

Oona Taikina-aho

Etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin kirjoitet- tujen uutisten pohjalta

Tradenomi (AMK)
Liiketalouden koulutus
Kevät 2023



KAMK • University
of Applied Sciences

Tiivistelmä

Tekijä(t): Taikina-aho Oona

Työn nimi: Etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin kirjoitettujen uutisten pohjalta

Tutkintonimike: Tradenomi (AMK), liiketalous

Asiasanat: etätyö, hybridityö, työhyvinvointi, uutiset

Opinnäytetyössä tutkittiin etätyöstä kirjoitettuja uutisia vuosilta 2011–2022 ja sitä, minkälaiset asiat niiden pohjalta ovat mahdollisesti vaikuttaneet etätyöntekijöiden työhyvinvointiin. Opinnäytetyöllä ei ole toimeksiantajaa, vaan se perustuu jo olemassa oleviin aineistoihin ja niiden analysointiin. Aihe valittiin ajankoh-taisuuden vuoksi, koska etätyön määrä on viime vuosina lisääntynyt. Työ on rajattu koskemaan etätyönte-kijöiden työhyvinvointia. Työn teoriaosuudessa perehdyttiin erilaisiin työhyvinvointimalleihin, etätyöhön teoriassa ja etätyöntekijöiden työhyvinvoinnista tehtyihin tutkimuksiin. Keskeisiä käsitteitä työssä ovat etä-työ, hybridityö ja työhyvinvointi.

Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus toteutettiin dokumenttianalyysin avulla ja tutkimustoiminta mukaili toiminnassaan teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Teoriaohjaavan sisällönanalyysin mukaisesti aineiston ana-lysointia varten yläluokat tuotiin valmiina teoriasta ja alaluokat muodostettiin aineistolähtöisesti. Työn vai-heita olivat sisäänottokriteerien määrittely, tiedonhaku, aineiston lajittelu, aineiston pelkistäminen, aineis-ton luokittelu ja analyysi. Aineistoa etsittiin Edilexistä ja Kauppalehdestä. Tietokannat valittiin tra-denomitutkimuksen näkökulmasta, sillä kyseisissä tietokannoissa on paljon alan julkaisuja.

Aineiston sisällönanalyysin perusteella vaikuttaa siltä, että etätyön uutisoinnissa käsitellään laaja-alaisesti eri työhyvinvoinnin osa-alueita. Etätyön kannalta suurimmaksi negatiiviseksi vaikutukseksi aineistosta nousi koettu yksinäisyys ja yhteisten pelisääntöjen puuttuminen. Etätyön työhyvinvoinnin positiivisia puolia aineiston perusteella olivat erityisesti työn ja vapaa-ajan sovittamisen helppous ja mahdollisuus vaikuttaa omaan tekemiseen. Uutisten perusteella työntekijän ja työnantajan välinen luottamus on tärkeää, samoin kuin avoin kommunikaatio. Etätyön uutisissa ei noussut esille mitään työpaikoilla selvästi eniten käytettyä työhyvinvoinnin mallia. Tutkimusten ja teoriaosuuden perusteella etätyössäkin kuitenkin tarvitaan yhdessä sovittuja toimintamalleja ja työhyvinvoinnin suunnitelmallista toimintaa. Teorian perusteella voidaan to-deta, että erilaisia ohjeistuksia työpaikkojen työhyvinvoinnin lisäämiseksi on saatavilla helposti ja useam-masta eri lähteestä ja ne ovat noudatettavissa myös etätöitä tehdessä. Käytetyt aineistot ja valmis opin-näytetyö ovat kenen tahansa löydettävissä ja voivat toimia apuna esimerkiksi tiedonhankinnassa.

Abstract

Author(s): Taikina-aho Oona

Title of the Publication: Effects of Remote Work on Well-being at Work based on Written News

Degree Title: Bachelor of Business Administration

Keywords: remote work, hybrid work, well-being, news

This thesis examined the news which have been written during years 2011-2022 and discusses remote work and aspects in remote work that might have affected remote workers' well-being. The thesis has no client, and it is based on material which already exists and its analysis. The subject was chosen because it is current, and the amount of remote work has grown in the last few years. The topic is limited to research about remote workers' well-being. The theory part of the thesis is based on examples of different models of well-being, remote work theory and different reports about well-being of remote workers.

The research part was executed using document analysis. The research activity adapted theory driven content analysis in its operations. Following the theory-driven content analysis the upper categories came from the theory and sub-categories were created from news. The work phases were a definition of the intake criteria, information search, sorting of material, reduction of material, classification, and analysis. The news was searched from Edilex and Kauppalehti. The databases were chosen from the view of Bachelor of Business Administration degree because there are many industry publications.

Based on the content analysis of the material, it seems that in the news there are many categories which discuss well-being. In the news, the most negative effect of remote work is loneliness at work and the lack of common rules. The most positive effects of remote work based on the news are easier balancing between work and free time and the possibility to influence one's own way of working. In the news, it seems that it is important to trust each other at work and communicate openly. In the news, there was no model of well-being at workplaces that was used the most. Based on reports and theory, it is still important that there are operating models that the group agrees with at work and planned operation of occupational well-being. Different workplaces have different plans on how to create better well-being at work and there are many sources which can help in creating those plans. Many of these sources can be applied even when working remotely. All the used material and the finished thesis can be found by anyone and they can be used as examples for data collection.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi	2
2.1	Työhyvinvoinnin portaat malli.....	3
2.2	Voimavaralähtöinen työhyvinvoinnin malli	11
2.3	Työkykytalo	14
2.4	Hyvinvoinnin edistäminen.....	15
2.5	Työhyvinvointimallien eroavaisuuksia	16
2.6	Työhyvinvoinnista tehtyjä tutkimuksia	16
3	Etätyö ja hybridityö	19
3.1	Etätyön vaikutuksia	20
3.2	Hybridityö.....	22
3.3	Turvallisuus etätyössä	22
4	Dokumenttianalyysi tutkimusmenetelmänä	24
4.1	Tutkimuksen toteutus	25
4.2	Työn luotettavuuden arviointi.....	26
5	Dokumenttianalyysin sisällönanalyysi	29
5.1	Sisällönanalyysin vaiheet.....	29
5.2	Tiedonhaun kolme kierrosta	30
5.3	Uutisten lajittelu.....	33
5.4	Aineiston pelkistäminen ja luokittelu.....	36
5.5	Muodostettujen luokkien listaus.....	37
5.6	Aineiston analyysi ja tulkinta.....	38
6	Pohdinta	43
	Lähteet	46
	Liitteet	

1 Johdanto

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, minkälaisia vaikutuksia etätyöllä on ollut työhyvinvointiin erilaisten uutisten pohjalta. Työllä ei ole toimeksiantajaa vaan se perustuu tekijän henkilökohtaiseen kiinnostukseen aiheesta. Aihe on myös ajantasainen, sillä etätyön määrä on parin viime vuoden aikana merkittävästi lisääntynyt maailmalla jyllänneen koronapandemian vuoksi. Työhyvinvointi on käsitteenä laaja ja monitulkintainen, joten opinnäytetyö on rajattu koskemaan erityisesti etätyötä tekevien työhyvinvointia ja siihen liittyviä asioita.

Työn tutkimuskysymyksiä ovat:

- Minkälaisia uutisia etätyöstä on kirjoitettu vuosien 2011–2022 aikana?
- Mitkä asiat ovat uutisten perusteella vaikuttaneet työhyvinvointiin?

Opinnäytetyön teoriaosassa perehdyttiin työhyvinvointiin, muutamaan erilaiseen työhyvinvointimalliin ja etätyöhön. Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus toteutettiin dokumenttianalyysin avulla. Lähestymistapa mukaili tutkimustoiminnassaan teoreettista kvalitatiivista tutkimusmenetelmää hyödyntämällä valmiita aineistoja. Pohdintaosiossa vertailtiin teoriaa ja löydettyjä uutisia toisiinsa ja havainnoitiin aihetta niiden pohjalta. Dokumenttianalyysin sisällönanalyysi mukaili teoriaohjaavan sisällönanalyysin periaatteita. Tutkimusmenetelmän valinta perustui käytettäviin aineistoihin, jotka ovat jo olemassa olevia dokumentteja. Työn toteutuksessa huomioitiin myös käytettävissä olevat resurssit, kuten aika ja budjetti. Valmis työ jättää mahdollisuuden jatkojalostukselle, mikäli joskus myöhemmin tulee vastaan esimerkiksi tilanne, jossa etätyöntekijöiden työhyvinvointia haluttaisiin tutkia tutkimuksen avulla. Silloin valmiista opinnäytetyöstä voi etsiä esimerkiksi lähteitä aikaisemmin toteutettuihin tutkimuksiin tai muihin aineistoihin, joiden sisällöstä voi olla hyötyä.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnista puhuttaessa voidaan tarkoittaa paljon erilaisia asioita. Työhyvinvoinnin voidaan ajatella tarkoittavan esimerkiksi seuraavia asioita: työturvallisuus, palkkaus, fyysinen terveys ja työkyky, stressi, työtyytyväisyys, työpaikan ilmapiiri, tasapaino työn ja muun elämän välillä. (Blom 2009, 21).

Hyvinvointi on käsitteenä helppo rinnastaa onnellisuuteen. Onnellisuuteen vaikuttavat perintötekijät, elinympäristö sekä omat valinnat. Osaan on helpompi vaikuttaa, mutta osa määräytyy jo syntyessä. Jokainen ihminen rakentaa kuitenkin omaa henkilökohtaista onnellisuuttaan omista lähtökohdistaan. Onnellisuustutkimukset ovat osoittaneet, että onnellisuus parantaa työllistymismahdollisuuksia ja sillä on paljon positiivisia vaikutuksia elämässä. Yksilötasolla ajateltuna tulee tunnistaa omaan onnellisuuteen vaikuttavat haittatekijät ja pyrkiä pääsemään niistä eroon. On myös hyvä tunnistaa ne asiat, jotka lisäävät omaa onnellisuutta. (Rauramo 2012, 10–11.)

Työ on iso osa ihmisten elämää ja vaikuttaa oleellisesti myös hyvinvointiin. Työ tarkoittaa tuloja ja se tuo myös elämään jatkuvuutta ja tiettyä rytmiä. Töissä tapaa muita ihmisiä, mikä ylläpitää sosiaalisuuden tarpeen täyttymistä. Samanlaisia asioita kuuluu myös vapaa-aikaan, joten toisiinsa työhyvinvoinnin ja hyvinvoinnin erottaminen voi olla vaikeaa. Ihminen on yksilö ja jokaisella on omat henkilökohtaiset tarpeensa ja ominaisuutensa, joten hyvinvointia on tärkeää ajatella yksilötasolla. (Rauramo 2012, 10.)

Työpaikoilla erilaisia työhyvinvointiin liittyviä seikkoja kuten työoloja, tarkastellaan ja perustellaan eri tavoin. Näkökulmana on usein tuottavuus, mutta työntekijöiden kannalta on tärkeää ajatella ennen kaikkea juuri työoloja. Pelkästään työllisyydellä on hyvinvointia lisäävä vaikutus, sillä työttömyys voi aiheuttaa syrjäytymistä, konflikteja ja erilaisia muita ongelmia. Työelämää ohjaa työlainsäädäntö ja erilaiset työehtosopimukset. Lisäksi siihen liittyy erilaisia tutkimuksia ja suosituksia, sekä arvoja ja yhteiskuntavastuuta. Työpaikalla työhyvinvoinnin kehittämisen tulisi pohjautua lainsäädäntöön, tehtyihin tutkimuksiin ja eettisiin periaatteisiin. (Rauramo 2012, 17–18.)

Yhteiskuntavastuullisuuteen sisältyy oleellisesti työturvallisuus, työterveys, laatu ja ympäristöasiat ja henkilöstön hyvinvointi. Kun nämä asiat huomioidaan, parannetaan myös organisaation haluttavuutta työnantajana. Myös yrityksen tulokseen vaikuttaa hyvä työympäristö. Ne toimen-

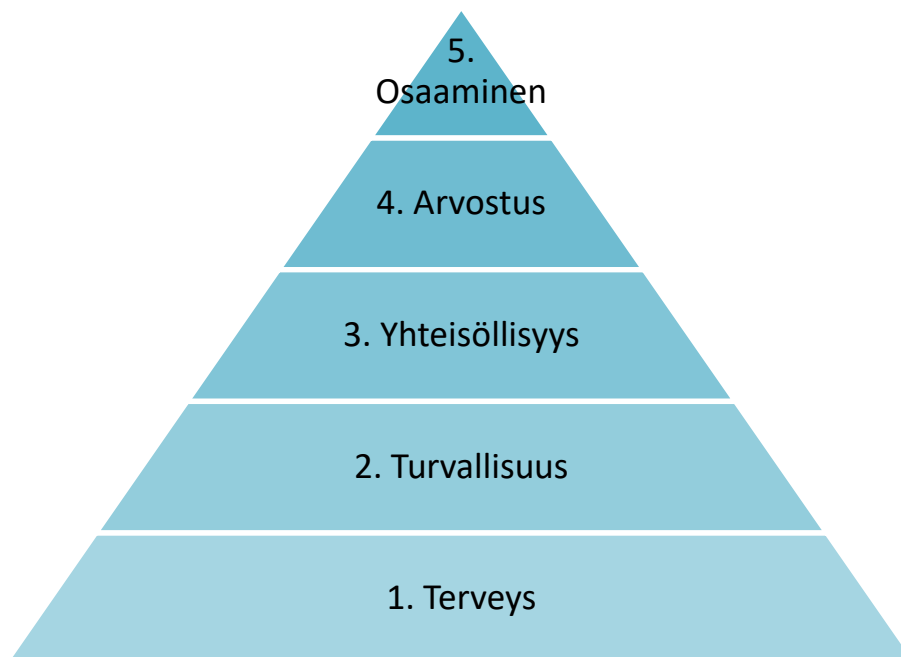
piteet, jotka on suunnattu työympäristön kehittämiseen, vähentävät kuluja esimerkiksi tapaturmien ja sairauspoissaolojen muodossa. Onkin todettu, että työhyvinvointiin sijoitettu euro moninkertaistaa itsensä. (Rauramo 2012, 19.)

2.1 Työhyvinvoinnin portaat malli

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys perustuu Päivä Rauramon Työhyvinvoinnin portaat-malliin. Työhyvinvoinnin malli perustuu Maslowin motivaatioteoriaan (1943), jonka mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian. Abraham Maslowin mukaan ihmisellä on olemassa ainakin viisi tavoitetta, joita kutsutaan perustarpeiksi. Niitä ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttaminen. Perustarpeet ovat toisistaan riippuvaisia ja mikäli jokin tarve on tyydytetty melko hyvin, niin seuraava tarve korostuu. (Rauramo 2012, 13.)

Työhyvinvoinnin portaat mallissa kyse on ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon (Rauramo 2012, 13). Mallin luomisessa on hyödynnetty jo olemassa olevia malleja ja määritelmiä työkyvyn ylläpitämisestä ja työhyvinvoinnin edistämisestä ja yhdistetty niiden sisältöjä Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. Portaatt on nimetty uudelleen työelämään sopiviksi. Tarkoituksena on, että mallin avulla voidaan kehittää yksilön, työyhteisön tai organisaation työhyvinvointia portaittain. Työhyvinvoinnin portaatt ovat seuraavat: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. (Rauramo 2012, 13.) Kaikki Työhyvinvoinnin portaatt on esitetty kuva 1:ssä.

Opinnäytetyössä käytettäväksi työhyvinvoinnin malliksi valikoitui Työhyvinvoinnin portaiden malli sen helpon ymmärrettävyyden vuoksi. Siinä käsitellään selkeästi eri osa-alueita ja se perustuu vahvasti hyvin tunnettuun teoriaan.



Kuva 1. Työhyvinvoinnin portaat malli mukaillen Rauramon & Louhevaaran mallia (Rauramo 2012, 15)

Ensimmäisellä portaalla on terveys. Silloin kun psykofysiologiset perustarpeet täyttyvät, niin työ on tekijälleen sopivaa ja se mahdollistaa vapaa-ajan. Lisäksi välttämättömiä tarpeita ovat oikeanlainen ravinto, liikunta ja sairauksien ehkäisy ja hoitaminen. Työterveyshuollon rooli terveyden portaalla on tärkeä. (Rauramo 2012, 14.) Perustarpeita ovat tarve hengittää, juoda vettä, nukkua, ylläpitää ruumiinlämpöä, säädellä elintoimintoja, syödä, puhdistaa elimistöä aineenvaihdunnan avulla ja tarve toteuttaa seksuaalisuuttaan (Rauramo 2012, 25). Kun perustarpeet on tyydytetty, vapautuu voimavaroja fysiologisista toiminnoista sosiaalsiin. (Rauramo 2012, 25.) Yksilön näkökulmasta terveyteen vaikuttaa terveelliset elintavat ja organisaation näkökulmasta työterveyshuolto, työn kuormittavuus tai työpaikalla ruokailu. Terveyttä on mahdollista arvioida erilaisilla kyselyillä, terveystarkastuksilla, fyysisen kunnon mittauksilla ja työpaikkaselvityksillä. (Rauramo 2012, 25.)

Terveys on merkittävässä roolissa kaikkialla maailmassa. Samalla kun elintaso on noussut, niin myös lääketiede on kehittynyt. Tämä on pidentänyt elinikää ja tuonut parannuskeinoja moniin sairauksiin. Terveystä huolehtiminen perustuu arvoihin ja on tavoitteellista toimintaa. Terveysten aktiivinen edistäminen näkyy yksilössä, yhteisössä ja yhteiskunnassa. Terveysten aktiivinen edistäminen kohdistaa voimavaroja moniin terveyden taustatekijöihin. Työpaikan näkökulmasta se on kaikkea sitä toimintaa, mikä parantaa työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia ja ennaltaehkäisee ongelmien syntymistä. Terveellisillä elämäntavoilla ennaltaehkäistään monien

yleisten hyvinvointia haittaavien ongelmien syntymistä. Yleisiä esimerkkejä ovat tuki- ja liikunta-elinsairaudet, sydän- ja verisuonitaudit ja osa mielenterveysongelmista. (Rauramo 2012, 26–27.) Terveellisiin elintapoihin kuuluu esimerkiksi säännöllinen liikunta, työpaikkaliikunta, terveellinen ruokavalio, painonhallinta, riittävä uni, päihteiden kohtuullinen käyttö ja tupakoimattomuus. (Rauramo 2012, 27–37.)

Terveysteen vaikuttaa myös työn kuormitus. Ihmisen keho kaipaa haasteita ja kuormitusta niin henkisesti kuin fyysisestikin. Työ ja vapaa-aika muodostavat kokonaiskuormituksen. Silloin kun työntekijä ehtii toipua rasituksesta työpäivän aikana tai heti sen jälkeen, voidaan ajatella kuormituksen olevan tasapainossa ja työntekijä voi nauttia vapaa-ajastaan täysipainoisesti. Jos palautuminen ei ole riittävää, joutuu työntekijä jatkuvasti ponnistelemaan, jotta selviytyisi töistä. Toisinaan kuorma kasautuu ja se voi aiheuttaa erilaisia oireita. Hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta työn monipuolisuudella ja jaksottamisella on suuri merkitys. (Rauramo 2012, 43–44.) *Fyysinen kuormitus* tarkoittaa kuormitusta, joka kohdistuu liikuntaelimeen ja verenkiertoon (Rauramo 2012, 47). *Psykososiaalinen kuormitus* muodostuu psykososiaalisesta työympäristöstä ja siihen vaikuttaa työn johtaminen, työn organisointi, yhteistyö, viestintä, vuorovaikutus ja yksilöllinen käyttäytyminen työyhteisössä (Rauramo 2012, 54). Kognitiivinen kuormitus tarkoittaa aivojen tiedonkäsittelyyn liittyvää kuormitusta. Sellaista voi olla tunteisiin tai eettisyyteen liittyvä tilanne, jossa itsestä tuntuu, että ei voi toimia eettisesti oikein tai jos havaitsee jonkun toisen toimivan epäeettisesti (Rauramo 2012, 56).

Toisella portaalla on turvallisuus. Turvallisuuden tunteeseen vaikuttavat työympäristö, toimintatavat, riittävä palkkaus, työsuhde sekä oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Järjestelmällinen riskienhallinta ja toimiva työsuojelu tukevat tavoitetta saavuttaa kokonaisvaltainen turvallisuus. (Rauramo 2012, 14.)

Turvallisuuden tarpeeseen sisältyy fyysinen, työhön ja toimeentuloon liittyvä, psykologinen ja moraalinen turvallisuus sekä terveyteen ja omaisuuteen sekä rikoksien torjuntaan liittyvä turvallisuus (Rauramo 2012, 69). Työntekijän näkökulmasta turvallisuus koostuu turvallisista, ergonomisista ja sujuvista työ- ja toimintatavoista. Organisaation kannalta turvallisuus muodostuu työsuhteesta ja työoloista. Toteutumista voi tarkastella tilastoista tai suorittamalla riskien arviointeja tai auditointeja. Turvallisuuden perustana on tasapainon ja pysyvyyden säilyttäminen. Monet turvallisuuteen liittyvät tarpeet ovat luonteeltaan psykologisia ja liittyvät yksilöön yhteiskunnassa, työelämässä ja erilaisissa sosiaalisissa suhteissa. Ihmiset tarvitsevat turvakseen lakeja, sillä monet ihmiset joutuvat elämään jatkuvassa pelossa, olipa se sitten todellista tai kuviteltua. Jokainen kuitenkin kokee turvallisuuden ja turvattomuuden oman käsityksensä mukaisesti. Turvattomuus voi

olla taloudellista, poliittista, henkilökohtaista tai orientaatioon liittyvää. Jokaiselle kuuluu oikeus ja mahdollisuus palata terveenä töistä kotiin. Turvallisuus voi olla myös taloudellista ja liittyä työsuhteen pysyvyyteen ja toimeentuloon. Mikäli näistä joutuu olemaan jatkuvasti huolissaan, voi se vaikuttaa työn tuottavuuteen ja työhyvinvointiin. (Rauramo 2012, 69–70.)

Työpaikalla turvallisuuden varmistaminen vaatii lakien, asetusten, ohjeiden ja määräyksien noudattamista. Turvallinen työpaikka perustuu yhteistyöhön ja yhdessä luotuihin sääntöihin työpaikalla. Tärkeää on, että kaikki organisaation jäsenet ovat sitoutuneita yhteiseen turvallisuuskulttuuriin. Ennaltaehkäisy, aktiivisuus ja suunnitelmallisuus on turvallisuudessa tärkeää. (Rauramo 2012, 70.) Työpaikalla on tärkeää asettaa selkeät tavoitteet työtapaturmien vähentämiseksi ja välttämiseksi. Tapaturmat, jotka ovat johtaneet kuolemaan tai pysyvään työkyvyttömyyteen ovat organisaation turvallisuusajattelussa jäävuoren huippu. Näitä edeltää usein moninkertainen määrä läheltä piti-tilanteita, vaaratilanteita, lievempiä tapaturmia ja puutteita toimintatavoissa tai toimintaympäristöissä. Työturvallisuuden edistämiseksi tulee toimia ennaltaehkäisevästi. (Rauramo 2012, 72.) Erilaisten vaarojen tunnistaminen on tärkeää. Työpaikan lisäksi ajattelu tulisi laajentaa koskemaan myös työmatkaa ja vapaa-aikaa. Suurin riski tapaturmalle on kotona ja vapaa-ajalla. Turvallisuus on johdonmukaista toimintaa ja sen tulisi olla osa arkea ympäri vuorokauden. Edistyneisimmät työpaikat tukevat turvallisuuden edistämistä myös työpaikan ulkopuolella, koska työnantajalle vapaa-ajan tapaturmat maksavat usein enemmän kuin työpaikalla tapahtuvat tapaturmat. (Rauramo 2012, 77–78.)

Työympäristöön kuuluu fyysinen ja tekninen ympäristö, toiminnallinen työympäristö ja psyykinen ja sosiaalinen työympäristö (Rauramo 2012, 78). Fyysiseen, tekniseen ja toiminnalliseen työympäristöön kuuluu esimerkiksi työtilan toimivuus, järjestys, siisteys, kalusteet ja työprosessit. Hyvä työympäristö on tarkoitukseen sopiva, turvallinen, terveellinen ja viihtyisä. (Rauramo 2012, 78.)

Turvallisuuden työyhteisöön kuuluu tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, positiivinen ilmapiiri, mielekkäät työtehtävät ja hyvä tiedonkulku. Hyvässä työyhteisössä autetaan toisia ja uskalletaan myös itse pyytää apua. Siellä arvostetaan erilaisuutta ja jokainen kokee tulevaisuutensa hyväksytyksi. Virheitä ei tarvitse pelätä ja niistä otetaan kehitysideoita tulevaisuudessa. Kun työyhteisö on hyvä, niin asioista uskalletaan puhua ajoissa ja toisten jaksamisesta huolehditaan. Mikäli työyhteisössä eristäytyään eikä kokeilla uusia asioita, työntekijät helposti pitkästyvät. Ihminen tarvitsee työssään myös haasteita, jotta voi kehittyä. Turvattomuuden tunnetta aiheuttaa usein työkuulttuuri, jossa tietoa pantataan, juoruillaan, kiusataan, häiritään tai käyttäytyään epäasiallisesti. Tällaisen toi-

minnan taustalta on tärkeää tunnistaa niiden tekijät, jotta tilanteeseen voidaan puuttua. Työturvallisuuslaki määrittelee sen, että työnantajan tulee puuttua terveydelle haitalliseen häirintään ja epäasialliseen kohteluun työpaikalla. (Rauramo 2012, 86–87.)

Ihminen voi kokea turvattomuutta myös silloin, kun muutoksia tapahtuu samanaikaisesti liikaa tai liian nopeasti. Ihmiselle on tyypillistä reagoida muutosvastarinnalla, sillä olemassa oleva tilanne koetaan usein turvalliseksi ja sitä halutaan puolustaa. Muutosvastarinta vähenee, kun saa olla osana muutosta alusta alkaen. Avoimuus ja yhteinen näkemys auttaa. (Rauramo 2012, 95.)

Turvattomuuden tunteeseen vaikuttaa myös luottamus tai sen puute. Organisaatiokulttuurissa nämä näkyvät työkuulttuurissa, toimintatavoissa ja työprosesseissa. Luottamus tai luottamuksen puute välittyy työn laatuun ja asiakaspalveluun. Nämä seikat vaikuttavat myös uskottavuuteen esimerkiksi toimitusaikojen muodossa. Luottamuksen kannalta tärkeää on miettiä muun muassa yrityksen tulevaisuuden näkymiä, johdon ja henkilöstön välisiä suhteita, muutosten hallintaa, työyhteisön ilmapiiriä, vaikutusmahdollisuuksia, omaa terveyttä ja omaa elämäntilannetta. Luottamuksen rakentaminen kuuluu kaikille organisaatiossa. Mikäli esihenkilöön ei voi luottaa, harva työntekijä on valmis sitoutumaan. Työt saadaan kyllä hoidettua, mutta organisaatioon ei sitouduta. Luottamusta on mahdollista rakentaa ja silloin kun se on molemminpuolista, homma toimii. Kun jokainen tietää oman tehtävänsä, ei tule tarvetta puuttua toisten tekemisiin ilman syytä. Luottamuksenkin rakentaminen lähtee yhteisistä pelisäännöistä. Työhyvinvointia ajatellen yksi keskeinen asia on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviinsä, työaikoihin ja työn kehittämiseen. Mahdollisuus vaikuttaa vaatii myös luottamusta. Työntekijä, johon luotetaan, tekee tuloksellisempaa työtä ja voi paremmin. (Rauramo 2012, 98.)

Turvattomuus työsuhteeseen liittyen haittaa merkittävästi hyvinvointia. Työsuhteen määräaikaisuus tai osa-aikaisuus voi aiheuttaa turvattomuuden tunnetta ja heikentää hyvinvointia. Toisiin elämäntilanteisiin nämä työmuodot sopivat hyvin, mutta toisille se aiheuttaa jatkuvaa huolta työllistymisestä. Joillakin yrityksillä on olemassa suunnitelmia, joiden tavoitteena on vakinaistaa tällaiset työsuhteet. (Rauramo 2012, 99.) Turvalliseen työsuhteeseen kuuluu myös työsuojelu. Se on yhteistoimintaa, johon kuuluu työntekijät ja työnantaja. Työsuojelun tarkoitus on ennakoida ja suunnitella toimintaa työpaikalla. Työsuojelun tavoitteena on edistää ihmisten välistä vuorovaikutusta ja auttaa vaikuttamaan työpaikalla tapahtuviin toimintoihin. Työpaikalla kuuluu aina olla työnantajan määrittelemä työsuojelupäällikkö, jonka tehtävänä on vastata toiminnan järjestämisestä ja kehittämisestä. Työsuojelussa toimivien henkilöiden määrä riippuu yrityksen koosta. (Rauramo 2012, 100.)

Kolmannella portaalla on yhteisöllisyys. Siihen kuuluvat toimet, jotka parantavat työyhteisön yhteishenkeä ja huolehtivat henkilöstöstä ja tuloksesta. Keskinäinen luottamus ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ovat tärkeitä, samoin kuin henkilöstön ja johdon väliset suhteet ja yhteiset käytännöt. (Rauramo 2012, 14.) Yhteisöllisyyden tarve liittyy myös sosiaalisuuteen sisältäen asioita kuten ystävyys, parisuhde ja perhe. Ihmisen rakkauden, kiintymyksen ja yhteenkuuluvuuden tunteet pääsevät aktivoitumaan silloin, kun fysiologisia tarpeita on huomioitu riittävästi. (Rauramo 2012, 103.) Ihmisten kanssa toimiessa yksilön itsetunto kehittyy. Kun työyhteisö on hyvä, tukee se myös itsetunnon ja persoonallisuuden kehittymistä. Yhteisö on yleensä jollain tavalla rajattu joukko, joka kokee yhteenkuuluvuutta toisiinsa rajallisen vuorovaikutuksen kautta. Toiminnallinen yhteenkuuluvuus muodostuu yhteisistä päämääristä. Symboliseen yhteisöön kuuluu erilaiset uskomukset ja niistä jaetut tunteet ja kokemukset. Erilaiset virtuaalitodellisuudessa olevat verkostot mielletään yleensä symbolisiksi. Yhteisöllisyyden merkitys on ajansaatossa muuttunut, sillä nykyään se perustuu enemmän tiettyyn hetkeen kuin pysyvyyteen. Ihminen liittyy elämänsä aikana monenlaisiin eri ryhmiin. Sellaisia ovat perhe, ystävät, harrastukset, uskonnolliset ryhmät, yhteisöt tai vaikkapa ammattiliitot. Ihminen haluaa luontaisesti olla rakastettu ja rakastaa, tulla hyväksytyksi, tulla huomatuksi ja tuntea olevansa tarpeellinen. Erilaisten yhteisöiden kautta ihminen voi kokea itselleen tärkeää yhteenkuuluvuutta. Toisinaan työyhteisön rooli voi korostua. Työyhteisö on tärkeä, mutta ei voi korvata perinteisempien ihmissuhteiden merkitystä. Pitkät ihmissuhteet tuovat mukanaan jatkuvuutta ja luovat varmuutta ja turvallisuutta elämään. Harrastukset ja työ eivät yleensä voi tarjota täysin samaa tunnetta. Elämä on kiireistä ja toisinaan voi tuntua, että perinteisten sosiaalisten suhteiden ylläpitämiselle ei ole riittävästi aikaa. (Rauramo 2012, 104–105.)

Työyhteisöllä ja sen ihmissuhteilla on suuri vaikutus työmotivaation, työhyvinvointiin ja työn tehokkuuteen. Jokainen työyhteisön jäsen on tärkeä ja kaikilla on oikeus olla oma itsensä. Kun työyhteisö toimii yhdessä, luottaa toisiinsa ja kommunikoi avoimesti niin työskentely on tehokkaampaa. Sosiaalinen tuki auttaa pärjäämään haastavissakin tilanteissa ja on tärkeä osa voimavaroja. Kun töistä saa sosiaalista tukea, on työ mielekkäämpää ja siitä selviytyy paremmin. (Rauramo 2012, 105.)

