

Niko Repo

Etätyön vaikutus työhyvinvointiin pelialan ammattilaisten näkökulmasta

Etätyön vaikutus työhyvinvointiin pelialan ammattilaisten näkökulmasta

Niko Repo
Opinnäytetyö
Kevät 2024
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Terwa-akatemia

Tekijä: Niko Repo

Opinnäytetyön nimi: Etätyön vaikutus työhyvinvointiin pelialan ammattilaisten näkökulmasta

Työn ohjaaja: Annikka Impiö

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2024

Sivumäärä: 32 + 1 liite

Opinnäytetyö käsittelee etätyön moninaisia vaikutuksia työhyvinvointiin peliteollisuuden kontekstissa. Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää, minkälaiset tekijät vaikuttavat pelialalla etänä työskentelevän työhyvinvointiin omassa etätyöympäristössä ja miten työhyvinvointia voisi kehittää. Toimeksiantaja opinnäytetyölle on suomalainen pienyritys ja opinnäytetyötä on rajattu koskemaan pelialaa.

Tietoperustassa käsitellään työntekijöiden työhyvinvointia fyysisen, sosiaalisen ja kognitiivisen ergonomian näkökulmasta. Etätyötä avataan käsitteenä ja yleistyvänä trendinä. Tutkimuksen empiirinen aineisto on kerätty puolistrukturoidulla teemahaastatteluilla. Haastatteluista pidettiin etätyössä tekeville pelialan ammattilaisille.

Tutkimus toteutettiin laadullisin tutkimus menetelmin ja aineiston analyysimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Haastatteluista saatua aineistoa käsiteltiin dataa tiivistämällä. Irrelevantti tieto poistettiin ja keskityttiin tutkimuskysymyksiin liittyviin lausuntoihin. Aineistoa järjestettiin, analysoitiin yhtäläisyyksiä, ilmaisuja ryhmiteltiin samankaltaisten kanssa yhteen ja muodostettiin alaluokat ilmaisuista. Aineistoanalyysin ryhmittelyvaiheessa muodostui selkeät neljä pääluokkaa: joustavuus, ergonomia, sosiaalinen ja etätyön mahdollistava vaikutus.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työhyvinvointi etätyössä on rajattujen työhyvinvoinnin alueiden saralla hyvällä tasolla ja työssä tunnistetaan selkeästi työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja. Etätyön työhyvinvoinnin kehittämiseen nousi esille selkeitä ajatuksia teemoista, mihin työntekijöillä ja organisaatioilla olisi tärkeä panostaa. Työntekijän oma etätyöympäristö ja joustavat työtavat koettiin positiivisena kokonaisuutena, kun taas sosiaalinen näkökulma herätti huolta organisaatioiden työnseurannan ja ryhmäytymisen yhteydessä.

Tutkimus avasi kysymyksiä etätyön pitkävaikutuksista työhyvinvointiin ja siitä, miten teknologia voi edistää parempaa etätyöympäristöä. Jatkotutkimuksena voisi tutkia erilaisia toimialoja ja kulttuureja vertaillen etätyön vaikutuksia laajemmin.

Asiasanat: etätyö, työhyvinvointi, peliala

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration, Option of Terwa-academy

Author: Niko Repo

Title of thesis: The impact of remote work on well-being at work from perspective of gaming professionals

Supervisor: Annikka Impiö

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2024

Number of pages: 32 + 1 attachment

This thesis examines the diverse impacts of remote work on well-being in the context of the gaming industry. The research aims to understand which factors affect the well-being of individuals working remotely in the gaming industry within their remote work environments, and how well-being could be improved. The commissioning party to the thesis is a Finnish small business, and the thesis is limited to the gaming industry.

The theory discusses employee well-being from the perspectives of physical, social, and cognitive ergonomics. Remote work is explored as a concept and a growing trend. The empirical data for the study was collected through semi-structured thematic interviews with professionals in the gaming industry working remotely.

The research was conducted using qualitative research methods, and data-driven content analysis was used as the method of data analysis. The data obtained from interviews was processed by condensing the data. Irrelevant information was removed, and focus was placed on statements related to the research questions. The data was organized and analyzed for similarities, expressions were grouped with similar ones, and subcategories of expressions were formed. During the data analysis grouping phase, four main categories emerged: flexibility, ergonomics, social aspect, and the enabling effect of remote work.

In conclusion, it can be stated that well-being in remote work is at a good level in the areas of well-being examined, and the work identifies factors affecting well-being. Clear ideas for themes to focus on emerged for the development of well-being in remote work, which both employees and organizations should prioritize. The individual's own remote work environment and flexible working methods were perceived as a positive whole, whereas the social aspect raised concerns in the context of organizational work monitoring and team building.

The study raises questions about the long-term effects of remote work on well-being and how technology can promote a better remote work environment. Further research could investigate the effects of remote work more broadly by comparing different industries and cultures.

Keywords:

remote work, well-being at work, game industry

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖHYVINVOINTI ETÄTYÖSSÄ	8
2.1	Mitä on etätyö?	8
2.2	Työhyvinvointi	11
2.2.1	Fyysinen työhyvinvointi	11
2.2.2	Sosiaaliset tekijät	13
2.2.3	Kognitiivinen ergonomia	14
3	OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT	16
4	AINEISTON HANKINTA JA ANALYYSI	18
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	22
5.1	Haastateltavien nykytilanne	23
5.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät etätyössä pelialalla	23
5.3	Työhyvinvoinnin kehittäminen etätyöympäristössä	25
5.4	Tulosten yhteenveto	27
6	POHDINTA	28
	LÄHTEET	30
	LIITTEET	33

1 JOHDANTO

Viime vuosina on käyty läpi muutos työolosuhteiden parissa. Koronaviruspandemialla on ollut suuri vaikutus tämän muutoksen eteenpäin viemiseen. Euroopassa etätyötä tekevien määrä lisääntyi vuonna 2020, verraten vuoteen 2019, yli 6,6 % koko EU alueella ja Suomessa noin 11 % (Eurostat 2023). Etätyöskentely työmuotona lähti yleistymään pandemiavuosien aikana. Organisaatiot ja yksilöt ovat jatkaneet etätyöskentelyä pandemia ajan jälkeen. Etätyöstä teknologia-aloilla on muotoutumassa uusi normaali, etenkin pelialalla. (Bianchi ym. 2021, 1–2.)

Tutkimuksen tarkoituksena on saada kokonaisvaltainen kuva siitä, minkälaiset tekijät vaikuttavat etänä tekevän työhyvinvointiin. Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimii yritys, jonka toimiala keskittyy pääasiassa digitaalisen markkinointiin, verkkoratkaisujen kehittämiseen ja yritysten assistenttipalveluihin. Opinnäytetyön tekijä on yksi yrityksen perustajista ja toimitusjohtaja. Yritys ei toimi suoraan pelialalla, mutta sen tarjoamat palvelut ja asiantuntemus henkilöstö- ja assistenttipalveluiden alueella ovat relevantteja nykypäivän työelämän muutosten ja etenkin etätyön yleistymisen kontekstissa koska tämän tutkimuksen kautta toimeksiantaja tavoittelee syvempää ymmärrystä etätyön vaikutuksesta työhyvinvointiin ja kehittää toimenpiteitä, jotka edistävät positiivista työkulttuuria. Toimeksiannolla pyritään tutkimaan, miten se voisi suunnata palveluitaan tukemaan etätyöympäristöjen kehittämistä ja olemaan edelläkävijä tarjoamalla innovatiivisia ratkaisuja, jotka tukevat työntekijöiden hyvinvointia etätyössä. Toimeksiantoa on rajattu keskittymään pelialalla etätyöympäristöön ja etätyöskentelyyn liittyvien teemojen ympärillä. Tutkimuksessa keskitytään niihin asioihin, mitkä ovat etätyöympäristössä joka päivä mahdollisuutena tai haasteena työnteolle. Tutkimuksessa halutaan selvittää mitkä tekijät vaikuttavat etätyötä tekevän työhyvinvointiin etätyöympäristössä.

Peliala käsite nousee opinnäytetyössä toistuvasti esille. Peliala on viihdeteollisuuden toimiala, joka on erikoistunut videopelien kehittämiseen, markkinointiin, kaupallistamiseen, jakeluun ja kuluttajien palautteeseen. Ala kattaa kymmeniä ammattialoja ja tuhansia työpaikkoja maailmanlaajuisesti. (Zackariasson & Wilson 2012, 5.) Neogamesin (2022) pelialaa käsittelevässä raportissa on arvioitu, että pelialan yrityksiä suomessa vuosien 1995 ja 2022 välillä on ollut yhteensä noin 650, joista 232 yritystä on toiminut aktiivisesti pelinkehityksen parissa vuoden 2022 lopussa.

Opinnäytetyössä tietoperusta keskittyy työhyvinvoinnin kolmeen pääteemaan. Teemat ovat fyysinen työhyvinvointi, sosiaalinen työhyvinvointi ja kognitiivinen ergonomia etätyössä. Tietoperustan pääteemojen pohjalta aineiston hankintaa varten kehitettiin haastattelurunko (ks. Liite 1) ja opinnäytetyöhön haastateltiin neljää pelialan ammattilaista. Työn tutkimusosiossa tarkastellaan käytettyjä tutkimusmenetelmiä ja saatuja tutkimustuloksia. Tutkimustulosten perusteella pelialalla toimivien organisaatioiden on mahdollista kehittää alalla työskentelevien työhyvinvointia. Tutkimuksen analyysimenetelmänä sovellettiin aineistoanalyysiä.

Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena, jossa keskitytään tutkimaan toimeksiantajalle pelialan etätyön vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimuksen aihe on syntynyt ajankohtaisuuden merkityksestä. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksinä toimivat:

1. Millaiset tekijät vaikuttavat pelialan etätyötä tekevän työntekijän työhyvinvointiin?
2. Millä keinoilla työhyvinvointia voidaan kehittää etätyöympäristössä?

