



Karelia-ammattikorkeakoulu
Tradenomi (AMK)

Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin

Sini Rinkinen

Opinnäytetyö, lokakuu 2023

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
Lokakuu 2023
Liiketalouden koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä(t)
Sini Rinkinen

Nimeke
Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin

Toimeksiantaja

Tiivistelmä

Etätyön yleistyessä on keskeistä luoda optimaaliset edellytykset etätyölle, koska etätyöskentely on kasvava ja merkittävä osa työelämää, erityisesti finanssialalla. Tämän opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää etätyön vaikutusta finanssialan työntekijöiden työhyvinvointiin. Tavoitteena oli ymmärtää kokonaisvaltaisesti etätyön vaikutukset työntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin, tunnistaa haasteet ja hyödyt organisaatioille sekä hahmottaa, miten erilaiset tekijät voivat vaikuttaa työhyvinvointiin eri työntekijäryhmissä ja organisaatioissa.

Opinnäytetyössä aineistoa kerättiin kyselyn avulla ja kysely toteutettiin määrällisenä tutkimuksena. Aineistonkeruumenetelmänä käytetty kyselytutkimus kohdistettiin finanssialalla työskenteleville etätyöntekijöille ja se toteutettiin ositetulla otannalla.

Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että etätyö on vakiintunut osaksi monien arkea. Etätyötä arvioitiin pääosin positiivisesti, ja tulosten perusteella etätyön vahvuutena nähtiin ennen kaikkea vapaus ja joustavuus. Haasteita voi kuitenkin olla työympäristön ergonomiassa, työmatkan pituudessa ja taukojen pitämisessä kotona. Lisäksi työn stressaavuus ja kehittymismahdollisuudet vaihtelevat, ja negatiivisina puolina mainitaan turhat virtuaaliset kokoukset ja liikunnan vähäisyys. Tulosten perusteella on mahdollista kehittää johtamiskoulutusta ja tarjota työkaluja, joilla voidaan luoda luottamuksellinen ja tukea antava etätyöilmapiiri.

Kieli
suomi

Sivuja 49
Liitteet 2
Liitesivumäärä 5

Asiasanat
etätyö, työhyvinvointi, työtyytyväisyys, finanssiala, johtaminen



THESIS
October 2023
Degree Programme in Business Economics

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Author (s)
Sini Rinkinen

Title
The Effects of Remote Work on Well-being

Commissioned by

Abstract

As remote work becomes more common, it is crucial to create optimal conditions for remote work, as remote working is a growing and significant part of the working life, especially in the financial sector. The purpose of this thesis was to study the impact of remote work on the well-being of employees in the financial industry and comprehensively understand the effects of remote work on the physical and psychological well-being of employees and identify the challenges and benefits for organizations.

The study was based on a wide theoretical base. In the thesis, the data was collected through a survey, and the survey was conducted as a quantitative study. The data collection method used was a survey targeted at the remote workers in the financial sector through stratified sampling.

According to the results, remote work has become an integral part of many people's daily lives. Remote work was generally evaluated positively, with the primary strength being freedom and flexibility. However, challenges may exist in terms of ergonomic aspects of the work environment, commute length, and taking breaks at home. In addition, the stress level and opportunities for development vary, with negative aspects including unnecessary virtual meetings and the need for physical activity. Based on the results, there is potential to develop leadership training and provide tools to create a confidential and supportive remote work environment.

Language
Finnish

Pages 49
Appendices 2
Pages of Appendices 5

Keywords
remote work, well-being, job satisfaction, financial sector, management

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Aiemmat opinnäytetyöt etätyön ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta	6
3	Työhyvinvointi	8
3.1	Käsite ja merkitys.....	8
3.2	Työhyvinvoinnin ja etätyön tutkimustuloksia	9
3.3	Finanssialan työhyvinvointi ja ergonomia	12
3.4	Työhyvinvoinnin edistämisen hyödyt	13
3.5	Työhyvinvoinnin haasteet ja kuormitustekijät.....	14
3.6	Työhyvinvoinnin mittaaminen ja strateginen hyvinvointi	15
4	Etätyö.....	16
4.1	Määritelmä	16
4.2	Etätyön taustaa.....	17
4.3	Etätyön hyödyt ja haasteet	18
4.4	Etätyön johtamisen näkökulma	21
5	Ulkomainen kysely aiheeseen liittyen	21
5.1	Irlantilainen kysely	21
5.2	Vertailu Irlannin ja Suomen kyselytuloksista	22
6	Kyselyn toteutus ja tiedonkeruumenetelmät	23
6.1	Kyselyn tavoite ja kohderyhmä	23
6.2	Tiedonkeruumenetelmä ja tutkimusprosessi.....	24
7	Luotettavuus ja eettisyys.....	26
8	Kyselyn tulokset.....	27
8.1	Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin tulosten perusteella	28
8.2	Tulosten tulkinta ja analyysi	33
8.3	Kyselyn luotettavuus.....	36
8.4	Tulosten hyödynnettävyys	36
8.5	Yhteenveto tuloksista.....	38
9	Yhteenveto.....	38
10	Pohdinta.....	39
	Lähteet.....	42

Liitteet

- Liite 1 Kyselylomake
- Liite 2 Kyselylomakkeen saatekirje

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää etätyön vaikutusta työhyvinvointiin. Tarkoituksena on saada kokonaisvaltainen käsitys siitä, miten etätyö vaikuttaa työntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin sekä työtyytyväisyyteen. Opinnäytetyön tavoitteena on myös tunnistaa mahdolliset haasteet ja hyödyt, joita etätyön käyttöönotto voi tuoda etätyötä tarjoaville organisaatioille. Lisäksi tavoite on lisätä ymmärrystä siitä, miten työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voivat vaihdella eri työntekijäryhmien ja organisaatioiden välillä.

Työskentelyn muuttuessa etätyön suuntaan on tärkeää kiinnittää huomiota työntekijöiden hyvinvointiin etäympäristössä. Miten voidaan luoda optimaaliset edellytykset etätyön tekemiselle ja tukea työntekijöiden hyvinvointia fyysisesti, henkisesti ja sosiaalisesti? Vaikka työympäristömme todennäköisesti jatkavat muuttumistaan tulevana vuosina, etätyön yleistyminen ja sen tärkeys työelämässä on selvää. Siksi onkin tärkeää löytää uusia tapoja edistää työntekijöiden hyvinvointia ja varmistaa, että etätyöskentely on kestävä ja tukee tehokasta työntekoa.

Työn tulosten perusteella erityisesti finanssialalla toimivien työnantajien on mahdollista kehittää alan työssäkäyvien työkykyä ja edistää työhyvinvointia tässä joustavassa työn muodossa. Tämän opinnäytetyön keskeiset käsitteet liittyvät etätyöhön, työhyvinvointiin, työtyytyväisyyteen, etätyön johtamiseen ja työnteon kehittymiseen.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys kattaa aihealueet työhyvinvointi ja etätyö. Ensin tarkastellaan työhyvinvointia yleisesti käsitteenä ja sen näkymistä erityisesti finanssialalla. Seuraavissa alaluvuissa perehdytään työhyvinvoinnin edistämisen keinoihin, kuormitustekijöihin ja työhyvinvoinnin mittaamisen keinoihin. Teoriaosuuden toinen osa selventää etätyön taustoja ja määritelmää, sen tuomia hyötyjä ja haasteita sekä etätyötä johtamisen näkökulmasta. Lopuksi tarkastellaan aiempia tehtyjä tutkimuksia etätyön ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta. Tutkimusosiossa tarkastellaan käytettyjä tutkimusmenetelmiä, kohderyhmää ja saatuja tutkimustuloksia. Sen jälkeen esitellään kehitysehdotukset ja

tehdään johtopäätökset, jotka perustuvat saavutettuihin tuloksiin. Opinnäyte-työssä toteutettiin kysely, jonka kohderyhmänä olivat finanssialalla kokonaan tai osittain etätyötä tekevät työntekijät ja asiantuntijat. Kyselyn osallistujat rajattiin siten, että heidän odotettiin tekevän etätyötä tietyssä määrin, koko- tai osa-aikaisesti, sillä etätyöntekijöiksi yleisesti luokitellaan henkilöt, jotka tekevät työtään säännöllisesti muualla kuin varsinaisella työpaikalla (Yrittäjät 2023).

2 Aiemmat opinnäytetyöt etätyön ja työhyvinvoinnin välistä suhteesta

Karvosen ja Takaraution (2022) tekemän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää etätyön vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin. Tutkimusmenetelmänä on käytetty kuvailevaa kirjallisuuskatsausta, eli tutkielmassa on hyödynnetty laajasti erilaisia kirjallisia lähteitä monipuolisen tiedon keräämiseksi ja kuvaamiseksi. Tutkimuksesta on todennettavissa, että etätyöllä on monia positiivisia puolia, kuten työn imun lisääntyminen, itsenäisen päätöksenteon kasvu ja ajan säästäminen työmatkoilta. Se on myös lisännyt joustavuutta ja opettanut uusia työskentelytapoja. Toisaalta etätyön tuomia negatiivisia puolia ovat vähentyneet sosiaaliset kontaktit, tylsistyminen, motivaation heikkeneminen, keskittymishaasteet ja empatian väheneminen. Työolosuhteiden optimaalisuus kotitoimistolla voi olla ongelma, samoin kuin työn ja vapaa-ajan erottaminen. Kaikki nämä tekijät vaikuttavat työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. (Karvonen & Takarautio 2022, 10-36.)

Tehdyistä tutkimustuloksista nähdään samankaltaisuuksia ennen ja pandemian aikana tehtyjen tutkimusten välillä. Työkavereiden puuttuminen etätyössä näyttää olevan yleinen huolenaihe, mikä viittaa siihen, että työkavereiden läsnäololla ja koetulla työhyvinvoinnilla on merkittävä yhteys. Toisaalta etätyön tarjoama vapaus työaikojen suhteen nähdään positiivisena puolena, mutta samalla vapaa-ajan ja työn rajanveto koetaan haastavaksi, mikä viittaa siihen, että etätyö voi tuoda sekä vapautta että haasteita työntekijöille. (Karvonen & Takarautio 2022, 37.)

Pohjarinteen (2019) opinnäytetyön kvantitatiivisen kyselytutkimuksen mukaan finanssialan työhyvinvoinnin keskeiset huolenaiheet liittyivät jatkuviin muutoksiin työelämässä, pitkäaikaiseen epävarmuuteen työn jatkuvuudesta, tiukkoihin aikatauluihin ja niihin liittyviin paineisiin sekä suureen työtehtävien määrään. Toisaalta liian vaikeat työtehtävät aiheuttivat vähemmän huolta, kun taas liian yksinkertaiset tehtävät huolestuttivat enemmän. Myös sosiaaliset suhteet työyhteisössä ja haasteelliset asiakastilanteet olivat huolenaiheita, kun taas sukupuolten ja kulttuurien välinen epätasa-arvo aiheutti vähemmän huolta. Näin ollen kaiken kaikkiaan suurin huoli liittyi stressiin. (Pohjarinne 2019, 39-40.)

Pohjarinteen opiskelijoille teettämän kyselyn mukaan opiskelijoiden mielestä esimiehen tärkein tehtävä on osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan ja luottaa heihin sekä olla itse luottamuksen arvoinen. Arvostus lisää työn merkityksellisyyttä ja parantaa työhyvinvointia. Lisäksi luottamus on keskeinen tekijä työyhteisön toimivuudessa ja tiedonkulussa. Sopiva vapauksien ja vastuun antaminen, oikeudenmukainen johtamistyyli sekä avoin viestintä ja vaikutusmahdollisuudet henkilöstölle viestivät esimiesten luottamuksesta työntekijöihinsä, mikä edistää positiivista suhtautumista työhön ja työpanoksen lisääntymistä. Tasa-vertaisuuden tunne esimiesten ja työntekijöiden välillä lisää luottamusta työpaikalla. (Pohjarinne 2019, 50.)

Työhyvinvoinnin merkitystä etätyössä on myös selvittänyt Pelli (2022), jonka opinnäytetyön kyselyn tarkoituksena oli arvioida etätyötä tekevien työntekijöiden nykyistä työhyvinvointia, erityisesti ottaen huomioon viime vuosien merkittävä etätyön lisääntyminen. Opinnäytetyössä toteutettiin määrällinen tutkimus ja kysymykset käsittelivät yleisesti etätyön tekemistä, sen vaikutusta työhyvinvointiin ja etätyön johtamista. Kysymykset perustuivat teoriaosaan ja erityisesti työhyvinvoinnin portaiden menetelmään. Pellin mukaan koronapandemian aiheuttamien poikkeuksellisten vuosien aikana työhyvinvoinnin ylläpitäminen on ollut haasteellista, sillä perinteiset työhyvinvoinnin tapahtumat ja yhteiset kokoukset ovat olleet rajoitettuja. Nyt kun etätyö on vakiintunut osaksi työskentelytapoja, on tärkeää arvioida, mikä toimii ja mitä voidaan kehittää. Koska etätyö tulee säilymään tulevaisuudessa yhtenä työskentelytapanamme, on olennaista löytää

työhyvinvointia tukevia keinoja myös etätyöpäiville. Vastaajat arvioivat etätyön kokemuksensa keskiarvolla 8,8 asteikolla 0–10, mikä osoittaa, että he kokivat etätyön tekemisen positiivisena. Yleisesti ottaen etätyön positiiviset vaikutukset koskivat ajan säästöä, perhe-elämän helpompaa yhteensovittamista, työrauhaa, kokousten järjestämisen helppoutta, työn hallintaa ja joustavuutta. Ergonomian osalta suurin osa vastaajista ilmoitti, että heillä on kotona erillinen ja rauhallinen työtila sekä yli puolet käytti ei-säädettävää työpöytää, erillistä näppäimistöä ja hiirtä. Vaikka jotkut vastaajat olivat kiinnittäneet huomiota ergonomiaan, kyse-lyssä esiin noussut ongelma koskien ergonomiaa korostaa, että etätyön ergonomiassa on parantamisen varaa. Tämä viittaa siihen, että ergonomiaan olisi syytä kiinnittää enemmän huomiota, jotta voidaan ehkäistä suurempia terveysongelmia. (Pelli 2022, 54-61.)

