



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Karita Kuusinen

Työhyvinvointi etätyössä

Case Respecta Oy

Opinnäytetyö

Kevät 2021

SeAMK Liiketalous ja kulttuuri

Liiketalous (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Liiketalous

Tekijä: Karita Kuusinen

Työn nimi: Työhyvinvointi etätyössä: Case Respecta Oy

Ohjaaja: Petra Sippola

Vuosi: 2021

Sivumäärä: 80

Liitteiden lukumäärä: 2

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin sekä selvitettiin keinoja siihen, millä tavoin työhyvinvointia voisi parantaa etätyöaikana. Lisäksi työssä luotiin toimeksiantajayritykselle etätyöajan työhyvinvoinnin opas.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista sekä kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Teoriatietoa hyödyntäen toimeksiantajayrityksen henkilöstölle suunniteltiin ja toteutettiin kysely, jonka vastauksia käytettiin apuna oppaan luomisessa. Vastauksia apuna käyttäen oppaaseen saatiin sisältö, joka vastaa työntekijöiden tarpeisiin. Kyselyn vastauksia hyödynnettiin oppaan sisällön suunnittelussa sekä siinä, minkälaisia vinkkejä oppaassa tuotiin esille.

Tutkimuksen perusteella kyselyyn vastanneet työntekijät kokivat etätyön tekemisen mielekkäänä. Vastausten perusteella huomattiin, että työntekijät kokivat työrauhan parantuneen. Lisäksi vastaajista suurin osa huomasi, että vapaa-aika lisääntyi etätöiden aikana työmatkojen jäädessä pois. Suurin osa kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että COVID-19-pandemian jälkeen olisi valmis työskentelemään toisinaan etätyössä.

Kyselytutkimuksen vastauksista kävi ilmi, että etätyö lisäsi haasteita työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Merkittävimpiä haasteita olivat tauot ja niiden pitäminen, ergonomia sekä viestintä ja vuorovaikutus. Vastausten avulla pystyttiin tulkitsemaan, että taukojen pitäminen etätyöaikana on vähentynyt eivätkä työntekijät irrottaudu työpisteiltään riittävän usein. Vastausten perusteella voitiin olettaa, että ergonomiset haasteet johtuisivat siitä, etteivät työvälineet tai kalusteet ole välttämättä ergonomisia tukevia. Vastaajat kokivat myös, että etätyöajan viestintä ja vuorovaikutus oli hieman haasteellista ja tämä aiheutti yksinäisyyden sekä sosiaalisen eristytymisen tunteita.

¹ Asiasanat: Työhyvinvointi, Etätyö

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: SeAMK Business and Culture

Degree programme: Business Management

Author: Karita Kuusinen

Title of thesis: Well-being at remote work: Case Respecta Oy

Supervisor: Petra Sippola

Year: 2021

Number of pages: 80

Number of appendices: 2

This thesis studies the impacts of remote work on well-being at work, and ways to improve employees' well-being during remote work. In addition, a guide for well-being at remote work was created for the case company as part of this thesis.

The research approach of the thesis included both qualitative and quantitative methods. Based on theoretical knowledge, a survey was designed and conducted among the employees of the case company. The guide was created based on the survey responses.

The survey revealed that the respondents considered remote work as a positive change. The respondents thought that remote work includes less interruptions, and many of them also felt that their leisure time had increased as they did not need to commute. Most of the respondents would be willing to work remotely also after the COVID-19 pandemic is over.

In the thesis it was also found that remote work created more challenges for taking care of well-being at work. The biggest challenges related to having breaks from work, ergonomics, and proper interaction. According to the survey responses, employees have less breaks and do not leave their workstations often enough when working remotely. Based on the responses, it can also be suggested that challenges in ergonomics are related to not having ergonomic work equipment at home. The respondents also considered interaction more challenging, which resulted in loneliness and feeling socially isolated.

¹ Keywords: Well-being at work, Remote work

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	1
Thesis abstract	2
SISÄLTÖ	3
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo	5
1 JOHDANTO	6
1.1 Etätyön merkitys nyt ja tulevaisuudessa	7
1.2 Toimeksiantajan esittely	9
1.3 Opinnäytetyön rakenne	10
2 ETÄTYÖ TYÖHYVINVOINNIN NÄKÖKULMASTA	11
2.1 Etätyön historia	11
2.2 Etätyön hyödyt	12
2.3 Etätyön haasteet ja riskit	15
2.3.1 Itsensä johtaminen	15
2.3.2 Etätyöajan sairauspoissaolot	17
2.3.3 Viestintä- ja vuorovaikutus	19
2.3.4 Etätyöapatia eli työssä tylsistyminen	21
2.3.5 Etätyö haastaa aivojen toimintaa	21
2.4 Koti työpaikkana	23
2.4.1 Ergonomia	23
2.4.2 Työajat, tauot ja niiden noudattaminen	24
2.5 Työnantajan vastuu etätyössä	25
3 TYÖHYVINVOINNIN ERI OSA-ALUEET ETÄTYÖSSÄ	29
3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä	29
3.2 Työntekijän hyvinvointi	31
3.2.1 Työn imu ja työn tuunaaminen edistämässä työntekijöiden työhyvinvointia etätyössä	31

3.2.2	Työn voimavara- ja kuormitustekijät osana työhyvinvointia ja etätöitä ..	33
3.2.3	Työntekijöiden stressi ja sen hallinta.....	35
3.2.4	Työuupumus haastaa työhyvinvoinnin ja etätöiden tekemisen	38
3.2.5	Työstä palautuminen.....	41
3.2.6	Työkyky ja sen ylläpitäminen osana työntekijän hyvinvointia	42
3.3	Psykologinen pääoma perustana työhyvinvoinnille.....	45
3.4	Psykososiaalinen kuormitus työssä jaksamisen uhkana.....	49
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	53
4.1	Tutkimusmenetelmä	53
4.2	Opinnäytetyön toteutus	54
4.3	Työn tulokset.....	55
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	67
	LÄHTEET	71
	LIITTEET	81

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuva 1. Työkykytalo.....	43
Kuva 2. Psykososiaaliset kuormitustekijät työssä.	49
Kuvio 1. Arvioi kuinka useasti olet työskennellyt etätöissä kuluneen vuoden aikana?. .	56
Kuvio 2. Työskentelisitkö mieluummin kotona kuin työpaikalla COVID-19 –pandemian jälkeen?.	56
Kuvio 3. Oletko kokenut etätyön mielekkäänä?.	57
Kuvio 4. Oletko kokenut jotain seuraavista etätöiden aikana?.	59
Kuvio 5. Ovatko jotkut seuraavista asioista aiheuttaneet sinulle vaikeuksia etätöissä?.	61
Kuvio 6. Oletko kokenut jotain seuraavista psykososiaalisista kuormitustekijöistä etätöiden aikana?.	62
Kuvio 7. Koetko, että opas voisi auttaa tehostamaan työhyvinvointiasi etätyössä?.	64

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin ja pohditaan erityisesti sitä, miten työhyvinvointia voisi parantaa etätyössä. Opinnäytetyö tehdään toimeksiantona yritykselle nimeltä Respecta Oy, sillä COVID-19-pandemia aiheutti yritykselle tilanteen, että suurin osa organisaation henkilöstöstä siirtyi toimistoista etätöihin. Yrityksellä ei ollut valmista suunnitelmaa etätyöskentelyä varten, joten henkilöstö joutui sopeutumaan tilanteeseen yllättäen. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on luoda yritykselle etätyön työhyvinvoinnin opas ja vastata seuraaviin yritystä kiinnostaviin kysymyksiin: Kuinka voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin etätyössä? Millaisia ovat etätyön ajankohtaiset haasteet? Millä tavoin ylläpitää työhyvinvointia etätyössä?

Koronavirus (COVID-19) levisi Suomeen talvella 2020. Virus todettiin alun perin Kiinassa joulukuussa 2019, josta se lähti leviämään muualle maailmaan. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2021.) Koronakriisin puhjettua vuonna 2020 yritys nimeltä Nepton on tutkinut kriisin vaikutuksia asiakkaidensa etätöihin sekä työn kokonaismäärään yleisesti. Nepton on tilastoinut verkkosivuilleen tietoa jo viikkoa ennen poikkeusolojen julistamista, jolloin etätyön kasvu yrityksen asiakkailla oli kasvanut jo yli 70 %. Muutamaa viikkoa myöhemmin Nepton oli rekisteröinyt tilastoihinsa etätöiden kasvun määrän kohonneen 542 % verrattuna normaaliin viikkoon. Koronaviruksen aiheuttama pakkotilanne lisäsi siis etätöitä huomattavasti. (Nepton Oy 2020.)

Työ- ja elinkeinoministeriö on tuottanut jo vuodesta 1992 otantatutkimuksia (työolobarometri), jotka seuraavat työelämän laadun kehitystä juuri suomalaisten palkansaajien näkökulmasta. Vuosittain valtioneuvosto julkaisee tutkimusten tulokset, jotka sisältävät havaintoja esimerkiksi etätöistä. Uusin työolobarometri on vuodelta 2019, mutta Valtioneuvosto on jo julkaissut vuoden 2020 ennakkotiedot. Vuoden 2020 aikana tehdyt tutkimukset perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksiin ja puhelinhaastatteluihin, joita on tehty elo- syyskuun aikana. Ennakkotiedoista selviää, että ennen koronan alkua etätöitä olisi tehnyt säännöllisesti 21 prosenttia palkansaajista ja satunnaisesti 11 prosenttia. Edellä mainituissa luvuissa ei ole tapahtunut isoa muutosta vuoden 2019 jälkeen.

Ennakkotiedoista selviää myös se, että enemmistö, noin 68 prosenttia palkansaajista ei olisi tehnyt etätöitä ennen koronaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.)

