



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tanja Ruutiainen

# TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖKYVYN YLLÄPI- TÄMINEN ETÄ- JA HYBRIDITYÖSSÄ

Case Yritys X

Liiketalous  
2023

## TIIVISTELMÄ

Tekijä	Tanja Ruutiainen
Opinnäytetyön nimi	Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitäminen etä- ja hybridityössä
Vuosi	2023
Kieli	suomi
Sivumäärä	74 + 1 liitettä
Ohjaaja	Peter Smeds

---

Tämän tutkimuksen aiheena on työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitäminen etä- ja hybridityössä. Etä- ja hybridityö on yleistynyt viime vuosina ja työhyvinvointia ja työkykyä ylläpitäviin tekijöihin vaikutetaan erilaisessa työympäristössä kuin aiemmin. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten etä- ja hybridityö on vaikuttanut kohdeyrityksen työntekijöiden työhyvinvointiin, työkykyyn- ja niiden ylläpitämiseen sekä millaisilla keinoilla työnantaja tukee työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys käsittelee työhyvinvoinnin, työkyvyn- ja niitä edistävien tekijöiden teoriaa etä- ja hybridityöympäristö huomioiden. Teoreettinen viitekehys painottuu työhyvinvointia, työkykyä ja etä- ja hybridityötä käsittelevään ammatilliseen kirjallisuuteen, tieteellisiin ammatillisiin julkaisuihin ja oikeuslähteisiin. Tutkimuksen empiirinen osuus toteutettiin määrällisellä menetelmällä yhdistettynä laadulliseen menetelmään. Laadullisen tutkimuksen menetelmänä valittiin osallistuva havainnointi.

Tutkimuksen mukaan etä- ja hybridityöhön siirtyminen ei ollut tehnyt kokonaisuutena merkittävää muutosta työntekijöiden työhyvinvointiin ja työkykyyn. Etätyötä pääasiallisesti tekevät kokivat sen kuitenkin edistäneen työhyvinvointia ja työkykyä lisääntyneen ajan ja työrauhan muodossa, kun taas toimistolla työskentelevät kokivat etätyön vähentäneen sosiaalista kanssakäymistä. Tutkimus osoitti, että työnantajan työhyvinvoinnin ja työkyvyn toimintamallit tukivat työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen toimia.

## ABSTRACT

Author	Tanja Ruutiainen
Title	Maintaining Occupational Well-Being and Work Ability in Remote and Hybrid Work
Year	2023
Language	Finnish
Pages	74 + 1 Appendices
Name of Supervisor	Peter Smeds

---

The topic of this study is “Maintaining occupational well-being and work ability in the context of remote and hybrid work”. Remote and hybrid work has increased significantly during recent years and the factors contributing to the maintenance of work-related well-being and work capability are influenced by altered work environments. The aim of this study was to investigate how remote and hybrid work have impacted the occupational well-being, work capability, and the maintenance of these aspects for employees within the target company. Moreover, it aimed to explore the methods through which the employer supports the occupational well-being and work capability of its employees.

The theoretical framework of this study delves into theories of occupational well-being and work capability, along with the factors that foster these qualities, considering the remote and hybrid work environment. This theoretical foundation is established on a basis of professional literature, scholarly publications, and legal resources that address occupational well-being, work capability, and remote and hybrid work. The empirical segment of the research involved a combination of quantitative and qualitative methods. The qualitative research method consists of participant observation.

The study found that the transition to remote and hybrid work did not produce a significant alteration in employees' occupational well-being and work capability. However, individuals primarily engaged in remote work reported that it enhanced their well-being and work capability by providing increased time and a calmer working environment. Conversely, those working in traditional office settings noted a reduction in social interactions. The study also revealed that the employer's strategies for promoting occupational well-being and work capability supported employees' efforts to maintain these aspects.

---

Keywords occupational well-being, work ability, remote work, hybrid work, present work

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	9
1.1	Tutkimuksen aihe ja tavoite.....	10
1.2	Aiempi tutkimus.....	10
1.3	Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset.....	11
1.4	Työn rakenne .....	11
1.5	Aiheen rajaus .....	12
2	ETÄ- JA HYBRIDITYÖ .....	13
2.1	Etätyötä koskeva lainsäädäntö .....	13
2.2	Etätyön edellytykset .....	14
2.3	Etä- ja hybridityön hyödyt ja haitat .....	14
3	TYÖHYVINVOINTI.....	16
3.1	Maslowin tarvehierarkia .....	16
3.2	Työhyvinvoinnin portaat.....	17
3.2.1	Terveys .....	18
3.2.2	Turvallisuus .....	18
3.2.3	Yhteisöllisyys .....	19
3.2.4	Arvostus.....	20
3.2.5	Osaaminen .....	21
3.3	Työhyvinvointi etä- ja hybridityössä .....	22
4	TYÖKYKY.....	24
4.1	Työkykytalo .....	24
4.2	Työkyvyn vastuut ja velvollisuudet .....	25
4.3	Työkykyä ylläpitävä toiminta .....	26
4.3.1	Työterveyshuolto .....	27
4.3.2	Varhainen tuki.....	28

4.4	Työkyky etä- ja hybridityössä.....	29
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	30
5.1	Kohdeyrityksen esittely.....	30
5.2	Määrällinen tutkimus.....	30
5.3	Laadullinen tutkimus.....	31
5.4	Menetelmän valinta.....	32
5.4.1	Kyselyn toteutus.....	33
5.4.2	Havainnoinnin toteutus .....	34
5.5	Aineiston analysointi.....	35
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	36
6.1	Kyselytutkimus .....	36
6.1.1	Perustiedot.....	36
6.1.2	Terveys .....	39
6.1.3	Turvallisuus .....	48
6.1.4	Yhteisöllisyys .....	52
6.1.5	Arvostus.....	54
6.1.6	Osaaminen .....	55
6.1.7	Työhyvinvoinnin ja työkyvyn nykytila .....	59
6.2	Havainnointi .....	61
6.2.1	Terveys .....	62
6.2.2	Turvallisuus .....	62
6.2.3	Yhteisöllisyys .....	63
6.2.4	Arvostus.....	64
6.2.5	Osaaminen .....	64
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	65
7.1	Johtopäätökset.....	65
7.1.1	Suosituksien ja jatkotutkimusaiheet.....	68
7.1.2	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti.....	69
7.1.3	Tutkimuksen eettisyys.....	70
	LÄHTEET .....	71

LIITTEET .....	75
----------------	----

## KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Etätöön edellytykset (Työturvallisuuskeskus 2023.) .....	14
Kuvio 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2023.).....	25
Kuvio 3. Vastaajien ikäjakauma.....	37
Kuvio 4. Vastaajien syyt etätöön valintaan .....	37
Kuvio 5. Vastaajien syyt läsnätyön valintaan .....	38
Kuvio 6. Vastaajien ravintotottumukset .....	40
Kuvio 7. Vastaajien unitottumukset.....	41
Kuvio 8. Vastaajien liikuntatottumukset.....	43
Kuvio 9. Palautumisesta huolehtiminen .....	44
Kuvio 10. Etätöön vaikutus elintapoihin .....	46
Kuvio 11. Fyysistä terveyttä tukevat henkilöstöedut.....	48
Kuvio 12. Turvallisuus ja ergonomia .....	49
Kuvio 13. Sosiaalinen vuorovaikutus ja yhteisöllisyys.....	52
Kuvio 14. Arvostuksen kokemus .....	54
Kuvio 15. Osaaminen ja oman työn johtaminen.....	56
Kuvio 16. Työhyvinvoinnin muutos .....	59
Kuvio 17. Työkyvyn muutos .....	60

## **LIITELUETTELO**

**LIITE 1.** Kyselylomake

## 1 JOHDANTO

Työelämä on muuttunut merkittävästi viime vuosina. Digitalisaation murros on muuttanut työn tekemisen tapoja ja työtä voidaan tehdä yhä kasvavassa määrin paikasta ja ajasta riippumatta. Koronapandemia kiihdytti digimurrosta entisestään, kun sen seurauksena yli miljoona suomalaista joutui siirtymään etätöihin vuoden 2020 keväällä. Suomi selvisi koronapandemian aiheuttamasta työelämän muutoksesta hyvin, sillä suomalaisilla yrityksillä oli digiloikan edellyttämät etätöyvalmiudet niin työvälineiden, työntekijöiden osaamisen ja myös kotien soveltuvuuden osalta. (Työterveyslaitos 2021.)

Valtakunnallisen etätöysoituksen jälkeen työpaikat joutuivat jälleen pohtimaan työn tekemisen paikkoja. Etätöyöhön oli ehditty tottumaan, ja moni halusi edelleen jatkaa etätöyön tekemistä. Etätöymahdollisuudessa on paljon työhyvinvointia edistäviä puolia mutta kokoaikaisen etätöyön ei tutkimustietojen mukaan ole kuitenkaan todettu olevan ihanteellisin ratkaisu. Kokoaikaisessa etätöyössä sosiaalinen kanssakäyminen rajoittuu ja työyhteisöllisyyttä sekä työkykyä tukevat tekijät muuttuvat suppeammaksi. Kokoaikaiseen etätöyöhön nähden hybridityömallin, missä osa työajasta työskennellään työpaikalla ja osa etätöyössä on todettu olevan työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden kannalta parempi ratkaisu. (Työterveyslaitos 2022.)

Etätöy on tullut ainakin osittain jäädäkseen, ja se on vaatinut työpaikoilta toimintatapojen muutoksia työntekijöiden työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Etätöyöllä voi olla elämänhallintaa helpottavia ominaisuuksia mutta samalla se voi aiheuttaa työn ja vapaa-ajan sekoittumista, syrjäytymistä työyhteisöstä ja työkuormituksen lisääntymistä. Työpaikkojen vastuulle on tullut kehittää uudenlaisia pelisääntöjä ja työkaluja johtamiseen, yhteisöllisyyden edistämiseen ja terveyskäyttäytymisen tukemiseen. Etätöyoskentely edellyttää myös työntekijöiltä itseltään suurempaa vastuunkantoa oman työnsä johtamisesta ja työkyvyn sekä työhyvinvoinnin ylläpitämisestä. (Työterveyslaitos 2023; Työturvallisuuskeskus 2023.)

## 1.1 Tutkimuksen aihe ja tavoite

Tämän tutkimuksen aiheena oli työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitäminen etä- ja hybridityössä. Etä- ja hybridityö on yleistynyt viime vuosina ja työhyvinvointia ja työkykyä ylläpitäviin tekijöihin vaikutetaan erilaisessa työympäristössä kuin aiemmin. Työnantajalla on lakisääteiset velvoitteet työntekijöiden työkyvystä huolehtimiseen mutta etätyössä vastuu työkyvyn ja työhyvinvoinnin osalta on siirtynyt osittain työntekijöille itselleen. Työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävien tekijöiden heikentyminen voi alentaa työntekijöiden terveyttä ja työkykyä sekä lisätä kustannuksia ja muita riskitekijöitä työnantajalle. Lisäksi työhön sitoutuminen ja yhteisöllisyys saattavat heikentyä sekä työkyvyttömyyden uhka kasvaa, mikäli työnantajalla ei ole riittäviä työkaluja kokonaan tai osittain etätyötä tekeville. (Työterveyslaitos 2023.)

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten etä- ja hybridityö on vaikuttanut kohdeyrityksen työntekijöiden työhyvinvointiin, työkykyyn ja niiden ylläpitämiseen sekä millaisilla keinoilla työnantaja tukee työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää kohdeyrityksen työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämisen kehittämisessä.

## 1.2 Aiempi tutkimus

Työterveyslaitos seurasi koronapandemian aikana, Miten Suomi voi? – tutkimuksessa työhyvinvoinnin kehitystä. Tutkimuksessa selvisi, että tylsistyminen etätyössä oli kasvanut ja samalla työnimu ja työkyky olivat alentuneet läsnätyössä. Tutkimuksessa havaittiin ajanjakson olleen vaikea nuorten aikuisten työhyvinvointia koskien. Alle 36-vuotiaat kokivat työssään tylsistymistä ja työuupumusoireita, kun taas 36-vuotiaat ja sitä vanhemmat kokivat jopa työn imun ja työkykynsä kohentuneen. Paljon etätöitä tehneitä työ oli saattanut ylikuormittaa jatkuvien videokokousten muodossa ja toisaalta aiheuttaa virikkeettömyyttä, kun aidot ihmis kohtaamiset vähentyivät ja työpäivät toistuivat samanlaisina. Tutkimuksessa ha-

vaittiin, että sosiaaliset kontaktit ovat tärkeitä etenkin nuorille työntekijöille. Eri-tyisesti työuransa aloittaneille ja uuteen työpaikkaan tuleville työntekijöille työyhteisöön integroituminen on tärkeää. Tutkimuksen työhyvinvointitestin mukaan hybridityössä kuitenkin koettiin vähemmän tylsistymistä työhön ja enemmän työn imua verraten muihin työjärjestelyihin. Sen lisäksi hybridityössä koettiin etätöitä enemmän luottamusta työkavereihin. Esihenkilötyön koettiin onnistuneen riippumatta siitä, tehtiinkö työtä läsnätyössä, etätöissä tai hybridityössä. Etätöitä tehneet kokivat saaneensa jopa enemmän tukea esihenkilöltään kuin läsnätyössä. (Työterveyslaitos 2021; Työterveyslaitos 2022.)

### **1.3 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset**

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelmana oli selvittää, miten etä- ja hybridityöhön siirtyminen on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin ja työkykyyn. Tutkimuksessa selvitettiin, millaisia työhyvinvointia ja työkykyä tukevia työkaluja kohdeyrityksellä on käytössään ja miten työntekijät huolehtivat itse oman työkykynsä ja työhyvinvointinsa ylläpitämisestä.

Tutkimuskysymykset:

1. Onko työntekijöiden työkyvyssä ja työhyvinvoinnissa tapahtunut muutoksia yrityksen siirryttyä etä- ja hybridityöhön?
2. Millaisia toimintamalleja yrityksellä on käytössään etä- ja hybridityön työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamiseen ja ylläpitämiseen?
3. Miten työntekijät itse huolehtivat työkyvystään ja työhyvinvoinnistaan etä- ja hybridityössä?

### **1.4 Työn rakenne**

Opinnäytetyö koostuu johdannosta, teoreettisesta viitekehyksestä ja empiirisestä osuudesta. Johdannossa on kuvattu tutkimuksen aihe, tavoitteet, tutkimusongelma- ja siihen liittyvät tutkimuskysymykset.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys käsittelee työhyvinvoinnin, työkyvyn- ja niitä edistävien tekijöiden teoriaa etä- ja hybridityöympäristö huomioiden. Teoreettinen viitekehys painottuu työhyvinvointia, työkykyä ja etä- ja hybridityötä käsittelevään ammatilliseen kirjallisuuteen, tieteellisiin ammatillisiin julkaisuihin ja oikeuslähteisiin. Teoreettinen viitekehys koostuu kolmesta teorialuvusta.

Teorian ensimmäinen osa (luku 2) käsittelee etä- ja hybridityön teoriaa. Teoriassa keskitytään etä- ja hybridityön määritelmiin, juridisiin perusteisiin sekä hyötyihin sekä haittoihin. Ensimmäinen osa on perusta teorian toiselle ja kolmannelle osalle. Teorian toisessa osassa (luku 3) käsitellään työhyvinvoinnin teoriaa ja työhyvinvointia määrittäviä tekijöitä. Teoreettinen viitekehys rakentuu psykologi Abraham Maslowin motivaatioteorian pohjalta kehitettyyn työhyvinvoinnin portaat lähestymistapaan. Viimeinen teoriaosuuden (luku 4) käsittelee työkyvyn teoriaa ja työkykyä määrittäviä tekijöitä. Teoreettinen viitekehys rakentuu professori Juhani Ilmarisen Työterveyslaitokselle kehittämään työkykyalomalliin, joka on kehitetty kuvaamaan työkyvyn eri ulottuvuuksia.

Opinnäytetyön empiirisessä osuudessa (luvut 5–7) käsitellään tutkimuksen toteuttaminen, tulokset ja johtopäätökset. Empiirinen tutkimus toteutetaan määrällisenä (kvantitatiivisena) kyselytutkimuksena yhdistettynä laadulliseen (kvalitatiiviseen) tutkimukseen, joka toteutetaan osallistuvana havainnointina. Tutkimuksen tulokset analysoidaan teemoittain tutkimuksen tulokset-osiossa ja viimeisenä osiona esitellään johtopäätökset.

### **1.5 Aiheen rajaus**

Tutkimuksen aihe on rajattu työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä ylläpitäviin tekijöihin. Tutkimuksessa on otettu huomioon työnantajaa sitovat lakisääteiset velvoitteet. Havainnointitutkimuksen aihe rajataan työhyvinvoinnin ja työkyvyn vakiintuneisiin toimintamalleihin kohdeyrityksessä.

## 2 ETÄ- JA HYBRIDITYÖ

Etätyö on joustavaa, vapaaehtoisuuteen, sopimukseen ja sääntöihin perustuvaa työtä, jota työntekijä suorittaa fyysisen työpaikan ulkopuolella. Etätyötä tehdään yleensä tietotekniikkaa apuna käyttäen. Etätyötä voidaan tehdä yhdessä tai useammassa paikassa sen kesto ja säännöllisyys voi vaihdella. Etätyötä tehdään tavallisesti kotona, vapaa-ajan asunnolla tai työnantajan kanssa sovitussa paikassa. (Tilastokeskus 2023; Työturvallisuuskeskus 2023.)

Hybridityö on työskentelymalli, jossa yhdistetään etätyötä ja fyysisellä työpaikalla tehtävää läsnätyötä. Hybridityössä osa työntekijöistä työskentelee etätyössä ja osa läsnätyössä työpaikalla tai työntekijät työskentelevät vaihdellen osan työajasta läsnätyössä ja osan työajasta etätöissä. Työntekijä voi työskennellä esimerkiksi osan viikosta tai kuukaudesta etätyössä ja osan läsnätyössä. Etä- ja läsnätyötä voidaan myös vuorotella työntekijäryhmittäin. (Työterveyslaitos 2023.)

### 2.1 Etätyötä koskeva lainsäädäntö

Etätyöhön ei ole säädetty omaa lainsäädäntöä mutta siihen sovelletaan työlainsäädäntöä ja työehtosopimusten määräyksiä. Etätyön keskeisimpiä lakeja ovat työsopimuslaki, työaikalaki sekä työturvallisuuslaki. Sovellettavat lait ovat sisällöltään, ja määräyksiltään yhtäläiset riippumatta siitä tekeekö työntekijä työnsä etä- tai läsnätyössä. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

EU:ssa solmittiin vuonna 2002 etätyön puitesopimus ja se on yleinen etätyötä koskeva asiakirja. Puitesopimus pätee myös Suomessa mutta se on sisällöltään Suomen lainsäädännöstä poikkeava eikä se sisällä sellaisia rajoituksia, jotka poikkeaisivat Suomen lainsäädännöstä. Puitesopimus kuitenkin sisältää kaikki etätyön toteutusta koskevat yleiset periaatteet. (Rope 2021, 58.)

## 2.2 Etätyön edellytykset

Etätyön tekeminen edellyttää toimivia tietoliikenneyhteyksiä, tietoturvallisuutta ja työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta. Kuviossa 1. esitetään etätyön edellytyksiä. Etätyöympäristön osalta työskentelytilan tulee olla työhön sopiva, rauhallinen ja täyttää turvallisuutta ja terveyttä koskevat vaatimukset. Johtamisen tulee perustua luottamukseen sekä yhteisten sääntöjen, tavoitteiden- ja toimintamallien noudattamiseen. Etätyön johtaminen tapahtuu virtuaalisesti, mikä rajoittaa esihenkilön mahdollisuuksia valvoa työntekijöiden työolosuhteita tai seurata kuormittumista läsnätyöhön verraten. Sen vuoksi työn turvallisuutta- ja terveyttä koskevien toimintamallien tulee vastata etätyön vaatimuksia. Sääntöjen, toimivien palaverikäytäntöjen ja yhteisöllisten työvälineiden aktiivisen käytön avulla voidaan varmistaa työn sujuvuus, yhteistyö, yhteisöllisyys ja organisaation strategisen osaamisen kehittyminen. Etätyötä tekevältä odotetaan vastuullisuutta, kykyä työskennellä itsenäisesti ja taitoa erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan. (Työturvallisuuskeskus 2023.)



Kuvio 1. Etätyön edellytykset (Työturvallisuuskeskus 2023.)

## 2.3 Etä- ja hybridityön hyödyt ja haitat

Etä- ja hybridityöllä on lukuisia positiivisia mutta myös negatiivisia vaikutuksia sekä työnantajille kuin myös työntekijöille. Työnantajat ja työntekijät näkevät edut ja

haitat eri näkökulmista mutta monella tavoin näkemykset myös yhtenevät. Työntekijöiden näkökulmaan vaikuttaa toimistotyölle rakennettu organisaatiokulttuuri johtamiskäytäntöineen, mihin etätyöhön siirtyminen on vaikuttanut merkittävästi. Työntekijöiden näkemys etätyöstä aiemmin koettuna erityisenä etuna on taas saattanut menettää merkityksensä, mikäli pääasiallinen työ tehdään etätyönä. (Rope 2021, 66–71.)

*Hyödyt työntekijälle:*

- Työmatkojen poisjäämisestä johtuva ajan ja rahan säästö
- Työrauhan ja keskittymisen lisääntyminen
- Työteho ja työtyytyväisyys paranee
- Työaika on mahdollista rytmittää omiin tarpeisiin sopivaksi
- Työn- ja perheen yhteensovittaminen helpottuu
- Mahdollisuus tehdä työtä työpaikan sijainnista riippumatta
- Vajaakuntoisilla on paremmat mahdollisuudet osallistua työelämään (Kuisma & Sauri 2021, 34.)

*Haitat työntekijälle:*

- Työn- ja vapaa-aajan sekoittuminen
- Työaikojen venyminen
- Tietoturvariskit
- Etääntyminen työyhteisöstä ja yksinäisyyden tunne
- Kasvanut kuormittuneisuus ja vaikeudet irrottautua työstä
- Etätyön huono ergonomia
- Urakehitykseen ja aseman heikentymiseen työyhteisössä liittyvät pelot
- Etätyöjohtamisen ongelmat
- Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet
- Työrauhan puuttuminen
- Puutteelliset tai sopimattomat työskentelytilat etätyössä (Kuisma & Sauri 2021,34; Rope 2021, 74–76.)

### 3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnille on useita määritelmiä. Se on sanana melko epämääräinen huolimatta siitä, että aiheena työhyvinvointi on aina ajankohtainen niin yritysten kuin kansantaloudenkin kannalta. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi muodostuu työn ja sen mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin kokonaisuudesta. Hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito lisäävät työhyvinvointia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.) Työturvallisuuskeskuksen mukaan taas työhyvinvointi on turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä ammattitaitoisten ja työyhteisöjen tekemänä hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämänhallintaa tukevaksi. (Työturvallisuuskeskus 2023.) Työhyvinvoinnin professori Marja-Liisa Manka puolestaan määrittelee työhyvinvoinnin voimavaralähtöiseksi rakennelmaksi, jossa hyvinvoinnin perusta muodostuu organisaation kulttuurista ja toimintatavoista. (Alahautala & Huhta 2018, 16.)