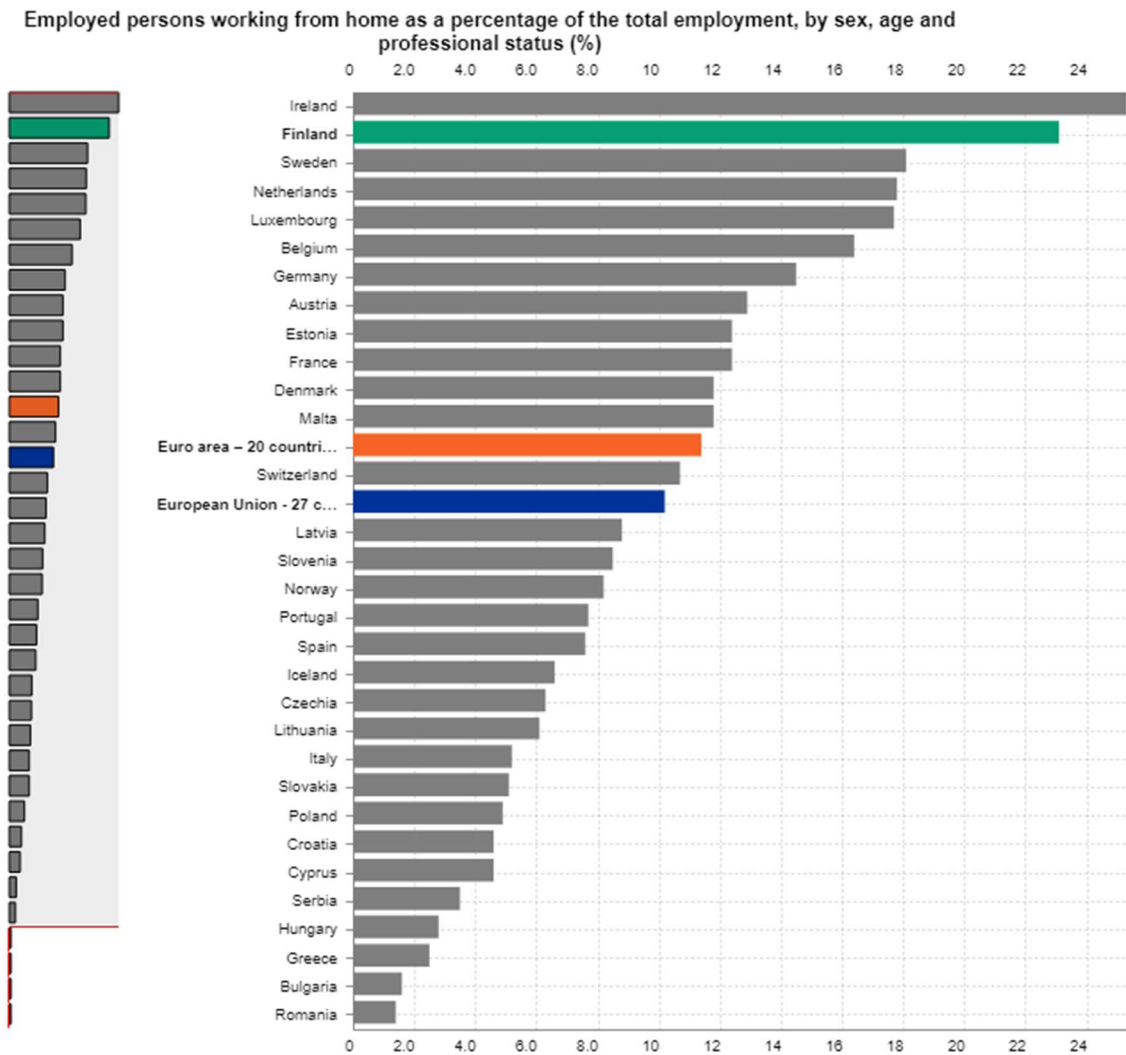
2 TYÖHYVINVOINTI ETÄTYÖSSÄ

Etätyö voi potentiaalisesti vaikuttaa tietotyöntekijöiden työhyvinvointiin kahdella vastakkaisella tavalla. Tietotyöntekijät voivat hyötyä perinteisen toimistoympäristön ulkopuolella työskentelystä, koska heidän työnsä luonne vaatii keskittymistä yksilöllisiin tehtäviin. Kun tietotyöntekijät voivat tehdä etätyötä, he kokevat olevansa tyytyväisempiä työhönsä, sitoutuneempia organisaatioihin, kokevat vähemmän stressiä toimiston ja työmatkoihin liittyvistä päivittäisistä vaatimuksista. Kuitenkin työt vaativat usein jonkin tason vuorovaikutusta kollegoiden kanssa, mikä voi olla haasteellista fyysisen ja ajallisen erottelun vuoksi. On todettu, että yksilöt kokevat itsensä eristäytyneiksi, koska he eivät voi jakaa huoliaan kollegoiden kanssa. Tämä voi johtaa rajoittuneeseen pääsyyn sosiaaliseen tukeen, joka on ratkaisevan tärkeää työntekijöiden sitouttamisen ja hyvinvoinnin lisäämisessä. (Charalampous 2018, 5–8.)

Tässä luvussa käsitellään etätyöskentelyä ja työhyvinvointia käsitteinä. Alkuun perehdytään etätyöhön yleisesti, käydään läpi mitä etätyö tarkoittaa. Toisena alaotsikkona syvennytään työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin teemat ovat valikoituneet toimeksiantajan rajauksen mukaisesti. Työhyvinvoinnin teemojen pohjalta suunniteltiin kohderyhmä haastatteluita varten sekä haastattelut kokonaisuutena. Etätyöhyvinvointiin liittyen käydään läpi fyysisiä ja sosiaalisia tekijöitä sekä kognitiivista ergonomiaa.

2.1 Mitä on etätyö?

Etätyö viittaa ansiotyöhön, jota suoritetaan perinteisen työpaikan sijaan muissa ympäristöissä, kuten kodissa, mökillä tai liikkeellä ollessa, ja tästä on sovittu työnantajan kanssa. Tämä työmuoto edellyttää usein tietotekniikan hyödyntämistä ja sopii tehtäviin, jotka olisi mahdollista tehdä myös toimistossa. Etätyö ei kuitenkaan käsitä ammatteja, jotka vaativat fyysistä läsnäoloa, kuten puhelinasentajan tai lähetin työt. Etätyön tunnusmerkkejä ovat joustavat työjärjestelyt, jotka eivät ole sidottuja tiettyyn aikaan tai paikkaan, sisältäen myös osa-aikaisen etätyön. (Popovici 2020, 468.)



KUVIO 1. Kotoa työtä tekevät työntekijät (Eurostat 2023)

Koronaviruspandemian aikana suuri osa työssä käyvistä joutuivat työtapojen muutoksen eteen, kuten etätyöskentelyyn. Vuonna 2019 noin yksi 20:stä (5,4 %) EU:n 15–64-vuotiaista työssä käyvistä teki yleensä töitä kotoa käsin. Koronaviruspandemian vaikutus oli ilmeinen, sillä osuus yli kaksinkertaistui vuoden 2020 aikana, 12 % yhteensä. Suomessa 24 % työntekijöistä tekee yli puolet työajastaan töitä etänä Euroopassa toiseksi eniten, heti Irlannin jälkeen (ks. Kuvio 1). (Eurostat 2023.)

Etätyöskentelyn hyödyistä ja haasteista on niin monta tulkintaa, kun on yksilöitä, jotka tekevät etätyötä ja organisaatiota, joka mahdollistavat etätyön. Bianchi ym. (2021) ovat koonneet kirjallisuuden perustuen tutkimusartikkelin etätyön hyödyistä ja haasteista, kirjallisuuden perustuen. Tutkimusartikkeli tarkastelee etätyön yleistymistä useiden eri tekijöiden, kuten taloudellisten näkökulmien, kilpailuedun ja pandemiareaktion vuoksi. Tutkimuksessa todetaan, että etätyön positiiviset

puolet, erityisesti kustannusten aleneminen sekä työn ja yksityiselämän tasapainon parantaminen, tunnistetaan ammattilaisten keskuudessa selvemmin kuin negatiiviset, kuten viestintä- ja tekniset ongelmat sekä johtamisongelmat. Etätyöskentelyn hyödyt ja haasteet vaihtelevat yksilöiden ja organisaatioiden kokemusten mukaan. Bianchin (2021, 12–13) tutkimusartikkelissa tunnistetaan useita etätyön hyötyjä ja haasteita etätyön ammattilaisten laadullisten haastatteluiden perusteella.

Hyödyt sisältävät muun muassa kustannusten vähentämisen sekä työn ja perhe-elämän tasapainon parantumisen, mikä edistää työtyytyväisyyttä ja vähentää työuupumusta. Etätyö lisää työntekijöiden autonomiaa ja mahdollistaa asiantuntemuksen hyödyntämisen eri paikoista, parantaen ryhmätyösuorituskykyä ja saatavuutta. Lisäksi se stimuloi vuorovaikutusta erilaisten taustojen omaavien ihmisten kanssa ja auttaa ratkaisemaan ongelmia ilman yhteissijoitusta. (Bianchi 2021, 12–13.)

Etätyö on järjestely, joka mahdollistaa itsenäisen työskentelytavan, mikä on linjassa tietotyön luonteen kanssa. Siitä huolimatta tietotyöntekijöiden on haettava tietoa, mielipiteitä ja ohjausta esihenkilöiltään tai kollegoiltaan, työstettävä ongelmia yhdessä ja jaettava ideoita. Jotta he voivat ylläpitää yhteyttä ja täyttää työodotuksensa, tietotyöntekijät ovat suuresti riippuvaisia tieto- ja viestintäteknologiasta, joka mahdollistaa heidän pysyä yhteydessä työskennellessään eri paikoissa. (Charalampous 2018, 7–8.)