Opinnäytetyön aihe on tärkeä ja ajankohtainen, kuten jo aiemmat tutkimukset ovat jo osoittaneet, etätö on ottanut Suomessa ison harppauksen vuoden 2020 aikana. Etätöyön yleistymisen vuoksi on tärkeää, että etätöyön normalisoituminen mahdollistettaisiin, sitä kehitettäisiin sekä etätöyön työhyvinvoinnista huolehdittaisiin. Suomalaisten työhyvinvoinnista on lisäksi kerätty tietoa esimerkiksi "Miten Suomi voi?" -tutkimuksessa marraskuun 2019 ja tammikuun 2020 välillä sekä vielä uudelleen touko-kesäkuussa (Työterveyslaitos 2021). Tutkimuksessa (2020) on tehty havaintoja siitä, että työolojen muutokset ovat vaikuttaneet työntekijöiden voimavaroihin sekä lisännyt kuormitusta. Lisäksi koronapandemian tuottama stressi ja huoli on voinut lisätä työntekijöiden työkyvyttömyyttä tai heikentää työntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytetyössä luotavalla oppaalla onkin siis suuri merkitys, koska sen avulla vastataan uudenlaisen työarjen työhyvinvoinnin tarpeisiin.

Oppaaseen on koottu ohjeita ja vinkkejä, jotka auttavat jokaista yrityksen etätöyöntekijää ylläpitämään parempaa työhyvinvointia. Oppaan tavoite on olla yksinkertainen ja helppokäyttöinen, jotta työntekijöiden mielenkiinto opasta kohtaan säilyisi mahdollisimman pitkään. Ennen varsinaisen oppaan koostamista on kuitenkin tarkoitus selvittää yrityksen nykytila, kerätä tietoa henkilöstön tarpeista etätöyön työhyvinvoinnin osalta sekä kartoittaa tarvetta oppaalle.

1.1 Etätöyön merkitys nyt ja tulevaisuudessa

Etätö on ansiotyötä, mitä tehdään työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi omassa kodissa, mökillä tai junassa (Suomen virallinen tilasto (SVT) [20.1.2021]). Etätöyötä tehdään tietotekniikkaa hyväksikäyttäen eli työntekijä on oman organisaation sähköisen verkon, informaation ja kirjallisen viestinnän piirissä. Etätöissä on esimerkiksi oikeus osallistua työpaikalla järjestettäviin koulutuksiin tai virkistystilaisuuksiin. Lisäksi etätöyöstä on sovittava erikseen työnantajan kanssa ja tämä tarkoittaa sitä, että etätöyötä tehdään tavallisesti työsuhteessa, eli etätöyöhön käyvät samat työsuhdetta koskevat lait ja sopimukset, mutta

näitä käytetään soveltaen. Etätyössä on yleensä kolme erilaista vaihtoehtoa, eli sitä voidaan tehdä säännöllisesti, lyhytkestoisesti tai kokoaikaisesti. Organisaatioissa tulisi kuitenkin huomioida, että säännöllisestä yli kuukauden mittaisesta etätyöstä pitäisi aina tehdä kirjallinen etätyösopimus. (Etätyö ja siitä sopiminen [14.1.2021].) Lisääntynyt mahdollisuus kokoaikaiseen etätyöhön houkuttelee työntekijöitä entisestään, koska etätyö antaa vapautta muun elämän sekä työn yhteensovittamisessa. Organisaatioiden näkökulmasta etätyön mahdollisuus voi olla siis yksi merkittävimmistä tekijöistä luodessa hyvää työnantajamielikuvaa. (Vilkman 2016a.)

Etätyön työjärjestelyissä sovitaan erilaisista raportointijärjestelyistä, yhteydenpidosta sekä työaikajärjestelyistä. Organisaatioissa on sovittava etätyölle koko työyhteisöä koskevat periaatteet ja säännöt, jotta etätöiden sujuvuus voitaisiin taata paremmin. Lisäksi etätyössä työnantajan vastuu säilyy kuten työpaikalla eli työnantaja on vastuussa työntekijän hyvinvoinnista, terveydestä ja työturvallisuudesta. Työturvallisuuslakia on kuitenkin sovellettu rajoitetusti etätyöhön, koska työnantajalla on rajalliset resurssit etätyön valvomiseen. (Työturvallisuuskeskus 2020.) Etätyöskentely on osin erittäin joustavaa ja samalla se antaa työntekijälle paljon etuja. Etätyön esteenä voi olla se, että organisaatioissa ei hyödynnetä digitalisaation tuomia mahdollisuuksia. Tämä voi johtaa siihen, että työyhteisö kärsii etätyön johdosta ja etäjohtaminen tuntuu haasteelliselta. (Vilkman 2016a.)

Microsoft, YIT & Miltton toteuttivat vuonna 2020 julkaisun ”7 oppia työn tulevaisuudesta” (Microsoft News Center 2020), jossa pohditaan työn tulevaisuutta etätyöhön liittyen. Julkaisusta selviää, että tulevaisuudessa etätyön tekeminen tulee olemaan yhä isommassa roolissa kuin koskaan aiemmin. Lisäksi huomattavan iso osa työntekijöistä tulee tekemään etätyötä tulevaisuudessa. Samaan julkaisuun on haastateltu paljon eri alojen asiantuntijoita, jotka kukin uskovat siihen, että työn tulevaisuus ei tule pelkästään olemaan etätyötä, vaan lähi- ja etätyön sujuvampaa yhdistelmää. Asiantuntijat ovat olleet siitä lähes yksimielisiä, että omat työhuoneet ja työpisteet eivät pandemiasta huolimatta palaisi. Global workplace analytics -yrityksen puheenjohtaja Kate Lister pohtii yrityksen verkkosivuilta löytyvässä tekstissä ”Work at home, After Covid -19” sitä, mikä on etätyöskentelyn ennuste COVID-19-

pandemian jälkeen. Kirjoituksesta selviää, että vuoden 2021 loppuun mennessä noin 25–30 % työntekijöistä työskentelisi joko kokonaan tai useamman päivän viikosta kotona.

1.2 Toimeksiantajan esittely

Toimeksiantajana on yritys nimeltä Respecta Oy. Yritys toimii terveysalalla apuvälineiden parissa eli toiminta keskittyy apuvälineiden jälleenmyyntiin, korjaamiseen sekä vuokraukseen. Respecta auttaa ihmisiä säilyttämään ja ylläpitämään liikunta- ja toimintakykyä sekä antaa mahdollisuuksia itsenäiseen elämään. Respecta tarjoaa korkealaatuisia apuvälineratkaisuja ollen terveydenhuollon ammattilaisten tärkeä kumppani.

Respecta on perustettu jo vuonna 2000, kun Suomen Punainen Risti ja Proteesisäätiö yhdistivät voimansa ja vuonna 2013 yritys liittyi osaksi Ottobock-konsernia. Yrityksen toiminnan tavoitteena on ollut alusta alkaen ihmisten toimintakyvyn parantaminen ja yritys jatkaa edelleen tätä samaa perinnettä, mutta uudenaikaisien ja kehittyvien menetelmien mukaan. Yritys haluaa olla globaali edelläkävijä ja ollessaan osa kansainvälistä organisaatiota Ottobockia, yritys pystyy tarjoamaan innovatiivisia ja huipputasoisia tuotteita, palveluita sekä koulutuksia, jotka lisäävät ihmisten hyvinvointia, liikkumiskykyä ja omatoimisuutta. (Respecta 2020a.)

Yrityksellä on useampia toimipisteitä ympäri Suomea ja yritys työllistää tällä hetkellä n. 170 henkilöä. Sen lisäksi, että toimipisteissä sijaitsee yrityksen myymälöitä, niiden yhteydessä on myös klinikoita. Klinikoilla palvelevat niin apuvälineteknikot, fysioterapeutit kuin jalkaterapeutitkin. Yrityksen kokonaisuuteen kuuluu iso keskusvarasto, joka on keskitetty Pirkanmaalle. Keskusvaraston kautta hoituu kaikki yrityksen tavaraliikenne. (Respecta 2020b.)

Respectan arvot ovat luotettavuus, kekseliäisyys sekä ihmisläheinen toiminta. Lisäksi vastuullisuus on yksi Respectan arvolupauksen kulmakivistä. Sen myötä yritys pitää henkilöstön työhyvinvointia erittäin tärkeänä. Näitä asioita pyritään kehittämään jatkuvasti. Respectan yhteistyökumppanit ovat yritykselle tärkeitä sidosryhmiä, jotka noudattavat

vastuullista toimintaa ja linkittyvät luontevasti Respectan arvoihin sekä yrityksen missioon tukea itsenäistä ja laadukasta elämää. Respecta pyrkii pitkäjänteiseen yhteistyöhön niin yhteistyökumppaneiden, henkilöstön ja muiden sidosryhmien kanssa. (Respecta 2020b.)

1.3 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö etenee niin, että luvussa 2 esitellään etätyötä ja siihen liittyviä asioita työntekijän työhyvinvoinnin näkökulmasta. Luvussa 2 on esiteltyä lisäksi työnantajan velvollisuudet ja vastuut etätyön sujumisen kannalta. Luvussa 3 pohditaan työhyvinvointiin liittyviä osa-alueita, jotka ovat merkityksellisiä muun muassa työntekijöiden etätyön kannalta ja joiden avulla työntekijä voi ymmärtää paremmin itseään. Luvussa 4 kerrotaan tarkemmin siitä, millä tavoin tutkimus on toteutettu sekä käydään läpi työn tulokset. Luvusta 4 löytyy myös toimeksiantajayrityksen työntekijöille luodun kyselyn materiaali, jota on käytetty oppaan luomisen apuna. Lopuksi luvussa 5 on kerrottu työn aikana tehdyt johtopäätökset sekä pohditaan mahdollisia jatkotoimenpiteitä.

