Teoriaosuudessa käsitellään työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti ja siihen vaikuttavia tekijöitä käydään läpi yksilön, organisaation ja yhteiskunnan tasolla. Toisena pääkäsitteenä teoriassa käsitellään etätyötä, sen historiaa Suomessa ja etätyön nopeaa yleistymistä koronapandemian aikana. Työn keskeisin teema on etätyö, ja kuinka se on vaikuttanut työhyvinvointiin.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Tutkimuksen perusjoukkona toimivat SOK-Palveluässä työntekijät ja otantana toimi ostoreskontra prosessin henkilöstö. Tutkimusongelman oli tarkoituksena vastata kysymyksiin; ”Millä tavoilla etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin?” ja ”Miten työhyvinvointia voitaisiin kehittää?”

Tutkimus oli oikein onnistunut ja sillä saatiin hyvä kuvaus työhyvinvoinnin nykytilasta SOK-Palveluässä ostoreskontra-henkilöstön keskuudessa. Tuloksista pystyttiin päättämään, että työhyvinvointi on hyvällä mallilla yrityksessä. Kehittämistä löytyi työyhteisön kokoontumisista vapaa-ajalla ja yleisestä työyhteisön tukemisesta etätyöaikana. Tuloksissa ilmi tulleet kehityksen kohteet raportoidaan toimeksiantajalle kirjallisena.

## **Abstract**

**Author:** Kumpulainen Markku Ilari

**Title of the Publication:** The Effect of Remote Work on Well-being at Work in SOK-Palveluässä

**Degree Title:** Bachelor of Business Administration

**Keywords:** remote work, well-being at work

The purpose of this thesis was to research the effect of remote work on well-being at work in the company SOK-Palveluässä. SOK-Palveluässä produces a wide range of business administration services to its clients in the S Group in Finland. The goal of the research was to discover which factors affect well-being at work and how well-being can be developed further.

The theoretical part has two main aspects: well-being at work and remote work. The theoretical part covers the well-being at work comprehensively and it was inspected on individual, organizational and social levels. The second aspect is remote work, and the thesis covers its history in Finland as well as its increase in popularity. The most important aspect of the thesis is remote work, and how it has affected well-being at work.

The research was conducted as quantitative research. The population of the research was the employees of SOK-Palveluässä, and the sample was the employees of the accounts payable process. The goal of the research problem was to answer questions "In which ways has the remote work affected the well-being at work?" and "How can well-being at work be developed?"

The research was a success, and it gave a comprehensive description of the state of the well-being at work in SOK-Palveluässä, especially in the accounts payable process. The results showed that the well-being at work is in a positive state in the company. There were also indicated ways to develop the well-being at work with more meetings outside the working hours and in general with support for the work community during remote work. The results will be reported to the client in writing.

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Työhyvinvointi .....	2
2.1	Fyysinen työhyvinvointi.....	4
2.2	Psyykkinen työhyvinvointi.....	4
2.3	Sosiaalinen työhyvinvointi.....	5
3	Etätyö.....	7
4	Etätyön merkitys työhyvinvointiin SOK-Palveluässässä .....	11
4.1	Tutkimusmenetelmä ja toteutus.....	11
4.2	Tutkimuksen tulokset .....	12
5	Johtopäätökset ja pohdinta .....	21
	Lähteet .....	1
	Liitteet .....	1

## 1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tutkia etätyöskentelyn merkitystä työhyvinvointiin yrityksessä SOK Palveluässä. Valitsin aiheen, koska työhyvinvointi on noussut hyvin tärkeäksi asiaksi suomalaisessa työelämässä ja työelämä on muuttunut paljon monilla aloilla vuodesta 2019 lähtien. Tämän muutoksen aiheutti alun perin koronapandemia, jonka takia kaikilla niillä aloilla, joilla se oli mahdollista, siirryttiin kokonaan tai osittain etätyöskentelyyn. Työn tavoitteena on selvittää määrällisen tutkimuksen avulla, mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin etätyöskentelyssä. Lisäksi tarkoituksena on tutkia, kuinka paljon etätyöskentelyn eri tekijät ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin.

Tutkimus tehdään toimeksiantona SOK Palveluässälle, joka on taloushallinnon yritys. SOK Palveluässä on Kajaanissa sijaitseva taloushallinnon palvelukeskus, joka tuottaa suomen alueosuuskauppojen kaikki taloushallinnon palvelut. SOK Palveluässällä siirryttiin etätyöskentelyyn kaksi vuotta sitten ja 90 % henkilöstöstä tekee etätyötä. Näiden edellä mainittujen syiden takia tämä opinnäytetyö on sekä tärkeä että ajankohtainen. SOK palveluässällä tehdään kuukausittain kysely liittyen yleiseen työhyvinvointiin. Tämän takia tämä opinnäytetyö keskittyy ainoastaan tutkimaan sitä, kuinka etätyöskentely on vaikuttanut työhyvinvointiin.

Tutkimus tullaan toteuttamaan määrällisenä tutkimuksena, ensin valmistelemalla tutkimuskysymykset ja sitten lähettämällä kysely tutkimuksen kohteille. Kyselyyn annetaan vastausaikaa yksi kuukausi, jonka jälkeen kerätty tieto analysoidaan ja siitä tehdään johtopäätökset.

Opinnäytetyö tullaan tekemään vuosina 2022–2023 ja opinnäytetyön tutkimuksellinen osa toteutettiin syksyllä 2022. Tutkimuksen kohderyhmän tulee toimimaan SOK Palveluässän ostoreskontra prosessin henkilöstö.

## 2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointi, sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi on ilmiö, joka koskettaa kaikkia työelämässä olevia henkilöitä ja on huomattu, että henkilöstön hyvinvointi on etu työntekijälle, työnantajalle ja koko yhteiskunnalle. Maailman terveysjärjestö WHO on määritellyt, että terveys on täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen terveyden tila. Tämän vuoksi myös kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin muodostaa fyysinen, psyykkinen- ja sosiaalinen työhyvinvointi. (Virolainen 2012, 11.) Työpaikalla kaikilla on vastuu omasta työhyvinvoinnistaan. Työlainsäädännöllä myös veloitetaan työnantajaa pitämään huolta työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä (Työterveyslaitos 2022). Työhyvinvoinnin kehittäminen ja parantaminen jatkuu koko ajan, sillä se ei ole milloinkaan valmis organisaatiosta riippumatta (Virolainen 2012, 105).

Yksilön tasolla työhyvinvointi voi tarkoittaa yksinkertaisimmillaan sitä, että aamulla on mukava mennä töihin. Moni työntekijä varmasti myös ajattelee, että heidän kohdallaan näin on, mutta on tärkeää ymmärtää, miksi töihin on mukava mennä. Työpaikoilla, joissa työntekijä kokee töihin menemisen ja töissä olemisen mielekkäänä, se johtuu työpahoinvointia aiheuttaviin tekijöihin puuttumisella ja niiden poistamisella. Tämä ei kuitenkaan yksinään riitä vaan on tärkeää, että työntekijä kokee mahdollisimman paljon positiivisia tunteita työssään, kuten innostus, työtyytyväisyys ja mukavuus. Mitä enemmän näitä tunteita, sitä parempi on yksilön työhyvinvointi. (Virolainen 2012, 14.)

Organisaation tasolla hyvän työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen tarkoittaa sitä, että organisaatio pitää huolen työpaikan turvallisuudesta, noudattaa työntekoon liittyvää lainsäädäntöä ja mahdollistaa mahdollisimman miellyttävän työympäristön. Yhteiskunnan vastuulla on luoda palveluita, joiden avulla yksilöt ja organisaatiot voivat ylläpitää hyvää työkykyä ja hyvinvointia. Yhteiskunta mahdollistaa tämän säätämällä lakeja ja ylläpitämällä toimintaa, jolla edistetään kansalaisten terveyttä ja työssä jaksamista. Virolainen (2012, 12.)

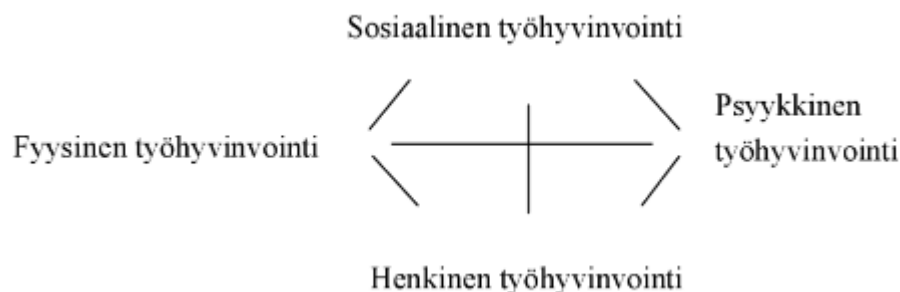
Työhyvinvointi ei kuitenkaan ole pysyvä tila vaan siihen vaikuttaa yksilöä ympäröivät ihmiset, tilanteet ja ympäristö. Työhyvinvointia voidaan ajatella jatkumona niin, että sen toisessa päässä on työkyvyttömyys, uupumus ja työpahoinvointi. (Tarkkonen 2012, 13.)

Rikkonen, Makkonen ja Vilkkumaa (2022, 81–82) esittävät, että työhyvinvoinnin lisäämiseen, työuupumuksen pienentämiseen ja työilmapiirin kohentamiseen keskittyvissä tutkimuksissa oletetaan, että tulokset ovat suoraan verrannollisia ongelmiin ja niiden syiden analysointiin. Kuitenkin olisi tärkeämpää keskittyä asioihin, joilla kyetään parantamaan työhyvinvointia.

Työhyvinvoinnin syntymiseen pitää suhtautua työyhteisössä niin, että se ei vain tapahdu. Hyvä työhyvinvointi tarvitsee suunnittelua, arviointia ja näiden jälkeen toimenpiteitä. Toimenpiteillä tarkoitetaan asioita, joilla poistetaan työpahoinvointia aiheuttavia tekijöitä. Esimerkiksi työkiire aiheuttaa useilla toimialoilla stressiä ja työpahoinvointia. Tämän lisäksi tuottavuuden nousuun tarvitaan työniloa ja imua. Työnimulla tarkoitetaan myönteistä tunnetilaa työssä, jolloin työntekijä nauttii työstään. Työnimu auttaa synnyttämään uusia ideoita ja vastaanottamaan uusia haasteita. (Somenavigaattori n.d.)

Työtehtävien merkityksellisyys vaikuttaa suuresti työhyvinvointiin. Sillä, mitä työtehtävät ovat, ei ole niin paljon väliä kuin sillä, kuinka mieluisaksi työntekijä kokee työtehtävänsä. Kun työntekijä kokee työnsä mielekkääksi, pysyy työtyytyväisyys korkealla. Työttytyväisyyden ollessa korkealla työntekijä saa työstään energiaa. Tämä auttaa kohtaamaan työssä vastaan tulevat haasteet ja stressitekijöiden vaikutus laskee, kun työntekijä nauttii työstään. (Virolainen 2012, 85.)

Hyvä työhyvinvointi on suoraan verrannollinen parempaan tuottavuuteen työpaikalla. Kun työpaikkailmapiiri on hyvä ja henkilöstö tyytyväisiä, välittyy tämä myös asiakkaille, mikä vaikuttaa myönteisesti asiakastyytyväisyyteen. Hyvä asiakastyytyväisyys takaa hyvän markkina-aseman ja kun yrityksen hyvinvointi välittyy ulospäin, on yrityksen helpompi saada uusia työntekijöitä ja yhteistyökumppaneita. (Ojala 2003, 14.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet (Virolainen 2012, 12)

## 2.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin osista konkreettisin eli siis sen voi nähdä ja tuntea. Tällä tarkoitetaan työn fyysistä kuormitusta, työolosuhteita ja työergonomisia ratkaisuja. Työn fyysinen kuormitus vaihtelee paljon eri toimialojen välillä, esimerkiksi rakennustyömaalla työskentelevän yksilön fyysinen kuormitus on jokapäiväistä, kun taas toimistotyötä tekevällä fyysinen kuormitus on hyvin erilaista. Toimistotyötä tekevä käyttää suuren osan työajastaan työpöydän ja tietokoneen ääressä istualtaan. Fyysistä kuormitusta voi olla vähemmän, mutta pitkään toimistotyötä tekevällä saattaa ilmetä pitkäaikaisen rasituksen oireita. Parasta ennalta ehkäisevää toimintaa on kehon kuormituksen jakaminen. Kuormitusta voi jakaa esimerkiksi vaihtamalla kättä, jolla käyttää tietokoneen hiirtä tai nousemalla välillä seisomaan, mikäli työpiste on sellainen, jolla töitä pystyy tekemään seisten. (Virolainen 2012, 17.)

Fyysisellä kuormituksella tarkoitetaan kehon eri osien rasitusta riippuen toimialasta. On tärkeää, että työtehtävät muuttuvat, jotta kuormitus tasoittuu kehon eri osien välillä. Työtehtävien muuttamisella on myös vaikutus psyykkiseen työhyvinvointiin, kun mieli saa välillä muuta ajateltavaa ja yleensä vaikuttaa positiivisesti työntekijän mielialaan. (Virolainen 2012, 17.)