Etätyö tarjoaa valtavan määrän etuja johtamisen ja henkilöstöhallinnon näkökulmasta. Työntekijöiden tuottavuus on noussut, kun he ovat saaneet mahdollisuuden työskennellä etänä. Toisaalta etätyön käyttöönottoon liittyy haasteita, kuten yrityskulttuurin kehittäminen, joka tukee etätyötä, sekä etätyön hallinnan ja seurannan monimutkaisuutta. Etätyö voi myös vaikeuttaa organisaation sisäistä sosialisatiota ja tietämyksen siirtoa, mikä on tärkeä organisaation menestyksen kannalta. (Popovici 2020, 470.)

Pelialan kasvu on ollut merkittävä, erityisesti kun suuri osa kasvusta tapahtui pandemian aikana. Koronapandemian aika opitut etätyökäytännöt ovat aktiivisessa käytössä vielä pandemian jälkeen. Suomessa noin 35 % alan työntekijöistä tekee edelleen pääsääntöisesti etätyötä. (Neogames 2022, 20–24.)

2.2 Työhyvinvointi

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työhyvinvointia etätöön näkökulmasta, ottaen huomioon sen monet ulottuvuudet. Työhyvinvointi on monitahoinen käsite, joka kattaa sosiaalisen, kognitiivisen ja fyysisen ulottuvuuden. Sosiaalinen ulottuvuus korostaa tiimityöskentelyn ja yksilön hyvinvoinnin välistä suhdetta sekä etäkommunikaation mahdollisia riskejä. Kognitiivinen ulottuvuus puolestaan pohtii, miten etätö vaikuttaa aivojen toimintaan ja mitä kognitiivinen ergonomia tarkoittaa tässä yhteydessä. Fyysisen ulottuvuuden osalta tutkimuksessa käsitellään työpisteen ergonomian merkitystä ja liikkumattomuuden vaikutusta työtehoon, luovuuteen ja ongelmanratkaisukykyyn etätö-päivän aikana. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, luku 1.)

Työhyvinvointi on keskeinen tekijä etätöissä, ja sen edellytykset on arvioitava uudelleen tässä muuttuneessa työympäristössä. Työolobarometrin (2022) mukaan keväällä 2020 noin puolet Suomen palkansaajista siirtyi ennennäkemättömällä tavalla etätöihin. Työntekijät kokivat, että vaikka työn sisältö pysyi samana, työn tekemisen paikka muuttui kodeiksi tai vapaa-ajan asunnoiksi. Mielienkiintoista on, että pandemian rajoitusten päätyttyä suurin osa palkansaajista haluaa jatkaa etätöiden tekemistä, ja työnantajatkin ovat entistä suopeampia antamaan tiimeille ja yksilöille vapauden päättää työskentelypaikastaan. Tämä muutos työelämässä edellyttää uudenlaista lähestymistapaa työhyvinvoinnin ylläpitämiseen, erityisesti kun otetaan huomioon etätöiden yleistymisen ja sen tuomat haasteet sekä mahdollisuudet (Lyly- Yrjänäinen 2023). Tutkimus tavoittelee tarjoamaan näkemyksiä siitä, miten yksilöt, tiiminvetäjät, yrittäjät ja työnantajat voivat yhdessä edistää hyvinvointia etätöissä, tukien samalla jokaisen aktiivista roolia tässä prosessissa. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022.)

2.2.1 Fyysinen työhyvinvointi

Kun puhutaan fyysisestä työhyvinvoinnista, sillä tarkoitetaan paitsi yksilön fyysistä terveyttä myös fyysistä työympäristöä. Yhtä lailla samat tekijät pätevät etätöitä tekevän työolosuhteisiin, kuin lähi-töitä tekevienkin. Fyysiseen hyvinvointiin vaikuttavat melu, lämpötila, siisteys ja työvälineet. Lisäksi yksilön työergonomia vaikuttaa suurelta osaltaan fyysiseen työhyvinvointiin. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, luku 4.)

Työergonomia pyrkii sovittamaan fyysisen työn ihmisten tarpeisiin ja mahdollistamaan tehokkaan työskentelyn vaarantamatta työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä. Erilaisilla aloilla on omat ergonomisiin haasteisiin liittyvät ratkaisunsa, jotka selvitetään työpaikkaselvityksissä ja terveystarkastuksissa. Tämä tieto auttaa suunnittelemaan työtilat, välineet ja prosessit niin, että ne sopivat mahdollisimman monelle työntekijälle. Työergonomian suunnittelussa keskeisiä kriteereitä ovat käytettävyys ja esteettömyys. Käytettävyyden tavoitteena on helpottaa työtilojen, -välineiden ja -koneiden käyttöä käyttäjäkokemuksen perusteella. Esteettömyyden suunnittelussa otetaan huomioon erilaisten käyttäjien tarpeet, mahdollistaen erilaisten ryhmien ja yksilöiden työskentelyn samoissa tiloissa ja samojen välineiden avulla. (Ervasti ym. 2022, 13–14.)

Etätyössä työergonomian huomioiminen on keskeistä työntekijöiden fyysisen hyvinvoinnin kannalta. Reinikainen (2017) artikkelissaan neuvoo hyvän istumatyöasennon lähtökohdat:

Säätämään työtuolin niin, että jalat yltävät tukevasti maahan ja vartalon sekä reiden kulma on hieman yli 90 astetta.

Työpöydän korkeuden säätäminen on kyynärkorkeuden mukaan auttaa pitämään hartioiden asennon rentona.

Näyttö säädetään silmien korkeudelle ja katselu etäisyydeksi suositellaan noin käsivarren mittaa.

Näppäimistö sijoitetaan siten, että se on kyynärvarren etäisyydellä ja kädet ylettyvät siihen mukavasti.

Hiiren käyttö tulisi tapahtua koko kyynärvarren liikkeellä välttämällä ranteen yksipuolista rasitusta.

Lisäksi on suositeltavaa vaihdella istuma- ja seisoma-asentoa työpäivän aikana tasapainottaakseen kehon kuormitusta.

Nämä yksinkertaiset säädöt voivat merkittävästi parantaa työskentelyn ergonomiaa ja edistää työhyvinvointia etätyössä.

Monet etätyötehtävät edellyttävät istumista, on tärkeää tiedostaa, että liika istuminen voi olla kuormittavaa fyysiselle hyvinvoinnille. Istumisen vähentäminen työpäivän aikana voi olla tehokas keino parantaa työntekijän fyysistä hyvinvointia. Aktiivisten taukojen, venyttelyn ja liikunnan integroiminen työpäivään voi tuoda monia terveyshyötyjä. (Liikkuva Työelämä 2023.)

2.2.2 Sosiaaliset tekijät

Tässä tutkimuksessa toisena työhyvinvoinnin pääteemana on sosiaalinen työhyvinvointi. Sosiaalinen työhyvinvointi työyhteisössä liittyy oleellisesti työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen ja kanssakäymiseen. Se kattaa mahdollisuuden vapaaseen keskusteluun työasioista, toimivat välit kollegoiden välillä ja työkavereiden helpon lähestyttävyyden. Työyhteisön yhteisöllisyyttä vahvistavat myös yhteiset tauot ja kohtaamiset arkisissa tilanteissa. Sosiaalinen kanssakäyminen on tärkeää, sillä se edistää henkilökohtaisten suhteiden kehittymistä, mikä puolestaan helpottaa yhteistyötä ja kommunikaatiota työasioissa. (Virolainen 2012, 24–25.)

Virolaisen (2012, 24–25) kirjassa on kuvattu hyvin sosiaalisen työhyvinvoinnin tilannetta. Kun fyysinen etäisyys työpisteiden välillä vaikuttaa merkittävästi vuorovaikutuksen määrään työntekijöiden välillä. Lähellä toisiaan sijaitsevat työpisteet mahdollistavat spontaanin vuorovaikutuksen, kun taas yli 15 metrin etäisyydet vähentävät merkittävästi kommunikointia. Yli 30 metrin etäisyyksillä ei ole enää lisävaikutusta kommunikoinnin määrään, ja kommunikointi kollegoiden välillä on yhtä harvinaista riippumatta siitä, sijaitseeko työkaveri toisessa kaupungissa tai saman rakennuksen toisessa päässä.

Sosiaalisuus liittyy ihmisen perustarpeeseen olla vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Sosiaaliset suhteet ovat välttämättömiä hyvinvoinnille ja mielenterveydelle. Sosiaalinen yhteenkuuluvuuden tunne voi ilmetä eri tavoin yksilöittäin; se voi tarkoittaa laajaa sosiaalista verkostoa tai muutamaa läheistä ystävää. Yksinäisyys, oli se sitten johtunut sosiaalisten suhteiden puutteesta tai niiden riittämättömyydestä, vaikuttaa merkittävästi psyykkiseen terveyteen. Pitkittyessään se voi heikentää itsetuntoa ja vaikeuttaa uusien ihmissuhteiden muodostamista (Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö, 2021.)

2.2.3 Kognitiivinen ergonomia

Kognitiivinen ergonomia on ergonomian ala, joka pyrkii ymmärtämään ihmisen vuorovaikutusta erilaisissa ympäristöissä ja järjestelmissä. Kognitiivinen ergonomia keskittyy ihmisen henkisiin toimintoihin, kuten muistiin, havaintoon, motorisiin vastauksiin ja päättelyyn, järjestelmien ja niiden käyttöliittymien mukauttamiseksi. Tämä sisältää esimerkiksi tiedon esittämisen suunnittelun ja käyttöliittymien suunnittelun. Kognitiivisen ergonomian tarkoitus on mukauttaa työympäristöä ja prosesseja ihmisen tiedonkäsittelyn rajoituksiin ja kykyihin, mikä kattaa monet aiemmat organisaation ergonomian ala-alueet. (Tarvainen 2023, 6–9.)

Nykyajan työelämässä kognitiivinen ergonomia nähdään laajemmin kuin pelkkänä vuorovaikutuksena ihmisen ja koneiden välillä. Se sisältää työn suunnittelun ja työympäristön organisoinnin tukemaan kognitiivista työtä, vähentämään stressiä ja edistämään palautumista työstä. Tässä yhteydessä on tärkeää ottaa huomioon myös ihmisen emotionaaliset ja sosiaaliset tekijät sekä motivaatioperiaatteet. Kognitiivisen ergonomian sovellusalueisiin kuuluu myös esimerkiksi onnettomuustutkinta. (sama.)