2 ETÄTYÖ TYÖHYVINVOINNIN NÄKÖKULMASTA

2.1 Etätyön historia

Etätyön juuret ulottuvat aina 1980- ja 1990-luvun vaihteeseen. Jo 1980-luvulla kokeiltiin etätyötä ja tämä kokeilu lisääntyi mikrotietokoneiden yleistyessä 1990-luvun lopulla. Ihmisiä houkuteltiin etätyöhön 1980-luvulla kertomalla etätyön olevan hyvä mahdollisuus siihen, että saa valita oman työaikansa ja sovittaa työ- ja perhe-elämän yhteen. Etätyön odotettiin esimerkiksi mahdollistavan kotona lapsiaan hoitavien työskentelyn. Organisaatioiden näkökulmasta 1990-luvun lopulla etätyökokeilut toivat säästöä esimerkiksi työtila- ja laitekustannuksissa sekä auttoi vähentämään työntekijöiden poissaoloja. Näiden lisäksi työntekijöiden hyvinvointia, työrauhaa sekä työmotivaatioon viittaavia tekijöitä etätyössä on pohdittu jo 1990-luvun lopussa sekä 2000-luvun alussa. Etätyöstä on ajateltu, että joustavat työajat, työmatkojen lyhentyminen sekä lisääntyvä vapaa-aika auttaisivat työntekijöiden viihtyvyyden paranemiseen töissä. Tärkeässä roolissa on ollut mielikuva siitä, että ilmansaasteita ja liikenneuhkia saadaan vähennettyä sekä liikenneturvallisuus parantuisi. Tällä tavoin etätyöhön kannustava organisaatio voisi parantaa julkisuuskuvansa esimerkiksi korostamalla etätyön tuomia ympäristöhyötyjä. (Leinamo 2009, 10, 11, 22.)

Heinonen kirjoitti vuonna 2009 siitä, kuinka Suomi on ollut kansainvälisten vertailujen kärjessä it-teknologian saralla ja samalla etätyötä on pystytty tutkimaan ja sen hyötyjä on pystytty tuomaan esiin. 1980-luvulla tapahtuneessa ensimmäisessä aallossa havaittiin, että etätyön kysyntä keskittyi kaupunkeihin ja silloin etätyötä pidettiin jo modernina työnteon mallina. Lisäksi ajateltiin, että tulevaisuudessa etätyöllä on iso merkitys maaseutujen kehittämiseksi. 1990-luvun toisessa aallossa taas huomattiin, että etätyön tekniset edellytykset olivat kehittyneet paljon parempaan suuntaan ja samalla käännettiin katse jo 2000-luvun suuntaan ja odotettiin kolmannen aallon saapumista, mutta aalto ei koskaan saapunut niin vahvana, mitä kuviteltiin. Vuonna 2009 Heinonen pohti syitä, miksi etätyö ei edistynyt niin kuin oli odotettu, vaikka etätyöstä tulevat hyödyt on ollut jo tiedossa vuosikymmeniä. Ajateltiin, että Suomen vanhanaikaiset rakenteet sekä ennakkoluuloiset asenteet olisivat yksi iso syy sille, että etätyötä on odotettu niin kauan.

Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna (2019) julkaisemassa tutkimuksessa ”Työolobarometri 2018” selviää, että etätyö on yleistynyt 2010-luvun puolella. Valtioneuvosto esitti kaaviossa, että vuonna 2018 säännöllisesti etätyötä teki noin viidennes palkansaajista, kuitenkin päivittäisen etätyön osuus oli hyvin pieni, kolme palkansaajaa sadasta. Valtioneuvosto esitti kaaviossaan, että vuonna 2018 etätyö oli yleisempää miehillä (16 %), kuin naisilla (12 %). Valtioneuvosto vertasi tutkimuksessaan tuloksiaan vuoteen 2012, jolloin esimerkiksi esitettiin, että verrattaessa vuoden 2012 ja 2018 tuloksia, voidaan todeta, että vuonna 2018 etätyö oli yleistynyt etenkin toimihenkilöillä. Tämä ilmiö havaittiin niin yksityisissä palveluissa, kuin kunnissakin. Työ- ja elinkeinoministeriön raportista selviää, että vuonna 2018 etätyötä on tehty enemmän isoissa, kuin pienissä yrityksissä. Mikrotyöpaikoilla etätyötä on tehnyt 13 prosenttia ja tätä isommissa organisaatioissa, joiden työntekijämäärä on ollut 50–199 henkilöä, etätyötä on tehnyt 15 prosenttia. Vaikka isoimmissa organisaatioissa prosentti on ollut suurempi, Valtioneuvoston raportin mukaan pienissä yrityksissä etätyön tekeminen on kaksinkertaistunut vuodesta 2012, kun taas yli 200 henkilön organisaatioissa etätyön kasvu on ollut maltillisempaa.

COVID-19-pandemia on lisännyt kiinnostusta etätyön tutkimiseen. Valtioneuvoston kanslia tuotti vuonna 2020 tutkimuskatsauksen, jossa julkaistiin koronakriisiin liittyviä tutkimustuloksia maailmalta sekä Suomesta. Tutkimuskatsauksen tarkoituksena on ollut sisällyttää eri osa-alueilta viisi merkittävää ja uutta tutkimustulosta, joiden on ajateltu olevan relevantteja Suomen kannalta. Valtioneuvoston kanslian (2020) on julkaissut tiivistetyn tuloksen Eurofoundin työpaperista ”Etätyömahdollisuudet koronakriisissä: syntykö uusi työmarkkinoiden jakolinja?”, jossa on tutkittu etätyön laajuutta ennen ja jälkeen koronakriisin. Julkaisussa on tehty huomio siitä, että koronakriisi kiihdytti etätöiden käyttöönottoa ja huhtikuussa 2020 ne kaikki työt, joissa etätyö oli suinkaan mahdollista, siirtyivät koko Euroopan laajuisesti etätyöhön. (Valtioneuvoston kanslia 2020.)

2.2 Etätyön hyödyt

Etätyön haitoista puhutaan usein paljon, mutta lisäksi etätyön hyödyistä on kirjoitettu jonkin verran (Työturvallisuuskeskus 2017). YTN ry eli ylemmät toimihenkilöt, jotka ovat osa

Akavan yksityisen sektorin neuvottelujärjestöä, teki vuoden 2020 aikana tutkimuksen etätöiden vaikutuksesta työhyvinvointiin ja johtamiseen. YTN tuotti kyselyn kaupan alan asiantuntijoille, jossa selvitettiin esimerkiksi etätöiden hyötyjä. (Kopra 2020.) Etätöissä tarkoitus on, että työ on mielekästä ja tuottavaa. Mahdollisuus etätöihin yhdistää parhaimmillaan sopivassa suhteessa työrauhan, mutta myös läsnäolon työyhteisössä. Etätöiden hyödyt eivät kosketa pelkästään työntekijää, eikä työnantajaa, vaan liikenne, sekä esimerkiksi ympäristö kiittävät etätöistä muodostuvista hyödyistä. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

YTN selvitti kyselyssä muun muassa sen, että vastaajien työhyvinvointi parantui sekä hyötyä saatiin esimerkiksi työn ja vapaa-ajan yhdistämisestä. Tutkimuksesta havaittiin, että työn tehokkuus parani sekä kyselyyn vastanneiden työssä jaksaminen parantui etätöiden aikana. (Kopra 2020.) Työturvallisuuskeskus on nostanut esiin sen, että etätöissä on mahdollisuus vaikuttaa oman työn järjestelyyn ja sen lisäksi työn imu, työhyvinvointi sekä työn tuottavuus voivat lisääntyä. Hyödyiksi on lueteltu myös henkilökohtainen vapaus sekä työn, vapaa-ajan ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Lisäksi kotona voi vallita hyvä työrauha ja työntekijöiden ajankäyttö tehostuu. (Työturvallisuuskeskus 2017.) Tutkimuksen tuloksien mukaan työtehokkuuteen vaikutti se, että työpäivän aikana tapahtuvat keskeytykset vähenivät. Kuitenkin osa vastaajista silti kaipasi toimistolle, eikä pitänyt etätöitä mielekkäänä. (Kopra 2020.)

Etätöitä suosivat yritykset seuraavat työntekijöitä lähinnä tulosten perusteella. Tämä tarkoittaa sitä, että, kun yritykset keskittyvät tulokseen, he ei keskity niin paljoa siihen, että kuka, koska ja missä tekee, vaan tarkoitus on keskittyä enemmän siihen, että mitä tehdään. (Farrer 2020b.) ”The future of work: from remote to hybrid” -tutkimuksen mukaan (Capgemini Research Institute 2020) työntekijöiden tuottavuus on kohonnut jopa 63 % erilaisten tekijöiden kuten työmatkaan käytettävän ajan säästymisen, joustavien työaikojen sekä erilaisten etätöitä tukevien työkalujen vuoksi. Kantarin vuonna 2021 teettämän työelämägallupin mukaan työmatkoissa on säästetty aikaa noin 50 minuuttia per vuorokausi ja yhteenlaskettuna tämä tekee kansantalouden tasolla noin 2,75 miljoonaa vuorokautta. Tämä voidaan ajatella jo merkittävänä ajansäästönä, jolla voi pidemmällä tähtäimellä olla

suuri merkitys hyvinvointiin, koska ihmiset pystyvät keskittymään enemmän muihin asioihin. (Koskenranta 2021.)

Farrer (2020a) on kirjoittanut artikkelin ”5 Proven Benefits Of Remote Work for Companies” viisi erilaista hyötyä, jota etätyöstä syntyy niin työntekijöille kuin organisaatioille. Kirjoituksesta selviää, että etätöiden aikana esimerkiksi tuottavuus on ollut kasvussa. Tätä perustellaan sillä, että etätyöntekijät olisivat joidenkin tutkimusten mukaan jopa 35–40 % tuottavampia kuin toimistokollegat. Kirjoituksessa kerrotaan, että suorituskyky on parantunut ja tämä näkyy siinä, että etätyöntekijät tekevät virheitä vähemmän kotona kuin työpaikoilla. Koska parempi tuottavuus ja suorituskyky on etätyössä lisääntynyt, on tämä vaikuttanut siihen, että työntekijöiden sitoutuminen on kasvanut sekä poissaolot vähentyneet. Organisaatioiden näkökulmasta kannattavuus on kasvanut etätöiden lisääntyessä, sillä kirjoituksen mukaan organisaatiot voivat säästää keskimäärin 11 000 dollaria vuodessa per etätyöntekijä. Työntekijöille ja yrityksille on mahdollista, että etätyö tuo säästöjä, kun työntekijät eivät joudu maksamaan kodin ja työpaikan välillä liikkumisesta sekä yrityksille taloudellista säästöä voi syntyä tilakustannuksien vähenemisestä (Työturvallisuuskeskus 2017).