Työilmapiiri vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn. Avoin kommunikointi lisää luottamusta ja tekee yhteisöstä tiiviimmän. Vuorovaikutustaidot vaikuttavat työn tuottavuuteen. Yrityksen johdon tulee ymmärtää ihmisiä ja heidän keskinäistä kommunikointiaan, mikä vaatii johtajalta monenlaista osaamista. Johtaja toimii sekä osana ryhmää, että sen johtajana, mikä tarkoittaa sitä, että

roolia pitää osata muokata tilanteen mukaan. Ihmiset ovat erilaisia ja joidenkin ihmisten on helppompaa toimia ryhmässä kuin toisten. Johtajan tehtävänä on viedä tilannetta eteenpäin johdonmukaisesti. Jokaisen ryhmän jäsenen tulee kuitenkin kommunikoida avoimesti ja toimia sovittujen sääntöjen mukaan, jotta ryhmätyöskentely onnistuu. (Rauramo 2012, 111–112.)

Yhteisöllisyyttä parantaa myös hyvät kommunikaatiotaidot. Jotta työpaikan asioita voitaisiin käydä läpi, täytyy keskustella. Keskustelu voi tapahtua monenlaisissa ympäristöissä niin kasvotusten eri viestintävälineinkin. Tapahtuipa keskustelu missä muodossa vain, on hyvä pitää mielessä yhdessä sovitut kokouskäytännöt ja hyvät käytöstavat. (Rauramo 2012, 117.)

Neljännellä portaalla on arvostuksen tunne omaa ja toisten työtä kohtaan. Siis sellaiset arvot, jotka tukevat ja edistävät työhyvinvointia ja näkyvät käytännön arjessa esimerkiksi oikeudenmukaisena palkkana tai toiminnan arviointina ja kehittämisenä lisäävät arvostuksen tunnetta. (Rauramo 2012, 14.) Maslowin tarvehierarkian mukaan arvostuksen tarpeen voi jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alemmalla tasolla on muilta ihmisiltä saatu sosiaalinen arvostus ja ylempällä itsearvostus. (Rauramo 2012, 123.) Sosiaalista arvostusta on status, kuuluisuus, kunnia, tunnettuus, huomiointi, maine, kunnioitus, kunnollisuus ja dominoiva käytös (Rauramo 2012, 123). Ihminen haluaa luontaisesti saavuttaa mainetta ja tulla huomatuksi. Korkeampaan arvostuksen tarpeeseen kuuluu esimerkiksi itseluottamus, kompetenssi, saavutukset, johtajuus ja vapaus. Korkeampi arvostuksen tarve perustuu siihen, että sitä ei voi niin sanotusti menettää, sillä se ei suoraan tule toisilta ihmisiltä. Itsearvostukseen kuuluu esimerkiksi tavoitteet, luonne ja kokemukset. Kun arvostuksen tarve tulee tyydytetyksi, se parantaa itsetuntoa. (Rauramo 2012, 123.)

Ihmisen arvostus omaa työtään kohtaan riippuu siitä, kuinka hän itse arvostaa omaa tekemistään ja itseään. Tämä vaikuttaa myös siihen, kuinka työyhteisö tai läheiset osoittavat arvostustaan. Yksilötasolla merkittävintä on arvostus niiltä tahoilta, jotka ovat itselleen läheisimpiä ja merkittävimpiä. Kyseessä voi olla esihenkilö, asiakas, perheenjäsen tai ystävä. Jotta tällaista arvostusta voi ansaita, tulee olla hyvä jollakin työn osa-alueella. Omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen vaatii luottamusta, vapautta ja arvostusta muilta. Tämä ylläpitää normaalia itsetuntoa ja sen pitäisi perustua todellisiin asioihin eikä esimerkiksi ulkopuolisen vallan symboleihin. (Rauramo 2012, 124.)

Työ mahdollistaa palkan myötä elämistä ja siihen liittyviä kuluja. Sillä on iso merkitys ihmisen identiteetin muodostamisessa. Hankkimalla kalliimpia asioita saatetaan viestiä tietynlaista statusta ja sen avulla kuulutaan erilaisiin yhteisöihin ja tavoitellaan arvostusta. Kuluttaminen kuuluu monesti vapaa-ajantoimintaan ja samaan aikaan se vaatii enemmän töitä. Oma suhtautumista

työhön kannattaa miettiä. Mitkä ovat omia tavoitteita ja haaveita ja vastaako työ niihin. (Rauramo 2012, 125.)

Työhyvinvoinnin ja toiminnan tuloksellisuuden kannalta palautteella on tärkeä rooli. Palautteen avulla voidaan arvioida omaa tekemistä, korjata virheitä ja kehittää toimintaa. Työtyytyväisyyskyselyissä tulee usein ilmi, että henkilöstö kokee, ettei saa riittävästi palautetta. Jos ihminen ei saa palautetta, tuntee hän helposti olevansa tarpeeton. Oikeudenmukainen ja tilannekohtainen palaute parantaa arvostuksen tunnetta. (Rauramo 2012, 135–136.)

Työstä maksettava palkka perustuu ammatillisiin vaatimuksiin, työoloihin ja tuottavuuteen. Jotta palkkausjärjestelmä on oikeudenmukainen, on sitä varten kehitetty erilaisia keinoja, joilla voidaan esimerkiksi mitata ja arvioida työn vaatimuksia tai seurata työaikaa. Palkitseminen voi perustua tuloperusteiseen palkanosaan, henkilö- tai ryhmäperusteiseen palkanosaan tai työperusteiseen palkanosaan. Jos palkitseminen perustuu tulokseen, niin silloin se perustuu organisaation, yksikön, ryhmän tai yksilön tuottamaan tulokseen. Kun arvioidaan työn vaativuutta, arvioidaan työtehtäviä ja sitä, mitä osaamista ne vaativat. Toimivan palkkausjärjestelmän rakentamiseksi täytyy tehdä yhteistyötä erilaisten ryhmien välillä, jotta voidaan yhdistää tietoa ja osaamista. Menestyvillä yrityksillä palkkausjärjestelmä on suunniteltu kannusteeksi ja sen avulla myös tuetaan yksilön voimavaroja. (Rauramo 2012, 137.)

Viidennellä portaalla on osaaminen. Tavoitteena on edistää sekä yksilön, että yhteisön oppimista ja osaamista. Henkilöstö, joka kehittää itseään aktiivisesti, ymmärtää elinikäisen oppimisen tärkeyden. Työympäristön ja työolojen viihtyvyyteen panostetaan ja tavoitteena on saavuttaa osaaminen, joka tukee niin yksilön kuin organisaationkin kilpailukykyä. (Rauramo 2012, 14.) Kun toteutetaan itseään, tavoitellaan potentiaalin äärirajoja. Ihminen haluaa jatkuvasti kehittää ja haastaa itseään ja oppia uutta. Kognitiiviset tarpeet ovat tarvetta oppia, tutkia, löytää ja ymmärtää. Maslowin tarvehierarkiassa huomioidaan myös esteettisten elämysten kaipuu ja itsensä toteuttaminen. Itsensä toteuttaminen on tarvehierarkiassa viimeisellä portaalla ja se jakautuu älyllisiin ja esteettisiin tarpeisiin. Nämä tarpeet rakentuvat aikaisempien päälle. Tarpeen ilmenemisen muodot vaihtelevat laajasti ihmisten välillä. (Rauramo 2012, 145.)

Osaaminen on perusta kilpailukyvyille sekä yksilön että organisaation kohdalla. Osaaminen vaatii elinikäistä oppimista ja uuden tiedon hankkimista. Oppimista tapahtuu töissä, mutta myös kaikessa päivittäisessä toiminnassa. Työpaikalla osaamisen kehittäminen on samaan aikaan tulevaisuuden ennakoimista. Yksilön tasolla osaaminen kehittäminen vaikuttaa myös työllistymiseen. Se

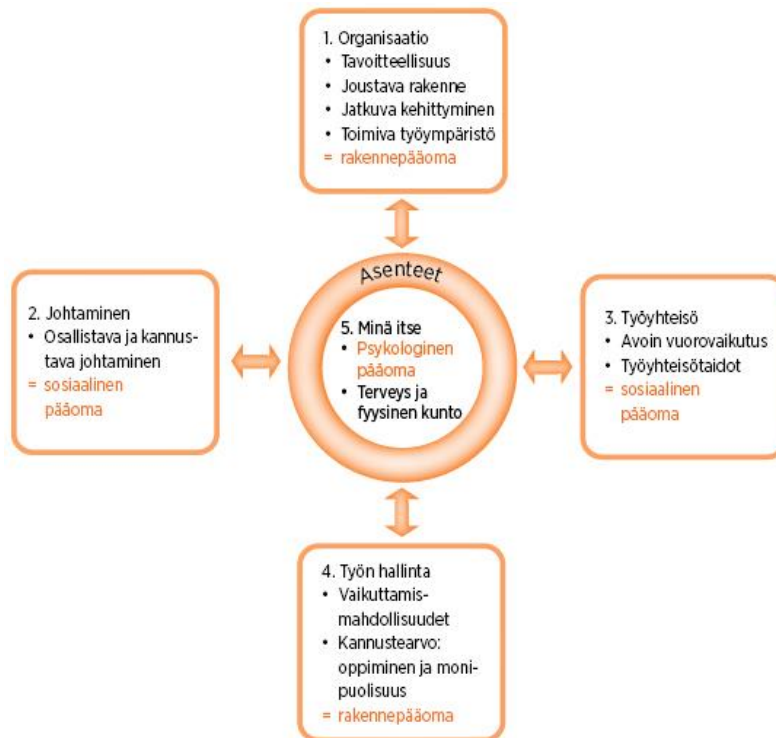
parantaa työmarkkinoilla pärjäämistä ja helpottaa omasta työstä suoriutumista. Muuttuva maailma vaatii elinikäistä oppimista. Oman ammattitaidon ajan tasalla pitäminen parantaa omia mahdollisuuksia työllistyä myös tulevaisuudessa. Hyvinvoinnin kannalta paras tilanne on, kun työ ja tekijä kohtaavat ominaisuuksiltaan. (Rauramo 2012, 146.)

Työhyvinvoinnin kannalta työntekijän on tärkeää itse osata suunnitella ja kehittää omaa työtään, työympäristöään, työtapojaan ja työvälineitään. Työn tuloksellisuus paranee, kun työ on tekijälleen sopivaa haastavuuden, arvojen, elämäntilanteen ja kaiken muun vastaavan kannalta tarkasteltuna. Silloin se tarjoaa myös oppimisen kokemuksia. Oppimisen taustalla on motivaatio tehdä jotakin. Oppimisen perusedellytyksiä on myös turvallinen työilmapiiri. Virheistä opitaan, eikä niitä tarvitse pelätä. (Rauramo 2012, 156–157.)

Oppiminen on mahdollista jakaa kolmeen ryhmään. Niitä ovat työssä oppiminen, työnantajan järjestämä koulutus ja omaehtoinen oppiminen. Työpaikoilla tapahtuu valtaosa työhön liittyvästä oppimisesta. Organisaation strategisen osaamisen kannalta koulutuksella on vähäisempi merkitys. Asiantuntijuuden kehittyminen ja tiedonkulku kehittyy paremminkin erilaisten työjärjestelyiden avulla. Työelämä vaatii paljon ja ammattitaitovaatimukset ovat usein kovat. Työt voivat tapahtua useissa eri paikoissa ja työsuhteet ovat lyhyitä. Nämä haastavat osaamisen kehittymistä. Työssä tarvittava osaaminen kehittyy tietoja ja kokemuksia työpaikalla jakamalla. Kaikenlaiselle oppimiselle on tärkeää oikeanlainen oppimismotivaatio. Muutokset vaativat joustamista ja uuden oppimista. Oppimisen ensimmäisellä tasolla on aloittelija, joka omaa vasta perusvalmiudet työhön. Ajan kanssa aloittelija kehittyy työtehtävissään alkajaksi ja osaa perustaidot. Niitä taas kehittämällä päästään ammattilaiseksi, jolla on jo työn vaatimia erityistaitoja. Lopulta saavutetaan se osaamisen taso, jolla toimitaan sujuvasti ja voidaan arvioida työtä ja toimintaa sekä pohtia kehitysehdotuksia ammatin kautta. Oppiminen ei ole pelkkä koulutusohjelma, vaan se on myös matka kohti uudenlaista johtamista ja organisoitumista. (Rauramo 2012, 150–152.)

2.2 Voimavaralähtöinen työhyvinvoinnin malli

Eräs toinen tunnettu työhyvinvoinninmalli on Marja-Liisa Mankan ja Marjut Mankan teoksessa Työhyvinvointi esitetty voimavaralähtöinen mallia työhyvinvoinnista. Marja-Liisa Manka on työhyvinvoinnin dosentti ja kirjoittanut aiheesta paljon tietokirjallisuutta. Hän on ollut myös mukana useissa tutkimus- ja kehittämishankkeissa. (Docendum 2022.)



Kuva 2. Työhyvinvoinnin voimavaroalähtöinen malli (Manka & Manka 2016, 76.)

Työhyvinvoinnin voimavaroalähtöinen malli tiivistetysti esitetään kuva 2. Voimavaroalähtöisessä mallissa ajatellaan, että työhyvinvointi ei synny itsestään vaan se vaatii suunnitelmallista johtamista, toimenpiteitä ja seurantaa. Kuviossa eri osat on jaettu viiteen eri lokeroon, jotka yhdessä muodostavat voimavaroalähtöisen mallin työhyvinvoinnista.

Voimavaroalähtöisessä mallissa ensimmäisenä tarkastellaan organisaatiota. Toimivalla organisaatiolla tulee olla selvät tavoitteet toiminnalleen ja visio tulevaisuudesta. Organisaatio muuttaa toimintaansa jatkuvasti saavuttaakseen tavoitteensa ja se seuraa tilannetta aktiivisesti. Toimiva organisaatio on toiminnallisuuden ja kehittymisen lisäksi myös joustava rakenteeltaan. Rakenteella tarkoitetaan tässä tapauksessa organisaation hierarkiaa. (Manka 2016, 80.)

Toisena kohtana on johtaminen. Työhyvinvoinnin kannalta johtamisella on suuri vaikutus. Osallistavan ja kannustava johtaminen luo sosiaalista pääomaa. (Manka 2016, 86.)

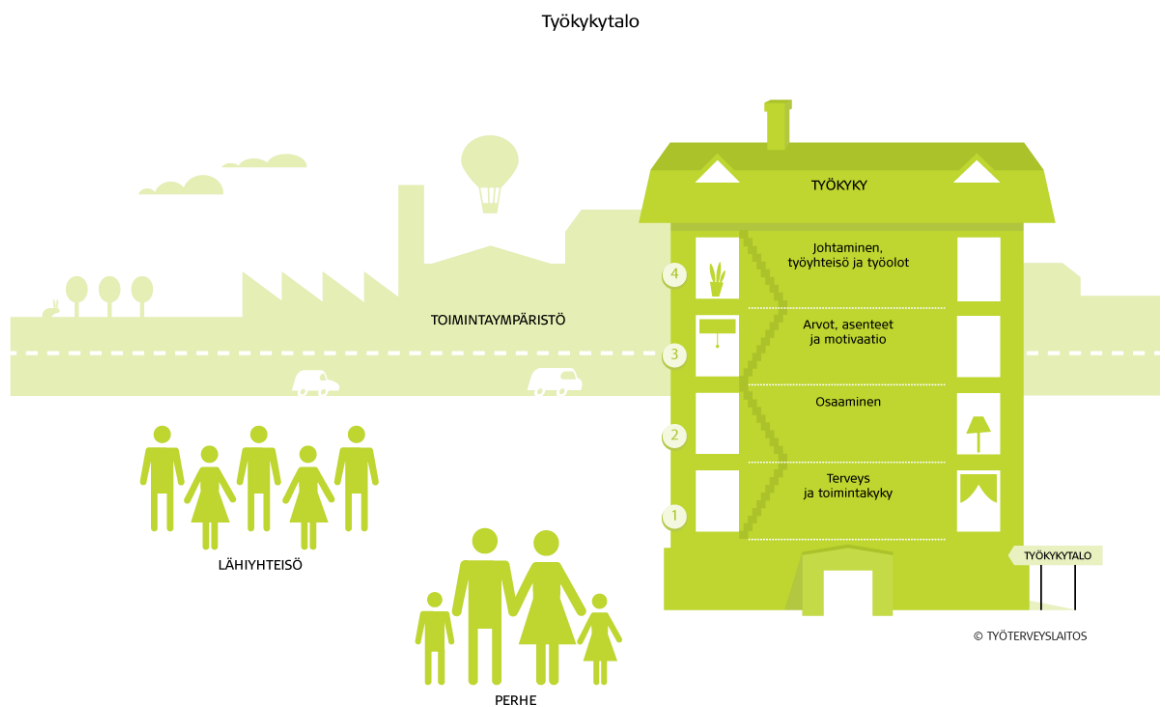
Kolmantena voimavaroalähtöisessä työhyvinvoinnin mallissa on työyhteisö. Työyhteisön keskinäinen avoin vuorovaikutus ja hyvät työyhteisötaidot tuottavat sosiaalista pääomaa. (Manka 2016, 96.)

Neljäntenä on mahdollisuus hallita työtään. Se tarkoittaa vaikuttamismahdollisuuksia ja erilaisia kannusteita. Kannustetaanko työpaikalla oppimaan ja kehittämään itseään ja onko se riittävän monipuolista? Onnistunut lopputulos luo rakennepääomaa. (Manka 2016, 107.)

Kaiken keskiössä kuviossa on numero 5 eli yksilö itse. Yksilöön itseensä vaikuttaa niin psykologinen pääoma kuin fyysinen kunto ja terveys. Yksilöllä itsellään on omat asenteensa, joilla voi myös vastavuoroisesti vaikuttaa kaikkiin muihin edellä mainittuihin osa-alueisiin. (Manka 2016, 77)

2.3 Työkykytalo

Työterveyslaitos kuvaa **työkykyä** talon muodossa, jossa on neljä kerrosta. Kuva 3 on Työterveyslaitoksen sivuilta löytyvä kuva työkykytalosta. Kolmessa alimmaisessa kerroksessa keskitytään yksilön henkilökohtaisiin voimavaroihin ja ylimmässä kerroksessa tarkastellaan varsinaista työtä. Jokainen kerros on työkyvyn kannalta tärkeä. Ensimmäisessä kerroksessa sijaitsevat *terveys ja toimintakyky*. Siihen sisältyy *fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky*, jotka yhdessä muodostavat perustan työkyvylle. Toisessa kerroksessa on *oppiminen*, jota tapahtuu läpi elämän. Oppimisen merkitys korostuu tänä päivänä, kun kehitystä tapahtuu jatkuvasti kaikilla toimialoilla. Kolmannesta kerroksesta löytää *arvot, asenteet ja motivaation*. Riittävän motivoiva ja haasteellinen työ, joka sopii omiin asenteisiin ja odotuksiin, parantaa työkykyä. Neljännestä eli ylimmästä kerroksesta löytyy *johtaminen, työyhteisö ja työolot*. Ylimmässä kerroksessa kuvataan siis kirjaimellisesti kaikkia työhön itseensä liittyviä asioita. (Työterveyslaitos 2022)



Kuva 3. Työterveyslaitoksen Työkykytalo (Työterveyslaitos 2022)

2.4 Hyvinvoinnin edistäminen

Yksi työhyvinvoinnin keskeinen osa-alue on työkyky. Se muodostuu ihmisen voimavarojen ja työn vaativuuden tasapainosta. Voimavaroihin liittyy ihmisen terveys, toimintakyky, koulutus, osaaminen, arvot ja asenne. Töihin taas liittyy työympäristö, työyhteisö ja työn sisältöön liittyvät asiat kuten työn organisointi ja sisältö. (Kauhanen 2016, 23.)

Mikäli työpaikalla halutaan kiinnittää huomiota työntekijöiden terveyden parantamiseen, on Työterveyslaitos tehnyt kattavan oppaan (Mars matkalle! Terveyttä työpaikoille – suositukset). Oppaassa esitellään tutkimustietoon perustuvia suosituksia, joiden avulla voidaan kiinnittää huomiota terveellisiin elämäntapoihin. Tärkeitä osa-alueita terveellisissä elintavoissa ovat uni, liikunta ja ravitsemus. Työpaikoilla terveyden edistäminen keskittyy työntekijöiden työkyvyn ja työstä palautumisen parantamiseen, jotka onnistuessaan helpottavat ammatissa toimimista ja kaikkea päivittäistä toimintaa. (Laitinen n.d., 3)

Työhyvinvoinnin edistämistä voidaan toteuttaa suunnitelmallisen toiminnan avulla. Toiminnan olisi hyvä olla yhdessä sovittua, koska silloin ihmiset sitoutuvat siihen parhaiten. Tärkeää on tehdä suunnitelma ja seurata sen toteutumista säännöllisesti. Kun suunnitelma tehdään jokaiselle työpaikalle yksilöllisesti, niin saavutetaan parhaat tulokset, koska eri työpaikat ja ammatit vaativat erilaisia keinoja. Työpaikoilla voidaan sopia mukana olevat henkilöt, jotka ovat vastuussa sovitusta aikatauluista. Terveiden edistämisen suunnitelman eri työvaiheita voivat olla lähtötilan arviointi, tavoitteen asettaminen, suunnitelman tekeminen, itse toiminta ja arviointi. (Laitinen n.d., 11)

Suomessa on ollut jo vuodesta 1978 alkaen ollut pakollista järjestää työpaikoilla ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa työntekijöille, jotka ovat työsopimus- tai virkasuhteessa. Tämä käsittää kuitenkin vain ehkäisevää työterveyshuoltoa eli ei sairaanhoidon järjestämistä. Mikäli hyvinvointitoimintoja tarkastellaan laajemmin, niin niihin voidaan laskea myös esimerkiksi erilaiset virkistys- ja kulttuuritoiminnot tai työpaikkaliikunta. (Kauhanen 2016, 35.)

2.5 Työhyvinvointimallien eroavaisuuksia

Työhyvinvoinnin portaatt-mallissa työhyvinvointi kuvataan portaattain. Alaosissa tarkastellaan ihmisen terveyttä ja siitä huolehtimista. Portaita nousee ylemmäs turvallisuuden, yhteisöllisyyden ja arvostuksen kautta lopulta osaamiseen. Niistä kaikista muodostuu toisiaan tukeva kokonaisuus.

Voimavaralähtöisessä työhyvinvoinnin mallissa kaiken keskiössä on ihminen itse omien asenteineen ja ominaisuuksineen. Ihmiseen vaikuttaa vastavuoroisesti omalla tavallaan niin organisaatio, työyhteisö, työn hallinta ja johtaminenkin. Voimavaralähtöinen malli huomioi samoja asioita, kuin työhyvinvoinnin portaattkin, mutta kokonaisuutta kuvataan enemmän ihmisestä itsestään lähtevien asenteiden kautta.

Työterveyslaitoksen työkykytalossa kuvataan työkykyä ja siihen vaikuttavia asioita. Työkyky muodostuu ihmisen oman henkilökohtaisen terveyden lisäksi myös oppimisesta, arvoista ja johtamisesta. Siinäkin kuvataan samoja ihmisen työhyvinvointiin liittyviä asioita, mutta kokonaiskuva rakennetaan taas hieman eri näkökulmasta.

Erilaisten työhyvinvointimallien tavoitteena on lisätä ja parantaa työhyvinvointia. Työhyvinvointia on mahdollista tarkastella esimerkiksi organisaation näkökulmasta tai ihmisen henkilökohtaisesta näkökulmasta. Tässä opinnäytetyössä olemassa olevia työhyvinvoinnin malleja esitellään kolme.

2.6 Työhyvinvoinnista tehtyjä tutkimuksia

Työhyvinvoinnista on tehty paljon erilaisia tutkimuksia ja selvityksiä. Myös erityisesti etätyöntekijöiden työhyvinvointia on selvitetty eri tahojen toimesta. Aalto yliopiston kyselytutkimuksessa on perehdytty kirjaimellisesti etätyön vaikutuksiin työhyvinvoinnille. Se toimii hyvänä esimerkkinä toteutetusta tutkimuksesta ja sen kohderyhmä oli erityisesti etätyöntekijät. Kunta-alan raportissa keskityttiin erityisesti etätyön hyödyntämisen mahdollisuuksiin. Työolobarometrejä on tehty alkaen vuodesta 1992, joten se tarjoaa hyvän näkymän menneisyyteen. Etätyö ei ole barometrissä erityisenä painopisteenä, mutta ainakin uusimmissa julkaisuissa sitäkin sivutaan. Barometreissä käsitellään kuitenkin hyvinvointiin liittyviä asioita. Miten Suomi voi tutkimus on suurempi tutkimushanke, jossa on seurattu työhyvinvoinnin kehittymistä. Koronan vuoksi etätyötä on tehty aikaisempaa enemmän, joten työhyvinvoinnin seurannassa tulee luonnollisesti esille

myös etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin. WHO eli World Health Organization on Maailman terveysjärjestö. Se on suuri julkaisija, joka on tutkinut myös etätyön vaikutuksia työhyvinvoinnille.

Aalto yliopiston & Habito Healthin HR-kyselytutkimus *Kuinka etätyö vaikuttaa työhyvinvointiin?* (2021) Aalto yliopiston & Habito Healthin HR-kyselytutkimuksella selvitettiin, miten koronapandemian lisäämä etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin. Kyselyn toteutti Aalto-yliopisto tuotantotalouden laitoksen Strategy Fieldwork kurssilla ja tutkimuksen toimeksiantajana toimi ohjelmistoyritys Habito Health. Työhyvinvoinnin kannalta negatiivisimpia vaikutuksia tutkimuksen mukaan olivat yksinäisyys, työn- ja vapaa-ajan sekoittuminen ja huonontunut ergonomia. Positiivisiksi vaikutuksiksi sen sijaan koettiin työyhteisöjen joustavuuden, tehokkuuden, terveyden ja yhteisöllisyyden muutokset. Joustavuus näkyi erityisesti työmatkojen vähenemisessä, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ja työnteon joustavuudessa. Työrauhan ja itseohjautuvuuden koettiin lisääntyvän ja etätyövälineet omaksuttiin käyttöön. Terveydelle positiivisia vaikutuksia olivat arkiliikunnan lisääntyminen, kävelypalaverit ja kiireen tunteen väheneminen. Henkilöstön kerralla tavoittaminen parani ja yhteistyö oli aikaisempaa globaalimpaa. Tutkimukseen vastanneista yli 75 % on sanonut, että etätyökäytännöt ovat muuttuneet pysyvästi, ja että yhteiset säännöt puuttuvat edelleen. Yli 30 % vastanneista arvioi, että tulevaisuudessa hyvinvointibudjetit voisivat nousta ja niissä voitaisiin huomioida erityisesti etätyö ja henkinen hyvinvointi. (Habito Health 2021.)

Kunta-alan etätyöryhmän raportti etätyöstä ja sen hyödyntämisestä kunta-alalla (2020) Kunta-alan etätyöryhmän selvityksessä etätyön hyödyntämisestä kunta-alalla kerrotaan etätyöstä, sen kehittymisestä, tekemisen muodoista ja mahdollisista vaikutuksista. Raportti on tehty vuonna 2020 eli se on ajalta ennen koronaa. Raportissa tuodaan ilmi, että etätyö soveltuu erilaisiin tilanteisiin. Esimerkiksi mainitaan uuden työntekijän aloittaminen ja se, että aluksi työskentely voi olla hyvä aloittaa kasvotusten. Tutustumisen jälkeen etäyhteydenpitoon siirtyminen on luontevampaa. Raportissa mainitaan myös, että joidenkin tutkimusten mukaan etätyö lisää tuottavuutta, koska häiriötekijöitä on vähemmän, mikä parantaa keskittymistä. Etätyö voi vähentää uupumusta ja edistää työhyvinvointia. Tämä voi johtua osittain siitä, että työmatkoista säästyy aikaa, työn ja muun elämän yhteensovittaminen on helpompaa ja omaan aikatauluunsa voi vaikuttaa enemmän. Raportissa nostetaan esille myös erään tutkimuksen tulos, jossa sanottiin etätyöntekijöiden pitävän enemmän yhteyttä toisiinsa ja esihenkilöönsä. Sen uskotaan johtuvan siitä, että nykyaikaisilla yhteydenpitovälineillä työkaveriin saadaan helpommin yhteys. (Blomqvist-Valtonen 2020, 8.)

Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometri (2021) Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri vuodelta 2021 on jatkoa aikaisemmille työoloselvityksille. Työajan järjestämistä ja seuraamista on seurattu jo vuodesta 2006 alkaen. Etätyö on tullut mukaan seurantaan vuonna 2012. (Lyly-Yrjänäinen 2022, 40.)

Työolobarometrin seurannan mukaan etätyötä tekevät ovat melko tyytyväisiä etätyöhön. Rauhallinen työskentelytila on käytössä valtaosalla vastanneista. Kyselyn mukaan 41 % vastanneista on vastannut voivansa keskittyä etätöissä paremmin kuin toimistolla. Etätyötä tuotteliaana piti 43 % etätyötä tekevästä vastaajista. (Lyly-Yrjänäinen 2022, 47.)

Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi- tutkimus (2021) Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi- tutkimus vuodelta 2021 on osa tutkimushanketta, jossa on seurattu työhyvinvoinnin kehittymistä korona-aikana. Tutkimushanke alkoi vuonna 2019 ja se tuottaa tietoa työhyvinvoinnin ja työasenteiden muutoksista korona-aikana ja vertaa niitä aikaan ennen koronaa. Tutkimushankkeen mukaan työhyvinvoinnin näkökulmasta alle 36-vuotiaat voivat töissä huonommin kuin vanhemmat. Työmuodoista hybridityössä voitiin parhaiten. Hybridityön koettiin parantavan työn imua ja vähentävän työssä tylsistymistä. (Mäkinen 2022.)

WHO eli World Health Organization on julkaissut helmikuussa 2022 teknisen ohjeen (*Healthy and Safe Telework. Technical Brief – Geneva, 2021*) terveelle ja turvalliselle etätyölle. Siinä kerrotaan, että etätyöllä on työelämässä kasvava rooli ja sillä voi olla vaikutuksia työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. Hyvin organisoitu etätyö voi edistää fyysistä, henkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Etätyö voi mahdollisesti parantaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja vähentää työmatkojen aiheuttamia liikenneuhkia, mikä vähentää ilmansaasteita ja tämän kautta parantaa epäsuorasti ihmisten terveyttä. Etätyössä ei kuitenkaan välttämättä ole vielä riittäviä työturvallisuus- tai työterveysohjeita. Mikäli työtä tehdään huonosti järjestetyissä tiloissa, voi aiheutua esimerkiksi erilaisia tuki- ja liikuntaelinsairauksia tai silmien rasitusta. Etätyö eristää työkavereista fyysisesti, mikä voi aiheuttaa mielenterveysongelmia tai muita haittoja terveydelle. Etätyöntekijöillekin olisi tärkeää kehittää ohjeet terveellisen ja turvallisen etätyön takaamiseksi. Ohjeet auttaisivat erilaisten riskitekijöiden arvioinnissa ja hallinnassa. Työterveyspalvelut puolestaan voivat neuvoa ergonomiassa ja mielenterveysasioissa. Näiden ohjeiden suunnittelussa ja toteutuksessa työntekijöiden ja työnantajien yhteistyö on tärkeää. (World Health Organization and the International Labour Organization 2022.)

3 Etätyö ja hybridityö

Etätyöhön oleellisesti kuuluu myös muita elementtejä kuin pelkkä sijainti. Etätyötä on mahdollista tehdä joustavasti eri paikoista, mutta myös eri aikoihin. Hyvät tieto- ja viestintäteknologian välineet mahdollistavat etätyön myös monella eri toimialalla. Etätyössä käytetään erilaisia tietojärjestelmiä, jotka mahdollistavat työn tekemisen ja yhteydenpidon työntekijöiden ja työnantajan välillä. Etätyötä on mahdollista joustavasti yhdistellä perinteisen työpaikalla tapahtuvan työskentelyn rinnalle, esimerkiksi viikoittaisen etätyöpäivän avulla tai tietyn työvaiheen kohdalla. Myös etätyön määrä voi vaihdella tarpeen mukaan. (Rauramo 2017.)