3 Työhyvinvointi

3.1 Käsite ja merkitys

Jokainen työntekijä kokee työhyvinvoinnin omalla tavallaan, ja siksi yhtä ainoaa yleispätevää määritelmää on vaikea löytää. Työhyvinvointi voidaan kuitenkin jakaa kolmeen ryhmään: fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin. Fyysinen työhyvinvointi on tärkeä osa kokonaisvaltaista hyvinvointia työelämässä. (Nykänen & Ylönen 2021, 8-9.) Työhyvinvoinnin edistäminen taas vaatii yhteistyötä eri tahojen välillä ja se voidaan tulkita monin eri tavoin. Esimerkiksi, se käsittää turvallisen, terveellisen ja tehokkaan työympäristön luomisen, joka saavutetaan ammattitaitoisten työntekijöiden ja tiiviin yhteistyön avulla hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijöiden tulee kokea tekemänsä työ merkitykselliseksi ja motivoivaksi osaksi elämäänsä, jolloin se tukee heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan kaikilla elämän osa-alueilla. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijöiden hyvinvointi ja työtyytyväisyys ovat korkealla tasolla. Tällaisessa yhteisössä työntekijät kokevat työnsä

merkitykselliseksi ja saavat tarpeeksi tukea ja resursseja työssään. Lisäksi hyvinvoivassa työyhteisössä on avoin ja turvallinen ilmapiiri, jossa ihmiset voivat olla oma itsensä ja tuoda esiin omia mielipiteitään ja ajatuksiaan. (Työterveyslaitos 2019.) Työhyvinvointi on tärkeä osa työelämää, ja sen arvioiminen ja ylläpitäminen on olennainen osa työntekijän hyvinvointia. Työhyvinvointia tulee tarastella monista näkökulmista ja työhyvinvoinnin edistämisessä ovat mukana yhteiskunta, organisaatio ja itse työntekijä. Yhteiskunnan tehtävänä on luoda sellaiset puitteet, joissa työkyvyn ylläpitäminen on mahdollista ja yhteiskunta omalla toiminnallaan pyrkisi edistämään kansalaisten terveyttä, oppimista, ammatillista osaamista sekä tuottavaa työntekeä. Organisaation vastuulla on varmistaa työpaikan turvallisuus, noudattaa työhön liittyvää lainsäädäntöä ja luoda ilmapiiri, jossa työntekijöillä on miellyttävä ja tukeva ympäristö työskennellä. Työntekijällä on oma vastuunsa. Se sisältää työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattamisen sekä oman terveyden ja hyvinvoinnin ylläpidon työssä. Kaikki nämä osapuolet ovat keskeisiä työhyvinvoinnin kokonaisuuden kannalta, ja niiden yhteistyö on olennaista terveen ja tuottavan työympäristön luomiseksi. (Nykanen & Ylönen 2021, 9.)

3.2 Työhyvinvoinnin ja etätyön tutkimustuloksia

Vuosien aikana on tapahtunut suuria muutoksia, ja aiemmin tehdyistä tutkimuksista on havaittavissa, että etätyön ja muiden vaihtuvissa toimintaympäristöissä tapahtuvien työmuotojen käyttö yleistyy. Tämä kehityssuunta on ollut vallitseva sekä Suomessa että kansainvälisesti jo 1990-luvulta alkaen. Etätyö lisääntyy jatkuvasti, mutta sen leviäminen tapahtuu suhteellisen hitaasti. Tähän voivat vaikuttaa yritysten vanhanaikaiset toimintamallit ja johtamiskulttuuri, sekä rohkeuden ja luottamuksen puute. Suomessa, kun väestö ikääntyy ja elinajanodote kasvaa, etätyö tarjoaa mahdollisuuden pitkille työurille, kunhan kiinnitetään huomiota työhyvinvointiin ja joustaviin työtapoihin sekä tutkitaan uusia tapoja edistää työhyvinvointia. (Siitonen 2018, 6.)

Työn ja työelämän kehityksessä tulevaisuudessa on monia erilaisia mahdollisuuksia, eikä se välttämättä seuraa suoraan nykyistä kehitystä, kuten viime

vuosista voidaan huomata. On myös useita erilaisia näkökulmia, joilla voidaan tarkastella tulevaisuuden työelämää. Tulevaisuuden työelämään vaikuttaa myös se, mitä pidetään mahdollisena ja millaiset toimintatavat ovat arjessamme käytössä. (Manka & Manka 2023, luku 1.) Vuonna 2020-2021 suomalaisilta tiedusteltiin heidän kokemuksiaan etätyöstä, ja tutkimustulokset olivat johdonmukaisesti positiivisia. Enemmistö tietotyöntekijöistä koki, että etätyön hyödyt ylittivät haitat. Nicholas Bloom Stanfordin yliopiston ekonomisti, oli kuitenkin huolissaan siitä, että hybridimallissa, jossa yhdistetään läsnä- ja etätyö, piilee merkittävä riski tahattomalle syrjinnälle. Hänen tutkimuksensa osoitti, että kotona työskentelevien urakehitys hidastui puoleen verrattuna toimistolla työskenteleviin henkilöihin. Tämän johdosta Bloomin mielestä organisaatioiden tulisi välttää antamasta työntekijöille täydellistä päätösvaltaa työskentelypaikan suhteen ja sen sijaan sopia yhdessä, mitkä päivät vietetään kaikki yhdessä toimistolla ja mitkä kotona. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 16-17.)

Hyryn (2022) tekemän tutkimuksen pohjalta yli puolet työllisistä on ollut etätöissä sukupuolesta riippumatta, mutta vaihtelevuutta esiintyy eri ammattiryhmien välillä. Selvästi eniten etätöitä tehdään johtavassa asemassa olevien ja ylemmissä toimihenkilöiden keskuudessa, kun taas vähiten etätöitä tehdään työntekijöiden keskuudessa. Etätöiden määrä vaihtelee myös työpaikan tyypin mukaan, ja esimerkiksi kunnissa tai niiden yhtiöissä etätöitä on tehnyt 46 % työntekijöistä, yrityksissä 52 %, järjestöissä työskentelevistä 65 % ja valtiolla peräti 72 %. Suuremmissa työpaikoissa etätyön tekeminen on yleisempää, esimerkiksi yli 100 työntekijän työpaikoissa etätöitä on tehnyt suurin osa työntekijöistä, kun taas 10-49 työntekijän työpaikoissa vastaava osuus on vain kolmasosa. (Hyry 2022, 5.)

Hyryn tutkimuksen mukaan etätyössä olevista lähes kaikki ovat tehneet etätöitä kotonaan, osa myös vapaa-ajan asunnolla tai jossain muualla. Tämä tilanne on säilynyt lähes ennallaan tammikuusta 2021 lähtien, mutta etätöitä muualla kuin kotona tai vapaa-ajan asunnolla tehneiden osuus on hieman kasvanut. Alle puolet etätöitä tehneistä on tehnyt niitä koko ajan, kaikkina työpäivinä. Tämä osuus on lähes sama sekä naisilla että miehillä, 18-29 -vuotiaiden keskuudessa etätyötä koko ajan tehneiden osuus on matalin. Niiden osuus, jotka ovat tehneet

etätöitä päivän viikossa tai harvemmin, on 21 %. Kokoaikaisesti etätöitä tehneiden osuus on suurin valtiolla (49 %) ja yrityksissä (48 %), kun taas se on pienin kunnissa ja niiden yhtiöissä (28 %). Etätöiden arvioidaan lisänneen eniten työn itsenäisyyttä ja työn tuottavuutta. Hieman alle puolet vastaajista arvioi myös oman tyytyväisyytensä työhön lisääntyneen etätöiden myötä ja oheisen kuvan (Kuva 1) mukaan suurin osa eli 55 % haluaisi jatkossakin tehdä etätöitä joko koko ajan tai osan viikosta. Noin yksi viidestä ei toivoisi etätöskentelyä tai ei voi sitä syystä tai toisesta tehdä. Työhön liittyvät tekniset ongelmat ovat lisääntyneet noin kolmasosalla etätöissä olleista. (Hyrý 2022, 6.)



Kuva 1. Kysely suomalaisille työllisille: Etätö -gallupin tulokset (Hyrý 2022).

Etätöiden avulla voi muokata omia työskentelytapoja siten, että työskentelystä tulee mahdollisimman tehokasta henkilökohtaiset tarpeet ja tilanteet huomioiden. Tehokkaalla työskentelyllä saadaan päivän aikana paljon aikaan, ja tutkimukset ovat osoittaneet, että saavutetun tuloksen tunne vaikuttaa työtyytyväisyyteen. Henkilökohtaisen elämän ja työn yhdistäminen on monen mielestä helpottunut etätöiden myötä. Työmatkojen poistuminen on tuonut työntekijöille lisää aikaa, säästöjä ja vähentänyt stressiä. Tutkimukset ovat osoittaneet, että työmatka voi aiheuttaa henkistä kuormitusta, erityisesti jos henkilöllä ei ole vaikutusmahdollisuuksia matkan etenemiseen, kuten julkisilla kulkuvälineillä matkustaessa. Tällöin etätöiden avulla työntekijä voi valita asuinpaikkansa muilla perusteilla. (Saukkonen 2022, 15.)

3.3 Finanssialan työhyvinvointi ja ergonomia

Finanssialalla tehdään pääsääntöisesti säännöllistä toimistotyötä, jossa työ koostuu suurelta osin näyttöpäätetyöstä ja asiakastapaamisista. Työssä on paljon vuorovaikutusta ihmisten kanssa, ja sen vaatima ajatustyö voi olla psyykkisesti kuormittavaa. Finanssialalla työskenteleviltä edellytetään myös luottamuksellisuutta, sillä heidän on pidettävä salassa luottamuksellisia tietoja, mikä saat-
taa osaltaan lisätä kuormitusta. Työmäärä voi ajoittain olla suuri ja ylittää työnte-
komahdollisuudet, mutta toisaalta voi esiintyä myös hiljaisempia ajanjaksoja. Jatkuva tulosten seuranta ja tulostavoitteisiin pääsemistä pidetään alalla tär-
keinä. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työilmapiiri on kannustava ja
tukeva, että työntekijät voivat puhua tunteistaan ja että työyhteisö on avoin.
Nämä tekijät edistävät työhyvinvointia finanssialalla työskenteleville. (Nykänen
& Ylönen 2021, 18-19.)

Hyvä työergonomia on otettava huomioon, sillä liikkumattomuus on haaste istu-
matyössä. Istuminen vie suuren osan työajasta, mikä voi rasittaa kehoa yksi-
puolisuuden vuoksi. Koska suurin osa työstä tapahtuu istuen, oikeiden toimisto-
kalusteiden valitseminen on tärkeää. Säädetävät toimisto- ja satulatuolit sekä
työpöydät ovat oivia valintoja, koska ne helpottavat sopivan työasennon ylläpitä-
mistä ja vaihtamista. Tietokoneella paljon työskentelevän kannattaa vaihdella
hiirikättä jakamalla rasitusta ranteeseen ja kyynärvarteen. Toimistotyön tärkeä
työkalu on näyttöruutu, joten valaistuksella on erityisvaatimuksia. Väärä valais-
tus voi aiheuttaa hajavalon heijastumista tai kiiltoheijastusta näytöltä. Siksi va-
lon lähteet ja kulmat on valittava huolellisesti. Ilmanvaihdoista on huolehdittava,
jotta toimitiloissa on riittävästi raikasta ilmaa. Melua voidaan vähentää akustiik-
kaelementeilla ja suljetuilla, erillisillä työpisteillä. Rauhallinen työympäristö aut-
taa keskittymään työhön ja edistää salassapitovelvollisuuden noudattamista.
(Nykänen & Ylönen 2021, 19.)

Taukojen pitäminen on tärkeä osa työhyvinvointia, ja vastuu tauoista jakautuu
yksilön ja työyhteisön/organisaation välillä. Etätyössä vastuu taukojen pitämi-
sestä on työntekijällä itsellään. Pellin (2022) tekemän työhyvinvoinnista etä-
työssä -opinnäytetyökyselyn perusteella olisi hyödyllistä luoda työyhteisössä

kulttuuri, joka kannustaa taukojen pitämiseen ja sallii niiden ottamisen ilman huonoa omaatuntoa. Esimerkiksi voitaisiin sopia ajoista, jolloin ei oteta yhteyttä toisiin, kuten lounastauon aikana, antaen mahdollisuuden omaan aikaan ja työstä irrottautumiseen. Työntekijä voi myös itse hallita taukojaan esimerkiksi käyttämällä tietokoneen muistutussovelluksia ja suunnittelemalla tarkat taukoai-kataulut. Erityisesti keskittymistä vaativassa työssä taukojen merkitys korostuu. Tärkeää on tasapainottaa työntekoa ja lepoa, ja tämä voidaan vakiinnuttaa hyvin suunnitellun päivärytmin avulla. Tällainen suunnitelmallisuus antaa myös joustoa ja mahdollistaa spontaanit muutokset ilman liiallista stressiä. (Pelli 2022, 74-75.)

3.4 Työhyvinvoinnin edistämisen hyödyt

Työhyvinvoinnin edistäminen ei ole pelkästään työnantajan vastuulla, vaan jokaisen tulee ottaa vastuuta omasta hyvinvoinnistaan. Huolehtimalla omasta jaksamisestaan ja työhyvinvoinnistaan, voi saavuttaa paremman työn ja elämän tasapainon. Työn voimavaroihin kuuluu työyhteisön tuki ja kannustus, avoin kommunikaatio ja tiimityö. Nämä perusasiat työpaikalla tulee olla kunnossa, jotta työntekijät voivat ilmaista itseään ja täyttää sosiaalisia tarpeitaan. Organisaatioissa, jotka arvostavat ja ymmärtävät työntekijöitään, usein kannustetaan ja tuetaan vahvistamaan henkilökohtaista kasvua ja omia tavoitteita. Yleisimmät tekijät, jotka taas voivat huonontaa työhyvinvointia, ovat kiire, stressi ja epävarmuus työtehtävistä. Jos nämä tekijät jatkuvat pitkään, ne voivat aiheuttaa työuupumusta ja saattavat lopulta johtaa täydelliseen loppuun palamiseen. (Nykänen & Ylönen 2021, 9-10.)

Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijöiden hyvinvointi ja työtyytyväisyys ovat korkealla tasolla. Tällaisessa yhteisössä työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja saavat tarpeeksi tukea ja resursseja työssään. Lisäksi hyvinvoivassa työyhteisössä on avoin ja turvallinen ilmapiiri, jossa ihmiset voivat olla oma itsensä ja tuoda esiin omia mielipiteitään ja ajatuksiaan. (Työterveyslaitos 2019.)

Työelämässä puhutaan usein työn joustavuudesta, ja tällä tarkoitetaan mahdollisuutta mukauttaa työtä erilaisiin elämäntilanteisiin. Lappi (2022) korostaa, että työn joustavuus tarjoaa tehokkaita keinoja selvitä työssä esiintyvistä haastavista tilanteista. Tärkeää on ymmärtää oman työn perustehtävä ja tuntea hallitsevansa työtään ja työmääräänsä. Lisäksi on olennaista, että työntekijöillä on mahdollisuus kokea onnistumisen tunnetta työssään ja tuntea itsensä arvostetuksi työyhteisön jäseneksi. Oikeudenmukaisuuden kokeminen on myös keskeistä. Lappi huomioi, että osa-aikaisen työn tekeminen on yleistymässä, erityisesti nuoremman sukupolven keskuudessa. Monille heistä on tärkeää säädellä työmäärää esimerkiksi tekemällä töitä neljänä päivänä viikossa, mikä parantaa elämänlaatua. Joustavan työajan tiedetään vaikuttavan myönteisesti työntekijöiden terveyteen, turvallisuuteen ja työn sekä muun elämän tasapainottamiseen. Yksilöllinen jousto tarjoaa mahdollisuuden paremmin sovittaa yhteen työn ja muun elämän, mikä edistää terveyttä ja hyvinvointia. (Lappi 2022, 86-88.)

3.5 Työhyvinvoinnin haasteet ja kuormitustekijät

Hyvinvoinnin haasteet kasvavat monien muutosten myötä, kuten väestön ikääntymisen, monimuotoistumisen, kasvukeskuksiin keskittymisen, työelämän epävarmuuden, ekologisen kestävyyskriisin ja pandemian. Erityisesti ikääntyvä väestö vaikuttaa yhteiskunnan rakenteisiin ja edellyttää huomiota niin talouden, terveydenhuollon kuin teknologiankin näkökulmasta. Koronapandemia on muuttanut arkea, tuonut etätyön ja monipaikkaisuuden, samalla kun energian hinnat ja työn epävarmuus huolestuttavat. Vaikka suomalaisten fyysinen terveys onkin parantunut ja onnellisuus on säilynyt, niin samanaikaisesti erityisesti nuorten keskuudessa mielenterveysongelmat ovat kasvaneet. Työkyvyttömyyseläkeistä yli puolet johtuu mielenterveyden haasteista, ja koronapandemia on vain pahentanut tilannetta. Myös väestön ikääntyminen, vähäinen liikunta ja epäterveelliset elämäntavat lisäävät sairauksien riskiä, joihin voidaan huomioida myös sydän- ja verisuonitaudit, syöpä, diabetes, astma ja allergiat. Ilmastonmuutos, globaali matkailu ja maankäytön muutokset voivat lisätä tartuntatautien esiintymistä, mikä heijastuu ihmisten terveyteen. (Dufva & Rekola 2023.)

Työn vaatimukset ovat työssä esiintyviä fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisaatioon liittyviä tekijöitä, jotka vaativat työntekijältä erilaisia ponnisteluja. Näitä voivat olla esimerkiksi työn määrä, aikapaineet ja tunnekuormitus, kuten ongelmalliset työilmapiirit. Nämä vaatimukset voivat kuluttaa työntekijän voimavaroja. Toisaalta työn voimavarat ovat niitä tekijöitä, jotka voivat auttaa lieventämään työssä koettuja vaatimuksia ja edistää työn tavoitteiden saavuttamista. Ne voivat myös tukea henkilökohtaista kasvua ja oppimista työssä. (Manka & Manka 2023, luku 3.)

Työntekijöiden kuormitustekijöiden minimoimiseksi on tärkeää helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Tärkeää on myös kiinnittää erityistä huomiota työn aiheuttaman kuormituksen ja matkarasituksen hallintaan ennen mahdollisia työmatkoja ja niiden jälkeen. On vältettävä epäoikeudenmukaisuuden tunnetta, joka voi syntyä riittämättömästä korvauksesta menetetyistä vapaa-ajasta ja työntekijöitä tulee kannustaa huolehtimaan omasta terveydestään. (Räsänen, Sipponen, Hirvonen & Pääkkönen 2015, 35.)

3.6 Työhyvinvoinnin mittaaminen ja strateginen hyvinvointi

Työhyvinvoinnin tilaa, työyhteisön toimivuutta ja niiden edistämistä yrityksessä voidaan arvioida ja seurata erilaisilla mittareilla. Mittareiden avulla pyritään saamaan kattava kuva ilmiöistä ja tavoittelemaan parempaa ymmärrystä sekä kokonaisuuden kuvaamista. (Kuisti 2014, 23-24.)

Työhyvinvoinnin kyselytutkimukset ovat yleinen tapa kerätä tietoa työntekijöiden kokemuksista, mielipiteistä ja hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Kyselyissä voidaan käyttää erilaisia skaaloja ja mittareita, kuten tyytyväisyys, stressi, motivaatio, työn imun tunne jne. Näiden vastausten perusteella voidaan saada kokonaiskuva työntekijöiden hyvinvoinnista. Joissakin tapauksissa voidaan suorittaa fyysisiä mittauksia, kuten verenpaineen, sykkeen, unen laadun tai stressihormonien tasojen mittaaminen. Nämä mittaukset voivat antaa tarkempaa tietoa fyysisestä hyvinvoinnista ja mahdollisista riskeistä. Työhyvinvointia voidaan arvioida myös tarkastelemalla työtapaturmien ja sairauspoissaolojen määrää. Pienempi

määrä tapaturmia ja poissaoloja voi osoittaa parempaa työhyvinvointia. (Kuisti 2014, 24.) Organisaation näkökulmasta henkisen hyvinvoinnin mittarit voivat sisältää siis työn tuloksellisuuden, henkilöstön osaamisen, työkykyisyyden ja työilmapiirin seurannan. Työyhteisön ja organisaation tasolla nämä mittarit voivat näkyä ilmiöinä, kuten poissaoloina, käyttäytymisen muutoksina tai suoriutumisen ongelmina. Työntekijöillä puolestaan voi olla mahdollisuus osallistua esimiehen tekemiin kyselyihin, työterveyshuollon tarkastuksiin ja omien terveydentilansa muutosten havaitsemiseen. Henkilökohtaisia seurantalaitteita, kuten sykemittareita ja aktiivisuusrannekkeita, voidaan myös käyttää yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. (Työturvallisuuskeskus 2015a, 13-14.)

Strateginen hyvinvointi kattaa sen osan työntekijöiden hyvinvoinnista, joka vaikuttaa organisaation tuloksellisuuteen. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen sisältää erilaisia toimintoja, kuten strategisen johtamisen, henkilöstöjohtamisen, esihenkilötoiminnan ja työterveyshuollon, joilla pyritään edistämään strategisen hyvinvoinnin saavuttamista. Näitä voivat olla muun muassa liiketoiminnan vaatimukset, tavoitteet, mittaaminen, johdon ja esihenkilöiden rooliin sekä henkilöstön tuottavuuden kehittäminen. (Huovila 2021, 3.)

4 Etätyö

4.1 Määritelmä

Etätyöllä viitataan työhön, joka suoritetaan pääasiassa tai kokonaan etäyhteyksien avulla, yleensä poissa perinteisestä työpaikasta tai fyysisestä toimistosta. Etätyö voi olla kokonaista tai tapauskohtaisesti esihenkilöt kanssa sovittua, esimerkiksi työmatkan yhteydessä tehtävää työtä. Etätyöntekijät voivat työskennellä kotoa käsin, mutta lisäksi myös vaikka kahvilasta, coworking-tiloista tai muista etätyöskentelyyn soveltuvista paikoista. Nykyaikaiset tieto- ja viestintätekniologiat, kuten internet, tietokoneet, älypuhelimet ja sähköposti mahdollistavat etätyöntekijöiden kommunikaatiomahdollisuudet kollegoiden kanssa, sekä

mahdollisuuden osallistua kokouksiin, hallinnoida projekteja ja suorittaa työtehtäviä. (Työturvallisuuskeskus 2015b; Eklund ym. 2021, 17.)

Etätyön vaatimukset eroavat perinteisestä lähityöstä. Etätyössä on erityisen tärkeää painottaa oikeudenmukaista johtamista, toimivaa viestintää ja hyvää yhteistyötä. Henkilöstön hyvinvointi on suoraan riippuvainen siitä, miten työarkea johdetaan joustavasti ja jatkuvasti kehittyen. Siksi on ensiarvoisen tärkeää, että yrityksessä on etukäteen sovittuja sääntöjä ja käytäntöjä työskentelypaikoista, työaikojen järjestelystä ja keskeisistä toimintatavoista. Ennalta sovitut linjaukset ja ohjeet ovat keskeisessä roolissa työn sujuvuuden ja henkilöstön hyvinvoinnin edistämisessä. (Marjola 2022, 7.)

4.2 Etätyön taustaa

Suomessa on puhuttu etätyöstä ja sen edistämisestä jo pitkään. Pandemian seurauksena etätyöstä on tullut yleistä, vaikka aluksi perinteinen johtamistyyli hidasti sen leviämistä. (Eklund, Jääskeläinen, Salminen & Lindholm 2021, 13.) Pandemian pakottamana siirryttiin nopeasti etätyöhön, mutta luottamus työntekijöiden työkykyyn kasvoi ja sitä myötä myönteiset kokemukset etätyöskentelestä vahvistuivat. Pandemian johdosta kuitenkin jopa 40 prosenttia palkansaajista ja valtiolla jopa 50 prosenttia sai työskennellä etänä. Voidaan sanoa, että hybridityö on omilla pelisäännöillään tullut jäädäkseen ja asiantuntijoiden mukaan etätyö jatkaa suosiotaan tulevaisuudessakin. (Manka & Manka 2023, 7-8.)

Teknologia on osaltaan tarjonnut työntekijöille mahdollisuuden työskennellä etänä lähes missä tahansa sijainnista riippumatta. Etätyön vaikutusta työhyvinvointiin on tutkittu laajasti ja useat tutkimukset ovat osoittaneet, että etätyöllä voi olla myönteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin. Erityisesti viimeisten parin vuoden aikana on tapahtunut merkittäviä muutoksia työympäristöissä ja työskentelytavoissa. Maaliskuussa 2020 tapahtunut pandemia pakotti tekijät siirtymään etätyöhön sellaisilla aloilla, joilla se oli mahdollista. Tämä muutos ei ollut suunniteltu tai kovin hallittu, mutta se oli valtava ja pakotti monet sopeutumaan uuteen tilanteeseen. Tutkijoiden mukaan digitaalinen kehityksemme otti loikan

eteenpäin vuosien edestä lähes yhdessä yössä. Harriet Minterin (2021) mukaan yrityksillä ollut muuta vaihtoehtoa, kuin antaa työntekijöilleen etätyömahdollisuus tai lopettaa kokonaan yritystoiminta. Jopa sellaiset yritykset, jotka väittivät, ettei etätyö ollut mahdollista heidän alallaan, löysivät kuitenkin oikeat keinot sopeutua tilanteeseen. (Minter 2021, 1.).

Toinen merkittävä muutos alkoi loppuvuodesta 2021, kun alkoi siirtyminen kohti uudenlaista työelämää, jossa yhdistyvät etätyö ja läsnätyö. Työympäristöt ovat jatkuvassa muutoksessa, ja etätyöskentelyn yleistyminen on tullut jäädäkseen. On tarpeen miettiä, miten luoda optimaaliset edellytykset etätyön tekemiselle ja tukea työntekijöiden hyvinvointia fyysisesti, henkisesti ja sosiaalisesti. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi ergonomisten työasemien luomisen kotiympäristössä, tukipalveluiden tarjoamisen etätyöntekijöille sekä säännöllisen vuorovaikutuksen ja yhteydenpidon ylläpitämisen tiimin kesken. (Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 9.)

Tarkasteltaessa erityisesti finanssialaa, voidaan huomioida alalla teknologian nopea kehitys, joka on tuonut uusien mahdollisuuksien lisäksi myös haasteita työhyvinvointiin. Työntekijöiden on opittava uusia taitoja ja sopeuduttava jatkuvaan muutokseen, mikä saattaa aiheuttaa stressiä ja epävarmuutta. Työtä tehdään yhä enemmän etänä, jolloin aika ja paikka ovat muuttuneet joustavamiksi. Työskentely vaatii uudenlaista tapaa ja työskentelykulttuuria, jotta työntekijät voivat ylläpitää tasapainoa työn ja vapaa-ajan välillä. Finanssialalla on paljon arkaluonteisia, suojeltavia tietoja, ja jokaisen on osaltaan varmistettava, että työntekijöiden tietoturva on kunnossa työpaikan turvallisuuden takia. Asiakkaiden tarpeet ja odotukset ovat yleisesti ottaen muuttuneet nopeasti digitaalisen kehityksen myötä. Finanssialan työpaikat ja -tehtävät ovat usein vaativia, hektisiä ja tiukkojen aikataulujen suma, jossa työntekijät joutuvat käsittelemään suuria määriä tietoa ja tehtäviä. Tämä voi johtaa muun muassa stressiin ja uupumukseen, jos työkuormaa ei hallita. (Finanssialalle 2023.)