Fyysinen työhyvinvointi on sekä työntekijästä ja työnantajasta riippuvaista. Työntekijän täytyy pitää huolta fyysisestä toimintakyvystään, koska vaikka työnantaja pitäisi huolen fyysisen kuormituksen tasapainottamisesta ja työpaikan työergonomia olisi kunnossa, nämä eivät pitkällä aikavälillä riitä tarvittavan fyysisen toimintakyvyn ylläpitämiseen. Tärkein ja helpoin tapa pitää hyvää fyysistä toimintakykyä yllä työntekijänä on säännöllinen liikunta. Säännöllisellä liikunnalla pystytään ennaltaehkäisemään työ- ja toimintakykyä uhkaavien tai heikentävien sairauksia. (Työterveyslaitos n.d.)

## 2.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkinen työhyvinvointi perustuu hyvään yleiseen psyykkiseen hyvinvointiin ja hyvän psyykkisen hyvinvoinnin perusta on hyvä itsetunto, itsetuntemus, oman elämän hallinta ja positiivinen asenne elämässä. Kun ihminen voi psyykkisesti hyvin, on hän energisempi, positiivisempi ja ihmisen toimintakyky pysyy korkeammalla. (Salmimies 2008, 61,63.)



Psyykkinen hyvinvointi on noussut yhä keskeisempään asemaan osana kokonaisvaltaista työhyvinvointia viime vuosien aikana. Psyykkisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työn stressaavuutta, työpaineita ja ilmapiiriä. On tärkeää, että työpaikan toimitilat ovat kunnossa ja työergonomia onkin monessa yrityksessä hyvällä mallilla, mutta psyykkisen työhyvinvoinnin parantaminen ehkäisee sairauspoissaoloja ja työuupumusta. Työstressi on hyvin yleistä työelämässä ja suurin työstressin luoja on kiire. Työkiirettä voidaan ehkäistä varmistamalla, että jokaiseen työtehtävään on tarpeeksi työntekijöitä, jotta työtehtävät jakaantuisivat mahdollisimman tasaisesti. Tärkeää on myös tarvittava lepo ja vapaa-aika. Hyvässä psyykkisessä työhyvinvoinnissa pidetään tärkeänä sitä, että yksilö kokee työnsä mielekkääksi. (Virolainen 2012, 18.)

Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijän psykososiaalinen kuormitus, jolla tarkoitetaan työn sisältöön, järjestelyihin tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä. Nämä tekijät voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta, joka voi johtaa sairaspöissaoloihin tai työuupumukseen. Psykososiaalinen kuormitus, (Työsuojelu 2021.)

### 2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Virolainen (2012) esittää sosiaalisen työhyvinvoinnin pitävän sisällään mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Tällä tarkoitetaan avointa työilmapiiriä, jossa työntekijät voivat keskustella työasioista vapaasti työyhteisön kesken. Työntekijöiden henkiset kokemukset kohtaavat ja työkaverit ovat helposti lähestyttäviä. Kiireisenä aikana työpaikalla on mahdollista, että sosiaalinen kanssakäyminen jää vähäiseksi. Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyy myös työkavereihin tutustuminen, mikä luo työpaikalle yhteisöllisyyden tunnetta. Tämä on mahdollistettu työpaikoilla usein yhteisillä kahvi- ja lounastauoilla. Työnantajat myös sijoittavat kahvi- ja vesiautomaatit niin, että niiden läheisyydessä tapahtuu sosiaalisia kohtaamisia. Nämä tekijät rakentavat työpaikalle positiivisen ilmapiirin ja kun työkaverit tuntee, on heiltä helpompi pyytää apua työasioissa. (Virolainen 2012, 24.)

Hyvästä sosiaalisesta työhyvinvoinnista kertoo se, että suomalaisilla työpaikoilla ystävyysuhteet ovat hyvin yleisiä. Ystävyysuhteet lisäävät töissä viihtymistä, mikä parantaa sekä sosiaalista että

psykkistä työhyvinvointia. Työpaikoilla syntyneet ystävyssuhteet jatkuvat usein työpaikan vaihtumisen jälkeenkin ja nykyisiä ja entisiä työkavereita tavataan vapaa-ajallakin. (Virolainen 2012, 25.)

Allenin tutkimuksessa vuonna 1977 todettiin, että kun työntekijöiden välinen fyysinen etäisyys kasvaa, yhteydenpito vähenee. Tutkimuksessa mukana olleista henkilöistä 25,5 keskusteli keskenään vähintään kerran viikossa. Tutkimuksessa huomattiin, että mikäli työpisteiden tai huoneiden välinen etäisyys oli vähintään 10 metriä, putosi työkavereidensa kanssa kommunikoivien toimihenkilöiden määrä kymmeneen prosenttiin. Työpisteiden välinen matka vaikuttaa suuresti siihen, kuinka moni työntekijä kommunikoi työkavereidensa kanssa päivittäin. Fyysisen etäisyyden ollessa pieni mahdollistaa se spontaanin vuorovaikutuksen. (Virolainen 2012, 24.)

### 3 Etätyö

Etätyön määrittäminen voi olla hyvinkin yksinkertaista, mutta se on kuitenkin käsitteenä monipuolinen. Korkeakoulutettujen etujärjestö Akava on määritellyt etätyöskentelyn seuraavasti. ”Etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen perustuvaa työn organisointitapaa. Työ tehdään siellä, missä se on työntekijän, työnantajan ja tehtävän työn kannalta tehokkainta ja tarkoituksenmukaisinta. Etätyötä tehdään työpaikan ulkopuolella esimerkiksi kotona, vapaa-ajan asunnolla tai liikkuvana työnä matkoilla.” (Akava 2019.)

Etätyö on siis sellaista työtä, joka voidaan tehdä työnantajan tiloissa, tehdään näiden tilojen ulkopuolella ja tämä työ tai sen organisointi mahdollistetaan tietotekniikan avulla. Etätyötä voidaan tehdä kaikkialla, missä työskentelypaikat ja tietoliikenneyhteydet mahdollistavat etätyön. Tämä voi olla kotona tai työnantajan järjestämissä tiloissa. Etätyö voi olla kokoaikaista tai satunnaista. (Kuisma, Sauri 2021, 26.)

Melin. (2020) esittää, että etätöiden tekeminen on tähän asti perustunut yksilölähtöiseen ajatteluun. Tällä tarkoitetaan järjestelyä, jossa esimerkiksi asiantutijat ovat sopineet työnantajan kanssa mahdollisuudesta tehdä joko kokonaan tai osittain työnsä etänä. Tämä ajattelu on viime vuosina levinnyt koskemaan koko organisaatiota ja koko työpaikkaa koskevia sopimuksia etätyöstä on alkanut lisääntyä eri organisaatioissa. Usein näissä sopimuksissa kaikki perustuu luottamukseen työnantajan ja työntekijän välille, ja niihin on vaikuttanut myös työntekijän asema työorganisaatiossa ja työntekijän oma-aloitteisuus. Luottamuksen puute työntekijän ja työnantajan välillä on yksi syy etätyön yleistymisen hitauteen.

Vaikka etätyö on tullut vasta viime vuosien aikana tutuksi monelle suomalaiselle, ei etätyö ole mikään uusi keksintö, 1970-luvulla ollut öljykriisi sai monet miettimään muita ratkaisuja työmatkaliikenteelle. Informaatioteknologian kehittyminen 1990-luvulla nopeutti sähköistä viestintää paljon. Sähköpostin yleistyttyä ajateltiin, että suuri osa asiantuntijoista pystyisi tekemään ainakin osan työstään kotona. Yksi etätyön suurimmista eduista on työmatkaliikenteen vähentyminen, esimerkiksi ennen asiantuntija saattoi lentää tai ajaa autolla Los Angelesista New Yorkiin käyttäen paljon työaika työmatkoihin, mutta etätyö ja informaatio teknologian kehitys mahdollistaa saman työtehtävän tekemisen asiantuntijan kotoa. Suomessa etätyön tekijöiden määrää on mitattu työolobarometreissa vuodesta 1994 lähtien. Vuonna 1994 etätyöntekijöitä oli Suomessa arviolta

8,5 % palkansaajista. Kolme vuotta myöhemmin vuonna 1997 määrä oli kasvanut 12,5 % palkansaajista. 1990-luvun lopulla etätyö oli Suomessa lyhytaikaista ja satunnaista. Etätyö on tullut viime vuosina osaksi yhä useamman suomalaisen palkansaajan työelämää, mutta kehitys etätyön lisääntymisessä on kuitenkin ollut hidasta. Tähän vaikuttaa edelleen eniten kulttuurilliset ja organisaatiolliset tekijät. Työtehtävät useilla toimipaikoilla on edelleen suunniteltu tehtäviksi työpaikalla. On myös paljon sellaisia toimialoja, joilla työtehtävät eivät mahdollista etätyötä. (Melin 2020.)

Euroopan tilastokeskuksen Eurostatin mukaan vuonna 2019 Suomi oli Alankomaiden kanssa Euroopan johtava etätyömaa ennen koronapandemiaa. Etätyötä tekevien työntekijöiden osuus työssäkäyvistä oli 14 prosenttia. Etätyötä tekevien määrä lähti nousuun 2020 keväällä koronapandemia tilanteen huonontumisen vuoksi. Muihin Euroopan maihin verrattuna Suomessa tehtiin etätyötä enemmän myös koronapandemian aikana. Suomalaisten työntekijöiden koulutustaso on ollut myös korkea kansainvälisessä vertailussa. Koulutuksen tasolla on selkeästi yhteys etätyöskentelyn määrään, sillä suuri osa etätyöntekijöistä työskentelee tieto- ja viestintätekniikan alalla sekä asiantuntijatyössä. (Kuisma ym. 2021.)

Tilastokeskuksen teettämän työvoimatutkimuksen mukaan etätyötä tekevien suomalaisten palkansaajien määrä kaksinkertaistui vuonna 2020. Tammikuussa 2020 etätyötä teki 15 prosenttia palkansaajista, marraskuussa tämä osuus oli jo 31 prosenttia. Lisäksi arviolta puolet suomen kahdesta ja puolesta miljoonasta palkansaajasta teki etätöitä säännöllisesti tai satunnaisesti ensimmäisen koronakevään aikana. Etätyöhön siirtyminen on ollut Suomessa nopeaa, ja sen on mahdollistanut edistynyt digitalisaatio, organisaatioiden osaava henkilöstö ja joustavat työnteon tavat ja työajat. (Kuisma ym. 2021, 25.)

Koronaepidemian alettua vuonna 2020 monet organisaatiot siirtyivät etätyöskentelyyn niillä aloilla, joilla se oli mahdollista. Etätyön yleistyttyä nousi esille kysymys sen vaikutuksista hyvinvointiin. Työterveyslaitoksen alustavien mittausten mukaan etätyöskentely ei heikentänyt työhyvinvointia tai työntekijöiden asenteita työnteoa kohtaan. Helmikuussa 2021 työterveyslaitos julkaisi seurantalutkimuksen, Miten Suomi voi? Tutkimuksen mukaan etätyötä tehneet kokivat tekevänsä päätöksiä itsenäisemmin työssään. Tutkimukseen osallistuneet kertoivat myös oppineensa uusia tapoja tehdä työtään. (Kuisma ym. 2021, 41.)

Koronaepidemian mukana Suomalaisten työntekijöiden ja työnantajien elämään tuli uutena käytäntönä etäyhteyksien varassa järjestetyt kokoukset ja palaverit. Näitä etäkokouksia pidetään esimerkiksi Zoom tai Microsoft Teams tietokoneohjelmien kautta. Etäkokouksiin totuttiin nopeasti ja ne toimivatkin parhaiten kokouksiin, joiden aineisto on jaettu etukäteen osallistujille ja tarkoituksena on tehdä selkeitä päätöksiä ennakkoon annetuista vaihtoehdoista. On kuitenkin todennäköistä, että tieto- ja viestintätekniikan kehittyessä kokousalustoista tulee parempia ja sujuvampia käyttää, jolloin etäkokouksiin liittyvät ongelmat, kuten spontaanien ideoiden esille tuominen vähenevät. On myös odotettavissa, että koronaepidemian päätyttyä moni organisaatio ei palaa lähikokouksiin ainakin niissä tapauksissa, joissa henkilöiden fyysinen läsnäolo ei tuo kokoukseen merkittävää lisäarvoa. (Kuisma ym. 2021, 43–44.) Etäpalaverit ovat tuoneet mukanaan, sen, että kun kaikki tai suuri osa työntekijöistä on etänä, spontaaneja kohtaamisia pyritään korvaamaan pikapalavereilla. Pikapalaverit ovat 15–30 minuuttia pitkiä ja joissain työyhteisössä pikapalavereita voi olla kymmeniä päivässä. Pikapalavereiden määrä on lisännyt työtahtia, koska jokaisen palaverin onnistumiseen tarvitaan työntekijältä valmistautumista. (Boijer-Spoof Heikinheimo, Ilmivalta 2021.)