Etätyön muotoja voidaan määritellä esimerkiksi seuraavalla tavalla:

Epäsäännöllinen etätyö:	Sovitaan tapauskohtaisesti esihenkilön kanssa, toteutetaan esimerkiksi työmatkoilla tai jonkin tietyn työtehtävän kohdalla. (Rauramo 2017.)
Säännöllinen etätyö:	Tehdään sovituissa rytmissä kuten tiettyinä viikonpäivinä tai vaihtoehtoisesti kokoaikaisesti, jolloin työ on täysin etätyötä. (Rauramo 2017.)
Liikkuva etätyö:	Työtä tehdään organisaatioin toisissa toimipisteissä tai esimerkiksi kahvilassa, lentokentällä, asiakkaan tiloissa tai muissa vaihtelevissa paikoissa. (Rauramo 2017.)

Etätyön tekemisellä on myös tiettyjä edellytyksiä. Luonnollisesti etätyö tarvitsee toimivaa teknologiaa, mutta työn tekemisen kannalta täytyy myös varmistaa tieturvan toteutuminen, osapuolten välinen luottamus ja ympäristön soveltuvuus tehtävään työhön. Tärkeässä roolissa on myös työntekijän kyky johtaa itseään ja vuorovaikutustaidot koko yrityksen välillä. (Rauramo 2017.)

Etätyötä tehdessä johtamisen merkitys korostuu. Johtamiseen kuuluu ohjaaminen, kannustaminen, tukeminen ja palautteen antaminen. Johtaminen saattaa vaatia myös valvontaa ja tilanteeseen puuttumista. Tavoitteena on saavuttaa yhdessä asetetut tavoitteet. Toiset myös tarvitsevat enemmän vuorovaikutusta ja ohjaamista kuin toiset, joten tilannetta tulee tarkastella yksilöllisesti. Esihenkilön on hyvä olla perillä työtehtävien sisällöstä ja yhteisistä pelisäännöistä. Hyvää

johtamista tukevat aktiivinen vuorovaikutus työntekijöiden kanssa, sääntöjen noudattaminen, tavoitteiden seuranta, aktiivinen puuttuminen ongelmiin, työolosuhteiden seuraaminen, tavoitteiden asettaminen ja seuraaminen ja tuki kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa. (Rauramo 2017.)

Etätyön voidaan ajatella olevan myös osa *monipaikkaista työtä*. Monipaikkainen työ määritellään tavaksi järjestää työnteko niin, että työntekijällä on useampia paikkoja, joista tekee töitä. Paikkarippumattomasta työstä taas puhutaan silloin, kun työ on laadultaan sellaista, että sijainnilla ei ole mitään merkitystä. Monipaikkaistuminen on syntynyt tieto- ja viestintäteknologian kehittymisen myötä. Ihmisillä on enemmän vapaa-ajanviettopaikkoja, jotka ovat varustukseltaan jo lähellä vakinaisen asunnon tasoa teknologian näkökulmasta. Ihmiset viettävät enemmän aikaa vapaa-ajan asunnoillaan, mikä on vauhdittanut osaltaan monipaikkaistumista ilmiönä. (Kuisma & Sauri 2021, 26.)

3.1 Etätyön vaikutuksia

Polemia sarjan julkaisussa numero 121, *Etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa*, kirjoittajat Juha Kuisma ja Pekka Sauri käsittelevät työn monipaikkaisuutta ja etätyötä peilaamalla sitä maailmalla jylläävään koronapandemiaan. (Kuisma & Sauri 2021, 7.) Työkulttuuri on muuttunut koronapandemian alettua vuonna 2020. Tämä näkyy työelämän digitalisaation vauhdittumisena ja etätyön lisääntymisenä. Etätyön vaikutuksia niin hyvässä kuin pahassakin voi tässä vaiheessa lähinnä vain arvioida, mutta kokemuksia tulee koko ajan lisää. (Kuisma & Sauri 2021, 9.)

Euroopan tilastokeskus Eurostat on julkaissut vuonna 2019 tilaston, jonka mukaan Suomi on ollut jo silloin yksi Euroopan johtavista etätyömaista. Etätyötä tekevien määrä oli tuolloin 14 prosenttia. Suomen naapurimaista esimerkiksi Ruotsi oli tilastossa alempana, vaikka elinkeinorakenne olisi sielläkin mahdollistanut saman sijoituksen kuin Suomessakin. Vähiten etätöitä tehtiin Itä- ja Etelä-Euroopassa, jossa työt painottuvat usein erilaiseen alkutuotantoon ja palveluammatteihin, joissa etätyön tekeminen olisi vaikeaa. Kansainvälisellä tasolla tarkasteltuna suomalaiset ovat kohtalaisen hyvin koulutettuja, mikä näkyy erityisesti erilaisissa asiantuntijatöissä, joissa on myös hyvät mahdollisuudet etätyön tekemiseen. (Kuisma & Sauri 2021, 23.)

Etätyön haitoista ja hyödyistä on julkaistu Työterveyslaitoksen ja Suomen ympäristökeskuksen listaus. Työntekijän kannalta hyödyiksi on lueteltu seuraavia asioita: työajan joustavuus ja rytmittäminen, työrauhan ja keskittymismahdollisuuden lisääntyminen, työtehon ja työtyytyväisyyden

parantuminen, säästö työmatkaan kuluva ajassa ja työmatkakuluissa, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, asuinpaikan valinta, työpisteen sijainnin valinta, mahdollisuus työntekoon vajaakuntoisena, mahdollisuus työskennellä poikkeuksellisissa tilanteissa kuten huonon sään aikana. (Kuisma & Sauri 2021, 34.)

Työnantajan näkökulmasta hyödyiksi on lueteltu seuraavia asioita: työtehon parantuminen, työn tuottavuuden parantuminen, työuran pidentyminen paremman jaksamisen parannuttua, säästö toimitilakustannuksissa, työnantajan haluttavuuden paraneminen rekrytoinnissa etätyömahdollisuuden ansiosta, työmatkaliikenteen väheneminen, ympäristövastuullisuuden parantuminen ja ilmastopolitiikan tavoitteiden parempi toteutuminen. (Kuisma & Sauri 2021, 34.)

Etätöön huonoiksi puoliksi tai riskeiksi on lueteltu seuraavia asioita: työajan pidentyminen, työn sekoittuminen vapaa-aikaan, työstä irrottautumisen vaikeus, kuormittumisen lisääntyminen, perheen sopeutuminen etätyöskentelyyn, sopimattomat työtilat ja muutoksien aiheuttamat kustannukset, yksinäisyys, työyhteisöstä eristäytyminen, pelko urakehityksen heikentymisestä ja omasta asemasta työpaikalla sekä etäjohtamisen aiheuttamat haasteet. (Kuisma & Sauri 2021, 34.)

Finanssiala on muutoksen edelläkävijä (Kallonen 2021, 43). Finanssialalla työskentelee noin 40 000 henkilöä, joka jakautuu pankki- ja vakuutuspuolelle. Pankkipuolella työskentelee noin 30 000 henkilöä ja vakuutuspuolella 10 000 henkilöä. (Kallonen 2021, 43.) Finanssialan kehitykseen on vaikuttanut vahvasti digitalisaatio. Uudistuksia on otettu pikkuhiljaa käyttöön, mutta vuoden 2020 koronapandemia muutti vanhoja työtapoja vauhdilla. (Kallonen 2021, 44.) Vuoden 2021 alussa finanssialan työnantajat ja työntekijät selvittivät koronan vaikutuksia alalla tehtävään työhön ja tarvittavaan osaamiseen. Tutkimus toteutettiin osana työmarkkinaosapuolten sopimaa Finanssityö 2030-hanketta. Tutkimuksen on toteuttanut Aula Research ja kyselyyn vastasi 300 työntekijää ja 168 työnantajan edustajaa. Saatujen vastausten mukaan korona-aika on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin. Työmatkoihin käytetty aika on vähentynyt etätöön myötä, ja sen myötä vapaa-aika on lisääntynyt. Tämä on puolestaan parantanut omaan hyvinvointiin panostamista ja helpottanut työn ja muun elämän yhdistämistä. Tutkimustuloksissa nostettiin esille myös hyvinä puolina paremman työrauhan. Huonoihin puoliin puolestaan mainittiin sosiaalisen yhteisöllisyyden väheneminen. (Kallonen 2021, 44.)

3.2 Hybridityö

Hybridityö on yksi etätyön muoto (Eklund 2021, 17). Hybridityössä pyritään yhdistämään lähi- ja etätyötä sekä hyödyntämään niiden kummankin hyvät puolet. Näin ollen hybridityö luo uusia mahdollisuuksia, mitä tulee työn tekemiseen. Se on samaan aikaan myös haaste, sillä se asettaa ihmisille myös uusia vaatimuksia. (Eklund 2021, 12.)

Etätyöstä on Suomessakin puhuttu jo ainakin 2000-luvun alusta alkaen. Etätyön määrä on kuitenkin lisääntynyt vasta pandemian myötä. Muutos on ollut hidasta ja yhtenä syynä siihen on mahdollisesti perinteinen johtamiskulttuuri, joka perustuu valvomiseen. Monet asiantuntijat arvioivat, että etätyön suosio tulee jatkumaan myös tulevaisuudessa. (Eklund 2021, 13.)

Tieto- ja viestintäteknologia on nykyään sillä tasolla, että työnteko on mahdollista järjestää uudella tavalla. Esimerkiksi rutiininomainen yhteydenpito on mahdollista hoitaa etävälinein, mikä säästää aikaa, kun ei tarvitse matkustaa paikasta toiseen sekä rahaa matkakustannuksien muodossa. (Eklund 2021, 14.)

3.3 Turvallisuus etätyössä

Työlainsäädännössä etätyötä ei vielä varsinaisesti tunneta, mutta etätyössäkin lainsäädännöllisenä perustana ovat työturvallisuuslaki, työaikalaki ja työsopimuslaki. Kun etätöistä sovitaan työnantajan kanssa, on hyvä sopia myös kirjallisesti tietyistä ehdoista kuten työajasta, tulosten seurannasta, tietoturvasta, kustannuksista ja siitä, milloin etätyötä voidaan tehdä. (Työsuojelu 2022)

Suomessa on voimassa työturvallisuuslaki. Työturvallisuuslain tarkoitus on muun muassa parantaa työympäristöä, työolosuhteita, ennaltaehkäistä työtapaturmia ja muita työstä tai työympäristöstä aiheutuvia terveyshaittoja. (L 738/2002.)

Työaikalaisa säädetään esimerkiksi työajaksi luettavasta ajasta sekä varallaolosta, vuorotyöstä, yötyöstä, lepoajoista ja työajan seurannasta. Työaikalakia sovelletaan työsopimuksen ja virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, poikkeuksena on alle 18-vuotiaan tekemä työ, jota koskee laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998. (L 872/2019.)

Työsopimuslakia sovelletaan työsopimukseen, jonka työntekijä ja työnantaja keskenään sopivat. Työsopimuksessa työntekijä sitoutuu vastiketta vastaan tekemään töitä valvonnan alaisena. Vastike voi olla palkkaa tai jokin muu sovittu vastine. Lakia sovelletaan myös, vaikka työn vastikkeesta ei olisi erikseen sovittu, jos työ on todistettavasti sellaista, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi ilman vastiketta. Lakia voidaan soveltaa myös silloin, kun työntekijä tekee työtä kotoaan tai muussa valitsemassaan paikassa. Samoin lakia voidaan soveltaa myös, vaikka työtä tehdään työntekijän omilla työvälineillä. (L 55/2001.)

Työtapaturma- ja ammattitautilaissa säädetään työtapaturmasta tai ammattitaudista johtuvista korvauksista sekä yrittäjän oikeudesta vakuuttaa itsensä työtapaturman tai ammattitaudin varalta. Lain perusteella työnantaja on velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä työtapaturman tai ammattitaudin varalta. Vakuuttamisvelvollisuutta ei ole silloin, jos koko kalenterivuoden ajalta maksettava työansio on korkeintaan 1200 euroa. (L 459/2015.)

4 Dokumenttianalyysi tutkimusmenetelmänä

Dokumenttianalyysi on menetelmä, jossa käytetään apuna kirjallisessa muodossa olevaa aineistoa. Niiden avulla pyritään muodostamaan päätelmiä halutusta aiheesta. Aineisto voi olla esimerkiksi tekstimuotoon muutettu haastattelu, nettisivu, lehtiartikkeli, valokuva, päiväkirja tai mikä tahansa kirjallinen materiaali. Dokumenttianalyysin tavoitteena on analysoida aineistoa järjestelmällisesti ja luoda sanallinen kuvaus tutkittavasta ja kehitettävästä aiheesta. Sisällönanalyysillä järjestellään löydetty aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon. (Ojasalo 2014, 136).

Dokumenttianalyysiä on käytetty aktiivisesti 1980-luvulta lähtien, jolloin sitä käytettiin esimerkiksi yritysten mediaprofiilien analysoimiseen. Menetelmää käytetään myös tulevaisuuden tutkimuksissa, joiden tavoitteena on tunnistaa trendejä. (Ojasalo 2014, 136).

Dokumenttianalyysin tiedonhankinnassa erotetaan kaksi keskeistä analyysitapaa. Toinen on sisällön analyysi ja toinen on sisällön erittely. Sisällön analyysissä pyritään kuvaamaan aineiston sisältöä sanallisesta ja tavoitteena on tunnistaa tekstistä eri merkityksiä. Sisällön erittelyssä dokumentteja analysoidaan ja kuvataan määrällisesti esimerkiksi numeroin. Tämä voi tarkoittaa sitä, että aineistosta lasketaan vaikkapa tietyn sanan esiintymistä. (Ojasalo 2014, 137).

Aineiston käsittelyssä aineisto hajotetaan ensin pienempiin osiin, minkä jälkeen se käsitteellistetään ja sen jälkeen kootaan uudelleen loogiseksi kokonaisuudeksi. Ennen analyysin toteuttamista täytyy päättää, että analysoidaanko siinä niin sanottu ilmisältö vai myös piilossa oleva. Dokumenttianalyysissa analyysiyksikkö vaihtelee tutkimustehtävän mukaan. Analyysiyksikkö voi olla esimerkiksi sana tai sanayhdistelmä. (Ojasalo 2014, 136).

Dokumenttianalyysissä aineistoa on mahdollista analysoida eri tavoilla. Yksi yleisimmistä tavoista mukailee laadullisen tutkimuksen yleistä mallia. Sen vaiheet ovat aineiston kerääminen ja valmistelu, aineiston pelkistäminen, aineistossa toistuvien rakenteiden tunnistaminen ja tulkinta ja kaikkiin edellisiin vaiheisiin liittyviä kriittinen tarkastelu (Ojasalo 2014 137–138).

Aineiston valmistelussa tavoitteena on varmistaa aineiston selkeä sisältö, jotta se on valmis analysointia varten. Aineiston valmistelu voi olla esimerkiksi tekstin litteroimista tai muuttamista digitaaliseen muotoon. Valmisteluvaiheessa kannattaa suunnitella myös arkistointitapa. Aineiston pelkistäminen on mahdollista tehdä joko aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti (Ojasalo 2014, 139). Pelkistämisen tarkoitus on tiivistää aineistoa. Runsaasta määrästä pyritään rajaamaan pienempi. Samalla karsitaan havaintojen määrää tunnistamalla aineistossa esiintyviä

yhteisiä piirteitä. Ryhmittelemällä alkuperäisaineistosta etsitään samankaltaisuuksia tai eroja kuvaavia käsitteitä. Löydökset ryhmitellään keskenään omiin luokkiinsa, jotka nimetään sisältöä kuvaavasti. Abstrahoinnilla tarkoitetaan yleiskäsitteen muodostamista pelkistämällä. Kun aineistoa abstrahoidaan, tavoitteena on erotella tutkimuksen kannalta oleellinen tieto, jonka perusteella muodostetaan teoreettinen käsitteistö. Tätä jatketaan luokituksia yhdistelemällä niin kauan, kuin se vain on mahdollista. Yleiskäsitteiden avulla tutkija muodostaa tutkittavasta aiheesta kuvauksen ja vertaa sitä teoriaan ja alkuperäisaineistoon koko tutkimuksen ajan. (Ojasalo 2014, 140).

Teoriaohjauksisessa sisältöanalyysissä käsitteistö on jo olemassa ja perustuu aikaisempaan viitekehykseen, joka voi olla esimerkiksi valmis teoria. Tällöin ensimmäinen vaihe on analyysirungon rakentaminen. Se voi olla joko väljä tai sitten yksityiskohtainen eli strukturoitu. Strukturoidulla analyysirungolla usein testataan valmista teoriaa uudessa ympäristössä. (Ojasalo 2014, 140–141). Tässä opinnäytetyössä mukaillaan teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä, sillä käytettävät teoreettiset käsitteet tuodaan valmiina ja aineistoa luokitellaan ja analysoidaan niiden perusteella.

4.1 Tutkimuksen toteutus

Tässä opinnäytetyössä dokumenttianalyysi toteutetaan mukailemalla Katri Ojasalon, Teemu Moilasen ja Jarmo Ritalahden kirjassa Kehittämistyön menetelmät, uudenlaista osaamista liiketoimintaan (2015) esittämää dokumenttianalyysin mallia.

Opinnäytetyön dokumenttianalyysin vaiheet ovat seuraavat:



Ensimmäisessä vaiheessa toteutetaan tiedonhaku etukäteen valittujen hakukriteerien mukaisesti. Opinnäytetyössä käytettävät dokumentit ovat pääasiassa artikkeleita. Valitun aineiston luotettavuutta arvioidaan muun muassa julkaisijan tunnettavuuden ja aineiston saatavuuden perusteella. Käytettävän aineiston tulee olla ajantasaista ja sopia sisällöltään työn aiheeseen, mutta myös olla sellaista, että sen ei oleteta olevan esimerkiksi jonkin yrityksen markkinointikeino vaan tarkoituksena on ollut tuottaa todellista tietoa.

Toisessa vaiheessa valittu aineisto järjestellään julkaisuajan perusteella ja luetaan tarkasti läpi. Tämän jälkeen tekstistä tunnistetaan haluttuja piirteitä ja valituista alkuperäisilmaisuista määritellään pelkistetyt ilmaukset. Pelkistämisen jälkeen aineistoa luokitellaan ylä- ja alaluokkiin. Luokittelun jälkeen niistä etsitään erilaisia teemoja ja yhteneväisyyksiä. Kolmannessa vaiheessa käsitellystä aineistosta tehdään havaintoja ja verrataan vielä teoriaan.

4.2 Työn luotettavuuden arviointi

Opinnäytetyön onnistumista arvioidaan tarkastelemalla lopputulosta lukijan näkökulmasta. Vastaako toteutus tutkimuskysymykseen ja selventääkö työ kokonaisuutena esimerkiksi sitä, mitä etätyö on. Valmis työ löytyy Theseuksesta ja on siellä vapaasti kenen tahansa hyödynnettävissä.

Opinnäytetyön tutkimusote on laadullinen, koska aineistonkeruumenetelmät ovat erityisesti valmiit dokumentit ja havainnointi. Tämä vaikuttaa siksi myös aineiston analyysimenetelmiin. Aineistoa käsitellään analysoimalla sisältöä lukemalla ja muuttamalla sitä tekstimuotoon. Valittu aineisto kerätään taulukkoon, johon on määritelty sisäänottokriteerit valituille aineistoille. Taulukon avulla valittuja aineistoja yhteismitallistetaan eli muutetaan samaan muotoon. (Kananen 2015, 83).

Opinnäytetyön luotettavuutta arvioidaan validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että saadaanko tutkimuksen toistamisella uudelleen samat tulokset. Validiteetilla tarkoitetaan puolestaan tutkittavan aiheen oikeellisuutta. Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin kriteerit eroavat toisistaan, mikä osaltaan voi vaikeuttaa luotettavuuden arvioimista. Luotettavuustarkastelun tarkoituksena on tarkistaa, että tutkimusprosessissa tehdyt valinnat ovat perusteltuja ja valittu tutkimukseen sopivalla tavalla. (Kananen 2015, 343). Tämän opinnäytetyön luotettavuutta voidaan parhaiten arvioida dokumentoinnin avulla, jolloin voidaan päästä vaivattomasti tarkastelemaan valittua aineistoa. Valituille aineistoille on myös olemassa olevat ennalta päätetyt valintakriteerit, jotka on myös esitetty työssä erikseen. Luotettavuuden arvioimiseksi kaikki vaiheet on avattu mahdollisimman yksityiskohtaisesti, jotta lukija näkee, mistä on lähdetty liikkeelle ja miten aineiston käsittely on edennyt vaihe vaiheelta.

Opinnäytetyön validiteettia arvioidaan miettimällä laadulliselle tutkimukselle tyypillisiä luotettavuuskriteereitä. Jorma Kanasen teoksessa Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun, esitellään laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteerit selkeästi taulukkomuodossa, mukaillen lähdettä Trockim & Donnelly 2008, 149; Guba & Lincoln

1981. Taulukossa esitetyt luotettavuuskriteerit ovat luotettavuus, siirrettävyys, riippuvuus, vahvistettavuus ja saturaatio. (Kananen 2015, 352).

Luotettavuus tarkoittaa tutkimuskohteen todenmukaisuutta (Kananen 2015, 353). Opinnäytetyön luotettavuuden arvioimiseksi huomioidaan alusta saakka valitun aineiston tarkka dokumentaatio ja lähdetieto. Tärkeää on, että ulkopuolinen lukija löytää selkeästi saman alkulähteen ja löydetty tutkimustulokset.

Siirrettävyys tarkoittaa sitä, että ilmiötä ymmärretään eikä yleistetä (Kananen 2015, 353). Opinnäytetyössä tämä huomioidaan syvällisellä kuvauksella ilmiöstä. Käytännössä kirjoitetaan asioita auki mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja objektiivisesti.

Riippuvuus on sitä, että tutkimustulokset on muodostettu aineistosta oikein. Mikäli useampi henkilö päätyy samaan tulokseen, voidaan olettaa, että tulkinta on ollut oikea. (Kananen 2015, 353.) Tämänkin opinnäytetyön riippuvuutta voidaan arvioida vertaisarvioinnin avulla. Vertaisarvioinnissa toisen lukijan avulla voidaan selvittää, tulkitseeko hän aineiston samalla tavoin kuin kirjoittaja.

Vahvistettavuus on yksinkertaisin tapa, jolla luotettavuutta voidaan arvioida. Teksti annetaan luettavaksi henkilölle, jota teksti käsittelee. Tämä lukija lukee tekstin ja vahvistaa tutkijan tulkinnat ja tutkimustulokset, jolloin voidaan todeta, että tulokset eivät ole tutkijan itse keksimiä. Vahvistettavuudessa voi tulla ongelmia, mikäli lukija ja kirjoittaja ovat lopputuloksesta eri mieltä ja jos tekstin kohde kieltääkin tekstin käyttämisen. Toinen mahdollinen vahvistettavuuden tapa on aineistotriangulaatio eli aineiston monipuolisuus. Käyttämällä useita erilaisia lähteitä, vahvistetaan omaa tulkintaa. (Kananen 2015, 354.) Tässä opinnäytetyössä ei käsitellä todellista henkilöä eikä yksittäistä määriteltyä kohderyhmää kuten tiettyä yritystä, joten vahvistettavuutta ei voida hyödyntää luetuttamalla työtä tietyllä henkilöllä. Kuka tahansa voi kuitenkin lukea myös alkuperäiset aineistot ja sitä kautta nähdä, että kuinka lopputulokseen on päädytty.

Saturaatiolla tarkoitetaan sitä, että aineistoja haetaan niin kauan, kun löydetty aineistot vielä tuovat tutkimukselle jotain lisäarvoa (Kananen 2015, 355). Opinnäytetyötä ajatellen käytännössä pyritään etsimään niin kauan sopivia aineistoja, että löydetty aineistot alkavat jollain tavalla muistuttaa toisiaan.

Eräänä luotettavuuden arvioinnin menetelmänä voidaan käyttää myös kriteerivaliditeettia, jossa haetaan omille tulkinnoille vahvistusta hyödyntämällä muiden tutkijoiden tuloksia. (Kananen

2015, 355). Tätä opinnäytetyötä ajatellen tämä kriteeri ei suoraan ole mahdollinen, koska opinnäytetyön tavoitteena ei ole toteuttaa uutta tutkimusta, jonka tuloksia voitaisiin verrata aikaisempiin. Opinnäytetyö pohjautuu jo valmiiksi olemassa oleviin aineistoihin, joten laaja teoriataidon ymmärrys tukee työtä tässä tapauksessa paremmin. Käytettävät aineistot valitaan huolellisesti ja kiinnitetään huomiota alkuperäislähteeseen.

5 Dokumenttianalyysin sisällönanalyysi

Opinnäytetyön tavoitteena on vastata tutkimuskysymyksiin, *minkälaisia uutisia etätyöstä on kirjoitettu vuosien 2011–2022 välillä ja minkälaisia työhyvinvointiin liittyviä asioita niissä esiintyy?* Vastaus tutkimuskysymyksiin on tarkoitus saada dokumenttianalyysin avulla. Opinnäytetyön dokumenttianalyysin sisällönanalyysi aloitettiin määrittelemällä aineiston sisäänottokriteerit ja lähtemällä tekemään tiedonhakua. Kappaleessa 5 kuvataan prosessin kulku vaihe vaiheelta alkaen valintaperusteista ja päättyen muodostettuihin johtopäätöksiin.

Opinnäytetyössä tarkasteltavien etätyötä käsittelevien uutisten sisäänottokriteerit ovat seuraavat:

- Uutisen täytyy käsitellä etätyötä
- Uutinen on julkaistu vuosien 2011–2022 välillä

Valittujen uutisten sisältö on opinnäytetyön kannalta tärkein, jotta niitä voidaan vertailla keskenään. Ajallinen raja on valittu sattumanvaraisesti, mutta tietoisesti kattamaan myös ajanjakso ennen maailmalla liikkunutta koronaa. Näin voidaan paremmin havaita mahdollisia muutoksia, mitä tulee uutisointiin.

5.1 Sisällönanalyysin vaiheet

Sisällönanalyysi toteutettiin vaiheittain etenemällä. Isoa kokonaisuutta tiivistettiin eri vaiheiden avulla. Aineiston käsittelyn vaiheita olivat seuraavat:

Aineiston kerääminen Exceliin. Tiedonhaun vaiheet dokumentointiin tarkoitusta varten luotuun Excel taulukkoon. Valinta kohdistui Exceliin sen monipuolisten käyttöominaisuuksien vuoksi ja erityisesti siksi, että Excelissä on helppo luoda erillisiä välilehtiä ja ne ovat koko ajan kaikki nähtävillä. Siirtyminen välilehdeltä toiselle on helppoa ja vaivatonta. Sarakkeita voi myös tarpeen mukaan laajentaa, jolloin luettavuus säilyy parempana kuin esimerkiksi Office Wordissa. Luotuun Excel taulukkoon luotiin sarakkeet hakuehdoille ja hakutuloksille ja valitut tiedot kerättiin kukin omaan sarakkeeseensa. Jokainen hakukierros dokumentoitiin samalla tavalla, mutta jokainen erilliselle välilehdelle saman tiedoston sisällä.

Aineiston lajittelu päivämäärän mukaan nousevasti. Valittu aineisto lajiteltiin päivämäärän mukaan nousevasti. Jokaiselle valitulle uutiselle annettiin tässä vaiheessa oma järjestysnumero, jotta alkuperäisen uutisen löytäminen on myöhemmin helpompaa ja selkeämpää.

Aineiston lukeminen ja sisällön tarkastelu. Aineisto luettiin yksityiskohtaisesti läpi ja valitusta aineistosta etsittiin sanoja etätyö, työhyvinvointi, hyvinvointi ja hybridityö, jotta nähtiin mitä aihetta aineisto käsittelee. Aineistosta etsittiin erityisesti sanaa etätyö tai lauseita, jotka liittyivät jollain tavalla etätyöhön. Valitut ilmaisut merkattiin eri värillä aineistoon. Lukiessa tuli kuitenkin huomioida kokonaisuus, sillä toisinaan artikkelissa puhuttiin etätyöstä, vaikka sitä ei sanana toistuvasti olisikaan käytetty.

Aineiston pelkistäminen. Aineiston pelkistämisen vaiheessa valitut alkuperäisilmaukset kerättiin ylös ja niistä muodostettiin pelkistetympi lause. Artikkeleiden pituudet vaihtelivat, joten toisinaan kokonaisuuden kannalta oli oleellisempaa valita useampi alkuperäislause, jotta sisällöstä ei saa vääristynyttä käsitystä. Alkuperäiset ilmaukset on merkattu lainausmerkkien sisään ja pelkistettyä lausetta kuvaa kirjain P.

Ylä- ja alaluokkien muodostaminen valituista ja pelkistetyistä ilmaisuista. Alaluokat muodostettiin aineistolähtöisesti ja yläluokat luotiin valmiina opinnäytetyön teoriaosion. Tämän jälkeen pelkistetyt lauseet ja muodostetut ylä- ja alaluokat listattiin.

Yhdistävien tekijöiden etsiminen aineistosta ja vertaaminen tutkimuskysymykseen (Minkälaisia uutisia etätyöstä on kirjoitettu vuosien 2011–2022 aikana?). Ensin aineisto lajiteltiin yläluokkien (hyvinvointi, etätyö, hybridityö ja lähityö) perusteella omiin lokeroihinsa ja sen jälkeen niistä etsittiin mahdollisia yhdistäviä teemoja kohta kerrallaan. Tämän jälkeen kerättiin vielä yhteen kaikista yläluokista muodostettuja teemoja, joita vertailtiin keskenään, jotta voitiin tarkastella sisältökokonaisuuksia.

5.2 Tiedonhaun kolme kierrosta

Valitut uutiset on poimittu Edilexistä ja Kauppalehden sivuilta. Kauppalehti valittiin erityisesti sen vuoksi, että siellä olevat julkaisut ovat tyyliltään asiapitoisia ja painottuvat talousuutisiin. Edilex puolestaan valittiin erityisesti siksi, että siellä julkaistavat uutiset painottuvat juridisiin uutisiin. Molemmat ovat kohtalaisen suuria ja hyvin tunnettuja julkaisijoita, joten uutisoinnin tason voi

odottaa olevan riittävän korkealaatuista. Uutisten valinnassa haluttiin välttää pelkkä sensaatiohakuisuus, joten tästä syystä julkaisijoista rajattiin pois esimerkiksi erilaiset iltapäivälehdet. Tietokantojen valinnassa yritettiin huomioida myös tradenomitutkinto, joten talouteen ja juridiikkaan painottuvat julkaisijat tukivat sitä näkökulmaa hyvin. Valintoihin vaikutti myös saatavuus, sillä koulun tunnuksien avulla on mahdollista päästä lukemaan kyseisten tietokantojen artikkeleita kokonaisuudessaan. Kuka tahansa voi myös lukea samat uutiset, kunhan vain lunastaa itselleen lukuoikeuden. Osa Kauppalehden artikkeleista voi olla luettavissa myös ilman kirjautumista. Haut on toteutettu kolmessa osassa ja kunkin haun osalta hakukriteerit näkyvät ensimmäisenä. Kaksi ensimmäistä hakukierrosta on toteutettu Edilexissä ja kolmas Kauppalehden sivuilla. Valittujen uutisten valintakriteereitä hakutuloksia selatessa olivat ensisijaisesti hakusanojen täsmäminen ja sen jälkeen julkaisu-aika.