4.3 Etätyön hyödyt ja haasteet

Etätyöstä on hyötyä sekä työntekijälle että työnantajalle. Työntekijät voivat

hyötyä joustavuudesta, mahdollisuudesta työskennellä omassa ympäristössä, nauttia lyhyemmästä työmatka-ajasta ja huomioida paremmin työn ja yksityiselämän tasapainon. Työnantajat puolestaan voivat hyötyä kustannussäästöistä, laajemmasta rekrytointipohjasta, paremmasta työntekijöiden sitoutumisesta ja tuottavuuden lisääntymisestä. Etätyö ei kuitenkaan sovellu kaikille työtehtäville/-aloille tai työntekijöille. Joissakin tapauksissa tiimin sisäinen toiminta, fyysinen läsnäolo tai tiukempi valvonta voi edellyttää perinteistä fyysistä työympäristöä. Etätyöhön liittyy useita pohdittavia ongelmakohtia, joista muutamia ovat vapaa-ajan ja työn tasapainottaminen, ergonomia, töiden organisointi ja luottamus ilman valvontaa. Erityisesti kotiloissa voi olla haastavaa luoda itselleen ergonominen työpiste. Työrauhan ylläpitäminen, optimaalisen työasennon löytäminen ja asianmukainen valaistus eivät ole itsestäänselvyksiä. Tämän vuoksi kotitoimiston ergonomia on noussut merkittäväksi ergonomian alalajiksi, jota on tarpeen tarkastella ja kehittää etätyön yhteydessä. (Laaksonen 2021, 37-39.)

Työn ja työelämän kehityksessä tulevaisuudessa on monia erilaisia mahdollisuuksia, eikä se välttämättä seuraa suoraan nykyistä kehitystä, kuten on viime vuosina huomattu. On myös useita erilaisia näkökulmia, joilla voimme tarkastella tulevaisuuden työelämää. Tulevaisuuden työelämään vaikuttaa myös se, mitä pidetään mahdollisena ja millaisia toimintatapoja harjoitetaan jokapäiväisessä elämässä. (Manka & Manka 2023, luku 1.)

Etätyön listattuja hyötyjä sekä työntekijälle että organisaatiolla voivat olla:

- matkustamisen väheneminen, jolloin etätyö säästää aikaa ja ympäristöä
- etätyötä tekevät panostavat työn tuottavuuteen
- kustannussäästöt toimintakustannuksien näkökulmasta
- paremmat mahdollisuudet oman työn hallintaan ja suunnitteluun
- työn ja oman osaamisen kehittämisen yhdistäminen, jolloin seurauksena voi olla joustavammat työajat
- stressin ja työkuormituksen väheneminen, esimerkiksi ottamalla huomioon tehokkaan työn tekemisen tapoja

- parempi keskittyminen ja tuottavuus, mikäli etätyöympäristö tarjoaa enemmän työrauhaa kuin toimistoympäristö
- paremmat työskentelymahdollisuudet, erityisesti huomioiden osittaisen työajan avulla ikääntyvät työntekijät (Eklund ym. 2021, 47-49).

Etätyöhön listatut haasteet ja riskit taas voivat vaikuttaa organisaation strategiiseen ohjautuvuuteen ja etätyöllä voi olla etäännyttävää vaikutusta organisaation johdon ja henkilöstön välille (Eklund ym. 2021, 50). Ohessa kuva (Kuva 2) Bufferin (2023) englanninkielisestä tutkimusraportin tuloksesta, jossa on tunnistettu merkittävimmiksi haasteiksi yksinäisyyden tunteminen sekä jatkuvan kotona olemisen, koska etätyön takia ei ole syytä lähteä ulos. Lisäksi lähes puolet tutkimukseen vastanneista etätyöntekijöistä kertoi tehneensä enemmän työtä tänä vuonna verrattuna viime vuoteen. Toisaalta vähemmän merkittävinä haasteina mainittiin vaikeus ylläpitää keskittymistä, vaikeudet yhteistyöhön ja kommunikaatioon sekä työn liiallinen tekeminen ja muut mahdolliset tekijät. (Buffer 2023.)



Kuva 2. Bufferin tutkimusraportin vastaustulokset (2023).

4.4 Etätyön johtamisen näkökulma

Etätyön johtaminen vaatii erityisiä taitoja ja lähestymistapaa. Johtajan on luotettava työntekijöihinsä ja annettava heille tarvittava autonomia ja vastuu etätyössä. Luottamus on avainasemassa, kun fyysistä läsnäoloa ei ole mahdollista. Johtajan on myös tärkeää asettaa selkeät tavoitteet ja seurata niiden saavuttamista, sillä etätyössä on mahdollista, että työntekijät hajautuvat ja etäyhteistyön tehokkuus voi vaihdella. Lisäksi on tärkeää varmistaa, että etätyöntekijöillä on tarvittavat resurssit ja työkalut työtehtäviensä suorittamiseen. Työntekijöiden perehdyttäminen etätyön käytäntöihin ja työvälineisiin on myös olennainen osa onnistunutta etätyön johtamista. (Työturvallisuuskeskus 2015b.)

Kokonaisuudessaan etätyön johtaminen vaatii joustavuutta, kommunikaatiotaitoja ja kykyä sopeutua uusiin työskentelytapoihin. Hyvä etätyön johtaminen edistää työntekijöiden työhyvinvointia, tehokkuutta ja sitoutumista työhön, mikä puolestaan vaikuttaa positiivisesti organisaation tulokseen ja menestykseen. (Työturvallisuuskeskus 2015b.)

Henkilöstön työkyvystä huolehtiminen voi olla haasteellista etätyössä, erityisesti jos esihenkilö pääasiassa tapaa työntekijöitä etänä. On vaikeaa havaita muutoksia työntekijän työkyvyssä, jos ei ole fyysisesti läsnä. Organisaation johdon ja esihenkilöiden vastuulla on varmistaa, että etätyö järjestetään oikeudenmukaisesti, turvallisesti ja työkykyä tukevasti. Samalla organisaation on huolehdittava siitä, että esihenkilöillä on riittävästi aikaa, resursseja ja osaamista työntekijöiden työkyvyn tukemiseen. (Marjola 2022, 7.)

5 Ulkomainen kysely aiheeseen liittyen

5.1 Irlantilainen kysely

Aiheesta löytyy myös ulkomailla tehtyä selvitystä, ja tässä luvussa tarkastelen Irlannissa viime vuonna tehtyä kyselyä koskien työskentelyn, työn ja perhe-

elämän tasapainon välistä korrelaatiota COVID-19-pandemian aikana. Irlannissa Arriagadan (2022) tekemän opinnäytetyöhön liittyvän kyselyn mukaan havaittiin, että etätyö vaikuttaa eri tavoin työn ja yksityiselämän tasapainoon. Kysely keskittyi Dubliniin, ja sen mukaan erityisesti naiset kokivat enemmän työn ja yksityiselämän stressiä, mikä näin ollen saattaa olla sukupuolisidonnaista. Työssäkäyvät äidit, jotka tasapainottavat ammatillisia vastuita ja perheenhoitoa, olivat alttiimpia tunnekuormitukselle. Lisäksi monet ihmiset joutuivat ylipäättään valitsemaan etätyön koronapandemian aikana säilyttääkseen työpaikkansa, vaikka se toi mukanaan epävarmuutta vapaa-ajan viettämiseen muun muassa perheen kanssa. Etätyöhön liittyi myös haasteita, kuten pidemmät työajat ja jatkuva työnantajan ja työntekijän välinen kommunikaatio, mikä lisäsi stressiä ja epävarmuutta päivittäisessä rutiinissa. (Arriagada 2022, 42.)

5.2 Vertailu Irlannin ja Suomen kyselytuloksista

Pohjarinteen sekä Karvosen ja Takaraution opinnäytetöiden kyselyistä on todennettavissa samankaltaisia huolen aiheita, kuten vähentyneet sosiaaliset kontaktit ja sitä myötä vaikutukset sosiaalsiin suhteisiin työyhteisössä. Arriagadan tekemän kyselyn mukaan työhyvinvointiin liittyviin haasteisiin etätyön seurauksena kuului jatkuva työnantajan ja työntekijän välinen kommunikaatio, minkä huomattiin lisäävän stressiä. Pohjarinne havaitsi samaa siinä määrin, että kaiken kaikkiaan suurin huoli liittyy stressiin, esimerkiksi työn tiukkojen aikataulujen ja työtehtävien määrän takia.

Irlannin kyselyn tulokset heijastavat vastaajien epävarmuutta vapaa-ajan ja etätyön välisen erottelun suhteen, kun taas suomalaisissa kyselyissä on osaltaan korostunut etätyön myönteiset vaikutukset työn ja yksityiselämän yhdistämiseen, erityisesti työmatkojen vähenemisen myötä. Irlannissa erityisesti naiset kokevat etätyön tuomia vaikutuksia haastaviksi, mutta Suomessa etätyön vaikutukset työhyvinvointiin kriittisestä näkökulmasta tutkittuna eivät niinkään ole sukupuolisidonnaisia.

Pääosin työntekijöiden enimmäiskeskimääräinen työviikko Irlannissa ei saa ylittää 48 tuntia (Government of Ireland 2023). Työaikalain yleissäännön mukaan Suomessa säännöllinen työaika viikotasolla saa olla enintään 40 tuntia (Työsuojelu 2022). Työajoissa on siis jonkin verran eroavaisuuksia, mutta Arriagan tekemän kyselyn perusteella etätyö on Irlannissa pidentänyt työaikoja. Haasteeksi etätyön myötä työntekijät kokevat olevansa taipuvaisia työskentelemään pidempiä aikoja, koska työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy. Suomessa tehtyjen selvityksien mukaan kyselyistä on enimmäkseen havaittavissa tyytyväisyyttä oman ajan hallintaan ja joustavaan työaikaan. Toisaalta Karvonen ja Takarautio ovat opinnäytetyössään havainneet, että kotitoimistolla työskentelemisen optimaaliset olosuhteet voivat aiheuttaa haasteita, ja samalla voi olla vaikeuksia erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan.

Kaiken kaikkiaan aiemmat tutkimukset ja kyselyt aiheesta keskittyvät tarkastelemaan etätyön vaikutuksiin työelämään, työntekijöihin ja heidän työhyvinvointiinsa. Kaikissa pyritään ymmärtämään, miten etätyö vaikuttaa työntekijöiden kokemukseen työstään ja millaiset hyötymahdollisuudet sekä kriittiset näkökulmat etätyö voi mukanaan tuoda.

6 Kyselyn toteutus ja tiedonkeruumenetelmät

6.1 Kyselyn tavoite ja kohderyhmä

Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmänä käytetään strukturoitua kyselyä, jonka tavoitteena on tarkastella etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin ja eritellä tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti työntekijöiden hyvinvointiin etätyössä. Strukturoitu kysely lähetettiin ositetulla otannalla. Ositettu otanta on menetelmä, joka pyrkii parantamaan otoksen edustavuutta ja tarkkuutta jakamalla tutkittavan kokonaisuuden ensin esimerkiksi ryhmiin ennen otoksen valitsemista. Jakaminen mahdollistaa sen, että jokainen ryhmä tai osajoukko heijastaa paremmin perusjoukon ominaisuuksia, mikä tekee otoksesta luotettavamman ja paremmin edustavan. Tällä tavalla saadaan otettua huomioon

perusjoukon mahdolliset vaihtelut ja heterogeenisyys, mikä parantaa tutkimuksen tulosten yleistettävyyttä ja luotettavuutta. (Tilastokeskus 2023.)

Kysely pyrkii myös hahmottamaan, miten nämä vaikuttavat tekijät eroavat eri työntekijäryhmien ja organisaatioiden välillä. Kyselyssä tarkastellaan etätyön mahdollisia myönteisiä sekä haitallisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Lisäksi tavoitteena on identifioida etätyössä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, kuten esimiehen tuki, viestinnän laatu ja ergonomian merkitys. Samalla pyritään selvittämään etätyön vaikutusta yleiseen työhyvinvointiin verrattuna perinteiseen työpaikalla työskentelyyn. Kyselyssä pyritään erityisesti tunnistamaan ne tekijät, jotka vaikuttavat eniten työntekijöiden hyvinvointiin etätyössä, kuten työympäristö, -välineet, -määrä ja -ajan hallinta.

Opinnäytetyön kohderyhmänä ovat finanssialalla pankissa, vakuutusyhtiössä ja rahoituslaitoksessa työskentelevät henkilöt. Yleisesti finanssialalla tarjotaan pankki-, vakuutus- ja rahoituspalveluja, ja nämä palvelut voivat olla osittain myös päällekkäisiä. Finanssialan toimijat ovat keskeisiä yhteiskunnan ja kansantalouden toiminnalle, mutta myös yksittäisille kotitalouksille. Finanssiala tarjoaa monipuolisia työmahdollisuuksia myynnissä, asiakaspalvelussa, rahoituksessa ja sijoittamisessa. Ammattinimikkeet vaihtelevat laajasti, ja alan tehtäviin kuuluvat muun muassa palveluneuvojat, asiakaspalvelupäälliköt, rahoitusasiantuntijat, korvauskäsittelijät, kehityspäälliköt, analyytikot ja ekonomistit. (Työmarkkinatori 2023.)

6.2 Tiedonkeruumenetelmä ja tutkimusprosessi

Tiedonkeruumenetelmän valinta riippuu ilmiön tuntemisesta. Jos ilmiöstä ei ole tietoa, havainnointi sopii paremmin. Kun on paljon tietoa, käytetään kyselyillä yleensä määrällistä tutkimusta. Vähäistä tietoa ollessa taas haastattelut voivat olla sopivia, ja niihin voidaan määritellä teemat. (Nykänen & Ylönen 2021, 26-27.) Tiedonkeruumenetelmät voidaan yleisesti jakaa kahteen eri ryhmään: kvantitatiiviseen ja kvalitatiiviseen. Kvalitatiivisen eli laadullisen menetelmän päämääränä on syventyä perusteellisesti tutkittavaan kohteeseen. Keskeisiä

näkökohtia ovat aineiston hankinta ja analysointimenetelmät sekä tutkimusmenetodit. Tiedonkeruumenetelmiin kuuluvat muun muassa kyselyt, haastattelut, havainnointi ja eri lähteistä kerätty tieto. (Forsell & Kolehmainen 2023, 19-20.)

Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirjan mukaan, muun muassa empiirisessä tutkimuksessa pyritään systemaattisuuteen erityisesti aineiston tuottamisen, aineiston analyysin ja johtopäätösten tekemisen osalta. Tulkintojen tulee perustua aineistoon, ja tämä voidaan osoittaa esimerkkien avulla, joita annetaan riittävästi tutkimusraportissa. Laadukas tulkinta myös ottaa huomioon ja keskustelee aiempien tutkimusten kanssa, jotta voidaan hyödyntää muiden tekemiä havaintoja ja tuloksia. (Tietoarkisto 2023.) Kyselyn luotettavuus on hyvin olennaista. Validiteetti arvioi, kuinka hyvin mittausmenetelmä mittaa haluttua ilmiötä. Validiteetti on varmistettava huolellisella suunnittelulla, selkeillä ja asiaan sopivilla kysymyksillä sekä edustavalla otannalla. Korkea vastausprosentti parantaa validiteettia. Reliabiliteetti puolestaan arvioi mittauksen toistettavuutta ja luotettavuutta. Luotettavien tulosten saavuttamiseksi tarvitaan riittävän suuri ja edustava otos sekä tarkka tiedonkeruu ja tulosten käsittely. (Saukkonen 2022, 21.)

Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmä toteutettiin kvantitatiivisena menetelmänä. Keskityin tehokkaaseen tiedonkeruuhun ja pyrin syvällisemmin ymmärtämään työntekijöiden ajatuksia, mielipiteitä ja kokemuksia. Tavoitteenani on, että määrällisen menetelmän prosessissa tulkinta ja reflektio ovat keskeisessä asemassa.

Kyselyn toteuttamiseksi käytettiin Webropol-ohjelmaa, jolla luotiin sähköinen kyselylomake (liite 1). Kyselylomakkeen linkki lähetettiin sähköpostitse valitulle kohdejoukolle yhdessä saatekirjeen kanssa (liite 2), jossa selitettiin kyselyn tarkoitus ja sen merkitys. Sähköinen kyselylomake valittiin opinnäytetyön käyttöön, koska sen avulla oli helppoa ja nopeaa lähettää kysely tietylle kohdejoukolle. Lisäksi Webropol-ohjelma mahdollisti tulosten käyttäjäystävällisen järjestämisen, mikä helpotti tulosten analysointia.

Tavoitteena oli kerätä relevanttia ja hyödyllistä tietoa. Kysely koostui yhteensä 15 kysymyksestä, joista 10 oli monivalintakysymyksiä, yksi 5-portainen Likert-

asteikkokysymys sekä neljä avointa kysymystä. Kyselyn alussa pyydettiin taustatietoja, kuten ikäryhmää, työhistoriaa nykyisessä työpaikassa ja etätyökokemusta. Sen jälkeen esitettiin väittämiin vastaamista Likert-asteikon avulla, jossa vastaajat arvioivat väitteitä asteikolla 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä). Kyselyssä lopussa oli avoimia kysymyksiä, joissa vastaajat pääsivät kertomaan omista kokemuksistaan työhyvinvoinnin osalta ja antamaan kehitysehdotuksia etätyöntekoon liittyen. Opinnäytetyöhön kuului kokemustiedon kerääminen etätyötä tekeville finanssialalla työskenteleviltä henkilöiltä.

7 Luotettavuus ja eettisyys

Hyvä tieteellinen käytäntö korostaa luotettavuutta, rehellisyyttä, arvostusta ja vastuunkantoa. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan on säilytettävä puolueettomuus ja pyrittävä tekemään havaintoja ilman omia ennakkoluuloja. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa tulee ottaa huomioon tavoite, tiedonkeruu, analyysi ja raportointi. Tutkijan vastuulla on varmistaa suunnitelmallinen ja tarkka laadunvalvonta, ja luotettavuus perustuu tutkijan arvioon ja näyttöön. (Forsell & Ko-
lehmäinen 2023, 34.)

Luotettavuus edellyttää, että otos edustaa perusjoukkoa ja vältetään satunnaisvirheitä mittauksessa. Pätevyys puolestaan tarkoittaa, että tutkimus mittaa tarkoitettua asiaa ilman systemaattisia virheitä, kuten epäselviä kysymyksiä. Validiutta on tärkeää harkita jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa, määrittelemällä käsitteet selkeästi ja kiinnittämällä huomiota aineiston keruuseen ja mittarin toimivuuteen. Tutkimusmenetelmien eettisyys liittyy siihen, miten tieto kerätään ja onko se saatavissa valitulla menetelmällä. Analysoinnin ja raportoinnin eettisyydessä painotetaan rehellisyyttä ja tutkittavien yksityisyyden suojelua. (Vahtera 2018, 30-31.) Tutkimusetiikka on tiedeyhteisön jäsenten ammatillisista eettisyyttä ja näin ollen olennainen osa tieteellistä työtä. Eettinen tutkimus on laadukasta, luotettavaa, avointa ja rehellistä tutkimusta, ja sen noudattaminen parantaa tutkimuksen laatua. Eettisesti toteutettu tutkimus on dokumentoitu ja sen tulokset ovat toistettavissa. (Fingerroos & Oikari 2023.)

Opinnäytetyössä toteutetaan eettistä ja oikeaa toimintaa, joka perustuu rehellisyyteen, huolellisuuteen ja tarkkuuteen prosessin eri vaiheissa. Eettinen sitoutuminen ohjaa hyvää tutkimusta, ja se näkyy tiedonhankinnassa, tutkimuksessa ja arvioinnissa. Tutkijoiden vastuulla on varmistaa hyvän eettisen käytännön noudattaminen koko tutkimusprosessin ajan. (Forsell & Kolehmainen 2023, 37.)

Olen kunnioittanut muita tutkijoita viittaamalla heidän töihinsä asianmukaisesti ja viittaamalla luotettaviin tietolähteisiin.

Mittarit ja kyselylomakkeet ovat validoituja ja luotettavia, jolloin saan varmistettua luotettavan aineistonkeruun. Speksit tulee olla suunniteltu siten, että ne mittaavat etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin. Lisäksi aineistonkeruu tapahtuu tietysti eettisesti hyväksyttävällä tavalla sekä tietosuoja- ja yksityisyydensuojaperiaatteita noudattamalla. Eettiset periaatteet huomioiden osallistujat ovat vapaaehtoisesti mukana ja antavat suostumuksensa osallistua tutkimukseen. Tutkimus tehdään anonymisti, kerätty aineisto käsitellään ja säilytetään turvallisesti sekä hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. (Opinkirjo 2023.)

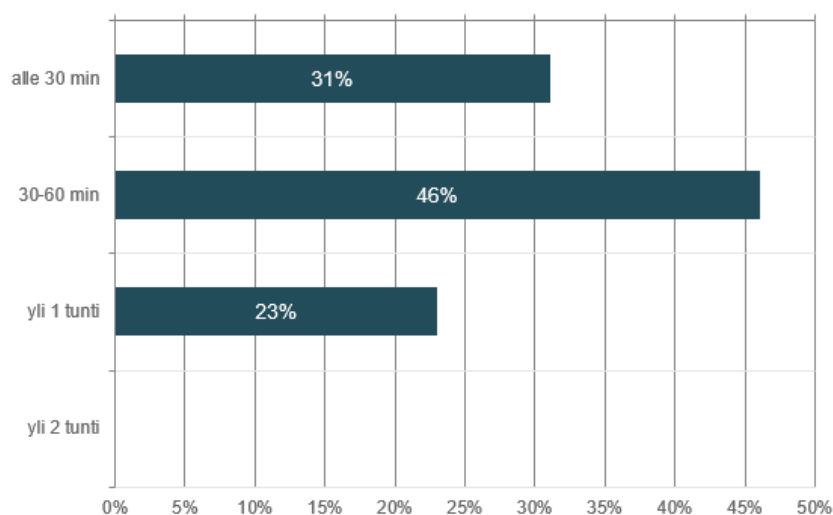
Tässä opinnäytetyössä käytettiin anonymia kyselyä, jossa osallistujien henkilöllisyys pysyy salassa ja mahdolliset eturistiriidat tai vääristymät tunnistetaan sekä voidaan käsitellä asianmukaisesti. Lisäksi tarkka ikä ja sukupuoli eivät olleet osa kyselyä, ja vastausten raportoinnissa varmistettiin osallistujien tunnistamattomuus. Osallistujille annettiin tarvittavat tiedot opinnäytetyön kyselyn tavoitteista, menetelmistä, riskeistä ja mahdollisista hyödyistä, jotta he voivat tehdä tärkeän päätöksen osallistumisestaan. Kysely ei tule aiheuttamaan haittaa tai vahinkoa osallistujille, ja tavoitteena, että kyselystä saadut hyödyt ovat suuremmat kuin mahdolliset haitat. Opinnäytetyön tekijän on varmistettava, että kirjoitustyylillä ei paljasteta vastaajien henkilöllisyyttä. Kaikki nämä seikat on selvitettävä yksityiskohtaisesti mahdollista tutkimuslupasopimusta laadittaessa. (Forsell & Kolehmainen 2023, 36.)

8 Kyselyn tulokset

8.1 Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin tulosten perusteella

Kysely lähetettiin 15 henkilölle, joista 13 henkilöä vastasi, jolloin vastausprosentiksi saatiin 86,6 %. Kaikki vastaajat ovat etätyötä tehneitä asiantuntijoita tai muita työntekijöitä finanssialalla. Alkuun kyselyssä selvitettiin, kuinka monta henkilöä asui vastaajien talouksissa, sillä useamman kuin yhden henkilön taloudessa asuvien vastaukset häiriötekijöistä voivat erota. Eniten vastaajien talouksissa oli 2-3 henkilöä vastaajan itsensä lisäksi. Vastaajista 31 % ilmoitti talouksessaan olevan 4 tai useampi henkilö, kun taas 15 % kertoi talouteen kuuluvan vain he itse. Vastaajien ikähaarukkaa tiedusteltiin, sillä halusin selvittää kokevatko eri ikäryhmät etätyön haasteet eri tavoin tai onko erityistä innostuneisuutta etätyöhön tietyn ikäryhmän jäsenenä. Suurin osa vastaajista, 69 %, kuului ikähaarukkaan 30-39 vuotta, kun taas 16 % oli 18-29-vuotiaita ja 15 % yli 50-vuotiaita.

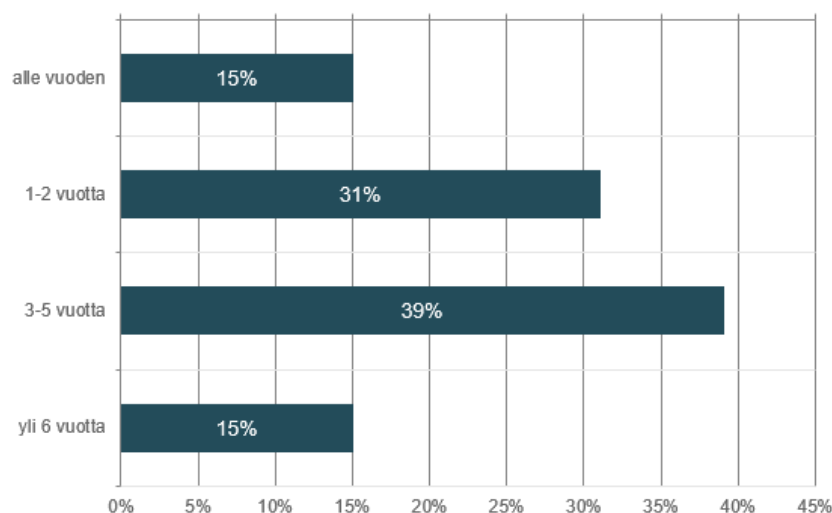
Oheisen kuvan (Kuva 3) kysymys työmatkan kestosta oli mielestäni tärkeä, sillä se auttaa ymmärtämään, miten etätyö saattaa vaikuttaa ajansäästöön. Vastaajista 46 % ilmoitti yhden suunnan työmatkansa kestävän 30-60 minuuttia, kun taas 31 % sanoi sen olevan alle 30 minuuttia. 23 %:n mukaan työmatka kestää yli 1 tunnin. Tämä tieto voi auttaa hahmottamaan etätyön mahdollisia aikasäästöjä.



Kuva 3. Kuinka kauan kestää yksisuuntainen työmatkasi? (n=13).

Kysymys siitä, kuinka paljon vastaajat ovat tehneet etätöitä viimeisen 12 kuukauden aikana, on erittäin merkittävä tämän kyselyn kannalta. Se auttaa hahmottamaan, miten yleistä etätyöskentely on vastaajien keskuudessa. Tulokset osoittavat, että suurin osa vastaajista, nimittäin 69 %, tekee etätöitä säännöllisesti joka viikko, mikä tarkoittaa käytännössä muutamia päiviä viikossa. Lisäksi havaittiin, että 23 % vastaajista tekee etätöitä täysipäiväisesti, mikä osoittaa, että täysin etänä työskentely on myös melko tavanomaista. Toisaalta 8 % vastaajista tekee etätöitä vain satunnaisesti, mikä voi liittyä heidän työtehtäviinsä tai työympäristöön.

Kysyttäessä, kuinka kauan vastaajat ovat toimineet nykyisessä työtehtävässään (Kuva 4), huomataan, että enemmistö on toiminut tehtävässään 1-5 vuotta. Vastaajilla on tämän perusteella keskimäärin jonkin verran kokemusta nykyisestä työtehtävästään, mikä voi vaikuttaa heidän suhtautumiseensa etätyöhön ja sen haasteisiin. Toisaalta löytyy myös niitä, jotka ovat toimineet tehtävässään alle vuoden tai yli kuusi vuotta, mikä antaa vaihtelua vastaajien taustassa ja kokemuksissa.



Kuva 4. Kuinka kauan olet toiminut nykyisessä työtehtävässäsi? (n=13).