Työhyvinvoinnilla on merkitys työssä jaksamiseen, työn tuottavuuteen ja työhön sitoutumiseen sekä sairauspoissaolojen määrään. Sen edistäminen kuuluu yhteisesti sekä työnantajalle että työntekijöille. Työnantajan tulee ensisijaisesti huolehtia lakien vaatimuksien mukaisesti työympäristön turvallisuuteen, hyvään johtamiseen ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä velvoitteista. Työntekijän vastuulla on ylläpitää omaa työkykyään ja ammatillista osaamistaan. Lisäksi jokainen työyhteisön jäsen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa edistävästi työpaikan ilmapiiriin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

#### 3.1 Maslowin tarvehierarkia

Abraham Maslow oli humanistisen psykologian teoreetikko, joka kehitti tarvehierarkian vuonna 1943. Se tunnetaan myös nimellä motivaatioteoria. Maslowin teoria on usein kuvattu pyramidin muodossa, vaikka tutkija Scott Barry Kaufmanin mukaan Maslow ei itse esittänyt teoriassaan tarpeiden rakentumista pyramidiin. Maslowin hierarkkinen tarvehierarkia on vaikuttanut merkittävästi psykologian ja

johtamisen alalla, mutta sitä on myös kritisoitu yksipuolisesta tutkimustiedosta ja ettei se huomioi kulttuurisia tai yksilöllisiä eroavaisuuksia. (Kaufman 2019; Rauramo 2012, 12–13.)

Maslowin teoria perustuu ihmisen tarpeista muodostuvaan hierarkiaan, joista ylimpänä tavoitteena ovat itsensä toteuttamisen tarpeet aidon inhimillisen toiminnan voimavarana. Maslowin teoriassa on viisi erilaista tarvetasoa, jotka edustavat ihmisen perustarpeita. Hierarkkisen oletuksen mukaan nämä perustavoitteet ovat toisistaan riippuvaisia ja jokaisen perustarpeen täyttäminen on edellytys seuraavan tason saavuttamiseen. Maslowin teorian viiden tavoitteen perustarpeet ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. (Rauramo 2012, 12–13.)

### **3.2 Työhyvinvoinnin portaat**

Työhyvinvoinnin portaat-malli perustuu ihmisen perustarpeisiin suhteessa työhön ja perustarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Se on kehitetty Maslowin teorian pohjalta hyödyntäen jo olemassa olevia työhyvinvoinnin edistämisen ja työkykyä ylläpitävän toiminnan malleja. Työhyvinvoinnin portaat-malli on kokonaisvaltainen lähestymistapa työhyvinvoinnin kehittämiseen ja edistämiseen. Se on yleisesti hyödynnettävissä oleva työkalu työhyvinvoinnin tueksi yrityksille ja esimerkiksi Työturvallisuuskeskus on luonut mallin pohjalta työkirjan työyhteisöjen ja yksilöiden työhyvinvoinnin suunnitelmalliseen kehittämiseen. (Rauramo 2012, 13–14; Työturvallisuuskeskus 2023.)

Työhyvinvoinnin portaat- malli jakaa työhyvinvoinnin edistämisen eri portaisiin, joiden avulla voidaan hahmottaa, mitä erilaisia toimenpiteitä työpaikalla voidaan tehdä työntekijöiden hyvinvoinnin parantamiseksi. Työhyvinvoinnin portaat- mallissa portaiden tasot on nimetty työelämän käsittein Terveys, Turvallisuus, Yhteisöllisyys, Arvostus ja Osaaminen. (Rauramo 2012, 13–14.)

### 3.2.1 Terveys

Portaiden ensimmäinen taso perustuu psykofysiologisiin perustarpeisiin. Nämä perustarpeet täyttyvät, kun työ- ja vapaa-aika ovat keskenään tasapainossa. Myös ravinnon, liikunnan, sairauksien ehkäisyn ja hoidon osuus on tässä tasossa välttämättömyys. Työterveyshuollon rooli korostuu tällä askelmalla. (Rauramo 2012, 14–15.) Terveiden edistäminen työpaikalla kuuluu yhteisesti sekä työntekijöille että työnantajille. (Työterveyslaitos 2023.)

Terveys on hyvinvoinnin perusta mihin jokainen voi omilla elintavoillaan vaikuttaa. Terveellisiä elintapoja ovat säännöllinen ja monipuolinen liikunta, terveellinen ravinto, riittävä lepo ja uni sekä kohtuullinen alkoholinkäyttö ja tupakattomuus. Työn ja vapaa-ajan kuormituksen tulee olla tasapainossa, että palautuminen voi olla riittävää. Huonot elintottumukset voivat johtaa erilaisten sairauksien syntymiseen, jotka voisivat olla muuten estettävissä terveellisillä elintavoilla ja työelämän kehittämisellä. Työterveyshuolto edistää työntekijöiden perusterveydenhuoltoa ja tuottaa palveluita sairauksien hoitamiseen, ehkäisyyn ja työkyvyn tukemiseen. Työnantaja voi lisäksi tukea työntekijöiden terveystottumuksia erilaisin keinoin kuten liikunta- ja TYKY-päivien, erilaisten kampanjoiden, palkitsemisen tai muun kannustamisen muodossa. Työpaikan terveyttä edistävällä toiminnalla voi olla merkittävä vaikutus työnhyvinvointiin, työssä viihtyvyyteen ja yhteishenkeen. (Rauramo 2012, 26–43.) Terveyttä edistävä työpaikka kannustaa työntekijöitä terveellisiin elintapoihin ja huomioi terveellisten valintojen mahdollistamisen työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämisessä. (Työterveyslaitos 2023.)

### 3.2.2 Turvallisuus

Portaiden toisella tasolla on turvallisuus. Turvallisuuden tarve tyydyttyy, kun työpaikan työympäristö ja sen toimintatavat ovat turvallisia, työsuhde on vakaa ja palkkaus varmistaa riittävän toimeentulon. Turvallisuuden tunnetta vahvistavat

oikeudenmukainen ja yhdenvertainen työympäristö. Lisäksi työpaikalla on järjestetty asianmukainen työsuojelun yhteistoiminta ja riskienhallinta on järjestelmällistä. (Rauramo 2012, 14–15; Rope, 17.)

Turvallisuuden tarpeet ovat psykologisia ja liittyvät pysyvyyden ja tasapainon säilyttämiseen. Se on yksi ihmisen perustarpeista ja perusoikeus yhteiskunnassa ja työelämässä. Jokaisella on oikeus turvalliseen ja terveelliseen työelämään ilman pelkoa tapaturmista, sairastumisesta, kiusaamisesta, häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Turvallisuuden varmistamiseksi jokaisen on työpaikalla noudatettava turvallisuuteen liittyviä lakeja, asetuksia, määräyksiä ja ohjeita sekä edistettävä työturvallisuutta ja vaarojen torjuntaa. Turvallisessa työympäristössä jokainen hyväksytään omana itsenään, autetaan ja tuetaan työkavereita ja uskalletaan pyytää apua. Myös ongelmia uskalletaan tuoda esiin eikä virheitä tarvitse pelätä. Työympäristössä turvallisuutta uhkaavien tekijöiden varalta työpaikoilla tulee tehdä säännöllisesti työhön liittyvien riskien tunnistaminen ja arviointi sekä luoda edellytykset turvalliseen työyhteisöön. Työnantajan tulee myös puuttua terveydelle haitalliseen häirintään ja epäasialliseen kohteluun työpaikalla niiden ilmetessä. Oikeudenmukaisen ja tasa-arvoisen työympäristön toteutumisella on merkitystä työssä viihtyvyyteen ja työyhteisöhenkeen. (Rauramo 2012, 70–87; Rope 17.)

### **3.2.3 Yhteisöllisyys**

Portaiden kolmannella tasolla on yhteisöllisyys. Yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttäminen perustuu työpaikalla yhteishenkeä tukeviin toimiin ja henkilöstöstä sekä tuloksesta huolehtimiseen. Tässä askelmassa esihenkilö- alaisuudet, kokouskäytännöt ja työn kehittäminen korostuvat ja työyhteisön keskeisiä arvoja ovat avoimuus, luottamus ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Vahva yhteisöllisyys auttaa työyhteisöä kohti yhteistä päämäärää, tavoitteita ja tukee yksilön hyvinvointia. Yhteisöllisyyden kokemus on työhyvinvoinnin ja sitoutumisen kannalta yksi merkittävimpiä tekijöitä. (Rauramo 2012, 14–15; Työterveyslaitos 2023.)

Ihmisellä on perustarve kuulua yhteisöön. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulee saada tuntee olevansa osa yhteisöä ja jokaisella työyhteisön jäsenellä on tärkeä rooli yhteisöllisyyden edistämässä. Ihmissuhteet ovat työpaikalla motivaatiota, työhyvinvointia ja tuloksellisuutta lisäävä voima ja työnantajan tulee luoda edellytykset yhteisöllisyyttä edistäville toimintatavoille. Työyhteisö, missä kulttuuri on avoin ja luottamuksellinen lisää terveyttä, työssä suoriutumista ja työn mielekkyyden kokemusta. Yhteisöllisyys voi kuitenkin kasvaa ja kehittyä vain, jos työpaikka on turvallinen ja sen jäsenet tuntevat luottamuksen tunnetta. Ulkopuolisuuden kokemus lisää kuormitusta ja heikentää työhön sitoutumista. Yhteisöllisen työyhteisön edellytyksiä organisaatiossa ovat muun muassa hyvä tiedonkulku, yhteisten tavoitteiden ja päämäärien asettaminen, kehitys- ja etenemismahdollisuudet, hyvät esihenkilö- alaisuudet, kohtuullinen työkuormitus, vaikutusmahdollisuudet sekä työntekijöiden tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu. Työntekijä voi edistää yhteisöllisyyttä noudattamalla työpaikalla sovittuja sääntöjä ja ohjeita, käyttäytymällä kunnioittavasti työkavereita kohtaan, ottamalla huomioon erilaiset ihmiset ja mielipiteet, puuttumalla epäkohtiin rakentavasti ja osallistumalla aktiivisesti yhteisiin tilaisuuksiin. (Rauramo 2012, 105–110: Työterveyslaitos 2023.)

#### **3.2.4 Arvostus**

Portaiden neljännellä tasolla on arvostus. Arvostuksen tarvetta tukee, kun työntekijä kokee arvostusta omasta ja toisten tekemästä työstä. Arvostus heijastuu työhyvinvointiin ja tuottavuuteen, kun se on sidottu yrityksen arvoihin ja strategiaan. Arvostukseen liittyvät olennaisesti oikeudenmukainen palkka, palautteenanto, toiminnan arviointi ja kehittäminen. (Rauramo 2012, 14–15.)

Ihmisellä on tarve kokea oman arvon tunnetta ja arvostusta muilta. Työyhteisössä arvostuksen tunteen täyttymiseen vaikuttaa yksilön oman arvostuksen kokeminen itsestään ja työstään. Lisäksi työntekijän omilla eettisillä arvoilla voi olla merkittävä vaikutus työntekijän arvostuksen kokemukseen. Arvostuksen kokemus voidaan saavuttaa, kun jokaisen työntekijän työpanos huomioidaan työpaikalla ja heitä

kohdellaan arvostavasti. Arvostus näkyy työpaikalla, kun työntekijät voivat osallistua päätöksentekoon ja heidän näkemyksensä huomioidaan. Arvostusta osoitavassa työyhteisössä työhyvinvointiin panostetaan ja keskustelukulttuuri on avointa ja luottamuksellista. Vuorovaikutteinen palautteenanto ja palkitsemiskäytännöt on integroitu yrityksen kulttuuriin. Arvostusta ei voida kuitenkaan saavuttaa ilman oikeudenmukaista, tasa-arvoista ja yhdenvertaista johtamista ja esihenkilöllä tulee olla riittävät edellytykset vuorovaikutukselliseen ihmisten johtamiseen. Työntekijä tukee työnantajan arvostusta hyvillä käytöstavoilla, myönteisellä asenteella ja sitoutumalla yrityksen arvoihin. Arvostuksen tunteen kokemuksella on työyhteisössä yhteisöllisyyttä ja tuloksellisuutta parantava vaikutus. (Rauramo 2012, 124–143; Rope 18.)

### **3.2.5 Osaaminen**

Portaiden viidennellä tasolla on osaaminen. Osaamisen tarve tyydyttyy, kun työ on mielekästä ja työntekijä kokee hallitsevansa osaamistaan. Työntekijä kokee oppimisen iloa, oppimiskokemuksia ja mahdollisuuksia kehittymiseen. Hyvät työolot ja viihtyisä työympäristö tukevat osaamisen tyydyttymistä. Osaamisen kehittämisen lisää työntekijöiden osaamista, johtaa organisaation tavoitteita ja parantaa sen kilpailukykyä. (Rauramo 2012, 14–15.) Osaamisella on suora vaikutus työhyvinvointiin. Osaamisen puute johtaa epäonnistumisiin, joka vaikuttaa työntekijän motivaatioon ja sitoutumiseen. (Viitala 2021, 106.)

Ihmisellä on tarve päästä käyttämään olemassa olevaa osaamistaan, tulla paremmaksi ja saavuttaa uusia tavoitteita. Osaamisen tarpeen tyydyttyminen lisää yksilön hyvinvointia, jaksamista ja työn hallintaa. Kun työn vaatimukset ja työntekijän kompetenssit vastaavat toisiaan, sillä on vaikutusta kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, työviihtyvyyteen ja sitoutumiseen. Osaamisen johtaminen on jatkuvan oppimisen strategia henkilöstön osaamisen kehittämiseen, hankkimiseen, sitouttamiseen ja hyödyntämiseen organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. Esihenkilöllä on suuri vastuu osaamisen johtamisesta ja sen kehittämisestä. Esihenkilön on kyettävä tunnistamaan alaistensa heikkoudet ja vahvuudet tiimin koulutustarpeiden

ja kehittämisen arvioimiseksi. On kuitenkin huomioitava, että vaikka työnantajan rooli osaamisen kehittämisessä on suuri, varsinaisesta oppimisestaan työntekijät ovat itse vastuussa. (Rauramo 2012, 145–152; Viitala 2021, 76.) Osaamiseen kuuluu myös kyky oman työn kehittämisessä ja toimiminen työyhteisössä. (Kauhanen 2016, 55.)

### **3.3 Työhyvinvointi etä- ja hybridityössä**

Työnantaja on työnlainsäädännön mukaan velvollinen huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Esihenkilöllä tulee olla valmiudet puuttua työkuormitukseen, kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin ja epäasialliseen kohteluun sekä luoda työhyvinvointia tukevia toimintatapoja työssä. Toimivan työympäristön varmistaminen asettaa etätyössä työnantajalle monitahoisen haasteen, kun työssä on huomioitava työskentelyolosuhteet, työrauha, ergonomia, työvälineet ja psykologisesti turvallinen työympäristö riippumatta missä työntekijä työskentelee. (Eklund ym. 2021, 26; Työterveyslaitos 2020.)

Työympäristön muutos on vaikuttanut johtamisen rooliin. Vuorovaikutus on vähentynyt, mikä on edellytys esihenkilön ja työntekijän välisen luottamuksen säilyttämiseen. Myös johtamisen tarpeet vaihtelevat yksilöllisesti työntekijän mukaan. Toiset tarvitsevat enemmän ohjausta, kannustusta ja valvontaa kuin toiset eikä etä- ja hybridityö välttämättä sovi jokaiselle. Etätyö edellyttää työntekijältä ennen kaikkea kykyä johtaa itseään. (Työterveyslaitos 2023; Työturvallisuuskeskus 2023.) Itsensä johtamisen taidot ovat korostuneet työelämän muutosten, asiantuntijatyön- ja etätyön lisääntymisen vuoksi. Ne ovat sisällöllisen osaamisen ohella vaa-dittu työelämän taito nykypäivän työelämässä. Itsensä johtamisella tarkoitetaan oman tekemisen ohjaamista, suunnittelua, seuranta ja arviointia. Siihen liittyvät työajan hallinta, työn organisointi ja työn tauottaminen sekä arjen valinnat kuten uni, ravinto, liikunta, ihmissuhteet ja palautuminen. Itsensä johtaminen on kokonaisvaltaista hyvinvointia, työn ja vapaa-ajan tasapainoa ja viisaiden hyvinvointia edistävien valintojen tekemistä niin työssä kuin vapaa-ajalla. (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 32–35; Työturvallisuuskeskus 2021.)

Ihminen tarvitsee sosiaalisia kontakteja ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Etä- ja hybridityöskentely voi kuitenkin aiheuttaa sosiaalista eristyneisyyttä, kun työkavereita ei nähdä joka päivä kasvotusten. Aitojen kohtaamisten vähentyessä voi olla myös vaikea havaita, jos joku voi huonosti. Siksi kasvokkain tapaaminen säännöllisesti on äärimmäisen tärkeää yhteishengen vahvistamisen ja esihenkilötyön kannalta. Etä- ja hybridityö vaatii onnistuakseen myös hyviä kommunikointitaitoja, kun virtuaalisen vuorovaikutuksen viestintä on suppeampaa ja osa ei-sanallisesta viestinnästä jää pois. Lisäksi on hyvä huolehtia siitä, että vuorovaikutus ei jää vain työtehtäviin sidotuksi. Epämuodolliset kohtaamiset ja kuulumisten vaihdot työn lomassa vahvistavat niin työhyvinvointia kuin yhteisöllisyyttä ja ovat arvokkaita hiljaisen tiedon välittymiseen ja uuden oppimiseen. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 54; Eklund ym. 2021, 61.)

Työturvallisuuslaki edellyttää työnantajaa tunnistamaan ja arvioimaan työhön liittyvät haitta- ja vaaratekijät, että ilmeneviin riskeihin voidaan tehdä toimenpiteitä ja niihin voidaan varautua. (Työturvallisuuslaki 738/2002 10§.) Etätöiden osalta riskejä tulee arvioida erikseen, sillä työympäristö poikkeaa huomattavasti läsnätyössä tehtävän työn työympäristöstä. (Työturvallisuuskeskus 2023.) Lisäksi työpaikan työsuojelutoiminnassa on tärkeä huomioida etätöiden tarpeet ja erityispiirteet. Työsuojelupäälliköllä ja työsuojeluvaltuutetulla tulee olla riittävät valmiudet toimia tehtävissään lain vaatimusten mukaisesti ja mahdollisuus perehtyä työn turvallisuuden ja terveyteen vaikuttaviin tekijöihin myös etätöitä tekevien työntekijöiden osalta. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Työhyvinvointia ohjaavat etä- ja hybridityössä samat tekijät kuin läsnätyössäkin eivätkä mitkään työnteon muodot sulje toisiaan pois hyvinvoinnin näkökulmasta. Tärkeintä on tunnistaa työhyvinvointia haittaavat tekijät ja edistävät tekijät kussakin työskentelymuodossa. Näiden havaintojen pohjalta on mahdollista tehdä järkeviä ratkaisuja hyvinvoinnin edistämiseen työnantajan ja työntekijän näkökulmasta. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 33.)

## 4 TYÖKYKY

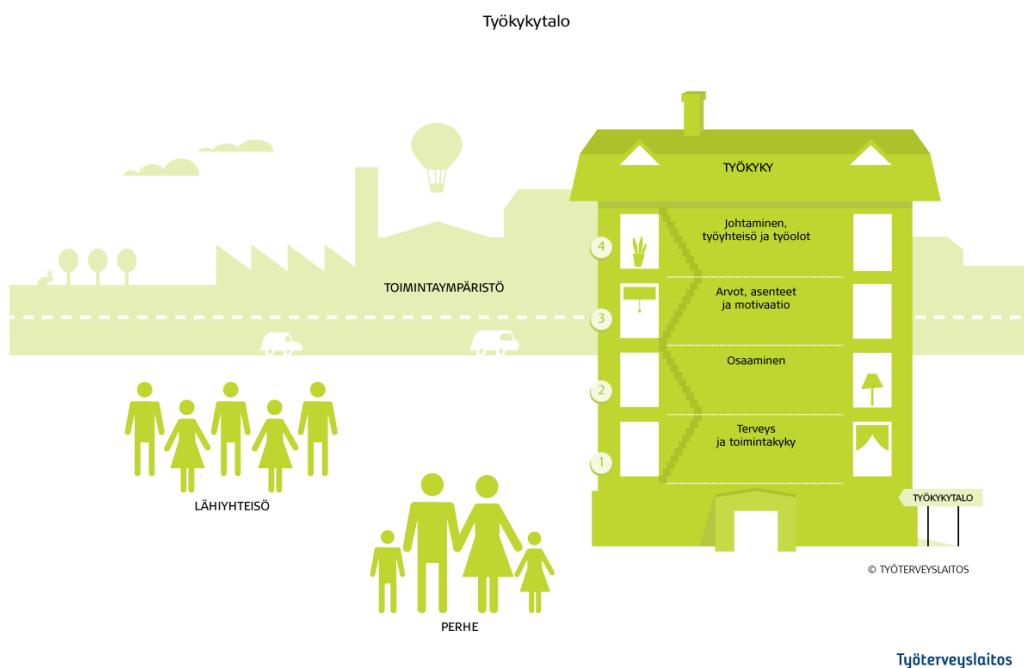
Työkyky on työhyvinvoinnin ohella suomalaisessa tutkimuksessa ja keskustelussa vakiintunut termi. Aiemmin työkyvyllä viitattiin lääketieteellistä työkykyä eli ihmisen kykyä tehdä töitä fyysisessä merkityksessä, mutta ajan saatossa työkyvyn käsite on kuitenkin muuttunut kokonaisvaltaiseksi työkyvyksi, jossa huomioidaan fyysisen työkyvyn lisäksi myös lukuisia muita ominaisuuksia. Työkyky voidaan määritellä kokonaisuudeksi, jonka muodostavat ihmisen henkilökohtaiset voimavarat ja työhön liittyvät tekijät. (Alahautala & Huhta 2018, 18.)

### 4.1 Työkykytalo

Työkykytalo on professori Juhani Ilmarisen vuonna 2006 Työterveyslaitokselle kehittämä malli, joka on laajasti käytössä Suomessa ja otettu käyttöön myös ulkomailla. Malli perustuu työkykyyn vaikuttavien tekijöiden pohjalta tehtyihin tutkimuksiin. Työkykytalo on kehitetty havainnollistamaan työkyvyn eri ulottuvuuksia. Sen neljän kerroksen kolme alinta liittyvät työntekijän henkilökohtaisiin voimavaroihin ja ylin neljäs kerros liittyy työhön, työoloihin ja johtamiseen. (Alahautala & Huhta 2018, 18; Takkunen 2011.)

Työkykytalon ensimmäinen kerros ja sen perusta muodostuu terveydestä sekä fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Toisella kerroksella on osaaminen. Osaamisen puute voi johtaa työkyvyn alentumisen myötä myös terveyden heikentymiseen, ja sen vuoksi osaamisen kerroksen merkitys on viime vuosina kasvanut. Kolmannessa kerroksessa on työntekijän henkilökohtaiset arvot, asenteet ja motivaatio. Omilla asenteilla on suuri merkitys työkykyyn. Jos työ ei täytä omia odotuksia tai se on vain välttämätön osa elämää, se saattaa johtaa työkyvyn heikentymiseen. Työkykytalon ylin kerros kuvaa konkreettisesti työpaikkaa. Tässä kerroksessa ovat johtaminen, työyhteisö ja työolot. Työnantaja ja esihenkilöt vastaavat työn sisällöstä ja työskentelyolosuhteista työpaikalla, mutta päävastuu omista voimavaroistaan kuuluu työntekijälle itselleen. (Alahautala & Huhta 2018, 19–20; Työterveyslaitos 2023.)