Uutisten tiedonhaut suoritettiin kolmella erillisellä kierroksella. Kaksi niistä tehtiin Edilex-tietokannassa ja yksi Kauppalehden. **Ensimmäinen hakukierros** suoritettiin Edilex-tietokannassa 27.9.2022. Hakusanoja käytettiin sanoja ”etätyö” ja ”hyvinvointi”. Haettu aineisto rajattiin koskemaan uutisia ja ajaksi valittiin 2010–2019, 2020, 2021, 2022. Etätyön uutisten julkaisuajaksi on sisäaottokriteereitä määriteltäessä määritelty vuodet 2011–2022. Osumia tuli näillä ehdoilla yhteensä 11, joista valituksi tuli 3 artikkelia. Valitut artikkelit olivat vuosilta 2012, 2014 ja 2015. Kuva 4 näkyy ensimmäisen hakukierroksen rajaukset ja valitut artikkelit. Kokonaisuudessaan ensimmäinen hakukierros on kuvattu liitteessä 1.

Tietokanta	Edilex		
Hakupäivä	27.9.2022		
Hakusanat	etätyö työhyvinvointi		
Rajaukset	uutiset		
Vuodet	2010-2019, 2020, 2021, 2022		
Osumat	11		
Valinnat	3		
Otsikko	Suomi on etätyön edelläkävijä - perjantaina vietetään Kansallista etätyöpäivää	Päivämäärä	20.9.2012
Valinta 1	Surakka, J. Suomi on etätyön edelläkävijä – perjantaina vietetään Kansallista etätyöpäivää. 20.9.2012. Saatavilla https://kamk.finna.fi Edilex.		
Otsikko	Etätyössä onnettomuus harvoin kelpaa työtapaturmaksi	Päivämäärä	27.8.2014
Valinta 2	Surakka, J. Etätyössä onnettomuus harvoin kelpaa työtapaturmaksi. 27.8.2014. Saatavilla https://kamk.finna.fi Edilex.		
Otsikko	Sitra: Työajan sääntely jäänyt jälkeen työelämän muutoksesta – uudistustarve pikainen	Päivämäärä	19.3.2015
Valinta 3	Surakka, J. Sitra: Työajan sääntely jäänyt jälkeen työelämän muutoksesta – uudistustarve pikainen. 19.3.2015. Saatavilla https://kamk.finna.fi Edilex.		

Kuva 4. Uutisten 1. hakukierros (Edilex 27.9.2022)

Toiselle tiedonhakukierrokselle tehtiin pieniä muutoksia ensimmäiseen hakukierrokseen verrattuna. Toisella hakukierroksella tiedonhaku suoritettiin jälleen Edilex-tietokannassa ja hakupäivä oli 27.9.2022. Hakusana oli ”etätyö” ja rajaukset olivat uutiset. Ajankohdaksi rajattiin vuodet

2010–2019. Osumia tuli näillä valinnoilla 76, joista valituksi tuli 6. Valitut artikkelit ovat vuosilta 2011 (2 kpl), 2013, 2014, 2016, 2017. Edilexissä ei ollut mahdollista valita yksittäin kaikkia vuosia, vaan osa oli valmiiksi niputettu yhteen kuten tässä tapauksessa oli vuodet 2010–2019. Kuva 5 näkyy toisen hakukierroksen rajaukset ja tehdyt valinnat. Kokonaisuudessaan toinen tiedonhaku-kierros on kuvattu liitteessä 2.

Tietokanta	Edilex		
Hakupäivä	27.9.2022		
Hakusanat	etätyö		
Rajaukset	uutiset		
Vuodet	2010-2019		
Osumat	76		
Valinnat	6		
Otsikko	Etätyö on ekologisesti ja taloudellisesti kannattavaa	Päivämäärä	12.9.2011
Valinta 4	Surakka, J. Etätyö on ekologisesti ja taloudellisesti kannattavaa. 12.9.2011. Saatavilla https://kamk.finna.fi Edilex.		
Otsikko	Etätyöläisen suurin riski yksinäisyys	Päivämäärä	19.12.2011
Valinta 5	Surakka, J. Etätyöläisen suurin riski on yksinäisyys. 19.12.2011. Saatavilla https://kamk.finna.fi Edilex.		
Otsikko	Suomi on etätyön kärkimaita - perjantaina vietetään kansallista etätyöpäivää kolmatta kertaa	Päivämäärä	19.9.2013
Valinta 6	Surakka, J. Suomi on etätyön kärkimaita - perjantaina vietetään kansallista etätyöpäivää kolmatta kertaa. 19.9.2013. Saatavilla https://kamk.finna.fi Edilex.		
Otsikko	Etätyö ja sosiaalisen median käyttö tuovat uusia haasteita työpaikoille	Päivämäärä	18.12.2014
Valinta 7	Surakka, J. Etätyö ja sosiaalisen median käyttö tuovat uusia haasteita työpaikoille. 18.12.2014. Saatavilla https://kamk.finna.fi Edilex.		
Otsikko	Asianajaja, varatuomari Timo Jarmas: Työelämän muutokset ja digitalisaatio – miten nykysääntely vastaa työajan ja työpaikan käsitteissä tapahtuneisiin muutoksiin?	Päivämäärä	21.12.2016
Valinta 8	Savolainen, J. Asianajaja, varatuomari Timo Jarmas: Työelämän muutokset ja digitalisaatio – miten nykysääntely vastaa työajan ja työpaikan käsitteissä tapahtuneisiin muutoksiin? 21.12.2016. Saatavilla https://kamk.finna.fi Edilex.		
	Professori (ma.) Pekka Nykänen: Kotia ei pidetty etätyötä tekevän henkilön varsinaisena työpaikkana – KHO 2017:178	Päivämäärä	1.12.2017
Valinta 9	Surakka, J. Professori (ma.) Pekka Nykänen: Kotia ei pidetty etätyötä tekevän henkilön varsinaisena työpaikkana – KHO 2017:178. 1.12.2017. Saatavilla https://kamk.finna.fi Edilex.		

Kuva 5. Uutisten 2. hakukierros (Edilex 27.9.2022)

Kolmas tiedonhakukierros toteutettiin Kauppalehden sivuilla. Hakupäivä oli 27.9.2022 ja hakusanat ”työhyvinvointi etätyössä”. Sivu ei tarjonnut mahdollisuutta tehdä erillisiä rajauksia, eikä se kertonut myöskään osuimien suoraa määrää. Artikkeleita oli kuitenkin useampi sivu, joista jokainen käytiin läpi. Edilexiin verrattuna tiedonhaku oli Kauppalehden sivuilla paljon kömpelömpää, mutta artikkelit olivat kuitenkin asiapitoisia ja sisällöltään käyttökelpoisia. Kauppalehden sivuilta artikkeleita valittiin 13 kappaletta. Valitut artikkelit olivat vuosilta 2020, 2022 (2 kpl), 2021 (5 kpl), 2017, 2018 (2 kpl) ja 2019 (2 kpl). Kuva 6 on esimerkki kolmannesta hakukierroksesta. Kokonaisuudessaan kolmas tiedonhakukierros on löydettävissä liitteestä 3.

Tietokanta	Kauppalehti		
Hakupäivä	27.9.2022		
Hakusanat	työhyvinvointi etätyössä		
Rajaukset	ei mitään		
Vuodet	ei mitään		
Osumat	ei kerrottu		
Valinnat	13		
Otsikko	Etätyön yksinäisyys heikentää työtehoa ja syö itsearvostusta: "Poikkeusaika paljasti, miten tärkeitä arjen pienet kohtaamiset työpaikoilla ovat"	Päivämäärä	13.12.2020
Valinta 10	Korpimies, A. Etätyön yksinäisyys heikentää työtehoa ja syö itsearvostusta: "Poikkeusaika paljasti, miten tärkeitä arjen pienet kohtaamiset työpaikoilla ovat". Kauppalehti. 13.12.2020. Saatavilla https://kamk.finna.fi Kauppalehti.		
Otsikko	Apple keskellä kohua etätyölinjauksensa takia – Seuraavatko suomalaistyöpaikat perässä?	Päivämäärä	13.9.2022
Valinta 11	Erkko, A. Apple keskellä kohua etätyölinjauksensa takia – Seuraavatko suomalaistyöpaikat perässä? Kauppalehti. 13.9.2022. Saatavilla https://kamk.finna.fi Kauppalehti.		
Otsikko	Hybridi tuli jäädäkseen – Kaksi asiaa ratkaisee johtajan onnistumisen	Päivämäärä	15.9.2022
Valinta 12	Hughes, B. Hybridi tuli jäädäkseen – Kaksi asiaa ratkaisee johtajan onnistumisen. Kauppalehti. 15.9.2022. Saatavilla https://kamk.finna.fi Kauppalehti.		
Otsikko	Isot yritykset heräsivät uuteen ongelmaan: Yksinäisyydestä tullut iso ongelma työpaikoilla	Päivämäärä	7.10.2021
Valinta 13	Korpimies, A. Isot yritykset heräsivät uuteen ongelmaan: Yksinäisyydestä tullut iso ongelma työpaikoilla. Kauppalehti. 7.10.2021. Saatavilla https://kamk.finna.fi Kauppalehti.		
Otsikko	STTK:n selvitys: Moni kokee työn henkisen kuormituksen vähentyneen korona-aikana	Päivämäärä	10.10.2021
Valinta 14	Saarin, M. STTK:n selvitys: Moni kokee työn henkisen kuormituksen vähentyneen korona-aikana. Kauppalehti. 10.10.2021. Saatavilla https://kamk.finna.fi Kauppalehti.		

Kuva 6. Uutisten 3. hakukierros (Kauppalehti 27.9.2022)

5.3 Uutisten lajittelu

Valitun aineiston käsittely aloitettiin lajittelemalla valittu aineisto julkaisuajan mukaan nousevasti. Jokaiselle uutiselle määriteltiin järjestysnumero, jonka avulla on selkeämpää etsiä alkupe-
räinen uutinen myöhemmin. Kolmen hakukierroksen jälkeen artikkeleita on valittu yhteensä 22
ja niiden julkaisuajat ovat vuosilta 2011–2022, joten ennen mahdollisia lisähakuja tarkasteltiin
ensin jo löydettyjä aineistoja. Lajitellut uutiset nousevassa järjestyksessä on esitetty kuva 7:ssä ja
kuva 8:ssa. Listaus kokonaisuudessaan on niin pitkä, että luettavuuden kannalta oli paras ratkaisu
laittaa kuva kahteen osaan. Valitut uutiset yhtenä listauksena löytyvät myös liitteestä numero 4.

Etätyön uutiset päivämäärän mukaan nousevasti lajiteltuna.

1. Surakka, J. Etätyö on ekologisesti ja taloudellisesti kannattavaa. 12.9.2011. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Edilex.
2. Surakka, J. Etätyöläisen suurin riski on yksinäisyys. 19.12.2011. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Edilex.
3. Surakka, J. Suomi on etätyön edelläkävijä – perjantaina vietetään Kansallista etätyöpäivää. 20.9.2012. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Edilex.
4. Surakka, J. Suomi on etätyön kärkimaita - perjantaina vietetään kansallista etätyöpäivää kolmatta kertaa. 19.9.2013. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Edilex.
5. Surakka, J. Etätyössä onnettomuus harvoin kelpaa työtapaturmaksi. 27.8.2014. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Edilex.
6. Surakka, J. Etätyö ja sosiaalisen median käyttö tuovat uusia haasteita työpaikoille. 18.12.2014. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Edilex.
7. Surakka, J. Sitra: Työajan sääntely jäänyt jälkeen työelämän muutoksesta – uudistustarve pikainen. 19.3.2015. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Edilex.
8. Savolainen, J. Asianajaja, varatuomari Timo Jarmas: Työelämän muutokset ja digitalisaatio – miten nykysääntely vastaa työajan ja työpaikan käsitteissä tapahtuneisiin muutoksiin? 21.12.2016. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Edilex.
9. Hänninen, K. Harvard: Etätyö kasvattaa tuottavuutta ja tyytyväisyyttä. Kauppalehti. 10.9.2017. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
10. Surakka, J. Professori (ma.) Pekka Nykänen: Kotia ei pidetty etätyötä tekevän henkilön varsinaisena työpaikkana – KHO 2017:178. 1.12.2017. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Edilex.
11. Hänninen, K. 2 vuoden tutkimus ei jätä tilaa epäilyille: etätyö lisää tuottavuutta. Kauppalehti. 8.4.2018. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.

Kuva 7. Valitut uutiset julkaisuaajan mukaan nousevasti 1/2.

12. Ylitalo, L. Sujuuko maanantai paremmin kotoa käsin? Ole tarkka työajoistasi ja iloitse onnistumisista: 7 vinkkiä etätyöskentelyyn. Kauppalehti. 8.7.2018. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
13. Niskanen, S. Suurimmat yritykset suhtautuvat suopeimmin etätööhön, mutta parannettavaakin on – ”Etätö on meillä vasta alkutekijöissään”. Kauppalehti. 21.11.2019. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
14. Eronen, E. Työntekijät haluavat tehdä töitä etänä – Mahdollisuuksissa näkyy maantieteellinen ero. Kauppalehti. 16.12.2019. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
15. Korpimies, A. Etätöön yksinäisyys heikentää työtehoa ja syö itsearvostusta: ”Poikkeusaika paljasti, miten tärkeitä arjen pienet kohtaamiset työpaikoilla ovat”. Kauppalehti. 13.12.2020. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
16. Eskola, H. Lohduton ja yleistynyt ongelma koskettaa yhä useampaa työkäistä – jo joka kolmas kärsii. Kauppalehti. 9.6.2021. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
17. Lassila, E. HR-tutkimus paljastaa: korona vaikutti merkittävästi työhyvinvointiin – Etätö on tullut jäädäkseen. Kauppalehti. 30.8.2021. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
18. Eskola, H. Etätöön laatu on suomalaisessa työelämässä tutkitusti hyvää– syynä itsestään selvänä pidetty asia. Kauppalehti. 7.9.2021. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
19. Korpimies, A. Isot yritykset heräsivät uuteen ongelmaan: Yksinäisyydestä tullut iso ongelma työpaikoilla. Kauppalehti. 7.10.2021. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
20. Saarinen, M. STTK:n selvitys: Moni kokee työn henkisen kuormituksen vähentyneen korona-aikana. Kauppalehti. 10.10.2021. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
21. Erkko, A. Apple keskellä kohua etätölinjauksensa takia – Seuraavatko suomalaistyöpaikat perässä? Kauppalehti. 13.9.2022. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
22. Hughes, B. Hybridi tuli jäädäkseen – Kaksi asiaa ratkaisee johtajan onnistumisen. Kauppalehti. 15.9.2022. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.

Kuva 8. Valitut uutiset julkaisuajan mukaan nousevasti 2/2.

5.4 Aineiston pelkistäminen ja luokittelu

Aineiston valinnan ja julkaisuajan mukaan järjestämisen jälkeen aineistot luettiin läpi miettien, miten tämä uutinen liittyy etätyöhön. Lukiessa kiinnitettiin huomiota kokonaisuuteen, ei pelkästään yksittäiseen sanaan. Valittuihin alkuperäisilmauksiin vaikutti myös sen sopiminen opinnäytetyön aiheeseen kokonaisuudessaan, eli ei pelkästään yksittäinen sana kuten etätyö. Alkuperäinen ilmaus on merkitty tekstiin lainausmerkein ja kursiivilla korostettuna. Sen jälkeen alkuperäinen lause on tiivistetty eli pelkistetty. Pelkistetyt ilmaukset kokonaisuudessaan löytyvät liitteestä 5 Etätyön uutisten pelkistäminen ja luokkien muodostaminen.

Pelkistämisen jälkeen pelkistettyä aineistoa alettiin käymään uudelleen läpi ja siitä muodostettiin yläluokat ja alaluokat. Käytännössä nämä vaiheet toteutettiin samassa dokumentissa, mutta siihen lisättiin uusia merkintöjä. Pelkistettyä ilmausta kuvaa iso kirjain P. Alaluokkaa kuvaa iso kirjain A. Yläluokkaa kuvaa iso kirjain Y. Yläluokat on määritelty etukäteen ja ne ovat etätyö, hybridityö, lähityö ja hyvinvointi. Yläluokat valittiin tutkimuskysymyksestä (minkälaisia uutisia etätyöstä on kirjoitettu vuosien 2011–2022 välillä) ja opinnäytetyössä käytettävistä keskeisistä käsitteistä. Alaluokat on muodostettu aineistolähtöisesti. Kuva 9 näkyy esimerkki pelkistämisestä.

Liitteissä ja esimerkeissä näkyvien aineistojen lukemisen helpottamiseksi pelkistämisessä ja luokittelussa käytetyt lyhenteet ovat seuraavat:

Alkuperäinen ilmaus = *"lainausmerkkien sisällä oleva kursivoitu lause"*

P = Pelkistetty ilmaus

A = Alaluokka

Y= Yläluokka (Ennalta päätetty ja niitä ovat: etätyö, hybridityö, lähityö ja hyvinvointi)

1. Etätyö on ekologisesti ja taloudellisesti kannattavaa. Edilex. Jani Surakka. 12.9.2011.

"Lusmuilua kotisohvalla ja pitkiä päiväunia? Ei suinkaan. Etätyö on luonnollinen ja kasvava osa tämän päivän työelämää – etätyön avulla pystytään parhaimmillaan lisäämään niin työntekijöiden motivaatiota kuin työn tuottavuutta ja edistämään ekologista elämäntapaa. Suomen ensimmäistä etätyöpäivää vietetään perjantaina 16. syyskuuta 2011."

"Tällä hetkellä 15 prosenttia suomalaisista työntekijöistä tekee etätyötä. Lähes joka toinen heistä tekee sitä viikoittain. Etätyön veteraaneja ovat perinteisesti olleet tietotyöläiset ja asiantuntijat. Etätyön tekemisen ennustetaan kuitenkin yleistyvän jatkossa ja yhä useampi tehtävä onnistuu myös etänä."

"Suomen ympäristökeskuksen pääjohtaja Lea Kauppi näkeekin etätyön tarjoavan ympäristön kannalta suuria mahdollisuuksia liikenteen päästöjen vähentämisessä ja ruuhkahuippujen tasaamisessa."

"Etätyön ansiosta myös yritykset voivat rakentaa pienempiä toimistoja ja muita työtiloja työtyytyväisyyden kärsimättä."

"Kustannussäästöjen lisäksi muutos on ekologinen. Päivittäin säästyy lämmitykseen tai viilennykseen tarvittavaa energiaa."

"Ennen kuin työpaikalla päätetään ryhtyä soveltamaan etätyötä, olisi aluksi kuitenkin syytä sopia etätyön säännöt."

P: Etätyö voi luoda yritykselle kustannussäästöjä tilojen muodossa

P: Etätyö vähentää liikenteen päästöjä

P: Etätyön suosio työelämässä lisääntyy

Kuva 9. Esimerkki uutisten pelkistämisestä.

5.5 Muodostettujen luokkien listaus

Pelkistämisen ja luokittelun jälkeen kaikki muodostetut luokat listattiin. Järjestys taulukossa on sama, kuin aikaisemmassa vaiheessa eli julkaisuajan mukaan nouseva. Järjestysnumero kuvaa uutista ja tulee suoraan julkaisuajasta. Järjestysnumeron avulla voidaan nopeammin palata alkuperäiseen artikkeliin. Alkuperäisestä artikkelista on voitu valita useampi pelkistettävä lause, joten saman järjestysnumeron omaavat rivit koskevat samaa artikkelia. Kuva 10 näkyy esimerkki siitä, miten pelkistetyt ilmaukset ja muodostetut luokat on listattu. Kokonaisuudessaan pelkistetyt ilmaukset ala- ja yläluokkineen löytyvät liitteestä 6.

Vuosiluku	Järjestysnumero	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat
2011	1.	P: Etätyö voi luoda yritykselle kustannussäästöjä tilojen muodossa		
	1.	P: Etätyö vähentää liikenteen päästöjä	A: Etätyön vaikutukset	Y: Etätyö
	1.	P: Etätyön suosio työelämässä lisääntyy		
2011	2.	P: Etätyö vähentää tapaturmia työmatkalla, mutta lisää yksinäisyyttä	A: Etätyön vaikutus työmatkalla tapahtuviin tapaturmiin	Y: Hyvinvointi
	2.	P: Etätyö edistää työntekijän ajankäyttöä		
2012	3.	P: Etätyön hyödyt saavutetaan parhaiten, kun on luotu yhteiset säännöt ja luotetaan toisiin	A: Roolien määrittäminen ja vapaus vaikuttaa omaan tekemiseen	Y: Hybridityö
	3.	P: Johtajuuden merkitys korostuu etätyössä	A: Luottamus työntekijöiden ja esimiesten välillä	
	3.		A: Etätyön mahdollisuuksien näkemykset eroavat työnantajan ja työntekijän välillä	
	3.	P: Etätyö vaatii kehittyneitä teknologioita ja joustavaa yrityskulttuuria	A: Etätyön kehittäminen vaatii sopivat laitteet	
	3.		A: Etätyön mahdollisuuksien näkemykset eroavat työnantajan ja työntekijän välillä	Y: Etätyö
	3.	P: Suomessa saadaan työstä vähemmän palautetta, kuin muissa Euroopan maissa	A: Palautteen antamisen vähyys	Y: Etätyö
	3.	P: Suomessa tehdään paljon etätyötä	A: Etätyön yleisyys Suomen ja muiden maiden välillä	Y: Etätyö
	3.	P: Etätyöläiset haluavat usein kehittää aktiivisesti työtään	A: Halukkuus työn kehittämiseen	Y: Etätyö
	3.	P: Etätyö voi lisätä työhyvinvointia	A: Etätyön mahdollisuus parantaa työhyvinvointia	Y: Etätyö
	3.	P: Kansallinen etätyöpäivä edistää joustavia työtapoja	A: Etätyön tietoisuuden lisääminen	Y: Etätyö

Kuva 10. Esimerkki pelkistetyistä ilmauksista ja muodostetuista luokista listattuna.

Listauksen jälkeen aineistot luokiteltiin Excelissä myös yläluokkien perusteella omille välilehdille. Eli jokainen uutinen, joka kuului yläluokkaan hyvinvointi, listattiin kyseiselle sivulle. Listauksessa rinnalla kulki koko ajan alkuperäisen uutisen järjestysnumero ja vuosiluku. Sama toistettiin kaikkien yläluokkien kohdalla eli yläluokkien hyvinvointi, etätyö, hybridityö ja lähityö. Jokaisen yläluokan luokkakohtaiset ilmaukset kokonaisuudessaan löytyvät liitteistä 7–10.

5.6 Aineiston analyysi ja tulkinta

Aineiston tulkintavaiheessa haluttiin aineistoa tarkastella erilaisina kokonaisuuksina. Aineiston tulkinnan apuna toimi siis edellinen vaihe, missä aineistot listattiin eri kategorioihin. Kuva 11 näkyy esimerkki tästä vaiheesta, kun aineistoa lajiteltiin yhteen yläluokan *hyvinvointi* perusteella. Tämän vaiheen avulla voitiin vertailla helpommin keskenään eri uutisia, kun yhdellä silmäyksellä nähtiin, että minkälaisia luokkia eri uutisista on muodostettu. Tämä helpotti myös yhteisten teemojen hahmottamista.

Vuosiluku	Järjestysnumero	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat
2011	2.	P: Etätyö vähentää tapaturmia työmatkalla, mutta lisää yksinäisyyttä	A: Etätyön vaikutus työmatkalla tapahtuviin tapaturmiin	Y: Hyvinvointi
	2.	P: Etätyö edistää työntekijän ajankäyttöä		
2014	6.	P: Etätyö vaatii sääntöjä	A: Etätyön haasteet työsuojelun näkökulmasta	Y: Etätyö
	6.	P: Etätyössä työntekijän työympäristöä ei voida valvoa		
	6.	P: Työnantaja tarjoaa usein oikeanlaiset välineet etätyöntekoon	A: Välineet työskentelyyn	Y: Etätyö
	6.	P: Etätyön kuormituksesta keskusteleminen unohtuu helposti	A: Työnantajan rooli työhyvinvoinnin huomioimisessa etätyötä tehdessä	Y: Hyvinvointi
	6.	P: Etätyön tekemiseen tarvitaan selvät säännöt	A: Etätyö muuttaa työsuojelutoimintaa	Y: Etätyö
2019	14.	P: Etätyöt vaativat selkeät säännöt	A: Sääntöjen tärkeys korostuu etätyössä	Y: Etätyö
	14.	P: Etätyö lisää joustavuutta työn ja vapaa-ajan välillä	A: Etätyön hyvät puolet	Y: Etätyö
	14.	P: Työmatka vaikuttaa etätyön kiinnostavuuteen	A: Työmatkan pituuden vaikutukset etätyöhalukkuuteen	Y: Etätyö
	14.	P: Ikä vaikuttaa etätyön kiinnostavuuteen	A: Etätyön kiinnostavuus eri ikäisten välillä	Y: Etätyö
	14.	P: Toive vaikuttaa omaan työskentelyyn	A: Toive saada tehdä etätyötä	Y: Etätyö
	14.	P: Etätyö lisää joustavuutta	A: Työn joustavuuden vaikutukset hyvinvointiin	Y: Hyvinvointi
	14.	P: Etätyön tekemiseen vaikuttaa sijainti	A: Maantieteellisen sijainnin vaikutus etätyön tekemiseen	Y: Etätyö

Kuva 11. Esimerkki kaikista yläluokkaan hyvinvointi kuuluvista valinnoista.

Kun tarkastellaan *yläluokkaa hyvinvointi*, yhdistäviä teemoja voi olla esimerkiksi käytännön asioiden merkitys hyvinvoinnissa, käytännön kokemukset, työntekijöiden kuuntelemisen merkitys, johtamisen merkitys tai etätyön positiiviset ja negatiiviset vaikutukset hyvinvointiin.

Etätyö yläluokassa yhdistäviä teemoja voivat olla kokemuksen kautta huomautet vaikeudet, työntekijöiden kuunteleminen ja avoin kommunikaatio, yhteistyö työyhteisössä tai johtaminen. Nämä voisivat tulla esille esimerkiksi muodostuneiden säästöjen (esimerkiksi sähkönkulutus työpaikalla) myötä tai työpaikalla järjestetyissä hyvinvointikyselyissä.

Hybridityö yläluokassa yhdistäviä tekijöitä ovat esimerkiksi luottamus ja kommunikaatio. Vaikuttaisi aika luonnolliselta, että kun luottamus on kunnossa, niin kommunikointikin on helpompaa. Aineiston perusteella hybridityö näyttäisi olevan melko suosittu etätyönmuoto, mutta se hakee jonkinlaista tarkempaa asemaa monessa työympäristössä.

Lähityö yläluokassa näyttäisi yhteistä olevan esimerkiksi kommunikaatiotaidot. Opinnäytetyössä ei sinänsä keskitytä lähityön tekemiseen, mutta koska opinnäytetyössä tarkastellaan etätyötä ja hybridityö on yksi etätyön muodoista, niin lähityö kulkee automaattisesti siinä rinnalla. Hybridityössä kuitenkin käydään sovitusti myös työpaikalla, joten tämän myötä lähityö hyväksytään yhdeksi näkökulmaksi. Yhteistä näille kaikille työmuodoille oli kuitenkin kommunikaatiotaidot, koska työmuodosta riippumatta se on yksi perustaito, joita elämässä usein kaivataan.

Kaikissa neljässä yläluokassa esiintyy jollain tapaa kommunikaatio ja kuuntelemisen merkitys. Kuva 10:ssä esitetään listattuna kaikki yläluokat ja niistä löytyviä yhdistäviä teemoja. Lisäksi melkein kaikissa yläluokissa johtaminen on noussut useamman kerran esille. Johtamisella tarkoitetaan toisinaan myös itsensä johtamista, mikä liittyy osaltaan myös luottamukseen. Kun esihenkilö luottaa työntekijöihin ja toisinpäin, pääsee työntekijä päättämään omasta työskentelystään ja johtaa näin ollen itseään.

Yläluokka	Yhdistäviä teemoja	
Hyvinvointi	Käytännön asioiden merkitys hyvinvoinnissa	esimerkiksi laitteet, tilat
	Käytännön kokemukset	esimerkiksi kokemukset työn kuormituksesta tai yksinäisyydestä
	Työntekijöiden kuuntelemisen merkitys	esimerkiksi työntekijöiden ammattitaitoon luottaminen, yhteiset pelisäännöt
	Johtamisen merkitys	esimerkiksi kommunikaatio, luottamus
	Etyön positiiviset ja negatiiviset vaikutukset hyvinvointiin	työntekijöiden kokemusten pohjalta esiin nostetut asiat, sekä hyvät, että huonot
Etätyö	Kokemuksen kautta huomautetut vaikutukset	esimerkiksi säästöt tilakustannuksissa, työmatkapäästöt, työntekijöiden jaksaminen ja muut kokemukset
	Työntekijöiden kuunteleminen ja avoin kommunikaatio	kuunnellaan työntekijöiden toiveita ja mietitään ratkaisuja yhdessä, yhteydenpito etätoisissakin
	Yhteistyö työyhteisössä	luottamuksen rakentaminen, avoin keskustelukulttuuri, palautteen antaminen, hyvä työilmapiiri
	Johtaminen	nykyaikaiset johtamisen keinot, luottamus, itsensä johtaminen myös työntekijänä
Hybridityö	luottamus	esim. luotetaan työntekijän ammattitaitoon ja kykyyn kantaa vastuuta työn tekemisestä
	kommunikaatio	kuunnellaan työntekijöitä, keskustellaan avoimesti työntekopaikoista ja sen vaikutuksista
Lähityö	kommunikaatiotaidot	keskustellaan yhdessä työn tekemisestä, sovitaan yhteiset pelisäännöt, harjoitetaan hyviä työyhteisötaitoja

Kuva 10. Kaikki yläluokat ja yhdistäviä teemoja.

Uutisia tarkastellessa vanhemmissa uutisissa tuodaan etätyötä työn tekemisen muotona käytännön näkökulmasta esille. Artikkeleissa viitataan toisinaan tutkimuksiin, joita on tehty eri kohderyhmille ja niistä saatuja tuloksia on uutisoitu käytännön tasolla. Vanhemmissa uutisissa myös käsitellään käytännön tasoa ja ollaan huolissaan esimerkiksi sosiaalisesta mediasta. Tänä päivänä vuonna 2023 sosiaalinen media näkyy luultavasti työpaikoilla hyvin eri tavalla, kuin esimerkiksi vielä vuonna 2016.

Vaikka etätyö ei uutisoinnin perusteella ole uusi ilmiö, niin vielä vuonna 2021 esille nousee yhteisten sääntöjen tarve. Koronan vuoksi lisääntynyt etätyö on luultavasti pakottanut etätoihin myös sellaisia yrityksiä, jotka eivät alun perin ole suunnitelleet sitä mahdolliseksi. Tämä voi mahdollisesti näkyä myös kyselyissä ja tilanne voi nyt pari vuotta myöhemmin olla jo toinen. Uutena havaintona uutisissa nousee myös nykyään enemmän esille käsite hybridityöstä. Terminä se vaikuttaa olevan vielä jokseenkin vakiintumaton, mutta ilmiönä sekään ei ole ihan vasta syntynyt.

Vanhimmissa valituissa uutisissa tunnutaan ”mainostavan” etätyöpäivää ja lisätään sitä kautta aiheen tietoisuutta. Heti vuonna 2011 on myös uutisoitu etätyöläisten kokemasta yksinäisyydestä (uutinen numero 2). Yksinäisyys nousi esille myös myöhemmissä uutisoinneissa ja se on useammassa artikkelissa mainittu yhdessä työhyvinvoinnin kanssa. Mikäli tämä on työpaikoilla havaittu jo aikaisemmin, niin mielenkiintoista olisi tietää, että miksi asialle ei vuosia myöhemminkään ole tehty mitään?

Uutisten perusteella ihmiset vaikuttavat haluavan päättää asioista itse ja kaipaavat luottoa omaan tekemiseensä ja ammattitaitoonsa. Etätyö näyttäisi artikkeleiden pohjalta myös aiheena sellaiselta, että toisille se sopii paremmin kuin toisille. Työn tekemiseen kaivataan yhteisiä pelisääntöjä ja niihin halutaan päästä yhdessä vaikuttamaan, mikä tukee myös asioista päättämishalua.