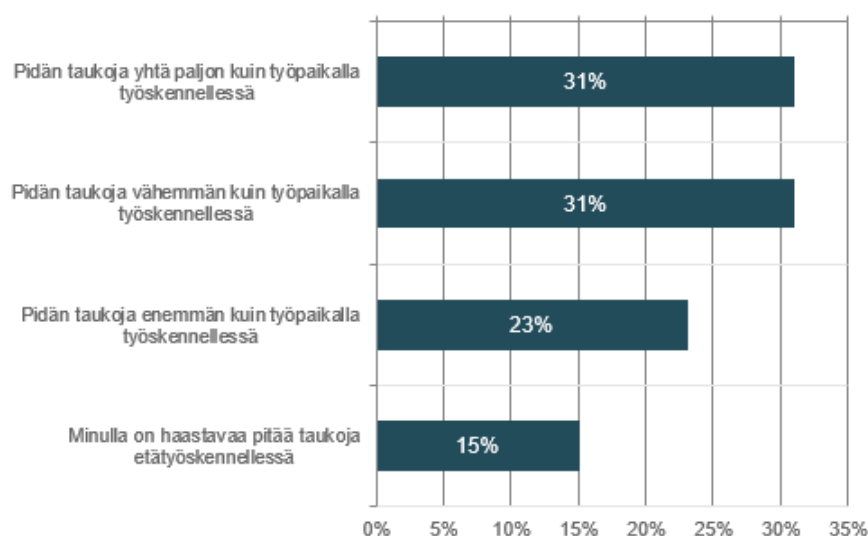
Kyselyn seitsemännen kysymyksen perusteella voin huomata, että enemmistö vastaajista (62 %) ei omista erillistä työhuonetta kotonaan. Saman verran vastaajista ilmoitti, että heidän kotonaan olevat työvälineet eivät poikkea niistä, joita

he käyttävät varsinaisella työpaikallaan, kuten tietokoneesta ja näppäimistöstä. On huomioitavaa, että näiden välineiden osalta vastaajilla ei ole suuria eroja työpaikan ja kodin välillä. Sen sijaan tietokone ja kuulokkeet olivat ne työvälineet, joissa poikkeavuutta havaittiin. Kuva 5 osoittaa, että kaikilla vastaajilla, joilla oli poikkeavuutta työvälineissään, tietokone ja kuulokkeet löytyivät kaikilta. Lisäksi 60 % vastaajista ilmoitti omistavansa erillisen hiiren, mutta vain 40 % kertoi omistavansa erillisen näppäimistön.

	n	Prosentti
Tietokone / kannettava	5	100,0%
Näppäimistö	2	40,0%
Hiiri	3	60,0%
Kuulokkeet	5	100,0%
Erillinen työpöytä	0	0,0%

Kuva 5. Välineistö kotona (n=13).

Kyselyn tulosten perusteella etätyöskentelyn tauotuksessa (Kuva 6) esiintyy jonkin verran vaihtelua vastaajien keskuudessa. Vastaajista 15 % kokee taukojen pitämisen haastavaksi etätyössä. Toisaalta huomionarvoista on, että vastausten jakautuminen on melko tasainen ja laaja. Vastaajista 31 % pitää taukoja yhtä paljon kotona kuin työpaikalla, ja saman verran (31 %) ilmoitti pitävänsä taukoja vähemmän etätyössä. Lisäksi lähes joka neljäs vastaaja (noin 23 %) kertoi pitävänsä taukoja enemmän kotona kuin työpaikalla.



Kuva 6. Miten tauotat etätyöskentelyäsi? (n=13).

Kysymyksessä numero 10 vastaajat saivat avoimesti kommentoida, miten etätyö vaikuttaa tiimin sisäiseen toimintaan. Osa vastaajista huomautti, että etätyö saattaa heikentää ryhmän toimintakykyä ja vaikeuttaa tiedonsiirtoa sekä työnjakoja tiimin jäsenten kesken. Toiset kuitenkin toteavat, että heidän tiiminsä on totunut etätyöhön, ja yhteydenpito sujuu hyvin erilaisten virtuaalisten työkalujen avulla, kuten Skype, Teams ja etäpalaverit. Monet totesivat, että etätyö tarjoaa joustavuutta ja mahdollisuuden keskittyä työhön ilman häiriöitä. Toiset mainitsivat, että etätyö saattaa vaikuttaa sosiaaliseen kanssakäymiseen, mutta toisaalta se voi myös parantaa työn tehokkuutta.

Oheisessa kuvassa (Kuva 7) voidaan havaita, että suurin osa vastaajista pitää yllä hyvinvointiaan viikoittaisen etätyön vastapainoksi osallistumalla sosiaaliseen toimintaan, rentoutumiseen ja liikuntaan, joko ryhmässä tai omatoimisesti. Kuitenkin 8 %:lla vastaajista on haasteita oman jaksamisensa ylläpitämisessä ja yhtä moni ei osaa sanoa millä tavalla pitää jaksamisestaan huolta. Myös 8 % vastaajista kokee perinteisen ulkoilun hyvänä tapana ylläpitää viikoittaista hyvinvointiaan.



Kuva 7. Miten pidät huolta päivittäisestä jaksamisestasi viikoittain (n=13).

Kyselyn avointen vastausten perusteella suurimmat omaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät liittyivät lepoon ja rentoutumiseen, säännölliseen liikuntaan, joustavuuteen ja yleisesti etätyömahdollisuuteen. Nämä tekijät näkyivät esimerkiksi seuraavissa perusteluissa:

*Mahdollisuus etätyöskentelyyn. Antaa kivaa vaihtelua työviikkoon.
Kyky osata unohtaa työasiat, kun siirryn vapaalle.
Kivat työkaverit ja hyvä tiimihenki!*

*Vapaus suunnitella omat työvuoroni perheen tarpeiden mukaisesti.
Vapaus lopettaa aiemmin, jos on joku henkilökohtainen meno ja
kompensoida työtunteja toisena päivänä. Työhyvinvointiin vaikuttaa
myös työn mielekkyys ja monipuoliset erilaiset projektit, joissa saa
olla mukana.*

*Joustavuus työajoissa, esimiehen tuki ja ymmärrys eli ei tuijoteta
pelkkiä numeerisia tavoitteita, tiimin saavutuksien juhlistaminen ja
tärkeimpiä vapaa-ajan ja työn tasapaino eli ei ylitöitä.*

Kysymyksessä numero 13 (Kuva 8) vastaajat saivat arvioida, miten työtä koskevat väittämät toteutuvat heidän kohdallaan asteikolla 1-5. Asteikolla tarkoitettiin 1= täysin eri mieltä - 5= täysin samaa mieltä. Enemmistö vastaajista (53,8 %) antaa työn itsenäisyydelle arvosanan 4 ja 46,2 % arvosanan 5, mikä osoittaa, että suurin osa kokee työnsä olevan itsenäistä ja itsenäisyys on korkea. Vastaajat jakautuvat työn stressaavuuteen liittyen tasaisesti eri arvosanoille. Suurin osa (38,5 %) antaa arvosanan 4, mutta 38,4 % antaa arvosanan 3, mikä viittaa siihen, että osalla etätyötä tekevistä voi olla kohtalaisesti stressiä. Mielenpiteet siitä, pystyykö omaa osaamistaan kehittämään tällä hetkellä vaihtelevat, mutta enemmistö (30,7 %) antaa arvosanan 3. Etätöitä on tehty sairaana jonkin verran, sillä vastaajista 54% antaa arvosanaksi 3. Työyhteisön kokee oikeudenmukaiseksi suurin osa (53,8 %) vastaajista arvosanalla 4, mutta 30,8 % antaa arvosanan 3. Enemmistö (38,4 %) vastaajista antaa arvosanan 4 sillä, että saa teknistä tukea etätyön tekemiseen aina tarvittaessa, eli useimmat saavat tarvittaessa teknistä tukea etätyöhönsä. Suurin osa (53,8 %) on vastannut, että annetut tavoitteet saadaan tehtyä, ja tälle on annettu arvosana 5. Myös arvosanan 5 ovat saaneet kohdat, jossa tiedetään itselle asetetut tavoitteet sekä tiedetään, mistä tarpeen tullen saa teknistä tukea etätyön tekemiseen.

	<u>Keskiarvo</u>	Mediaani
Työni on itsenäistä	4,5	4,0
Työni on stressaavaa	3,6	4,0
Pystyn kehittämään omaa osaamistani tällä hetkellä	3,5	3,0
Olen tehnyt etätöitä sairaana	4,1	4,0
Työyhteisöni on oikeudenmukainen	3,4	3,0
Saan teknistä tukea etätöiden tekemiseen aina tarvittaessa	4,1	4,0
Saan tehtyä minulle annetut tavoitteet etätöissä (kuukausitasolla)	4,4	5,0
Työnkuvani on minulle selkeä	4,2	4,0
Tiedän mistä saan tarvittaessa teknistä tukea etätöihön	4,2	5,0
Tiedän minulle asetetut tavoitteet	4,5	5,0

Kuva 8. Väittämien keskiarvo ja mediaani (n=13).

Kyselyn 14 kysymyksen vastausten perusteella etätöillä on ollut positiivisia vaikutuksia monien vastaajien työhyvinvointiin. Useat mainitsevat, että etätöiden myötä heillä on enemmän joustavuutta ja aikaa, koska heidän ei tarvitse käyttää aikaa työmatkoihin. Tämä vapauttaa tällöin aikaa ja mahdollisuuden nauttia enemmän vapaa-ajasta, sekä viettää aikaa harrastusten tai perheen parissa. Monet kokevat myös, että etätö lisää virkeyttä ja työhyvinvointia, ja näin parantaa yleisesti työmotivaatiota. Toisaalta jotkut mainitsevat yksinäisyyden tunteen ilman kiinteää työyhteisöä etätöissä.

Muissa avoimissa huomioissa nousi esiin etätöiden tuomia negatiivisia puolia, kuten turhat Teams -kokoukset ja se, miten vapaa-ajan liikuntaan tulee panostaa nykyisin enemmän, kun työmatkaliikunta on jäänyt pois. Osa vastaajista myös mainitsi, että kannattaa etätöitä, mutta pitää myös toimistopäivistä, jolloin hybridimalli olisi parhaiten sopiva työskentelymalli.

8.2 Tulosten tulkinta ja analyysi

Tulokset osoittavat, että suurin osa vastaajista tekee etätöitä säännöllisesti joka viikko, mistä voidaan päätellä, että etätöyöskentely on yleistynyt ja vakiintunut osaksi näiden henkilöiden arkea. Tulosten perusteella hiiri nähdään tärkeämmäksi ergonomiseksi välineeksi etätöyöskentelyssä verrattuna näppäimistöön. Niillä vastaajilla, joiden työvälineet poikkesivat työpaikalla olevista, ei ollut erillistä työpöytää kotonaan. Mielestäni tämä voi merkitä, että osalla

etätyöskentelijöistä voi olla haasteita työympäristön ergonomian ja järjestelyn suhteen, mikä voi vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa ja mukavuuteensa etätyössä. Tulosten perusteella tietokone ja kuulokkeet koetaan työskentelyn kannalta kriittisiksi välineiksi, ja mahdollisesti jotkut vastaajista joutuvat käyttämään omia laitteitaan tai varusteitaan.

Työmatkaan liittyvän kysymyksen kautta voidaan havaita, että etätyötä tekevät säästävät huomattavan määrän aikaa verrattuna perinteiseen työmatkaan, mahdollisesti jopa useita tunteja viikoittain. Tämä säästetty aika lisää heidän vapaa-aikaansa, mikä voi olla merkittävää etätyötä tekeville työntekijöille. Samalla herää kysymys, onko työmatkan pituudella todella merkittävä vaikutus työntekijöiden kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja onko lyhyemmällä tai pidemmällä työmatkalla merkitystä heidän hyvinvoinnilleen työnteon yhteydessä.

Taukojen pitäminen etätyössä voi vaihdella yksilöllisten mieltymysten, työtehtävien ja työympäristön perusteella ja onkin hyvä kiinnittää huomiota, että etätyöntekijöillä on mahdollisuus pitää taukoja ja huolehtia työhyvinvoinnistaan. Vaikka suurin osa vastaajista ei koe taukojen pitämistä ongelmalliseksi etätyössä, niin pieni osuus, 15 %, kokee sen haastavana. Tämä voisi johtua erilaisista työympäristöistä, työruutiineista tai muista tekijöistä, jotka vaikeuttavat taukojen ottamista kotona verrattuna työpaikalle. Tästä olisi hyödyllistä työnantajien ja työntekijöiden keskenään keskustella ja pohtia ratkaisuja, jotka tukevat taukojen ottamista ja työhyvinvointia etätyössä kaikille työntekijöille. Samalla tästä voidaan havaita, että etätyön ohjeistukseen ja tukipalveluihin olisi hyvä sisällyttää neuvoja ja vinkkejä taukojen pitämiseen ja työpäivän rytmittämiseen kotona.

Asteikko-kysymyksen vastauksista voidaan yleisesti ottaen päätellä, että suurin osa vastaajista arvioi työnsä olevan melko itsenäistä ja pystyvän saavuttamaan asetetut tavoitteet etätyössään. Työn stressaavuus ja kehittymismahdollisuudet vaihtelevat enemmän vastaajien keskuudessa. Työyhteisön oikeudenmukaisuus ja teknisen tuen saatavuus saavat myös vaihtelevia arvosanoja. Vastaajat näyttävät olevan myös tietoisia työnsä tavoitteista ja työnkuvastaan.

Etätyön mahdollistavat teknologiset edistysaskeleet ovat tuoneet mukanaan monia etuja, mutta ne ovat myös aiheuttaneet uusia haasteita, jotka liittyvät esimerkiksi kokouksiin, liikuntaan ja työmallien valintaan. Esimerkiksi on mahdollista, että virtuaalisia kokouksia järjestetään liian tiheään tai niitä pidetään ilman selkeää tarkoitusta, mikä voi kuluttaa työntekijöiden aikaa ja vaikuttaa heidän tuottavuuteensa negatiivisesti. Onkin hyvä pohtia, mitkä asiat vaativat kokouksia ja mitkä asiat eivät.