Kognitiivinen ergonomia tutkii ihmisen vuorovaikutusta työn ja toimintajärjestelmien kanssa tiedon-työn näkökulmasta. Huomio- sekä havainto-, muisti- ja ajattelukyvyt asettavat rajoja ihmisen, työn ja teknologian väliselle vuorovaikutukselle. Hyvän kognitiivisen ergonomian toteuttaminen vaatii usein taustalla organisaation ergonomiata, missä kollektiiviset sopimukset ja esimiesten tuki helpottavat työtä. Johtamisen sitoutuminen tehokkaaseen ja terveelliseen aivotyöhön varmistamalla puitteet, on olennainen tekijä. (Työterveyslaitos 2023.)

Ora (2023) kirjoittaa Neuroliiton artikkelissa kognitiivisesta ergonomiasta, jonka tavoitteena on luoda tilanne, jossa työympäristö, välineet ja menetelmät mukautetaan ottaen huomioon, miten ihmismieli toimii. Työmuistin ylikuormitus on tuttu ilmiö. Jos tietoa tulee liikaa, yksilö ei pysty toistamaan ja prosessoimaan kaikkea tietoa tarpeeksi kauan, jotta se tallentuisi pysyvästi muistiin. Monet psykologiset tekijät, kuten motivaatio, valppaus ja mieliala, vaikuttavat muistin suorituskyykyyn. Työmenetelmiin, välineisiin ja työympäristöön liittyvät tekijät myös kuormittavat muistia. Kognitiivinen ergonomia arvioi, miten ihmiset prosessoivat tietoa operatiivisten ympäristöjen, välineiden ja työmenetelmien kehittämisessä. (Jyväskylän Ammattikorkeakoulu 2023.)

Kognitiivinen ergonomia ei siis rajoitu teknisiin ratkaisuihin, vaan kattaa laajemman näkökulman liittyen ihmisen kykyyn prosessoida tietoa, tehdä päätöksiä ja toimia tehokkaasti nykyaikaisessa työympäristössä, joka on jatkuvasti muuttuva ja monimutkaistuva. (Tarvainen 2023, 6–9.)

3 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT

Tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä syvällisesti, esimerkiksi keräämällä tietoa ihmisten kokemuksista. Tämä tutkimusmuoto voi lähestyä aihetta subjektiivisesti, sosiaalisesti, kulttuurisesti tai yhteiskunnallisesti, ja se mahdollistaa ilmiöiden kuvailemisen. Laadullisessa tutkimuksessa tietoa kerätään usein haastatteluin, ja aineiston analyysiin käytetään yleensä sisällönanalyysiä tai teema-analyysiä, joilla voidaan korostaa löydösten merkityksellisyyttä. (Elo 2022, 216.)

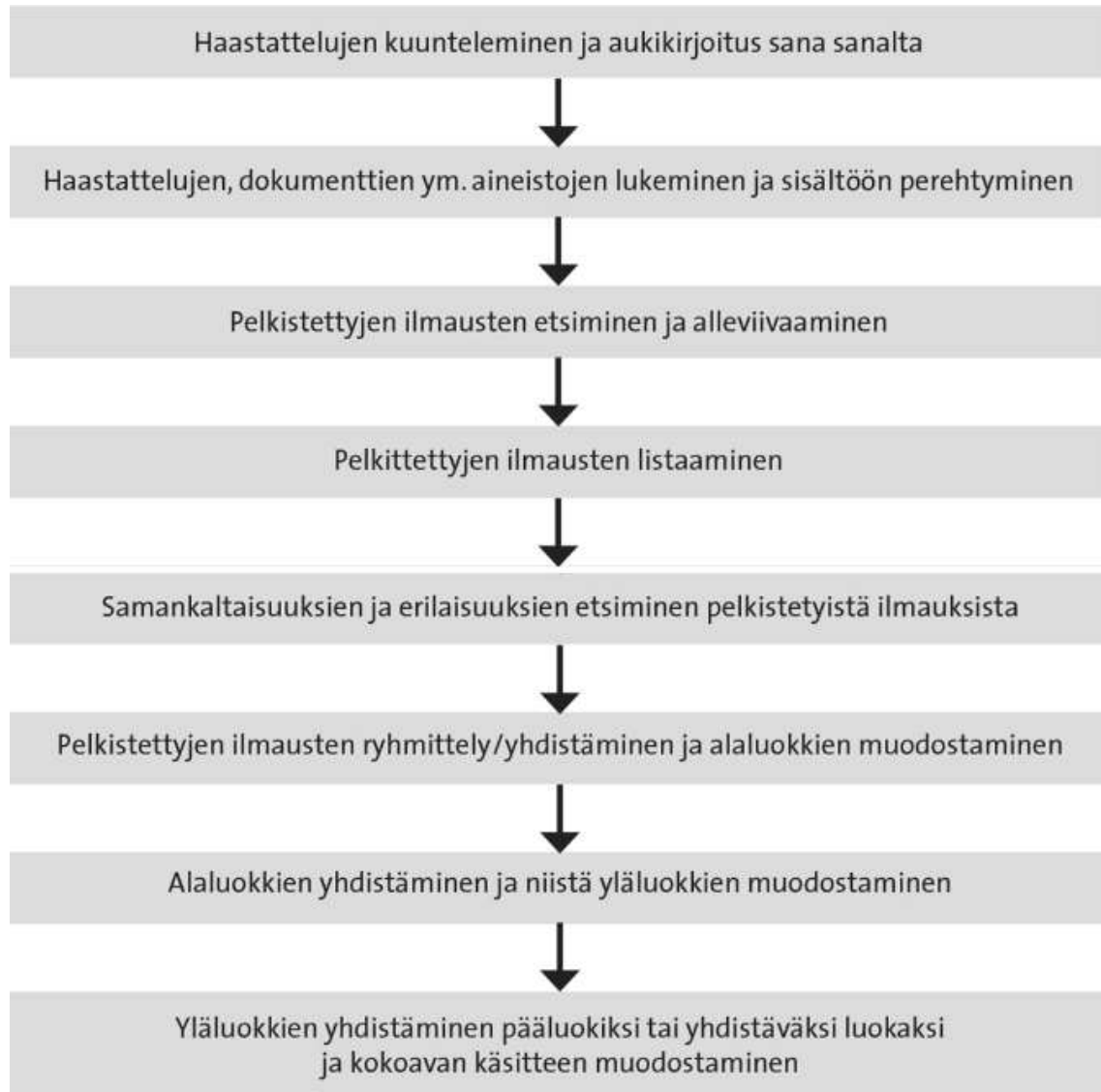
Tutkimusmenetelmä valittiin, koska tutkimuksessa selvitetään etätyötä tekevien henkilöiden kokemuksia ja ajatuksia työhyvinvoinnin tilanteesta etätyössä. Tutkimuksessa hyödynnetään haastatteluita, jotka toteutetaan puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Hirsjärven ja Hurmeen (2022, luku 4.2.3) mukaan on kyseessä puolistrukturoitu haastattelu, kun kaikille haastateltaville on esitetty samat kysymykset, samojen teemojen ympärillä, mutta vastausvaihtoehtoja ei ole haastateltaville annettu. Teemahaastattelu menetelmänä sijoittuu lomakehaastattelun ja strukturoidun haastattelun väliin. Haastattelussa käytetään ennalta suunniteltuja teemoja, ei tarkkoja valmiiksi muotoiltuja kysymyksiä. Teemahaastatteluissa pyritään ottamaan huomioon haastateltavien tulkinnat ja heidän antamansa merkitys itse asialle. (sama.)

Tutkimuksessa syvennyttään etätyöskentelyyn pelialalla haastatteluista kootun aineiston kautta. Aineisto koostui neljästä eri haastattelusta. Kaikki haastattelut pidettiin Microsoft Teams -ohjelmiston välityksellä. Haastateltavilta varmistettiin suostumus haastattelun nauhoittamiseen eettisten periaatteiden (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8) mukaisesti. Jokaiselle haastateltavalle kerrottiin haastattelun tarkoitus ja tavoite. Haastatteluja varten kasattiin haastattelurunko (ks. Liite 1), joka on suunniteltu tutkimuksen tietoperustan mukaan.

Analyysimenetelmänä on sovellettu aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Tämä tarkoittaa, että analyysin lähtökohta ovat olleet kerätty aineisto, joista pyritään tunnistamaan tutkimuskysymyksiin peilaten, vastaako aineisto tutkimuskysymyksiin. (Sarajärvi & Tuomi 2018, luku 4.4.3.)

Aineistolähtöisen lähestymistavan myötä tutkimuksessa keskityttiin aineiston itsensä puhutteluun, antaen sen muovata tutkimuksen tavoitteelle ja tuloksille suuntaa. Tämä tarkoitti, että analyysi oli ensisijaisesti ohjattu aineistosta nousevien havaintojen ja merkitysten kautta. Analyysiprosessissa

käytiin läpi aineistoa, etsien toistuvia teemoja ja kuvioita, jotka auttoivat muodostamaan ymmärrystä tutkimuskohteesta. Kuviossa kaksi (ks. Kuvio 2) on esitetty sisällönanalyysin etenemisprosessia. (Sarajärvi & Tuomi 2018, luku 4.4.3.)



KUVIO 2. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Sarajärvi & Tuomi 2018, luku 4.4.3.)

4 AINEISTON HANKINTA JA ANALYYSI

Opinnäytetyön aineiston hankkimiseksi toteutettiin puolistrukturoitua haastattelumenetelmää tietoperustan pohjalta. Kaikki haastateltavat saivat samat kysymykset, jotka oli ennalta suunniteltu. Haastatteluihin ei ollut kuitenkaan tarjolla vastausvaihtoehtoja, jokainen haastateltava pääsee ilmaisemaan vastauksensa omilla sanoilla.