Työhyvinvoinnin portaita ajatellen aika moni uutinen sisältää elementtejä useammalta eri portaalta. Jos mietitään esimerkiksi uutista vuodelta 2011, jossa on uutisoitu etätyön vähentävän työmatkalla tapahtuvia tapaturmia, niin uutinen voisi Työhyvinvoinnin portaista sopia samaan aikaan terveys portaalle, mutta myös turvallisuuteen.

Jos lähdetään tarkastelemaan portaita alhaalta alkaen, niin ensimmäisenä olisi terveys. Terveystiestä on uutisoitu esimerkiksi työn henkisen kuormittavuuden näkökulmasta ainakin vuoden 2021 uutisessa (uutinen numero 20). Useammassa uutisessa on mainittu myös yksinäisyys tai sosiaalisten kontaktien väheneminen, joka voisi myös viedä uutisen Työhyvinvoinnin portaista ensimmäiselle. Nämä uutiset olisi mahdollista nähdä myös yhteisöllisyyden kannalta, joka on toisaalta vasta kolmas porras.

Turvallisuus portaalla käsiteltäisiin esimerkiksi työoloja, joten tämän näkökulman kannalta aiheetta on lähestytty vuonna 2020 uutisessa numero 15. Uutisessa on käsitelty työympäristön vaikutusta myötätuntoon ja työolosuhteisiin. Myös sellaiset uutiset, joissa on käsitelty erilaisia etätyön tarvitsemia pelisääntöjä tai lainsäädäntöä, voitaisiin sijoittaa tälle portaalle. Sellaista uutista, jossa turvallisuus näkyisi esimerkiksi taloudellisena turvallisuutena, töiden jatkumisena tai palkkaukseen liittyvänä, ei noussut erikseen esille.

Yhteisöllisyys näkyy useammassa uutisessa ainakin siinä mielessä, että etätyön on uutisoitu vähentävän yhteydenpitoa työkavereihin. Yksinäisyydestä suoraan on uutisoitu vuonna 2011, 2017, 2018 ja 2021. Työympäristöä ajatellen yksinäisyys liittyy vahvasti yhteisöllisyyteen tai oikeastaan sen heikentymiseen.

Arvostus näkyy uutisissa esimerkiksi vuonna 2012, kun on kirjoitettu, että etätyötä tekevät ovat usein innokkaita kehittämään työtään (uutinen numero 3). Vuonna 2020 on kirjoitettu, että etätöitä tehdessä työympäristö vaikuttaa myötätuntoon, itsemyötätuntoon ja koettuun turvallisuuteen (uutinen numero 15). Vuonna 2021 on kirjoitettu palautteen tärkeydestä myös etätöitä tehdessä (uutinen numero 18) ja vuonna 2012 siitä, että muihin Euroopan maihin verrattuna Suomessa työstä saadaan vähemmän palautetta (uutinen numero 3).

Osaaminen liittyy esimerkiksi oman työn hallintaan ja mahdollisuuteen vaikuttaa. Ainakin vuosina 2017, 2018 ja 2022 on tuotu eri uutisissa esille, että etätyöt lisäävät joustavuutta, mikä sopii oman työn hallintaan.

Uutisointeja tarkastellessa ei ole suoraan havaittavissa mitään yhtä selvää muutosta uutisten tyylissä tai sävyssä. Etätyöstä uutisointi on kuitenkin mahdollisesti lisääntynyt mitä lähemmäksi vuotta 2023 tullaan. Valituista uutisista alussa uutisten tavoite on ehkä ollut enemmän sävyiltään tietoisuutta lisäävä, kun uudemmat uutiset pohjautuvat enemmän erilaisiin selvityksiin.

6 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia dokumenttianalyysin avulla, että minkälaisia uutisia etätyöstä on kirjoitettu vuosien 2011–2022 välillä ja minkälaisia työhyvinvointiin liittyviä asioita uutisista löytyy? Tavoitteena oli lisätä syvällisempää ymmärrystä aiheesta ja selvittää, että miten uutisointi on vuosien aikana muuttunut.

Työn teoriaosuudesta perehdyttiin erilaisiin työhyvinvoinnin malleihin, työhyvinvointiin ja etätyöhön. Tämän perusteella osattiin tarkastella valituista uutisista oikeita asioita. Opinnäytetyön tavoitteet ja vastaukset tutkimuskysymyksiin saavutettiin dokumenttianalyysin avulla etenemällä järjestelmällisesti vaiheesta toiseen ja dokumentoimalla eri vaiheet mahdollisimman tarkasti. Tutkimuksellinen osuus noudatti dokumenttianalyysin piirteitä. Teoriaosuudesta siirryttiin tiedonhakuun, jota dokumentoitiin mahdollisimman tarkasti vaihe vaiheelta. Tarkasteltavan aineiston valintaa tehdessä yritettiin aina pitää mielessä ennalta määritellyt sisäänottokriteerit, joiden perusteella valintoja tehtiin. Lopulta valittujen aineistojen kohdalla huolehdittiin työtä tehdessä siitä, että lähteen alkuperä pysyy selkeänä ja on jälkikäteenkin löydettävissä. Työn edetessä eri työvaiheet yritettiin myös kuvata aina selkeästi, mutta riittävän lyhyesti. Tarkemmat tiedot esimerkiksi aineiston pelkistämisestä löytyvät opinnäytetyön liitteistä.

Käytetty menetelmä on varsin työläs ja erilaista aineistoa tulee vastaan paljon. Haastavaa aineiston läpikäymisessä oli poimia aina oikeat asiat, ettei lähde valitsemaan liikaa asioita. Ottaen huomioon opinnäytetyön laajuuden ja käytettävissä olevat resurssit, niin aineistojen selailua ja etsimistä ei voinut jatkaa loputtomasti. Työskentelytavoissa olisi varmasti myös paljon kehitettävää. Vaikka työtä tehdessä toiminta tuntui riittävän järjestelmälliseltä, niin kuitenkin jälkikäteen tuntuu, että lisäksi olisi kannattanut tehdä vielä tarkempia muistiinpanoja. Työskentelytavat hakivat muotoaan koko prosessin ajan, mikä opetti tekijälle paljon. Teoriaohjaava sisällönanalyysi mahdollisti aineiston käsittelyn ja tarkastelun jo olemassa olevan tiedon pohjalta ja sen avulla aiheeseen perehtymisen syvällisemmin. Tällä opinnäytetyöllä ei ole toimeksiantajaa, mikä osaltaan toi työlle lisähaastetta. Mikäli työllä olisi ollut toimeksiantaja, niin moni vaihe olisi ollut selkeämpi. Koska toimeksiantajaa ei ollut, niin aiheen lähestyminen ja oikeat toimintatavat olivat opinnäytetyön tekijälle haastavat, sillä kaikesta piti päättää itse eikä palautetta voinut kysyä suoraan toimeksiantajalta. Opinnäytetyön ohjaajalta ja koulun kirjastolta sai kuitenkin työn edistämiseen kaivattua tukea. Työn tutkimuksellisen osion tekemisessä apuna käytettiin kirjaa Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Jouni Tuomi & Anneli Sarajärvi), jota lukemalla yritettiin ymmärtää dokumenttianalyysia aiheena kokonaisuudessaan.

Työn vahvuus on käytettyjen tietojen löydettävyyks ja dokumentointi, mikä lisää työn luotettavuutta. Työssä käytetyt aineistot ovat kenen tahansa löydettävissä ja käytettävissä. Työssä ei käsitelty yksittäistä yritystä tai henkilöä, joten lopputulosta ei voi vahvistaa antamalla sitä kenellekään tietylle henkilölle luettavaksi. Kuitenkin kuka tahansa voi lukea alkuperäiset aineistot, lainaukset ja pelkistykset ja verrata niitä tässä työssä muodostettuihin johtopäätöksiin. Opinnäytetyössä käytetyissä aineistoissa oli havaittavissa toistuvia piirteitä tai aiheita, joka puolestaan tukee jonkinlaisen saturaation löytymistä. Opinnäytetyössä käytetyt aineistot myös tukevat valittua tutkimusmenetelmää ja tutkimustoimintaa, joka tässä opinnäytetyössä oli laadullinen. Opinnäytetyö on kenen tahansa hyödynnettävissä ja sen avulla voi esimerkiksi lähteä perehtymään etätyöntekijöiden työhyvinvointiin aiheena lisää selailemalla käytettyjä lähteitä.

Etätyön uutisia tarkastellessa huomattiin nopeasti, että yksinäisyys ja vähentyneet kontaktit koetaan uhkana työhyvinvoinnille. Se on aihe, joka esiintyi jossain muodossa useammassakin uutisessa. Etätyön uutisoinnissa keskityttiin usein nostamaan esille jotain tiettyä teemaa, lisäämään tietoisuutta tai esittelemään jotain tutkimustulosta. Uutisissa korostettiin myös kommunikointia, luottamusta ja sääntöjen tarpeellisuutta. Edilexin tai Kauppalehden uutisissa sävy oli kuitenkin useimmiten neutraali, eikä tavoitteena ole ollut luoda pelkästään mahdollisimman shokeeraavaa klikkiotsikkoo. Eräässä otsikossa kyllä julistettiin, että etätyö lisää työn tuottavuutta. Sisällön perusteella kuitenkin paljastui tietylle yritykselle tehty tutkimus ja osa referoiduista tutkimustuloksista oli sitä mieltä, että kannattavuus on ehdottomasti noussut. Uutisten kohdalla lähdekriittisyyden merkitys siis korostui, eikä pelkän otsikon tai lyhyen uutisen pohjalle kannata perustaa koko totuutta.

Jos verrataan Työhyvinvoinnin portaita ja valittuja uutisia, niin vaikuttaisi siltä, että etätyöllä voi olla työhyvinvointia lisääviä vaikutuksia. Mikäli ihminen haluaa itse tehdä etätöitä ja se hänelle mahdollistetaan, niin sillä voidaan osoittaa häntä kohtaan arvostusta ja luottamusta. Vastavuoroisesti se myös lisää työntekijän kokemaa arvostuksen tunnetta ja lisää myös vaikutuksia terveyteen. Turvallisuuden näkökulmasta uutisissa korostui lakien ja ohjeiden olemassaolo ja jonkin verran sopivien työtilojen ja laitteiden olemassaolo. Aineistosta ei noussut esille mitään erityistä mainintaa esimerkiksi taloudellisuudesta turvallisuudesta. Yhteisöllisyys oli aineistossa jossain määrin esillä, esimerkiksi siten, että lisääntyneen etätyön on koettu haastavan yhteisöllisyyden muodostumista, koska kontaktit ovat vähentyneet. Työpaikoilla on käytössä erilaisia viestintäkeinoja, jotka mahdollistavat yhteydenpidon myös etäyhteydellä.

Kehitysehdotuksien esittäminen on hieman haastavaa, koska työllä ei ole toimeksiantajaa, vaan se perustuu jo olemassa oleviin aineistoihin ja niiden yleiskatsaukseen. Ensimmäisenä esiin nouseva kehitysehdotus tai tarve olisi laajempi selvitys, jossa perehdyttäisiin oikeasti etätöitä tekevien työhyvinvointiin. Yritykset tekevät varmasti omia sisäisiä kyselyitään ja niillä on omia toimintamallejaan. Mielenkiintoista olisi kuitenkin löytää jonkinlainen avoin tutkimus nimenomaan etätöitä tekevien työhyvinvoinnista, jota ei olisi suunnattu vain tietyn yrityksen tai alan työntekijöillä. Haasteena on varmasti resurssit eli mikä olisi se taho, joka tämän toteuttaisi ja miten.

Näiden valittujen uutisten perusteella toivottavaa olisi, että yritykset aktivoituisivat etätöiden suhteen ja toimisivat samoilla periaatteilla, kuin lähityössäänkin. Joillain työpaikoilla on työhyvinvointia lisäävää toimintaa ja siellä järjestetään esimerkiksi taukojumppaa. Työpaikalla voi olla myös yksi tai useampi henkilö, jolla on osaamista perehtyä työntekijöiden työpisteeseen sen oikeanlaisen ergonomian kannalta. Tällöin voidaan tarkistaa, että ovatko tarvittavat laitteet työn tekemisen kannalta soveltuvat ja oikein asennettu. Missään aineistossa ei erikseen tuoda esille, että tätä samaa toimintaa sovellettaisiin myös etätyöpisteillä. Eri kirjallisuutta selatessa löytyy paljon erilaisia mallipohjia, joiden avulla voidaan selvittää ja parantaa työhyvinvointia. Esimerkiksi Kauppakamarin julkaisemassa teoksessa Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä – kehittämisohjelman laatiminen (Juhani Kauhanen) käsitellään työhyvinvointia ja tarjotaan erilaisia harjoituksia, joiden avulla voidaan kehittää oman organisaation työhyvinvointitoimintaa. Hyvinvointi ei parane pelkästään suunnitelmilla, vaan vaatii myös toimintaa.

Kokonaisuutena olen ihan tyytyväinen opinnäytetyöhöni, vaikka se oli prosessina pitkä ja vaativa. Työn aktiivinen edistäminen oli välillä pitkiäkin aikoja tauolla, mutta kun työn tekemiselle varasi oikeasti aktiivista aikaa, niin se edistyi selvästi helpommin. Alkuperäinen aikataulu venyi todella paljon ja siitä näkökulmasta työtä ei voi pitää kovin onnistuneena. Olen kuitenkin tyytyväinen siihen, että työ on ylipäättään valmistunut. Tämän opinnäytetyön tekeminen opetti minulle paljon. Opin tunnistamaan omia vahvuuksiani ja heikkouksiani ja se auttoi selkeyttämään myös sitä, minäkälaisten asioiden parissa haluaisin tulevaisuudessa työskennellä. Ymmärrän nyt myös työhyvinvoinnin ja etätöiden käsitteet paljon laajemmin, kuin ennen työn tekemistä.

Opinnäytetyön tiedonhakua tehdessä vastaan tuli uutta kirjallisuutta, mistä voi löytää hyviä vinkkejä omaan tekemiseen ja erilaisia keinoja, joilla voi parantaa omaa työhyvinvointiaan tai kehittää johtamista. Ne eivät päätyneet opinnäytetyön teoriaosuudessa käytettäviksi, mutta ne sopivat sisällöltään hyvin etätyöntekijöille, joten ne haluttiin nostaa erikseen kuitenkin esille. Mikäli etätö siis kiinnostaa, niin aiheeseen voi perehtyä lisää esimerkiksi liitteestä 11 löytyvien lukusuositusten avulla.

Lähteet

- Blom, R., Hautaniemi, A., Mamia, T., Melin, H., Ylöstalo, P., Koivumäki, J., & Ketola, T. (2009). *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Blomqvist-Valtonen, E., Hakonen, E., Hiltunen, K., Kämäri, S., Lehtinen, I., Mykkänen, P., Niinimaa, I., Niskanen, J., Palola, J., & Rantala, S. (2020). *Raportti etätyöstä ja sen hyödyntämisestä kunta-alalla: Kunta-alan etätyöryhmän raportti 2020*. Helsinki: KT Kuntatyönantajat.
- Docendum. (N.d.). *Marja-Liisa Manka – CV*. Saatavilla 10.11.2022 <https://docendum.fi/cv/>
- Eklund, A., Jääskeläinen, H., Salminen, J., & Lindholm, T. (2021). *Hybridijohtaminen* (1.painos.) Helsinki: Brik.
- Habito Health. (2021). *Raportti kyselytutkimuksesta. Kuinka etätyö vaikuttaa työhyvinvointiin? Henkilöstöpäättäjien näkemys koronan vaikutuksesta ja tulevaisuuden trendeistä*. PDF-dokumentti. Saatavilla 23.2.2023 <https://info.heiaheia.com/fi/getreport>
- Kallonen, T. & Kuhmonen, A. (2021). *Jatkuva oppiminen: Työelämän tärkein taito* (1. painos.). Helsinki: Kauppakamari.
- Kananen, J. (2015). *Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kauhanen, J. (2016). *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämishjelman laatiminen* (1.p.) Helsinki: Kauppakamari.
- Kuisma, J., & Sauri, P. (2021). *Etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa. Polemia-sarjan julkaisu nro 121*. Keuruu: KAKS – Kunnallisan kehittämissäätiö.
- L 55/2001. *Työsopimuslaki 26.1.2001/55*. Saatavilla 23.2.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L1P1>
- L 459/2015. *Työtaturma- ja ammattitautilaki 24.4.2015/459*. Saatavilla 23.2.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150459>
- L 738/2002. *Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738*. Saatavilla 23.2.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

L 872/2019. *Työaikalaki* 5.7.2019/872. Saatavilla 23.2.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Laitinen, J., Turpeinen, M., Korkiakangas, E., Kaksonen, T., Oksanen, T., Salmi, A., Lusa, S., Ahola, S., Promo@Work-konsortio. (N.d). *Mars matkalle! – Terveyttä työpaikoille*. Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavilla 23.2.2023 <https://www.ttl.fi/mars-matkalle-terveytta-tyopaikoille-suositukset>

Lyly-Yrjänäinen, M. (2022.) *Työolobarometri 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja*, 2022:46. Saatavilla 23.2.2023 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-692-5>

Manka, M. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro.

Mäkinie, J-P., Kaltiainen, J., & Hakanen, J. (2022.) *Miten Suomi voi -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä*. Työterveyslaitos. Saatavilla 23.2.2023 <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2014). *Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan* (3. uudistettu painos.). Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Rauramo, P. (2017). *Etätöön edellytyksiä. Työturvallisuuskeskuksen digijulkaisut: Etätöissä turvallisesti*. Saatavilla 10.8.2022 <https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/#6d35e7e8>

Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaati: Viisi vaikuttavaa askelta* (2. uud. P.) Helsinki: Edita.

Työsuojelu. (2022). *Etätö*. Saatavilla 23.2.2023 <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>

Työterveyslaitos. (2022). *Työkyky*. Saatavilla 10.11.2022 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

World Health Organization and the International Labour Organization. *Healthy and safe telework: Technical brief*. Geneva. 2021. ISBN 978-92-4-004097-7. Saatavilla 24.2.2023 <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>

Liite 1 Uutisten 1. hakukierros

Tietokanta	Edilex
Hakupäivä	27.9.2022
Hakusanat	etätyö työhyvinvointi
Rajaukset	uutiset
Vuodet	2010–2019, 2020. 2021. 2022
Osumat	11
Valinnat	3
Valinta 1	Surakka, J. Suomi on etätyön edelläkävijä – perjantaina vietetään Kansallista etätyöpäivää. 20.9.2012. Saatavilla https://kamk.finna.fi Edilex.
Valinta 2	Surakka, J. Etätyössä onnettomuus harvoin kelpaa työtapaturmaksi. 27.8.2014. Saatavilla https://kamk.finna.fi Edilex.
Valinta 3	Surakka, J. Sitra: Työajan sääntely jäänyt jälkeen työelämän muutoksesta – uudistustarve pikainen. 19.3.2015. Saatavilla https://kamk.finna.fi Edilex.

Liite 2 Uutisten 2. hakukierros

Tietokanta	Edilex
Hakupäivä	27.9.2022
Hakusanat	etätyö
Rajaukset	uutiset
Vuodet	2010–2019
Osumat	76
Valinnat	6
Valinta 4	Surakka, J. Etätyö on ekologisesti ja taloudellisesti kannattavaa. 12.9.2011. Saatavilla https://kamk.finna.fi Edilex.
Valinta 5	Surakka, J. Etätyöläisen suurin riski on yksinäisyys. 19.12.2011. Saatavilla https://kamk.finna.fi Edilex.
Valinta 6	Surakka, J. Suomi on etätyön kärkimaita - perjantaina vietetään kansallista etätyöpäivää kolmatta kertaa. 19.9.2013. Saatavilla https://kamk.finna.fi Edilex.
Valinta 7	Surakka, J. Etätyö ja sosiaalisen median käyttö tuovat uusia haasteita työpaikoille. 18.12.2014. Saatavilla https://kamk.finna.fi Edilex.
Valinta 8	Savolainen, J. Asianajaja, varatuomari Timo Jarmas: Työelämän muutokset ja digitalisaatio – miten nykysääntely vastaa työajan ja työpaikan käsitteissä tapahtuneisiin muutoksiin? 21.12.2016. Saatavilla https://kamk.finna.fi Edilex.
Valinta 9	Surakka, J. Professori (ma.) Pekka Nykänen: Kotia ei pidetty etätyötä tekevän henkilön varsinaisena työpaikkana – KHO 2017:178. 1.12.2017. Saatavilla https://kamk.finna.fi Edilex.

Liite 3 Uutisten 3. hakukierros

Tietokanta	Kauppalehti
Hakupäivä	27.9.2022
Hakusanat	työhyvinvointi etätyössä
Rajaukset	ei mitään
Vuodet	ei mitään
Osumat	ei kerrottu
Valinnat	13
Valinta 10	Korpimies, A. Etätyön yksinäisyys heikentää työtehoa ja syö itsearvostusta: ”Poikkeusaika paljasti, miten tärkeitä arjen pienet kohtaamiset työpaikoilla ovat”. Kauppalehti. 13.12.2020. Saatavilla https://kamk.finna.fi Kauppalehti.
Valinta 11	Erkko, A. Apple keskellä kohua etätyölinjauksensa takia – Seuraavatko suomalais-työpaikat perässä? Kauppalehti. 13.9.2022. Saatavilla https://kamk.finna.fi Kauppalehti.
Valinta 12	Hughes, B. Hybridi tuli jäädäkseen – Kaksi asiaa ratkaisee johtajan onnistumisen. Kauppalehti. 15.9.2022. Saatavilla https://kamk.finna.fi Kauppalehti.
Valinta 13	Korpimies, A. Isot yritykset heräsivät uuteen ongelmaan: Yksinäisyydestä tullut iso ongelma työpaikoilla. Kauppalehti. 7.10.2021. Saatavilla https://kamk.finna.fi Kauppalehti.
Valinta 14	Saarinen, M. STTK:n selvitys: Moni kokee työn henkisen kuormituksen vähentyneen korona-aikana. Kauppalehti. 10.10.2021. Saatavilla https://kamk.finna.fi Kauppalehti.

- Valinta 15 Eskola, H. Etätyön laatu on suomalaisessa työelämässä tutkitusti hyvää– syynä itsestään selvänä pidetty asia. Kauppalehti. 7.9.2021. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
- Valinta 16 Lassila, E. HR-tutkimus paljastaa: korona vaikutti merkittävästi työhyvinvointiin – Etätyö on tullut jäädäkseen. Kauppalehti. 30.8.2021. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
- Valinta 17 Eskola, H. Lohduton ja yleistynyt ongelma koskettaa yhä useampaa työkäistä – jo joka kolmas kärsii. Kauppalehti. 9.6.2021. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
- Valinta 18 Hänninen, K. Harvard: Etätyö kasvattaa tuottavuutta ja tyytyväisyyttä. Kauppalehti. 10.9.2017. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
- Valinta 19 Hänninen, K. 2 vuoden tutkimus ei jätä tilaa epäilyille: etätyö lisää tuottavuutta. Kauppalehti. 8.4.2018. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
- Valinta 20 Ylitalo, L. Sujuuko maanantai paremmin kotoa käsin? Ole tarkka työajoistasi ja iloitse onnistumisista: 7 vinkkiä etätyöskentelyyn. Kauppalehti. 8.7.2018. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
- Valinta 21 Niskanen, S. Suurimmat yritykset suhtautuvat suopeimmin etätyöhön, mutta parannettavaakin on – ”Etätyö on meillä vasta alkutekijöissään”. Kauppalehti. 21.11.2019. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
- Valinta 22 Eronen, E. Työntekijät haluavat tehdä töitä etänä – Mahdollisuuksissa näkyy maantieteellinen ero. Kauppalehti. 16.12.2019. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.

Liite 4 Valitut uutiset julkaisuajan perusteella nousevasti järjestettyinä

1. Surakka, J. Etätyö on ekologisesti ja taloudellisesti kannattavaa. 12.9.2011. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Edilex.
2. Surakka, J. Etätyöläisen suurin riski on yksinäisyys. 19.12.2011. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Edilex.
3. Surakka, J. Suomi on etätyön edelläkävijä – perjantaina vietetään Kansallista etätyöpäivää. 20.9.2012. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Edilex.
4. Surakka, J. Suomi on etätyön kärkimaita - perjantaina vietetään kansallista etätyöpäivää kolmatta kertaa. 19.9.2013. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Edilex.
5. Surakka, J. Etätyössä onnettomuus harvoin kelpaa työtapaturmaksi. 27.8.2014. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Edilex.
6. Surakka, J. Etätyö ja sosiaalisen median käyttö tuovat uusia haasteita työpaikoille. 18.12.2014. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Edilex.
7. Surakka, J. Sitra: Työajan sääntely jäänyt jälkeen työelämän muutoksesta – uudistustarve pikainen. 19.3.2015. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Edilex.
8. Savolainen, J. Asianajaja, varatuomari Timo Jarmas: Työelämän muutokset ja digitalisaatio – miten nykysääntely vastaa työajan ja työpaikan käsitteissä tapahtuneisiin muutoksiin? 21.12.2016. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Edilex.
9. Hänninen, K. Harvard: Etätyö kasvattaa tuottavuutta ja tyytyväisyyttä. Kauppalehti. 10.9.2017. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
10. Surakka, J. Professori (ma.) Pekka Nykänen: Kotia ei pidetty etätyötä tekevän henkilön varsinaisena työpaikkana – KHO 2017:178. 1.12.2017. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Edilex.
11. Hänninen, K. 2 vuoden tutkimus ei jätä tilaa epäilyille: etätyö lisää tuottavuutta. Kauppalehti. 8.4.2018. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.

12. Ylitalo, L. Sujuuko maanantai paremmin kotoa käsin? Ole tarkka työajoistasi ja iloitse onnistumisista: 7 vinkkiä etätyöskentelyyn. Kauppalehti. 8.7.2018. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
13. Niskanen, S. Suurimmat yritykset suhtautuvat suopeimmin etätyöhön, mutta parannettavaakin on – ”Etätyö on meillä vasta alkutekijöissään”. Kauppalehti. 21.11.2019. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
14. Eronen, E. Työntekijät haluavat tehdä töitä etänä – Mahdollisuuksissa näkyy maantieteellinen ero. Kauppalehti. 16.12.2019. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
15. Korpimies, A. Etätyön yksinäisyys heikentää työtehoa ja syö itsearvostusta: ”Poikkeusaika paljasti, miten tärkeitä arjen pienet kohtaamiset työpaikoilla ovat”. Kauppalehti. 13.12.2020. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
16. Eskola, H. Lohduton ja yleistynä ongelma koskettaa yhä useampaa työikäistä – jo joka kolmas kärsii. Kauppalehti. 9.6.2021. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
17. Lassila, E. HR-tutkimus paljastaa: korona vaikutti merkittävästi työhyvinvointiin – Etätyö on tullut jäädäkseen. Kauppalehti. 30.8.2021. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
18. Eskola, H. Etätyön laatu on suomalaisessa työelämässä tutkitusti hyvää– syynä itsestään selvänä pidetty asia. Kauppalehti. 7.9.2021. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
19. Korpimies, A. Isot yritykset heräsivät uuteen ongelmaan: Yksinäisyydestä tullut iso ongelma työpaikoilla. Kauppalehti. 7.10.2021. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
20. Saarinen, M. STTK:n selvitys: Moni kokee työn henkisen kuormituksen vähentyneen korona-aikana. Kauppalehti. 10.10.2021. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
21. Erkko, A. Apple keskellä kohua etätyölinjauksensa takia – Seuraavatko suomalaistyöpaikat perässä? Kauppalehti. 13.9.2022. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti.
22. Hughes, B. Hybridi tuli jäädäkseen – Kaksi asiaa ratkaisee johtajan onnistumisen. Kauppalehti. 15.9.2022. Saatavilla <https://kamk.finna.fi> Kauppalehti

Liite 5 Etätyön uutisten pelkistäminen ja luokkien muodostaminen

Alkuperäisilmaus = ”merkattu lainausmerkkien sisään kursiivilla”

P= pelkistetty ilmaus

A= alaluokka (muodostettu aineistolähtöisesti)

Y= yläluokka (määritelty valmiiksi ja ovat hyvinvointi, etätyö, hybridityö tai lähityö)

1. Etätyö on ekologisesti ja taloudellisesti kannattavaa. Edilex. Jani Surakka. 12.9.2011.

”Lusmuilua kotisohvalla ja pitkiä päiväunia? Ei suinkaan. Etätyö on luonnollinen ja kasvava osa tämän päivän työelämää – etätyön avulla pystytään parhaimmillaan lisäämään niin työntekijöiden motivaatiota kuin työn tuottavuutta ja edistämään ekologista elämäntapaa. Suomen ensimmäistä etätyöpäivää vietetään perjantaina 16. syyskuuta 2011.”

”Tällä hetkellä 15 prosenttia suomalaisista työntekijöistä tekee etätyötä. Lähes joka toinen heistä tekee sitä viikoittain. Etätyön veteraaneja ovat perinteisesti olleet tietotyöläiset ja asiantuntijat. Etätyön tekemisen ennustetaan kuitenkin yleistyvän jatkossa ja yhä useampi tehtävä onnistuu myös etänä.”

”Suomen ympäristökeskuksen pääjohtaja Lea Kauppi näkeekin etätyön tarjoavan ympäristön kannalta suuria mahdollisuuksia liikenteen päästöjen vähentämisessä ja ruuhkahuippujen tasaamisessa.”

”Etätyön ansiosta myös yritykset voivat rakentaa pienempiä toimistoja ja muita työtiloja työturvallisuuden kärsimättä.”

”Kustannussäästöjen lisäksi muutos on ekologinen. Päivittäin säästyy lämmitykseen tai viilennykseen tarvittavaa energiaa.”

”Ennen kuin työpaikalla päätetään ryhtyä soveltamaan etätyötä, olisi aluksi kuitenkin syytä sopia etätyön säännöt.”

P: Etätyö voi luoda yritykselle kustannussäästöjä tilojen muodossa

P: Etätyö vähentää liikenteen päästöjä

P: Etätyön suosio työelämässä lisääntyy

A: Etätyön vaikutukset

Y: Etätyö

2. Etätyöläisen suurin riski yksinäisyys. Edilex. Jani Surakka. 19.12.2011.

”Etätyön suurimmat riskit ovat henkisellä puolella, ei fyysisellä. Etätyö suojaaa kuitenkin työmatkatapaturmilta, kerrotaan Tapaturmavakuutus-lehden 4/2011 artikkelissa.”

”Etätyön eduista puhutaan paljon, mutta sen osuus ei kuitenkaan ole kasvanut siinä määrin, kun on uskottu ja ennustettu. Syitä on sekä johtamiskulttuurissa, että työntekijöissä.”

”- Pääsääntöisesti etätyö edistää työntekijän hyvinvointia, koska hän voi rytmittää ajankäyttönsä omien tarpeidensa ja mieltymystensä mukaan, sanoo erikoistutkija Virpi Ruohomäki Työterveyslaitokselta.”

”Tutkija Pasi Pyöriä Tampereen yliopistosta viittaa tutkimuksiin, joiden mukaan etätyöpäivä kotona nostaa tehokkuutta ja työn tuottavuutta. – Ajatus juoksee, ideoita syntyy ja hommat sujuvat nopeammin, kun keskittymistä häiritsevä hälinä on poissa, Pyöriä toteaa.”

”Noin 15 prosenttia palkansaajista tekee etätyötä työpaikan ulkopuolella vähintään satunnaisesti.”

”Suurimmat etätyön riskit ovat henkisellä puolella, ei fyysisellä. Henkinen hyvinvointi korostuu, kun erilaiset etätyöratkaisut yleistyvät.”

”Riittävät sosiaaliset kontaktit ovat tarpeellisia. Yksin jäämisen uhka on suurin riski, ja se on osattava ottaa ennakolta huomioon. En suosittele kokoaikasta etätyötä, vaan korkeintaan 2–3 etätyöpäivän pitämistä viikossa, tutkija Pasi Pyöriä korostaa.”