Työkykytalon eri kerrokset kuvaavat kuviossa 2. työkykyyn liittyviä osa-alueita. Jokainen kerros on tärkeä ja tukee toistaan, ja tasapainon puuttuessa talo ei pysy pystyssä. Työkyvyn ylläpitämisen kannalta on tärkeää, että yksilön voimavarat ja työ ovat keskenään tasapainossa. (Työterveyslaitos 2023.) Työkyky ei myöskään ole staattinen tai pysyvä, vaan se voi muuttua yksilöön liittyvien henkilökohtaisten syiden tai terveydentilan muutosten vuoksi. Yksilön voimavarat muuttuvat erityisesti iän myötä ja se vaatii huomioimista juuri neljännen kerroksen eli työhön liittyvien osatekijöiden osalta. (Paanetoja 2021, 8.)



Kuvio 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2023.)

#### 4.2 Työkyvyn vastuut ja velvollisuudet

Työkykyä ylläpitävä toiminta on vakiintunut osaksi työpaikkojen henkilöstöpolitiikkaa ja päävastuu siitä kuuluu työnantajalle. Työlainsäädännön lakisääteiset velvollisuudet toimivat juridisena viitekehysenä myös työkyvyn johtamisen osalta. (Paanetoja 2021, 152–153.) Työnantaja on vastuussa turvallisesta ja terveellisestä

työympäristöstä, työterveyshuollon järjestämisestä ja niihin liittyvistä kustannuksista. Lisäksi työnantajan tulee huolehtia yhteistoiminnan toteutumisesta työpaikalla. Työkyvyn johtaminen on käytännössä yhteistyötä työnantajan edustajien, henkilöstön edustajien ja henkilöstön kanssa. Tärkeässä roolissa työkyvyn johtamisessa ovat myös työterveyshuolto, Kela ja tapaturma- ja eläkevakuutusyhtiö. (Alahautala & Huhta 2018, 26–27.)

Henkilöstön velvollisuuksiin kuuluu noudattaa työpaikalla annettuja ohjeita ja edistää turvallisen ja terveellisen työympäristön toteutumista työpaikalla. Työsuojeluorganisaation ja henkilöstön edustajien tulee osallistua työpaikan yhteistoimintaan. Yksilön vastuulla on huolehtia oman työkykynsä ylläpitämisestä. (Alahautala & Huhta 2018, 27.) Jokainen voi myös omalta osaltaan vaikuttaa työpaikan työkykyä tukevien toimintamallien käyttöönotossa ja juurruttamisessa, ja työntekijät voivat toimia työkyvyn edistäjinä ottamalla puheeksi niitä osatekijöitä, jotka heikentävät työkykyä. Työyhteisön ilmapiirin tulee kuitenkin olla avoin ja kannustava, että esimerkiksi työn kuormituksesta on rohkeutta puhua. (Työterveyslaitos 2023.)

### **4.3 Työkykyä ylläpitävä toiminta**

Työkyvyn ylläpitäminen edellyttää työnantajien, työntekijöiden ja työpaikan yhteistoimintaorganisaatioiden yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävä toiminta on työn- ja työolosuhteiden jatkuvaa ja suunnitelmallista kehittämistä ja sen tavoitteena on turvata työntekijöiden työ- ja toimintakyky koko työuran ajan. Päämääränä on varmistaa, että jokainen työntekijä kykenee suoriutumaan työtehtävistään omilla resursseillaan ja tarvittaessa hyödyntämällä työpaikan työkykyä tukevia toimenpiteitä. Työkykyä ylläpitävä toiminta voi käytännössä tarkoittaa työntekijöiden terveyttä ja työkykyä, ammatillista valmiutta, motivaatiota tai työpaikan yhteisöllisyyttä edistävää toimintaa. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitelmia ja dokumentteja on useita ja osa niistä on lain vaatimia. Näitä ovat esimerkiksi:

- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Varhaisen tuen tai välittämisen malli
- Terveyden edistämisen ohjelma
- Työkyvyn tuki työkyvyn heiketessä
- Työhön paluun tuki
- Työpaikan työhyvinvointisuunnitelma
- Epäasiallisen kohtelun ehkäisy
- Päihdeohjelma
- Työsuojelun toimintaohjelma (Työterveyslaitos 2023.)

#### **4.3.1 Työterveyshuolto**

Työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan vastuulla. Se on lakisääteinen velvollisuus, kun yrityksessä työskentelee vähintään yksi työntekijä. Työterveyshuollosta on säädetty työterveyshuoltolaissa ja sen toteutus perustuu yhteistyöhön työterveyshuollon ja työnantajan välillä. Työterveyshuollon sisällön, toteutustavan ja siihen liittyvät resurssit määrittää työnantaja. Työterveyshuollon pyrkimys on ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia sekä edistää työn- ja työympäristön terveyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä, työ- ja toimintakykyä ja työyhteisön toimintaa. Työkykyä ylläpitävä toiminta on keskeinen osa työterveyshuollon tehtävää. Se on työterveyshuoltolain 3§:n mukaan ”työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä”. (Alahautala & Huhta 2018, 116–118; Työterveyshuoltolaki 1383/2001 1§, 3§, 8§.)

Työterveyshuollon toiminnan perustana on työpaikkaselvitys, jonka laatii työterveyshuolto. Työpaikkaselvityksessä selvitetään ja arvioidaan työn turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät olosuhteet ja niiden vaikutus työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn. Selvityksessä huomioidaan työpaikan olosuhteet, työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus, työjärjestelyt, tapaturman- ja väkivallan riskit sekä

työntekijöiden ensiapuvalmius. Työterveyshuolto antaa selvityksen pohjalta työnantajalle suosituksia työolojen ja työkyvyn edistämiseksi. Työpaikkaselvitys on pidettävä ajan tasalla ja työntekijöiden nähtävillä työpaikalla. (Työsuojelu 2023.)

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan ajantasaisen työpaikkaselvityksen ja siinä todettujen riskien pohjalta työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä. Lisäksi siinä huomioidaan työpaikan oman riskien arvioinnin tulokset. Toimintasuunnitelma määrittelee työpaikan työterveyshuollon tavoitteet ja toimenpiteet turvallisen ja terveellisen työympäristön ylläpitämiseksi ja työntekijöiden terveyden ja työkyvyn edistämiseksi. Tavoitteiden lisäksi toimintasuunnitelmaan tulee kirjata toimenpiteiden aikataulut, vastuunjako, seuranta ja arviointi. (Työterveyslaitos 2023; Työturvallisuuskeskus 2023.)

#### **4.3.2 Varhainen tuki**

Työkyvyn varhainen tuki liittyy toimenpiteisiin, jotka edistävät työkykyä tai ehkäisevät sen heikkenemistä. Varhaiseen tukeen liittyvät toimenpiteet sovitaan työpaikalla työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon välisessä yhteistyössä. Varhaisen tuen malli tulee tehdä jokaisella työpaikalla ja siihen sisällytetään työpaikan toimet työkyvyn ja terveyden edistämiseksi ja niiden alentumisen ehkäisemiseksi. Varhaisen tuen mallissa tulee olla toimintatavat esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, jossa työntekijän terveydessä tai työkyvyssä havaitaan heikkenemisen merkkejä. Varhaisen tuen malli tulee perehdyttää esihenkilöille ja henkilöstölle, jotta työpaikalle saadaan riittävät valmiudet varhaisen työkyvyn tarpeen tunnistamiseen, reagoimiseen ja toimenpiteisiin. Lisäksi työpaikan johdon tulee olla siihen sitoutunut. (Työterveyslaitos 2023.)

Puheeksi ottaminen on ennalta ehkäisevää toimintaa ja puuttumista mahdollisiin työkyvyn uhkiin riittävän aikaisessa vaiheessa. Puheeksi ottamisella pyritään siihen, että voidaan tehdä ennakolta sellaiset varhaisen tuen toimet, jotka saattavat alentaa työntekijän työkykyä eikä vakavampia toimia tarvittaisi lainkaan. Puheeksi

ottaminen on osa työturvallisuusvastuuta mutta se liittyy myös suorituksen johtamiseen ja esihenkilötyöhön. (Alahautala & Huhta 2018, 143.) Varhaisen tuen keskustelu käydään tavanomaisesti esihenkilön- ja työntekijän välillä. Keskustelussa voidaan hyödyntää esimerkiksi Juhani Ilmarisen Työkykytalon rakennetta työn oloihin, työn mielekkyyteen, ammatilliseen osaamiseen ja toimintakykyyn niihin vaikuttaviin ulkopuolisiin tekijöihin liittyen. (Työterveyslaitos 2023.)

#### **4.4 Työkyky etä- ja hybridityössä**

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoite on työkyvyn tukeminen ja sen heikkene-  
misen ennaltaehkäisy. On tärkeää, että työnantajalla on käytössään sellaiset työ-  
kyvyn käytännöt, suunnitelmat ja toimenpiteet, jotka tukevat myös etätyötä. Li-  
säksi on huolehdittava siitä, että esihenkilöillä on riittävästi aikaa, työvälineitä ja  
osaamista työkyvyn tukemiseen. Työkykyä ylläpitävän toiminnan prosessit ja pe-  
rehtytykseen ja osaamiseen liittyvät mallit ja niihin liittyvät dokumentit on hyvä  
päivittää työpaikoilla vastaamaan etätyön vaatimuksia sekä varmistaa uusien toi-  
mintamallien vastuunjako ja vakiinnuttaminen työpaikalla. Työterveyslaitos suo-  
sittelee Työkyvyn tukemisen etätyössä-oppaassaan erityisesti varhaisen tuen mal-  
lin ja päihdeohjelman tarkastelua etätyön näkökulmasta. Lisäksi esihenkilötyöhön  
liittyvät puheeksi ottamisen, työterveysneuvottelun ja työhön paluun malleihin on  
hyvä kiinnittää huomiota. (Työterveyslaitos 2023.)

Työpisteen huono ergonomia, tauotuksen puute tai huonot elintavat voivat ai-  
heuttaa haasteita työkyvyille. Työterveyslaitoksen vuonna 2023 toteuttamassa  
Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen – terveyskäyttäytyminen etä-  
työssä- tutkimuksessa etätyön ergonomia nousi esiin yleisimpänä etätyön haas-  
teena. Työergonomiaan kannattaa hyödyntää työterveyshuollon asiantuntemusta  
ja useimmat työterveyshuollot tarjoavat esimerkiksi etätyön ergonomiaan liittyviä  
asiantuntijaluentoja ja konsultointikäyntejä. Työnantaja voi omassa toiminnas-  
saan kiinnittää lisäksi huomiota työn kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin ja kannus-  
taa työntekijöitä työn riittävään tauottamiseen sekä terveellisiin elintapoihin. (Jul-  
kari 2023; Työterveyslaitos 2023.)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa esitellään kohdeyritys ja käsitellään tutkimuksen empiirisen osan tutkimusmenetelmät, tutkimuksen toteutus ja aineiston analysointi.

### 5.1 Kohdeyrityksen esittely

Yritys X on Suomen toiseksi suurin perintäalan yritys, joka kuuluu kansainvälisillä markkinoilla toimivaan norjalaiseen pörssinoteerattuun -konserniin. Yritys X:n toimitilat sijaitsevat Vaasassa, Helsingissä ja Tampereella ja lisäksi yrityksellä on tytäryhtiö Virossa. Yritys X työllistää noin 170 työntekijää. Yritys X on asiakaslähtöisen perinnän edelläkävijä Suomessa ja haluaa toimia perintäalan esikuvana vastuullisena toimijana niin henkilökuntaansa, asiakkaitaan kuin sidosryhmiäänkin kohtaan. Henkilöstö on yrityksessä keskeisessä asemassa ja yrityksessä on matala hierarkia ja oikeudenmukainen sekä työntekijöitä huomioiva työkuultuuri. Yritys X:llä on hyvä maine luotettavana, vakaana ja inhimillisenä työnantajana.

### 5.2 Määrällinen tutkimus

Määrällinen (kvantitatiivinen) tutkimusmenetelmä perustuu numeerisesti saatavaan tietoon. Sitä voidaan kutsua myös tilastolliseksi tutkimukseksi ja sen tarkoitus on selvittää lukumäärin tai prosenttiosuuksin ilmiöissä tapahtuneita muutoksia tai asioiden välisiä riippuvuuksia. Määrällinen tutkimus vastaa kysymyksiin mikä, missä, paljonko, kuinka usein? Se sopii tutkimuksiin, joissa on tavoitteena saada määrällisiä vastauksia kysymyksiin ja sen edellytys on riittävän suuri ja edustava otos. Määrällisen tutkimuksen tavoite on selvittää ja vertailla asioita, ominaisuuksia, kokemuksia tai ilmiöitä numeeristen tulosten pohjalta. (Heikkilä 2014, 17; Vilka 2021, 23.)

Määrällisen tutkimuksen tiedot voidaan kerätä valmiista tilastoista, rekistereistä ja tietokannoista tai ne voidaan kerätä itse eri menetelmiä käyttäen. Itse kerättä-

vän aineiston osalta päätetään tutkimusongelman perusteella kohderyhmä ja tilanteeseen parhaiten soveltuva tiedonkeruumenetelmä. Tieto voidaan kerätä postitse, puhelin- tai käyntihaastatteluna, informoituna kyselynä tai verkkokyselynä. Mikäli tutkittavia on paljon, tehokas tapa kerätä tietoa on suunnitelmallinen kysely- tai haastattelututkimus. Kysely- tai haastattelututkimusta kutsutaan Survey-tutkimukseksi ja sen tiedot kerätään lomakkeen avulla. (Heikkilä 2014, 19.) Kyselylomakkeen etuna on anonyymius ja sen soveltuvuus suurelle ja hajallaan olevalle joukolle ihmisiä. Lisäksi se voidaan lähettää sähköpostitse. Kyselylomakkeen riskinä on kuitenkin vastausprosentin jääminen alhaiseksi. (Vilka 2021, 168–169.)

Mielipidetiedusteluissa käytetään usein väittämiä, joihin vastataan asteikkotyypisillä vastausvaihtoehdoilla. Asteikkotyypisen vastauslomakkeen etuna on suuren tietomäärän saaminen pieneen tilaan. Yleisimmin käytettyjä asenneasteikkoja ovat Osgoodin ja Likertin asteikot. (Heikkilä 2014, 53.) Viiden asteikon kysely on yksi yleisimmin käytetyistä kyselytyypeistä. Se on helppo käyttää mutta antaa yksityiskohtaista tietoa vastaajan asenteisiin ja mielipiteisiin liittyen. Lisäksi sen antama aineisto on numeerista ja helposti muunnettavaksi prosenttiosuuksiksi ja keskiarvoiksi. (Trustmary 2023.) Kysymystyyppinä voidaan käyttää myös avoimia tai suljettuja kysymyksiä (strukturoidut kysymykset). Avoimet kysymykset ovat helppoja laatia mutta vaikea käsitellä. Suljetut kysymykset ovat valmiiksi rajattuja vastausvaihtoehtoja ja helpottavat vastausten käsittelyä, kun vastaajalle annetaan valmiit vastausvaihtoehdot. Monivalintakysymykseksi kutsutaan kysymystyyppiä, missä vastaajalla on mahdollisuus valita useita vastausvaihtoehtoja. (Heikkilä 2014, 49–51.)

### **5.3 Laadullinen tutkimus**

Laadullinen (kvalitatiivinen) tutkimusmenetelmä auttaa ymmärtämään tutkimuskohteen laatua, ominaisuuksia tai merkitystä. Laadullinen tutkimus vastaa kysymyksiin miksi, miten, millainen? Laadulliselle tutkimukselle on useita tutkimusmenetelmiä, joiden yhteispiirteinä ovat muun muassa kohteen esiintymisympäris-

tön, taustan, tarkoituksen ja merkityksen näkökulmat. Laadullista tutkimusmenetelmää voidaan käyttää samanaikaisesti määrällisen tutkimuksen kanssa, jos halutaan tutkia samaa tutkimuskohdetta mutta eri näkökulmista. (Heikkilä 2014, 17; Jyväskylän yliopisto 2023.)

Laadullisen tutkimuksen tietojen keräys tapahtuu usein vähemmän strukturoidummin kuin määrällisessä tutkimuksessa ja sen aineisto on useimmiten tekstimuotoista. Aineisto voi olla juuri tutkimukseen erikseen kerättyä tai jo olemassa olevaa kirjallista, kuvallista tai äänimateriaalia. Tietoa laadullista tutkimusta varten voidaan kerätä myös haastatteluilla, ryhmäkeskusteluilla ja eläytymismenetelmällä. Laadullinen tutkimus voidaan toteuttaa myös havaintotutkimuksella, jossa tiedot kerätään havainnoimalla tutkimuskohdetta. Laadullista tutkimusmenetelmää, jossa tutkija osallistuu itse tutkittavan yhteisön toimintaan, kutsutaan osallistuvaksi havainnoinniksi. (Heikkilä 2014, 16–17.) Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija tekee havaintoja tutkimuskohteesta osallistumalla sekä ihmisenä että tutkijana yhteisön arkeen. Vaikka roolit usein lomittuvat keskenään, ne on mahdollista pitää erillään. Roolien eriyttäminen riippuu tutkijan ammattitaidosta ja kyvystä tarkastella kriittisesti omaa toimintaa tutkimuksessa. (Vilkkä 2021, 256.)

#### **5.4 Menetelmän valinta**

Tutkimuksen empiirinen osuus toteutettiin määrällisellä (kvantitatiivisella) menetelmällä yhdistettynä laadulliseen (kvalitatiiviseen) menetelmään. Laadullisen tutkimuksen menetelmänä valittiin osallistuva havainnointi. Määrällinen tutkimus valittiin tähän tutkimukseen, sillä tavoitteena on saada kattavasti aineistoa työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen tilasta etä- ja hybridityössä kohdeyrityksessä. Kohdetta haluttiin tarkastella eri näkökulmista, joten määrällinen tutkimus yhdistettiin laadulliseen tutkimukseen, että saavutettiin kokonaisvaltainen ymmärrys työnantajan työhyvinvoinnin ja työkyvyn toimintamallien merkityksestä työntekijöiden arjessa.

Tutkimuksen kohdehenkilöitä olivat kohdeyrityksen työntekijät kolmelta eri paikakunnalta. Tutkimusjoukko oli suuri, joten kyselytutkimuksen osuus toteutettiin kyselytutkimuksella sähköistä kyselylomaketta käyttäen. Laadullisen menetelmän aineisto koostui työnantajan työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämisen toimintamalleista kohdeyrityksessä.

#### **5.4.1 Kyselyn toteutus**

Määrällisen tutkimusmenetelmän kyselylomakkeen suunnittelu vaatii tutustumista kirjallisuuteen, tutkimusongelman pohdintaa, tutkimusasetelman valintaa ja käsitteiden määrittämistä. Lomake tulee suunnitella perusteellisesti ja kysymysten muotoilussa on hyvä kiinnittää erityistä huolellisuutta. Lisäksi tulee miettiä, mitä ohjelmaa tietojen käsittelyssä käytetään ja miten tiedot syötetään sekä miten aineisto raportoidaan. Tutkimuksen tavoite on oltava täysin selkeä ennen kuin kyselylomaketta laaditaan. (Heikkilä 2014, 45–46; Valli 2021, 189–190.)

Kyselylomakkeen tulee olla selkeä, siisti ja houkuttelevan näköinen ja lomakkeen pituuteen, rakenteeseen, loogisuuteen ja vastausohjeisiin on hyvä kiinnittää huomiota. Lomakkeen alkuun sijoittaa helpommat kysymykset, joilla herätetään vastaajan mielenkiinto tutkimusta kohtaan. (Heikkilä 2014, 47–48.) Lomake tulee myös esitellä ennen kuin kyselyaineiston kerääminen aloitetaan. Lisäksi kyselyyn luodaan saatekirje, jonka tehtävä on saada vastaaja motivoituneeksi vastaamaan kyselyyn. Saatekirjeen tulee olla sävyltään kohtelias ja sen sisällöstä tulisi ilmetä tutkimuksen tekijä, tavoite, tutkimustietojen käyttötapa, luottamuksellisuus, vastaajien kohderyhmä, vastauksen määräaika ja ohjeet vastaamiseen. Lopussa kiitetään vastaajia kyselyyn vastaamisesta. (Heikkilä 2014, 61–62.)

Kyselylomake luotiin sähköisesti Microsoft Forms- lomaketyökalun avulla. Lomake jaettiin seitsemään teoriasta muodostuvaan osa-alueeseen, joita olivat perustiedot, terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, osaaminen, arvostus ja viimeisenä työhyvinvoinnin ja työkyvyn nykytila. Kyselylomakkeessa käytettiin asenteita mittaavaa

Likert-asteikkoa, jonka avulla saatiin helposti ja kattavasti määrällistä aineistoa. Lisäksi kyselyssä käytettiin muutamia suljettuja kysymyksiä, avoimia kysymyksiä sekä yksi monivalintakysymys. Kysely esitettiin ja siihen luotiin saatekirje. Kyselytutkimuksen linkki ja saatekirje lähetettiin vastaajille sähköpostitse ja vastausaikaa kyselyn lähettämistä oli kaksi viikkoa.

#### **5.4.2 Havainnoinnin toteutus**

Osallistuva havainnointi on tutkimusaineiston keräämisen tapana suuritöinen ja vie paljon aikaa. Siksi osallistuvan havainnoinnin tarkoituksenmukaisuutta on hyvä miettiä jo ennen kuin tutkimus käynnistetään. (Grönfors 2001, 129.) Havainnoinnin kohde riippuu tutkimusongelmasta, tutkimuskysymyksistä ja tutkimuksen tavoitteista. Havainnointia varten voidaan näiden pohjalta tehdä jo ennakkoon asiarunko, mitä tutkimuksessa on tarkoitus havainnoida ja miten. Esimerkiksi erilaiset kulttuurituotteet ja ihmisen tuottamat teksti- ja kuvamateriaalit sopivat havainnoinnin kohteeksi ja ne sisältävät valmiita merkityksiä käsityksistä, kokemuksista, uskomuksista, haluista, ihanteista ja arvoista. (Vilka 2021, 259–270.)

Havainnointitutkimus suunniteltiin etukäteen tutkimuksen tavoitteen, tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten perusteella. Havainnointi kohdistui kohdeyrityksen työhyvinvoinnin ja työkyvyn toimintamalleihin. Toimintamallit oli dokumentoitu ja niihin liittyviä olemassa olevia aineistoja hyödynnettiin havainnointitutkimuksessa. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta tutkijan rooli haluttiin pitää mahdollisimman hyvin erillään roolista tutkimuskohteen työntekijänä. Sen vuoksi havainnoinnin kohteena päädyttiin hyödyntämään valmista kirjallista aineistoa. Havainnointitutkimus jaettiin teemoihin terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen.