Etätyön tekeminen lisää ympäristön kestävyyttä ja samalla etätyön tekeminen vähentää ihmisten hiilijalanjälkeä. Lisäksi etätyössä on mahdollista säästää jopa 1185 litraa bensiiniä vuodessa per etätyöntekijä ja kaikki tämä vähentää samalla hiilidioksidipäästöjä. (Farrer 2020a.) Yleisesti etätyön hyödyistä ajatellaan niin, että työmatkalla tapahtuvat tapaturmat vähentyvät, koska esimerkiksi liikennettä ja ruuhkia on vähemmän. Liikenteen vähentyessä polttoaineen kulutus ja ajoneuvoista johtuvat ympäristöhaitat vähenevät. (Työturvallisuuskeskus 2017.) Tutkimuksen mukaan etätyössä hyötyjä syntyi siitä, että työmatkoissa säästetään aikaa, jolloin töiden loputtua pääsee suoraan viettämään vapaa-aikaa (Kopra 2020).

Etätyöllä on ollut vaikutusta siihen, että sairaspäivät ovat vähentyneet sekä stressitasot ovat voineet laskea (Farrer 2020b). Sosiaali- ja Terveysministeriön julkaisemassa etätyösuosituksessa löytyi tietoa siitä, että etätyö olisi vähentänyt yleisesti

sairauspoissaoloja noin 30 % ja valtion tasolla melkein 50 %. Luvut ovat olleet siis positiivisia ja taloudellisesti merkittäviä. (Sosiaali- ja Terveysministeriö 2020.) Sairauspoissaolojen vähentymisen lisäksi on mahdollista, että etätyöt ovat vahvistaneet perhedynamiikkaa, vähentänyt mielenterveysongelmia, lisännyt liikuntaa sekä työtyytyväisyyttä. Etätyö voi mahdollistaa sen, että vaikka ammatillinen verkosto voi jäädä hieman suppeaksi, työntekijöillä on enemmän aikaa osallistua aktiivisesti perheiden sekä esimerkiksi asuinalueiden hyvinvoinnin vahvistamiseen. Eri alueiden paikalliset asukkaat voivat esimerkiksi pohtia ja kehittää oman kuntansa asioita, koska aikaa on enemmän. (Farrer 2020b.) Lisäksi COVID-19-pandemian takia tärkeä asia on, että tartuntataudit leviävät etätyössä yhä vähemmän, koska sosiaalisia kontakteja ei ole niin paljoa (Työturvallisuuskeskus 2017).

Etätyössä on alettu sulkemaan pois iän, perheen, kansalaisuuden asettamat statusvaatimukset, joten etätyöstä on tullut tasa-arvoisempaa. Etätyöajan hajautetuissa tiimeissä yritykset pystyvät tukemaan sellaisia työntekijöitä, joilla on ”näkymättömiä esteitä” kuten autismi, lukihäiriö, tarkkaavaisuushäiriö tai masennus. Työn monimuotoisuus on tässä suuressa roolissa ja lisäksi tästä syystä tällaisilla työntekijöillä on paljon paremmat mahdollisuudet omalle urakehitykselle. (Farrer 2020b.) Suomen autismlitiiton sivuilta selviää, että etätyö on osakseen parantanut työhyvinvointia ja työtehoa, koska erilaiset ympäristöstä aiheutuvat kuormitustilanteet ovat vähentyneet, vaikka toisinaan erilaiset muutostilanteet voivat olla erittäin haastavia ja sopeutuminen ottaa oman aikansa (Parviainen [3.4.2021]).

2.3 Etätyön haasteet ja riskit

2.3.1 Itsensä johtaminen

Itsensä johtamista voidaan usein pitää johtamisen kolmantena alalajina asioiden ja ihmisten johtamisen vierellä. Englanninkielinen termi itsensä johtamiselle on self-leadership, joka on luotu jo 1980-luvulla Charles Manzin toimesta (1986). Alkuun termi tarkoitti vain johtajien halua tulla hyväksi johtajaksi ja ihmiseksi, mutta myöhemmin ajatus laajentui koskemaan kaikkia ja kaikkea. Itsensä johtamisen ajatuksena on se, että ihminen pystyisi ohjaamaan

omaa elämäänsä haluttuun suuntaan, jota kohti pääsee esimerkiksi itsereflektoinnin, tavoiteasetannan ja harjoittelun kautta. (Viitala & Jylhä 2019, 22–23.)

Itsensä johtaminen etätyössä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työntekijä osaa pohtia itse, miten aikatauluttaa oman työnsä ja minkälaisia työvaiheita tavoitteiden saavuttaminen vaatii. Itsensä johtamiseen kuuluu työajan rajaaminen sekä työn tauottaminen, jotta voitaisiin varmistaa tavoitteiden saavuttaminen sekä palautuminen työstä. Lisäksi perusasioiden hallinta ergonomian suhteen on tärkeää ja osa itsensä johtamista. Etätyössä työntekijän tarvitsee olla aktiivinen ja valmis ottamaan vastuuta omasta työstään, koska esimiehillä on etätöissä rajallinen määrä keinoja seurata esimerkiksi työn sujuvuutta ja työhyvinvointia. Työntekijän vastuulle jää silloin esimerkiksi tuen kysyminen epäselvien ja mieltä askarruttavien asioiden kohdalla. Työntekijöiden olisi myös syytä muistaa ottaa esimiehensä kanssa rohkeasti puheeksi työn sujuminen, mikäli tässä huomataan puutteita. (Elo, tietokortti 2020.)

Elon työkykyjohtamisen kehittämispäällikkö Aulaskoski kirjoittaa vuoden 2020 blogitekstissään ”Itse itseäni johtaen” siitä, että etätyössä ei ole yhtä oikeaa mallia tai tapaa toimia, vaan hyväksi havaitut rutiinit löytyvät jokaiselta itseltään sitä mukaan, kun kokemusta kertyy. Aulaskosken mukaan on tärkeää, että jokaisella on rohkeutta kyseenalaistaa omia tapoja sekä intoa kokeilla erilaisia uusia keinoja, jotka tuovat lisää tehoa työpäiviin. Aulaskoski on myös pohtinut sitä, että vireyttä ja mielialaa on tärkeä ylläpitää, koska jatkuva paikallaan istuminen vaikuttaa negatiivisesti kehoon ja mieleen. Sen lisäksi, että itsensä johtamisen taidot ovat nousseet tärkeään rooliin viime vuosina, on tämä taito etätyötä tekeväälle ensiarvoisen tärkeä (Vilkman 2016a). Etätyössä työntekijän vastuu ja itsenäisyys lisääntyy, mutta toiset työntekijät eivät haluaisi ottaa vastuuta sekä kaipaavat esimerkiksi enemmän ohjausta työn tekemiseen. Tähän voi vaikuttaa työntekijän oma työkokemus ja se, että kokeeko työntekijä omien taitojensa olevan riittävän hyvät, josta pystyisi selviämään etätyöstä itsenäisesti.

Itsensä johtaminen perustuu siihen, että tuntee itsensä ja oma itsetuntemus lisääntyy (Salmimies & Ruutu 2014). Itsensä johtamiseen vaikuttaa lisäksi minäkuva, itsetunto,

uskomukset, arvot, erilaiset tavat ja omat tottumukset tehdä asioita. Kurttilan mukaan olisi tärkeää, että jokainen johtaa omia ajatuksiaan, mutta huomauttaa, että ajatteluun vaikuttavat sen lisäksi tunteet ja toiminta. Kurttila toteaa, ettei itsensä johtamisessa ole tarkoitus väsyttää itseään loputtomilla pohdintoilla, vaan siihen liittyy myös taito ottaa etäisyyttä omaan toimintaansa, jotta ajatukset saisivat jäsentyä rauhassa. Samalla, kun asioista ottaa etäisyyttä, jää aikaa reflektoida omaa toimintaa. (Kurttila 2015, 35–37.)

Etenkin psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen kunnon osa-alueilla tarvitaan itsensä johtamisen taitoa, jotta kokonaisvaltainen hyvinvointi säilyy. Kokonaisvaltainen huolehtiminen itsestä ja omista voimavaroista auttaa muuttuvissa elämäntilanteissa sekä maailmassa, jota ei voi ennakoita. (Salmimies 2008, 21.) Itsensä johtaminen vaatii paljon tunnetta, tietoa ja taitoa monella osa-alueella. Tunnistaessaan omat keinot selviytyä pystyy luomaan päivittäisiä rutiineja sekä hallitsemaan ajankäyttöä. (Kuusela 2013, 195.) Itsensä johtamiseen kuuluu monia erilaisia osa-alueita, kuten esimerkiksi: ajattelun, tunteiden ja toiminnan johtaminen. Lisäksi tietoisuus omasta motivaatiosta, tavoitteista, vahvuuksista ja heikkouksista sekä valinnoista ja erilaisista vaikuttamisen mahdollisuuksista kuuluvat asiaan. (Kurttila 2015, 40.)