P: Etätyö vähentää tapaturmia työmatkalla, mutta lisää yksinäisyyttä

P: Etätyö edistää työntekijän ajankäyttöä

A: Etätyön vaikutus työmatkalla tapahtuviin tapaturmiin

Y: Hyvinvointi

3. Suomi on etätyön edelläkävijä – perjantaina vietetään Kansallista etätyöpäivää. Edilex. Jani Surakka. 20.9.2012.

”Suomen ympäristökeskus ja Microsoft Oy kumppaneineen järjestävät jo toista kertaa Kansallisen etätyöpäivän perjantaina 21.syyskuuta. Kampanjan tavoitteena on edistää joustavien työtapojen käyttöönottoa. Tämän vuoden teemana on etätyön pelisäännöt ja luottamus. Kampanja on osa Liikkujan viikkoa.”

P: Kansallinen etätyöpäivä edistää joustavia työtapoja

A: Etätyön tietoisuuden lisääminen

Y: Etätyö

”- Kilpailukykyiset ja tuottavat yritykset paitsi luovat uusia työpaikkoja ovat myös ketteriä ja vastaanottavaisia henkilöstön tarpeille. Etätyö voi olla yksi työhyvinvointia ja työssäviihtymistä edistäviä asioita, Ihalainen sanoo.”

P: Etätyö voi lisätä työhyvinvointia

A: Etätyön mahdollisuus parantaa työhyvinvointia

Y: Etätyö

”Työ- ja elinkeinoministeriön tavoitteena on tehdä suomalaisesta työelämästä Euroopan parasta vuoteen 2020 mennessä.”

”Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan etätyöntekijät ovat työyhteisön toimintatapojen uudistajia ja kehittäjiä. Tutkimuksen mukaan etätyöntekijät kertovat huomattavan usein osallistuvansa työn kehittämiseen työpaikoillaan. Kaikissa tutkituissa maissa etätyöntekijöistä useampi kuin kaksi kolmesta on mukana työn aktiivisessa kehittämisessä.”

P: Etätyöläiset haluavat usein kehittää aktiivisesti työtään

A: Halukkuus työn kehittämiseen

Y: Etätyö

”Suomi erottuu eurooppalaisessa vertailussa sekä hyvässä että pahassa. Yhdessä muiden Pohjoismaiden kanssa Suomessa tehdään verrokkimaista eniten etätöitä. Myönteinen tulos on, että Suomen etätöntekijöillä aikataulupaineet ja työstressi eivät kohonneet kotona työskentelyn seurauksena yhtä korkeiksi kuin muualla Euroopassa.”

P: Suomessa tehdään paljon etätöitä

A: Etätöiden yleisyys Suomen ja muiden maiden välillä

Y: Etätö

”Toisaalta suomalaiset etätöntekijät saavat eurooppalaisia kollegoita niukemmin palautetta esimiehiltään. Ja he ovat myös muita skeptisempiä työpaikan ilmapiiriin kotoisuutta arvioivissa vastauksissaan. Tutkijoiden mukaan selitys saattaa piillä siinä, että Suomessa pääosa kotona tehtävästä työstä on luonteeltaan ylitöitä eikä tavanomaista työaikaa korvaavaa etätöitä.”

P: Suomessa saadaan työstä vähemmän palautetta, kuin muissa Euroopan maissa

A: Palautteen antamisen vähyys

Y: Etätö

”Microsoftin viime vuonna teettämän Euroopanlaajuisen kyselyn mukaan etätöiden kehitystä viivästyttävät erityisesti teknologian hidas omaksuminen sekä jäykkyys yrityskulttuurissa. Suomessa 83 % kyselyyn vastanneista työnantajista sallii jo etätönteon. Kun tätä verrataan tontekijöiden näkemyksiin, asia näyttää erilaiselta: vain 71 % kyselyyn vastanneista palkansaajista sanoo heillä olevan mahdollisuus tehdä etätöitä, ja 46 % sanoo saaneensa kirjatut ohjeet etätöikäytännöistä.”

P: Etätö vaatii kehittyneitä teknologioita ja joustavaa yrityskulttuuria

A: Etätöiden kehittäminen vaatii sopivat laitteet

A: Etätöiden mahdollisuuksien näkemykset eroavat työnantajan ja tontekijän välillä

Y: Etätö

”Joustavan työn hyödyt saavutetaan parhaiten, jos työn tavoitteet on selvästi määritelty ja organisaation johto rohkaistuu sen myötä vapauttamaan tietotyötä ajan ja paikan kahleista. Tärkeää on, että esimiehet luottavat tontekijöihin ja tontekijöillä on riittävät työn- ja elämänthallinnan

valmiuden aiempaa vapaammassa työympäristössä- luottamukseen perustuvaa yrityskulttuuria ei rakenneta ilman esimerkkiä. Yritysjohtajat ovat tässä avainasemassa luomassa etätyölle suotuisaa ympäristöä. Nykyaikaisilla työvälineillä ja uusilla pelisäännöillä voidaan selvästi lisätä joustavuutta ja kokemusta työ- ja perhe-elämän tasapainosta. Kokemuksemme mukaan myös sitoutuminen kasvaa, eikä tuottavuus ainakaan laske, kertoo Microsoft Oy:n henkilöstöjohtaja Tytti Bergman.”

P: Etätyön hyödyt saavutetaan parhaiten, kun on luotu yhteiset säännöt ja luotetaan toisiin

P: Johtajuuden merkitys korostuu etätöissä

A: Roolien määrittäminen ja vapaus vaikuttaa omaan tekemiseen

A: Luottamus työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä

Y: Hybridityö

4. Suomi on etätyön kärkimaita – perjantaina vietetään kansallista etätyöpäivää kolmatta kertaa. Edilex. Jani Surakka. 19.9.2013.

”Etätyön on todettu muun muassa lisäävän joustavuutta, parantavan elämänlaatua, vähentävän päästöjä, tasaavan liikenteen ruuhkahuippuja, parantavan liikenteen turvallisuutta ja lisäävän työtehoa ja työn tuottavuutta. Etätyön pelisäännöt on syytä sopia työpaikalla aina etukäteen.”

”Etätyön tekeminen Suomessa on seitsenkertaistunut vuodesta 1990 vuoteen 2008. Työvoimasta 16 prosenttia työskentelee kotona työnantajan kanssa sovitusti ainakin joitakin tunteja viikossa tietotekniikan avulla.”

”Perjantaina 20.syyskuuta vietettävän kansallisen etätyöpäivän tavoite on vaikuttaa

- Kulttuuriin: uusia työnteon tapoja suomalaisiin organisaatioihin, työelämän joustavuuden kasvattaminen, elämänlaadun parantaminen

- Työvälineisiin: etätyön mahdollistaminen suomalaisille työntekijöille

- Ympäristöön: päästöjen vähentäminen, ruuhkahuippujen tasaaminen, yhdyskuntarakenteiden ympäristöystävällinen kehittäminen.”

P: Etätyö lisää joustavuutta

P: Etätyö tarvitsee säännöt

P: Kansallisen etätyöpäivän tavoite on lisätä etätyön tietoisuutta

A: Etätyön edellytykset ja vaikutukset

Y: Etätyö

5. Etätyössä onnettomuus harvoin kelpaa työtapaturmaksi. Edilex. Jani Surakka. 27.8.2014.

”Kun etätöissä sattuu tapaturma, korvauskäytännöt voivat yllättää. Jos kotona etätöissä ollessaan kompastuu ja loukkaa jalkansa, tapaturmavakuutuslain mukaan on tuskin kyse työtapaturmasta.”

”Työtapaturmavakuutuslain (<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1948/19480608>) korvauskäytännön mukaan etätyössä sattuvat tapaturmat luokitellaan tapaturmiksi vain silloin, kun onnettomuustilanne liittyy kiinteästi työhön. Toisin sanoen toiminnalla pitää olla pääasiallinen ja olennainen syy-yhteys työhön.”

”Tietokoneen äärestä kotona vessaan pyrkivän kompastelu ei siis kelpaa työtapaturmaksi, mutta jos tipahtaa tuolilta tietokonetta naputtaessaan, tapaturma menee työtapaturmavakuutuksen piikkiin.”

”- Lain tulkinta on etätyön suhteen melko ankara. Jos toiminta on jotain muuta kuin selvästi työhön liittyvää, se katsotaan vapaa-ajaksi. Näin muun muassa siksi, että työnantajalla ei ole etätyössä välitöntä valvontamahdollisuutta työn tekemiseen, sanoo uudessa TTT-lehdessä lakimies Elina Isaksson tapaturma-asiain korvauslautakunnan toimistosta.”

”Työtapaturmasta ei ole kyse myöskään silloin, jos työntekijä lähtee kesken etäpäivän ruokakauppaan ja matkalla loukkaa itsensä. Ei, vaikka asiointiin olisi työnantajan lupa. Sama korvauskäytäntö pätee myös, jos hän käy hoitamassa omia asioitaan työpaikaltaan käsin.”

”Etätyö yleistyy, mutta etätyössä sattuneet tapaturmat eivät ole juurikaan lisääntyneet, ainakaan tilastojen mukaan.”

”- Työtapaturmatilastoissa ei ole erillistä muuttujaa, jolla voitaisiin systemaattisesti erotella etätyössä sattuneet työtapaturmat muista työtapaturmista. Vahinkokuvausteksteissä on erittäin harvoin jokin maininta siitä, että vahinko on etätyössä sattunut, kertoo työturvallisuuspäällikkö Janne Sysi-Aho Tapaturmavakuutuslaitosten liitosta.”

"Hänen mukaansa etätyötä ei työturvallisuuden näkökulmasta ole syytä tarkastella erillään muunlaisesta työstä."

P: Tapaturmavakuutuslaki ei välttämättä korvaa etätöissä tapahtunutta vahinkoa

A: Etätyö ja tapaturmavakuutuslaki

Y: Etätyö

6. Etätyö ja sosiaalisen median käyttö tuovat uusia haasteita työpaikoille. Edilex. Jani Surakka. 18.12.2014.

"Etätyö ja sosiaalisen median käyttö tuovat uusia haasteita työpaikoille ja työsuojelutoimintaan, mitä ei ole vielä huomioitu kaikkialla. Tämä käy ilmi Työturvallisuuskeskuksen ja Työterveyslaitoksen tekemästä työsuojelupäälliköille ja -valtuutetuille suunnatusta Työsuojelupaneelistä."

"Työsuojeluhenkilöstöstä yli puolet kertoi, että omalla työpaikalla on etätyömahdollisuus. Niistä työpaikoista, joissa etätyö oli mahdollista, reilulla kolmanneksella ei ollut ohjeistusta etätyön tekemiselle. Vielä selvästi harvemmalla työpaikalla oli etätyöntekijöille erilliset työsuojelun toimenpiteet."

P: Etätyön tekemiseen tarvitaan selvät säännöt

A: Etätyö muuttaa työsuojelutoimintaa

Y: Etätyö

"Myös etätyön kuormituksesta keskustelu, työnantajan tarjoama tuki hyvän ergonomian rakentamiseen ja ajankäytön hallintaan puuttuivat valitettavan useilta työpaikoilta, toteaa Työterveyslaitoksen tutkija Minna Toivanen."

P: Etätyön kuormituksesta keskusteleminen unohtuu helposti

A: Työnantajan rooli työhyvinvoinnin huomioimisessa etätöitä tehdessä

Y: Hyvinvointi

"Sen sijaan työnantaja oli huolehtinut useimmilla työpaikoilla etätyön mahdollistavasta teknikasta ja tarjonnut muutenkin tarvittavat välineet."

P: Työnantaja tarjoaa usein oikeanlaiset välineet etätyöntekoon

A: Välineet työskentelyyn

Y: Etätyö

”Etätyöhön liittyvinä työsuojelullisina haasteina vastaajat kokivat erityisesti vastuukysymykset sekä työskentelyolosuhteiden kartoituksen ja seurannan. Kotona työskentelyä oli mahdotonta seurata, jolloin työnantajan velvollisuus valvoa työympäristöä ja -olosuhteita ei toteutunut. Lisäksi työaikojen hallitsemattomuus, huono ergonomia ja työtilojen turvallisuuteen liittyvä työntekijöiden kuormittuminen ja yksin työskentelyn haitalliset seuraukset.”

”- Työpaikoilla tulisikin olla selkeät, yhteisesti sovitut pelisäännöt ja käytännöt etätyön tekemiselle. Etätyötä tekeville tulisi tarjota opastusta ja ohjeita esimerkiksi juuri hyvän ergonomian rakentamiseen ja ajankäytön hallintaan, Toivanen suosittelee.”

P: Etätyö vaatii sääntöjä

P: Etätyössä työntekijän työympäristöä ei voida valvoa

A: Etätyön haasteet työsuojelun näkökulmasta

Y: Etätyö

7. Sitra, Työajan sääntely jäänyt jälkeen työelämän muutoksesta – uudistustarve pikainen. Edilex. Jani Surakka. 19.3.2015.

”Suomalaisten päivittäistä työaika ja sen sijoittumista, korvauksia ja lomaa määrittävät useat erilliset lait ja sopimukset. Osa sääntelystä soveltuu huonosti uuteen työelämään, jossa työn tekeminen ei ole kiinteästi sidoksissa tiettyyn aikaan tai paikkaan. Työajan seurannan sijasta lisää huomiota tulisi kiinnittää johtamiseen ja työn tuloksellisuuteen. Sitran uusi selvitys luotaa työaikasääntelyn kehitystarpeita.”

”Sitä mukaa kun asiantuntijatyö, etätyö ja erilainen liikkuva työ lisääntyvät, perinteinen työajan seuranta menettää merkitystään ja tarkastelun painopiste siirtyy työn tuloksiin, sanoo varatuomari Jukka Ahtela, joka on tehnyt Sitralle selvityksen suomalaisen työaikasääntelyn nykytilasta ja kehitystarpeista.”

P: Työaikalaki kaipaa päivitystä

A: Etätyö työaikalain näkökulmasta

Y: Etätyö

8. Asianajaja, varatuomari Timo Jarmas: Työelämän muutokset ja digitalisaatio – miten nykyään tely vastaa työajan ja työpaikan käsitteissä tapahtuneisiin muutoksiin? Edilex. Jukka Savolainen. 21.12.2016.

”Digitalisaation vaikutukset näkyvät monin eri tavoin arjessa ja työelämässä. Digitalisaation seurauksena esimerkiksi yhä useammat palvelut ovat saatavilla 24/7 nopeasti, joustavasti ja helposti verkon välityksellä. Lisäksi digitalisaatio on vaikuttanut monella tapaa myös itse työhön ja työn tekemiseen.”

P: Teknologia parantaa saavutettavuutta

A: Digitalisaatio vaikuttaa arkeen ja työelämään

Y: Etätyö

”Edelleen etätyön ja mobiilityön edellytykset ovat parantuneet.”

”Digitalisaation myötä työnantajan tiloissa työskentelykään ei ole enää välttämättömyys, vaan työtä on mahdollista tehdä joillakin aloilla ajasta ja paikasta riippumatta.”

P: Teknologia mahdollistaa etätyön

A: Teknologian kehitys mahdollistaa etätyön tekemisen

Y: Etätyö

”Uusista työnteon muodoista ja mahdollisuuksista huolimatta mitään välimuotoa työsuhteen ja yrittäjyyden välille ei ole muodostunut, vaan työtä tehdään edelleen joko työsuhteessa taikka yrittäjänä.”

P: Etätyö hakee terminä muotoaan

A: Etätyön käsitteen vakiintuminen

Y: Etätyö

”Työaikalain soveltamisala on laaja. Lähtökohtaisesti työaikalakia sovelletaan kaikkeen työsuhteen tai virkasuhteen perusteella tehtävään työhön riippumatta työnteon muodosta, tavoista ja paikasta. Työn tekeminen esimerkiksi kiinteän työpaikan ulkopuolella ei siis automaattisesti

estä työaikalain soveltamista. Työaikalain ulkopuolelle on kuitenkin poikkeuksellisesti jätetty sellaisia töitä kuten esimerkiksi johtavassa asemassa olevien työ ja työ, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Työaikalain yleisten soveltamisedellytysten täyttyessä työaikalakia voidaan soveltaa myös digitalisaation myötä yleistyviin työelämän ilmiöihin kuten etätööhön ja liikkuvaan työhön.”

P: Työaikalakia sovelletaan laajasti

A: Työaikalaki etätöön näkökulmasta

Y: Etätö

”Työaikalain mukaista työaikaa on lähtökohtaisesti se aika, jonka työntekijä käyttää sopimuksen mukaisten työtehtäviensä suorittamiseen riippumatta siitä, missä työ on tehty.”

P: Sijainti ei vaikuta työaikaan

A: Työaika etätöissä

Y: Etätö

”Digitalisaatio on kuitenkin mullistanut työajan valvonnan mahdollistaessaan työajan seuraamisen aiempaa tarkemmin myös esimerkiksi etä- ja kotityössä.”

P: Digitalisaatio mahdollistaa työajan seurannan myös etätöissä

A: Työajan seuranta etätöissä

Y: Etätö

9. Harvard: Etätö kasvattaa tuottavuutta ja tyytyväisyyttä. Kauppalehti. Kari Hänninen. 10.9.2017.

”Etätö edistää liiketoimintaa, mutta työntekijän se voi saada tuntemaan itsensä yksinäiseksi.” (Professorien Nicholas Bloom ja John Roberts toteuttama tutkimus kiinalaiselle matkatoimisto Ctripille. Testiryhmässä 255 työntekijää työskenteli kahdessa ryhmässä 9 kuukautta. Toinen ryhmä työskenteli kotoa ja toinen konttorilla.)

"Vaikka teknologia mahdollisuuden etätyössä monessa ammatissa antaisikin, tämä työskentelyn muoto on yhä suhteellisen harvinaista. Samaan aikaan käydään kiistaa siitä, kannattaako etätyö työnantajalle. Pelätään esimerkiksi, että alainen laiskottelee, kun hän ei ole esimiehen valvovien silmien alla."

"Professorit Nicholas Bloom ja John Roberts todistavat Harvard Business Reviewissa, että etätyö hyödyttää sekä työnantajaa että työntekijää."

"Yhtiö oli harkinnut etätyötä, sillä sen tarkoituksena oli vähentää vuokratuloja ja henkilöstön vaihtumista. Vuositasolla se oli jopa puolet väestä."

"Kokeilujakson aikana Ctrip totesi, että kotona työskentelevien tuottavuus kasvoi 13 prosenttia. He, jotka paitsivat hommia kotona, pitivät vähemmän taukoja ja sairauspäiviä verrattuna toimistoväkeen."

"Etäväki paljasti myös yksityiskohtaisissa tutkimuksissa, että he saivat enemmän aikaiseksi, sillä toimiston melu ja keskustelut eivät häirinneet heidän keskittymistään."

"Kotityöntekijät myös olivat tyytyväisempiä työhönsä ja vähemmän rasittuneita työpäivän jälkeen. Henkilökunnan vaihtumien väheni etätyössä keskimäärin lähes 50 prosenttia."

"Testin valmistuttua Ctrip päätti sallia etätyön kaikille työntekijöilleen."

"Kuitenkin lähes puolet etätyöntekijöistä päätti palata takaisin toimistolle ja kolme neljäsosaa toimistotyöntekijöistä päätti jäädä. Jotkut työntekijät näyttivät kaipaavan työyhteisön vuorovaikutusta."

"Bloomin ja Robertsin mukaan tutkimuksesta voi hyötyä sellaisille yrityksille, jotka haluavat vähentää työntekijöiden vaihtumista, lisätä tuottavuutta ja vähentää fyysisten työtilojen aiheuttamia kustannuksia."

P: Etätyö voi lisätä tehokkuutta

P: Etätyö voi lisätä yksinäisyyttä

P: Teknologia mahdollistaa etätyön tekemisen

P: Työntekijän vapaus valita työntekopaikka voi lisätä tyytyväisyyttä

A: Etätyön vaikutukset työn kannattavuuteen ja hyvinvointiin

Y: Etätyö

10. Professori (ma.) Pekka Nykänen: Kotia ei pidetty etätyötä tekevän henkilön varsinaisena työpaikkana – KHO 2017:178. Edilex. Jari Surakka. 1.12.2017.

”Etätyötä tehneet henkilön kotia ei pidetty varsinaisena työpaikkana, kun hän työskenteli enintään yhden päivän viikossa työnantajan toimipisteessä. Varsinaisena työpaikkana pidettiin kyseistä työnantajan toimipistettä. Ratkaisun perusteella kynnys sille, että etätyötä tekevän henkilön kodista muodostuisi hänen varsinainen työpaikkansa, on varsin korkealla.”

P: Etätöissä kotia ei automaattisesti pidetä työntekijän varsinaisena työpaikkana

A: Etätyöt lainsäädännön näkökulmasta

Y: Etätyö

11. 2 vuoden tutkimus ei jätä tilaa epäilyille: etätyö lisää tuottavuutta. Kauppalehti. Kari Hänninen. 8.4.2018.

”Stanfordin yliopiston taloustieteen professori Nicholas Bloom väittää pistäneensä lopullisen pisteen kiistaan etätyön eduista tai haitoista. Hänen mukaansa etätyö lisää merkittävästi tuottavuutta.” (Stanfordin yliopiston taloustieteen professori Nicholas Bloomin toteuttama tutkimus, joka tehtiin Kiinan suurimman matkatoimiston Ctripin työntekijöistä muodostetulle 500 työntekijän testiryhmälle.)

”Lähes kaksivuotinen, hyvin toteutettu tutkimus osoitti sen sijaan etätyön suorastaan hämmästyttävän tuottavuuden lisäyksen. Etäväki oli töissä usein jopa pidempään kuin olisi vuoron mukaan pitänyt. Kotona häiriötekijöitä oli vähemmän, joten siellä oli helpompi keskittyä.”

”Lisäksi kotona työskennelleiden uupumus väheni 50 prosenttia, joten he pitivät lyhyempiä taukoja ja heillä oli vähemmän sairauspoissaoloja.”

”Yritys säästi lähes 2000 dollaria työntekijää kohti, kun sen ei tarvinnut vuokrata niin paljon konttoritilaa.”

”Vaikka etätyö tuotti hyvin ja vaikka ihmiset pääosin viihtyivät etätyössä, osa joukosta halusi kuitenkin ainakin osaksi aikaa takaisin konttorille. Etätyössä he tunsivat itsensä usein vähän yksinäisiksi.”

"Silti Bloom oli sitä mieltä, että etätyön pitäisi olla tavanomainen käytäntö työyhteisöissä."

P: Etätyö voi tuoda säästöä toimitilakustannuksissa

P: Etätyö voi lisätä työn tehokkuutta

P: Vapaus valita työskentelypaikka voi lisätä työntekijöiden tyytyväisyyttä

A: Etätyön vaikutukset työn tuottavuuteen ja hyvinvointiin

Y: Etätyö

12. Sujuuko maanantai paremmin kotoa käsin? Ole tarkka työajoistasi ja iloitse onnistumista: 7 vinkkiä etätyöskentelyyn. Kauppalehti. Lala Ylitalo. 8.7.2018.

"Etätyöt mahdollistavat työntekijöille joustavuutta ja monilla etätyöskentely vähentää stressiä. Itselleen tulee kuitenkin asettaa selkeitä rajoja ja tavoitteita, jotta työnteko sujuu tehokkaasti."

"Kotoa työskentely tuo työntekijälle monia vapauksia, mutta etätyö vaatii itsekuria, jotta voi tehdä oman hyvinvointinsa avuksi rajan työ- ja vapaa-ajan välille. Monille etätyöskentely tuo myös yksinäisyyden tunnetta, kun työyhteisö ei ole yhtä läsnä kuin se olisi työpaikalla."

"Forbes kertoo, että monet yritykset ovat huomanneet työntekijöiden tuottavuuden kasvaneen, poissaolojen vähentyneen ja parantuneet työmoraaalin, kun työpaikalla on joustavampia menettelytapoja työnteon suhteen. Työntekijät itse kokevat olevansa onnellisempia ja stressittömämpiä, kun työajat ovat joustavat."

"Selkeä päivittäin kohdattava työyhteisö puuttuu yleensä etätyöntekijöillä. Kun työyhteisö ei ole läsnä tai aina työskentele samoilla aikatauluilla kuin yksittäinen työntekijä, 21 prosenttia vastanneista kertoi, että kommunikaatio ja yhteistyö ovat vaikeita etätöissä."

P: Itsensä johtamisen merkitys lisääntyy etätöissä

P: Joustavuus työelämässä lisää työntekijöiden kokemusta onnellisuudesta

P: Etätöissä vierestä puuttuva työyhteisö lisää yksinäisyyttä

A: Etätyön vaikutukset hyvinvointiin

Y: Etätyö

13. Suurimmat yritykset suhtautuvat suopeimmin etätyöhön, mutta parannettavaakin on – ”Etätyö on meillä vasta alkutekijöissään”. Kauppalehti. Saara Niskanen. 21.11.2019.

”Valtaosa suomalaisista yrityksistä tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden etätyöhön, kertoo kyselytutkimus.” (Kokousteknologiayritys Praecom in teettämä kyselytutkimus, jossa haastateltiin 200 kokousteknologiasta vastaavaa päättäijää vähintään sadan henkilön yrityksistä. Tutkimuksen toteutti IROResearch.)

”95 prosenttia suomalaisista yrityksistä sallii etätyön, ilmenee kokousteknologiayritys Praecom in teettämästä tuoreesta kyselytutkimuksesta.”

”Suurin osa yrityksistä kertoi rajoittavansa etätyötä jollain tavalla, esimerkiksi niin, että etäpäiviä voi tehdä vain tietyn määrän viikossa.”

”Suopeimmin etätyöhön suhtautuivat suurimmat yritykset.”

”Avointen vastausten perusteella etätyökulttuuri on monissa yrityksissä vasta kehittyvässä. ”Etätyö on meillä vasta alkutekijöissään. Meillä on vasta muutama ihminen aloittanut etänä, joten meillä vielä niin sanotusti harjoitellaan näitä asioita”, kertoo yksi vastaaja.”

”Tutkimuksen vastaajista 77 prosenttia koki etätyömahdollisuuksien vaikuttavan työn mielekkyyteen positiivisesti. Vain kolme prosenttia oli päinvastaista mieltä, Praecom kertoo.”

”Vastaajat kokivat, että etätyö muun muassa vähentää matkustustarvetta, säästää työaikaa ja helpottaa arkea. Etätyö voi myös vähentää liikennettä ja sen ympäristövaikutuksia.”

”57 prosenttia yrityksistä kertoi pitävänsä etäpalavereja ”melko usein”. 35 prosenttia pitää etäpalavereita joskus. Kuusi prosenttia pitää palaverit etänä melkein aina ja kaksi prosenttia ei koskaan.”

”Puolet vastaajista oli samaa tai melko samaa mieltä siitä, että osallistuu mieluummin etäneuvotteluun kuin tekee työmatkan kokousta tai tapaamista varten.”

”86 prosentilla yrityksistä on käytössä jokin tiimiviestintäkanava. Useimmin mainittuja olivat MS Teams, MS Skype for Business, Yammer ja WhatsApp.”

”Vastaajista 78 prosenttia koki, että tiimiviestintäkanavat helpottavat sisäistä viestintää.”

P: Yrityksen koko vaikuttaa etätyön tekemiseen

P: Etätyö lisää usein työn mielekkyyttä

P: Etätyö vaikuttaa ympäristöön positiivisesti

P: Etätyössä suositaan useita eri viestintäkanavia

A: Yrityksen koon merkitys etätöiden tekemisessä

Y: Etätyö

14. Työntekijät haluavat tehdä töitä etänä – Mahdollisuuksissa näkyy maantieteellinen ero. Kauppalehti. Eeva Eronen. 16.12.2019.

”Etätyön mahdollisuudet vaihtelevat alueittain, kertoo tuore selvitys.” (Kuopion alueen yhteishankkeen ja Repuclicin tutkimus, toimeksiannon toteuttajana Feelback Group)

P: Etätyön tekemiseen vaikuttaa sijainti

A: Maantieteellisen sijainnin vaikutus etätyön tekemiseen

Y: Etätyö

”Selvityksen perusteella moni suomalainen kaipaasi lisää joustoa työelämäänsä. Kyselyn vastaajat kokivat, että etätyömahdollisuus ja työelämän joustavuus lisäävät hyvinvointia niin työpaikalla kuin sen ulkopuolellakin.”

P: Etätyö lisää joustavuutta

A: Työn joustavuuden vaikutukset hyvinvointiin

Y: Hyvinvointi

”Etätyömahdollisuuksissa näkyi isoja eroja alueiden välillä.”

”Yli puolet niistä, joilla ei ole etätyömahdollisuutta, haluaisi kuitenkin tehdä etätyötä.”

P: Toive vaikuttaa omaan työskentelyyn

A: Toive saada tehdä etätöitä

Y: Etätyö

”Selvityksen mukaan etenkin nuoret kaipaavat joustoa työelämään. Yli 55-vuotiaista oli etätöistä kiinnostuneita 41 prosenttia, kun nuoremmista ikäryhmä kiinnostuneita oli 55–61 prosenttia.”

P: Ikä vaikuttaa etätöiden kiinnostavuuteen

A: Etätöiden kiinnostavuus eri ikäisten välillä

Y: Etätö

”Kiinnostus etätöitä kohtaan kasvoi selvästi, jos työmatkaan kului enemmän kuin 15 minuuttia.”

P: Työmatka vaikuttaa etätöiden kiinnostavuuteen

A: Työmatkan pituuden vaikutukset etätöihalukkuuteen

Y: Etätö

”Työpaikan ulkopuolella tehtävän työn hyviksi puoliksi vastaajat kertoivat esimerkiksi joustavuuden, perhe- ja työelämän yhteensovittamisen, työn tehokkuuden kasvun ja lisääntynyt vapaa-ajan. Etätöistä jäävän vapaa-ajan ihmiset tahtoisivat käyttää etenkin liikuntaan, perheen kanssa olemiseen, luonnossa liikkumiseen ja ajanviettoon ystävien kanssa.”

P: Etätö lisää joustavuutta työn ja vapaa-ajan välillä

A: Etätöiden hyvät puolet

Y: Etätö

”Suosiosta huolimatta moni koki, että etätöiden pelisäännöissä on vielä hakemista.”

”Tarve sääntöjen selkeytykseen korostui alueella, joilla etätöitä tehdään vähemmän.”

”Alle puolet pitää Kuopion alueella etätöiden ohjeita selkeinä, joten tämä on selvästikin toimenpiteiden paikka. Etätöohjeet ja käytännöt tulisi saada kaikkien työntekijöiden tietoisuuteen, jotta etätö olisi helppo ja luonnollinen osa nykyaikaista joustavaa työntekoa”, Soininen kommentoi.”

P: Etätö vaativat selkeät säännöt

A: Sääntöjen tärkeys korostuu etätöissä

Y: Etätö

15. Etätyön yksinäisyys heikentää työtehoa ja syö itsearvostusta: ”Poikkeusaika paljasti, miten tärkeitä arjen pienet kohtaamiset työpaikoilla ovat”. Kauppalehti. Annika Korpimies. 4.4.2021.

”Korona-aika on tuonut esiin sen, miten tärkeitä pienet arkiset kohtaamiset työpaikoilla ovat. Kun ne jäävät etätyöaikana puuttumaan, kokenut ammattilainenkin väsyä ja alkaa suhtautua kriittisesti omaan osaamiseensa ja työpanokseensa.”

P: Kohtaamiset työpaikalla parantavat jaksamista

A: Etätyö lisää yksinäisyyttä

Y: Etätyö

”Etätyöloikka toi esiin, että se miten arvioimme itseämme, riippuu pitkälti siitä, minkälaisessa vuorovaikutuksessa ja yhteisössä me työpaikalla olemme. On oikeasti tosi vaikea olla myötätuntoinen itseään kohtaan, kun arvostavat kohtaamiset työpaikan arjessa jäävät pois. Etätyö alkaa syödä itsearvostuksen kokemustamme.”