Etäkokousien lisäksi etäkokousien hyvät ja huonot puolet liittyvät etäopiskeluun. Etäluennot ovat pääsääntöisesti hyvinkin toimivia ympäristöjä ja kokonaisuuksia. Etäluentoihin liittyy kuitenkin saman luonteisia huonoja puolia kuten etäkokouksiin. Luennoitsijalle suoraan esitetty kysymykset toimivat yhtä hyvin kuin lähiluennoillakin, mutta spontaani keskustelu, uusien ideoiden esille toimin ja vaakasuora vuorovaikutus jää vähemmäksi tai ei toteudu ollenkaan. (Kuisma ym. 2021, 44.)

Suomalaisten yritysten johto oli huolissaan etätyöhön siirryttäessä, tekevätkö esihenkilön valvonnan ulkopuolella olevat henkilöt työnsä asiallisesti. Koronaepidemian vuoksi Suomessa tuli voimaan terveysturvallisuuteen liittyviä määräyksiä. Näistä määräyksistä yksi suurimpia oli Uudenmaan maakunnan sulku keväällä 2020. Tämä sulku maakunnasta ja maakuntaan aiheutti sen, että Uudellamaalla siirryttiin etätyömoodiin käytännössä yhden viikonlopun aikana. Suomalaisten yritysten huoli oli kuitenkin aiheeton, sillä työntekijät tekivät työnsä asiallisesti ja samalla huomattiin, kuinka paljon perinteiset toimistopalaverit veivät aikaa. Nämä palaverit pystyttiin nyt hoitamaan sähköisesti etäpalavereina. Isot seminaarit hoidettiin webinaareina ja jotkin yritykset jopa luopuivat kokonaan toimistotiloistaan. (Kuisma ym. 2021, 61–62.)

Vaikuttaa siltä, että etätyö olisi tehokkaampaa kuin toimistotyö. Merkittävimpänä tekijänä tähän on kotitoimiston rauhallisempi työympäristö, avokonttoriin verrattuna. Avokonttorissa keskeytyksien määrä on suurempi, jolloin työntekijän tehokkuus laskee. Koronapandemia-ajan alkuvaiheessa huomattiin selkeä tuottavuuden nousu. (Boijer-Spoof Heikinheimo ym. 2021). Global Workplace Analyticsin teettämän kansainvälisen kyselytutkimuksen mukaan 77 prosenttia työntekijöistä koki olevansa täydellisen tuottavia kotitoimistolla.

Aikaisemmin mainittu kiinteistö tai paikka, jossa etätyötä tehdään, ei ole tarkkaan määrätty. Suomen yhdyskuntarakenne on sellainen, että suuri osa etätyöstä tehdään kaupungissa ja kotona. Asuntojen suhteellisen pienen keskikoon vuoksi etätyötä tehdään usein olohuoneessa tai keittiön pöydällä. Kotitoimistoa on harvemmilla ihmisillä, koska kotitoimisto vaatii suurempaa huoneistoa, johon kaikilla ei ole varaa. (Kuisma ym. 2021, 62.)

Organisaatioiden tasolla etätyö on tuonut suurimpana muutoksena työvoiman liikkuvuuden kasvamisen. Tällä tarkoitetaan työvoiman rekrytoimista eri puolilta maata. Koronapandemian alettua vuonna 2020 organisaatiot alkoivat perehdyttämään ja rekrytoimaan työntekijöitä täysin etänä. Etätyötä tehdessä työntekijän ongelmat ja huolet voivat jäädä esihenkilöiltä helpommin huomaamatta, jolloin ongelmat saattavat kasvaa suuriksi. Työntekijän huolen ja stressin kasvaessa työkyky voi vaarantua ja tämän vuoksi etätyö vaatii esihenkilöiltä hyviä vuorovaikutustaitoja, mutta on myös työntekijän vastuulla tuoda stressaavat tekijät esihenkilöiden tietoon. (Boijer-Spoof Heikinheimo ym. 2021.) Modernissa organisaatiossa tärkein voimavara on sen henkilöstö ja sen hyvinvointi, mutta laajamittaista kokemusta etätyön vaikutuksesta työhyvinvointiin ei monella organisaatiolla ole.

#### 4 Etätyön merkitys työhyvinvointiin SOK-Palveluässässä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia etätyön merkitystä työhyvinvointiin. Tavoitteena on selvittää, millä tavoilla ja kuinka paljon etätyöskentely on vaikuttanut työhyvinvointiin SOK-Palveluässässä. Tutkimus tehdään määrällisenä tutkimuksena ja sen kohderyhmänä on SOK-Palveluässänsä ostoreskontrassa työskentelevät henkilöt.

SOK-Palveluässä on taloushallinnon palvelukeskus ja se tuottaa kaikki taloushallinnon palvelut suurimmalle osalle Suomen alueosuuskaupoista kuten Kainuun osuuskauppa Maakunta ja Pohjois-Savon osuuskauppa Peeässälle. SOK-Palveluässä sijaitsee Kajaanissa ja yrityksessä työskentelee 120 työntekijää taloushallinnon eri prosesseissa. SOK-Palveluässässä toimivat taloushallinnon prosessit ovat ostoreskontra, myyntireskontra, myynnintilitys, rahaliikenne, laskuntarkastus ja vähittäiskaupan hankinta. Tässä opinnäytetyössä kuitenkin keskitytään ostoreskontran prosessiin.

##### 4.1 Tutkimusmenetelmä ja toteutus

Tutkimusmenetelmäksi opinnäytetyöhön valittiin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Tutkimusmenetelmän valinta tehtiin siitä syystä, että opinnäytetyössä tutkitaan etätyön merkitystä koko ostoreskontraprosessissa työskenteleville henkilöille. Määrällisellä tutkimuksella saadaan laajempi kuva koko prosessista, kun taas kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus keskittyy enemmän yksityiskohtien tutkimiseen. Tutkimuksessa on myös kvalitatiivisen tutkimuksen piirteitä, koska tutkimuksen tavoitteena oli saada vastaus myös kysymykseen; ”Millä tavoilla etätyö on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin?” Avoimet kysymykset ovat parempi tapa saada vastauksia tähän tutkimusongelmaan.

Tämän tutkimuksen pohjalta ei kuitenkaan voida tehdä johtopäätöksiä muiden SOK-Palveluässänsä prosessien henkilöstön työhyvinvoinnin laadusta tai etätyön vaikutuksesta siihen. Tutkimuksen tulos kuvaa vain tutkittua kohderyhmää.

Tutkimus koostuu 14 kysymyksestä. Kysymyslomakkeessa (LIITE 1) 9 oli monivalintakysymyksiä ja 3 avoimia kysymyksiä, joissa vastaaja pystyi antamaan tarkemman vastauksen. Kaksi ensimmäistä kysymystä olivat taustakysymyksiä. Monivalintakysymykset olivat täysin strukturoituja kysymyk-

siä, joissa oli valmiit vastausvaihtoehdot. Kysymyksissä käsiteltiin kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin eri osa alueita psyykkistä, sosiaalista ja fyysistä työhyvinvointia. Tutkimuksen tekeminen kyselyllä koettiin nopeimmaksi ja helpoimmaksi tavaksi saada tietoa tämän kokoiselta kohderyhmältä.

Tutkimus toteutettiin valmistelemalla tutkimuskysymykset, joilla saatiin mahdollisimman hyvin vastattua tutkimusongelmaan. Kysymykset käytiin läpi ja hyväksytettiin toimeksiantajalla. Tämän jälkeen tutkimuskysymykset vietiin tiedonkeruu ohjelmaan, joka oli Microsoft Forms. Tämä tiedonkeruu ohjelma valittiin, koska se oli aikaisemmasta kokemuksesta tuttu ohjelma. Tutkimuskysely lähetettiin sähköpostilla kohderyhmälle ja heille annettiin viikko aikaa vastata kyselyyn. Kysely lähetettiin kohderyhmälle lokakuussa 2022 ja kohderyhmään kuului 64 henkilöä.

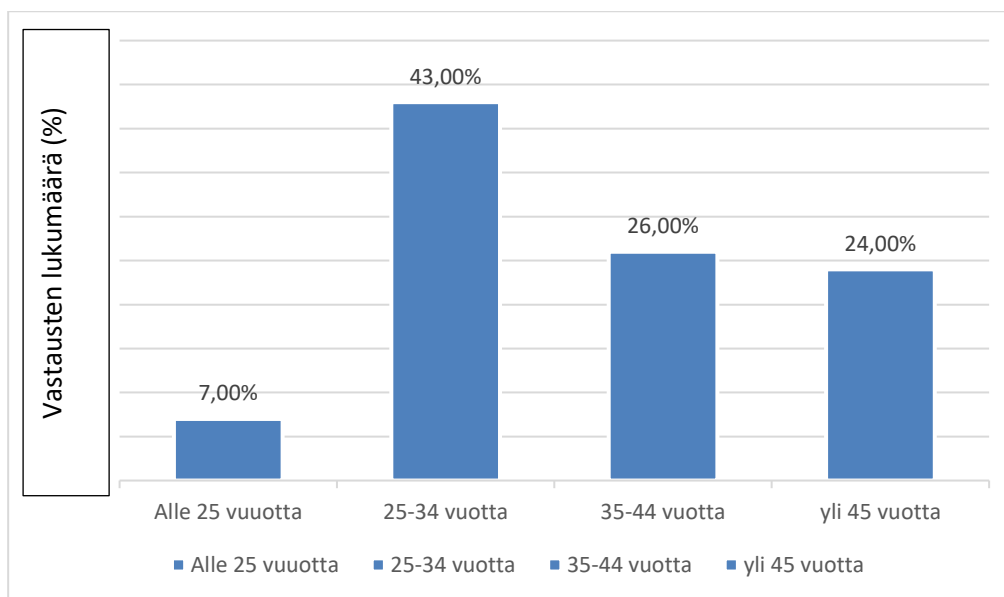
#### 4.2 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tuloksia. Tutkimukseen vastasi 42 henkilöä 64 henkilöstä. Vastausprosentti oli 64 %. Tulokset on jaettu aiheittain niin, että jokainen kohta käy läpi eri aiheen tutkimuskyselyn rungon mukaan. Tuloksissa on mukana myös suoria sitaatteja tutkimukseen osallistuneiden vastauksista. Tutkimuksen tuloksissa käsiteltävät aiheet ovat etätyö ja sen vaikutukset työhyvinvointiin, yhteisöllisyys työpaikalla, miten etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin ja mitä kehitysideoita työhyvinvoinnin parantamiseen vastaajilla oli. Vastauksia on analysoitu Microsoft Excelillä

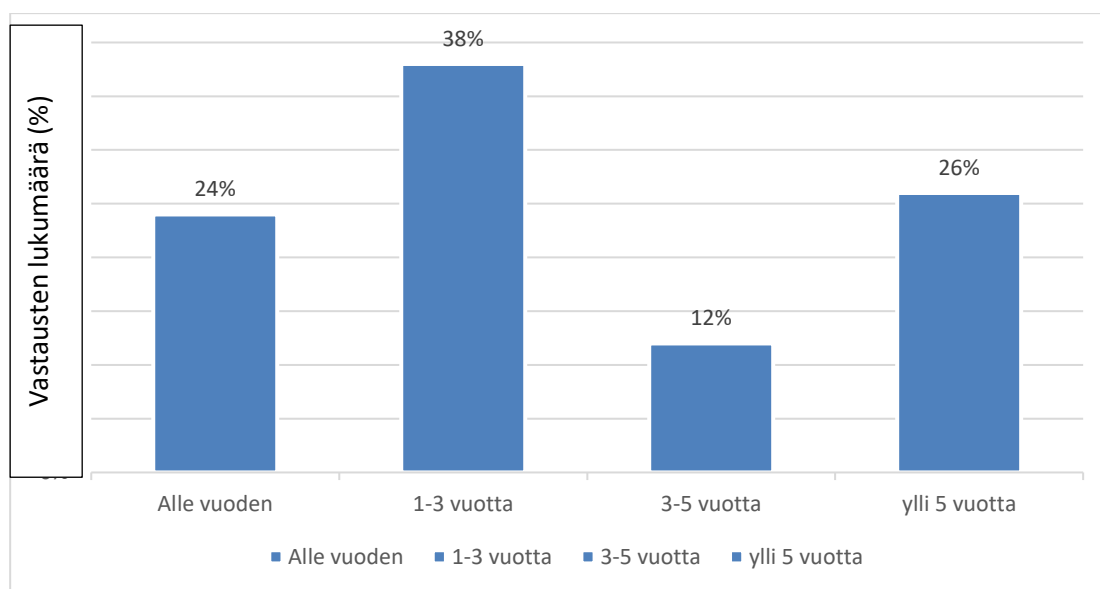
Tutkimuslomakkeen kaksi ensimmäistä kysymystä olivat taustakysymyksiä, joilla selvitettiin tutkimukseen osallistuvan henkilön ikä ja kuinka kauan henkilö on työskennellyt SOK Palveluässässä. Nämä kysymykset koettiin tärkeiksi, koska kysymysten avulla saadaan selville, ovatko etätyön vaikutusten syyt työhyvinvointiin erilaiset eri ikäluokkien välillä. Vastaajista 43 % ovat 25–34-vuotiaita. Toiseksi suurimmaksi ikäluokaksi nousi 35–44-vuotiaat (26 %). Vastauksista tosin yli 45-vuotiaita oli 24 % vastaajista, joten voidaan todeta, että 50 % vastaajista oli yli 35-vuotiaita. Alle 25-vuotiaita oli vain 7 % (kuva 2)