2.3.2 Etätyöajan sairauspoissaolot

COVID-19-pandemian myötä on alettu tutkimaan, minkälaisia vaikutuksia etätyöllä on ollut sairauspoissaoloihin. Ilmarisen asiakasyrityksissä on huomattu, että sairaspoissaolot ovat alkaneet vähentymään huomattavasti. Vaikka sairauspoissaoloista ei ole vielä saatu tarpeeksi tutkimustietoa, on alettu jo pohtia syitä poissaolojen vähentymiselle etätöissä. (Martimo 2020.) Keväällä 2021 Työterveysyhtiö Heltti kertoi sairauspoissaolohavainnoistaan Helsingin Sanomissa. Artikkelia varten haastateltiin työterveyspsykologi Moisalaa ja hänen mukaansa Heltissä sairauspoissaoloissa korostui stressi ja uupumus, muttei kuitenkaan masennus tai ahdistus. Moisala toi ilmi sen, että pitkittynyt poikkeusolotilanne on alkanut oireilla ihmisillä monin eri tavoin. Moisalan mukaan esimerkiksi psykologien vastaanotolla on noussut esiin työn monotonisuus ja sosiaalisten kontaktien puute. Työterveysyhtiö Heltti on lisäksi seurannut kahden vuoden ajan

sairauspoissaolojen kehitystä ja tehnyt huomioita siitä, että COVID-19-pandemian alussa fyysisistä syistä johtuvat sairauslomat vähenivät, mutta sen sijaan psyykkisistä syistä johtuvat poissaolot ovat pysyneet kehitykseltään tasaisina. Kuitenkin syksyllä 2020 Heltti teki huomion siitä, että psyykkiset ongelmat lähtivät selkeään kasvuun ja tätä on tutkittu esimerkiksi erilaisten diagnoosien perusteella. Moisala pohti artikkelissa sitä, että fyysiset syyt olisivat lähteneet laskuun mahdollisesti sen takia, että flunssassa ja puolikuntoisena on helpompi olla etätöissä, jolloin suurin osa sairauspoissaoloista jää merkkeämättä. (Sutinen 2021.)

Pandemian aikaan jo pelkästään käsihygieniä ja etäisyys muihin ihmisiin on lisääntynyt, jolloin on huomattavasti helpompi välttää muita tartuntatauteja. Mahdollisesti jo pelkästään se on vähentänyt poissaoloja huomattavasti. Sairauspoissaolojen vähentymisessä yhtenä syynä on pidetty sitä, että työskenneltäessä kotona esimerkiksi työmatkojen pois jäänti edistää työn mielekkyyttä ja se voi vähentäneet poissaoloja. Huomioita on tehty kuitenkin myös siitä, että mielenterveyden ongelmat vaivaavat etätöiläisiä. On hyvin mahdollista, että sairauksien ja mielenterveysongelmien takia hoitoon hakeutuminen on etätöiden aikana yhä haastavampaa. (Martimo 2020.) Helsingin sanomissa artikkelissa haastateltavana ollut Terveystalon johtava psykologi Turunen sanoo, että ihmismieli on aika pitkälti sellainen, että sinnitellään ja venytetään itseään ihan ääri rajoille. Kuitenkaan kukaan ei veny loputtomiin, mikäli välillä ei palauduta. Turunen kertoi, että yleensä paineen helpottaessa oireet saattavat tulla esiin ja ahdistuksena ja siitä voi lisäksi seurata uupumusta, väsymystä tai ärtymystä. (Sutinen 2021.)

Sosiaali- ja Terveysministeriön julkaisemassa etätösuosituksessa (2020) käy ilmi, että noin 70 % on tehnyt valtiolla etätöitä kevään 2020 aikana ja työmarkkinoilla vastaava prosentti on ollut 59 %. Samasta suosituksesta on voinut tehdä huomion siitä, että etätöiden myötä on ajateltu, että sairauspoissaolot on saatu kuriin, mutta silti samalla työterveydenhuollon käyttö on lisääntynyt. Etätö ei ole kuitenkaan ollut syy sille, miksi työterveydenhuollon käyttö olisi lisääntynyt. (Sosiaali- ja Terveysministeriö 2020.) Tilastokeskuksen tieto- ja tilastopalveluiden erikoistutkija Hanna Sutela (2020) kirjoitti ajankohtaisessa blogikirjoituksessa sairauspoissaoloista ja siitä, että työntekijä työskentelee yleensä silloin

etätyössä sairaana, mikäli työntekijällä on kovat paineet työstä tai työntekijä kokee pelkoa työpaikan menettämisestä. Sutela toteaa, että mitä synkemmäksi koronapandemiasta johtuva työmarkkinauhka etenee, sitä vähemmän uskalletaan olla sairaana pois etätöistä.

2.3.3 Viestintä- ja vuorovaikutus

Työturvallisuuskeskuksen oppaassa ”Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus” kirjoitetaan siitä, että virtuaaliset työyhteisöt ovat alttiimpia kommunikointikatkoksiille. Oppaan mukaan on tärkeää, että tiedon jakaminen olisi tehokasta ja siihen löytyy sopivat kommunikointivälineet, mutta tärkeänä lisänä on myös se, että tiimin kaikki jäsenet haluavat osallistua aktiivisesti tiedon jakamiseen sekä kommunikointiin. Vilkmän (2016a) kirjoittaa, että etätyön tullessa osaksi organisaatioita on tärkeää, että avoin keskustelukulttuuri syntyisi jo mahdollisimman alussa. Tämä on tärkeää siksi, koska keskustelukulttuuri voi auttaa organisaatiota ja työyhteisöä selviämään monesta ongelmasta. Usein avoimuus korostuu siinä vaiheessa, kun työyhteisö on laaja ja viestinviejä löytyy paljon. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi esimiehet eivät ole pelkästään niitä henkilöitä, jotka vievät asioita eteenpäin. On tärkeää, että viestit liikkuvat joka suuntaan ja viestit voivat tulla ihan keneltä työntekijältä tahansa. Esimerkiksi hyvin toimivassa tiimissä on ajateltu viestinnän liikkuvan alhaalta ylöspäin, ylhäältä alaspäin ja vertikaalisesti.

Organisaatioissa täytyy pyrkiä varmistamaan, että työntekijöillä on tarvittava osaaminen käyttää teknologiaa hyödyksi erilaisissa tilanteissa ja samalla pitää huolehtia, että jokainen osaa valita oikeat kanavat esimerkiksi viestimiseen (Työturvallisuuskeskus 2017). Koska etätyössä korostunut vuorovaikutuksen tarve edellyttää erilaisten viestintäkanavien haltuunottoa, yrityksen sisällä on käytävä keskustelua pelisäännöistä ja toimintatavoista, jotka koskevat vuorovaikutusta ja viestintää. Lisäksi yrityksissä viestinnän kannalta tärkeitä asioita täytyy miettiä, jotta voidaan taata sujuva etätyö. Esimerkiksi yritykset voivat pohtia sitä, että kuinka suuressa roolissa sähköposti, pikaviestipalvelimet tai pelkät puhelimet ovat. (Vilkmän 2016b.)

Etätyössä tiimin työskenneltäessä yhdessä, mutta erikseen, täytyy keskittyminen suunnata viestintään, koska kommunikointi tapahtuu pääsääntöisesti sähköisten kanavien avulla. On tärkeää, että jokainen työntekijä panostaa selkeään sekä ymmärrettävään viestintään, koska etätyössä viestinnästä jää pois toisten ihmisten ilmeet sekä äänenpaino. (Kallio & Raita 2019.) Työskenneltäessä täysin virtuaalisesti, jolloin toisten kasvojen näkeminen ei ole välttämättä aina mahdollista, on vaikeampi aistia sekä ilmaista tunteita. Ilmeiden, eleiden ja äänenpainon jäädessä pois viestinnästä, väärinymmärryksen mahdollisuus vain lisääntyy. Inhimillisyyden ja ihmisläheisen ilmapiirin on ajateltu vahvistuvan entisestään, mikäli tunteita pystytään ilmaisemaan työpaikalla sujuvasti. Yleensä tiedetään jo valmiiksi, että kaikki viestivät eri lailla, mutta silti kovin usein ei pohdita, minkälainen merkitys viestinnällä on esimerkiksi työpaikan tiimin yhteistyön kannalta. Useimmiten kuitenkin ihmisten erilaiset tavat toimia ja vuorovaikutustaidot ovat niitä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työyhteisöissä ristiriitoja. Jokainen ihminen käyttäytyy eri tavalla ja sen lisäksi viestinnässä ja vuorovaikutus taidoissa on huomattavia eroja, eikä kukaan tee niitä aina samalla tavalla. (Vilkman 2016a.)

Vuorovaikutuksella on merkitystä niin työyhteisön työhyvinvoinnin kuin tuloksellisuuden kannalta. On tärkeä kiinnittää huomio vuorovaikutuksen peruseräisiin, koska se mahdollistaa esimerkiksi erilaisten ristiriitojen ratkomisen. Työyhteisöissä ristiriidoilta tai erimielisyyksiltä ei voi välttyä ja on hyvä muistaa, että se on osa inhimillistä kanssakäymistä. Tarkoitus on kuitenkin pyrkiä selvittämään ristiriidat aina puhumalla ja jokainen työntekijä pystyy tältä osalta vaikuttamaan koko työyhteisön ilmapiiriin. Vuorovaikutuksen olisi hyvä olla rakentavaa, kannustavaa sekä rohkaisevaa, jolloin ilmapiiri saadaan pidettyä hyvänä. Myönteisen ilmapiirin ylläpitämiseen kuuluvat hyvät käytöstavat kuten kiittäminen ja anteeksi pyytäminen. (Vuorovaikutus työyhteisöissä [4.4.2021].) Jokaiselle käy joskus niin, että kuvitellaan viestinnän ja vuorovaikutuksen olevan hyvin selkeää, mutta silti joku toinen ihminen ymmärtää sanotun asian väärin. Toisinaan yksinkertaisia sanoja tulkitaan eri tavoin ja jokainen ihminen antaa niille omanlaisen merkityksen. Ei ole siis yllätys, että aina kaikki eivät ymmärrä toisiaan, varsinkaan silloin, kun keskustelua käydään pelkästään kirjallisesti sähköpostissa tai pikaviestisovelluksissa. Etätyössä kasvokkaiset kohtaamiset jäävät vähemmällä, joten on tärkeää miettiä, että ketkä työntekijät viestivät mieluummin

sähköpostitse ja ketkä suoraan puhelimen välityksellä. Ymmärtämällä ihmisten eroavaisuuksia, on viestinnästä mahdollista saada enemmän irti. (Vilkman 2016a.)