Haastattelun puolistrukturoidun teemahaastattelu oli suunniteltu tietoperustaa peilaten. Vaikka haastattelurungon pääteemat eivät suoranaisesti vastaa tietoperustassa esitettyjen työhyvinvoinnin teemoja, on ne otettu huomioon runkoa rakentaessa. Haastattelurunko kartoittaa tietoperustan etätööhön ja työhyvinvointiin liittyvät teemat, mutta itse runko on muodostettu vastaamaan selkeämmin tutkimuskysymyksiin.

Tutkimuksen kohderyhmä on kohdistettu peliteollisuuden toimeksiantajan tarpeesta tutkia työhyvinvoinnin tilannetta pelialalla. Toimialan rajausta muodosti selkeät tutkimuskysymykset. Tutkimuksessa haluttiin selvittää etätöön tilannetta työhyvinvoinnin näkökulmasta, mitkä asiat oikeasti vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksinä toimivat:

1. Millaiset tekijät vaikuttavat pelialan etätöitä tekevän työntekijän työhyvinvointiin?
2. Millä keinoilla työhyvinvointia voidaan kehittää etätöympäristössä?

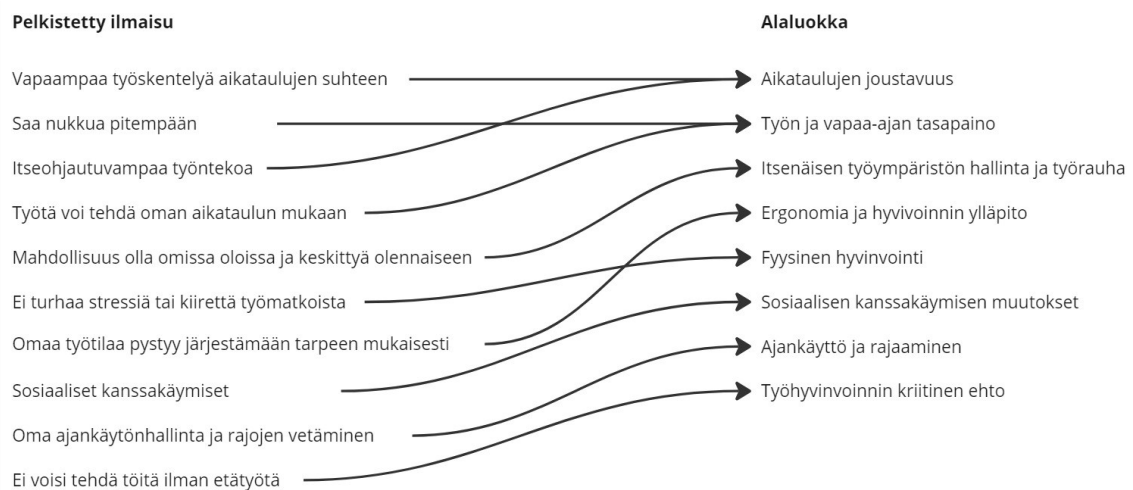
Haastatteluiden tavoitteena on analysoida haastateltavien kokemuksia ja tunteita etätöistä. Haastattelun aineistoa analysoimalla muodostetaan kuva, minkälaiset tekijät vaikuttavat tämänhetkiseen jaksamiseen ja mitä voisi kehittää. Haastateltavaksi tutkimusta varten valikoitui neljä pelialan ammattilaista, joista kaikki tekevät etätöitä.

TAULUKKO 1. Haastateltavat

	Työtilanne	Haastateltavan rooli	Haastattelun kesto
H1	Yrittäjä	Toimitusjohtaja	1 tunti 45min
H2	Yrittäjä	Yhteisömanageri, viestintäjohtaja, tuottaja	2 tunti 5min
H3	Palkallinen	Yhteisömanageri	1 tunti
H4	Yrittäjä	Peliohjelmoija	1 tunti 45min

Haastattelun alussa selvitettiin haastateltavien tämänhetkinen työtilanne. Kuten taulukosta käy ilmi, haastateltavista kolme toimii yrittäjänä ja vain yksi toimii palkallisena. Kävi kuitenkin ilmi, että haastateltavat H2 ja H4 tekevät ulkomaalaisille yrityksille työtä, mutta laskuttavat yritystä toiminimiyrittäjinä, sen sijaan että he olisivat palkallisina yritykselle.

Yksittäiset haastattelut suoritettiin erillisinä päivinä, ja niiden järjestäminen tapahtui etäyhteydellä käyttäen Microsoft Teams -alustaa, mikä sopii tutkimuksen etätyöteemaan. Jokainen keskustelu tallennettiin ja myöhemmin kirjoitettiin auki (Kallio 2022) selkeyden vuoksi, tuottaen yhteensä kuusi tuntia ja 35 minuuttia äänimateriaalia ja 314 sivua litteroitua tekstiä. Haastattelusarjan päätyttyä aloitettiin aineiston sisällönanalyysi tiivistämällä dataa. Aineistosta poimittiin haastattelun kysymyksiin kohdistuvat vastaukset ja ne aseteltiin Microsoft Exceliin kysymysten mukaisesti. Tässä vaiheessa tutkimusta irrelevantti tieto poistettiin ja keskityttiin ainoastaan tutkimuskysymyksiin liittyviin lausuntoihin. Tutkimuskysymyksiin liittyvät vastaukset oli helppo tunnistaa vastauksista, kun haastattelurunko (ks. Liite 1) oli suunniteltu tutkimuskysymyksien pohjalta. Materiaalia järjesteltiin kohdistamalla lausunnot vastaamaan kysymyksiin, järjestelyistä materiaaleista analysoitiin yhtäläisyyksiä ja ne ryhmiteltiin samankaltaisten ilmaisujen kanssa yhteen. Näin muodostettiin alaluokat ilmaisuille (ks. Kuvio 3). Näille alaluokille annettiin nimitykset, jotka kuvasivat niiden sisältöä. (Sarajärvi & Tuomi 2018, luku 4.4.3.)

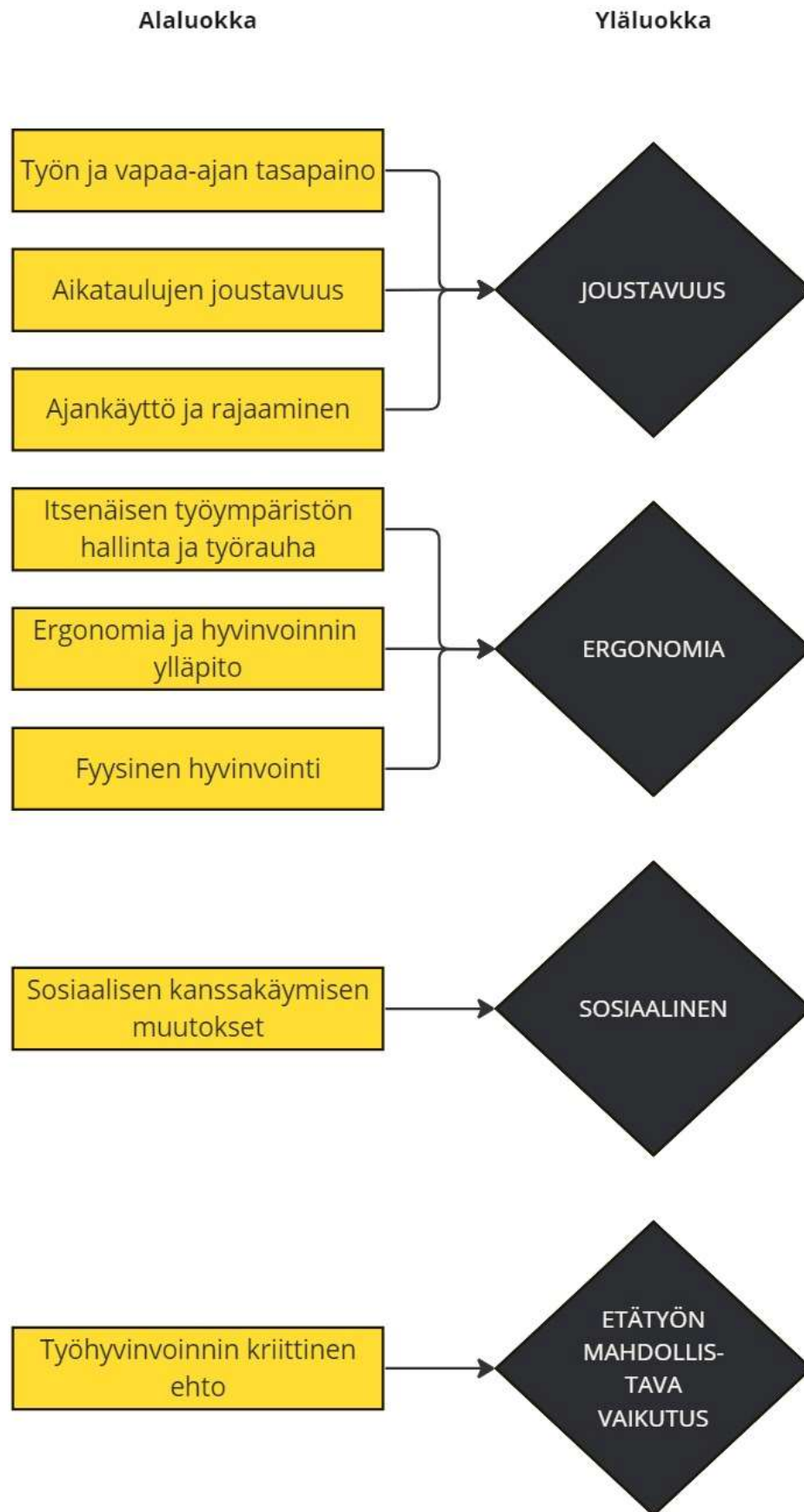


KUVIO 3. Alaluokkien muodostus

Elon ym. (2022, 219) mukaan aineiston ryhmittelyn jälkeen seuraa aineiston abstrahointi eli käsitteellistäminen. Abstrahoinnissa jatkettiin yhdistelemällä luokitusta alaluokista yläluokkiin. Koko analyysin ajan tarkkailtiin, että aineistossa säilyy polku alkuperäisdataan. (Sarajarvi & Tuomi 2018, luku 4.4.3). Aineiston ryhmittelyssä muodostui neljä selkeää yläluokkaa, jotka muodostuvat teemasta jakautuneen kahdeksan eri alaluokan mukaan.