## 5.5 Aineiston analysointi

Määrällisen aineiston analysointimenetelminä käytetään yleensä tilastollisia menetelmiä. Riittävästi dokumentoituina niitä on helppo tulkita ilman laajempia taustatietoja. Määrällisen tutkimuksen tunnuslukuja ovat lukumäärät (frekvenssit), prosenttisuudet, keskiarvot- ja muut keskiluvut. Numeerisia tuloksia voidaan lisäksi havainnollistaa erilaisten kuvioiden ja taulukoiden avulla. (KvantiMOTV 2023.)

Määrällisen aineiston keräämiseen on hyvä valmistautua ja mitta-asteikkoja on hyvä pohtia jo kyselylomaketta suunnitellessa. Näin varmistetaan, että analyysillä on mahdollista saada vastaukset tutkimuskysymyksiin ja hypoteeseihin. Analysointitapa riippuu siitä, tutkitaanko yhden vai useamman muuttujan välistä suhdetta toisiinsa. Muuttujalla tarkoitetaan tutkittavia asioita kuten esimerkiksi sukupuolta, ikää, koulutusta tai ammattia. Yhtä muuttujaa koskevaa havaintoa taas kutsutaan sijaintiluvuiksi, joita ovat moodi, mediaani ja keskiarvo. Sijaintiluvut kuvaavat havaintoarvojen keskimääräistä suuruutta. Moodi on havaintoaineiston useimmiten esiintyvä luokan tai muuttujan arvo ja mediaanilla tarkoitetaan havaintojen keskikohtaan sijoittuvaa havaintoarvoa, kun havainnot ovat suuruusjärjestyksessä. Mikäli halutaan selvittää havaintoarvojen jakaumia tai poikkeavuuksia, käytetään hajontalukuja. (Vilka 2021, 138–143.)

Laadullisen aineiston analyysin tavoite on tutkimuskohteen kokonaisvaltaisempi ymmärrys sen laatuun, ominaisuuksiin ja merkitykseen liittyen. (Jyväskylän Yliopisto 2023.) Se tarkoittaa aineiston analyttistä tarkastelua tehdyistä havainnoista teorian ja oman ajattelun pohjalta. Analyysin tarkoitus on saada aineiston informaatiolle laadullista arvoa ja sen tulee olla linjassa tutkimusongelman ja teoreettisen viitekehyksen kanssa. Laadullisen tutkimuksen perinteisiä analyysimenetelmiä ja sisällönanalyysin muotoja ovat koodaaminen, teemoittelu ja tyyppitely. (Tietoarkisto 2023.)

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

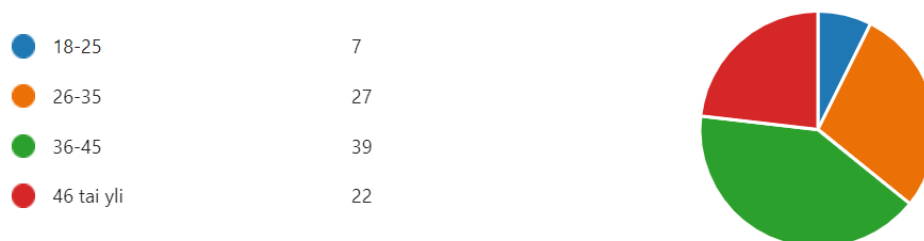
Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen keskeiset tulokset. Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen tulokset kerättiin ja analysoitiin teemoittain. Määrällinen aineisto analysoitiin Excel-taulukko-ohjelman avulla. Määrällisen aineiston kysymykset, joissa käytettiin Likert-viisiportaista asenneasteikkoa, olivat seuraavanlaiset: 1. Ei vaikutusta, 2. Pieni vaikutus, 3. Kohtalainen vaikutus, 4. Merkittävä vaikutus ja 5. Hyvin merkittävä vaikutus tai 1. Ei lainkaan tosi, 2. Jokseenkin tosi, 3. Ei tosi eikä epätosi, 4. Jokseenkin tosi ja 5. Täysin tosi. Määrällinen kyselytutkimuksen aineisto kerättiin ajanjaksona 3.10.2023–17.10.2023. Kyselyyn vastasi 95 henkilöä, joka on koko yrityksen henkilöstömäärästä noin 56 prosenttia. Laadullinen havainnointitutkimus toteutettiin ajanjaksona 1.10.2023–31.10.2023.

### 6.1 Kyselytutkimus

#### 6.1.1 Perustiedot

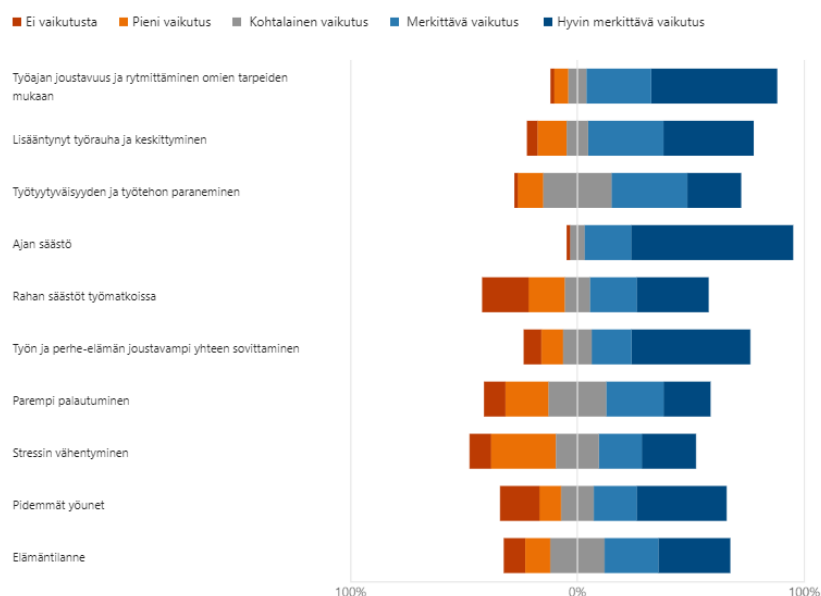
Kyselylomakkeen taustatiedoissa (kysymykset 1–4) kartoitettiin vastaajien sukupuolta, ikää, työskentelyaikaa ja työskentelymuotoa. Vastaajista 69 (73 %) oli naisia, 25 (26 %) miehiä ja yksi vastaaja (1 %) vastasi muu/en halua sanoa. Ikää selvittävän kysymyksen (Kuvio 3.) vastausvaihtoehdot oli jaettu neljään ikäryhmään 18–25, 26–35, 36–45 ja 46 tai yli. Vastaajista 7 henkilöä (7 %) kuului ikäryhmään 18–25, 27 henkilöä (28 %) ikäryhmään 26–35, 39 henkilöä (41 %) ikäryhmään 36–45 ja 22 henkilöä (23 %) ikäryhmään 46 tai yli. Kysymykseen ” Kuinka kauan olet työskennellyt yrityksessä?” vastausvaihtoehtoja oli neljä; alle 1 vuosi, 1–4 vuotta, 5–9 vuotta ja 10 vuotta tai yli. Alle yksi vuotta työskennelleitä vastaajia oli 15 henkilöä (16 %), 1–4- vuotta työskennelleitä 17 henkilöä (18 %), 5–9 vuotta työskennelleitä 19 henkilöä (20 %) ja 10 vuotta tai yli 44 henkilöä (46 %). Työskentelymuodoksi etätöön olivat vastaajista valinneet 63 henkilöä (66 %) ja läsnätyön toimistolla 32 henkilöä (34 %). Viimeinen kysymys pääsääntöisestä työskentelymuodosta ohjasi

vastaajan vastauksen perusteella seuraavaan kysymykseen ”Mikä vaikutus seuraavilla tekijöillä on ollut valintaasi työskennellä etätyössä?” tai ”Mikä vaikutus seuraavilla tekijöillä on ollut valintaasi työskennellä toimistolla?”.



Kuvio 3. Vastaajien ikäjakauma

### 5. Mikä vaikutus seuraavilla tekijöillä on ollut valintaasi työskennellä etätyössä?



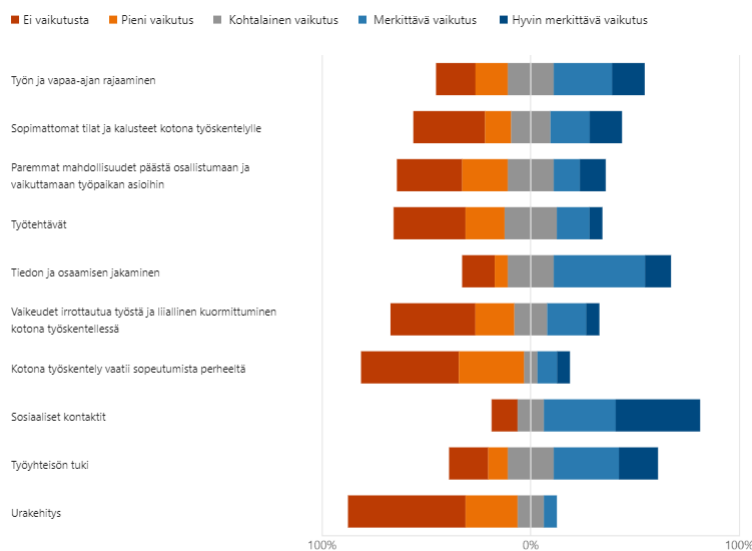
Kuvio 4. Vastaajien syyt etätyön valintaan

Kuviossa 4. esitetään vastaajien syitä etätyön valintaan. Vastaajista 92 prosenttia kertoi ajan säästön vaikuttaneen hyvin merkittävästi (71,4 %) tai merkittävästi (20,6 %) valintaan työskennellä pääasiallisesti etätyössä. Seuraavaksi merkittävimmäksi 84,2 % nousi työajan joustavuus ja rytmittäminen omien tarpeiden mukaan, joka oli vaikuttanut hyvin merkittävästi (55,6 %) ja merkittävästi (28,6 %) vastaajista. Kolmanneksi eniten etätyön valintaan oli vaikuttanut työn ja perhe-elämän

yhteensovittaminen 69,9 %, joka oli hyvin merkittävä (52,4 %) vastaajalle ja merkittävä (17,5 %) vastaajalle. Ikäryhmävertailussa oli pieniä eroavaisuuksia. Vertailuluvut kuvataan keskiarvoilla. 18–25-vuotiaiden merkittävimmiksi syiksi etätyön valintaan oli vaikuttanut ajan säästö (4,75), pidemmät yöunet (4,5) ja elämäntilanne (4,5). 26–35-vuotiailla merkittävimpiä syitä olivat ajan säästö (4,72) ja työajan joustavuus ja rytmittäminen omien tarpeiden mukaan (4,61), 36–45-vuotiailla ajan säästö (4,69) ja työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen (4,46), kun taas 46-vuotiaat tai sitä vanhemmat vastasivat merkittävimmiksi syiksi etätyön valintaan ajan säästön (4,26) ja lisääntyneen työrauhan ja keskittymisen (3,66).

Ajan säästö oli kaikissa ikäryhmissä merkittävin syy työskennellä pääasiallisesti etätyössä. Nuoremmilla vastaajilla korostui myös pidempien yöunien ja elämäntilanteen vaikutus, kun taas vanhemmilla ikäryhmillä korostui lisääntynyt työrauha ja keskittyminen.

## 6. Mikä vaikutus seuraavilla tekijöillä on ollut valintaasi työskennellä toimistolla?



### Kuvio 5. Vastaajien syyt läsnätyön valintaan

Kuviossa 5. esitetään vastaajien syyt läsnätyön valintaan. Vastaajista 75 % vastasi sosiaalisten kontaktien olleen hyvin merkittävässä (40,6 %) tai merkittävässä (34,4 %) roolissa valintaan työskennellä pääasiallisesti toimistolla. Toiseksi tärkeimmäksi

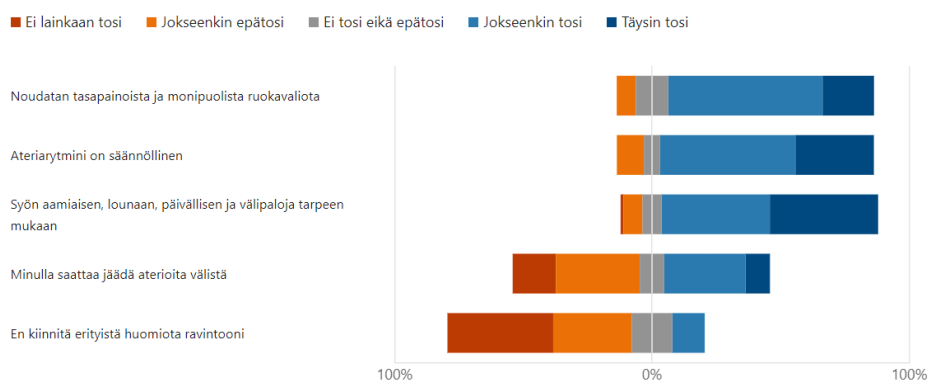
syyksi nousi 56,3 % vastaajista tiedon ja osaamisen jakaminen, joka oli hyvin merkittävässä (12,5 %) ja merkittävässä (43,8 %) roolissa vastaajista. Kolmanneksi merkittävin syy 43,7 % vastaajan valintaan työskennellä toimistolla oli työyhteisön tuki, joka oli hyvin merkittävä (18,8 %) ja merkittävä (31,3 %) vastaajista. Ikäryhmävertailussa 18–25- vuotiaiden merkittävimiksi syiksi valintaan työskennellä toimistolla oli sopimattomat tilat ja kalusteet kotona työskentelylle (5,0) ja sosiaaliset kontaktit (4,33). 26–35-vuotiailla merkittävimpiä syitä olivat sosiaaliset kontaktit (4,44) ja työyhteisön tuki (3,77). 36–45-vuotiailla merkittävimmät syyt olivat sosiaaliset kontaktit (3,84) ja tiedon ja osaamisen jakaminen (3,15). Myös 46-vuotiaat tai sitä vanhemmat vastasivat merkittävimiksi syiksi sosiaaliset kontaktit (3,85) ja tiedon ja osaamisen jakamisen (3,28).

Sosiaaliset kontaktit olivat kaikkien ikäryhmien osalta merkittävin syy työskennellä pääasiallisesti toimistolla. Tiedon ja osaamisen jakamisessa sekä työyhteisön tuessa on myös merkittävä kaikissa ikäryhmissä. Nuoremmilla vastaajilla merkittävimänä syynä oli sopimattomat tilat työskennellä kotona. Sosiaaliset tekijät näyttävät olevan keskeisessä asemassa kaikille ikäluokille ja tutkimuksen tulos vahvistaa yhteisöllisyyden merkitystä työhyvinvoinnin ja työkyvyn näkökulmasta.

### **6.1.2 Terveys**

Terveys-osiossa tutkittiin, miten työntekijät itse huolehtivat omasta terveydestään elintapojensa kautta. Terveys on perusta hyvinvoinnille ja omaan terveyteen voi jokainen vaikuttaa omilla elintavoillaan. Terveellisiin elintapoihin kuuluvat terveellinen ravinto, riittävä uni, säännöllinen ja monipuolinen liikunta sekä riittävä palautuminen.

7. Millaiset ravintotottumuksesi ovat?

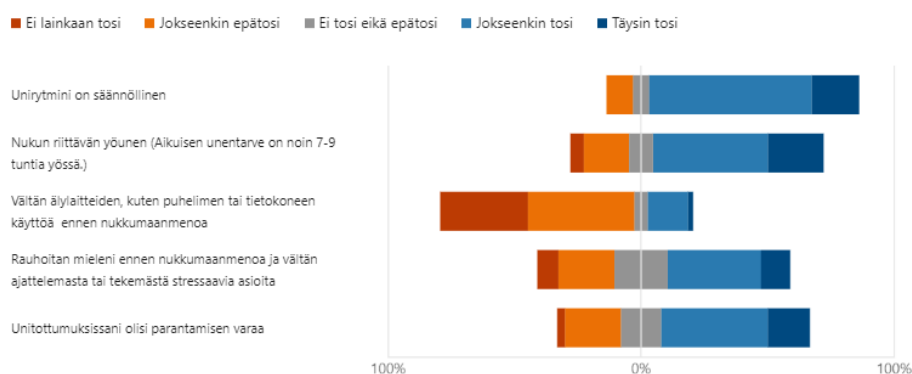


### Kuvio 6. Vastaajien ravintotottumukset

Kuviossa 6. esitetään vastaajien ravintotottumukset. Vastaajista 84,2 % kertoi väitteen ” Syön aamiaisen, lounaan, päivällisen ja välipaloja tarpeen mukaan olevan täysin tosi (42,1 %) ja jokseenkin tosi (42,1 %). Väittämään ”Ateriarytmini on säännöllinen” kertoi vastaajista 83,1 % olevan täysin tosi (30,5 %) ja jokseenkin tosi (52,6 %). Väittämään ”Noudatan tasapainoista ja monipuolista ruokavaliota” vastasi 80 % vastaajista täysin tosi (20 %) ja jokseenkin tosi (60 %). Väittämään ”Minulla saattaa jäädä aterioita välistä” vastasi 49,4 % vastaajista ei lainkaan todeksi (16,8 %) ja jokseenkin epätodeksi (32,6 %). Väittämän vastasi täysin todeksi vastaa kuitenkin 9,5 % ja jokseenkin todeksi 31,6 % vastaajaa. ”En kiinnitä erityistä huomiota ravintooni”-väittämän vastasi vastaajista 71,6 % vastaajista ei lainkaan todeksi (41,1 %) ja jokseenkin epätodeksi (30,5 %). Vertailussa työskentelymuotojen välillä toimistolla työskentelevien keskiarvoluvut olivat hieman paremmat. Väittämän ” Syön aamiaisen, lounaan, päivällisen ja välipaloja tarpeen mukaan” keskiarvo toimistolla työskentelevien osalta oli 4,25 kun etätyössä se oli 4,12. Väittämän ” En kiinnitä erityistä huomiota ravintooni” toimistolla työskentelevien keskiarvo oli 1,93 ja etätyössä 2,03. Tämän kysymyksen osalta matalampi keskiarvo oli vertailussa parempi. Väittämässä ” Minulla saattaa jäädä aterioita välistä” toimistolla työskentelevät pärjäsivät myös vertailussa hieman paremmin keskiarvolla 2,81, kun etätyössä se oli 2,85. Tämän kysymyksen osalta matalampi keskiarvo oli myös vertailussa parempi.

Vastaajista enemmistön ateriarytmi oli säännöllinen ja ruokavalio tasapainoinen ja monipuolinen. Lisäksi suurin osa vastaajista ilmoitti, ettei jätä aterioita välistä. Toimistolla työskentelevät olivat hieman parempia ravitsemustottumuksissaan etätyöntekijöihin nähden. Vaikka keskiarvot ovat hieman parempia toimistolla työskentelevien osalta, molemmat ryhmät huolehtivat terveellisistä ravintotottumuksista. Vastaajien ravintotottumukset tukevat terveellisiä elintapoja ja edistävät työhyvinvointia ja työkykyä.

## 8. Miten huolehdit unestasi?



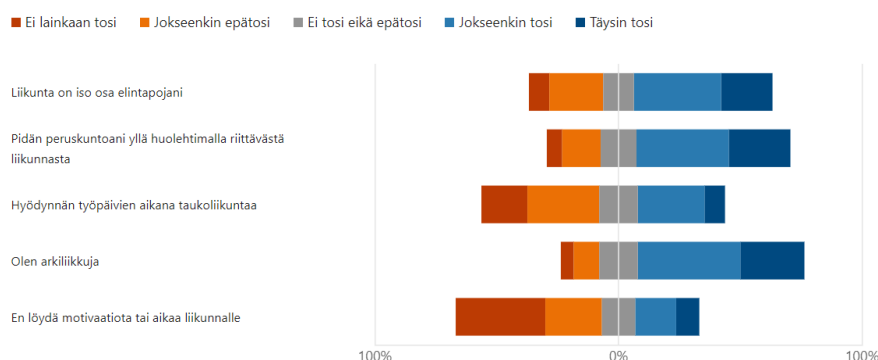
### Kuvio 7. Vastaajien unitottumukset

Kuviossa 7. esitetään vastaajien unitottumukset. Vastaajista 83,1 % kertoo väittämän ” Unirytmini on säännöllinen” täysin todeksi (18,9 %) tai jokseenkin todeksi (64,2 %). Väittämän ”Nukun riittävän yöunen” 67,4 % kertoi täysin todeksi (22,1 %) tai jokseenkin todeksi (45,3 %). Väittämän ”Vältän älylaitteiden, kuten puhelimen tai tietokoneen käyttöä ennen nukkumaanmenoa” osalta 76,8 % vastaajaa kertoivat ei lainkaan todeksi (34,7 %) ja jokseenkin epätodeksi (42,1 %). Väitteeseen ”Rauhoitan mieleni ennen nukkumaanmenoa ja vältän ajattelemasta tai tekemästä stressaavia asioita” vastaukset jakoutuivat siten, että 30,5 % vastaajista kertoi väittämän olevan ei lainkaan tosi (8,4 %) tai jokseenkin epätosi (22,1 %) ja 48,4 % täysin tosi (11,6 %) tai jokseenkin tosi (36,8 %). Väitteestä ”Unitottumuksissani olisi parantamisen varaa” vastasi 58,9 % vastaajista väittämällä täysin tosi (16,8 %) ja jokseenkin tosi (42,1 %). Vertailussa työskentelymuotojen välillä oli vain

pieniä eroavaisuuksia. Väittämän ”Unirytmini on säännöllinen” keskiarvoluvuksi etätyössä työskenteleville muodostui 3,87, kun toimistolla työskentelevien osalta se oli 4. Väitteeseen ”Nukun riittävän yönunen” etätyössä työskentelevien keskiarvo oli 3,58 ja toimistolla työskentelevien 3,65. Väitteen ”Unitottumuksissani olisi parantamisen varaa” etätyössä olevien keskiarvo oli 3,5 ja toimistolla työskentelevien 3,4. Tämän väitteen osalta korkeampi keskiarvo on vertailussa huomppi ja toimistolla työskentelevät pärjäsivät vertailussa hieman paremmin. Etätyötä tekevien osalta kuitenkin väitteen ”Rauhoitan mieleni ennen nukkumaanmenoa ja vältän ajattelemasta tai tekemästä stressaavia asioita” keskiarvo oli etätyössä 3,36, kun toimistolla työskentelevien osalta se oli 2,9. Väitteessä ”Vältän älylaitteiden, kuten puhelimen tai tietokoneen käyttöä ennen nukkumaanmenoa” molemmat ryhmät saivat keskiarvoksi 2,0.

Suurin osa vastaajista nukkuu riittävän yönunen ja unirytmni on säännöllinen. Kuitenkin lähes puolet vastaajista myönsi, että heidän unitottumuksissaan olisi parantamisen varaa. Älylaitteiden käyttö ennen nukkumaanmenoa on yleistä, sillä suurin osa vastaajista ei välttä niiden käyttöä ennen nukkumaanmenoa. Työskentelymuotojen vertailussa toimistolla työskentelevät pärjäsivät unirytmni ja riittävän yönunen huolehtimisen osalta hieman paremmin etätyöntekijöihin nähden. Etätyöntekijät näyttävät kuitenkin olevan hieman parempia rauhoittamaan mielensä ennen nukkumaanmenoa. Riittävä yöuni edistää työhyvinvointia ja työkykyä minkä vuoksi vastaajien on tärkeä tiedostaa omien unitottumustensa parannuskohteet.