2.3.4 Etätyöapatia eli työssä tylsistyminen

Keväällä 2020 etätyön ollessa täydessä vauhdissa, Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen lanseerasi termin ”etätyöapatia”. Etätyössä on vaarana se, että työhön alkaa suhtautumaan apaattisesti, jolloin työ ei tunnu enää merkitykselliseltä. (Sivula 2020.) Hakasen mielestä työn pelkistyttyä pelkästään tietokoneen ja kännykän viereen, on mahdollista, että tauot jäävät pitämättä ja hiljalleen työntekijät alkavat tylsistyä sekä tuntea etätyöapatiaa. Etätyössä kasvokkaiset tapaamiset ja kohtaamiset puuttuvat, eikä aina saa tehdystä työstä palautetta välittömästi, näiden puuttuessa on vaarana, että työn merkitys alkaa katoamaan. (Sarkkinen 2020.)

Hakanen oli vieraana tammikuussa 2021 Ylen aamu uutisissa ja puhui etätyöapatiasta niin, että yleensä etätyössä on kaikki vähintään ihan hyvin, mutta on vaikea inspiroitua mistään tai kokea sellaisia hyviä hetkiä, mitä yleensä työpaikalla kokee. Hakasen mielestä etätyössä kaipaus vanhaan voi aiheuttaa motivaation laskua. Yhtenä etätyön vaarana pidetään sitä, että tunne työn merkityksestä katoaa silloin, kun työskennellään yksin. Kun päivät alkavat muistuttamaan toisiaan koko ajan yhä enemmän ja etätyön ”alkuhuuma” katoaa, voi etätyöstä tulla vieläkin yksinäisempää. Etätyössä yhteisöllisyys ja merkitys saattaa hämärtyä, jolloin kohdataan etätyöapatiaa. (Sivula 2020.) Elon (2020) verkkosivuilla kirjoitetaan siitä, että tutkimusten mukaan etätyön haasteiksi on luokiteltu tylsistyminen, vuorovaikutuksen väheneminen sekä huono ergonomia. Lisäksi kipinän katoaminen, virikkeiden ja työkavereiden puuttuminen vaikuttavat kaikkien jaksamiseen ja etätyöapatian uhkaan.

2.3.5 Etätyö haastaa aivojen toimintaa

Työterveyspsykologi Mona Moisala puhuu Heltin webinaarissa etätyön vaikutuksista aivoissa. Moisala (2020) puhuu siitä, että automaattisessa ajattelussa käytetään

suurimmaksi osaksi tyvitumakkeita, eikä se vie ihmiseltä niin paljoa energiaa. Kuitenkin esimerkiksi äkillinen hyppy etätyöhön tarkoitti sitä, että uusia tilanteita ja ongelmia ratkoessa ihmiset käyttävät tyvitumakkeiden sijaan aivokuorta. Aivokuoren käyttäminen rasittaa ihmistä enemmän ja se vie energiaa. Kuormituksen kasvaessa vaaran on, että ihminen alkaa unohtelemaan asioita, väsyä helpommin ja uuden opettelu voi vaikeutua. Jokainen etätyöntekijä saattaa havaita erilaisia muutoksia edellä mainituissa kognitiivisissa toiminnoissa, koska aivokuormituksen vaikutus on usein melko nopeasti havaittavissa.

Kognitiivinen toimintakyky kuvastaa siis ihmisten omaa tiedonkäsittelyä, kuten muistia, keskittymistä ja kykyä oppia. Täytyy muistaa, että kognitiivinen toimintakyky voi häiriintyä herkästi, niin sisäisistä kuin ulkoisista tekijöistä, jopa silloin, kun itsestä tuntuu siltä, että pärjäisi paineen keskellä hyvin. Yksilöt tuntevat kuitenkin kognitiivisen kuormittumisen omalla tavallaan, eikä siihen vaikuta pelkästään työn määrä tai työympäristö, vaan esimerkiksi jokaisen omat tarpeet, tunteet, terveys, liikunta, ikä sekä persoonallisuus. (Muistiliitto [12.3.2021].)

Etätyön suurimmat haasteet aivoille koostuvat: keskittymisen vaikeuksista, oman työn organisoimisesta, prokrastinaatiosta eli asioiden lykkäämisestä, luonnollisten taukojen puutteesta, työn ja vapaa-ajan sekoittumisesta sekä kontaktien puutteesta (Moisala, 2020). Tutkija Katri Saarikivi kuitenkin muistuttaa ”Aivot etätyössä” -podcastissa [viitattu 20.2.2021], että aivot pitävät työnteosta ja on tärkeää, että aivoilla riittää puuhaa koko työpäivän ajan. Etätyöpäivän aikana aivoja kuitenkin rasittavat erilaiset ulkoiset häiriötekijät, kuten ympäristön hälinä, erilaiset houkutukset ja omat älylaitteet. Samalla sisäiset häiriötekijät, kuten omat ajatukset, keskittymisen vaikeus tai motivaation puute voivat rasittaa mieltä ja aivoja. (Moisala 2020.) Usein nämä sisäiset häiriötekijät tai ajatteluoireet kertovat siitä, että stressi alkaa olemaan liiallista ja tämä häiritsee selkeästi aivojen etulohkotoimintaa. Aivot tarvitsevat sellaisessa tilanteessa ainakin tauon, jotta keskittyminen ja mahdollinen ärtyneisyys saadaan kuriin. (Saarikivi 2020.) Taukojen merkitys aivoille on suuri ja jokaisen täytyisi muistaa, että ruoka- ja kahvitaukojen lisäksi aivot tarvitsevat mikrotaukoja, jotka kestävät muutamia minuutteja. Mikrotaukojen ideana on se, että työntekijä pystyisi hetkeksi irrottautumaan työstään. Työntekijän kannalta olisi tärkeää, että

ei ajatella taukoja pitävän työntekijän tekevän vähemmän töitä, koska hyvin usein tällaisen työntekijän aivojen vireystila on paljon parempi, jolloin työnteko on tehokkaampaa. (Leinonen [12.3.2021].)

Etätyössä sosiaalisten kontaktien puute voi aiheuttaa yksinäisyyden tunnetta. Siitä huolimatta jokainen voi edistää omaa aivoterveystään. Moisala (2020) antaa webinaarissa vinkkejä esimerkiksi siitä, että omaa aivoterveystään pystyy edistämään unella, liikunnalla, monipuolisella ravinnolla, virikkeettömällä ajalla, keskittymällä, leikillä ja luovuudella sekä ylläpitämällä olemassa olevia sosiaalisia kontakteja. Aivojen rentouttaminen on tärkeässä roolissa, mutta ne keinot ovat hyvin yksilöllisiä (Saarikivi 2020). Jokaisen ihmisen aivoille ei siis pysty suunnittelemaan samanlaisia ohjeita rentoutumisen avuksi, koska yksilö tekee lopulta itse sen valinnan, mikä olisi paras tapa rentouttaa aivoja. Toisille sopii rentoutumisharjoitukset, meditaatio tai mindfulness, koska niiden avulla pystyy siirtämään ajatuksia hetkellisesti muualla. Toisaalta toiset kokevat lukemisen tai erilaiset harrastukset sellaisina, jotka rentouttavat ajatuksia sekä aivoja.

2.4 Koti työpaikkana

2.4.1 Ergonomia

Työturvallisuuskeskus (2017) kertoo sivuillaan etätyön olevan pääsääntöisesti näyttöpäätetyötä. Tämä tarkoittaa sitä, että työturvallisuuslaki sekä Valtioneuvoston päätös sisältää ergonomiaan liittyviä velvoitteita, jotka koskevat työnantajia. Näitä velvoitteita on sovellettava mahdollisuuksien mukaan etätyössä. Työnantajan vastuulla on arvioida työpisteet terveyden kannalta sekä korjata mahdolliset puutteet. Lisäksi on huolehdittava, että jokaisen etätyöntekijän työympäristö, laitteet ja ohjelmat täyttää vähimmäisvaatimukset. Esimiehen tulisi tarjota työntekijöille etätyöohjeistus ja huolehtia, ettei etätyö ole liian yksipuolista ja työnantajia suositellaan järjestämään näöntarkastuksia työntekijöille, sekä kustantaa päätelasit tarvittaessa.

Toisaalta etätyöntekijän on itsekin mietittävä etätyön tekemiseen liittyviä asioita. Työntekijän tulisi rakentaa pysyvä työpiste, jossa esimerkiksi työn ja vapaa-ajan välillä olisi selkeät rajat. Jokaisen on itse säädettävä työtaso, työtuoli ja näyttö sellaiselle korkeudelle, joka tuntuu hyvältä. Istumisen lisäksi olisi suositeltavaa tehdä työtä myös seisten. Työtason ollessa säädettävä, on helppo istua ja seistä vuorotellen, mutta mikäli tällaista mahdollisuutta ei ole, voi esimerkiksi hankkia työpöydälle sellaisen korokkeen, joka edistäisi seisomamahdollisuutta. Jos etätyö ja hyvän ergonomian saavuttaminen tuntuu hankalalta, on suositeltavaa, että asiasta puhutaan työnantajan kanssa. Voi olla mahdollista, että työpaikka pystyy hankkimaan esimerkiksi sellaisia kalusteita tai apuvälineitä, jotka auttavat parantamaan työntekijän ergonomiaa. Kuitenkaan hyvä ergonomia ei estä kaikkien vaivojen syntyä, mikäli unohdetaan tauottaa työtä sopivasti. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

2.4.2 Työajat, tauot ja niiden noudattaminen

Etätyössä työn ja vapaa-ajan raja voi kadota ja silloin työajan kuormitus kasvaa entisestään. Etätöissä on helppo sortua siihen, että työpäivää jatketaan kotona, vaikka virallinen työaika on loppunut. Tällaisissa tilanteissa korostuu ennen kaikkea itsensä johtaminen ja se, kuinka osataan vetää raja työn sekä vapaa-ajan väliin. Työterveyslaitos kirjoittaa, että on suositeltavaa välttää yli 12 tuntisia työpäiviä sekä sellaisia työviikkoja, joiden työaika ylittää 55 tuntia kerta toisensa jälkeen. Tämä siksi, että asiantuntijatyössä palautumisella ja levolla on yhtä tärkeä rooli, kuin muissakin töissä. Luovuus ja tuottavuus säilyy sitä pidemmälle, mitä suurempi rooli levolla ja palautumisella on. (Joustava työaika [27.2.2021].)