Ryhmittelyvaiheessa nousi joustavuuteen, ergonomiaan ja sosiaaliseen liittyviä ilmaisuja esille, jotka olisivat sopineet näihin kaikkiin yläluokkiin. Samanaikaisesti ne eivät suoranaisesti vastanneet näihin kolmeen yläluokkaan. Näistä muodostui neljäs pääluokka, etätyön mahdollistava vaikutus. Tässä vaiheessa ei koettu, että mahdollisuus tehdä työtä, joka ei olisi omalla paikkakunnalla mahdollista, kuuluisi minkään muun pääluokan alle. Etätyön mahdollistava vaikutus työhön ja työhyvinvointiin sopi parhaiten omaan pääluokkaan.

Aineistoanalyysin ryhmittelyn vaiheessa (ks. Kuvio 4) muodostuneet neljä pääteemaa ovat: joustavuus, ergonomia, sosiaalinen ja etätyön mahdollistava vaikutus. Nämä neljän pääteemaa puhuttelevat tutkimuksen ensimmäistä tutkimuskysymystä. "Mitkä tekijät vaikuttavat pelialan etätyötä tekevän työhyvinvointiin?" Pääteemat erottuvat, kun lähdetään alaluokista etenemään kohti ilmaisuja (ks. Kuvio 3) ja nähdään selkeitä ajatusmalleja.



KUVIO 4. Ryhmitelty aineisto

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksessa on oletettu, että haastateltavat antoivat aitoja näkemyksiä ja kokemuksia teemaan liittyen. Tutkimuksen tulokset käydään haastattelurunon (ks. Liite 1) teemojen pohjalta läpi. Tutkimuksen tulokset on jaettu kolmeen osioon. Ensimmäisessä osiossa tuodaan esille haastateltavien eri lähtökohdat ja kaksi seuraavaa osiota vastaavat tutkimuksen tutkimuskysymyksiin.

Aineistoanalyysissä muodostuneet neljä pääluokkaa pyrkivät vastaamaan tutkimuskysymyksiin ja toimivat apuna, kun tuloksia peilataan haastattelurunkoon. Haastattelurunkoa hyödynnetään heijasteena tietoperustaan, kun on se muodostettu heijastamaan tietoperustaa tutkimuskysymyksiin vastaavassa ryhmittelyssä.

Joustavuus kuvastaa työn ja vapaa-ajan tasapainoa, omien ja organisaation aikataulujen joustavuutta ja ajankäytön hallintaa ja sen rajaamista. Joustavuus yläluokassa heijastuu kognitiivisen ergonomian tuntomerkkejä.

Ergonomia yläluokkana pitää sisällään kognitiivisen ergonomian ja fyysisen työhyvinvoinnin tunnusmerkit. Työympäristön ergonomia, oman hyvinvoinnin joustavampi ylläpito, työrauha ja itsenäisen työympäristön hallinta kuvastavat tätä yläluokkaa.

Sosiaalinen yläluokka vastaa suoraan sosiaalisiin tekijöihin. Etätyön myötä muuttunut sosiaalinen kanssakäyminen organisaation ja kollegoiden välillä.

Neljäntenä pääteemana on nostettu esille etätyön mahdollistava vaikutus. Tämä pääluokka kuvastaa kaikkia työhyvinvoinnin pääteemoja tietoperustasta, sekä etätyötä kokonaisuutena. Kaikilla haastateltavilla on sellainen työsuhde, jota ei voisi toteuttaa ilman etätyömahdollisuutta. Oma terveys sekä työpaikan toimipaikka eri kaupungeissa tai maassa, ovat kriteerejä tähän pääluokkaan.

5.1 Haastateltavien nykytilanne

Haastattelun alussa selvitettiin haastateltavien tämänhetkinen työtilanne. Kuten taulukosta (ks. Taulukko 1) käy ilmi, haastateltavista kolme toimii yrittäjänä ja vain yksi toimii palkallisena. Kävi kuitenkin ilmi, että haastateltavat H2 ja H4 tekevät ulkomaalaisille yrityksille työtä, mutta laskuttavat yritystä toiminimiyrittäjinä, sen sijaan että he olisivat palkallisina yritykselle. H1 sen sijaan toimii osakeyhtiössä toimitusjohtajana ja yritys pyörittää kansainvälistä pelialan tapahtumaa. H3 on ulkomaalaistaustainen Suomessa asuva henkilö, joka työskentelee suomalaisille peliyhtiölle.

Haastateltavissa oli ainoastaan yksi henkilö, joka ei ole pitkää aikaa työskennellyt etänä. Hän on hiljattain suorittanut peliohjelmoinnin opinnot ja on sen jälkeen siirtynyt työelämään. Haastattelun hetkellä hän on ollut seitsemän viikkoa työsuhteessa. Muut haastateltavat ovat siirtyneet etätööhön koronapandemian myötä. H1:n yritys siirtyi etätöymalliin poikkeusolojen koronavirustilanteen vuoksi ja on pysynyt etätöymallissa rajoitusten jälkeen.

Yhden haastattelun aikana ilmeni että, muutama kysymys haastattelurungosta eivät soveltuneet haastattelutilanteeseensa lainkaan. Haastattelurungossa (ks. Liite 1) oli kysymyksiä, joissa verrattiin työhyvinvointia nykyisessä etätöössä aiempaan työkokemukseen ennen etätöötä. Haastateltava oli ollut jo yli 10 vuotta työkyvyttömyyseläkkeellä, kun hän siirtyi etätööhön koronapandemian alkuaikoina. Haastateltava totesi alkuvaiheessa, että ilman etätöötä ei olisi työhyvinvointia, kun ei olisi työtäkään mitä tehdä. Koronapandemian aikana yleistynyt etätöymalli on mahdollistanut haastateltavalle uran pelialalla. Tänä päivänä haastateltava toimii yksityisenä elinkeinonharjoittajana ja on muun muassa toiminut tuottajana, viestintäjohtajana, viestintämanagerina ja konsulttina eri peliyhtiöille ja -yhdistyksille ympäri maailmaa.

5.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät etätöössä pelialalla

Ensimmäinen tutkimuskysymys oli, millaiset tekijät vaikuttavat pelialan etätöötä tekevän työhyvinvointiin. Haastatteluiden aikana nousi esiin laidasta laitaan pieniä arkisia tekijöitä ja kriittisiä tekijöitä. Nämä niin sanotut pienet arkiset tekijät kumminkin rakentavat monessa tapauksessa isomman kokonaisuuden, jota jokaisessa tutkimuksen tietoperustan osiossa on eritelty.

Isona yhteisenä teemana tuli fyysisen työhyvinvoinnin tuntomerkit esille. Haastateltavien keskuudessa nousi esille toistuvasti oma työtila, rauhallisuus, mukavuus ja omat työvälineet, kuten oma koti- tai työkone. Kaikilla haastateltavilla ei ollut omaa työhuonetta etätyöskentelyä varten. Ainoastaan yhdellä oli täysin oleskelutilasta tai makuuhuoneesta erillinen työhuone asunnossaan. Jokainen oli silti pystynyt luomaan oman työtilan eri tavoin. Haastateltavilla vain yhdellä oli käytössä sähköpöytä, toisella käsin säädettävä seisomapöytä ja loppuilla tyypillinen toimistopöytä. Työergonomiassa oli todella paljon hajontaa työvälineiden suhteen. Jokainen oli jollain tavalla sijoittanut tietokoneensa huoneessa siten, että siihen joko sai luonnonvaloa ikkunasta tai pystyi asettamaan lisävalaistusta, mahdollisia videopuheluita varten. Vain kaksi haastateltavista oli panostanut työergonomiaan työpöydän lisäksi, ergonomisella hiirellä ja erillisellä tuolilla.

Haastatteluissa kuormituksen, jaksamisen ja stressin suhteen nousi esiin toistuvia teemoja. Kävi ilmi, että etätyö toi oman joustamisen arkeen, etenkin aamuihin ja iltoihin. Työmatkojen jäädessä pois oli lepoaika lisääntynyt ja paremman unirytmien muodostaminen selkeytyi. Etätyön aikana oli myös muodostunut yhteinen ymmärrys työpaikoilla, että kun työstää yksinkertaista työtehtävää tai jotain rutiininomaista työtä, se voidaan suoraan suorittaa kotoa käsin konttorille menemisen sijaan. Tämä yhteinen ajattelutapa nousi kaikilla esiin haastatteluissa tärkeänä esimerkkinä organisaatioiden ymmärryksestä etätyöskentelyä kohtaan. Omien rajojen ja aikataulun tunnistaminen oli myös aihealue, joka nousi esille. Oma inhohimo työtä kohtaan ja mahdollisuus tehdä työtä enemmän kuin mitä työaika oikeasti pitäisi olla, oli haastateltavien keskuudessa yleinen teema.

Töitä olisi mukava tehdä, vaikka 12 tuntia joka päivä, mutta ei se ole kovin terveellistä. Eihän sitä lähityössäkään lähdetä iltasella ajelemaan toimistolle, niin miksi etätyössä pitäisi iltasellakin alkaa tekemään niitä hommia. Ne voisi yhtä hyvin odottaa sinne aamuun. (H4)

Haastatteluissa sosiaaliset tekijät puhuttivat haastateltavia aivan haastattelun alusta, aina haastattelun loppuun asti. Tämä aihealue oli haastatteluissa käännekohta, sillä se herätti eniten eriäviä kokemuksia ja mielipiteitä. Monikielisistä organisaatioista huolimatta yhteinen työkieli oli selkeä kaikille. Organisaatioissa saatettiin työpaikkaviestinnässä välillä käyttää omaa äidinkieltä viestinnässä, kun vastattiin vaikka samaa äidinkieltä puhuvalle henkilölle, mutta pääasiassa on onnistuttu puhumaan englantia. Monikielinen työyhteisö ei ollut kenenkään kohdalla noussut ongelmaksi, sillä kaikilla oli yhteinen työskentelykieli, jota käyttävät.