Toinen taustakysymys oli; ”Kuinka kauan olet työskennellyt SOK Palveluässässä?” (kuva 3) Vastaajista 38 % oli työskennellyt yrityksessä 1–3 vuotta, kun taas alle vuoden työskennelleitä oli 24 %. Voidaan siis todeta, että 62 % vastanneista on työskennellyt yrityksessä vielä hyvin lyhyen aikaa. 3–5 vuotta työskennelleitä vastaajia oli 12 % ja yli 5 vuotta työskennelleitä oli 26 %





Kuva 2. Vastaajan ikä (n=42)

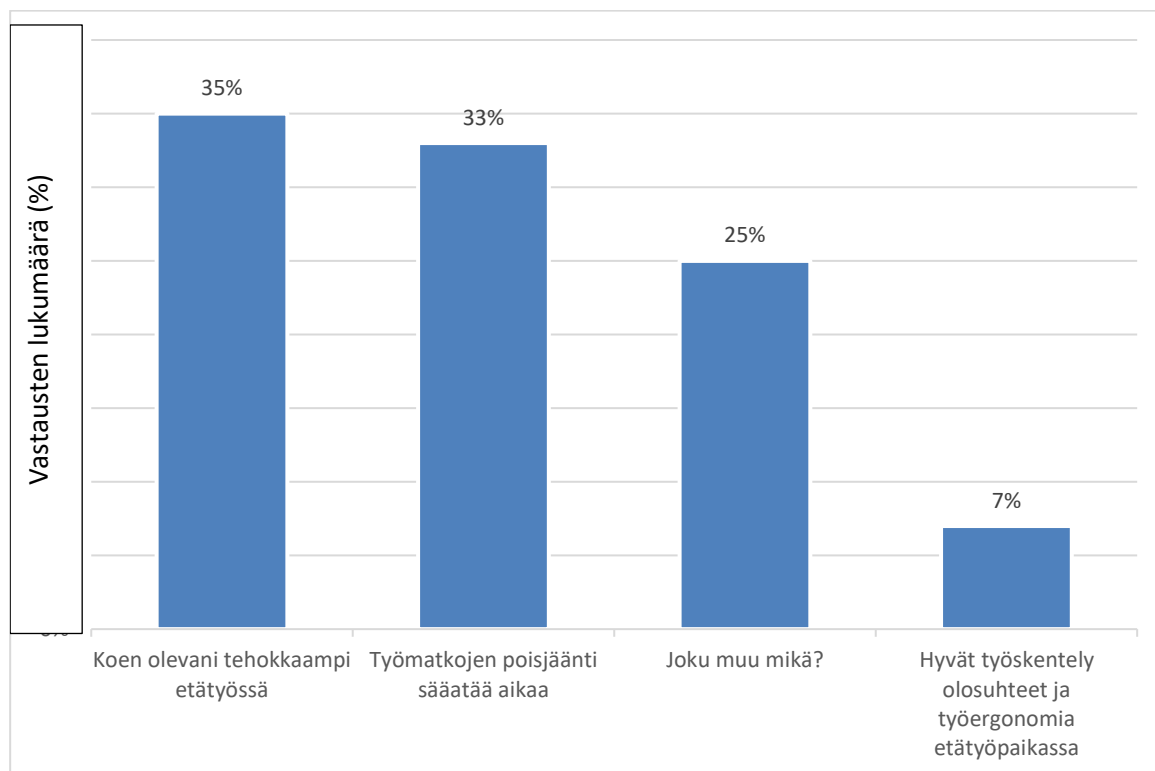


Kuva 3. Kuinka kauan olet työskennellyt SOK Palveluässässä (n=42)

Kysymyksissä kolme ja neljä käsiteltiin tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet positiivisesti tai negatiivisesti henkilön työhyvinvointiin etätöiden aikana. Kysymykset ovat monivalintakysymyksiä, joissa vastaajat valitsivat kaksi tärkeintä tekijää, jotka ovat vaikuttaneet henkilön työhyvinvointiin etätöiden aikana. Kysymyksissä oli myös mahdollista vastata avoimesti kohtaan ”joku muu mikä?”

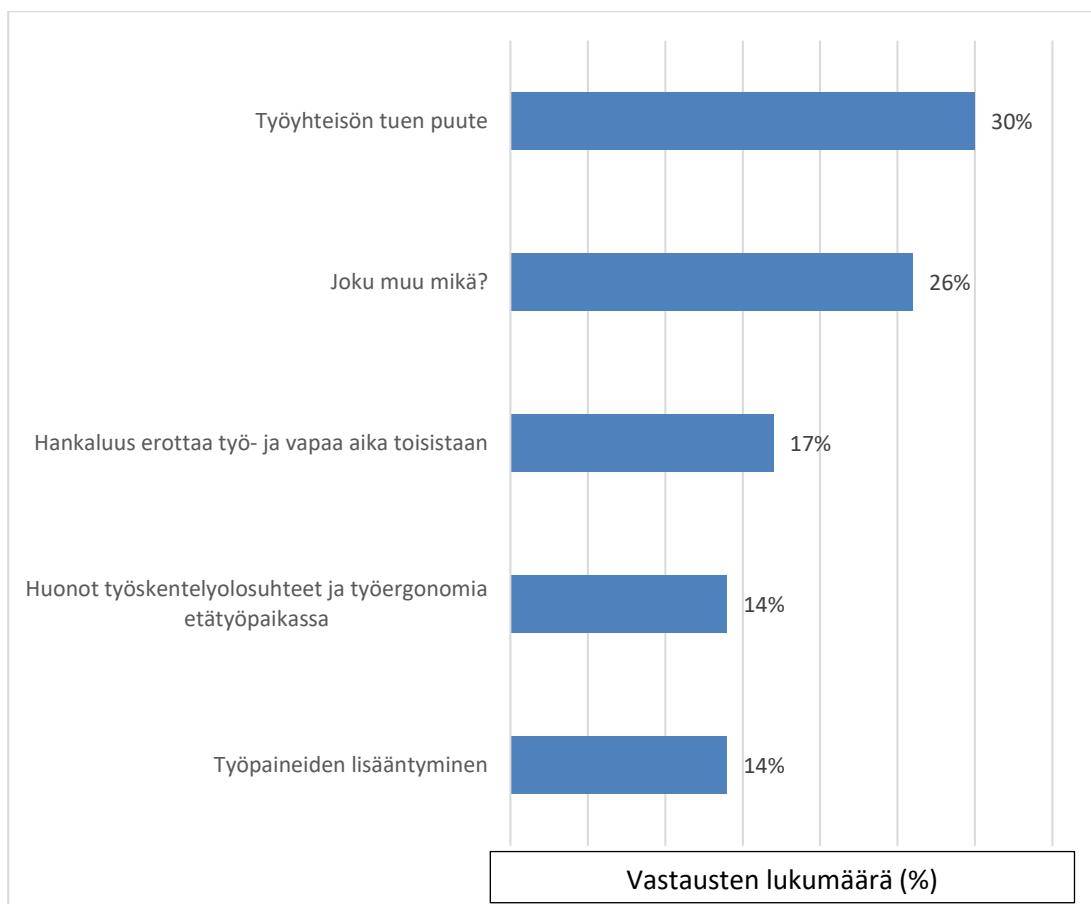
Kolmanteen kysymykseen etätöiden positiivisista vaikutuksista työhyvinvointiin (kuva 4) 35 % vastaajista koki olevansa tehokkaampi etätöissä. Toiseksi tärkeimmäksi tekijäksi nousi työmatkojen

poisjääminen (33 %). Nämä kaksi tekijää nousivat monella vastaajalla tärkeimmäksi sillä 58,5 % vastaajista piti näitä kahta tärkeimpänä tekijänä etätöön vaikutuksesta työhyvinvointiin. Hyvät työskentelyolosuhteet ja työergonomia olivat tärkeimpiä 7 % vastaajista ja 25 % vastasi avoimella vastauksella kohtaan joku muu mikä. Vapaassa palautteessa yleisimmiksi teemoiksi nousivat työnteon aloittamisen helppous, parempi keskittymiskyky etätöpaikan rauhallisessa ympäristössä ja asuminen eri paikkakunnalla.



Kuva 4. Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet positiivisesti työhyvinvointiisi etätöön aikana (n=42)

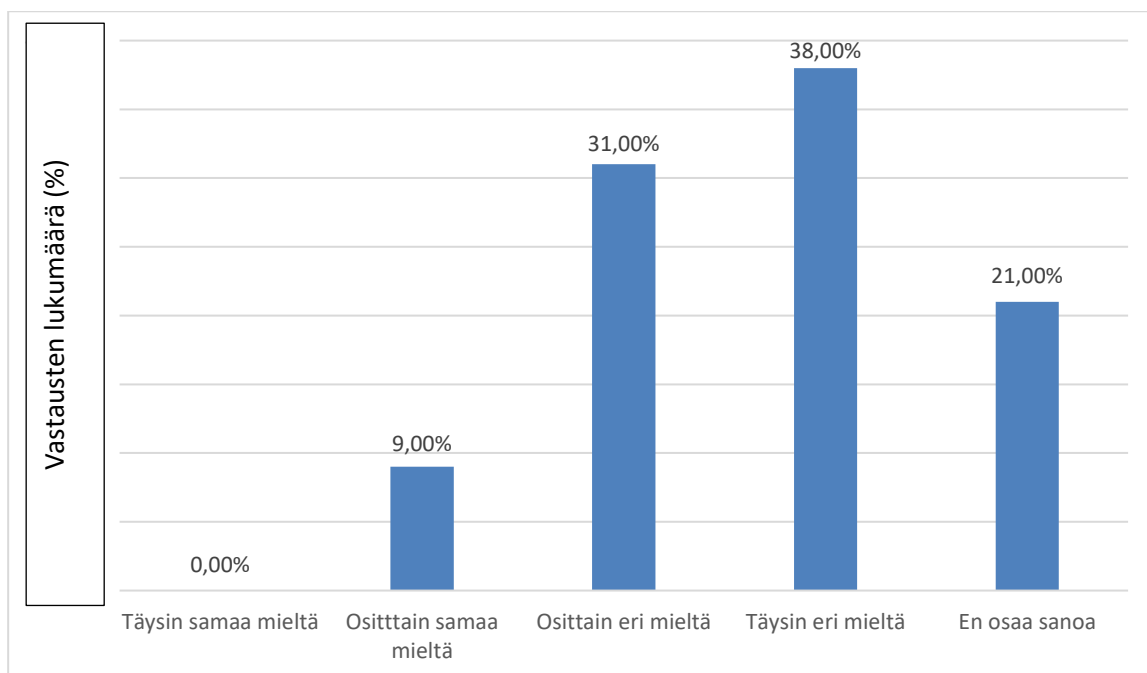
Neljännessä tutkimuskysymyksessä käsiteltiin etätöön negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Kysymys oli rakenteeltaan samanlainen kuin kolmas kysymys eli monivalintakysymys. Vastaajista 30 % koki, että työyhteisön tuen puute on suurin työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttava tekijä (kuva 5). Vapaaseen palautteeseen vastasi 26 % ja vapaassa palautteessa suurimmaksi teemaksi nousi vuorovaikutuksen puute työkavereiden kanssa. Työpaineiden lisääntyminen ja huonot työskentelyolosuhteet olivat kumpikin joidenkin (14 %) vastaajien mielestä tärkein työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttava tekijä. Työn ja vapaa-ajan erottamisen hankaluus oli myös osan (17 %) mielestä tärkein työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttava tekijä.