Vapaa-aikaan liittyvien vastausten perusteella voidaan todeta, että suurin osa vastaajista tunnistaa tarpeen ylläpitää hyvinvointiaan viikoittaisen etätyön vastapainoksi. He osallistuvat aktiivisesti sosiaalisiin aktiviteetteihin, rentoutumiseen ja liikuntaan joko yksin tai ryhmässä. Pieni osa vastaajista (8 %) ilmoittaa kohtaavansa vaikeuksia oman jaksamisensa ylläpitämisessä ja yhtä suuri osa vastaajista ei ole varmoja siitä, miten he voisivat pitää huolta omasta jaksamisestaan. Yrityksillä voi olla siis tarvetta tarjota tukea ja resursseja niille, jotka saattavat kokea vaikeuksia etätyön vaikutusten hallinnassa ja hyvinvoinnin ylläpitämisessä, esimerkiksi erilaisilla hyvinvointiohjelmilla kuten liikuntakursseilla. Tukiverkostojen luominen etätyöntekijöille mahdollistaa sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämisen, ja esimerkiksi virtuaaliset kahvitauot tai viikoittaiset tiimi- tai yhteisökokoukset voivat luoda yhteenkuuluvuuden tunteen.

Avoimista vastauksista voidaan havaita, että etätyön myönteiset puolet liittyvät ennen kaikkea lisääntyneeseen vapautta ja joustavuutta. Monet myös kokevat, että etätyö antaa heille mahdollisuuden keskittyä työhön ilman häiriöitä, työmotivaatio on parantunut etätyön myötä ja he voivat yleisesti paremmin. Negatiivisina piirteinä korostuvat tarpeettomat virtuaaliset kokoukset ja lisääntynyt tarve kiinnittää huomiota liikuntaan. Lisäksi etätyö voi vaikeuttaa tiedonsiirtoa ja työnjakoa tiimin jäsenten kesken, ja aiheuttaa tiimin toimintakyvyn heikentymistä. Etätyön aikana yhteydenpito tiimin jäsenten kesken voi myös vähentyä, mikä saattaa vaikuttaa sosiaaliseen kanssakäymiseen negatiivisesti. Nämä ajatukset kaiken kaikkiaan korostavat, että työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, kuten työn joustavuus, työtoverisuhteet, työn luonne, esimiehen tuki ja henkilökohmainen tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä. Organisaatioilla on keskeinen

tehtävä näiden tekijöiden tukemisessa ja edistämässä työntekijöiden hyvinvointia varten.

Kyselyyn ei tällä kertaa saatu vastauksia esihenkilöasemassa olevilta henkilöiltä, joten kriittinen tarkastelu esihenkilön näkökulmasta jää puutteelliseksi. Voidaan kuitenkin vastausten perusteella todeta, että esihenkilön tuki on tärkeässä asemassa, koska se voi vaikuttaa ratkaisevasti työntekijöiden hyvinvointiin etätöön aikana. Kriittisesti katsottuna johtotasolla voi olla haastavaa johtaa etänä työskenteleviä tiimejä ja varmistaa, että työntekijät panostavat myös työajan ulkopuolella hyvinvointiinsa ja pystyvät kehittämään osaamistaan etätöiden ohella. Puutteellinen viestintä ja ohjaus voivat myös johtaa epäselvyyksiin ja turhiin konflikteihin, ja näin ollen vaikuttaa työhyvinvointiin.

8.3 Kyselyn luotettavuus

Tiedonkeruuhankkijan päätehtävä on tuottaa luotettavaa informaatiota todellisuudesta, mukaan lukien ilmiöiden tulkinta, kuvaus ja selittäminen. Lisäksi tulokset on jaettava muiden tutkijoiden ja yhteiskunnan jäsenten kanssa. Ammattieteen liittyvät vaatimukset liittyvät ammattitaidon hankkimiseen, informaation tuottamiseen, informaation jakamiseen, informaation käyttöön, kollegiaaliseen toimintaan ja yleisesti lojaalisuuteen. (Stakes 2005, 16-17.)

Kyselylomakkeen kysymykset suunniteltiin selkeiksi ja yksinkertaisiksi, jotta väärinymmärtämisen riski olisi mahdollisimman pieni. Ennen kyselyn julkaisemista kysymyspatteristo testattiin yhdellä henkilöllä. Pyrkimys oli myös pitää kysymysten ja väittämien määrä kohtuullisena, jotta vastaajien keskeyttäminen olisi vähemmän todennäköistä. Varmistin, että koko opinnäytetyön prosessin aikana noudatin luotettavuuden ja eettisyyden periaatteita. Tutkimuslupaa ei tarvinnut hakea.

8.4 Tulosten hyödynnettävyys

Kyselyyn liittyvät tulokset voivat tarjota arvokasta tietoa ja suuntaviivoja työelämän käytäntöjen kehittämiseen. Ne voivat auttaa työntäjän näkökulmasta ymmärtämään etätyön ja työhyvinvoinnin merkitystä sekä tarjoamaan näkemyksiä tehokkaista johtamiskäytännöistä etätyöympäristössä. Tulosten pohjalta voidaan kehittää myös esimerkiksi johtamiskoulutusta ja tarjota työkaluja, joiden avulla johtajat voivat luoda luottamuksellisen ja tukea antavan ilmapiirin etätyöntekijöille. Esimerkiksi tiimin jäseniä voidaan kannustaa käyttämään erilaisia virtuaalisia vuorovaikutustyökaluja, kuten videopuheluita, Chat-keskusteluja ja yhteisöfoorumeita, jotta he voivat kommunikoida kasvotusten ja vaihtaa ajatuksia hieman rennommassa ympäristössä. Lisäksi voidaan saavuttaa selkeitä ohjeita ja suosituksia etätyön ajankäytön hallintaan, työtehtävien jakamiseen, yhteistyön edistämiseen ja viestintäkäytäntöihin.

Työntekijöille voidaan esittää työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä esimerkiksi, miten kokee oman työhyvinvoinnin tällä hetkellä ja onko työhyvinvoinnissa tapahtunut muutoksia viimeisen vuoden aikana. Työyhteisön ilmapiiri voi myös vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin, joten on hyvä pohtia, millaiseksi työyhteisön ilmapiiri yleisesti koetaan? Työpäivän aikana riittävät tauot ovat myös olennainen osa työhyvinvointia. Taukojen pitämisen edistäminen etätyössä voi olla tehokasta, kun otetaan huomioon työntekijöiden tarpeet ja työympäristön erityispiirteet. Yhteisten taukojen järjestäminen, jossa voidaan esimerkiksi pitää etäpalaveri kävelylenkillä voisi edistää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja liikuntaa samanaikaisesti. On myös hyvä pohtia, millä tavalla mahdollisesti kollegoiden tai sidosryhmien tekemä työ vaikuttaa omaan työskentelyyn.

Monipuolisten kysymysten pohjalta voidaan saada kattavaa kuvaa työhyvinvoinnista ja sen mahdollisista vaikutuksista työntekijöihin, sekä voidaan tarkastella työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia eri näkökulmista ja saada kattava kuva työhyvinvoinnin tilasta. Kaiken lisäksi voidaan havaita mahdollisia kehittämistarpeita. Työhyvinvoinnin edistäminen ei ole pelkästään työnantajan vastuulla, vaan jokaisen tulee ottaa vastuuta omasta hyvinvoinnistaan. Huolehtimalla omasta jaksamisestaan ja työhyvinvoinnistaan, voi saavuttaa paremman työn ja elämän tasapainon. On kuitenkin hyvä muistaa, että työhyvinvointi on jatkuvassa muutoksessa ja siihen voidaan vaikuttaa monin eri keinoin.

Vaikutusmahdollisuuksia työhyvinvointiin löytyy yksilö-, yhteisö- ja organisaatiotasoilta. Työntekijöiden, esimiesten ja johtajien tulisi yhdessä ylläpitää ja kehittää työhyvinvointia pitkäjänteisesti ja kriittisesti.

8.5 Yhteenveto tuloksista

Kyselyn tulokset antavat ajankohtaista tietoa etätyön tilanteesta ja vaikutuksista vastaajien keskuudessa. Kyselytulosten perusteella voidaan todeta, että vastaajien keskuudessa etätyö on vakiintunut osaksi arkea. Haasteita voi kuitenkin olla työympäristön ergonomiassa, työmatkan pituudessa ja taukojen pitämisessä kohtana. Vastaajat arvioivat työnsä itsenäisyyttä ja saavutettuja tavoitteita pääosin positiivisesti, mutta työn stressaavuus ja kehittymismahdollisuudet vaihtelevat. Teknologiset edistysaskeleet tuovat etuja, mutta voivat myös aiheuttaa haasteita, erityisesti virtuaalisten kokousten liiallisuuden osalta.

Kaiken kaikkiaan kyselyn tulokset tarjoavat osviittana tietoa etätyön nykytilanteesta ja sen vaikutuksista työntekijöiden arkeen ja hyvinvointiin. Tulokset voivat auttaa työnantajia ja päättäjiä paremmin ymmärtämään etätyön haasteita ja mahdollisuuksia sekä tarjoamaan tukea ja resursseja etätyötä tekeville työntekijöille.

9 Yhteenveto

Etätyöstä on tullut yhä yleisempää, ja sen pitkäaikaiset vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin ovat keskeisiä organisaatioiden menestyksen kannalta. Vuosien aikana on tapahtunut suuria muutoksia, ja etätyö on kehittynyt valtavasti jo parin vuoden sisään. Aiemmat tutkimukset ja opinnäytetyöt osoittavat, millainen vaikutus etätyöllä ja sen tekemisen mahdollisuudella on esimerkiksi tiettyyn yritykseen tai työntekijäryhmään. Lisäksi on tutkittu, miten etätyö muovaa johtamisen vaatimuksia ja miten pitkään jatkunut etätyö voi vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin.

Työskentely etänä voi parantaa työhyvinvointia tarjoamalla työntekijöille paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työskentelyolosuhteisiinsa ja työaikoihinsa, vähentämällä häiriötekijöitä ja lisäämällä autonomiaa. Vaikka nämä etätyön positiiviset vaikutukset työhyvinvointiin ovat merkittäviä, on huomioitava myös sen haasteet ja mahdolliset haitat. Etätyö voi aiheuttaa lisääntyntä työkuormitusta, sosiaalisen vuorovaikutuksen vähenemistä ja eristäytymistä sekä työn ja yksityiselämän rajan hämärtymistä. Olisi tärkeää, että työnantajat huolehtivat siitä, että etätyötä tekevillä työntekijöillä on tarvittavat resurssit ja tuki, jotta he voivat työskennellä tehokkaasti ja terveellisesti. Tulee myös ottaa huomioon, että koikaikainen etätyö voi olla mahdollinen tietyille työntekijöille ja rooleille, mutta sen soveltuvuus vaihtelee edelleen yritysten ja toimialojen välillä. Joillakin yrityksillä voi olla valmiina työtilat ja -ympäristö, jotka on suunniteltu tukemaan tiimityötä ja luovuutta, mikä voi olla haastavampaa etätyössä. Yhteisöllisyys ja vuorovaikutus voivat olla erityisesti finanssialalla tärkeitä, ja etätyön myötä näiden näkökohtien ylläpitäminen voi olla haasteellista. Myös yritysten strategiat ja tavoitteet voivat vaikuttaa siihen, kuinka se päättää organisoida työntekijöidensä työskentelyn, ja tietyissä tapauksissa on tarpeen, että tiimit ovat fyysisesti samassa paikassa.

Taukojen pitäminen on tärkeä osa työhyvinvointia, ja vastuu tauoista jakautuu yksilön ja työyhteisön/organisaation välillä. Etätyössä vastuu taukojen pitämisestä on työntekijällä itsellään. Voisi olla hyödyllistä luoda työyhteisössä kulttuuri, joka kannustaa taukojen pitämiseen ja sallii niiden ottamisen ilman huonoa omaatuntoa. Esimerkiksi voitaisiin sopia ajoista, jolloin ei oteta yhteyttä toisiin, kuten lounastauon aikana, antaen mahdollisuuden omaan aikaan ja työstä irrottautumiseen.

10 Pohdinta

Opinnäytetyön teko oli alusta alkaen minulle mielekästä, sillä sain valita itseäni koskevan ja kiinnostavan aiheen, joka motivoi minua koko opinnäytetyönteon ajan. Opinnäytetyön tekeminen oli jatkuvasti kehittyvä prosessi, mutta

määrittelin itselleni selkeät ja saavutettavissa olevat tavoitteet. Tiedostin sen, että etätyö sekä työhyvinvointi ovat aiheina monimuotoisia ja niiden kattaminen kokonaisuudessaan voi olla haasteellista.

Opinnäytetyötäni varten keräsin tietoperustan hyödyntäen ajantasaista kirjallisuutta ja tuoreimpia lähteitä. Tietoperusta on rakennettu monipuolisesti hyödyntäen erilaisia lähteitä, kuten kirjoja, virallisia raportteja ja verkkolähteitä. Tiedonkeruu sujui suunnitellusti ja tehokkaasti, ja mielestäni valitsin opinnäytetyöhöni oikean tiedonkeruumenetelmän laadukasta havainnointia varten. Kerätyn aineiston analysointi tarpeeksi perusteellisesti oli kriittistä, koska tarkoituksenani oli löytää merkittäviä havaintoja ja tuloksia kyselyn aiheesta. Perehdyin vastauksiin, ja opin samalla systemaattisesti analysoimaan ja tulkitsemaan vastauksia, jotka olivat mielenkiintoisia. Tulkintani perustuivat annettuihin vastauksiin kokonaisvaltaisesti. Oli innostavaa huomata, että kyselyyn oli annettu ja kirjoitettu havaintoja teemaan liittyen, jotka mielestäni syventävät ongelmakohtien ymmärrystä ja samalla tunnistavat myös niitä asioita, jotka jo toimivat hyvin.

Opinnäytetyöprosessi kokonaisuudessaan oli erittäin antoisa kokemus, joka auttoi minua kehittämään omia analyysi- ja kirjoitustaitojani, kriittistä ja itsenäistä ajattelua sekä keräämään, järjestämään ja tulkitsemaan tietoa. Syvensin ymmärrystäni etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin pohtimalla ja analysoimalla erilaisia tekijöitä, jotka liittyvät etätyön tuomiin positiivisiin ja negatiivisiin vaikutuksiin työntekijöiden hyvinvointia koskien. Tämä prosessi auttoi minua tunnistamaan keskeiset näkökohdat, jotka vaikuttavat siihen, miten etätyö voi tukea tai haastaa työntekijöiden hyvinvointia. Samalla sain arvokasta tietoa siitä, miten näitä vaikutuksia voidaan hallita ja parantaa.