Tiimihengen rakentaminen on hankalaa etänä. Kun ei näe eleitä ja kehonkieltä, eikä tekstistä välity esimerkiksi sarkasmi. Tiimihengen rakentaminen vaatii panostusta, että se onnistuisi etänä. (H1)

Organisaatioissa oli havaittu aina uusien työntekijöiden mukaan ottaminen yhteisöön ja tiimihengen rakentamiseen hankalaksi kokonaisuudeksi. Etätyössä ei toteudu samanlainen kommunikaatio, kuin lähityössä. Monesti saapunut viesti saattaa työhön keskittyessä jäädä hetkellisesti sivummalle. Lähityössä taas työ mahdollisesti keskeytyisi, kun joku tulisi kysymään jotain. Organisaatioissa oli kuitenkin yhteisenä ymmärryksenä, että pääasiallinen viestintä hoidettiin tekstipohjaisella viestinnällä. Koko tiimin keskusteluja tai kokouksia varten siirryttiin videopuheluiden pariin. Vaikka tiimihengen rakentaminen ja ylläpito koettiin haasteena, jokainen organisaatio tuki työntekijöitään ja mahdollisti etätapaamisia ja keskustelukanavia etä-, lähi- ja hybridityötä tekeville.

Organisaatio oli tiimiytymässä ja viettivät viikonloppua Kanadassa kalliovuorilla. Siellä oli organisaatiosta kaikki muut paikalla. Tiimi suunnitteli ja kehitti uusia palveluita siellä ollessa. Mutta he ottivat minut mukaan molempina päivinä. He kokoontuivat kokoushuoneeseen, laittoivat läppäritä etäyhteyden ja olin siellä läsnä, etänä. Tämä oli todella huomauttava ele heiltä. (H2)

Yleinen ajattelu etätyötä kohtaan oli kuitenkin positiivinen. Sosiaaliset haasteet työssä olivat aina sen tasoisia, etteivät ne olleet hankaloittanut työtä kriittisesti. Haastateltavista kolmannes työskenteli oman asuinpaikan ulkopuoliselle yritykselle ja työskentely yrityksessä ei olisi mahdollista ilman etätyömahdollisuutta.

Jo vuosia on ollut tilanteessa, että en pystyisi tekemään töitä ollenkaan. Työhyvinvointia ei olisi ilman etätyötä. (H2)

5.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen etätyöympäristössä

Toinen tutkimuskysymys oli, millä keinoilla työhyvinvointia voitaisiin kehittää etätyöympäristössä. Työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvät vastaukset haastatteluissa olivat hyvin samanhenkisiä. Ryhmittelyt (ks. Kuvio 4) kuvastavat erittäin selkeästi kehittämiskohteita.

Omat aikataulut ja niiden kontrollointi nousi haastattelun aikana monta kertaa esille. Vaikka etätyö antaakin pientä vapautta tehdä työtä joustavammin, työt eivät kuitenkaan loppunut, kun päivän tunnit olivat täynnä. Etätyötä tekevillä on hyvin tyypillistä, että he ovat tavoiteltavissa aamusta iltaan, eikä työntekoa välttämättä malteta lopettaa. Etenkin yrittäjinä toimivat haastateltavat, joustavat paljon aikatauluistaan, vaikka siihen ei olisi tarve. Tähän tuntui olevan hyvin yksilöllinen kehittämismenetelmä, rajata viestintää. Työajan ulkopuolella tuleviin viesteihin ja yhteydenottoihin enemmän rajausta, että mihin aikaan on hyvä vastata ja minkälaisiin yhteydenottoihin vastaa.

Se on vähän yrittelijämäinen työskentelytapa, että on aina tavoiteltavissa. Siinä on hyvää ja huonoa. Huonoa siinä mielessä, että joskus iltasin saattaa tulla viestiä tai kysymyksiä asioihin, jotka ei vaatisi reagointia, sillä hetkellä, mutta sitä sitten alkaa vastaillemaan ja tekemään töitä siinä samalla. (H1)

Tutkimuksessa nousi esille fyysisen työympäristön merkitys etätyössä. Mahdollisuus ergonomisesti suunnitella työtilat, kuten säädettävän työpisteen hankinta tai valaistukseen vaikuttaminen, voivat vähentää fyysisiä vaivoja ja parantaa keskittymistä. Lisäksi työntekijöille voisi tarjota ohjeistusta kotitoimiston ergonomian parantamiseksi.

Etätyössä sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitys korostuu. Koettiin, että yhteistä aikaa voisi viettää etänä enemmän. Työpäivien jälkeinen seurustelu tai keskustelut eivät päteneet etätyössä. Tähän toivottiin ratkaisua ja kehittämistä. Organisaatioiden tulisi kehittää innovatiivisia tapoja edistää tiimihenkeä ja yhteisöllisyyttä digitaalisesti. Kommunikaatiohaasteet koettiin vaikuttavaksi tekijäksi työhyvinvoinnin johtamisessa. Koettiin, että uusissa tiimeissä kaikilla ei ole samat valmiudet tai yhteinen ymmärrys kommunikaatiosta ei ole samalla tasolla. Sosiaaliset suhteet kehittyvät vähän eri tavalla, kuin lähityössä. Virolaisen (2012, 24–25) kuvasi tilannetta sosiaalisesta työhyvinvoinnista, ja koettiin että tällainen vuorovaikutuksen puute vaikuttaa.

Johtamisen näkökulmasta, niin kyllä ne kommunikaatiohaasteet ovat se mitä sanon. Eli on riski, että tyypit voi kokea jäävänsä yksin. (H1)

Ervasti ym. (2022, 15) kirjoittaa etätyön yleistyneet lisäten sekä työnteon paikkaan että työaikaan liittyviä joustomahdollisuuksia. Tutkimuksen haastateltavien keskuudessa nämä korostui. Jokaisen haastateltavan työpaikka, on eri kaupungissa tai maassa, kuin haastateltava itse on työtä tehdessä.

Kolmannes haastateltavista tekevät kansainvälisesti työtä organisaatioissa, jotka toimivat täysin etäyhteyksin. Kansainvälinen etätyöskentely on yleistynyt runsaasti. Etätyön yleistyminen on mahdollistanut haastateltavien keskuudessa uran, johon ei olisi mahdollisuutta muuten.

Työhyvinvoinnin kehittäminen on jatkuva prosessi. Organisaatioiden tulisi kerätä säännöllisesti palautetta työntekijöiltään ja päivittää käytäntöjään vastaavasti. Tämä voi sisältää kyselyitä, haastatteluja ja työhyvinvointia mittaavia indikaattoreita.

5.4 Tulosten yhteenveto

Aineistosta on saatu vastauksia tutkimuksen tutkimuskysymyksiin. Haastatteluissa kävi ilmi, että etätyössä olevien työhyvinvointi on hyvällä, tai paremmalla tasolla kuin aiemmassa lähityösuhteessa. Myös mahdollisuus tehdä työtä toiselle paikkakunnalle tai toiseen maahan, ilman työhön liittyvää matkailua koettiin isona etuna ja kriittisenä tekijänä nykyiseen työhön. Työhyvinvoinnin kehittäminen etätyössä taas nojautui organisaation viestinnän kehittämisen merkeissä sekä omien rajojen tunnistamisena.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työhyvinvointi etätyössä on rajattujen työhyvinvoinnin alueiden saralla hyvällä tasolla ja työssä tunnistetaan selkeästi työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja. Etätyön työhyvinvoinnin kehittämiseen nousi esille selkeitä ajatuksia teemoista, mihin työntekijöillä ja organisaatioilla olisi tärkeää panostaa. Työntekijän oma etätyöympäristö ja joustavat työtavat koettiin positiivisena kokonaisuutena, kun taas sosiaalinen näkökulma herätti huolta organisaatioiden työnseurannan ja ryhmäytymisen yhteydessä.

6 POHDINTA

Tämän tutkimuksen keskiössä oleva peliala tarjoaa erityisen näkökulman etätyön vaikutusten arviointiin. Pelialan nopea kehitys, luovuuden korostus ja tiimityöskentelyn merkitys tekevät siitä otollisen alueen etätyön tutkimiseen. Pandemian myötä vakiintuneet etätyökäytännöt ovat olleet merkittäviä pelialalla, tuoden mukanaan sekä joustavuutta että haasteita kommunikaatiossa ja yhteenkuuluvuuden tunteessa.

Tutkimukseni valottaa, miten etätyö on vaikuttanut pelialan työntekijöiden hyvinvointiin monipuolisesti, korostaen sekä työ- ja yksityiselämän tasapainon etuja sekä eristäytymisen ja kommunikaation haasteita. Tämä nostaa esiin tarpeen kehittää etätyökäytäntöjä, jotka tukevat alalle ominaista luovaa ja tiimipohjaista työskentelyä. Tutkimuksen tulokset eivät ainoastaan palvele pelialan yrityksiä, vaan ne tarjoavat oivalluksia myös muille aloille, joissa etätyö on yleistymässä.

Tutkimuksen tekijän asema yrityksessä toimitusjohtajana saattaa herättää kysymyksiä siitä, onko se vaikuttanut haastateltavien vastauksiin tai suhtautumiseen tutkimuksessa. On tärkeää pohtia, olisivatko vastaukset erilaisia, jos haastattelut olisi suorittanut ulkopuolinen tutkija. Tutkimuksen tuloksia on tarkasteltava kriittisesti, ottaen huomioon mahdollinen vaikutusvalta suhteiden ja asemien dynamiikkaan.