9. Millaiset ovat liikuntatottumuksesi? Vastaa seuraaviin väittämiin:

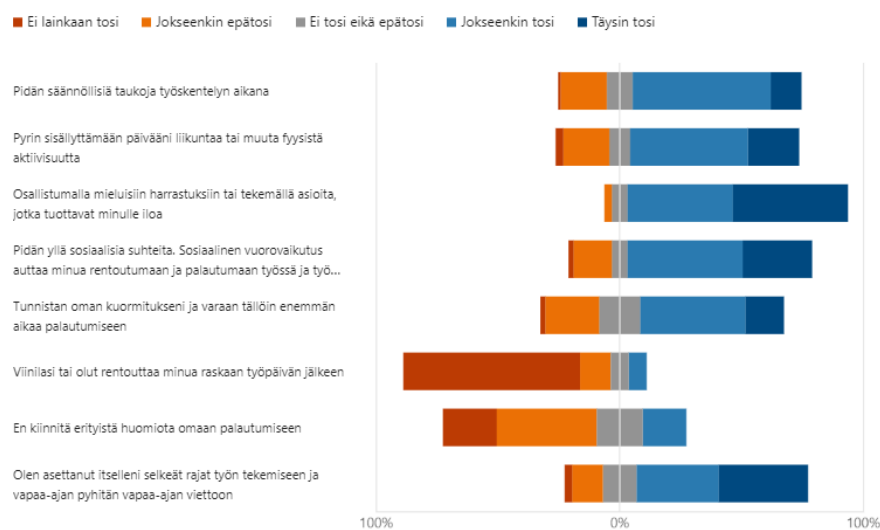


Kuvio 8. Vastaajien liikuntatottumukset

Kuviossa 8. esitetään vastaajien liikuntatottumukset. Vastaajista 68,4 % kertoi väittämän ”Olen arkiliikkuja” täysin todeksi (26,3 %) ja jokseenkin todeksi (42,1 %). Väittämän ”Pidän peruskuntoani yllä huolehtimalla riittävästä liikunnasta” kertoi vastaajista 63,2 % täysin todeksi (25,3 %) ja jokseenkin todeksi (37,9 %). Väittämän ”Liikunta on iso osa elintapojani” 56,9 % vastaajista kertoi täysin todeksi (21,1 %) ja jokseenkin todeksi (35,8 %). Väittämän ”Hyödynnän työpäivien aikana taukoliikuntaa” kertoi 35,8 % vastaajista täysin todeksi (8,4 %) ja jokseenkin todeksi (27,4 %). Vastaajista 26,3 % vastasi väitteeseen ”En löydä motivaatiota tai aikaa liikunnalle” täysin tosi (9,5 %) ja jokseenkin tosi (16,8 %). Vastaajista 60 % kertoi väittämän ei lainkaan todeksi (36,8 %) ja jokseenkin epätodeksi (23,2 %). Vertailussa työskentelymuotojen välillä keskiarvoissa ei ollut juurikaan poikkeamia riippuen työskenteleekö työntekijä etätyössä vai toimistolla. Etätyössä olevien osalta väitteen ”Olen arkiliikkuja” osalta keskiarvo oli hieman parempi (3,8), kun toimistolla työskentelevien osalta (3,59).

Vastaajista enemmistö on arkiliikkuja ja pyrkivät ylläpitämään peruskuntoaan riittävällä liikunnalla. Liikunta vaikuttaa olevan myös iso osa enemmistön elämäntapoja. Enemmistö vastaajista ilmoitti liikkuvansa säännöllisesti mutta suurin osa vastaajista ei kuitenkaan hyödynnä taukoliikuntaa työpäivän aikana, vaikka työnantaja tarjoaa siihen mahdollisuuden. Liikunta tukee terveyttä ja edistää työhyvinvointia ja työkykyä.

## 10. Miten huolehdit palautumisesta?



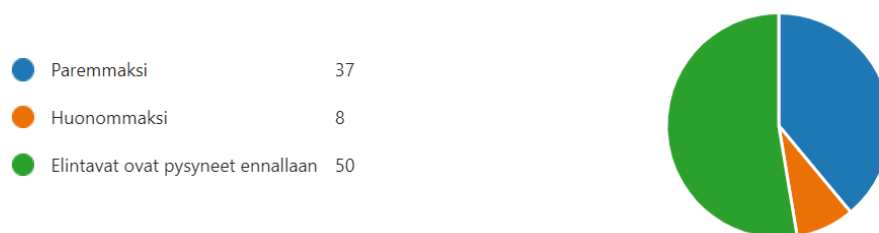
### Kuvio 9. Palautumisesta huolehtiminen

Kuviossa 9. esitetään vastaajien palautumisesta huolehtiminen. Vastaajista 90,6 % kertoi väittämän ” Osallistumalla mieluisiin harrastuksiin tai tekemällä asioita, jotka tuottavat minulle iloa” täysin todeksi (47,4 %) ja jokseenkin todeksi (43,2 %). Väittämän ” Olen asettanut itselleni selkeät rajat työn tekemiseen ja vapaa-ajan pyyhittän vapaa-ajan viettoon” kertoi vastaajista 70,5 % täysin todeksi (36,8 %) ja jokseenkin todeksi (33,7 %). Väittämän ”Pidän yllä sosiaalisia suhteita” kertoi vastaajista 75,8 % täysin todeksi (28,4 %) ja jokseenkin todeksi (47,4 %). Väittämän ”Pyrin sisällyttämään päivääni liikuntaa tai muuta fyysistä aktiivisuutta” kertoi vastaajista 69,5 % täysin todeksi (21,1 %) ja jokseenkin todeksi 48,4 %. Väittämään ”Pidän säännöllisiä taukoja työskentelyn aikana” 69,1 % kertoi vastaajista olevan täysin tosi (12,6 %) tai jokseenkin tosi (56,8 %). Väittämään ”Tunnistan oman kuormitukseni ja varaan tällöin enemmän aikaa palautumiseen” 59 % vastaajaa kertoivat olevan täysin tosi (15,8 %) ja jokseenkin tosi (43,2 %). Väittämän ” En kiinnitä erityistä huomiota omaan palautumiseen” on 63,2 % kertoi vastaajista ei lainkaan tosi (22,1 %) ja jokseenkin epätosi (41,1 %). Sen sijaan 17,9 % kertoi väitteen jokseenkin todeksi. Väittämän ”Viinilasi tai olut rentouttaa minua raskaan työpäivän

jälkeen” kertoi 85,2 % vastaajista ei lainkaan todeksi (72,6 %) ja jokseenkin epätoiseksi (12,6 %). Väitteen kertoi 7,4 % vastaajista kuitenkin jokseenkin todeksi. Vertailussa työskentelymuotojen välillä väitteessä ”Olen asettanut itselleni selkeät rajat työn tekemiseen ja vapaa-ajan pyhitän vapaa-ajan viettoon” toimistolla työskentelevien osalta keskiarvo oli hieman parempi (4,12) kuin etätyössä (3,76). Väittämän ”Tunnistan oman kuormitukseni ja varaan tällöin enemmän aikaa palautumiseen” etätyötä pääasiallisesti tekevät saivat sen sijaan keskiarvoksi 3,58, kun toimistolla työskentelevien keskiarvo oli 3,28. Väitteen ”Viinilasi tai olut rentouttaa minua raskaan työpäivän jälkeen” toimistolla työskentelevät saivat keskiarvoksi 1,62, kun etätyössä se oli 1,42. Tässä väitteessä matalampi keskiarvo oli parempi ja etätyötä tekevät pärjäsivät hieman paremmin. Poikkeamat olivat kuitenkin hyvin pieniä.

Suurin osa vastaajista pyrkii ylläpitämään tasapainoa työn ja vapaa-ajan välillä, mikä on tärkeä taito etä- ja hybridityössä työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen näkökulmasta. Enemmistö osallistuu mieluisiin harrastuksiin, asettaa selkeät rajat työlle, pyhittää vapaa-ajan rentoutumiselle ja ylläpitää sosiaalisia suhteita. Vaikka enemmistö vastaajista pyrkii huolehtimaan fyysisestä hyvinvoinnistaan liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden avulla, osa vastaajista ei kiinnitä erityistä huomiota omaan palautumiseensa. Työskentelymuotojen vertailussa toimistolla työskentelevät näyttävät asettavan selkeämmät rajat työlle ja vapaa-ajalle, kun taas etätyöntekijät tunnistavat kuormituksensa ja varaavat enemmän aikaa palautumiseen. Alkoholin käyttö rentoutumiskeinona on vähäistä, ja suurin osa vastaajista ei kokenut alkoholin olevan ratkaisu raskaan työpäivän jälkeen. Molemmat työskentelymuodot pärjäsivät tässä vertailussa melko tasaisesti. Vastaajat pyrkivät pitämään huolta henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnistaan, mutta kuormituksen tasapainon vuoksi on tärkeää tiedostaa mahdolliset kehittämiskohteet erityisesti palautumisen hallinnan osalta. Palautumisesta huolehtiminen tukee terveyttä ja edistää työkykyä ja työhyvinvointia.

11. Koetko elintapasi muuttuneen etätyössä?



Kuvio 10. Etätyön vaikutus elintapoihin

Kuviossa 10. esitetään vastaajien kokemus etätyön vaikutuksesta elintapoihin. Vastaajista 50 (52,6 %) koki elintapojen pysyneen ennallaan. Vastaajista 37 (39 %) koki elintapojen muuttuneen paremmaksi ja kahdeksan vastaajaa (8,4 %) kertoo elintapojen muuttuneen huonommaksi. Seitsemän vastaajaa kahdeksasta, jotka kertoivat elintapojen heikentyneen etätyössä, työskentelevät tällä hetkellä pääsääntöisesti toimistolla.

Seuraavassa kysymyksessä 12. pyydettiin avoimia kommentteja. ”Jos elintapasi ovat parantuneet/heikentyneet etä- ja hybridityössä, missä asioissa on tapahtunut muutoksia? Vastauksia tuli yhteensä 39 kappaletta.

*” Etätyössä tulee yleisesti syötyä terveellisemmin kotiruokaa lounaaksi ja sekä myös aamiaista. Etätyössä ei tule samanlaista tarvetta katkaista päivää lähemmällä monesti pikaruokamaisille herkkulounaille. Yleinen stressitaso ja syke ovat huomattavasti alempia etätyöpäivänä, kuin toimistopäivänä, etätyöpäivän jälkeen palautuminen seuraavaksi päiväksi on todennäköisempää. Toimistolle harvemmin muistaa ottaa mukaan aamupalaa, jolloin ateriarytmi epäsäännöllinen ja altistaa siltäkin osin epäterveellisille valinnoille. Toimistolla tulee enemmän askelia pelkästään jo siitä syystä, että etäisyydet siellä pidempiä kuin kotitoimistolla, sekä toki askelia kertyy työmatkastakin”*

*” Työmatkustamiseen käytetty aika on tuonut lisää aikaa päivään etätyössä”*

*”Olen lisännyt liikuntaa etätyön myötä”*

*”Enemmän liikuntaa ja palautumista”*

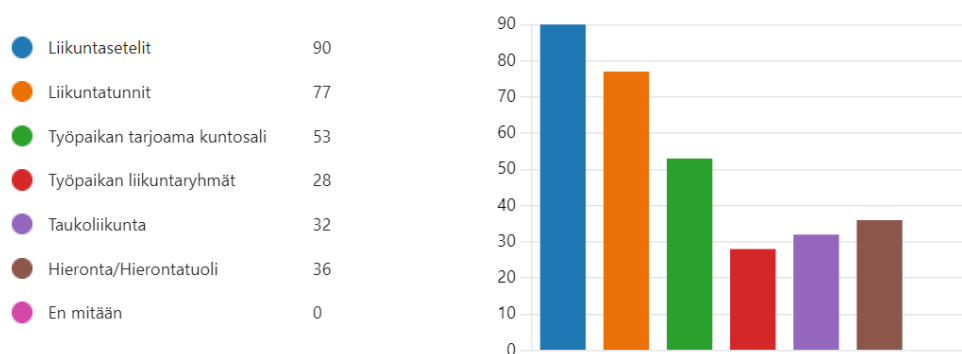
*”Koen, että työn ja vapaa-ajan suhde on huomattavasti paremmassa tasapainossa”*

*” Syön epäsäännöllisemmin, koska kotona voi säädellä vapaasti, milloin jääkaapille menee ja siellä voi käydä useammin ”salaan”. Näen vähemmän muita työkaivereita, mikä on minulle sosiaalisena henkilönä harmillista. Pysin kuitenkin viikoittain käymään toimistolla ja koitan pitää tauoista kiinni, jotta en luisuisi enempää elintavoissani huonompaan suuntaan”*

*”Ruokailu ei ehkä ole yhtä monipuolista (salaattipöytä jäänyt pois), toisaalta kun ei käy buffeteissa niin ei myöskään ole tullut syötyä yhtä paljon (=liikaa)”*

Avoimissa vastauksissa nousivat esiin etätöiden vaikutukset uneen, ruokailuun ja liikuntaan. Vaikutukset elintapoihin vaihtelevat, mutta monille se on tarjonnut mahdollisuuden parantaa terveyskäyttäytymistään ja lisännyt elämänhallintaa helpotavia ominaisuuksia. Vastaajista enemmistö kertoi ruokailun olevan etätöissä säännöllisempää ja etätöiden mahdollistavan pidemmän yönunen sekä enemmän aikaa palautumiseen ja liikuntaan toimistolla työskentelyyn verraten. Pienelle osalla (7) vastaajista etätö oli kuitenkin vaikuttanut heikentävästi. Negatiiviset vaikutukset liittyivät epäsäännölliseen ruokailuun ja vähäiseen sosiaaliseen vuorovaikutukseen.

13. Mitä työnantajan tarjoamia fyysistä terveyttä ylläpitäviä henkilöstöetuja olet käyttänyt? Valitse yksi tai useampi:



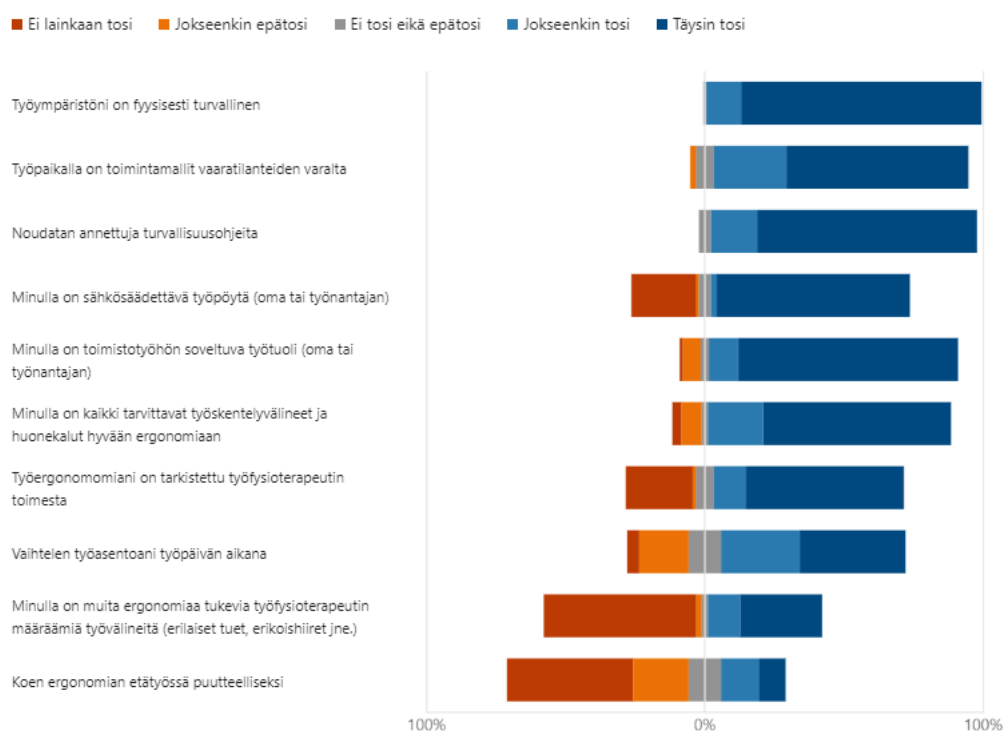
Kuvio 11. Fyysistä terveyttä tukevat henkilöstöedut

Kuviossa 11. esitetään vastaajien hyödyntämät fyysistä terveyttä tukevat liikuntaedut. Kaikki vastaajat hyödynsivät joko yhtä tai useampaa työnantajan tarjoamaa fyysistä terveyttä ylläpitävää liikuntaetua. Vastaajista enemmistö, 90 vastaajaa (95 %) oli käyttänyt liikuntaseteleitä ja 77 vastaajaa (81 %) työajalla käytettävää liikuntatuntia. Kolmanneksi eniten hyödynnetty liikuntaetu oli työnantajan tarjoama kuntosali, jota oli hyödyntänyt 53 vastaajaa (55 %).

### 6.1.3 Turvallisuus

Turvallisuus-osiossa tutkittiin työympäristön turvallisuutta ja fyysistä työergonomiaa. Turvallisuuden tunne kuuluu ihmisen perustarpeisiin ja on työelämän perusoikeus.

14. Millainen on ergonomiasi ja työympäristösi?



Kuvio 12. Turvallisuus ja ergonomia

Kuviossa 12. esitetään vastaajien kokemus ergonomiasta ja työympäristön turvallisuudesta. Vastaajista 98,9 % kertoi väitteen ”Työympäristöni on fyysisesti turvallinen” täysin todeksi (86,3 %) ja jokseenkin todeksi (12,6 %). Väittämän ” Noudatan annettuja turvallisuusohjeita” kertoi vastaajista 95,7 % täysin todeksi (78,9 %) ja jokseenkin todeksi (16,8 %). Väittämän ” Minulla on toimistotyöhön soveltuva työtuoli (oma tai työnantajan)” kertoi vastaajista 89,4 % täysin todeksi (78,9 %) ja jokseenkin todeksi (10,5 %). Väittämän ” Työpaikalla on toimintamallit vaaratilanteiden varalta” kertoi vastaajista 91,6 % täysin todeksi (65,3 %) ja jokseenkin todeksi 26,3 %. Väittämään ” Minulla on kaikki tarvittavat työskentelyvälineet ja huonekalut hyvään ergonomiaan” 87,4 % kertoi täysin todeksi (67,4 %) ja jokseenkin todeksi (20 %). Väittämän ” Minulla on sähkösäädettävä työpöytä (oma tai työnantajan)” kertoi 71,6 % vastaajista täysin todeksi (69,5 %) ja jokseenkin todeksi (2,1 %), sen sijaan 23,2 % kertoi väitteen ei lainkaan todeksi. Väittämän ”Vaihtelen työasentoani työpäivän aikana” kertoi 66,3 % täysin todeksi (37,9 %) ja jokseenkin todeksi (28,4 %). Väittämään ” Työergonomiani on tarkistettu työfysioterapeutin

toimesta” 68,4 % vastaajaa kertoi täysin tosi (56,8 %) ja jokseenkin tosi (11,6 %). Väite ”Minulla on muita ergonomiaa tukevia työfysioterapeutin määräämiä työvälineitä (erilaiset tuet, erikoishiiret jne.)” 41,1 % vastaajaa kertoi täysin todeksi (29,5 %) ja jokseenkin todeksi (11,6 %). Väittämän ” Koen ergonomian etätyössä puutteelliseksi” kertoi 65,3 % vastaajista ei lainkaan todeksi (45,3 %) ja jokseenkin epätodeksi (20 %). Väitteen oli kuitenkin kertonut 23,2 % vastaajista täysin todeksi (9,5 %) ja jokseenkin todeksi (13,7 %). Vertailussa työskentelymuotojen välillä oli keskiarvallisesti muutamia poikkeavuuksia. Väitteessä ” Minulla on sähkösäädettävä työpöytä (oma tai työnantajan)” toimistolla työskentelevien osalta keskiarvo oli parempi (4,93) kuin etätyössä (3,41). Väittämän ” Minulla on toimistotyöhön soveltuva työtuoli (oma tai työnantajan)” toimistolla työskentelevien keskiarvo oli myös parempi 4,93, kun etätyötä tekevillä se oli 4,42. Väitteen ” Minulla on kaikki tarvittavat työskentelyvälineet ja huonekalut hyvään ergonomiaan” toimistolla työskentelevät saivat keskiarvoksi 4,81, kun se etätyössä oli 4,2. Väittämän ”Koen ergonomian etätyössä puutteelliseksi” toimistolla työskentelevät kokivat etätyön ergonomian puutteellisemmaksi keskiarvolla 2,87, kuin etätyötä tekevät, joiden keskiarvoksi tuli 1,88.

Kysymys 15. ”Jos koet ergonomian puutteelliseksi, millä tavoin?” oli avoin jatkokysymys edelliseen kysymykseen liittyen. Vastauksia tuli yhteensä 23. Vastauksissa toistui etätyön työvälineiden ja olevan puutteellisemmat kuin toimistolla työskennellessä.

*”Meillä on mahdollisuus myös etätyössä sähköpöytään, mutta se tulisi itse kuljettaa työpaikalta, joka on kutakuinkin mahdotonta”*

*”Pitäisi hankkia sähköpöytä vielä, niin saisi vaihtelua työasentoon. Töistä saatava pöytä on liian iso asuntooni, joten ostan oman, kun budjetti antaa myöten”*

*”Oma työtuoli kotona ei ole niin ergonominen, kuin voisi olla - selkä kipeytyy herkästi. Lisäksi toki on peiliin katsomista ylipäätään ergonomiassa, toimistolla hyvä työasento on helppo ylläpitää :)”*

*”Minulla ei ole kotona työpöytää, työtuolia tai lisänäyttöjä ja tästä syystä työskentelen pääasiassa toimistolla, jossa ergonomia on hyvä”*

*”Työskentelen kotona pääsääntöisesti ruokapöydän äärellä tai sohvalla, jolloin ergonomia ei ole parhaimmillaan”*

*”Koska teen työtä 60 % etänä ja 40 % toimistolla, on toimistolla paremmat työvälineet ja ergonomia huomioituna, kotona taas ei niinkään hyvin koska se omakustanteista. Toimistolla ollessa taas tarvitsen työvälineitä siellä, joten ei ole vaihtoehtoja tuoda niitä kotiin. Ja edestakaisin kuljettaminen on liian haastavaa”*

16. Minkä kouluarvosanan 1–5 antaisit yrityksen ergonomiakäytännöille?

Vastaajien yhteiseksi keskiarvoksi työpaikan ergonomiakäytännöille muodostui 4,47, keskihajonta oli 0,59. Ikäryhmävertailussa heikoimman arvosanan antoivat 18–25-vuotiaat keskiarvolla 4,14 ja korkeimman keskiarvon 4,59 antoivat 26–35-vuotiaat.