Kuva 5. Mitkä tekijät ovat eniten vaikuttaneet negatiivisesti työhyvinvointiisi etätönn aikana (n=42)

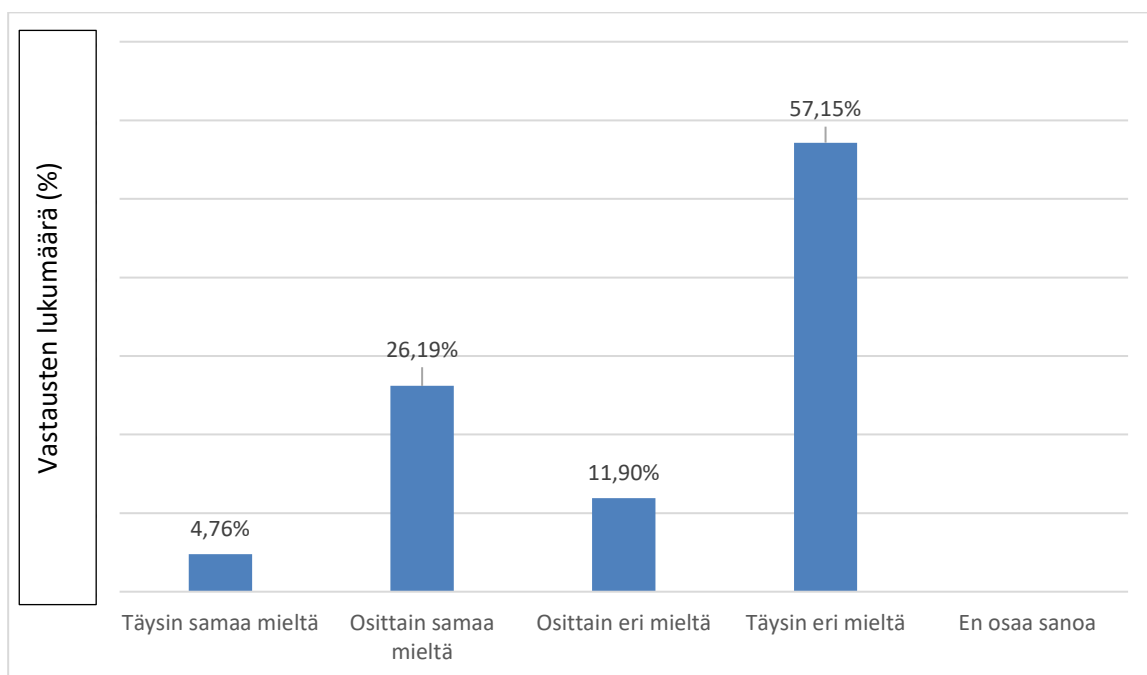
Kysymyksissä 5–10 vastaajille oli annettu väittämä ja heidän piti valita annetuista vastausvaihtoehtoista, kuinka paljon samaa tai eri mieltä vastaaja oli väittämän kanssa. Kysymysten vastausvaihtoehdot olivat. 1=Täysin samaa mieltä 2=Osittain samaa mieltä 3=Osittain eri mieltä 4= Täysin eri mieltä 5=en osaa sanoa.

Kysymykset viisi ja kuusi käsittelivät työn määrän lisääntymistä etätönn aikana (kuva 6) ja onko työn ja vapaa-ajan erottaminen vaikeutunut etätönn aikana (kuva 7). Merkittävien huomiotuksissa oli se, että 69 % vastaajista oli joko täysin tai osittain eri mieltä siitä, että etätö olisi lisännyt työn määrää. Vastaajista 10 % oli osittain samaa mieltä työn lisääntymisestä etätönn myötä ja 21 % vastaajista ei osannut sanoa. Kukaan vastaajista ei ollut täysin samaa mieltä väittämän kanssa.



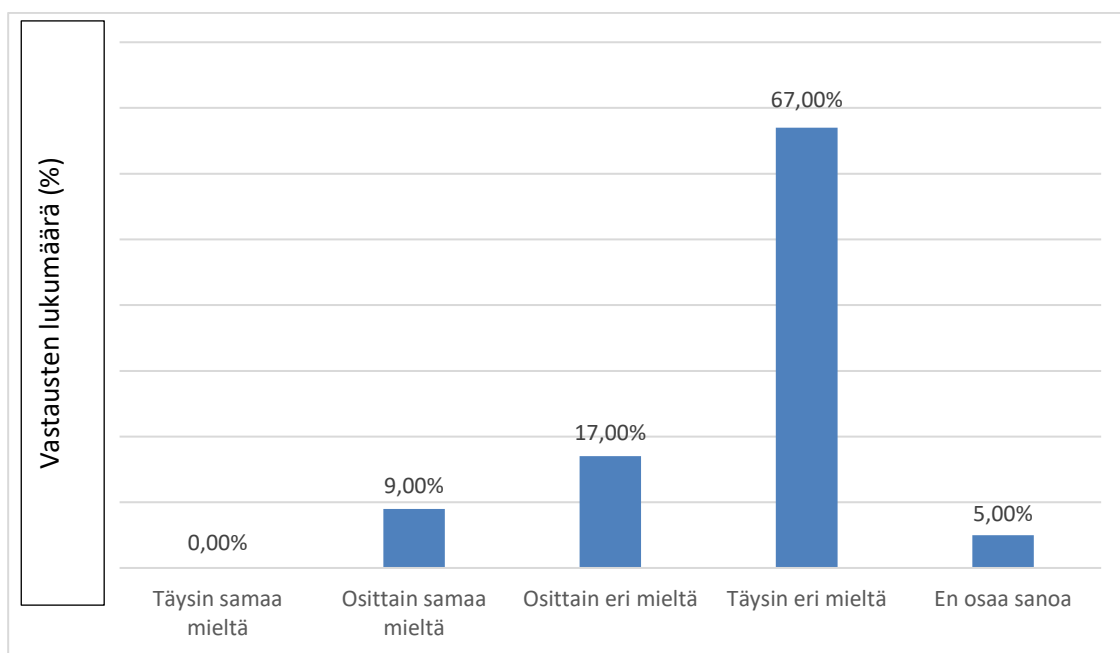
Kuva 6. Työni määrä on lisääntynyt etätöön takia (n=42)

Työn ja vapaa-ajan erottamisen hankaloitumisesta (kuva 7) 57,1 % vastaajista oli täysin eri mieltä ja 11,9 % osittain eri mieltä. Osittain samaa mieltä oli 26,1 % vastaajista ja täysin samaa mieltä oli 4,7 % vastaajista.

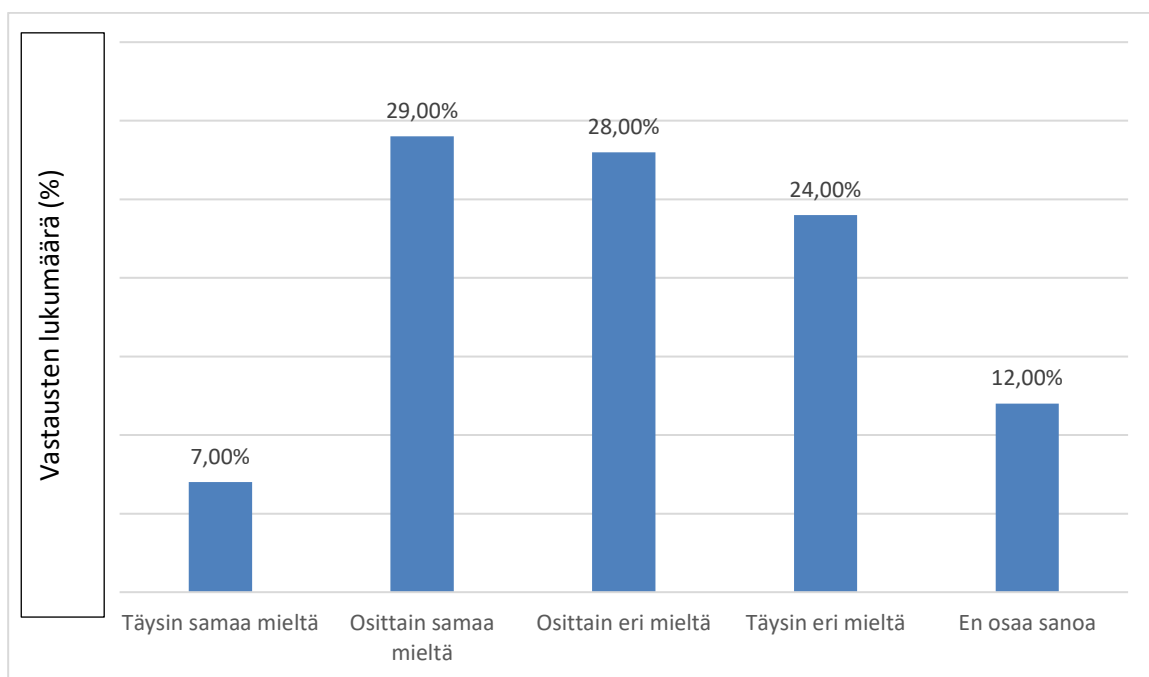


Kuva 7. Työn ja vapaa-ajan erottaminen on vaikeutunut etätöön aikana (n=42)

Kysymykset 7–8 käsittelivät motivaation laskemista ja päivittäisen työajan lisääntymistä etätöön aikana. Kysymykseen; ”Motivaationi on laskenut etätöön aikana?”(kuva 8) vastaajista 67 % oli täysin eri mieltä siitä, että etätö olisi laskenut työmotivaation tasoa. Osittain eri mieltä vastaajista oli 17 %. Täysin samaa mieltä ei vastaajista ollut kukaan. Osittain samaa mieltä oli 9 % ja 5 % ei osannut sanoa.



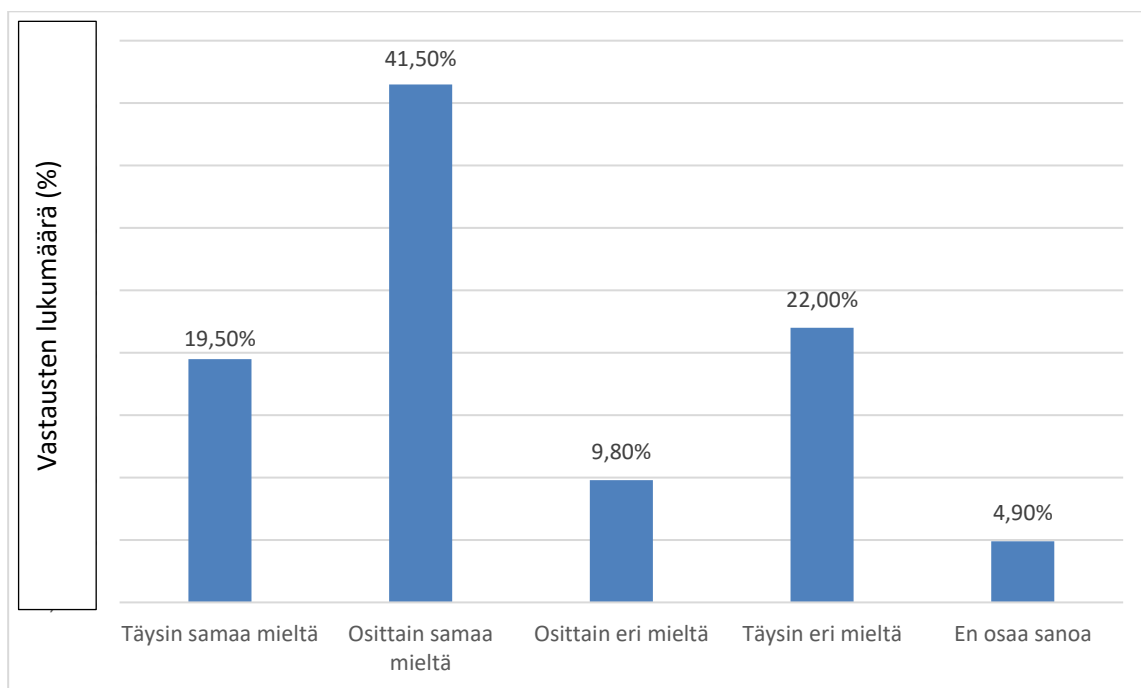
Kuva 8. Motivaationi on laskenut etätöön aikana (n=42)



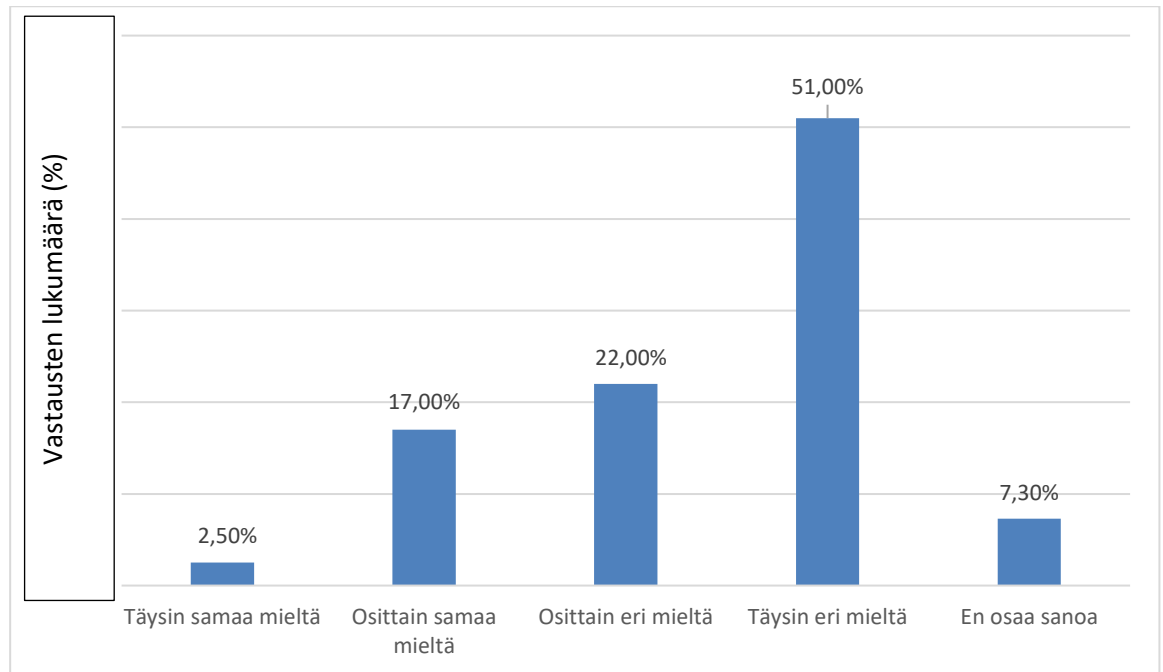
Kuva 9. Päivittäinen työaikani on lisääntynyt etätyön aikana (n=42)