P: Itsensä arvostaminen heikentyy etätöissä

P: Itsemyötätunnon opettelu

A: Itsensä arvostaminen

Y: Hyvinvointi

”Olisi hyvä löytää tapoja, jolla kiittää työkavereita etänäkin. Kun saa kollegalta arvostavaa palautetta, sitä on helpompaa omaksua osaksi omaa minäkuva. Se taas vaikuttaa siihen, miten myötätuntoinen pystyy olemaan itselleen niissä tilanteissa, kun asiat eivät mene ihan nappiin.”

P: Palautteen merkitys etätöissä

A: Kommunikaatiotaidot

Y: Etätyö

”Seppänen ja hänen tutkijakollegansa Jenni Spännäri ja Anne Birgitta Pessi kirjoittivat keväällä kokoamansa kyselyaineiston pohjalta Inhimillisesti kestävä etätyöelämä-raportin. Aineisto nostaa esiin myötätunnon, itsemyötätunnon ja psykologisen turvallisuuden merkitystä työyhteisöissä.”

”Etätyössä näiden merkitys korostuu ja siksi haluaisin rohkaista kaikkia työyhteisöjä miettimään konkreettisia keinoja, miten myötätuntoa ja itsemyötätuntoa nakertavaa puolta etätyöstä voisi tietoisilla toimilla tasapainottaa”, summaa Seppänen.”

P: Työympäristö vaikuttaa myötätuntoon, itsemyötätuntoon ja psykologiseen turvallisuuteen

P: Etätyö vaatii uusia toimintatapoja

A: Tietoinen toiminta uusien toimintatapojen omaksumiseksi

Y: Etätyö

16. Lohduton ja yleistynyt ongelma koskettaa yhtä useampaa työikäistä – jo joka kolmas kärsii. Kauppalehti. Hanna Eskola. 9.6.2021 (uudelleen julkaistu 30.10.2022)

”Etätyöt ja sosiaalisten suhteiden rajoittaminen ovat vyöryttäneet yksinäisyyden kokemuksen kasvuun.”

”Yksinäisyys on kasvanut erityisesti nuorten ja yksinasuvien etätyöntekijöiden parissa.”

P: Etätyöt lisäävät yksinäisyyttä

P: Yksinäisyyteen vaikuttaa ikä ja asuinkumppaneiden määrä

A: Etätyön vaikutus yksinäisyyteen

Y: Hyvinvointi

17. HR-tutkimus paljastaa: korona vaikutti merkittävästi työhyvinvointiin – Etätyö on tullut jäädäkseen. Kauppalehti. Eero Lassila. 30.8.2021.

”Etätyö on vaikeuttanut hyvinvoinnin edistämistä ja havaitsemista korona-aikana, mutta samalla se on helpottanut työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.”

”Aalto-yliopiston ja ohjelmistoyhtiö Habito Healthin järjestämän HR-kyselytutkimuksen mukaan 85 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että etätyö on vaikeuttanut merkittävästi työyhteisön hyvinvoinnin edistämistä ja seuraamista.”

P: Etätyö haastaa hyvinvoinnin edistämistä

A: Työyhteisön hyvinvoinnin haasteet etätyöaikana

Y: Etätyö

"Kyselystä kävi ilmi se, että suurin osa vastaajista uskoo etätyön lisääntyvän organisaatiossaan koronan jälkeen. Yli puolet organisaatioista eivät kuitenkaan ole vielä määritelleet tulevia käytäntöjä etätyön mahdollistamiseksi."

P: Korona-ajan uskotaan lisäävän etätyötä pysyvästi

A: Usko etätyön määrän lisääntymiseen

Y: Etätyö

"Eniten negatiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät olivat päivittäisten kohtaamisten puute, vapaa-ajan ja työajan sekoittuminen sekä työorganisaation huonontuminen."

P: Etätöissä työ ja vapaa-aika sekoittuvat

P: Etätyö heikentää työorganisaatiota

A: Etätyön negatiiviset vaikutukset

Y: Etätyö

"Kriisiaika on korostanut tutkimuksen mukaan myös etätyön hyviä puolia. Näitä ovat työskentelyn joustavuus, tehokkuus, terveysvaikutukset sekä työyhteisön sisäisen viestinnän parantuminen."

P: Etätyö lisää joustavuutta elämään ja opettaa viestimään

A: Etätyön positiiviset vaikutukset

Y: Etätyö

18. Etätyön laatu on suomalaisessa työelämässä tutkitusti hyvää- syynä itsestään selvänä pidetty asia. Kauppalehti. Hanna Eskola. 7.9.2021

"Etätyöt ovat tulleet koronan seurauksena isoksi osaksi työelämää, ja suomalaiselle työelämälle se on hitti."

P: Korona on lisännyt etätöiden määrää

A: Etätyön lisääntyminen

Y: Etätyö

"Suomessa työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä vallitsee luottamus, mikä mahdollistaa etätyössä onnistumisen."

P: Onnistunut etätyö vaatii luottamusta

A: Esihenkilöiden ja työntekijöiden välinen luottamus

Y: Etätyö

"Suomalaisen etätyön laatu on kansainvälisissä vertailuissa hyvä. Suomalaiset tekivät eniten etätöitä Euroopassa jo ennen koronaa ja myös koronan aikana", sanoo Työterveyslaitoksen vanhempi tutkija Virpi Ruohomäki Kauppalehden Tänään töissä- ohjelmassa. "

P: Suomessa etätyö on tuttua jo ennen koronaa

A: Etätyössä onnistuminen

Y: Etätyö

"Ruohomäen mukaan Suomessa etätyössä koettu tyytyväisyys, itse arvioitu työn tuottavuus ja laatu ovat olleet hyvällä tasolla verrattuna moniin muihin maihin."

P: Suomi pärjää etätyökyselyissä hyvin

A: Työtyytyväisyys etätöitä tehdessä

Y: Etätyö

"Koronakriisin alettua yli miljoona suomalaista siirtyi hetkessä etätöihin. Siirtymä nosti aluksi hyvinvointia selvästi, mutta myöhemmin tuli takaisku ja hyvinvoinnin kokemus kääntyi laskuun".

P: Etätyö vaikuttaa hyvinvointiin sekä positiivisesti että negatiivisesti

A: Etätyön vaikutukset hyvinvointiin

Y: Hyvinvointi

"Monet etätöitä tekevät kaipaavatkin jo takaisin toimistolle. Etätyöt ovat kasvattaneet tutkimusten mukaan stressin ja kuormituksen kokemusta. Työpäivät ovat venyneet, työn määrä kasvanut ja työssä on koettu yksinäisyyttä ja tylsistymistä."

P: Etätyön negatiiviset vaikutukset työhön

A: Etätyön kuormitus

Y: Etätyö

"Spontaanien kohtaamisen ja rupattelujen jäätyä pois kontaktit kollegoihin ovat typistyneet lyhyiksi ja asiakeskeisiksi."

P: Etätyössä keskustelut ovat asiapitoisia

A: Seurustelun väheneminen työkavereiden kanssa

Y: Etätyö

"Etätöissä rajattomuuden kokemus töiden ja vapaa-ajan välillä on tullut monelle tutuksi."

P: Työn ja vapaa-ajan erottaminen etätöissä vaikeaa

A: Rajojen määrittely etätyössä

Y: Etätyö

"Etätyöllä on kuitenkin paljon etuja. Se mahdollistaa joustavuuden, oman työn rytmittämisen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen."

P: Etätyö lisää joustavuutta työn ja muun elämän välillä

A: Etätyön joustavuus

Y: Etätyö

"Etätöiden johtamisessa on tärkeää, ettei esihenkilö jää etäiseksi."

P: Johtamisen merkitys kasvaa etätöissä

A: Johtajan rooli etätöissä

Y: Etätyö

"Tukea tarvitaan töiden priorisointiin ja esimerkiksi aikataulujen realistisuuteen. Myös palaute on erittäin tärkeä, että tiedetään mihin ollaan menossa, saadaan kannustusta ja tehdään näkyväksi työn tulokset. Se on palautteen kannalta tärkeätä", sanoo Virpi Ruohomäki."

P: Palautetta tarvitaan etätöissäkin

A: Työn suunnittelu ja palautteen antaminen

Y: Etätyö

"Hänen mukaansa on tärkeää keskustella yhteisistä toimintatavoista."

P: Etätyö vaatii yhteiset pelisäännöt

A: Yhteiset toimintamallit

Y: Etätyö

"Etätöissä itsensä johtamisen taito korostuu."

P: Itsensä johtaminen

A: Vastuun ottaminen

Y: Etätyö

19. Isot yritykset heräsivät uuteen ongelmaan: Yksinäisyydestä tullut iso ongelma työpaikoilla. Kauppalehti. 7.10.2021

"Yksinäisyydestä on tullut nyt myös työpaikkojen ongelma ja etätyöaika on heikentänyt työhyvinvointia merkittävästi."

P: Yksinäisyys heikentää työhyvinvointia

P: Etätyöaika on lisännyt yksinäisyyttä

A: Yksinäisyyden lisääntyminen etätöissä

Y: Hyvinvointi

**20. STTK:n selvitys: Moni kokee työn henkisen kuormituksen vähentyneen korona-aikana.
Kauppalehti 10.10.2021**

”Korona-aikana pelkästään etätyötä tehneistä sekä pelkästään lähityötä tehneistä useampi kuin joka neljäs eli 26 prosenttia ei kokenut työtään kovin tai ei lainkaan henkisesti kuormittavaksi. Osittain etätyötä tehneissä vastaajissa tämä osuus oli vain 19 prosenttia.”

”Henkisesti erittäin kuormittavaksi työnsä korona-aikana koki 13 prosenttia pelkästään lähityötä tehneistä, 12 prosenttia osittain etänä työtä tehneistä ja vain kahdeksan prosenttia pelkästään etätyötä korona-aikana tehneistä vastaajista.”

”Eniten henkistä kuormitusta vastaajien mukaan aiheuttaa työtehtävien liiallinen määrä, huono johtaminen ja kiire.”

P: Työn henkiseen kuormitukseen on vaikuttanut tehdyn etätyön määrä

P: Henkistä kuormitusta lisää kiire, liiallinen työmäärä ja huono johtaminen

A: Haasteet hyvinvoinnissa

Y: Hyvinvointi

**21. Apple keskellä kohua etätyölinjauksensa takia – Seuraavatko suomalaistyöpaikat perässä?
Kauppalehti. 13.9.2022**

”Toimistolle paluu edistää yhteistyötä, mutta pelkkä toimistolla oleminen ei merkitse yhteistyön parantumista, toteaa tutkija.”

P: Yhteistyön kehittäminen vaatii töitä

A: Työyhteisötaitojen kehittäminen

Y: Lähityö

”Teknologiayhtiö Apple kohahdutti päätöksellään määrätä työntekijät syyskuusta lähtien takaisin toimistolle vähintään kolmena päivänä viikossa. Yhtiön työntekijät vastustivat linjausta jyrkästi.”

P: Työntekijöiden kuunteleminen vaikuttaa tyytyväisyyteen

A: Mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentelyyn

Y: Lähityö

"Suomalaisen henkilöstöjohtajan ja työelämäntutkijan mielestä työntekijöistä ei ole järkeä pakottaa takaisin toimistolle. Parempi vaihtoehto on keskustella työnteon tavoista yhdessä."

P: Johtaminen ei saisi tarkoittaa pakottamista

A: Asioista yhdessä sopiminen

Y: Lähityö

"Tutkimukset osoittavat, että hybridimallit, joissa läsnäpäiviä mahdollistetaan, on paras malli. Joustavuus ja yhdessä sopiminen ovat avainasioita. Autonomia ja vaikutusmahdollisuudet ovat tärkeitä työntekijöille, ja asiantuntijatyössä he ovat parhaita asiantuntijoita omasta työstään", sanoo Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen johtaja Anne Mäkikangas."

P: Hybridityömalli luo joustavuutta työelämään

A: Mahdollisuus vaikuttaa omaan tekemiseen

Y: Hyvinvointi

"Noin 2000 henkilöä työllistävä Fujitsu päätti jo ennen pandemiaa tarjota työntekijöilleen vapautta valita oma työskentelypaikka. Työntekijä voi valita joko täyden etätyöskentelyn, täyden toimistotyöskentelyn tai hybridimallin, jossa töitä tehdään sekä toimistolla että kotona."

P: Työntekijän vapaus valita työskentelypaikka

A: Joustavuus

Y: Hybridityö

"Fujitsun malleista suosituin on toistaiseksi ollut se, jossa etätyötä tehdään yli 50 prosenttia työajasta."

P: Etätyötä halutaan tehdä yli puolet työajasta

A: Mahdollisuus valita työntekopaikka

Y: Etätyö

"Tutkimuksia etätyöstä on jo paljon. Joillekin etätyö sopii paremmin kuin toisille."

P: Etätyön sopivuus työntekijöille vaihtelee

A: Työntekijän kuunteleminen

Y: Etätyö

"Haasteet liittyvät siihen, miten koti tai toimistot soveltuvat työn tekemiseen, millaisia häiriötekijöitä on. Paljon on kiinni myös siitä, miten ihminen pystyy itseään johtamaan. Toisaalta yhteisöllisyys toteutuu läsnätyössä paremmin", sanoo Mäkikangas."

P: Työympäristöllä on vaikutusta keskittymiseen

P: Itsensä johtaminen on tärkeä taito

P: Lähityö tukee yhteisöllisyyttä

A: Työympäristö

A: Itsensä johtaminen

Y: Hybridityö

Y: Etätyö

Y: Lähityö

"Tutkimuksen mukaan ihmiset vetäytyvät mielellään etätöihin, jos työkuorma on iso."

P: Etätyö vähentää työkuormaa

A: Työn kuormitus

Y: Hyvinvointi

"Fujitsun Raita on samaa mieltä. "Etätyö on tehokasta. Kun tulet toimistolle, huomaat, että et ehkä olekaan niin tehokas. Mutta sitten on mietittävä, onko tehokkuus ainoa arvo. Monet asiat hoituvat joustavammin toimistolla, kun kollegoita näkee käytävällä", sanoo Raita."

P: Etätyö lisää tehokkuutta

P: Tehokkuus ei ole ainoa arvo

A: Työn arvon määrittely

Y: Etätyö

"Mäkikangas muistuttaa, että yhteisöllisyys ei läsnätyössäkään toteudu itsestään, vaan se vaatii tietoisia toimia."

P: Yhteisöllisyys ei synny itsestään

A: Työyhteisötaidot

Y: Hyvinvointi

22. Hybridi tuli jäädäkseen – Kaksi asiaa ratkaisee johtajan onnistumisen. Kauppalehti. Ben Hughes. 15.9.2022

"Toimistotyöläiset palaavat nyt Helsingin Sanomien mukaan töihin hybridimallilla ja tekevät pari lähipäivää viikossa."

P: Hybriditöihin siirtyminen

A: Työskentelypaikan muutokset

Y: Hybridityö

"Viimeiset kymmenen vuotta hybridijohtajana toimineena väitän, että johtaminenkin muuttuu paljon, kun tiimiläisiä ei enää näe joka päivä."

P: Työntekijöiden tapaaminen vaikuttaa johtamiseen

A: Muutokset johtamisessa

Y: Hybridityö

"Oltiin lähellä tai etänä, yksi tärkeimmistä menestystekijöistä nykyjohtajalle on autonomian mahdollistaminen ja päätösvallan jakaminen."

P: Mahdollisuus vaikuttaa työhönsä sijainnista riippumatta

A: Työntekijään luottaminen paikasta riippumatta

Y: Hybridityö

"Ainoa ratkaisu on, että tiimiläisten pitää olla omien rooliensa johtavia asiantuntijoita, joilla on valta ja tietämys toimia itsenäisesti strategian ja tavoitteiden edistämiseksi."

P: Luottamus työntekijän omaan osaamiseen

A: Työntekijöiden ammattitaitoon luottaminen

Y: Hyvinvointi

"Luottamus on erityisen tärkeää silloin, kun ei olla kasvokkain, ja silti pitäisi voida luottaa siihen, että työkaveri tekee mitä pitäisi ja hänen kanssaan voi ratkoa erimielisyyksiä suhdetta vaurioittamatta."

P: Luottamuksen merkitys korostuu etätöissä

A: Luottamus työkavereihin

Y: Etätyö

"Harmillisesti juuri etänä luottamusta on kuitenkin vaikeinta rakentaa."

P: Etätyö haastaa luottamuksen rakentamista

A: Luottamuksen rakentaminen

Y: Etätyö

"Siksi pidän itse aina tärkeänä olla etänäkin saatavilla, jos joku tiimiläinen haluaa spontaanin puhelun purkaakseen sydäntään."

P: Tavoitettavuus etätyössä tärkeää

A: Yhteydenpito etätöissä

Y: Etätyö

"Nämä kaksi kulmakiveä, selkeys ja luottamus, auttavat tiimiläisiä ottamaan rohkeasti vastuuta ja omistajuutta rooleista, myös etänä."

P: Selkeys ja luottamus auttavat etätyössä onnistumisessa

A: Työntekijän rooli ja vastuu

Y: Etätyö

Liite 6 Pelkistetyt ilmaukset, ylä- ja alaluokat

Vuosiluku	Järjestysnumero	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat
2011	1.	P: Etätyö voi luoda yrityk- selle kustannussäästöjä tilojen muodossa		
	1.	P: Etätyö vähentää liiken- teen päästöjä	A: Etätyön vaiku- tukset	Y: Etätyö
	1.	P: Etätyön suosio työelä- mässä lisääntyy		
2011	2.	P: Etätyö vähentää tapa- turmia työmatkalla, mutta lisää yksinäisyyttä	A: Etätyön vaikutus työmatkalla tapah- tuviin tapaturmiin	Y: Hyvin- vointi
	2.	P: Etätyö edistää työnte- kijän ajankäyttöä		
2012	3.	P: Etätyön hyödyt saavu- tetaan parhaiten, kun on luotu yhteiset säännöt ja luotetaan toisiin	A: Roolien määrit- teleminen ja va- paus vaikuttaa omaan tekemiseen	Y: Hybridi- työ
	3.	P: Johtajuuden merkitys korostuu etätoissa	A: Luottamus työn- tekijöiden ja esi- henkilöiden välillä	
	3.		A: Etätyön mahdol- lisuuksien näke- mykset eroavat työnantajan ja työntekijän välillä	

	3.	P: Etätyö vaatii kehitty- nyttä teknologiaa ja jous- tavaa yrityskulttuuria	A: Etätyön kehittä- minen vaatii sopi- vat laitteet	
	3.		A: Etätyön mahdol- lisuuksien näke- mykset eroavat työnantajan ja työntekijän välillä	Y: Etätyö
	3.	P: Suomessa saadaan työstä vähemmän pa- lautetta, kuin muissa Eu- roopan maissa	A: Palautteen anta- misen vähyys	Y: Etätyö
	3.	P: Suomessa tehdään pal- jon etätöitä	A: Etätyön yleisyys Suomen ja muiden maiden välillä	Y: Etätyö
	3.	P: Etätyöläiset haluavat usein kehittää aktiivisesti työtään	A: Halukkuus työn kehittämiseen	Y: Etätyö
	3.	P: Etätyö voi lisätä työhy- vinvointia	A: Etätyön mahdol- lisuus parantaa työ- hyvinvointia	Y: Etätyö
	3.	P: Kansallinen etätyö- päivä edistää joustavia työtapoja	A: Etätyön tietoi- suuden lisääminen	Y: Etätyö
2013	4.	P: Etätyö lisää jous- vuutta		
	4.	P: Etätyö tarvitsee sään- nöt	A: Etätyön edelly- tykset ja vaikutuk- set	Y: Etätyö

	4.	P: Kansallisen etätyöpäivän tavoite on lisätä etätyön tietoisuutta		
2014	5.	P: Tapaturmavakuutuslaki ei välttämättä korvaa etätöissä tapahtunutta vahinkoa	A: Etätyö ja tapaturmavakuutuslaki	Y: Etätyö
2014	6.	P: Etätyö vaatii sääntöjä	A: Etätyön haasteet työsuojelun näkökulmasta	Y: Etätyö
	6.	P: Etätöissä työntekijän työympäristöä ei voida valvoa		
	6.	P: Työnantaja tarjoaa usein oikeanlaiset välineet etätyöntekoon	A: Välineet työskentelyyn	Y: Etätyö
	6.	P: Etätyön kuormituksesta keskusteleminen unohtuu helposti	A: Työnantajan rooli työhyvinvoinnin huomioimisessa etätöitä tehdessä	Y: Hyvinvointi
	6.	P: Etätyön tekemiseen tarvitaan selvät säännöt	A: Etätyö muuttaa työsuojelutoimintaa	Y: Etätyö
2015	7.	P: Työaikalaki kaipaa päivitystä	A: Etätyö työaikalain näkökulmasta	Y: Etätyö
2016	8.	P: Digitalisaatio mahdollistaa työajan seurannan myös etätöissä	A: Työajan seuranta etätöissä	Y: Etätyö

	8.	P: Sijainti ei vaikuta työaikaan	A: Työaika etätöissä	Y: Etätyö
	8.	P: Työaikalakia sovelletaan laajasti	A: Työaikalaki etätöiden näkökulmasta	Y: Etätyö
	8.	P: Etätyö hakee terminä muotoaan	A: Etätöiden käsitteen vakiintuminen	Y: Etätyö
	8.	P: Teknologia mahdollistaa etätöiden	A: Teknologian kehitys mahdollistaa etätöiden tekemisen	Y: Etätyö
	8.	P: Teknologia parantaa saavutettavuutta	A: Digitalisaatio vaikeuttaa arkeen ja työelämään	Y: Etätyö
2017	9.	P: Etätyö voi lisätä tehokkuutta	A: Etätöiden vaikutukset työn kannattavuuteen ja hyvinvointiin	Y: Etätyö
	9.	P: Etätyö voi lisätä yksinäisyyttä		
	9.	P: Teknologia mahdollistaa etätöiden tekemisen		
	9.	P: Työntekijän vapaus valita työntekopaikka voi lisätä tyytyväisyyttä		
2017	10.	P: Etätöissä kotia ei automaattisesti pidetä työntekijän varsinaisena työpaikkana	A: Etätöet lainsäädännön näkökulmasta	Y: Etätyö

2018	11.	P: Etätyö voi tuoda säästöä toimitilakustannuksissa	A: Etätyön vaikutukset työn tuottavuuteen ja hyvinvointiin	Y: Etätyö
	11.	P: Etätyö voi lisätä työn tehokkuutta		
	11.	P: Vapaus valita työskentelypaikka voi lisätä työntekijöiden tyytyväisyyttä		
2018	12.	P: Itsensä johtamisen merkitys lisääntyy etätöissä	A: Etätyön vaikutukset hyvinvointiin	Y: Etätyö
	12.	P: Joustavuus työelämässä lisää työntekijöiden kokemusta onnellisuudesta		
	12.	P: Etätöissä vierestä puuttuva työyhteisö lisää yksinäisyyttä		
2019	13.	P: Yrityksen koko vaikuttaa etätyön tekemiseen	A: Yrityksen koon merkitys etätöiden tekemisessä	Y: Etätyö
	13.	P: Etätyö lisää usein työn mielekkyyttä		
	13.	P: Etätyö vaikuttaa ympäristöön positiivisesti		

	13.	P: Etätyössä suositetaan useita eri viestintäkanavia		
2019	14.	P: Etätyöt vaativat selkeät säännöt	A: Sääntöjen tärkeys korostuu etätyöissä	Y: Etätyö
	14.	P: Etätyö lisää joustavuutta työn ja vapaa-ajan välillä	A: Etätyön hyvät puolet	Y: Etätyö
	14.	P: Työmatka vaikuttaa etätyön kiinnostavuuteen	A: Työmatkan pituuden vaikutukset etätyöhalukkuuteen	Y: Etätyö
	14.	P: Ikä vaikuttaa etätyön kiinnostavuuteen	A: Etätyön kiinnostavuus eri ikäisten välillä	Y: Etätyö
	14.	P: Toive vaikuttaa omaan työskentelyyn	A: Toive saada tehdä etätöitä	Y: Etätyö
	14.	P: Etätyö lisää joustavuutta	A: Työn joustavuuden vaikutukset hyvinvointiin	Y: Hyvinvointi
	14.	P: Etätyön tekemiseen vaikuttaa sijainti	A: Maantieteellisen sijainnin vaikutus etätyön tekemiseen	Y: Etätyö
2020	15.	P: Työympäristö vaikuttaa myötätuntoon, itsemytätuntoon ja psykologiseen turvallisuuteen	A: Tietoinen toiminta uusien toimintatapojen omaksumiseksi	Y: Etätyö

	15.	P: Etätyö vaatii uusia toimintatapoja		
	15.	P: Palautteen merkitys etätöissä	A: Kommunikaatio- taidot	Y: Etätyö
	15.	P: Itsensä arvostaminen heikentyy etätöissä	A: Itsensä arvostaminen	Y: Hyvinvointi
	15.	P: Itsemyötätunnon opettelu		
	15.	P: Kohtaamiset työpäikällä parantavat jaksamista	A: Etätyö lisää yksinäisyyttä	Y: Etätyö
2021	16.	P: Etätyöt lisäävät yksinäisyyttä	A: Etätyön vaikutus yksinäisyyteen	Y: Hyvinvointi
	16.	P: Yksinäisyyteen vaikuttaa ikä ja asuinkumppaneiden määrä		
2021	17.	P: Etätyö lisää joustavuutta elämään ja opettaa viestimään	A: Etätyön positiiviset vaikutukset	Y: Etätyö
	17.	P: Etätöissä työ ja vapaa-aika sekoittuvat		
	17.	P: Etätyö heikentää työorganisaatiota	A: Etätyön negatiiviset vaikutukset	Y: Etätyö
	17.	P: Korona-ajan uskotaan lisäävän etätyötä pysyvästi	A: Usko etätyön määrän lisääntymiseen	Y: Etätyö

	17.	P: Etätyö haastaa hyvinvoinnin edistämistä	A: Työyhteisön hyvinvoinnin haasteet etätyöaikana	Y: Etätyö
2021	18.	P: Itsensä johtaminen	A: Vastuun ottaminen	Y: Etätyö
	18.	P: Etätyö vaatii yhteiset pelisäännöt	A: Yhteiset toimintamallit	Y: Etätyö
	18.	P: Palautetta tarvitaan etätöissäkin	A: Työn suunnittelu ja palautteen antaminen	Y: Etätyö
	18.	P: Johtamisen merkitys kasvaa etätöissä	A: Johtajan rooli etätöissä	Y: Etätyö
	18.	P: Etätyö lisää joustavuutta työn ja muun elämän välillä	A: Etätyön joustavuus	Y: Etätyö
	18.	P: Työn ja vapaa-ajan erottaminen etätöissä vaikeaa	A: Rajojen määrittely etätyössä	Y: Etätyö
	18.	P: Etätyössä keskustelut ovat asiapitoisia	A: Seurustelun väheneminen työkaavereiden kanssa	Y: Etätyö
	18.	P: Etätyön negatiiviset vaikutukset työhön	A: Etätyön kuormitus	Y: Etätyö
	18.	P: Etätyö vaikuttaa hyvinvointiin sekä positiivisesti että negatiivisesti	A: Etätyön vaikutukset hyvinvointiin	Y: Hyvinvointi

	18.	P: Suomi pärjää etätyöky-selyissä hyvin	A: Työtyytyväisyys etätöitä tehdessä	Y: Etätyö
	18.	P: Suomessa etätyö on tuttua jo ennen koronaa	A: Etätyössä onnis-tuminen	Y: Etätyö
	18.	P: Onnistunut etätyö vaa-tii luottamusta	A: Esihenkilöiden ja työntekijöiden väli-nen luottamus	Y: Etätyö
	18.	P: Korona on lisännyt etä-töiden määrää	A: Etätyön lisäänty-minen	Y: Etätyö
2021	19.	P: Yksinäisyys heikentää työhyvinvointia	A: Yksinäisyyden li-sääntyminen etä-töissä	Y: Hyvin-vointi
	19.	P: Etätyöaika on lisännyt yksinäisyyttä		
2021	20.	P: Työn henkiseen kuor-mitukseen on vaikuttanut tehdyn etätyön määrä	A: Haasteet hyvin-voinnissa	Y: Hyvin-vointi
	20.	P: Henkistä kuormitusta lisää kiire, liiallinen työ-määrä ja huono johtami-nen		
2022	21.	P: Yhteisöllisyys ei synny itsestään	A: Työyhteisötaidot	Y: Hyvin-vointi
	21.	P: Etätyö lisää tehokkuutta	A: Työn arvon mää-rittely	Y: Etätyö
	21.	P: Tehokkuus ei ole ainoa arvo		

	21.	P: Etätyö vähentää työkuormaa	A: Työn kuormitus	Y: Hyvinvointi
	21.	P: Työympäristöllä on vaikutusta keskittymiseen	A: Työympäristö	Y: Hybridityö
	21.	P: Itsensä johtaminen on tärkeä taito	A: Itsensä johtaminen	Y: Etätyö
	21.	P: Lähityö tukee yhteisöllisyyttä		Y: Lähityö
	21.	P: Etätyön sopivuus työntekijöille vaihtelee	A: Työntekijän kuunteleminen	Y: Etätyö
	21.	P: Etätyötä halutaan tehdä yli puolet työajasta	A: Mahdollisuus valita työntekopaikka	Y: Etätyö
	21.	P: Työntekijän vapaus valita työskentelypaikka	A: Joustavuus	Y: Hybridityö
	21.	P: Hybridityömalli luo joustavuutta työelämään	A: Mahdollisuus vaikuttaa omaan tekemiseen	Y: Hyvinvointi
	21.	P: Johtaminen ei saisi tarkoittaa pakottamista	A: Asioista yhdessä sopiminen	Y: Lähityö
	21.	P: Työntekijöiden kuunteleminen vaikuttaa tyytyväisyyteen	A: Mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentelyyn	Y: Lähityö
	21.	P: Yhteistyön kehittämisen vaatii töitä	A: Työyhteisötaitojen kehittäminen	Y: Lähityö
2022	22.	P: Selkeys ja luottamus auttavat etätyössä onnistumisessa	A: Työntekijän rooli ja vastuu	Y: Etätyö

	22.	P: Tavoitettavuus etätyössä tärkeää	A: Yhteydenpito etätöissä	Y: Etätyö
	22.	P: Etätyö haastaa luottamuksen rakentamista	A: Luottamuksen rakentaminen	Y: Etätyö
	22.	P: Luottamuksen merkitys korostuu etätöissä	A: Luottamus työkavereihin	Y: Etätyö
	22.	P: Luottamus työntekijän omaan osaamiseen	A: Työntekijöiden ammattitaitoon luottaminen	Y: Hyvinvointi
	22.	P: Mahdollisuus vaikuttaa työhönsä sijainnista riippumatta	A: Työntekijään luottaminen paikasta riippumatta	Y: Hybridityö
	22.	P: Työntekijöiden tapaminen vaikuttaa johtamiseen	A: Muutokset johtamisessa	Y: Hybridityö
	22.	P: Hybriditöihin siirtyminen	A: Työskentelypaikan muutokset	Y: Hybridityö

Liite 7 Yläluokkaan *hyvinvointi* luokitellut ilmaukset

Vuosi-luku	Järjestysnumero	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat
2011	2.	P: Etätyö vähentää tapaturmia työmatkalla, mutta lisää yksinäisyyttä	A: Etätyön vaikutus työmatkalla tapahtuviin tapaturmiin	Y: Hyvinvointi
	2.	P: Etätyö edistää työntekijän ajankäyttöä		
2014	6.	P: Etätyö vaatii sääntöjä	A: Etätyön haasteet työsuojelun näkökulmasta	Y: Etätyö
	6.	P: Etätöissä työntekijän työympäristöä ei voida valvoa		
	6.	P: Työnantaja tarjoaa usein oikeanlaiset välineet etätyöntekoon	A: Välineet työskentelyyn	Y: Etätyö
	6.	P: Etätyön kuormituksesta keskusteleminen unohtuu helposti	A: Työnantajan rooli työhyvinvoinnin huomioimisessa etätöitä tehdessä	Y: Hyvinvointi
	6.	P: Etätyön tekemiseen tarvitaan selvät säännöt	A: Etätyö muuttaa työsuojelutoimintaa	Y: Etätyö
2019	14.	P: Etätyöt vaativat selkeät säännöt	A: Sääntöjen tärkeys korostuu etätöissä	Y: Etätyö
	14.	P: Etätyö lisää joustavuutta työn ja vapaa-ajan välillä	A: Etätyön hyvät puolet	Y: Etätyö