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin pelialalla. Työn toteuttamisen korostaa etätyön monimuotoisuutta ja sen vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin. Tutkimuksen aikana kerätty aineisto, joka koostui puolistrukturoiduista teemahaastatteluista, tarjosi syvällisen käsityksen aiheesta. Tutkimuksen lähestymistapa oli kvalitatiivinen, mikä mahdollisti monipuolisten ja syvällisten näkemysten esiin tuomisen. Tutkimuksen eettisyyttä korostettiin varmistamalla haastateltavien suostumus ja anonymiteetti. Lisäksi pyrittiin käsittelemään aineistoa objektiivisesti ja kunnioittavasti.

Tutkimuksessa tunnistettiin useita keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin etätyössä pelialalla. Tulokset paljastivat, että fyysinen ympäristö, työn joustavuus, sosiaalinen vuorovaikutus ja organisaation tuki ovat merkittäviä työhyvinvoinnin osa-alueita. Nämä löydökset vastaavat tutkimuksen tutkimuskysymyksiin ja tuovat esille etätyön moninaiset vaikutukset.

Etätyöllä on sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Etätyö tarjoaa joustavuutta ja itseohjautuvuutta, mutta toisaalta se voi johtaa eristäytymiseen ja kommunikaatiohaasteisiin. Kehittämisehdotuksena organisaatioiden tulisi keskittyä enemmän etätyön sosiaalisen ja ergonomisen puolen tukemiseen. Lisäksi johdon tulisi tunnistaa ja puuttua etätyön mahdollisesti aiheuttamiin työuupumuksen riskeihin.

Tämän tutkimuksen toteutuksessa kohdattiin useita rajoitteita, jotka ovat tärkeitä huomioida tulosten tulkinnassa. Ensinnäkin aineiston koko ja sen valikoituminen voivat vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen. Vaikka haastatteluissa pyrittiin keräämään monipuolisia näkökulmia, otos kuvastaa vain tiettyä joukkoa pelialan ammattilaisia, mikä saattaa rajoittaa tulosten soveltamista laajemmin. Lisäksi tutkimuksen kvalitatiivinen lähestymistapa tarjoaa syvällisiä yksilöllisiä näkemyksiä, mutta samalla se asettaa haasteita tulosten yleistettävyydelle. Tutkimusympäristön ainutlaatuiset piirteet, kuten etätyön suosion vaihtelut pandemian aikana, myös vaikuttavat tuloksiin, mikä olisi syytä ottaa huomioon tulkittaessa tutkimuksen tuloksia laajemmassa kontekstissa. Nämä rajoitteet eivät vähennä tutkimuksen arvoa, mutta ne korostavat tarvetta jatkotutkimuksille alalla.

Tämä tutkimus avaa uusia kysymyksiä etätyön pitkävaikutuksista työhyvinvointiin ja siitä, miten teknologia voi edistää parempaa etätyöympäristöä. Jatkotutkimuksessa voisi olla hyödyllistä tutkia erilaisia toimialoja ja kulttuureja vertaillen etätyön vaikutuksia laajemmin.

LÄHTEET

Bianchi, Isaías Scalabrin, da Silva, Miguel Mira, Ferreira, Rafael & Pereira, Ruben 2021. Decision Factors for Remote Work Adoption: Advantages, Disadvantages, Driving Forces and Challenges. Journal of Open Innovation. Technology, Market, and Complexity 70 (7). Hakupäivä 2.12.2023. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010070>.

Boijer-Spoof Heikinheimo, Kati & Ilmivalta, Riikka 2022. Etätyön hyvinvointiopas. Äänikirja. Helsinki: Bazar Kustannus.

Charalampous, Maria, Grant, Chrstine A., Tramontano, Carlo & Michailidis, Evie 2018. Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. European Journal of Work and Organizational Psychology 28 (1), 51–73. Hakupäivä 14.2.2024. EBSCOhost Business Source Premier. Vaatii käyttöoikeuden.

Elo, Satu, Kajula, Outi, Kääriäinen, Maria & Tohmola, Anniina 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. Hoitotiede 2022, 34 (4), 215–225.

Ervasti, Jenni, Kausto, Johanna, Leino-Arjat, Päivi, Turunen, Jarno, Varje, Pekka & Väänänen Ari 2022. Työkyvyn tuen vaikuttavuus. Tutkimuskatsaus työhyvin tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista. Helsinki: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto. Hakupäivä 2.12.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163779/VNTEAS_2022_7.pdf.

Eurostat 2023. Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%). Tietokanta. Hakupäivä 14.2.2024. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2022. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2023. Oppimista tukevat työkalut. Hakupäivä 2.12.2023. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/oppijantyokalut/identiteetti-ja-hyvinvointi-verkossa/kognitiivinen-ergonomia/>.

Kallio, Aku 2022. Litterointi. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Hakupäivä 2.12.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/litterointi/>.

Liikkuva työelämä 2023. Hakupäivä 2.12.2023. <https://liikkuvatyoelama.fi/tyonantajalle/istumisen-vahentaminen-tyopaikoilla/>.

Lyly-Yrjänäinen, Maija 2023. Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriö. Hakupäivä 15.11.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM_2023_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Neogames 2022. The Game Industry of Finland Report 2022. Hakupäivä 15.11.2023. <https://neogames.fi/wp-content/uploads/2023/05/FGIR2022report.pdf>.

Ora, Janne 2023. Häiriöt pois, niin työ sujuu. Neuroliitto. Hakupäivä 2.12.2023. <https://neuroliitto.fi/hairiot-pois-niin-tyo-sujuu/>.

Popovici, Alina Lavinia & Popovici, Veronica 2020. Remote Work Revolution: Current Opportunities and Challenges for Organizations. Ovidius University Annals, Economic Sciences Series 20 (1) 468–472. Hakupäivä 2.1.2024. <https://stec.univ-ovidius.ro/html/anale/RO/2020/Section%203/35.pdf>.

Reinikainen, Elina 2019. Nämä ergonomiavinkit auttavat löytämään hyvän istumatyöasennon. Työpiste. Työterveyslaitos. Hakupäivä 2.12.2023. <https://www.ttl.fi/tyopiste/nama-ergonomiavinkit-auttavat-loytamaan-hyvan-istumatyoasennon>.

Sosiaali- ja Terveysministeriö 2023. Hakupäivä 2.12.2023. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Tilastokeskus 2023. Etätöön määritelmä. Hakupäivä 15.11.2023. <https://stat.fi/meta/kas/eta-tyo.html>.

Tarvainen, Julia 2023. The relevance of cognitive ergonomics for the work well-being of knowledge workers. Metropolia University of Applied Sciences. Master's Degree Programme in Health Business Management. Master's Thesis. Hakupäivä 19.1.2024. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023112130866>.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja. Hakupäivä 2.1.2024. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf.

Työterveyslaitos 2023. Aivotyö sujuvaksi. Aivotyötä tehdään yhdessä. Hakupäivä 2.12.2023. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/aivotyo-sujuvaksi/aivotyota-tehdaan-yhdessa>.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Ylioppilaiden Terveystieteiden keskus 2021. Sosiaaliset suhteet. Hakupäivä 2.12.2023. <https://www.yths.fi/terveystieto/mielenterveys/sosiaaliset-suhteet/>.

Zackariasson, Peter & Wilson Timothy 2012. The Video Game Industry. Formation, Present State, and Future. New York: Routledge.

Haastateltavan tietoja

Haastateltavan ja ammattinimike / rooli organisaatiossa:

Kuinka kauan olet tehnyt etätyötä?

Mikä sai sinut alun perin siirtymään etätyöhön?

1. Teema: Työhyvinvointi yleisesti

Miten arvioisit omaa työhyvinvointiasi etätyössä verrattuna lähityöhön (jos on kokemusta molemmista)?

Ehditkö pitämään työpäivän aikana riittävästi taukoja?

Minkälainen vaikutus etätyöllä on ollut työhyvinvointiisi?

Mitkä tekijät koet edistävän työhyvinvointiasi etätyössä?

Oletko huomannut muutoksia työssä jaksamisessa tai stressin tasossa etätyön aikana?

Koetko etätyön tuovan haasteita työhyvinvointiisi? Jos kyllä, niin mitä?

2. Teema: Työkalut ja etätyöympäristö

Miten olet järjestänyt etätyöympäristösi (työpiste, valaistus, ergonomia jne.)?

Lisäkysymys: Onko sinulla kotona erillinen huone, jossa työskentelet?

Onko työympäristösi vaikuttanut työhyvinvointiisi? Jos on, niin miten?

Mitä työkaluja ja teknologioita käytät päivittäin etätyössäsi?

Poikkeavatko työkalut ja teknologiat varsinaisella työpaikalla olevista välineistä?

Miten nämä työkalut vaikuttavat työhyvinvointiisi (positiivisesti tai negatiivisesti)?

3. Teema: Sosiaaliset suhteet ja yhteisöllisyys

Miten ylläpidät sosiaalisia suhteita ja yhteyttä kollegoihisi etätyössä?

Onko ollut haasteita suhteiden ylläpitämisessä tai yhteydenpidossa verrattuna lähityöhön? Onko jokin sujunut helpommin?

Koetko etätyön vaikuttaneen yhteisöllisyyteen ja tiimihenkeen? Jos kyllä, niin miten?

Miten organisaatio tukee sosiaalista vuorovaikutusta etätyön aikana?

Onko organisaatio monikielinen? Jos on, niin mitkä ovat olleet suurimpia haasteita kommunikoida työssänne, kun ensisijainen kielenne on erilainen kuin organisaation pääkieli?

4. Teema: Työhyvinvoinnin kehittäminen

Miten työhyvinvointia voisi mielestäsi kehittää etätyöympäristössä?

Ei-esihenkilölle: Koetko, että työnantaja panostaa tarpeeksi työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen?

Esihenkilölle: Onko etätyön yleistyminen vaikuttanut työhyvinvoinnin johtamiseen?

Onko jotain, mitä haluaisit lisätä tai korostaa liittyen etätyöhön ja työhyvinvointiin?