Kysymykset 8–10 käsittelivät päivittäisen työajan ja stressin lisääntymistä etätyön aikana, sekä miten etätyö on vaikuttanut sosiaalisen kanssakäymisen määrään. Vastauksien perusteella voidaan todeta, että suurin osa vastanneista ei koe etätyön lisänneen päivittäistä työaikaa tai stressiä. Vastaajista 28 % oli osittain eri mieltä ja 24 % täysin erimieltä väittämän ”Päivittäinen työaikani on lisääntynyt väittämän kanssa”. Vastaajista 7 % oli täysin samaa mieltä ja 12 % ei osannut sanoa (kuva 9). Stressin määrän lisääntymisestä etätyön aikana 51 % oli täysin eri mieltä 22 % osittain eri mieltä ja vain 2,5 % täysin samaa mieltä 7,3 % ei osannut sanoa (kuva 11).

Kuitenkin 61 % vastanneista kokee sosiaalisen kanssakäymisen vähentyneen etätyön aikana. Vastaajista 42 % oli osittain samaa mieltä ja 19 % täysin samaa mieltä kysymyksen kanssa. (kuva 10).



Kuva 10. Sosiaalinen kanssakäyminen työkavereiden kanssa on vähentynyt etätyön aikana (n=42)



Kuva 11. Stressin määrä on lisääntynyt etätöön aikana (n=42)

Kysymykset 11 ja 12 olivat avoimia kysymyksiä, joilla oli tarkoitus kartoittaa, miten työntekijät ovat parantaneet työhyvinvointia ja yhteisöllisyyden ylläpitämistä etätöön aikana sekä henkilökohtaisella että tiimin tasolla (LIITE 2). Kysymyksiin ei ollut annettu vastausvaihtoehtoja vaan vastaaja sai kirjoittaa vapaasti vastauksen. Yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi suurin osa vastaajista piti viikoittaisia tiimipalavereita hyvänä tapana ylläpitää yhteisöllisyyttä oman tiimin sisällä. Yhteisiä etäkahvitaukoja pidettiin myös hyvänä tapana ylläpitää yhteisöllisyyttä muun työyhteisön kanssa.

”Säännölliset palaverit, joissa on huomioitu aikaa myös vapaalle keskustelulle ja kuulumisten vaihtamiselle.”

Yksilötasolla omaa työhyvinvointia parantavia tekijöitä etätöön aikana ovat olleet työergonomian parantaminen, työpäivän selkeä tauotus ja taukojen pitäminen poissa etätöypisteen luota. Taukojumppalla ja aktiivisella yhteydenpidolla työkavereihin koettiin myös olevan positiivinen vaikutus työhyvinvointiin.

”Teen töitä erillisessä työhuoneessa, jossa on työskentelyä varten työpöytä ja hyvät välineet.”

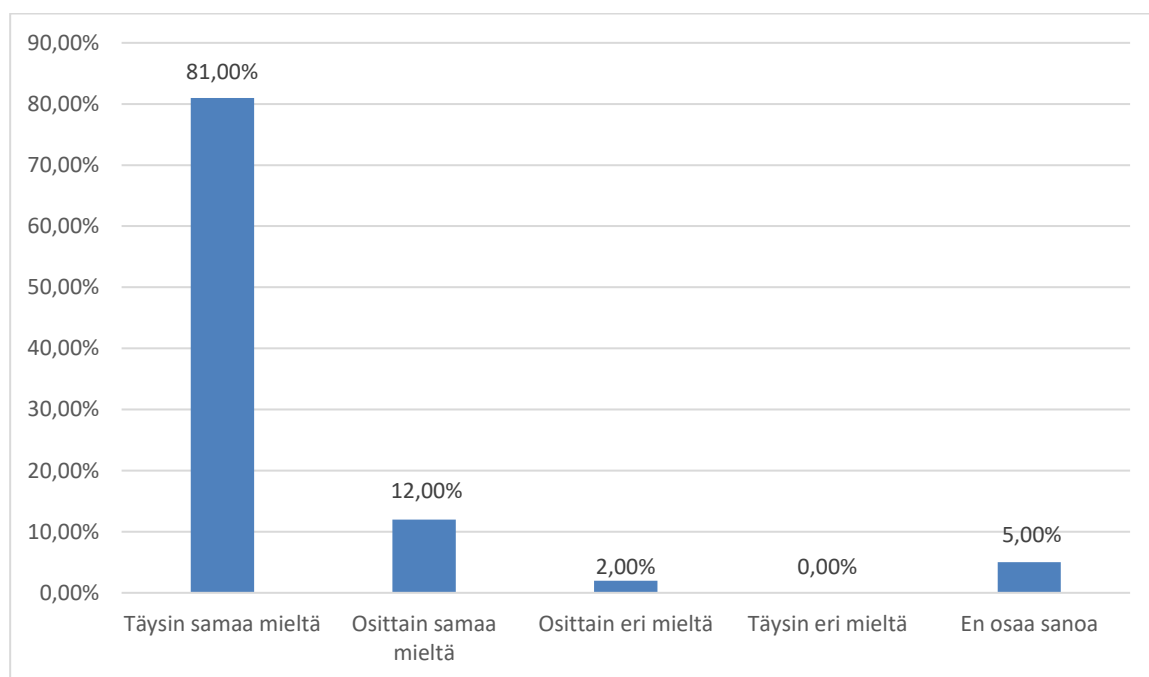
”Tauoista on pidettävä kiinni. Taukojumppaa tarvittaessa.”

Kysymys-13 käsitteli vastaajien kehittämisideoita työhyvinvoinnin parantamiseen etätyössä? Monella vastaajalla korostui hyvän työergonomian varmistaminen ja sen kehittäminen etätyöpaikassa. Vapaa-ajan ja työajan selkeä erottaminen oli myös monen vastaajan mielestä erittäin tärkeää.

”Lyhyempi ”läsnäolopakko” antaisi vielä enemmän tilaa ja vapautta. Kiinteään työajan muuttaminen niin, että jos aloittaa klo 6.00 voisi lopettaa klo 14.00.”

”Työntekijän tulee ottaa huomioon oma työergonomia etätyöpaikassa, ja tarvittaessa hankittava parempi kalustus.”

Kysymys 14 käsitteli työntekijöiden halua jatkaa etätyötä tulevaisuudessa. Suurin osa vastaajista 93 % oli joko täysin- tai osittain samaa mieltä kysymyksen kanssa. Osittain eri mieltä oli 2 % ja 5 % ei osannut sanoa (kuva 12).



Kuva 12. Haluan jatkaa etätyöskentelyä (n=42)



## 5 Johtopäätökset ja pohdinta

Tutkimuksen tuloksista voidaan todeta, että tavalla tai toisella etätyö on tullut jäädäkseen SOK Palveluassään. Tutkimuksen vastauksista on selvää se, että työntekijöiden tehokkuus on etätyön myötä parantunut. Vastauksista ilmeni, että työn ja vapaa-ajan erottaminen on selkeästi tärkeää etätyössä, jotta työpaineet ja stressin pääsee purkamaan oikein. Vaikka etätyö on monen tutkimukseen osallistuneen mielestä hyvä asia, joko osittain tai kokonaan, oli työyhteisön tuen puute monelle etätyön huonoin puoli. Etätyö on siis tuonut hyviä ja huonoja ilmiöitä työelämään SOK Palvelusässä Oy:ssä. Huonoja puolia onkin lähdetty ratkaisemaan hybridityöskentelyn mallilla, jossa kuukauden aikana täytyy jokaisen työntekijän tehdä osa työstään lähityönä toimistolla ja muun ajan saa tehdä etätyönä. Toistaiseksi hybridityöskentely mallissa pääpaino on vielä etätyöllä.

Tutkimuksen tulosten perusteella etätyö ei ole vaikuttanut huomattavasti vastaajien psyykkiseen työhyvinvointiin. Stressin määrä on pysynyt suunnilleen samana suurella osalla vastaajista eikä pitkään jatkunut etätyö ole sitä merkittävästi lisännyt. Osa vastaajista on kokenut etätyön vähentävän psyykkistä kuormitusta, joten etätyötä on haluttu jatkaa vaikka koronapandemian mukana tulleet etätyösuositukset eivät ole enää voimassa. Työyhteisön kanssa luonnollinen kanssakäymisen vähentymisen tai kokonaan poistumisen vuoksi Microsoft teams on tulosten perusteella ollut korvaamaton työntekijöiden sosiaalisen hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Kaikki työntekijät eivät tietenkään tarvitse luonnollista sosiaalista kanssakäymistä niin paljon tai samalla tavalla kuin toiset. Pitkällä aikavälillä huonontuva sosiaalinen hyvinvointi voi kuitenkin vahingoittaa hyvinvointia paljon ja aiheuttaa passivoitumista.

Koronapandemia muutti suomalaisten ansiotyössä käyvien henkilöiden jokapäiväistä elämää paljon. Etätyö yleistymisen aiheutti paljon huolta työnantajien ja myös työntekijöiden keskuudessa. Työnantajat miettivät, romahtaako työntekijöiden tehokkuus ja jäävätkö työt tekemättä. Työntekijät puolestaan miettivät sitä, kuinka uuteen työskentelymalliin sopeutuu. Etätyö on kuitenkin osoittautunut toimivaksi työskentelymalliksi, joka on parhaimmillaan nostanut työntekijöiden tehokkuutta ja tutkimuksesta voidaan päätellä, että moni työntekijä nauttii etätyöstä. Tulevaisuudessa etätyö tulee todennäköisesti olemaan osa suomalaisten työelämää ei pelkästään SOK Palveluässä Oy:ssä vaan suurimmassa osassa suomalaisia yrityksiä.

Opinnäytetyön tutkimusongelmana oli, miten paljon ja millä tavoilla etätyö on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin SOK-Palveluässä ostoreskontra prosessissa. Tutkimusongelmaan saatiin vastaus, sillä tuloksista selvisi, että etätyö on vaikuttanut suurelta osin positiivisesti työhyvinvointiin ja vastauksia saatiin myös millä, tavoilla se on vaikuttanut. Tutkimuksessa saatiin myös selville kehitysehdotuksia, joilla etätyötä voidaan jatkossa parantaa. Kehitysideoista laaditaan koonti toimeksiantajalle.

Teoriaosuutta laatiessa arvioitiin löydetyn tiedon käyttökelpoisuutta ja tietoa kerätessä pyrittiin huomioimaan tiedon luotettavuus ja ajantasaisuus. Työhyvinvoinnista on kirjoitettu paljon teoksia ja artikkeleita, joten pätevien lähteiden löytäminen ei ollut vaikeaa. Työn toinen pääkäsite, etätyö, oli vaikeampi aihe löytää ajantasaisia ja päteviä lähteitä. Etätyöstä on kirjoitettu jonkin verran ennen koronapandemiaa, mutta pandemian jälkeen kirjoitettuja teoksia oli vaikea löytää. Teoriaosuuden laatiminen erityisesti etätyön osalta auttoi minua tiedonhaun prosessin opettelussa. Tutkimukseen vastattiin nimettömästi ja tällä varmistettiin osittain tutkimuksen reliabilitteettia. Tutkimuksen luotettavuuden suurin ongelma on sen reliabiliteetin stabiliteetti. Tällä tarkoitetaan tutkimuksen mittarin pysyvyyttä ajassa. Vaikka mielestäni toistamalla tutkimuksen saataisiin todennäköisesti hyvin samanlaiset tulokset ovat, kuitenkin huomattava yrityksen henkilöstön vaihtuvuus pitkällä aika välillä. Etätyö vaikuttaa eri tavalla eri ihmisten työhyvinvointiin, joten tämän tutkimuksen tulokset voivat näyttää erilaiselta, jos se toistettaisiin viiden vuoden päästä.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä. Tiedonkeruuvälineenä käytettiin kyselylomaketta, joka lähetettiin sähköpostitse ostoreskontra prosessin työntekijöille. Kyselylomake tehtiin Microsoft Forms ohjelmalla. Osa tutkimuksesta oli kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta, koska tutkimuksessa oli mukana myös avoimia kysymyksiä. Avoimia kysymyksiä käytettiin, jotta tietyistä asioista saadaan tarkempi kuvaus. Näitä asioita olivat tavat, joilla työhyvinvointia voidaan kehittää. Monivalintakysymyksiä käytettiin kuitenkin suurilta osin, jotta tutkimuksessa saadaan paras mahdollinen kokonaiskuva työhyvinvoinnista ja etätyön vaikutuksesta siihen.