17. Muita kommentteja ergonomiaan? oli myös avoin jatkokysymys. Vastauksia tähän tuli seitsemän. Vastauksissa korostui tyytyväisyys työpaikan ergonomiakäytäntöihin:

*”Omalla vastuulla katsoa, että työtä tehdään ergonomiia huomioon ottaen, varsinkin jos on valinnut etäkonttorin”*

*”Ergonomian kannalta paras yritys, missä olen ollut töissä”*

*Sähköpöydät ovat äärimmäisen hyödyllisiä ja tärkeitä. Saatavilla on runsaasti erilaisia ergonomian apuvälineitä, mikä on hienoa”*

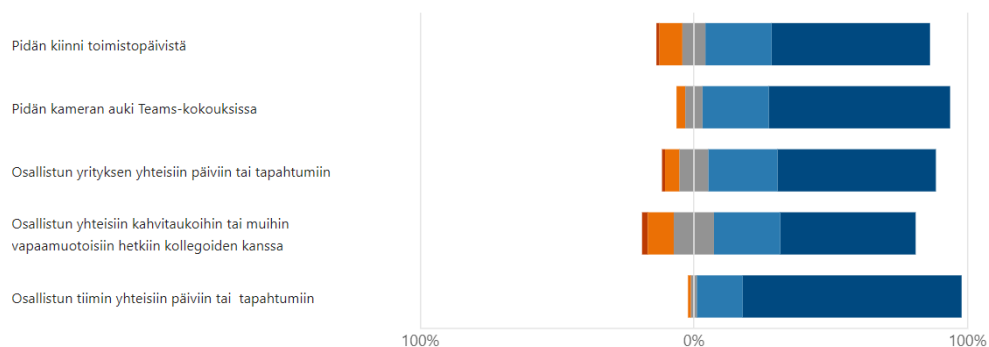
Suurin osa vastaajista kokee työympäristönsä fyysisesti turvalliseksi ja noudattaa annettuja turvallisuusohjeita. Tämä osoittaa, että turvallisuus ja ohjeiden noudattaminen ovat korkealla tasolla työympäristössä. Ergonomian osalta enemmistö

vastaajista kertoi, että heillä on tarvittavat työvälineet ja huonekalut hyvään ergonomiaan, mikä on tärkeää terveyden ja työkyvyn kannalta. Osalla vastaajista ei kuitenkaan ole käytössään sähkösäädettävää työpöytää. Tähän olivat avoimien kysymysten perusteella vaikuttaneet puutteelliset tilat ja vaikeudet viedä säädettävää pöytää ja työtuolia kotiin. Vaikka suurin osa vastaajista vaihteli työasentoaan päivän aikana, osa ei ollut käyttänyt työfysioterapeutin ergonomiatarkistusta hyödykseen. Ergonomian puutteita koettiin pääosin etätyössä ja ergonomian koettiin olevan toimistolla parempi. Vaikka ergonomia koettiin keskiarvallisesti vastaajien toimesta hyväksi, voi työpisteen huono ergonomia aiheuttaa työkyvyn riskejä erityisesti etätyössä.

#### 6.1.4 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys-osiossa tutkittiin miten työntekijät osallistuvat työpaikan yhteisöllisyyttä ylläpitävään toimintaan. Yhteisöllisyyden tarve tyydyttyy työpaikan yhteishenkeä lisäävien toimien osalta, joka tukee yksilön työhyvinvointia.

18. Miten huolehdit sosiaalisesta vuorovaikutuksesta ja yhteisöllisyydestä etätyössä?



Kuvio 13. Sosiaalinen vuorovaikutus ja yhteisöllisyys

Kuviossa 13. esitetään vastaajien kokemus sosiaalisesta vuorovaikutuksesta ja yhteisöllisyydestä. Vastaajista 96,8 % kertoi väittämän ” Osallistun tiimin yhteisiin päiviin tai tapahtumiin” täysin todeksi (80 %) tai jokseenkin todeksi (16,8 %). Väittämän ” Pidän kameran auki Teams-kokouksissa” 90,5 % kertoi täysin todeksi (66,3

%) ja jokseenkin todeksi (24,2 %). Väittämän ”Pidän kiinni toimistopäivistä” osalta 82,1 % vastaajaa kertoivat täysin todeksi (57,9 %) ja jokseenkin todeksi (24,2 %). Väittämän ” Osallistun yrityksen yhteisiin päiviin tai tapahtumiin” 83,2 % vastaajista kertoi väittämän olevan täysin tosi (57,9 %) ja jokseenkin tosi (25,3 %). Väittämän ” Osallistun yhteisiin kahvitaukoihin tai muihin vapaamuotoisiin hetkiin kollegoiden kanssa” 73,7 % kertoi väitteen olevan täysin tosi (49,5 %) ja jokseenkin tosi (24,2 %). Vertailussa työskentelymuotojen välillä oli vain pieniä poikkeavuuksia. Väitteessä ” Osallistun yrityksen yhteisiin päiviin tai tapahtumiin” toimistolla työskentelevien osalta keskiarvo oli parempi (4,5) kuin etätyössä (4,25). Väittämän ” Osallistun yhteisiin kahvitaukoihin tai muihin vapaamuotoisiin hetkiin kollegoiden kanssa” toimistolla työskentelevien keskiarvo oli myös hieman parempi 4,21, kun etätyötä tekevillä se oli 4,03.

Kysymyksessä 19. ”Miten tärkeänä pidät yhteisöllisyyttä oman työhyvinvointisi kannalta?” vastaajat arvioivat kysymyksen arvosanoilla 1–5. 1= Ei lainkaan tärkeä ,2= Ei kovin tärkeä ,3= Neutraali ,4= Tärkeä, 5= Hyvin tärkeä

Vastaajien yhteinen keskiarvo oli 4.26, keskihajonta oli 1,01. Ikäryhmävertailussa 18–25-vuotiaat pitivät yhteisöllisyyttä oman työhyvinvointinsa kannalta vähiten tärkeänä keskiarvolla 4,14 ja tärkeimpänä sitä pitivät 26–35- vuotiaat keskiarvolla 4,37.

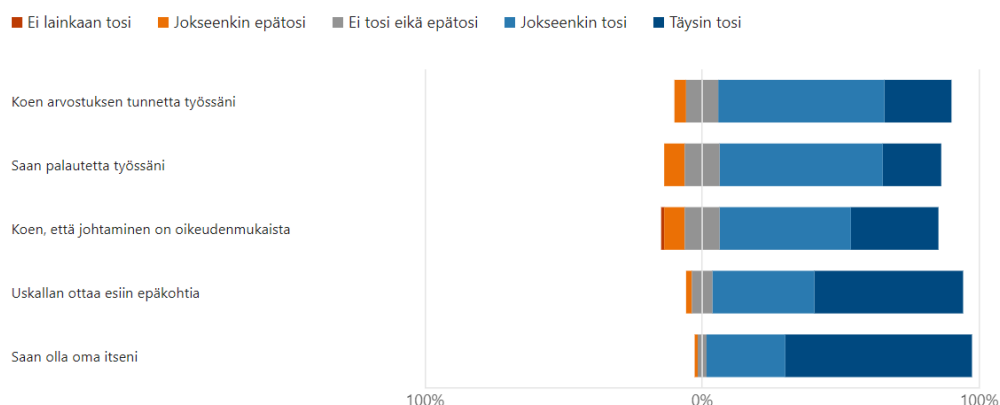
Suurin osa vastaajista kertoi osallistuvansa tiimin yhteisiin tapahtumiin ja pitää kameran auki Teams-kokouksissa. Lisäksi monet kertoivat pitävänsä kiinni toimistopäivistä ja osallistuvansa työpaikan yhteisiin päiviin tai tapahtumiin, jolloin työkaivereita tavataan myös kasvotusten. Yhteisiin kahvitaukoihin tai muihin vapaamuotoisiin hetkiin kollegoiden kanssa osallistuu myös merkittävä osa vastaajista eikä vuorovaikutus jää pelkästään työtehtäviin sidotuksi. Työskentelymuotojen vertailussa toimistolla työskentelevät osallistuvat hieman aktiivisemmin työpaikan yhteisiin päiviin tai tapahtumiin sekä yhteisiin kahvitaukoihin kollegoiden kanssa etätyöntekijöihin verrattuna. Yhteisöllisyyden tärkeyttä oman työhyvinvoinnin kan-

nalta arvioitiin keskimäärin korkeaksi (keskiarvo 4.26 asteikolla 1–5), mikä osoittaa, että vastaajat pitävät yhteisöllisyyttä merkittävänä tekijänä työhyvinvoinnissaan. Työskentelymuotojen ja ikäryhmien välillä on havaittavissa pieniä eroavaisuuksia, mutta kokonaisuutena yhteisöllisyys on vastaajille tärkeä.

### 6.1.5 Arvostus

Arvostus- osiossa tutkittiin työntekijöiden kokemaa arvostusta työpaikalla. Arvostuksen kokemuksen edellytyksenä on oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen johtaminen. Arvostuksen kokemus vaikuttaa yhteisöllisyyteen, työn tuloksellisuuteen ja kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.

20. Millaiseksi koet seuraavat arvostukseen liittyvät työhyvinvoinnin osa-alueet?



Kuvio 14. Arvostuksen kokemus

Kuviossa 14. esitetään vastaajien kokemus arvostuksesta. Vastaajista 95,8 % kertoi väittämän ” Saan olla oma itseni” täysin todeksi (67,4 %) tai jokseenkin todeksi (28,4 %). Väittämän ” Uskallan ottaa esiin epäkohtia” 90,5 % kertoi täysin todeksi (53,7 %) tai jokseenkin todeksi (36,8 %). Väittämän ” Koen, että johtaminen on oikeudenmukaista” osalta 79 % vastaajaa kertoivat täysin todeksi (31,6 %) ja jokseenkin todeksi (47,4 %). Sen sijaan 8,5 % kertoo väitteen ei lainkaan todeksi (1,1 %) tai jokseenkin epätodeksi (7,4 %). Väittämän ” Koen arvostuksen tunnetta työssäni” 84,2 % vastaajista kertoi väittämän olevan täysin tosi (24,2 %) tai jokseenkin

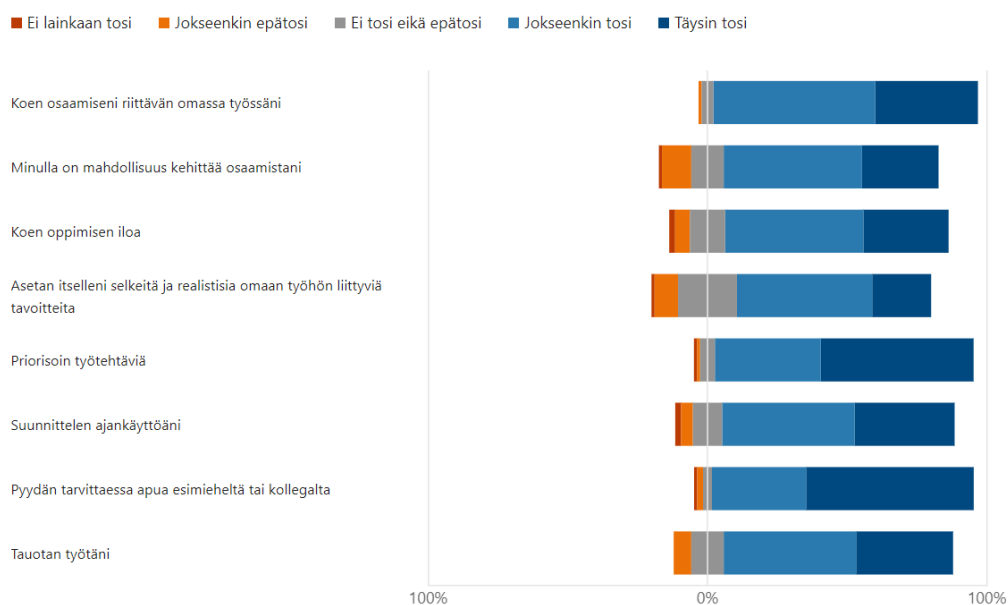
tosi (60 %). Väittämän ” Saan palautetta työssäni” 80 % kertoi väitteen olevan täysin tosi (21,1 %) tai jokseenkin tosi (58,9 %). Vastaajista 7,4 % kertoi väitteen jokseenkin epätodeksi. Vertailussa työskentelymuotojen välillä oli keskiarvillisesti vain hyvin pieniä poikkeavaisuuksia. Väitteessä ” Saan palautetta työssäni ” toimistolla työskentelevien osalta keskiarvo oli parempi (4,7) kuin etätyössä (4,5). Väittämän ”Saan olla oma itseni” sen sijaan etätyötä tekevien keskiarvo oli parempi (4,0), kun toimistolla työskentelevillä se oli 3,8.

Suurin osa vastaajista kertoi voivansa olla oma itsensä työympäristössään, ja enemmistö uskaltaa ottaa esiin epäkohtia. Lisäksi enemmistö vastaajista koki, että johtaminen on oikeudenmukaista, arvostusta koetaan ja työstä saadaan palautetta. Pieni osa vastaajista kuitenkin koki, ettei johtaminen ole oikeudenmukaista ja osa koki myös palautteen saannin huonoksi. Vaikka arvostuksen kokemuksissa oli eroavaisuuksia, työskentelymuotojen väliset erot olivat melko pieniä. Etätyötä tekevät kokivat keskimääräistä enemmän voivansa olla oma itsensä toimistolla työskenteleviin verraten ja toimistolla työskentelevät puolestaan kokivat saavansa hieman paremmin palautetta työstään.

#### **6.1.6 Osaaminen**

Osaaminen- osiossa tutkittiin vastaajien osaamisen tasoa ja oman työn organisointia. Osaamisen tarpeen tyydyttymiseen vaikuttavat työn mielekkyys ja oman osaamisen hallinnan kokemus.

21. Miten koet oman osaamisesi tason ja organisoit työtäsi?



Kuvio 15. Osaaminen ja oman työn johtaminen

Kuviossa 15. esitetään vastaajien kokemus osaamisesta ja oman työn johtamisesta. Vastaajista 93,7 % kertoo väittämän ” Pyydän tarvittaessa apua esimieheltä tai kollegalta” täysin todeksi (60 %) tai jokseenkin todeksi (33,7 %). Väittämän ” Priorisoin työtehtäviä” 92,6 % kertoi täysin todeksi (54,7 %) tai jokseenkin todeksi (37,9 %). Väittämän ” Koen osaamiseni riittävän omassa työssäni” osalta 94,7 % vastaajaa kertoivat täysin todeksi (36,8 %) ja jokseenkin todeksi (57,9 %). Väittämän ” Suunnittelen ajankäyttöäni” 83,2 % vastaajista kertoi väittämän olevan täysin tosi (35,8 %) ja jokseenkin tosi (47,4 %). Väittämän ” Tauotan työtäni” 82,1 % kertoi väitteen olevan täysin tosi (37,4 %) ja jokseenkin tosi (47,4 %). Väittämän ” Koen oppimisen iloa” 80 % vastaajista kertoi täysin todeksi (30,5 %) ja jokseenkin todeksi (49,5 %). Vastaajista 76,9 % kertoi väitteen ” Minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani” täysin todeksi (27,4 %) ja jokseenkin todeksi (27,4 %). Väittämän ”Asetan itselleni selkeitä ja realistisia omaan työhön liittyviä tavoitteita” 69,5 % kertoi täysin todeksi (21,1 %) ja jokseenkin todeksi (48,4 %). Vertailussa työskentelymuotojen välillä oli keskiarvallisesti vain pieniä poikkeavuuksia. Väittämän ”Suunnittelen ajankäyttöäni” etätyötä tekevien keskiarvo oli hieman parempi

(4,25), kun toimistolla työskentelevillä se oli 3,81. Väitteessä ”Minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani” etätyötä tekevien keskiarvo oli 4,0 ja toimistolla työskentelevien 3,75. Väite ”Priorisoin työtehtäviä” etätyötä tekevien keskiarvo oli myös hieman parempi (4,49), kun toimistolla tekevien keskiarvo oli 4,34. Väite ”Pyydän tarvittaessa apua esimieheltä tai kollegalta” keskiarvo oli etätyötä tekevillä 4,5, ja toimistolla työskentelevien osalta 4,46.

Seuraava kysymys 22. ” Miten koet perehdytyksen toteutuneen etä- ja hybridityössä? oli avoin jatkokysymys osaamisteemaan liittyen. Vastauksia tuli yhteensä 25. Vastauksissa korostui, että perehdytyksen koettiin onnistuvan paremmin toimistolla kuin etätyössä.

*” Etäperehdytys puhelintyössä on mielestäni todella haastavaa, koska puhelun aikana ei voi kommunikoida kuten f2f tapahtuvassa perehdytyksessä. Hiljaisen tiedon jakaminen on merkittävästi heikompaa”*

*”Perehdyttäjänä hyvän kontaktin saaminen osallistujiin ei toteudu niin hyvin kuin jos ollaan samassa huoneessa.”*

*”Mielestäni uusien työntekijöiden perehdyttäminen pitäisi olla 80–90 % toimistolla tapahtuvaa”*

*”Perehdytys etänä on työläämpi ja epäselkeämpi. Oma perehdytykseni oli kuitenkin onnistunut mutta uskon sen vaativan enemmän työtä, kun perehdyttäjä on etänä”*

*” Hyvin mutta ei täydellisesti, jää herkästi yksinäinen olo kotona olleessa ja kun on työuran alkuvaiheessa voi tuntua näissä tilanteissa, että työkalut loppuvat kesken”*

*” En varsinaisesti perehdytä, mutta osallistun uusien työntekijöiden kouluttamiseen osaltani. Koen että perehdytykset ja etenkin alkupään koulutukset olisi helpompi hoitaa lähityössä kuin etänä (aiemmin koulutin vielä enemmän), ihmiset ky-*

*syvät varsin vähän etäkoulutuksissa, jotenkin se on luontevampaa, kun ollaan fyysisesti samassa tilassa. Myös ns. hiljainen tieto siirtyy tehokkaammin lähityössä kuin etänä”*

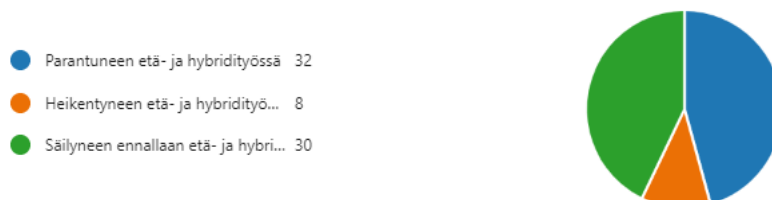
*” Hieman vaikeampaa toteuttaa ja vie enemmän aikaa. Vieressä ollessa on aina helpompi kertoa/esittää kysymyksiä, näyttää näytöltä kädellä, kertoa asioita. Etämallisissa voi olla yhteyksissä ongelmia, puheluiden kuuntelu monimutkaista, näyttäminen vaikeampaa jne.”*

Enemmistö vastaajista koki, että heillä on riittävästi osaamista omassa työssään ja he voivat pyytää tarvittaessa apua esimieheltä tai kollegoilta. Tämä viittaa siihen, että vastaajat kokevat varmuutta omasta osaamisestaan ja työpaikalla on turvallinen ilmapiiri, jossa voi pyytää apua. Vastaajat kertoivat myös osaavansa priorisoida työtehtäviään, suunnitella ajankäyttöään ja tauottaa työtään. Tämä kertoo vastaajien itsensä johtamisen taidoista, jotka ovat tärkeä työelämän taito erityisesti etätöissä. Enemmistö vastaajista uskoi voivansa kehittää osaamistaan ja koki oppimisen iloa, mikä on työhyvinvoinnin näkökulmasta positiivista. Työskentelymuotojen vertailussa etätöitä tekevät olivat joissain osaamiseen liittyvissä väittämässä olevan hieman tyytyväisempiä kuin toimistolla työskentelevät. Esimerkiksi oman ajankäytön suunnittelu ja mahdollisuus kehittää omaa osaamista saivat etätöitä tekeviltä korkeammat keskiarvot. Perekäytön osalta avoimista kommentteista kävi ilmi, että monien vastaajien mielestä perinteinen toimistolla tapahtuva perehdytys on tehokkaampaa ja helpompaa kuin etätöissä.

Kysymys 23. Oletko työskennellyt yrityksessä ennen koronapandemiaa ja siirtymistä läsnätyöstä etä- ja hybridityömalliin? ohjasi vastaajan kyllä- vastauksen perusteella joko seuraavaan kysymykseen 24, ja ei- vastanneet ohjattiin kysymykseen 26. Kyllä vastanneita oli 70 ja ei-vastanneita 25.

### 6.1.7 Työhyvinvoinnin ja työkyvyn nykytila

24. Vertaa nykyistä tilannetta ennen koronapandemiaa ja pääasiallisesti tehtyä läsnätyötä nykyhetkeen. Koetko oman työhyvinvointisi:



Kuvio 16. Työhyvinvoinnin muutos

Kuviossa 16. esitetään vastaajien kokemus työhyvinvoinnin muutoksesta. Vastaa- jista 32 (46 %) koki työhyvinvointinsa parantuneen etä- ja hybridityössä. Vastaa- jista 30 (43 %) koki työhyvinvointinsa säilyneen ennallaan ja 8 vastaajaa (11 %) koki sen heikentyneen etä- ja hybridityössä. Kaikkien vastaajien keskiarvo asteikolla 1– 3 oli 2,34 ja keskihajonta 0,67. Vertailussa sukupuolten välillä vastauksia tuli nai- silta ja miehiltä. Naisten keskiarvo (2,4) oli hieman miesten keskiarvoa (2,12) pa- rempi ja naiset kokivat keskimääräisesti enemmän työhyvinvointinsa parantuneen etä- ja hybridityössä.

Kysymys 25. Jos työhyvinvoinnissasi on tapahtunut muutoksia, kerro halutessasi omin sanoin, mikä/mitkä asiat ovat muuttuneet? oli avoin jatkokysymys työhyvin- voinnin tilaan liittyen.

*”Ei ole aina niin kiire töihin, kun voi olla kotona. Vähemmän stressiä”*

*”Työrauha on lisääntynyt etätyössä ja on vähemmän häiriötekijöitä. Oma työtä on helpompi aikatauluttaa kotona työskennellessä. Palautuminen työstä on myös nopeampaa etätyöpäivän jälkeen”*

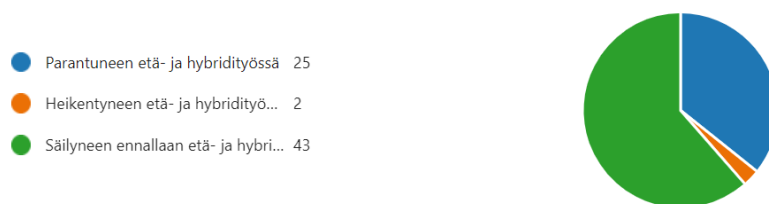
*”Työnteko on joustavampaa etätyössä, joten perheen menot ovat helpompi aika- tauluttaa, kun ei mene aikaa työmatkoihin. Näin ollen stressin tunne vähenee”*

*”Sosiaaliset suhteet töissä, tai pikemminkin niiden puuttuminen, on hieman hankaloittanut viihtyvyyttä”*

*”Etätyö toi ja tuo enemmän iloa omaan mieleen ja oloon. Kaikin puolin. Jaksaminen parantunut niin työssä ja arjessa. Jotenkin työ ei edes tunnu työltä”*

Vastauksia tuli yhteensä 26. Vastaajista enemmistö koki etätyön parantaneen työhyvinvointia vähentyneen stressin ja lisääntyneen työrauhan muodossa, mikä kertoo etätyön helpottaneen elämänhallintaan liittyviä tekijöitä. Osa (5) taas koki työhyvinvointinsa laskeneen sosiaalisen kanssakäymisen vähentymisen vuoksi, kun työkavereita nähdään fyysisesti vähemmän.