	14.	P: Työmatka vaikuttaa etätöön kiinnostavuuteen	A: Työmatkan pituuden vaikutukset etätyöhalukkuuteen	Y: Etätyö
	14.	P: Ikä vaikuttaa etätöön kiinnostavuuteen	A: Etätöön kiinnostavuus eri ikäisten välillä	Y: Etätyö
	14.	P: Toive vaikuttaa omaan työskentelyyn	A: Toive saada tehdä etätöitä	Y: Etätyö
	14.	P: Etätö lisää joustavuutta	A: Työn joustavuuden vaikutukset hyvinvointiin	Y: Hyvinvointi
	14.	P: Etätöön tekemiseen vaikuttaa sijainti	A: Maantieteellisen sijainnin vaikutus etätöön tekemiseen	Y: Etätyö
2020	15.	P: Työympäristö vaikuttaa myötätuntoon, itsemyötätuntoon ja psykologiseen turvallisuuteen	A: Tietoinen toiminta uusien toimintatapojen omaksumiseksi	Y: Etätyö
	15.	P: Etätö vaatii uusia toimintatapoja		
	15.	P: Palautteen merkitys etätöissä	A: Kommunikaatiotaidot	Y: Etätyö
	15.	P: Itsensä arvostaminen heikentyy etätöissä	A: Itsensä arvostaminen	Y: Hyvinvointi
	15.	P: Itsemyötätunnon opettelu		
	15.	P: Kohtaamiset työpaikalla parantavat jaksamista	A: Etätö lisää yksinäisyyttä	Y: Etätyö

2021	16.	P: Etätyöt lisäävät yksinäisyyttä	A: Etätyön vaikutus yksinäisyyteen	Y: Hyvinvointi
	16.	P: Yksinäisyyteen vaikuttaa ikä ja asuinkumppaneiden määrä		
2021	18.	P: Itsensä johtaminen	A: Vastuun ottaminen	Y: Etätyö
	18.	P: Etätyö vaatii yhteiset pelisäännöt	A: Yhteiset toimintamallit	Y: Etätyö
	18.	P: Palautetta tarvitaan etätöissäkin	A: Työn suunnittelu ja palautteen antaminen	Y: Etätyö
	18.	P: Johtamisen merkitys kasvaa etätöissä	A: Johtajan rooli etätöissä	Y: Etätyö
	18.	P: Etätyö lisää joustavuutta työn ja muun elämän välillä	A: Etätyön joustavuus	Y: Etätyö
	18.	P: Työn ja vapaa-ajan erottaminen etätöissä vaikeaa	A: Rajojen määrittely etätyössä	Y: Etätyö
	18.	P: Etätyössä keskustelut ovat asiapitoisia	A: Seurustelun väheneminen työkavereiden kanssa	Y: Etätyö
	18.	P: Etätyön negatiiviset vaikutukset työhön	A: Etätyön kuormitus	Y: Etätyö
	18.	P: Etätyö vaikuttaa hyvinvointiin sekä positiivisesti että negatiivisesti	A: Etätyön vaikutukset hyvinvointiin	Y: Hyvinvointi
	18.	P: Suomi pärjää etätyökyselyissä hyvin	A: Työtyytyväisyys etätöitä tehdessä	Y: Etätyö

	18.	P: Suomessa etätyö on tuttua jo ennen koronaa	A: Etätyössä onnistuminen	Y: Etätyö
	18.	P: Onnistunut etätyö vaatii luottamusta	A: Esihenkilöiden ja työntekijöiden välinen luottamus	Y: Etätyö
	18.	P: Korona on lisännyt etätöiden määrää	A: Etätyön lisääntyminen	Y: Etätyö
2021	19.	P: Yksinäisyys heikentää työhyvinvointia	A: Yksinäisyyden lisääntyminen etätöissä	Y: Hyvinvointi
	19.	P: Etätyöaika on lisännyt yksinäisyyttä		
2021	20.	P: Työn henkiseen kuormitukseen on vaikuttanut tehdyn etätyön määrä	A: Haasteet hyvinvoinnissa	Y: Hyvinvointi
	20.	P: Henkistä kuormitusta lisää kiire, liiallinen työmäärä ja huono johtaminen		
2022	21.	P: Yhteisöllisyys ei synny itsestään	A: Työyhteisötaidot	Y: Hyvinvointi
	21.	P: Etätyö lisää tehokkuutta	A: Työn arvon määrittely	Y: Etätyö
	21.	P: Tehokkuus ei ole ainoa arvo		
	21.	P: Etätyö vähentää työkuormaa	A: Työn kuormitus	Y: Hyvinvointi

	21.	P: Työympäristöllä on vaikutusta keskittymiseen	A: Työympäristö	Y: Hybridityö
	21.	P: Itsensä johtaminen on tärkeä taito	A: Itsensä johtaminen	Y: Etätyö
	21.	P: Lähiyö tukee yhteisöllisyyttä		Y: Lähiyö
	21.	P: Etätyön sopivuus työntekijöille vaihtelee	A: Työntekijän kuunteleminen	Y: Etätyö
	21.	P: Etätyötä halutaan tehdä yli puolet työajasta	A: Mahdollisuus valita työntekopaikka	Y: Etätyö
	21.	P: Työntekijän vapaus valita työskentelypaikka	A: Joustavuus	Y: Hybridityö
	21.	P: Hybridityömalli luo joustavuutta työelämään	A: Mahdollisuus vaihtaa omaan tekemiinseen	Y: Hyvinvointi
	21.	P: Johtaminen ei saisi tarkoittaa pakottamista	A: Asioista yhdessä sopiminen	Y: Lähiyö
	21.	P: Työntekijöiden kuunteleminen vaikuttaa tyytyväisyyteen	A: Mahdollisuus vaihtaa omaan työskentelyyn	Y: Lähiyö
	21.	P: Yhteistyön kehittäminen vaatii töitä	A: Työyhteisötaitojen kehittäminen	Y: Lähiyö
2022	22.	P: Selkeys ja luottamus auttavat etätyössä onnistumisessa	A: Työntekijän rooli ja vastuu	Y: Etätyö
	22.	P: Tavoitettavuus etätyössä tärkeää	A: Yhteydenpito etätöissä	Y: Etätyö

	22.	P: Etätyö haastaa luottamuksen rakentamista	A: Luottamuksen rakentaminen	Y: Etätyö
	22.	P: Luottamuksen merkitys korostuu etätöissä	A: Luottamus työkalveihin	Y: Etätyö
	22.	P: Luottamus työntekijän omaan osaamiseen	A: Työntekijöiden ammattitaitoon luottaminen	Y: Hyvinvointi
	22.	P: Mahdollisuus vaikuttaa työhönsä sijainnista riippumatta	A: Työntekijään luottaminen paikasta riippumatta	Y: Hybridityö
	22.	P: Työntekijöiden tapaaminen vaikuttaa johtamiseen	A: Muutokset johtamisessa	Y: Hybridityö
	22.	P: Hybriditöihin siirtyminen	A: Työskentelypaikan muutokset	Y: Hybridityö

Liite 8 Yläluokkaan *etätyö* luokitellut ilmaukset

Vuo- siluku	Jär- jes- tys- nu- mer o	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat
2011	1.	P: Etätyö voi luoda yritykselle kustannussäästöjä tilojen muo- dossa		
	1.	P: Etätyö vähentää liikenteen päästöjä	A: Etätyön vaikutukset	Y: Etätyö
	1.	P: Etätyön suosio työelämässä li- sääntyy		
2012	3.	P: Etätyön hyödyt saavutetaan parhaiten, kun on luotu yhteiset säännöt ja luotetaan toisiin	A: Roolien määrittele- minen ja vapaus vaikut- taa omaan tekemiseen	Y: Hybridityö
	3.	P: Johtajuuden merkitys koros- tuu etätyössä	A: Luottamus työnteki- jöiden ja esihenkilöiden välillä	
	3.		A: Etätyön mahdolli- suuksien näkemykset eroavat työnantajan ja työntekijän välillä	

	3.	P: Etätyö vaatii kehittynyttä teknologiaa ja joustavaa yrityskulttuuria	A: Etätyön kehittäminen vaatii sopivat laitteet	
	3.		A: Etätyön mahdollisuuksien näkemykset eroavat työnantajan ja työntekijän välillä	Y: Etätyö
	3.	P: Suomessa saadaan työstä vähemmän palautetta, kuin muissa Euroopan maissa	A: Palautteen antamisen vähyys	Y: Etätyö
	3.	P: Suomessa tehdään paljon etätyöitä	A: Etätyön yleisyys Suomen ja muiden maiden välillä	Y: Etätyö
	3.	P: Etätyöläiset haluavat usein kehittää aktiivisesti työtään	A: Halukkuus työn kehittämiseen	Y: Etätyö
	3.	P: Etätyö voi lisätä työhyvinvointia	A: Etätyön mahdollisuus parantaa työhyvinvointia	Y: Etätyö
	3.	P: Kansallinen etätyöpäivä edistää joustavia työtapoja	A: Etätyön tietoisuuden lisääminen	Y: Etätyö
2013	4.	P: Etätyö lisää joustavuutta		
	4.	P: Etätyö tarvitsee säännöt	A: Etätyön edellytykset ja vaikutukset	Y: Etätyö
	4.	P: Kansallisen etätyöpäivän tavoite on lisätä etätyön tietoisuutta		

2014	5.	P: Tapaturmavakuutuslaki ei välttämättä korvaa etätöissä tapahtunutta vahinkoa	A: Etätyö ja tapaturmavakuutuslaki	Y: Etätyö
2014	6.	P: Etätyö vaatii sääntöjä	A: Etätyön haasteet työsuojelun näkökulmasta	Y: Etätyö
	6.	P: Etätöissä työntekijän työympäristöä ei voida valvoa		
	6.	P: Työnantaja tarjoaa usein oikeanlaiset välineet etätyöntekoon	A: Välineet työskentelyyn	Y: Etätyö
	6.	P: Etätyön kuormituksesta keskusteleminen unohtuu helposti	A: Työnantajan rooli työhyvinvoinnin huomioimisessa etätöitä tehdessä	Y: Hyvinvointi
	6.	P: Etätyön tekemiseen tarvitaan selvät säännöt	A: Etätyö muuttaa työsuojelutoimintaa	Y: Etätyö
2015	7.	P: Työaikalaki kaipaa päivitystä	A: Etätyö työaikalain näkökulmasta	Y: Etätyö
2016	8.	P: Digitalisaatio mahdollistaa työajan seurannan myös etätöissä	A: Työajan seuranta etätöissä	Y: Etätyö
	8.	P: Sijainti ei vaikuta työaikaan	A: Työaika etätöissä	Y: Etätyö
	8.	P: Työaikalakia sovelletaan laajasti	A: Työaikalaki etätyön näkökulmasta	Y: Etätyö
	8.	P: Etätyö hakee terminä muotoaan	A: Etätyön käsitteen vaikiintuminen	Y: Etätyö

	8.	P: Teknologia mahdollistaa etätyön	A: Teknologian kehitys mahdollistaa etätyön tekemisen	Y: Etätyö
	8.	P: Teknologia parantaa saavutettavuutta	A: Digitalisaatio vaikuttaa arkeen ja työelämään	Y: Etätyö
2017	9.	P: Etätyö voi lisätä tehokkuutta	A: Etätyön vaikutukset työn kannattavuuteen ja hyvinvointiin	Y: Etätyö
	9.	P: Etätyö voi lisätä yksinäisyyttä		
	9.	P: Teknologia mahdollistaa etätyön tekemisen		
	9.	P: Työntekijän vapaus valita työntekopaikka voi lisätä tyytyväisyyttä		
2017	10.	P: Etätöissä kotia ei automaattisesti pidetä työntekijän varsinaisena työpaikkana	A: Etätyöt lainsäädännön näkökulmasta	Y: Etätyö
2018	11.	P: Etätyö voi tuoda säästöä toimitilakustannuksissa	A: Etätyön vaikutukset työn tuottavuuteen ja hyvinvointiin	Y: Etätyö
	11.	P: Etätyö voi lisätä työn tehokkuutta		
	11.	P: Vapaus valita työskentelypaikka voi lisätä työntekijöiden tyytyväisyyttä		

2018	12.	P: Itsensä johtamisen merkitys lisääntyy etätöissä	A: Etätöiden vaikutukset hyvinvointiin	Y: Etätö
	12.	P: Joustavuus työelämässä lisää työntekijöiden kokemusta onnellisuudesta		
	12.	P: Etätöissä vierestä puuttuva työyhteisö lisää yksinäisyyttä		
2019	13.	P: Yrityksen koko vaikuttaa etätöiden tekemiseen	A: Yrityksen koon merkitys etätöiden tekemisessä	Y: Etätö
	13.	P: Etätö lisää usein työn mielenkiintoa		
	13.	P: Etätö vaikuttaa ympäristöön positiivisesti		
	13.	P: Etätöissä suositaan useita eri viestintäkanavia		
2019	14.	P: Etätö vaativat selkeät säännöt	A: Sääntöjen tärkeys korostuu etätöissä	Y: Etätö
	14.	P: Etätö lisää joustavuutta työn ja vapaa-ajan välillä	A: Etätöiden hyvät puolet	Y: Etätö
	14.	P: Työmatka vaikuttaa etätöiden kiinnostavuuteen	A: Työmatkan pituuden vaikutukset etätöiden kiinnostavuuteen	Y: Etätö
	14.	P: Ikä vaikuttaa etätöiden kiinnostavuuteen	A: Etätöiden kiinnostavuus eri ikäisten välillä	Y: Etätö
	14.	P: Toive vaikuttaa omaan työskentelyyn	A: Toive saada tehdä etätöitä	Y: Etätö

	14.	P: Etätyö lisää joustavuutta	A: Työn joustavuuden vaikutukset hyvinvointiin	Y: Hyvinvointi
	14.	P: Etätyön tekemiseen vaikuttaa sijainti	A: Maantieteellisen sijainnin vaikutus etätyön tekemiseen	Y: Etätyö
2020	15.	P: Työympäristö vaikuttaa myötätuntoon, itsemyötätuntoon ja psykologiseen turvallisuuteen	A: Tietoinen toiminta uusien toimintatapojen omaksumiseksi	Y: Etätyö
	15.	P: Etätyö vaatii uusia toimintatapoja		
	15.	P: Palautteen merkitys etätöissä	A: Kommunikaatiotaidot	Y: Etätyö
	15.	P: Itsensä arvostaminen heikentyy etätöissä	A: Itsensä arvostaminen	Y: Hyvinvointi
	15.	P: Itsemyötätunnon opettelu		
	15.	P: Kohtaamiset työpaikalla parantavat jaksamista	A: Etätyö lisää yksinäisyyttä	Y: Etätyö
2021	17.	P: Etätyö lisää joustavuutta elämään ja opettaa viestimään	A: Etätyön positiiviset vaikutukset	Y: Etätyö
	17.	P: Etätöissä työ ja vapaa-aika sekoittuvat		
	17.	P: Etätyö heikentää työorganisaatiota	A: Etätyön negatiiviset vaikutukset	Y: Etätyö
	17.	P: Korona-ajan uskotaan lisäävän etätyötä pysyvästi	A: Usko etätyön määrän lisääntymiseen	Y: Etätyö

	17.	P: Etätyö haastaa hyvinvoinnin edistämistä	A: Työyhteisön hyvinvoinnin haasteet etätyöaikana	Y: Etätyö
2021	18.	P: Itsensä johtaminen	A: Vastuun ottaminen	Y: Etätyö
	18.	P: Etätyö vaatii yhteiset pelisäännöt	A: Yhteiset toimintamallit	Y: Etätyö
	18.	P: Palautetta tarvitaan etätöissäkin	A: Työn suunnittelu ja palautteen antaminen	Y: Etätyö
	18.	P: Johtamisen merkitys kasvaa etätöissä	A: Johtajan rooli etätöissä	Y: Etätyö
	18.	P: Etätyö lisää joustavuutta työn ja muun elämän välillä	A: Etätyön joustavuus	Y: Etätyö
	18.	P: Työn ja vapaa-ajan erottaminen etätöissä vaikeaa	A: Rajojen määrittely etätyössä	Y: Etätyö
	18.	P: Etätyössä keskustelut ovat asiapitoisia	A: Seurustelun vähentäminen työkavereiden kanssa	Y: Etätyö
	18.	P: Etätyön negatiiviset vaikutukset työhön	A: Etätyön kuormitus	Y: Etätyö
	18.	P: Etätyö vaikuttaa hyvinvointiin sekä positiivisesti että negatiivisesti	A: Etätyön vaikutukset hyvinvointiin	Y: Hyvinvointi
	18.	P: Suomi pärjää etätyökyselyissä hyvin	A: Työtyytyväisyys etätöitä tehdessä	Y: Etätyö
	18.	P: Suomessa etätyö on tuttua jo ennen koronaa	A: Etätyössä onnistuminen	Y: Etätyö

	18.	P: Onnistunut etätyö vaatii luot- tamusta	A: Esihenkilöiden ja työntekijöiden välinen luottamus	Y: Etätyö
	18.	P: Korona on lisännyt etätöiden määrää	A: Etätyön lisääntymi- nen	Y: Etätyö
2022	21.	P: Yhteisöllisyys ei synny itses- tään	A: Työyhteisötaidot	Y: Hyvinvointi
	21.	P: Etätyö lisää tehokkuutta	A: Työn arvon määrit- tely	Y: Etätyö
	21.	P: Tehokkuus ei ole ainoa arvo		
	21.	P: Etätyö vähentää työkuormaa	A: Työn kuormitus	Y: Hyvinvointi
	21.	P: Työympäristöllä on vaikutusta keskittymiseen	A: Työympäristö	Y: Hybridityö
	21.	P: Itsensä johtaminen on tärkeä taito	A: Itsensä johtaminen	Y: Etätyö
	21.	P: Lähiyö tukee yhteisöllisyyttä		Y: Lähiyö
	21.	P: Etätyön sopivuus työnteki- jöille vaihtelee	A: Työntekijän kuunte- leminen	Y: Etätyö
	21.	P: Etätyötä halutaan tehdä yli puolet työajasta	A: Mahdollisuus valita työntekopaikka	Y: Etätyö
	21.	P: Työntekijän vapaus valita työskentelypaikka	A: Joustavuus	Y: Hybridityö
	21.	P: Hybridityömalli luo joustava- vuutta työelämään	A: Mahdollisuus vaikut- taa omaan tekemiseen	Y: Hyvinvointi

	21.	P: Johtaminen ei saisi tarkoittaa pakottamista	A: Asioista yhdessä sopiminen	Y: Lähityö
	21.	P: Työntekijöiden kuunteleminen vaikuttaa tyytyväisyyteen	A: Mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentelyyn	Y: Lähityö
	21.	P: Yhteistyön kehittäminen vaatii töitä	A: Työyhteisötaitojen kehittäminen	Y: Lähityö
2022	22.	P: Selkeys ja luottamus auttavat etätyössä onnistumisessa	A: Työntekijän rooli ja vastuu	Y: Etätyö
	22.	P: Tavoitettavuus etätyössä tärkeää	A: Yhteydenpito etätöissä	Y: Etätyö
	22.	P: Etätyö haastaa luottamuksen rakentamista	A: Luottamuksen rakentaminen	Y: Etätyö
	22.	P: Luottamuksen merkitys korostuu etätöissä	A: Luottamus työkaluun	Y: Etätyö
	22.	P: Luottamus työntekijän omaan osaamiseen	A: Työntekijöiden ammattitaitoon luottaminen	Y: Hyvinvointi
	22.	P: Mahdollisuus vaikuttaa työhönsä sijainnista riippumatta	A: Työntekijään luottaminen paikasta riippumatta	Y: Hybridityö
	22.	P: Työntekijöiden tapaaminen vaikuttaa johtamiseen	A: Muutokset johtamisessa	Y: Hybridityö
	22.	P: Hybriditöihin siirtyminen	A: Työskentelypaikan muutokset	Y: Hybridityö

Liite 9 Yläluokkaan *hybridityö* luokitellut ilmaukset

Vuosi-luku	Järjestys-numero	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat
2012	3.	P: Etätyön hyödyt saavutetaan parhaiten, kun on luotu yhteiset säännöt ja luotetaan toisiin	A: Roolien määrittäminen ja vapaus vaikuttaa omaan tekemiseen	Y: Hybridityö
	3.	P: Johtajuuden merkitys korostuu etätöissä	A: Luottamus työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä	
	3.		A: Etätyön mahdollisuuksien näkemykset eroavat työnantajan ja työntekijän välillä	
	3.	P: Etätyö vaatii kehittyntä teknologiaa ja joustavaa yrityskulttuuria	A: Etätyön kehittäminen vaatii sopivat laitteet	
	3.		A: Etätyön mahdollisuuksien näkemykset eroavat työnantajan ja työntekijän välillä	Y: Etätyö
	3.	P: Suomessa saadaan työstä vähemmän palautetta, kuin muissa Euroopan maissa	A: Palautteen antamisen vähyys	Y: Etätyö
	3.	P: Suomessa tehdään paljon etätöitä	A: Etätyön yleisyys Suomen ja muiden maiden välillä	Y: Etätyö

	3.	P: Etätyöläiset haluavat usein kehittää aktiivisesti työtään	A: Halukkuus työn kehittämiseen	Y: Etätyö
	3.	P: Etätyö voi lisätä työhyvinvointia	A: Etätyön mahdollisuus parantaa työhyvinvointia	Y: Etätyö
	3.	P: Kansallinen etätyöpäivä edistää joustavia työtapoja	A: Etätyön tietoisuuden lisääminen	Y: Etätyö
2022	21.	P: Yhteisöllisyys ei synny itsestään	A: Työyhteisötaidot	Y: Hyvinvointi
	21.	P: Etätyö lisää tehokkuutta	A: Työn arvon määrittely	Y: Etätyö
	21.	P: Tehokkuus ei ole ainoa arvo		
	21.	P: Etätyö vähentää työkuormaa	A: Työn kuormitus	Y: Hyvinvointi
	21.	P: Työympäristöllä on vaikutusta keskittymiseen	A: Työympäristö	Y: Hybridityö
	21.	P: Itsensä johtaminen on tärkeä taito	A: Itsensä johtaminen	Y: Etätyö
	21.	P: Lähityö tukee yhteisöllisyyttä		Y: Lähityö
	21.	P: Etätyön sopivuus työntekijöille vaihtelee	A: Työntekijän kuunteleminen	Y: Etätyö
	21.	P: Etätyötä halutaan tehdä yli puolet työajasta	A: Mahdollisuus valita työntekopaikka	Y: Etätyö
	21.	P: Työntekijän vapaus valita työskentelypaikka	A: Joustavuus	Y: Hybridityö

	21.	P: Hybridityömalli luo joustavuutta työelämään	A: Mahdollisuus vaikuttaa omaan tekemiseen	Y: Hyvinvointi
	21.	P: Johtaminen ei saisi tarkoittaa pakottamista	A: Asioista yhdessä sopiminen	Y: Lähityö
	21.	P: Työntekijöiden kuunteleminen vaikuttaa tyytyväisyyteen	A: Mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentelyyn	Y: Lähityö
	21.	P: Yhteistyön kehittäminen vaatii töitä	A: Työyhteisötaitojen kehittäminen	Y: Lähityö
2022	22.	P: Selkeys ja luottamus auttavat etätyössä onnistumisessa	A: Työntekijän rooli ja vastuu	Y: Etätyö
	22.	P: Tavoitettavuus etätyössä tärkeää	A: Yhteydenpito etätöissä	Y: Etätyö
	22.	P: Etätyö haastaa luottamuksen rakentamista	A: Luottamuksen rakentaminen	Y: Etätyö
	22.	P: Luottamuksen merkitys korostuu etätöissä	A: Luottamus työkaluun	Y: Etätyö
	22.	P: Luottamus työntekijän omaan osaamiseen	A: Työntekijöiden ammattitaitoon luottaminen	Y: Hyvinvointi
	22.	P: Mahdollisuus vaikuttaa työhönsä sijainnista riippumatta	A: Työntekijään luottaminen paikasta riippumatta	Y: Hybridityö
	22.	P: Työntekijöiden tapaaminen vaikuttaa johtamiseen	A: Muutokset johtamisessa	Y: Hybridityö

	22.	P: Hybriditöihin siirtyminen	A: Työskentelypaikan muutokset	Y: Hybridi-työ
--	-----	------------------------------	--------------------------------	----------------

Liite 10 Yläluokkaan *lähityö* luokitellut ilmaukset

Vuosi-luku	Järjestysnumero	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat
2022	21.	P: Yhteisöllisyys ei synny itsestään	A: Työyhteisötaidot	Y: Hyvinvointi
	21.	P: Etätyö lisää tehokkuutta	A: Työn arvon määrittely	Y: Etätyö
	21.	P: Tehokkuus ei ole ainoa arvo		
	21.	P: Etätyö vähentää työkuormaa	A: Työn kuormitus	Y: Hyvinvointi
	21.	P: Työympäristöllä on vaikutusta keskittymiseen	A: Työympäristö	Y: Hybridityö
	21.	P: Itsensä johtaminen on tärkeä taito	A: Itsensä johtaminen	Y: Etätyö
	21.	P: Lähityö tukee yhteisöllisyyttä		Y: Lähityö
	21.	P: Etätyön sopivuus työntekijöille vaihtelee	A: Työntekijän kuunteleminen	Y: Etätyö
	21.	P: Etätyötä halutaan tehdä yli puolet työajasta	A: Mahdollisuus valita työntekopaikka	Y: Etätyö
	21.	P: Työntekijän vapaus valita työskentelypaikka	A: Joustavuus	Y: Hybridityö

	21.	P: Hybridityömalli luo joustavuutta työelämään	A: Mahdollisuus vaikuttaa omaan tekemiseen	Y: Hyvinvointi
	21.	P: Johtaminen ei saisi tarkoittaa pakottamista	A: Asioista yhdessä sopiminen	Y: Lähi-työ
	21.	P: Työntekijöiden kuunteleminen vaikuttaa tyytyväisyyteen	A: Mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentelyyn	Y: Lähi-työ
	21.	P: Yhteistyön kehittäminen vaatii töitä	A: Työyhteisötaitojen kehittäminen	Y: Lähi-työ

Liite 11 Lukusuosituksia etätyöntekijöille

Etätyön hyvinvointiopas (Boijer-Spoof Heikinheimo, K., Ilmivalta, R. & Appel, S. (2022). *Etätyön hyvinvointiopas*. Helsinki: Bazar) tarjoaa etätyötä tekeville erilaisia keinoja, joilla voi parantaa omaa hyvinvointiaan erilaisilla teoilla. Vinkit on koottu nimenomaan etätyöläisiä ajatellen, sillä etätyössä monet perinteisellä työpaikalla huomioidut asiat tuppavat unohtumaan. Kirjaa keven-tää kivasti todelliset lainaukset työelämän tilanteista. Kirjassa on myös erilaisia tehtäviä, joita te-kemällä voi aloittaa muutoksen tekemisen pienin askelin. Kirja toimii myös hyvänä lähdeluette-lona lisätietoa janoaville tarjoamalla erilaisia lähteitä niin ulkomailta kuin Suomestakin. Kirja on vasta julkaistu, joten se on hyvin nykyhetkeen sopiva.

Hybridijohtaminen (Eklund, A., Jääskeläinen, H., Salminen, J. & Lindholm, T. (2021). *Hybridijohta-minen (1.painos)*. Espoo: Brik.) on hyvin ajankohtainen kirja, sillä lisääntynyt etätyön tekeminen on muuttanut työkuulttuuria ja työn tekemisen muotoja. Hybridityö on terminä aika uusi ja hakee vielä muotoaan, joten on hyvä, että aiheeseen paneudutaan pikkuhiljaa tarkemminkin ja etsitään erilaisia ratkaisuja. Etätyön ja perinteisemmän lähityöskentelyn yhdistäminen vaatii uudenlaista suhtautumista ja uusien rajojen vetämistä. Hybridijohtaminen käy konkreettisesti läpi niitä asi-oita, joita olisi hyvä miettiä, kun hybridityöskentelyyn halutaan siirtyä.

Läsnä etänä (Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. (2020). *Läsnä etänä: Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä*. Helsinki: Alma Talent.) sisältää nimensä mukaisesti seitsemän oppi-tuntia tulevaisuuden työelämästä. Jokaisen oppitunnin on kirjoittanut eri asiantuntija. Kappa-leissa käsitellään etätyön syntyä, virtuaalisia yhteisöjä, kansainvälisyyttä, tunteita, itseohjautu-vuutta, koulujen siirtymistä etätyöhön ja luottamusta sekä tulevaisuuden näkymiä. Kaikilla asian-tuntijoilla on omat vahvat koulutus- ja kokemustaustansa, joiden pohjalta oppituntiaan kirjoittaa. Teos sopii varmasti monelle ja useaan kohtaan on helppo samaistua, koska olemme kaikki eläneet koronapandemian takia uudenlaisia aikoja. Kirja perustuu faktoihin ja oikeisiin kokemuksiin ja niistä voi ammentaa vinkkejä jatkoa ajatellen. Lopussa on vielä vinkkejä lisälukemiseen, mikäli aihe kiinnostaa.

Etätyökirja (Paul, G., Haavisto, L. & Heiskanen, S. (2020). *Etätyökirja: Suunnittele, sovi, tee*. Hel-sinki: Aula & Co.) on käännös Grace Paulin kirjoittamasta kirjasta *The Ultimate Guide to Working from Home: Stay home, healthy and be more productive than ever*. Kirja on jaettu viiteen osioon, jotka käsittelevät etätyötä eri näkökulmista. Siinä mietitään etätyön hyviä ja huonoja puolia, haas-teita, mahdollisuuksia, johtamista ja tulevaisuutta. Kappaleissa viitataan ulkomailta toteutettuihin tutkimuksiin ja tilastoihin, jotka helpottavat kokonaisuuden hahmottamista. Käännös on helposti

kirjoitettu, eikä ole liian raskasta luettavaa. Kirja ei ole myöskään liian pitkä, joten sitä jaksaa sen puolesta lukea helposti. Lopusta löytyy kattavasti viitteitä, joista aiheeseen voi sukeltaa syvällisemmin.

Work Goes Happy, paremman työelämän opas (Salonen, A. O., Hilakari, P. & Kansikas, J. (2022). *Work goes happy: Paremman työelämän opas. Helsinki: Minea.*) on teos, jossa 12 työelämän asiantuntijaa kertoo omia ajatuksiaan paremmasta työelämästä. Aiheita on monenlaisia, esimerkiksi organisaatio, yksilön vahvuudet ja voimavarat, henkilöstön hyvinvointi, vuorovaikutustaidot ja mielen hyvinvointi. Kirja on uusi, sillä se on julkaistu vuonna 2022. Siinä työelämään suhtaudutaan avarakatseisesti ja nykyaikaisesti, tiedostaen se, että työelämä muuttuu. Työhyvinvointiin voidaan ajatella kuuluvan monia tekijöitä ja kirjan avulla voi keskittyä ajattelemaan sitä eri näkökulmista. Kirja tarjoaa myös erilaisia konkreettisia esimerkkejä, joiden avulla työelämässä voidaan paremmin. Eri teemojen myötä kirjasta voi myös poimia helposti, vaikka vain yhden itseään kiinnostavan osion. Kirjassa on paljon tietoa, mutta tosielämän esimerkit ja nykyaikainen kirjoitustyyli keventävät kokonaisuutta.