Tutkimuksen tarkoituksena oli myös saada kuvaus ostoreskontra prosessin henkilöstön työhyvinvoinnin nykytilasta. Sekä tämän tutkimuksen, että SOK-Palveluässä itse teettämän työhyvinvointikyselyn perusteella pystyttiin päättämään, että työhyvinvointi on hyvällä tasolla ostoreskontran henkilöstöllä. Tutkimuksen suurin ongelma oli se, kuinka pystytään varmistamaan tarpeeksi

korkea vastausprosentti, jotta tutkimuksen validiteetti ei kärsi. Tämä ongelma ratkaistiin osin tutkimuksen hyvällä tiedottamisella ja osin aktiivisesti varmistamalla, että ovathan työkaverit muistaneet vastata. Tutkimuksen validiteetti varmistettiin tutkimuskysymysten luomisella niin, että kysymykset ovat samassa linjassa tutkimusongelman kanssa. Tutkimuksen tuloksista voidaan myös päätellä, että tutkimusmenetelmä mittasi juuri niitä asioita mitä oli tarkoitus.

Kokonaisuudessa opinnäytetyö ja sen tutkimus onnistuivat hyvin, työhyvinvoinnin tila ja etätyön vaikutukset siihen saatiin selville. Työhyvinvoinnin kehittämistä saatiin toimeksiantajalle käyttökelpoista tietoa.

## Lähteet

- Akava.fi Tietoa työstä etätyö. (2019). <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/>
- Heikkilä, T. (2012). Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita publishing
- Kuisma, J. ja Sauri, S. (2021). Etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Otala, L. (2003). Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin työkirja. Helsinki: WSOY.
- Riikonen, E., Makkonen, M. & Vilkkumaa, I. (2002). Hulluntyöntäuti: Lukemisto tulevan työhyvinvointikeskustelun pohjaksi. Tampere: Vastapaino.
- Somenavigaattori. Hyvinvoiva työntekijä ja toimiva työyhteisö. haettu osoitteesta <https://somenavigaattori.fi/hyvinvoiva-tyontekija-ja-toimiva-tyoyhteiso/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö, Työhyvinvointi Viitattu 10.5.2022 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Tarkkonen, J. (2012). Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Kuopio: UNIpress.
- Tilastokeskus, käsitteet Viitattu 10.5.2022 <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>
- Työterveyslaitos. (2020). Työhyvinvoinnin johtaminen on kova juttu. Viitattu 7.6.2022. <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyohyvinvoinnin-johtaminen-on-kova-juttu>
- Virolainen, H (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand
- Ymparisto.fi. Yhdyskuntarakenne. [https://www.ymparisto.fi/fi-fi/elinymparisto\\_ja\\_kaavoitus/yhdyskuntarakenne](https://www.ymparisto.fi/fi-fi/elinymparisto_ja_kaavoitus/yhdyskuntarakenne)
- Salmimies, R. (2008). Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOY.
- Työterveyslaitos. Elintavat ja työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>

Liitteet

Kyselylomake

# Etätyön vaikutus työhyvinvointiin

Markku Ilari Kumpulainen

\* Required

## 1. Vastaajan ikä?

- ☐ Alle 25 vuotta
- ☐ 25-34 vuotta
- ☐ 35-44 vuotta
- ☐ yli 45 vuotta

## 2. Kuinka kauan olet työskennellyt SOK palveluässässä?

- ☐ Alle vuoden
- ☐ 1-3 vuotta
- ☐ 3-5 vuotta
- ☐ Yli 5 vuotta

3. Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet positiivisesti työhyvinvointiisi etätöön aikana? Valitse kaksi tärkeintä.

Please select 2 options.

- ☐ Hyvät työskentely olosuhteet ja työergonomia etätöyöpaikassa
- ☐ Koen olevani tehokkaampi etätöyössä
- ☐ Työmatkojen poisjäänti säästää aikaa
- ☐ Other

4. Mitkä tekijät ovat eniten vaikuttaneet negatiivisesti työhyvinvointiisi etätöön aikana? Valitse kaksi tärkeintä.

Please select 2 options.

- ☐ Huonot työskentelyolosuhteet ja työergonomia etätöyöpaikassa
- ☐ Työyhteisön tuen puute
- ☐ Hankaluus erottaa työ- ja vapaa-aika
- ☐ Työpaineiden lisääntyminen
- ☐ Other

5. Miten seuraavat väittämät toteutuvat kohdallasi? Vaihtoehdot  
1=Täysin samaa mieltä 2=Osittain samaa mieltä 3=Osittain eri mieltä  
4= Täysin eri mieltä 5=en osaa sanoa

Työni määrä on lisääntynyt etätöön lisääntymisen takia

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Työ- ja vapaa-ajan erottaminen on vaikeutunut?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Motivaationi on laskenut etätöön aikana

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Päivittäinen työaikani on lisääntynyt etätöön aikana

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Sosiaalinen kanssakäyminen työkavereiden kanssa on vähentynyt etätöön aikana

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Stressin määrä on lisääntynyt etätöön aikana

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. Mitkä ovat olleet hyviä menetelmiä/käytänteitä yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi tiimin kanssa etätöön aikana? \*

12. Mitkä ovat olleet hyviä menetelmiä/käytänteitä, joilla olet itse voinut parantaa työhyvinvointiasi etätyön aikana? \*

13. Minkälaisia kehittämisideoita työhyvinvoinnin parantamiseen etätyössä sinulla on?

14. Haluan jatkaa etätyöskentelyä? Vaihtoehdot 1=Täysin samaa mieltä  
2=Osittain samaa mieltä 3=Osittain eri mieltä 4= Täysin eri mieltä  
5=en osaa sanoa \*

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

---

This content is neither created nor endorsed by Microsoft. The data you submit will be sent to the form owner.



Avoimien kysymysten vastaukset.

Kysymys 11 ”Mitkä ovat olleet hyviä menetelmiä/käytänteitä yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi tiimin kanssa etätyön aikana?”

Tiimin kesken Teams palaveri kerran viikossa, Teams yhteys mahdollinen koko ajan lähimpien työkavereiden kesken ja kirjoitamme viestejä tarvittaessa (aina voi kysyä neuvoa ja mielipidettä toisilta ja saa vastauksen nopeasti)

Aamu katsaukset Teamsissa, joissa on ollut vapaa tunnelma ja mukana huumoria.

kamerat päällä tiimipalavereissa, etäkahvit

Kokouksiin osallistuminen kamerat päällä

Teamsin kautta yhteydenpito joko chatissa kirjoittamalla tai juttelu Teams-puhelussa 1 tai 2 työkaverin kanssa samaan aikaan. Satunnaiset toimistopäivät, jolloin näkee livenä työkavereita.

Tiimipalaverit ja kahvihetket, mutta ne perutaan usein. Pitäisi olla pakollisia kahvitaukoja silloin tällöin :D

Palaverit

kamerat päällä palavereissa, säännölliset lyhyetkin palaverit oman tiimin kanssa, kahvittelut, joissa saa keskustella muustakin kuin työasioista

Teams puhelut, jossa kuulee ja näkee työkavereita.

Viikoittaiset palaverit tiimin kesken. Lisäksi olemme muutaman työkaverin kanssa soitelleet ja puhuneet välillä muustakin, kuin työasioista. One-to-one keskustelut tietyin väliajoin.

Säännölliset palaverit, joissa on huomioitu aikaa myös vapaalle keskustelulle ja kuulumisten vaihtamiselle.

Säännölliset tapaamiset vapaammalla agendalla. Esim. kerran viikossa voi olla yhteinen tunnin pituinen tapaaminen missä kuka tahansa voi kertoa ajankohtaisista työasioista, ja vastaavasti myös ei-työasioihin liittyvä yhteinen etäkahvitauko.

Kameroiden päällä pitäminen mielestäni kohottaa läsnäolon tunnetta etätapaamisissa.

Säännölliset, kalenteroidut tapaamiset

Palavereissa käytetty kameroita päällä, konttoripäivät

Käymällä välillä toimistolla ja tapaamassa tiimiläisiä kasvotusten.

Teams-puhelut ja -kahvihetket

viikottaiset tiimipalaverit, vaikkei mitään ns. oikeaa asiaa juuri olisikaan.

Tiimipalaverit, tilannetsekit, spontaanit soitot, yhteiset päämäärät + seuranta, sekä huumorihetket

Teams keskustelut/palaverit. Toimistopäivät.  
tiimipalaverit

Tiimipalaverit, Teams-puhelut, yhteiset toimistopäivät

"No olemassaolevia ihmissuhteita on tullut ylläpidettyä Teamsin välityksellä, toki syntyneitä ystävyyssuhteita voi ylläpitää myös työajan ulkopuolella. Työpaikan yhteiset tapahtumat ovat minusta hyvä keino yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi sekä mahdollisesti uusien tuttavuuksien kohtaamiseksi. Viikkotsekit ovat myös tietyllä tapaa hyvä hetki tuoda yhteisesti asioita esille, toki siellä ei yleensä puhuta muuta kun asiaa ja kuulumiset. Meidän Etelä- tiimissä vallitsee sellainen tilanne, että siellä on me tietyt sosiaaliset ja avoimet tyytit, joista suurin osa on ainakin arkena tiiviimmässä yhteydenpidossa Teamsin kautta, mutta osa pysyttelee omissa oloissaan, ja ovat osoittaneet käytöksellään etteivät halua sosiaalistua, joskus se ihan asiallinenkin viestintä on vaikeaa heillä. Näiden ""ankeuttajien"" osalta varmasti mikään keino ei ole hyvä eikä kannata edes kokeilla, eikä kiinnostele osallistua, mutta nykyiseen toivoisin itse sitä, että olisi enemmän vaikka tiimien kesken tai sitten ilman tiimirajoja after workeja tms. muita rientoja, joihin voi osallistua mikäli sikäli tahtoo.

Mikäli asuisin Kajaanissa tykkäisin käydä toimistolla juuri sen ilmapiirin ja ihmisten vuoksi, mutta se ei ole itselle Oulussa asuvana mahdollista. Jokatapauksessa työ jatkuu etätyöpainotteisena eikä tuo 1 toimistopäivä kuussa ole riittävä ylläpitämään yhteisöllisyyttä, toki toimistopäivänkin voisi sopia tiimissä/työkavereiden kesken yhdessä. Esimerkiksi Teams- kahvittelut eivät tuo sitä samaa fiilistä mitä face-to-face kohtaaminen. Puhelu ennalta tuntemattomien kanssa voi olla jopa pelottava joillekin, lisäksi toki puheenaiheen keksiminen on hankalaa sekä reagointi toisen puheeseen, kun ei välttämättä näe sitä toista. Asiaa aiheesta ja aiheen vierestä, ole hyvä xD"

Välillä ollaan yhdessä teamsissä

Yhteiset palaverit ja kahvitauot teamsissa.

Kahvitteluhetket tiimin kanssa.

Toimistolla käyminen ajoittain ja joskus työkavereiden näkeminen lounaan tai vapaa-ajan merkeissä

teams

Viikkopalaverit, ja otetaan myös teams-puheluita muutenkin, jos löytyy ihmeteltävää. Tiimiläisiltä saa apua työasioihin, ja samalla ehtii aina hetken muutakin kuin työasioita höpöttää.

Teamsin käyttö

Tiimipalaverit  
Viikkotaiset tiimipalaverit.  
tiimipalaverit

Meillä on tiimin kanssa Teams- ryhmäkeskustelu. Sinne on helppo laittaa kysymyksiä tai työtehtäviin liittyviä ilmoituksia.

Tiimipalaverit

Säännölliset rupattelut

Puhelinpalaverit yhden/kaikkien tiimiläisten kanssa (sekä omat että esimiehen pitämät), teams-keskustelut

Teams, tiimipalaverit

Teams puhelut työkavereille

teams

Teams keskustelut ja puhelut, tiimipalaverit toimistolla kerran kuussa

Yhteydenpito Teamsilla

teams-puhelut

Kysymys 12. ”Mitkä ovat olleet hyviä menetelmiä/käytänteitä, joilla olet itse voinut parantaa työhyvinvointiasi etätöön aikana?”