Lähtökohtaisesti etätyö kuuluu työaikalain piiriin, joka tarkoittaa sitä, että työaikoja pitäisi seurata. Työnantajalla on näin ollen lain mukaan esimerkiksi velvollisuus valvoa työaikoja, turvallisuutta ja terveellisyttä. Vaikka työtä tehdään kotona, työaikasuojelun tarve ei poistu toimipaikkojen ulkopuolellakaan. (Työsuojelu 2020.) Säännöllinen työaika määräytyy etätyössä samalla tavalla, kuin missä tahansa muuallakin. Etätyöpäivien työt pitäisi mitoittaa ja suunnitella niin, ettei töistä suoriutuminen edellytä työajan ylittämistä. (Etätyö ja siitä sopiminen [Viitattu 14.1.2021].) Puhuttaessa työn kuormituksesta on työpäivien pituudella suuri merkitys ja työaikaa pidetään yhtenä mittareista, millä pyritään ehkäisemään raskasta

kuormitusta. Etätyössä korostuu kuitenkin työntekijöiden vastuu oman työn järjestelyssä sekä siitä, että tauoista pidetään huolta. (Työsuojelu 2020.)

Etätyöstä voidaan ajatella edelleen, että kotona tehty työpäivä on pelkästään lorvailua. Usein kuitenkin kotona töitä tehdessä työhön on mahdollista uppoutua niin, että tauot unohtuvat kokonaan. Terveystalon työfysioterapeutti Gustafsson kertoo, että suomalaiseen työkuulttuuriin kuuluu vahvasti ajatus, että työ on silloin tehokasta, kun ei ehdi pitämään taukoja. Tämä ei ole kuitenkaan totta, eikä kenenkään keho kestä jatkuvaa työntekoa. Lisäksi etätyössä on mahdollisuus oppia pois pakonomaisesta suorittamisesta, eikä omista tauoista tarvitse tuntea syyllisyyttä. keho ja mieli kaipaavat taukoja työpäivään ja samalla on mahdollisuus vaihtaa asentoa, seistä ja liikkua. Etätyö antaa mahdollisuuden muokata omia työpäiviä sekä ympäristöä juuri oman tarpeen mukaan. (Hyvästi kipeä niska ja tauoton puurtaminen – Näin saat etätyöstä enemmän irti [12.2.2021].)

Mehiläisen työfysioterapeutti Breitenstein muistuttaa, että etätyössä tauot ovat helposti unohdettavissa siksi, koska kollegoiden kanssa yhteiset kahvi- sekä lounastauot jäävät puuttumaan. Tämän takia on suositeltavaa, että kerran tunnissa pyrittäisiin pitämään edes muutaman minuutin jaloittelutauko. Esimerkiksi muutaman liikkeen taukojumppa, silmien lepuutus tai veden haku keittiöstä on riittävä ja tarpeeksi lyhyt tauko. Lisäksi selkeän työrytmin suunnittelu auttaa kotona työskentelyä ja loppujen lopuksi samat työajat ja tauot pätevät myös kotona, että työpaikalla. (Mehiläinen työelämäpalvelut 2017.)

2.5 Työnantajan vastuu etätyössä

Työnantajan vastuu on tunnistaa haitta- ja vaaratekijät myös etätöissä. Työpaikan turvallisuustoimintaan kuuluu riskien arviointi ja sen tarkoitus on, että työnantaja tunnistaa työpaikan vaarat ja tämän jälkeen osaan arvioida vaaroista aiheutuvat riskit. Työnantajan ei kuitenkaan tarvitse olla yksin tekemässä riskienarviointia, vaan tähän saa tukea esimerkiksi työsuojelun ja työterveyshuollon ammattilaisilta. Etätyön riskeihin luetaan fyysisen ja psykososiaalisen kuormituksen lisääntyminen sekä erilaiset tapaturmavaarat. Työnantajilla on kuitenkin mahdollisuus kannustaa työntekijöitä kartoittamaan oman etätyöpisteen työympäristön vaaroja ihan samalla tavalla, kuin esimerkiksi töissä. Etätyössä tapahtuvia

tapaturmia kuitenkin korvataan hieman rajoitetummin, kuin varsinaisella työpaikalla, joten työnantajan halutessa on mahdollista hankkia lisäturvaa erilaisilla henkilövakuutuksilla, mutta tämä ei kuitenkaan ole pakollista. (Työterveyslaitos 2020.)

Etätyötä tai etätyösopimuksen käsitettä lainsäädännössä ei vielä tunneta, mutta sen sijaan laissa on sellaisia säännöksiä, joita sovelletaan etätyöhön. Nämä tietyt säännökset asettavat työnantajalle velvoitteita, jotka pitää ottaa huomioon silloin, kun etätyötä järjestetään. (Lindfelt 2017.) EY:n kanssa on kuitenkin solmittu sellainen etätyötä koskeva puitesopimus, jonka pohjalta työmarkkinaosapuolet ovat tehneet yleisen ohjeistuksen etätyöstä. Työlainsäädäntöä sekä työehtosopimuksia sovellettaessa etätyöhön täytyy silti ottaa huomioon muutamia erityiskysymyksiä, jotka voidaan sopia työntekijän ja työnantajan välillä, ennen kuin siirtyminen etätyöhön tapahtuu. Nämä asiat koskevat lähinnä etätyöstä tulevia kustannuksia, työaika, järjestelyn kestoja sekä tapaa, millä tavoin työntekijä raportoi töistään. Lähes aina suositellaan, että sopimus kuin sopimus on kirjallinen, joskin etätyö ja sen sopiminen on mahdollista myös tehdä suullisesti. Lisäksi etätyöstä voidaan sopia, kun henkilöä palkataan, jolloin työntekijä palkataan alusta alkaen etätyöhön. Etätyön ollessa osa alkuperäistä toimenkuvaa, on työsopimukseen syytä merkata etätyötä koskeva erityisehto. Satunnaisia etätyöpäiviä tehdessä usein kuitenkin riittää, että etätyöstä sovitaan suullisesti, jokaista etätyöpäivää kohden. (Salli 2012, 95–97.)

Työsuojelulaitoksen (2020) sivuilla kerrotaan siitä, että joustavien työjärjestelyjen lisääntyessä vauhdilla, on etätyöhön alkanut muodostua kourallinen hyväksi havaittuja käytäntöjä lakien rinnalle. Sovitut asiat ja käytännöt helpottavat huomattavasti etätyöarjen sujumista ja vähentää ristiriitojen syntymistä. Työpaikoilla voidaan sopia yhteisiä pelisääntöjä, jolloin käydään keskusteluja esimerkiksi siitä, milloin ja missä tilanteissa etätyön tekeminen on mahdollista sekä pysyykö työaika samana, kuin työpaikalla. Lisäksi on hyvä sopia, miten työn tuloksia seurataan ja kuinka toimitaan sairauspoissaolojen osuessa kohdalle.

Vilkman (2016) toteaa, että tulevaisuudessa etäjohtaminen tulee olemaan esimiesten ydinosaamista. Tutkimusten mukaan etä- ja virtuaalityön johtaminen ei ole haastavampaa,

kuin työpaikalla johdettavan tiimin johtaminen, mutta ne vain eroavat toisistaan huomattavasti. Tämän eroavaisuuden takia esimiehet kokevat etäjohtamisen vaikeammaksi, koska lähtökohtaisesti jokainen pyrkii toimimaan aina samalla tavalla, vaikka olosuhteet muuttuisivatkin. Esimiesten on siis muistettava etäjohtamisessa muuttaa omia johtamiskäytäntöjään. Erilaisissa organisaatioissa esimiestyö on usein vain yksi osa työntekijän laajemmasta työkuvasta. Tämä aiheuttaa esimiehille tunteen, että aika ei riitä ihmisten johtamiseen. Esimiehet haluavat saavuttaa tulostavoitteet ja hoitaa asiat hyvin, mutta riskinä on se, että yhteydenpito ihmisiin jää vähälle. Etäjohtaminen vaatii vielä huomattavasti enemmän huomiota ja aikaa, koska kommunikointi ei onnistu vapaamuotoisesti esimerkiksi kahvihuoneessa. Onneksi tämänhetkinen tieto- ja viestintäteknologia kuitenkin mahdollistaa sen, että yhteyttä pystytään pitämään vaivattomasti ja samalla tiedon jakaminen on helppoa. Etätyössä ei saa kuitenkaan unohtaa keskustelua, erilaisia sopimuksia sekä yhteistyön ylläpitämistä. (Vilkman 2016a.)