26. Vertaa nykyistä tilannetta ennen koronapandemiaa ja pääasiallisesti tehtyä läsnätyötä nykyhetkeen. Koetko oman työkykysi:



Kuvio 17. Työkyvyn muutos

Kuviossa 16. esitetään vastaajien kokemus työkyvyn muutoksesta. Vastaajista 43 (61 %) koki työkykynsä säilyneen ennallaan etä- ja hybridityössä. Vastaajista 25 (36 %) koki työkykynsä parantuneen ja 2 (3 %) koki sen heikentyneen etä- ja hybridityössä. Kaikkien vastaajien keskiarvo asteikolla 1–3 oli 2,32 ja keskihajonta 0,53. Sukupuolivertailussa miesten ja naisten välillä naisten keskiarvo (2,37) oli hieman miesten keskiarvoa (2,18) parempi ja naiset kokivat keskimääräisesti enemmän työkykynsä pysyneen ennallaan tai muuttuneen paremmaksi etä- ja hybridityössä.

Kysymys 27. ”Muita kommentteja työkykyyn? oli avoin jatkokysymys työkyvyn tilaan liittyen. Vastauksia tuli yhteensä 6. Vastaukset olivat samankaltaisia kuin työhyvinvoinnin avoimessa kysymyksessä 25.

*”Jaksaminen parantunut. Yöunet pidentyneet.”*

*”Mahdollisuus liikkua enemmän mutta jos pitäisi valita jompikumpi, olisi parempi olla konttorilla koska ihmisten kuuluu nähdä toisiaan oikeasti eikä vain ruudun kautta”*

*”Minulla on paremmat mahdollisuudet keskittyä pitkään asioihin ilman, että tulee häiriöitä kuten konttorilla”*

28. Arvioi tähdin oman työhyvinvointisi nykytila:

Asteikolla 1–5 työhyvinvoinnin nykytila sai keskiarvoksi 4,01 kaikilta vastaajilta. Ikäryhmävertailussa työhyvinvoinnin heikoimman keskiarvon (3,71) antoivat 18–25-vuotiaat ja korkeimman (4,22) 26–35-vuotiaat. Vertailussa työsuhteen pituuden mukaan heikomman keskiarvon (3,93) antoivat alle vuoden työskennelleet ja korkeimman (4,21) antoivat 5–9 vuotta työskennelleet.

29. Arvioi tähdin oman työkykyä nykytila:

Asteikolla 1–5 työkyvyn nykytila sai keskiarvoksi 4,13 kaikilta vastaajilta. Ikäryhmävertailussa työkyvyn heikoimman keskiarvon (4,02) antoivat 36–45-vuotiaat ja korkeimman (4,29) 26–35-vuotiaat. Vertailussa työsuhteen pituuden mukaan heikoimman keskiarvon (4,0) antoivat yli 10 vuotta työskennelleet ja korkeimman (4,36) 5–9 vuotta työskennelleet.

## **6.2 Havainnointi**

Yrityksen työskentelymuoto on hybridityömalli, missä työntekijä saa valita pääasialliseksi työpisteekseen kodin tai toimiston. Työntekijöistä enemmistö on valinnut päätyöpisteekseen kodin ja työskentelee pääasiallisesti etätöissä. Työpaikan etätöisopimuksen mukaan kodin päätyöpisteeksi valinneen työntekijän tulisi työskennellä vähintään kaksi työpäivää kuukaudessa toimistolla. Havainnointiaineistona käytettiin työpaikan toimintamalleja kuten Työterveyshuollon toimintasuun-

nitelma, Työterveyshuollon palvelut, Aktiivisen tuen malli, Päihdeohjelma, Ergonomia ja näyttöpäätelasit, Työsuojelun toimintaohjelma, Uhkaavat tilanteet, yleiset pelisäännöt, Työpaikkakäyttäytymisen pelisäännöt, Etätyömalli, Työyhteisön kehittämissuunnitelma, Tasa-arvosuunnitelma, Yhdenvertaisuussuunnitelma, Koulutussuunnitelma, Rekrytointipolitiikka, Ulkoinen koulutusmalli.

### **6.2.1 Terveys**

Yrityksen työterveyshuollon sopimus on kattava. Työterveyshuollon palvelut sisältävät laajan valikoiman eri palveluita ja yhteistyö kohdeyrityksen ja työterveyshuollon välillä aktiivista, säännöllistä ja toimivaa. Muuttuvaan työelämään pyritään reagoimaan ennakoidusti ja tarveperusteisesti ja työterveyshuollon palveluita lisätään tarvittaessa. Työterveyshuollon toiminnan ohjauksesta vastaava ohjausryhmä kokoontuu 3–4 kertaa vuodessa arvioimaan toiminnan tilaa ja tavoitteiden toteutumista. Työpaikan aktiivisen tuen malli on sisällytetty osaksi esihenkilötyön perehdyttämishjelmaa. Aktiivisen tuen malli sisältää varhaisen tuen, tehostetun tuen ja työhön paluun tuen. Aktiivisen tuen malli sisältää myös puheeksi ottamisen. Aktiivisen tuen mallia tukevia toimenpiteitä tukevat myös työpaikan päihdeohjelma ja työpaikkakäyttäytymisen pelisäännöt, joka on toimintamalli epäasiallisen käytöksen ehkäisyyn ja käsittelyyn. Työntekijöiden fyysistä aktiivisuutta tuetaan Cuckoo- taukoliikuntasovelluksella ja henkilöstöeduilla, joita ovat muun muassa liikuntasetelit, ilmainen kuntosali, työpaikan omat personal trainerin vetämät liikuntaryhmät, sähköpyöräetu ja kuukausittaiset liikuntatunnit työaikana yksin ja työkaverin kanssa. Lisäksi työpaikalla käy kerran kuukaudessa hieroja ja hierontaan saa osallistua työajalla.

### **6.2.2 Turvallisuus**

Työn turvallisuudesta on huolehdittu työn vaatimusten mukaisesti. Työpaikalla on aktiivinen kuukausittain kokoontuva työsuojelun yhteistoiminta ja riskienhallinta

on järjestelmällistä ja suunnitelmallista. Työn ja työympäristön fyysiseen ja psykologiseen turvallisuuteen liittyviä toimintamalleja koulutetaan ja kerrataan henkilöstölle säännöllisesti. Asiakaspalvelutilanteissa mahdollisesti esiintyvien uhkavien tilanteiden varalta on erillinen toimintaohjeistus. Henkilöstön ensiapuvalmiudesta on huolehdittu siten, että jokainen työntekijä suorittaa ensiapukurssin konsernin omalla verkko-oppimisalustalla. Työn fyysisessä turvallisuudessa ergonomiaan on kiinnitetty erityistä huomiota ja työpisteet ja työvälineet tukevat hyvää ergonomiaa. Työn ergonomiasta huolehditaan yksilöllisesti jokaiselle työntekijälle tehtävällä työpisteen ergonomiatarkastuksella. Jokaisella työntekijällä on käytössään säädettävä työpöytä ja työtuoli tukemaan hyvää ergonomiaa. Kodin päätyöpisteekseen valinneet saavat lainata työpaikalta säädettävän työpöydän ja työtuolin kotiin. Ergonomiasuunnittelulla tavoitellaan yksilölliset tarpeet huomioivaa työergonomiaa ja työntekijällä on mahdollisuus saada työfysioterapeutin suosituksella ergonominen erikoistyötuoli tai ergonomisia työvälineitä.

### **6.2.3 Yhteisöllisyys**

Yhteisöllisyyttä edistetään työpaikan yhteisillä tapahtumilla kuten koko yrityksen henkilöstön koulutus- ja liikuntapainotteisilla kevät- ja syyspäivillä sekä tiimipäivillä. Työpaikalla järjestetään säännöllisesti erilaisia aamupala- ja lounastilaisuuksia. Hybridityömallissa yhteisöllisyys on huomioitu siten, että jokainen etätyöntekijä työskentelee vähintään kaksi työpäivää kuukaudessa toimistolla. Myös esihenkilöitä perehdytetään yhteisöllisyyden edistäviin toimintamalleihin. Näitä ovat esimerkiksi kokouskäytänteet ja esihenkilöalaisuudesta edistävät viikkovartit. Esihenkilö voi päättää yhdessä ryhmän kanssa koko ryhmän yhteisistä fyysisistä ryhmäpalavereista, jolloin kaikki ovat toimistolla. Tiimejä kannustetaan yhteiseen kehittämiseen erilaisten kannustimien avulla. Työnantajan tukemat henkilöstöedut kuten erilaiset liikunta- ja henkilöstökerhot ovat myös yhteisöllisyyttä edistäviä.

#### **6.2.4 Arvostus**

Työpaikalla on toimintamallit yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen kuten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, ja niihin liittyvät vuotuiset henkilöstökyselyt henkilökunnalle. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen on huomioitu eri toimintamallien osalta, joita ovat koulutussuunnitelma, rekrytointipolitiikka, esihenkilöopas, yleiset pelisäännöt ja työpaikkakäyttämisen pelisäännöt. Yritys toteuttaa vuosittain henkilöstötyytyväisyyskyselyn ja yhdenvertaisuus- sekä tasa-arvokyselyn, joista työnantaja saa palautetta henkilökunnalta yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta. Palkkatasa-arvoa seurataan vuosittain työnantajan ja luottamus henkilön kanssa toteutettavassa yhteistoiminnassa. Palkitsemis- ja palaute käytännöt on sidottu työpaikan kulttuuriin. Esihenkilötyö perustuu vuorovaikutukselliseen suhteeseen työntekijän kanssa eikä palautteenanto rajoitu vain 1–2 kertaa vuodessa käytäviin kehityskeskusteluihin.

#### **6.2.5 Osaaminen**

Osaamisen kehittämiseen on kiinnitetty huomiota yrityksen koulutussuunnitelmassa. Kouluttamisen tavoite on kehittää henkilöstöä ja työntekijöiden osaamista. Työntekijät voivat osallistua omaa työtä ja ammatillista kehittymistä tukeviin sisäisiin koulutuksiin ja tarvittaessa myös ulkoisiin koulutuksiin työajalla. Työpaikan ulkoisen koulutusmallin mukaan työntekijä voi osallistua omaa työtä tukevaan koulutukseen työajalla 40 tuntia vuodessa. Koko henkilöstön koulutukset ovat koulutussuunnitelman mukaisia osaamista syventäviä koulutuksia ja niitä järjestetään 1–2 kertaa vuodessa tai tarpeen mukaan. Työntekijöiden käytössä on lisäksi konsernin yhteinen verkko-oppimisympäristö, johon on lisätty konsernin yhteisiä sekä Yrityksen omia koulutuksia. Perehdytyksen kehittämiseen on panostettu viime vuosina ja vuonna 2022 jokaiseen palveluryhmään rekrytointiin oma perehdyttäjä.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen keskeiset havainnot ja johtopäätökset. Lisäksi esitellään suositukset ja jatkotutkimusaiheet ja arvioidaan tutkimuksen pätevyys, eettisyys ja luotettavuus. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten etä- ja hybridityöhön siirtyminen on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin ja työkykyyn.

### 7.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen mukaan kohdeyrityksellä on monipuolisesti työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä tukevia toimintamalleja. Työterveyshuollon palvelut ovat kattavia ja työntekijöiden terveyttä tuetaan erilaisilla henkilöstöeduilla. Tutkimuksen mukaan kyselyyn vastanneiden työntekijöiden terveystottumuksissa ei ollut suuria eroavaisuuksia riippuen siitä työskenteleekö työntekijä etätyössä vai toimistolla. Elintapojen koettiin pysyneen enimmäkseen ennallaan tai parantuneen etä- ja hybridityön aikana. Etätyötä pääasiallisesti tekevät kokivat sen kuitenkin lisänneen positiivisia vaikutuksia uneen, ruokailuun ja liikuntaan ja palautumiseen. Työntekijät myös hyödynsivät työnantajan tarjoamia fyysistä terveyttä ja työkykyä edistäviä liikuntaetuja monipuolisesti. Taukoliikunnan hyödyntäminen oli kuitenkin vähäistä, vaikka työnantaja tarjoaa siihen mahdollisuuden Cuckoo-taukoliikunta-sovelluksella. Taukoliikunta ja työpäivän aikainen tauottaminen edistävät palautumista mutta etätyössä tauot saattavat jäädä vähäisemmäksi läsnätyöhön verrattuna toimiston rutiinien puuttuessa. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin näkökulmasta terveelliset elintavat ovat tekijänä merkittävä mutta terveellisistä elintavoista huolehtiminen jää laajalti työntekijän omalle vastuulle, vaikka työnantaja omilla toimintatavoillaan niitä tukee. Siksi terveyttä ja työkykyä ylläpitäviin tekijöihin tulee kiinnittää huomiota jatkossakin niin työntekijöiden kuin työnantajankin puolelta.

Tutkimuksen mukaan työpaikalla on toimintatavat turvallisen työympäristön edistämiseksi ja työympäristö koettiin kyselyyn vastanneiden työntekijöiden toimesta

fyysisesti turvalliseksi. Myös annettuja turvallisuusohjeita noudatettiin ja työn turvallisuuden riskienhallinta on työpaikalla johdonmukaista ja systemaattista. Työergonomia koettiin paremmaksi toimistolla kuin etätöissä vaikka työnantajalta saa kotiin etätöiden tekemiseen kaikki tarvittavat huonekalut ja työvälineet. Tutkimuksessa kuitenkin selvisi, että työvälineiden ja huonekalujen kotiin siirtäminen ei ole välttämättä kaikille työntekijöille mahdollista. Alle 26-vuotiailla nuorilla työntekijöillä ei ollut esimerkiksi tilanpuutteen vuoksi mahdollista työskennellä välttämättä etätöissä lainkaan. Lisäksi tutkimuksessa selvisi, että kaikki eivät oleet hyödyntäneet työpaikan tarjoamaa työfysioterapeutin tekemää ergonomiatarkistusta. Tutkimus osoitti, että työnantajan ergonomiakäytäntöihin oli tiin pääosin kuitenkin hyvin tyytyväisiä. Työpaikalla on huolehdittu hyvin turvallisuutta ylläpitävien tekijöiden osalta ja työergonomiassa on huomioitu siirtyminen hybridityömalliin, mikä on positiivista fyysisen työturvallisuuden kannalta. Tutkimus kuitenkin osoitti, että osa työntekijöistä ei kokenut ergonomiaansa hyväksi etätöissä. Ergonomiansa etätöissä huonoksi kokeneista työntekijöistä työskenteli kuitenkin pääasiallisesti läsnätyössä toimistolla, mikä oli positiivinen havainto työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen kannalta. Niiden etätyöntekijöiden osalta, jotka kokivat ergonomiansa huonoksi etätöissä voi esiintyä työkyvyn heikkenemisen riskejä, minkä vuoksi työpaikalla on hyvä pohtia keinoja niiden välttämiseksi.

Tutkimuksen mukaan yhteisöllisyys oli työhyvinvoinnin kannalta merkityksellinen kaiken ikäisille työntekijöille. Merkityksellisempi se oli kuitenkin yli 26-vuotiaille kuin alle 26-vuotiaille työntekijöille. Yhteisöllisyys osoittautui myös merkityksellisimmäksi syyksi työskennellä pääasiallisesti toimistolla. Tutkimus osoitti, että työpaikalla osallistutaan yhteisiin tapahtumiin ja aktiviteetteihin ja yhteisöllisyys huomioidaan myös virtuaalisesti. Lisäksi hybridityöhön kuuluvista toimistopäivistä pidetään kiinni. Etätö voi itsessään heikentää sosiaalista kanssakäymistä ja aiheuttaa sosiaalista eristyneisyyttä. Fyysisistä kohtaamisista on kuitenkin pyritty huolehtimaan työpaikalla erilaisten tapahtumien, tilaisuuksien ja toimistopäivien muodossa. Myös fyysistä terveyttä ylläpitävät liikuntaryhmät edistävät yhteisöllisyyttä. Lisäksi yhteisöllisyyden edistämiseen on kiinnitetty huomiota johtamisessa,

mikä on tärkeää esihenkilö- alaisuuden kannalta. Tutkimus osoitti, että pieni osa työntekijöistä koki kuitenkin sosiaalisen kanssakäymisen vähentyneen, mikä saattaa vaikuttaa työssä viihtyvyyteen ja työhyvinvointiin. Sosiaalisen kanssakäymisen vähentyminen voi myös lisätä riskiä syrjäytyä työyhteisöstä. Yhteenkuuluvuuden tunne ja yhteisöllisyys ovat tärkeimpiä työhyvinvointia ja työkykyä ylläpitäviä tekijöitä, jotka tukevat myös työntekijöiden työhön sitoutumista ja työn tuloksellisuutta. Tutkimuksen tulos vahvistaa yhteisöllisyyden merkitystä työhyvinvoinnin ja työkyvyn näkökulmasta ja yhteisöllisyyden ylläpitämiseen on tärkeä kiinnittää huomiota myös jatkossa.

Työpaikalla on palaute- ja palkitsemiskäytännöt ja yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävät toimintamallit, jotka edistävät arvostuksen tunteen kokemusta. Tutkimuksen mukaan kyselyyn vastaajista enemmistö koki arvostuksen tunnetta ja sai palautetta työstään, mikä on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Pieni osa työntekijöistä ei kuitenkaan kokenut saavansa palautetta ja palautteenanto koettiin hieman heikommaksi etätyöntekijöiden osalta. Heikompi palautteenanto saattaa liittyä fyysisen kanssakäymisen vähentymiseen etätyössä. Lisäksi työpaikalla koettiin avoimuutta ja tunnetta siitä, että työpaikalla saa olla oma itsensä. Enemmistö koki myös johtamisen oikeudenmukaiseksi. Tällä osa-alueella kuitenkin pieni osa työntekijöistä koki, ettei johtaminen ole oikeudenmukaista. Arvostuksen tunteen kokemuksen kannalta on tärkeää, että jokaisen työntekijän työpanos otetaan työpaikalla huomioon ja heitä kohdellaan arvostavasti. Arvostuksen kokemusta edellyttävät oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen johtaminen.

Tutkimuksen mukaan työntekijöiden osaamisen kehittämiseen ja perehdytykseen on panostettu työpaikalla. Osaamisessa koettiin tutkimuksen mukaan olevan omassa työssä riittävä ja enemmistö koki myös voivansa vaikuttaa oman osaamisensa kehittämiseen. Osaamisen tarpeen tyydyttyminen edistää työhyvinvointia, jaksamista ja työn hallinnan tunteen kokemusta. Itsensä johtamisen taidot ovat yksi osaamisen osa-alue ja niiden merkitys on korostunut etätyössä. Tutkimuksessa selvisi, että työntekijöiden itsensä johtamisen taidot kuten kyky priorisoida

työtehtäviä, ajankäytön suunnittelu ja työn tauottaminen ovat hyvällä tasolla. Etätyötä tekevien työntekijöiden osalta ne olivat jopa hieman paremmat toimistolla työskenteleviin nähden, mikä lisää työn hallinnan tunnetta etätyössä. Pehdytyksen osalta tutkimuksessa kuitenkin koettiin sen onnistuvan parhaiten, kun se tapahtuu fyysisesti toimistolla. Fyysisesti toimistolla tapahtuvan pehdytyksen koettiin olevan tärkeä tekijä myös hiljaisen tiedon siirtymiseen.

Tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin ja työkyvyn nykytila oli keskimääräisesti hyvä. Työhyvinvoinnin heikoimmaksi arvioivat kuitenkin alle 26-vuotiaat nuoret työntekijät sekä alle vuoden talossa työskennelleet. Tähän saattaa vaikuttaa etä- ja hybridityöympäristön sosiaalisten kontaktien vähäisyys, mikä voi vaikuttaa myös työyhteisöön integroitumiseen. Tutkimuksen mukaan etä- ja hybridityöhön siirtyminen ei ollut tehnyt kokonaisuutena merkittävää muutosta työuraltaan vanhempien työntekijöiden työhyvinvointiin ja työkykyyn, jotka olivat työskennelleet työnantajan palveluksessa jo ennen koronapandemiaa. Etätyötä pääasiallisesti tekevät kokivat sen kuitenkin edistäneen työhyvinvointia ja työkykyä lisääntyneen ajan ja työrauhan muodossa, kun taas toimistolla työskentelevät kokivat sen vähentäneen sosiaalista kanssakäymistä. Tutkimuksesta voidaan kuitenkin päätellä, että työntekijät olivat valinneet omaan elämäntilanteeseensa parhaiten sopivimman työskentelyvaihtoehdon. Lisäksi tutkimus osoittaa, että työnantajan työhyvinvoinnin ja työkyvyn toimintamallit tukevat työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen toimia. Tutkimuksessa oli samankaltaisuuksia Työterveyslaitoksen aiemmin toteuttamiin, Miten Suomi voi- ja Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen – terveyskäyttäytyminen etätyössä- tutkimuksiin. Myös tässä tutkimuksessa korostuivat sosiaalisten kontaktien ja ergonomian merkitys työhyvinvointiin ja työkykyyn etätyössä.

### **7.1.1 Suositukset ja jatkotutkimusaiheet**

Tutkimus osoitti, että ergonomiaa ei voida aina saada etätyössä yhtä hyväksi kuin toimistolla tehtävässä työssä. Kohdeyritys tarjoaa mahdollisuuden viedä hyvää ergonomiaa tukevat työvälineet kotiin, mutta tutkimuksen mukaan se ei ole kaikille

työntekijöille mahdollista. Huono ergonomia lisää työkyvyn riskejä ja mikäli ergonomiaa ei voida kotona saada toimistolla olevaa ergonomiaa vastaavaksi, olisi työ suositeltavaa tehdä pääasiallisesti toimistolla. Työfysioterapeutin tekemien ergonomiatarkistusten tarve on myös hyvä kartoittaa henkilöstölle uudelleen. Osamisen kehittämistä ajatellen myös perehdytystä suositellaan toteutettavaksi jatkossa mahdollisuuksien mukaan fyysisesti toimistolla. Työntekijöiden itsensä johtamisen taidot korostuvat etätyöympäristössä ja niitä voisi edelleen pyrkiä kehittämään esimerkiksi verkkokurssien avulla ja ottamalla huomioon tämä osa-alue myös kehityskeskusteluissa. Yhteisöllisyys nousi tutkimuksessa yhdeksi keskeisimmistä työhyvinvoinnin ja työkyvyn vaikuttavaksi tekijäksi ja etätyön yhteisöllisistä vaikutuksista voisi tehdä jatkotutkimuksen. Lisäksi jatkotutkimuksen voisi tehdä nuorten ja työuransa alussa olevien työntekijöiden työhyvinvoinnista etä- ja hybridityössä.

### **7.1.2 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti**

Tutkimuksen pätevyys eli validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tutkimusmenetelmät mittaavat juuri sitä tutkittavaa ilmiötä, mitä tutkimuksessa tuleekin mitata. Validiteetti voidaan katsoa hyväksi, jos tutkimuksen kohderyhmä ja kysymykset kohtaavat ja tutkimusote antaa vastaukset tutkittavaan ilmiöön. Lisäksi validiteettiin vaikuttaa otoksen suuruus ja vastausprosentti. Tutkimuksen luotettavuus eli reliabiliteetti taas tarkoittaa sitä, miten luotettavia ja toistettavia tutkittavan ilmiön tutkimus- tai mittaussuunnitelmät ovat. Luotettavuutta voidaan arvioida toistomittauksen avulla. (Heikkilä 2014, 188; Jyväskylän Yliopisto 2009.)