Joustavuus työaikojen kanssa ja joustavuus taukojen ajoittamisessa, välillä lounasaikana kävelylenkit, valaistus esim. luonnonvalo jota toimistolla ei ole, oma työtuoli, työrauha paljon parempi kuin toimistolla

Työpiste jossa ainoastaan teen työasioita. Eli yksi konkreettinen "työpaikka" kotona.

parempi työpöytä parempi penkki

Teen töitä erillisessä työhuoneessa, jossa on työskentelyä varten työpöytä ja hyvät välineet.

Pidän tauot, jotka päivään kuuluu ja silloin nousen pois koneelta. Teen taukojumppaa aina välillä. On hyvä työtuoli ja erillinen pöytä työkoneelle ja lisänäytölle ja työasioille.

Kotona parempi tuoli ja työpiste, kuin toimistolla, siksi ergonomia parempi etätöössä. Lisäksi oma rauha, ja halutessaan saa laittaa musiikkia taustalle, ilman että tarvii käyttää kuulokkeita.

Tauoista on pidettävä kiinni. Taukojumppaa tarvittaessa.

toimiva työnjako, yhteinen toimistopäivä

Liikunta & ystävät

Olemalla tiiviimmin yhteydessä työkavereihin esim. Teamsin välityksellä. Etätöyöskennellessä tulee istuttua suurin osa päivästä, kun kotona ei ole samanlaisia työvälineitä kuin toimistolla esim. sähköpöytää. Tähän minulle helpotusta on tuonut säännöllinen liikunnan harrastaminen, ulkoilu ja hierojalla käyminen.

Tauoilla on aikaa huolehtia päivittäisistä kotitöistä jolloin työpäivän päätteeksi jää enemmän aikaa perheelle ja harrastuksille.

Kotona kun kukaan ei näe, on paljon alempi kynnyksellä taukojumppaa säännöllisesti. Se pitää mielen virkeänä ja paikat notkeampana kuin toimistolla.

Säännöllinen päivärytmi ja oman työpäivän organisointi, tauoista kiinnipitäminen, vaihtelevat työasennot (esim. palaverit missä ei tarvitse esittää materiaalia tai pitää kameraa päällä, olen yleensä seisoma-asennossa/jumppailen samalla)

Kysymällä työtovereilta kuulumisia, kysynyt samassa kaupungissa asuvia konttorille

Kalenteroimalla työtehtäviä ja tekemällä työpäiville "Ei palavereita" -varauksia, jotta on työaikaa ilman teamsia.

Työmatkasta aiheutunut stressi jäänyt pois

Pyrin pitämään kahvi- ja ruokatauot pois tietokoneen äärestä.

Työergonomia: sähköpöytä, satulatuoli, tasapainotuoli ja kävelymatto. Työhuoneeni on lähes sirkus, mutta voin hyvin!

Kiireettömät aamut. Työrauha -> keskittyminen työtehtäviin parempi.

Säännöllisesti toteutuvat toimistopäivät, esim 1 krt viikossa.

"Yhteydenpito jo tuttuihin työkavereihin. Enemmänkin sitä saisi olla sosiaalinen, mutta toki arkena töissä ei kerkeä. Siksi nuo edellisessä vastauksessa mainitut vapaa-ajan riennot olisivat tervetulleita. Tästä herääkin mielenkiintoinen kysymys: Nyt kun siirrytään pääasiassa etätöihin, ja Teamsissa ei pysty luomaan samankaltaista sosiaalista ympäristöä kuten toimistolla, niin siirtykö työpaikan sosiaalinen ympäristö niin sanotusti virka-ajan ulkopuolelle eli vapaa-aikaan? Tässä tilanteessa sosiaalistumisesta kiinnostumattomat ""ankeuttajat"" jättäytyvät ulkopuolelle, mutta toisaalta lähityössäkin he jättäytyvät pois tai joutuvat pakotettuina työpaikan pakollisiin juttuihin mukaan, joissa kiusallisen hiljaisuuden välttämiseksi pitää keksiä aihetta esimerkiksi säästä tai muusta turhanpäiväisestä aiheesta. Huomionarvoista on se, että tässä etätötilanteessa jossa se sosiaalinen ympäristö siirtyy suurimmaksi osaksi vapaa-aikaan niin ne, jotka on vasten tahtoaan osallistuneet lähityössä, niin jäävät ilmeisesti kokonaan ilman työpaikan sosiaalista ilmapiiriä. Selkeästi vähän tämän tyylistä muodostumaa on ainakin Etelä- tiimissä havaittavissa, eikä itsellä ole sellaisia ideoita asian ratkaisemiseksi tai edes parantamiseksi, kun eihän kehtää voi fyysisesti tai ainakaan lain rajoissa (xD) pakottaa esim after workeille tai useammin toimistolle. Jälkimmäisestä on kokemusta yhden ankeuttajan kanssa eikä se ollut menestys.

No vielä työhyvinvoinnista ergonomian osalta se, että hankin itselleni kotiin sähköpöydän sekä satulatuolin. 2kk ruokapöydän äärellä kyhöttäneenä olen sitä mieltä, että pitäisi olla kiellettyä tehdä kotona töitä jos ei omista työntekoon kuuluvia asiallisia kalusteita (työpöytä ja tuoli). Varmasti moni tekee kotona kyyryssä töitä ja siitäkin tulee työterveyslaskua ja tehokkuusmenetyksiä työnantajalle. Kuulin, että PÄ:lle on ollut sellainen vastuutyö haussa, jossa kameran kautta etänä tarkastellaan etätöiden ergonomiaa, mutta liekö käytännön toteutus jäänyt suunnittelun tasolle. Tuo työväline- vaatimus ei olisi minusta mahdottomuus, koska siihenkin voisi työnantaja tarjota esimerkiksi apurahan vaikka 200€ ostositetta/tositteita vastaan, koska työterveyslaskut tulevat olemaan paljon suurempi kuluerä tulevaisuudessa, kuin 200€ henkilö huonon työergonomian aiheuttamista ongelmista."

"Kun laittaa herätyksen muistaa lopettaa työt :D

Myös tauoilla on hyvä olla herätys, itse pidän usein yhden 20min kahvitauon ja yhden 30min lounastauon päivän aikana, 10min taukoja ei juuri tullut pidettyä."

Vapaus valita työaika liukumien asettamissa rajoissa. Mikrotauoja tulee etätyössä pidettyä enemmän kuin toimistolla.

taukovenyttelyt

Kahvitauolla voi mennä kävelylle ja tuntee tämän jälkeen itsensä virkeämmäksi.

teams

Tauotus! Tauolla ehtii aina yhden kotihomman tehdä. Saa vähän jaloitella ja hengähtää työstä. Olen myös panostanut omaan etätyöpisteeseen ergonomian kanllata.

Kahvia

Taukojen pitäminen ja työn loputtua tekemään jotain muuta, käydä poissa kotoa.

Hankkimalla ergonomisen työtuolin sekä säätöpöydän. Oma työpiste kotona ergonomisempi kuin toimistolla.

säännöllinen ulkoilu, teams-puhelut työkaverin kanssa

Panostaa työskentely tilaan ja välineisiin.

Kuulumisten kysely työkavereilta ja ajatuksien vaihtaminen ja työn tauottaminen.

Jumppatauko kotona

Lyhyet venyttelytauot päivän aikana, kahvi- ja ruokatauko keittiössä (pois työpisteeltä ja samalla ristikon täyttöö tai vaikka lehtien selaamista), lähden ulos lenkille heti työpäivän jälkeen (tyhjentää työ-pään tehokkaasti)

Yhteydenotto tiimikavereihin tarvittaessa

olen muistanut pitää tauot

olen täysin tyytyväinen työn tekemiseen etänä

Liikkuminen työpäivän jälkeen

Etätyössä on helpompi verrytellä ja venytellä työn lomassa, mikä lisää fyysistä työhyvinvointia. Ympäristöstä on helppo tehdä rauhallinen ja itselle mieltuisampi

tehnyt vähän etänä

Kysymys 13. "Minkälaisia kehittämisideoita työhyvinvoinnin parantamiseen etätyössä sinulla on?"

Enemmän vapaamuotoisia kohtaamisia myös etänä  
investointi parempaan työpöytään ja penkkiin

Vaikea sanoa mitään yleispäteviä ideoita, mutta jokaisen tulisi varmaan tietoisesti erottaa työ-aika vapaa-ajasta, jolloin aika tulee käytettyä tehokkaasti ja samalla myös työn tekeminen ei "valu" pitkälle iltaan epähuomiossa. Työmoodin ja vapaa-aikamoodin erottaminen toisistaan on kai se avain. Etätyössä jokainen voi luoda ympärilleen juuri sellaiset puitteet, joissa työn teko sujuu parhaiten.

Yhteisöllisyyden lisääminen, oikeasti pidettäviä tiimipalavereita.

En tiedä

Jokaisen tulee huolehtia, että työpäivään kuuluvat tauot pidetään. Tee tauolla jotain itselle mielekästä tai esimerkiksi kotitöitä jolloin työpäivän päätteeksi ei ole painetta kaikesta tekemättömistä kotitöistä ja voit illan keskittyä itselle mukaviin ja tärkeisiin asioihin.

Työntekijän tulee ottaa huomioon oma työergonomia etätyöpaikassa, ja tarvittaessa hankittava parempi kalustus. Hyvä istuin on ehdottoman tärkeä, keittiön jakkaralla ei ole tarkoitus istua 8 tuntia päivässä. Työnantaja voisi miettiä, voiko työntekijän etätyövälineiksi järjestää muutakin kuin pelkän tietokoneen. Samaan hankintaan voisi mahtua myös kunnon hiiri, näppäimistö ja kuulokkeet.

Enemmän vapaata keskustelua tiimikavereiden kesken, kamerat päälle

Yhteisöllisyys minun mielestä ei kehity teamsin kautta, teams on niin epäluonnollinen tapa kommunikoida ihmiselle. Niin olisi hyvä järjestää enemmän konttoripäiviä tai jotain yhteisiä tapahtumia, jotta kehittyisi yhteisöllisyyden tunne työntekijöiden välille ja oppii tuntemaan toisensa.

Olisi hyvä varata aikaa työkavereiden kanssa keskusteluun myös muusta kuin työasioista kahvi- tauot, ruokatauot tms.

"Muistetaan ilo tekemisessä - se antaa voimaa itselle ja muille.

Happihyppeilyt ja vaikka pieni jumppa välissä pitää hyvän tatsin.

Itse hyödynnän kahvakuulailun paineistettuja/stressaavia palavereita enne - ei onnistuisi toimistolla yhtä hyvin ;)"

"No noissa edellisissä vastauksissa tuli esille nämä:

- Vapaa-ajan riennot

- Etätyö sallitaan vain niille, joilla löytyy kotoa ergonominen työpiste (toki erityistapaukset kuten muualla asuvat eivät lukeudu tähän)

- Apuraha etätyöergonomiaan ostositetta vastaan"

Lyhyempi "läsnäolopakko" antaisi vielä enemmän tilaa ja vapautta. Kiinteän työajan muuttaminen niin, että jos aloittaa klo 6.00 voisi lopettaa klo 14.00.

en osaa sanoa

En osaa sanoa koska etätyö on minulle parempi vaihtoehto kaikessa hyvinvoinnissa, Esim. minulla sosiaaliset tilanteet syövät akut tosi nopeasti ja etätyössä koen olevani virkeämpi ja pystyn paremmin keskittymään työhön. Joten miten "kehitetään" etätyötä, se on minulle itselleni paras tapa saada asioita tehdyksi. Etätyö on parempi ja itselläni työhyvinvointi kärsii yleisesti enemmän toimistolla ollessa, etätyön paras puoli on se että ei ole pakko mennä toimistolle.

"-Kannattaa rakentaa itselle hyvä ja ergonominen työpiste

-Mikäli taukojen pitäminen etätöissä herkästi meinaa unohtua, kannattaa tauot kalenteroida itselle

-Työn lomassa olisi hyvä pitää pieniä mikrotaukoja kahvi- tai lounastaukojen lisäksi. Vaikka muutamana minuutina taukojumppa."

Lisää rahaa epäsiin niin voipi liikkua vielä enempi

Yleisesti: Pidä tauot niin että olet pois työpisteeltä. Tee tauoilla jotain joka vie ajatukset hetkeksi pois työkuvioista (ristikot, lehdet yms). Liiku, ulkoile tai tee jotain fyysistä mahdollisimman pian työpäivän jälkeen. Henk.koht. itsellä on nämä jo käytössä + paremman työtuolin ja -(sähkö)pöydän hankinta harkinnassa. Ja enemmän pitäisi soitella niille työkavereille, jotka ei ole omassa tiimissä, mutta joiden kanssa ennen toimistolla paljon oltiin tekemisissä.

Pientä taukoliikuntaa voisi lisätä.

Omalla kohdallani olen kokenut etätöiden lisäävän työhyvinvointia merkittävästi. Pidän huolta ergonomiasta myös kotikonttorilla ja huolehdin siitä, että työhuoneeni on rauhallinen. Oma työpisteeni on täysin rauhoitettu työn tekemiseen huoneessa, jossa en yleensä muuten oleskele, joten työt eivät pääse hiipimään vapaa-ajalle.