Oman kokemukseni mukaan etätyömahdollisuus on merkittävästi parantanut työhyvinvointiani, sillä etätyö lisää työn tekemisen itsenäisyyttä ja joustavuutta, mikä taas nostaa omaa työtyytyväisyyttäni. Toki minulla on ollut haasteita etätyön ergonomian kanssa, erityisesti huonon työasennon ja pitkien istumajaksojen vuoksi. Käytän kotona epäergonomista tuolia, mikä on johtanut epämukaviin istuma-asentoihin. Tämän vuoksi minulle on aiheutunut jonkin verran selkä- ja niskakipuja. Etätyö on kuitenkin mahdollistanut minulle paremman kontrollin

työn tekemiseen, ja olen voinut vähentää työmatkoihin kuluvaan aikaa ja siten myös stressiä. Etätyön ansiosta minulla on ollut enemmän vaikutusmahdollisuuksia omaan työympäristöni ja -olosuhteisiini, kuten ergonomiaan ja rauhalliseen työympäristöön, mikä on parantanut merkittävästi työhyvinvointiani ja yleistä työtyytyväisyyttä. Työn voimavaroihin kuuluu ehdottomasti työyhteisön tuki ja kannustus, avoin kommunikaatio ja tiimityö. Mitä enemmän voin vaikuttaa oman työni kulkuun ja päätösten tekoon, sen parempi. Tunne siitä, että työllä on merkitystä ja sen tekeminen on tärkeää, vaikuttaa todennäköisesti jokaisen omaan työhyvinvointiin.

Lähteet

- Arriagada, M. 2022. The Correlation Between Work from Home and Work-Life Balance During COVID-19. National College of Ireland. Master of Arts in Human Resource Management. Thesis. <https://norma.ncirl.ie/5878/1/mariajosejaraarriagada.pdf>. 19.9.2023.
- Asikainen, M. 2015. Etätyön johtaminen finanssialalla. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. Kandidaatintutkielma. https://www.finanssiala.fi/wp-content/uploads/2015/05/Etatyon_johtaminen_finanssialalla_tiivistelma.pdf. 8.7.2023.
- Boijer-Spoof Heikinheimo, K. & Ilmivalta, R. 2022. Etätyön hyvinvointiopas. Helsinki: Bazar.
- Buffer. 2023. State Of Remote Work 2023. <https://buffer.com/state-of-remote-work/2023>. 11.10.2023.
- Dufva, M. Rekola, S. 2023. Megatrendit 2023. Sitra. <https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2023/>. 30.9.2023.
- Eklund, A., Jääskeläinen, H., Salminen, J. & Lindholm, T. 2021. Hybridijohtaminen. 1. painos. Espoo: Brik.
- Finanssialalle. 2023. Tulevaisuuden finanssiala. <https://www.finanssialalle.fi/opintomateriaalit/tulevaisuuden-finanssiala.html>. 22.6.2023.
- Fingerroos, O. & Oikari, R. 2023. Aineistonhallinnan eettiset kysymykset yleisesti. Jyväskylän yliopisto. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cad=rja&uact=8&ved=2ahU-KEwjE_tKSqu6BAxUJExAIHQyBS0QFnoECBsQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.jyu.fi%2Fhytk%2Ffi%2Ftutkimus%2Ftutkimusverkos-tot%2Fterveyden-ja-hyvinvoinnin-tutkijaverkosto%2Fsemi-naari%2Ftutkimusetiikka-ja-tutkimusprosessi_hytti.pptx&usq=AOv-Vaw3hWzOyokSean_ms4XvfiNV&opi=89978449. 31.8.2023.
- Forsell, S. & Kolehmainen, A. 2023. Opiskelijoiden kokemuksia opintoneuvojan työstä. Karelia-ammattikorkeakoulu. Sosionomikoulutus. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/805596/Forsell_Sara_Kolehmainen_Arttu_2023_06_07.pdf?sequence=2&isAllo-wed=y. 11.9.2023.
- Government of Ireland. 2023. A guide to working in Ireland. <https://www.gov.ie/en/service/dbd16-a-guide-to-working-in-ireland/#>. 26.9.2023.
- Huovila, N. 2021. Strategisen hyvinvoinnin johtamisen malli osana yritysten liiketoimintastrategiaa. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Tradenomi. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/499598/Huovila_Niko_ont_2021.pdf?sequence=2. 13.10.2023.
- Hyry, J. 2022. Kysely suomalaisille työllisille. Kantar TNS Oy. Yrittäjät. <https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2022/01/tyoelamagallu-lakeyhtiot.pdf>. 8.7.2023.
- Karvonen, A.-M. & Takarautio, L.-M. 2022. Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Kandidaatin tutkielma. <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-202205182186.pdf>. 5.9.2023

- Kuisti, J. 2014. Työhyvinvointisuunnitelma palvelualan yritykselle. Metropolia. Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/73859/Tyohyvinvointisuunnitelma%20palvelualan%20yritykselle.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 17.8.2023.
- Lappi, T. 2022. Eroon työuupumuksesta: Jaksamisen johtaminen työpaikoilla. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent. Ellibsekirjat. 5.8.2023.
- Marjola, S. 2022. Etätyön johtaminen työhyvinvoinnin näkökulmasta OP Helsingissä. Karelia-ammattikorkeakoulu. Johtaminen ja liiketoimintaosaaminen. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/787854/Marjola_Sini_2022_12_18.pdf?sequence=2&isAllowed=y. 23.6.2023.
- Nykänen, A. & Ylönen, R. 2021. Työhyvinvoinnin kehittäminen etätyössä – case: Finanssialan yksikkö. Karelia-ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/502872/Nykanen_Antti_Ylonen_Runo.pdf?sequence=2&isAllowed=y. 23.6.2023.
- Pelli, S. 2022. Hyvinvointi etätyössä. Savonia-ammattikorkeakoulu. Matkailu-, ravitsemis- ja talousala. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/747892/Pelli_Sanna.pdf?sequence=2&isAllowed=y. 5.9.2023.
- Pohjanrinne, P. 2019. Finanssialan opiskelijoiden odotukset tulevaisuuden työelämästä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Finanssi- ja talousasiantuntijan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/262375/Pohjanrinne_%20Petra.pdf?sequence=2. 5.9.2023.
- Räsänen, T. Sipponen, J. Hirvonen, M. Pääkkönen, R. 2015. Työhyvinvointi asiantuntija- ja myyntityössä. Raportti. Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126252/Tyohyvinvointi_myyntityossa.pdf?sequence=1. 5.9.2023.
- Saukkonen, T. 2022. Etätyön vaikutus työhyvinvointiin. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutus. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/704164/Saukkonen_Tiia.pdf?sequence=2&isAllowed=y. 21.6.2023.
- Siitonen, A. 2018. Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin. Metropolia. Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/140682/Siitonen_Aino.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 21.6.2023.
- Stakes. 2005. Laadullisen sosiaalitutkimuksen eettiset kysymykset. Helsinki. <https://core.ac.uk/download/pdf/12357344.pdf#page=16>. 23.9.2023.
- Tietoarkisto. 2023. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>. 11.9.2023.
- Tilastokeskus. 2023. Ositettu otanta. https://www.stat.fi/meta/kas/ositettu_otanta.html. 11.9.2023.

- Työmarkkinatuki. 2023. Finanssiala. <https://tyomarkkinatori.fi/ammattialat/Finanssiala/Finanssiala#:~:text=Finanssialan%20keskeisi%C3%A4%20toimijoita%20ovat%20suuret,%2D%2C%20henkivakuutus%2D%20ja%20vahinkovakuutusyhti%C3%B6>. 7.10.2023.
- Työsuojelu. 2022. Säännöllinen työaika. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/saannollinen>. 26.9.2023.
- Työterveyslaitos. 2019. Nämä ovat hyvinvoivan yrityksen neljä tukijalkaa – ja näin vahvistat niitä. Artikkel. <https://www.ttl.fi/tyopiste/nama-ovat-hyvinvoivan-yrityksen-nelja-tukijalkaa-ja-nain-vahvistat-niita>. 22.6.2023.
- Työturvallisuuskeskus. 2015a. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyon-henkisten-kuormitustekijoiden-hallinta.pdf>. 23.6.2023.
- Työturvallisuuskeskus. 2015b. Etätyössä turvallisesti. <https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/>. 23.6.2023.
- Työturvallisuuskeskus. 2023. Työhyvinvointi. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>. 12.8.2023.
- Vahtera, L. 2018. Etätyöntekijän työhyvinvointi. Laurea ammattikorkeakoulu. Liiketalous. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/151275/ONT_Vahtera.pdf?sequence=1. 23.9.2023.
- Yrittäjät. 2021. Etätyö. Suomen Yrittäjät. <https://www.yrittajat.fi/tyonantajalle/tyosuhde/tyoaika-ja-paikka/etatyo/>. 5.9.2023.

Kyselylomake

Kuinka monta henkilöä taloudessasi asuu itsesi mukaanlukien? *

- ☐ 1
- ☐ 2-3
- ☐ 4 tai enemmän

Mihin ikähaarukkaan kuulut? *

- ☐ 18-29
- ☐ 30-39
- ☐ 40-49
- ☐ yli 50
- ☐ En halua vastata

Kuinka kauan kestää useimmiten yksisuuntainen työmatkasi kotoa työpaikalle? *

- ☐ alle 30 min
- ☐ 30-60 min
- ☐ yli 1 tunti
- ☐ yli 2 tunti

Missä roolissa työskentelet tällä hetkellä? *

- ☐ Asiantuntija/työntekijä
- ☐ Esihenkilö

Miten olet työskennellyt etänä viimeisen vuoden aikana? *

- ☐ Kokoaikaisesti
- ☐ Säännöllisesti joka viikko (muutamia päiviä)
- ☐ Säännöllisesti joka kuukausi (muutamia päiviä)
- ☐ Satunnaisesti
- ☐ Harvoin/en ollenkaan

Kuinka kauan olet toiminut nykyisessä työtehtävässäsi? *

- ☐ alle vuoden
- ☐ 1-2 vuotta
- ☐ 3-5 vuotta
- ☐ yli 6 vuotta

Onko sinulla kotona erillinen työhuone, jossa työskentelet? *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

Poikkeavatko kotona olevat työvälineesi (kone, näppäimistö jne.) varsinaisella työpaikalla olevista välineistä? *

- ☐ Poikkeavat
- ☐ Eivät poikkea

Miten tauotat etätyöskentelyäsi? *

- ☐ Pidän taukoja yhtä paljon kuin työpaikalla työskennellessä
- ☐ Pidän taukoja vähemmän kuin työpaikalla työskennellessä
- ☐ Pidän taukoja enemmän kuin työpaikalla työskennellessä
- ☐ Minulla on haastavaa pitää taukoja etätyöskennellessä

Miten mielestäsi etätyö vaikuttaa tiiminne sisäiseen toimintaan? *

Miten pidät huolta päivittäisestä jaksamisestasi viikottain?

Voit valita useamman vaihtoehdon. *

- ☐ Rentoutuminen
- ☐ Ryhmä- tai omatoiminen liikunta
- ☐ Sosiaalinen toiminta
- ☐ Muu harrastustoiminta
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Minulla on haasteita pitää huolta omasta jaksamisestani
- ☐ Joku muu, mikä? _____

Mikä on mielestäsi suurin omaan työhyvinvointiisi vaikuttava tekijä? *

Miten koet, että seuraavat väittämät toteutuvat kohdallasi?

(Vastausvaihtoehdot: 1= täysin eri mieltä - 5= täysin samaa mieltä) *

	1	2	3	4	5
Työni on itsenäistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on stressaavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn kehittämään omaa osaamistani tällä hetkellä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tehnyt etätöitä sairaana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni on oikeudenmukainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan teknistä tukea etätöiden tekemiseen aina tarvittaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tehtyä minulle annetut tavoitteet etätöissä (kuukausitasolla)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnkuvani on minulle selkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän mistä saan tarvittaessa teknistä tukea etätöihön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän minulle asetetut tavoitteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Millaisia vaikutuksia etätyöskentelyllä on ollut työhyvinvointiisi? *

Onko sinulla muita huomioita tai ajatuksia, joita haluat vielä jakaa:

Kiitos ajastasi ja vastauksistasi, jokainen vastaus on arvokas!

Kyselylomakkeen saatekirje

Etätyön vaikutus työhyvinvointiin

☐ Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Miten koet etätyöskentelyn?

Haluaisitko auttaa minua selvittämään, miten etätyö on vaikuttanut sinun työhyvinvointiisi?

Opiskelen Karelia-ammattikorkeakoulussa liiketalouden koulutusohjelmassa ja opinnäytetyöni kohderyhmänä ovat finanssialan työntekijät, jotka tekevät etätyötä. Osallistuminen on vapaaehtoista ja kysely tehdään anonyymisti. Kyselyssä ei kerätä henkilötietoja, kerätty aineisto käsitellään ja säilytetään turvallisesti sekä hävitetään opinnäytetyön valmistuttua vuoden 2023 loppuun mennessä.

Kysely koostuu avoimista ja monivalintakysymyksistä liittyen etätyön tekemiseen ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Vastauksesi on tärkeä, sillä toivon saavani näkökulmaa siihen, miten erilaiset työntekijä- ja ikäryhmät kokevat etätyön vaikutukset työhyvinvoinnissaan.

Kyselyyn vastaaminen vie 5-10 minuuttia ja vastaaminen on mahdollista 20.9.2023 saakka. Kyselyn tulokset ja analyysi julkaistaan osana opinnäytetyötäni Theseus-palvelussa. Opinnäytetyöni ohjaajana toimii Karelia-ammattikorkeakoulun lehtori Hanna Vienonen, hanna.vienonen@karelia.fi

Terveisin Sini Rinkinen, lisätietoja tarvittaessa sähköpostitse sini.rinkinen@edu.karelia.fi.