Tutkimus toteutettiin määrällisenä kyselytutkimuksena, millä ilmiön merkitystä tutkittiin työntekijöiden näkökulmasta ja laadullisena havainnointitutkimuksena, millä ilmiön merkitystä tutkittiin työnantajan näkökulmasta. Havainnointiaineisto koostui kohdeyrityksen valmiista dokumentoidusta aineistosta. Tutkija työskentelee itse tutkittavassa kohteessa, joten tutkimus kohdistui entuudestaan tuttuun ympäristöön. Määrällisen tutkimuksen kysymykset voitiin suunnitella tutulle kohderyhmälle kohdentuvaksi siten, että niiden avulla kyettiin saamaan tutkittavalle

ilmiölle vastaukset. Kyselyyn vastasi 95 henkilöä, mikä on noin 56 % koko yrityksen henkilöstöstä. Lisäksi tutkimuksen kysymykset kohtasivat kohderyhmän kanssa ja aineisto antoi vastaukset tutkittavaan ilmiöön, joten tutkimusta voidaan pitää validina. Tämän tutkimuksen voi myös helposti toistaa, joten tutkimusta voidaan pitää myös reliaabelina.

### **7.1.3 Tutkimuksen eettisyys**

Tutkimuksen kaikissa vaiheissa tulee noudattaa eettisiä periaatteita. Se sisältää aineiston kokoamisen, käsittelyn, säilytyksen ja hävittämisen. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkimuskohteen ihmisille tulee kertoa miten aineiston tarkoitus ja miten se kootaan. Lisäksi tutkimukseen osallistumisen tulee perustua vastaajien suostumukseen ja vapaaehtoisuuteen. Vastaajien anonymiteetti tulee säilyä tutkimuksessa ja tutkimusaineiston keräämiseen tulee saada lupa tutkittavalta organisaatiolta. (Vilka 2021, 115–116.)

Tutkimusaineiston kokoamisessa, käsittelyssä, säilyttämisessä ja hävittämisessä noudatettiin erityistä huolellisuutta. Tutkimuskysely oli anonymi ja siinä noudatettiin eettisiä periaatteita. Tutkimuksen vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti ja tulokset raportoitiin kootusti prosenttilukuina ja keskiarvoina. Kyselyyn vastaajien nimettömyys ja tunnistamattomuus säilytettiin koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuksen aineisto kerättiin ainoastaan tähän tutkimukseen ja hävitettiin tutkimuksen valmistuttua. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Edellä mainitut eettiset periaatteet kerrottiin vastaajille myös tutkimuskyselyn saatekirjeessä. Kyselytutkimukseen saatiin lupa kohdeyritykseltä.



L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Finlex. Viitattu 22.6.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki. Finlex. Viitattu 8.8.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>.

Lyytinen, N& Pääkkönen, S. 2022. Ole Oma Pomosi. Virtaa työhön ja vapaalle. Helsinki. Otava.

Paanetoja, J. 2021. Työkyky työsuhteessa. Helsinki. Edita.

Paul, G. 2020. Etätyökirja. Suom. Laura Haavisto. Toim. Sakari Heiskanen. Helsinki. Aula & Co. Englanninkielinen alkuteos The Ultimate Guide to Working home: Stay sane, healthy and be more productive than ever.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo. Edita.

Rope, T. 2021. Kalsariduunit- etätyön ilot ja kirot. Tampere. Tammertekniikka.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 23.6.2023. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Takkunen, M. 2011. Missiona parempi työpäivä. Viitattu 17.8.2023. <https://tilisanomat.fi/tyo-ja-ura/missiona-parempi-tyopaiva>.

Tietoarkisto 2023. Johdanto: Analyysi ja tulkinta. Viitattu 19.10.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>

Tilastokeskus 2023. Käsitteet. Etätyö. Viitattu 26.6.2023. <https://www.stat.fi/meta/kas/etaty.html>.

Trustmary 2023. Esittelyssä paras kysely: viisiportainen asteikko. Viitattu 23.9.2023. <https://trustmary.com/fi/kyselyt/esittelyssa-paras-kysely-viisiportainen-asteikko/>.

Työsuojelu 2023. Työpaikkaselvitys. Viitattu 10.8.2023. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto/tyopaikkaselvitys>.

Työterveyslaitos 2020. Työhyvinvoinnin johtaminen on kova juttu. Viitattu 31.7.2023. <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyohyvinvoinnin-johtaminen-on-kova-juttu>.

Työterveyslaitos 2021. Näin työelämä pärjää korona-aikana ja sen jälkeen. Viitattu 2.5.2023. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/nain-tyoelama-parjaa-korona-aikana-ja-sen-jalkeen>.

Työterveyslaitos 2022. Hybridityö yhdistää etä- ja lähityön parhaat puolet sekä työntekijän että organisaation näkökulmasta. Viitattu 2.5.2023. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/hybridityo-yhdistaa-eta-ja-lahityon-parhaat-puolet-seka-tyontekijan-etta-organisaation-nakokulmasta>.

Työterveyslaitos 2022. Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen kesään 2022 mennessä. Viitattu 26.6.2023. <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2022-09/Miten%20Suomi%20voi%20-tulosjulkistus%20elokuu%202022%20%281%29.pdf>.

Työterveyslaitos 2023. Elintavat. Viitattu 9.11.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>

Työterveyslaitos 2023. Etätyön johtaminen. Viitattu 31.7.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/joustava-tyoaika/etatyon-johtaminen>.

Työterveyslaitos 2023. Etätyön johtaminen. Viitattu 14.8.2023. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyokyvyn-tukeminen-etatyossa-opas-organisaatioille/etatyon-johtaminen>.

Työterveyslaitos. 2023. Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Viitattu 16.6.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>.

Työterveyslaitos. 2023. Etätyössä tylsistyminen kasvaa mutta hybridi voi tuoda helpotusta. Viitattu 21.6.2023. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/eta-toissa-tylsistyminen-kasvaa-mutta-hybridi-voi-tuoda-helpotusta>.

Työterveyslaitos 2023. Kaikki mukaan - yhteisöllisyyden ja verkostojen rakentaminen. Viitattu 9.11.2023. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatioissa/kaikki-mukaan-yhteisollisyyden-ja-verkostojen-rakentaminen>.

Työterveyslaitos 2023. Miten tukea työkykyä ja hyvinvointia työpaikalla? Viitattu 6.8.2023. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyon-muokkauksen-verkkokurssi/1-miten-tukea-tyokyky-ja-hyvinvointia-tyopaikalla>.

Työterveyslaitos 2023. Palautumisen edistäminen. Viitattu 14.8.2023. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyokyvyn-tukeminen-etatyossa-opas-organisaatioille/palautumisen-edistaminen-etatyossa>.

Työterveyslaitos 2023. Toiminnan suunnittelu. Viitattu 10.8.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/toiminnan-suunnittelu>.

Työterveyslaitos 2023. Työntekijän oma vastuu työkyvyn ja terveyden ylläpitämisestä lisääntyy etätyössä – tarvitaan yhteisiä pelisääntöjä ja esihenkilön tukea.

Viitattu 2.5.2023. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyontekijan-oma-vas-tuu-tyokyvyn-ja-terveyden-yllapitamisesta-lisaantyy-etatyossa-tarvitaan-yhteisia>.

Työterveyslaitos 2023. Työkyky. Viitattu 5.8.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/ty-ohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>.

Työterveyslaitos 2023. Työkyvyn varhainen tuki. Viitattu 8.8.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/tyokyvyn-varhainen-tuki>.

Työterveyslaitos 2023. Työkyvyn tuen käytännöt etätyössä. Viitattu 11.8.2023. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyokyvyn-tukeminen-etatyossa-opas-organi-saatioille/tyokyvyn-tuen-kaytannot-etatyossa>.

Työturvallisuuskeskus 2021. Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja. Viitattu 11.7.2023. <https://ttk.fi/2021/10/11/kaikki-tarvitsevat-itsensa-johtamisen-tai-toja/>.

Työturvallisuuskeskus 2023. Etätyössä turvallisesti. Viitattu 3.5.2023. <https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/>.

Työturvallisuuskeskus 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 23.6.2023. <https://ttk.fi/ty-oturvallisuus/tyohyvinvointi/>.

Työturvallisuuskeskus 2023. Työkykyä ylläpitävä toiminta. Viitattu 7.8.2023. <https://ttk.fi/tyoterveysyhteistyö/tyopaikan-tyoterveyspalvelut/tyokyky-yllapi-tava-toiminta/>.

Työturvallisuuskeskus 2023. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Viitattu 10.8.2023. <https://ttk.fi/tyoterveysyhteistyö/tyopaikan-tyoterveyspalve-lut/tyoterveyshuollon-toimintasuunnitelma/>.

Työturvallisuuskeskus 2023. Työhyvinvoinnin portaat-työkirja. Viitattu 16.8.2023. <https://ttk.fi/julkaisu/tyohyvinvoinnin-portaat-tyokirja/>.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen. e-kirja. Edita Publishing Oy.

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Keuruu. PS-Kustannus.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä. PS-Kustannus.

## LIITTEET

### LIITE 1

# Työhyvinvoinnin- ja työkyvyn ylläpitäminen etä- ja hybridityössä- tutkimuskysely

*Olen Tanja Ruutiainen ja opiskelen kolmatta vuotta Vaasan Ammattikorkeakoulussa ja valmistun keväällä 2024 kansainvälisen kaupan tradenomiksi. Työpaikalla tunnette minut parhaiten Ryhmä 4:stä sekä työsuojelun päätyösuojeluvaltuutetun tehtävistä. Teen parhaillaan opinnäytetyötäni työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisestä etä- ja hybridityössä. Opinnäytetyö toteutetaan kyselytutkimuksena, johon kutsun teidät osallistumaan. Tutkimuskyselyllä on tarkoitus selvittää työpaikan työhyvinvoinnin ja työkyvyn tilaa- ja ylläpitämisen keinoja etä- ja hybridityöympäristössä. Tutkimuksesta saatua tietoa voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin ja työkyvyn toimintamallien kehittämistyössä.*

*Tutkimus noudattaa tutkimuseettisiä periaatteita ja kysely on anonymi. Tutkimuksen vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa raportoiduissa tuloksissa. Tulokset esitellään jakaumina ja tilastollisina yhteenvedoina kokonaisvastaajamääristä. Vastaajien nimettömyys ja tunnistamattomuus säilyvät koko tutkimusprosessin läpi. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tätä tutkimusta varten ja hävitetään tutkimuksen valmistuttua.*

*Kysely on jaettu osioihin terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Kyselyn alussa on perustiedot ja työskentelymuotosi perusteella valikoituva osio. Kyselyn lopussa vastataan vielä työhyvinvoinnin ja työkyvyn nykytilaan liittyvään osioon.*

*Pyydän, että vastaat kyselyyn 17.10.2023 mennessä. Kysely koostuu pääasiassa väittämistä, joihin vastaaminen käy nopeasti ja vaivattomasti. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja se vie aikaa noin 10 minuuttia. Kiitän ajastasi kyselyyn vastaamisessa!*

Osa 1

...

## Perustiedot

### 1. Sukupuoli \*

- Nainen
- Mies
- Muu/En halua sanoa

### 2. Ikäsi \*

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46 tai yli

3. Kuinka kauan olet työskennellyt yrityksessä? \*

- alle 1 vuosi
- 1–4 vuotta
- 5-9 vuotta
- 10 vuotta tai yli

4. Missä työskentelet pääsääntöisesti? \*

- Etätyössä
- Toimistolla

Osa 2

## Työskentelet pääsääntöisesti etätyössä

5. Mikä vaikutus seuraavilla tekijöillä on ollut valintaasi työskennellä etätyössä? \*

	<i>Ei vaikutusta</i>	<i>Pieni vaikutus</i>	<i>Kohtalainen vaikutus</i>	<i>Merkittävä vaikutus</i>	<i>Hyvin merkittävä vaikutus</i>
Työajan joustavuus ja rytmittäminen omien tarpeiden mukaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lisääntynyt työrauha ja keskittyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtyytyväisyyden ja työtehon paraneminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajan säästö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahan säästöt työmatkoissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ja perhe-elämän joustavampi yhteen sovittaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parempi palautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressin vähentyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidemmät yöunet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elämäntilanne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Työskentelet pääsääntöisesti toimistolla

6. Mikä vaikutus seuraavilla tekijöillä on ollut valintaasi työskennellä toimistolla? \*

	Ei vaikutusta	Pieni vaikutus	Kohtalainen vaikutus	Merkittävä vaikutus	Hyvin merkittävä vaikutus
Työn ja vapaa-ajan rajaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sopimattomat tilat ja kalusteet kotona työskentelylle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Paremmat mahdollisuudet päästä osallistumaan ja vaikuttamaan työpaikan asioihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedon ja osaamisen jakaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikeudet irrottautua työstä ja liiallinen kuormittuminen kotona työskentellessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kotona työskentely vaatii sopeutumista perheeltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaaliset kontaktit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Urakehitys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Terveys

Työpaikoilla voidaan edistää työkykyä ja terveellisiä elintapoja monin tavoin. Ympäristö ja työyhteisö mahdollistaa ja kannustaa terveellisiin valintoihin. Henkilökohtaiset valinnat ja yhteisön tavat vaikuttavat omaan, työtoverien ja läheisten terveyteen, työkykyyn, työstä palautumiseen ja hyvinvointiin.

## 7. Millaiset ravintotottumuksesi ovat? Vastaa seuraaviin väittämiin: \*

	<i>Ei lainkaan tosi</i>	<i>Jokseenkin epätosi</i>	<i>Ei tosi eikä epätosi</i>	<i>Jokseenkin tosi</i>	<i>Täysin tosi</i>
Noudatan tasapainoista ja monipuolista ruokavaliota	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ateriarytmini on säännöllinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syön aamiaisen, lounaan, päivällisen ja välipaloja tarpeen mukaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla saattaa jäädä aterioita välistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En kiinnitä erityistä huomiota ravintooni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 8. Miten huolehdit unestasi? Vastaa seuraaviin väittämiin: \*

	<i>Ei lainkaan tosi</i>	<i>Jokseenkin epätosi</i>	<i>Ei tosi eikä epätosi</i>	<i>Jokseenkin tosi</i>	<i>Täysin tosi</i>
Unirytmieni on säännöllinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nukun riittävän yöunen (Aikuisen unentarve on noin 7-9 tuntia yössä.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vältän älylaitteiden, kuten puhelimen tai tietokoneen käyttöä ennen nukkumaanmenoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rauhoitan mieleni ennen nukkumaanmenoa ja vältän ajattelemasta tai tekemästä stressaavia asioita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unitottumuksissani olisi parantamisen varaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 9. Millaiset ovat liikuntatottumuksesi? Vastaa seuraaviin väittämiin: \*

	<i>Ei lainkaan tosi</i>	<i>Jokseenkin epätosi</i>	<i>Ei tosi eikä epätosi</i>	<i>Jokseenkin tosi</i>	<i>Täysin tosi</i>
Liikunta on iso osa elintapojani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän peruskuntoani yllä huolehtimalla riittävästä liikunnasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyödynnän työpäivien aikana taukoliikuntaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen arkiliikkuja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En löydä motivaatiota tai aikaa liikunnalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

⋮

10. Miten huolehdit palautumisesta? Vastaa seuraaviin väittämiin: \*

	<i>Ei lainkaan tosi</i>	<i>Jokseenkin epätosi</i>	<i>Ei tosi eikä epätosi</i>	<i>Jokseenkin tosi</i>	<i>Täysin tosi</i>
Pidän säännöllisiä taukoja työskentelyn aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyrin sisällyttämään päivääni liikuntaa tai muuta fyysistä aktiivisuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistumalla mieluisiin harrastuksiin tai tekemällä asioita, jotka tuottavat minulle iloa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän yllä sosiaalisia suhteita. Sosiaalinen vuorovaikutus auttaa minua rentoutumaan ja palautumaan työssä ja työn ulkopuolella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnistan oman kuormitukseni ja varaan tällöin enemmän aikaa palautumiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viinilasi tai olut rentouttaa minua raskaan työpäivän jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En kiinnitä erityistä huomiota omaan palautumiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen asettanut itselleni selkeät rajat työn tekemiseen ja vapaa-ajan pyhitän vapaa-ajan viettoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Koetko elintapasi muuttuneen etätyössä? \*

- Paremmaksi
- Huonommaksi
- Elintavat ovat pysyneet ennallaan

12. Jos elintapasi ovat parantuneet/heikentyneet etä- ja hybridityössä, missä asioissa on tapahtunut muutoksia?

Kirjoita vastaus

13. Mitä työnantajan tarjoamia fyysistä terveyttä ylläpitäviä henkilöstöetuja olet käyttänyt? Valitse yksi tai useampi: \*

- Liikuntasetelit
- Liikuntatunnit
- Työpaikan tarjoama kuntosali
- Työpaikan liikuntaryhmät
- Taukoliikunta
- Hieronta/Hierontatuoli
- En mitään

Osa 5

...

## Turvallisuus

14. Millainen on ergonomiasi ja työympäristösi? Vastaa seuraaviin väittämiin: \*

	<i>Ei lainkaan tosi</i>	<i>Jokseenkin epätosi</i>	<i>Ei tosi eikä epätosi</i>	<i>Jokseenkin tosi</i>	<i>Täysin tosi</i>
Työympäristöni on fyysisesti turvallinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla on toimintamallit vaaratilanteiden varalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Noudatan annettuja turvallisuusohjeita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on sähkösäädettävä työpöytä (oma tai työnantajan)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on toimistotyöhön soveltuva työtuoli (oma tai työnantajan)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on kaikki tarvittavat työskentelyvälineet ja huonekalut hyvään ergonomiaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työergonomiamiani on tarkistettu työfysioterapeutin toimesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaihtelen työasentoani työpäivän aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on muita ergonomiaa tukevia työfysioterapeutin määräämiä työvälineitä (erilaiset tuet, erikoishiiret jne.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen ergonomian etätyössä puutteelliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Jos koet ergonomian puutteelliseksi, millä tavoin?

Kirjoita vastaus

16. Minkä kouluarvosanan 1-5 antaisit yrityksen ergonomiakäytännöille? \*

1 = Välttävä  
2 = Tyydyttävä  
3 = Hyvä  
4 = Kiitettävä  
5 = Erinomainen

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

Välttävä

Erinomainen

17. Muita kommentteja ergonomiaan?

Kirjoita vastaus

Osa 6

...

## Yhteisöllisyys

18. Miten huolehdit sosiaalisesta vuorovaikutuksesta ja yhteisöllisyydestä etätöissä? Vastaa seuraaviin väittämiin: \*

	<i>Ei lainkaan tosi</i>	<i>Jokseenkin epätosi</i>	<i>Ei tosi eikä epätosi</i>	<i>Jokseenkin tosi</i>	<i>Täysin tosi</i>
Pidän kiinni toimistopäivistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän kameran auki Teams-kokouksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistun yrityksen yhteisiin päiviin tai tapahtumiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistun yhteisiin kahvitaukoihin tai muihin vapaamuotoisiin hetkiin kollegoiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistun tiimin yhteisiin päiviin tai tapahtumiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Miten tärkeänä pidät yhteisöllisyyttä oman työhyvinvointisi kannalta? \*

1= Ei lainkaan tärkeä  
2= Ei kovin tärkeä  
3= Neutraali  
4= Tärkeä  
5= Hyvin tärkeä

Ei lainkaan tärkeä ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Hyvin tärkeä

## Arvostus

20. Millaiseksi koet seuraavat arvostukseen liittyvät työhyvinvoinnin osa-alueet? Vastaa seuraaviin väittämiin: \*

	<i>Ei lainkaan tosi</i>	<i>Jokseenkin epätosi</i>	<i>Ei tosi eikä epätosi</i>	<i>Jokseenkin tosi</i>	<i>Täysin tosi</i>
Koen arvostuksen tunnetta työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan palautetta työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että johtaminen on oikeudenmukaista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskallan ottaa esiin epäkohtia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan olla oma itseni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Osa 8

...

## Osaaminen

"Yrityksissä osaamisen jatkuvan kehittämisen on sekä mielekkään työuran että kilpailukyvn ja tuottavuuden vahvistaja ja keino yrityksen kehittämiseen".

21. Miten koet oman osaamisesi tason ja organisoit työtäsi? Vastaa seuraaviin väittämiin: \*

Tähän osioon on sisällytetty myös itsensä johtamisen taidot oman työn organisoinnissa

	<i>Ei lainkaan tosi</i>	<i>Jokseenkin epätosi</i>	<i>Ei tosi eikä epätosi</i>	<i>Jokseenkin tosi</i>	<i>Täysin tosi</i>
Koen osaamisesi riittävän omassa työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen oppimisen iloa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asetan itselleni selkeitä ja realistisia omaan työhön liittyviä tavoitteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Priorisoin työtehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suunnittelen ajankäyttöäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyydän tarvittaessa apua esimieheltä tai kollegalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tauotan työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Vastaa tähän kysymykseen vain, jos olet osallistunut perehdytykseen etä- ja hybridityön aikana (perehdytettävä, varsinainen perehdyttävä tai muu ryhmässä perehdytykseen osallistunut työntekijä).

Miten koet perehdytyksen toteutuneen etä- ja hybridityössä?

Kirjoita vastaus

Osa 9

## Työhyvinvoinnin ja työkyvyn nykytila

23. Oletko työskennellyt yrityksessä ennen koronapandemiaa ja siirtymistä läsnätyöstä etä- ja hybridityömalliin? \*

Kyllä

Ei

24. "Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen."

\*

Vertaa nykyistä tilannetta ennen koronapandemiaa ja pääasiallisesti tehtyä läsnätyötä nykyhetkeen. Koetko oman työhyvinvointisi:

Parantuneen etä- ja hybridityössä

Heikentyneen etä- ja hybridityössä

Säilyneen ennallaan etä- ja hybridityössä

25. Jos työhyvinvoinnissasi on tapahtunut muutoksia, kerro halutessasi omin sanoin, mikä/mitkä asiat ovat muuttuneet?

Kirjoita vastaus

26. "Työkyky muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta terveydestä ja toimintakyvystä. Siihen vaikuttaa myös työntekijän arvot, osaaminen, motivaatio ja työpaikan olosuhteet".

\*

Koetko oman työkykysi:

- Parantuneen etä- ja hybridityössä
- Heikentyneen etä- ja hybridityössä
- Säilyneen ennallaan etä- ja hybridityössä

27. Muita kommentteja työkykyyn?

Kirjoita vastaus

28. Arvioi tähdin oman **työhyvinvointisi** nykytila: \*

"Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen."

1=Hyvin huono  
2=Huono  
3=Keskiverto  
4=Hyvä  
5=Todella hyvä

Hyvin huono ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Todella hyvä

29. Arvioi tähdin oman **työkykysi** nykytila: \*

Työkyky muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta terveydestä ja toimintakyvystä. Siihen vaikuttaa myös työntekijän arvot, osaaminen, motivaatio ja työpaikan olosuhteet".

1=Hyvin huono  
2=Huono  
3=Keskiverto  
4=Hyvä  
5=Todella hyvä

Hyvin huono ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Todella hyvä

Kiitos vastauksestasi!