Esimies on oppinut tunnistamaan kasvotusten tapahtuvassa johtamisessa sen, kuka alaisista tarvitsee milloinkin tukea ja samalla koko tiimin dynamiikka on tullut tutuksi. Etätyössä kuitenkin osa näistä tutuista ja turvallisista periaatteista muuttuvat ja sen sijaan alaiset tarvitsevat enemmän yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistamista ja heidän tunteensa sekä tarpeensa voivat muuttua yllättäväänkin suuntaan. Näin ollen esimiesten pitäisi uskaltaa kysyä, kannustaa ja toisinaan vähän pakottaakin alaisia vastaamaan erilaisiin työhön ja tunteisiin liittyviin kysymyksiin. Samalla olisi hyvä kutsua alaisia yhdessä sekä erikseen reflektoimaan sitä, kuinka työt ovat sujuneet. Lisäksi esimiesten ja pomojen kertoessa omista kompastuskivistä sekä havainnoistaan etätyöstä eivät olisi pahitteeksi. On tärkeää muistaa esimiestyötä tehdessä, että kuulumisia täytyy kysyä sen lisäksi, että puhutaan ainoastaan työasioista. Sellaisetkin työntekijät, jotka ovat aiemmin olleet itsenäisiä, saattaakin kaivata enemmän yhteyttä esimieheen tai pomoon. Hyvä etäjohtaja pystyy siis luomaan yhteyden itsensä ja muiden välillä, jolloin myös auttaminen helpottuu. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 111–112.)

Etäjohtaminen on osa modernia johtamiskäsitystä, johon ei välttämättä sovi lähijohtamisen toimintamallit (Vilkman 2016a). Etätyö edellyttää johtajilta sekä esimiehiltä kykyä

kyseenalaistaa juuri sen hetkistä toimintaa ja tekemistä. Vasta tämän jälkeen pystytään löytämään uusia parempia toimintatapoja, ja tähän vaiheeseen kannattaa ottaa mukaan myös työntekijät. Vilkmán (2016a) kertoo, että uusien toimintatapojen lisäksi täytyy muistaa, että yrityksissä täytyy rikkoa vanhoja eri sukupolvilta tulleita kirjoittamattomia sääntöjä, uskomuksia ja olettamuksia, jotta uudet paremmat toimintatavat saavat työpaikalla mahdollisuuden. Haapakosken ym. (2020, 111–112) mukaan etäjohtamisessa täytyy muistaa se, että etätöissä oikeus turvautua esimieheen, samalla tavalla kuin työpaikallakin. Kuitenkin tämä fyysinen etäisyys etätöissä saattaa johtaa siihen, että jokaisen oma vastuu töiden järjestämisestä lisääntyy. Etätöissä mennään vauhdilla kohti itseohjautuvuutta ja itsensä johtamista, koska kotona ei työskennellä fyysisesti tiimin ympäröimänä.

3 TYÖHYVINVOINNIN ERI OSA-ALUEET ETÄTYÖSSÄ

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvoinnin käsite on syntynyt jo yli sata vuotta sitten 1920-luvulla, kun tehtiin ensimmäinen tutkimus, joka oli lääketieteellinen sekä samalla fysiologinen stressitutkimus. Silloin ei vielä tutkimuksen kohteena ollut mikään iso yhteisö, vaan siihen aikaan tutkittiin pelkästään yksilöitä. 1920-luvulla kuitenkin ajateltiin, että erilaiset tutkimukset voisivat suojella työntekijän terveyttä ja tutkimusten avulla pystyisi kartoittamaan niitä vaaroja, joita työntekijä kohtaa. (Manka & Manka 2016, 40.)

Työhyvinvointi ei ole pelkästään työnantajan vastuulla, vaan päävastuu on työntekijällä itsellään. Kun vastuu työhyvinvoinnista jaetaan työnantajan ja koko henkilöstön kanssa, on sitä yhdessä helpompi ylläpitää sekä kehittää. Organisaatioissa työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu johtajien, esimiesten sekä työntekijöiden yhteistyönä. Lisäksi organisaatioissa keskeisinä toimijoina toimivat työsuojeluhenkilöt, luottamusmiehet sekä organisaatioiden erittäin tärkeä kumppani eli työterveyshuolto (Hakanen [30.2.2021].) Työhyvinvointi organisaatioissa ei synny itsestään, vaan tämä koko kokonaisuus vaatii tarkkaa ja johdonmukaista johtamista, strategista suunnittelua sekä erilaisia toimenpiteitä koko henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi. Samalla organisaatiossa pitää muistaa, että työhyvinvointia pitää pyrkiä jatkuvasti arvioimaan ja tämän pitäisi olla osa strategista suunnittelua. (Manka & Manka 2016, 40,48.)

Työhyvinvointi kostuu monesta erilaisesta tekijästä, pääasiassa kuitenkin työn arjesta. Pelkät yksittäiset organisaatioiden terveystempaukset eivät yksinään riitä, vaan koko prosessi on hyvin pitkäjänteistä työtä. Työhyvinvointi kohdistuu henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön ja esimerkiksi johtamiseen. Työhyvinvointi on organisaatioissa sellainen vaikuttava tekijä, joka vaikuttaa kilpailukykyyn, tulokseen ja maineeseen. (Hakanen [30.2.2021].) Kokonaisuutena työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus ja tämä tarkoittaa sitä, että yksilöt kokevat erilaisista asioista työniloa sekä merkityksellisyyttä. Eli minkä tahansa organisaation jäsenenä asioihin suhtaudutaan eri

tavalla ja asioita tulkitaan monesta eri näkökulmasta. Nämä yksilölliset kokemukset kuitenkin vaikuttavat koko työyhteisöön. Esimerkiksi huono ilmapiiri ja negatiiviset tunteet tarttuvat todella nopeasti organisaatioiden sisällä, joten tämä on yksi syy siihen, minkä takia työhyvinvoinnista huolehtiminen on sekä yksilön, että työyhteisön asia. (Pakka & Rätty 2010.)

Organisaatioiden yhteiskuntavastuuseen kuuluu olennaisesti henkilöstön kokonaisvaltainen hyvinvointi, mutta samalla organisaatioissa on huolehdittava monesta eri osa-alueesta kuten työterveydestä, työturvallisuudesta sekä laatu- ja ympäristökysymyksistä. Kun nämä asiat toteutuvat organisaatioissa, vahvistaa nämä yritysten imagoa ja herättää mahdollista kiinnostusta työpaikkana sekä yhteistyökumppanina. Esimerkiksi hyvä työympäristö sekä yrityksen tekemä tulos on sidoksissa toisiinsa. Lisäksi organisaatioissa hyvän työympäristön kehittämiseen tarkoitettut toimenpiteet vähentävät erilaisia työtapaturmia sekä vähentävät sairauspoissaoloista aiheutuvia kuluja. (Rauramo 2020.)

Vaikka työhyvinvoinnin ylläpitäminen maksaa, hyvin suunnitellut investoinnit maksavat itsensä yrityksissä moninkertaisesti takaisin. Hakanen [30.2.2021] kertoo artikkelissaan siitä, että työhyvinvoinnilla on iso rooli ja yhteys yritysten erilaisiin tulospäätöksiin, kuten voittoon, tuottavuuteen, asiakastytyytyväisyyteen, vaihtuvuuteen sekä sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. Lisäksi työturvallisuuskeskuksen (2020) koostamasta oppaasta käy ilmi, että useat tutkimukset olisivat osoittaneet työhyvinvointiin panostetun euron tuottavat itsensä moninkertaisesti takaisin. kaikki työhyvinvointiin liittyvät asiat eivät liity euroihin, vaan työhyvinvoinnin kehittäminen pohjautuu erilaisiin sopimuksiin sekä lainsäädäntöön. Lisäksi yritykset käyttävät työhyvinvoinnin kehittämiseen myös tieteellisiä tutkimuksia, olemassa olevia käytäntöjä sekä eettisiä periaatteita (Rauramo 2020).

3.2 Työntekijän hyvinvointi

3.2.1 Työn imu ja työn tuunaaminen edistämässä työntekijöiden työhyvinvointia etätyössä

Työn imulla tarkoitetaan positiivista tunne- ja motivaatiotilaa siinä työssä, mitä tehdään. Kun työntekijä kokee työn imua, on silloin aamulla mukava herätä ja aloittaa päivän työt. Sen lisäksi tällainen työntekijä nauttii työstään ja kokee sen mielekkääksi. (Työn imu [26.3.2021].) Valtioneuvoston työpoliittisesta aikakauskirjasta (2020) selviää, että Suomessa sekä muualla maailmassa työn imua on tutkittu jo pian 20 vuotta. Tehtyjen tutkimusten mukaan, työn imusta on tullut yksi tärkeimpiä ja suosituimpia käsitteitä, koska työn imun kokemuksesta heijastuu piirteitä niin hyvinvoinnista, motivaatiosta kuin työn mielekkyydestäkin. (Hakanen & Kaltiainen 2020, 41–42.) Havaintoja on tehty siitä, että etätyö olisi näyttänyt tuoneen työhön uusia, työn imua sekä työhyvinvointia edistäviä voimavaroja. Mielenkiintoista oli se, että työn imu koheni niillä, joiden taloudessa asui myös lapsia, mutta samalla sellaisten työntekijöiden tylsistyminen olisi kasvanut. (Hakanen, Kaltiainen & Toppila-Tanner 2020.) Lisäksi tutkimushankkeessa ”Miten Suomi voi?” on tutkittu suomalaisen väestön sekä erilaisten työntekijäryhmien työhyvinvointia etätyöaikana. Tutkimushankkeesta käy ilmi, että erityisesti yksin asuvien työnimu olisi laskenut selvästi vuodesta 2019, vuoteen 2020. Kokonaisuutena kuitenkin etätyöntekijöiden työn imu lisääntyi ensin loppuvuodesta 2019, mutta laski vuoden 2020 lopulla melkein samaan, mitä se oli ennen nousua. Silti työn imu oli etätyöntekijöillä korkeammalla, kuin esimerkiksi läsnätyötä tekevillä työntekijöillä. (Työterveyslaitos 2021.)

Hakasen (2011, 41) mukaan työn imu kuvastaa parasta mahdollista työhyvinvoinnin tilaa, ja tämän edistäminen tuo mukanaan paljon uusia inhimillisiä mahdollisuuksia, joiden pohjalta pystytään lisäämään esimerkiksi laatua ja menestystä työpaikoilla. Myönteisenä työhyvinvoinnin tilana työn imu näkyy positiivisena energiana sekä toimintana työpaikalla. Lisäksi työn imua on mahdollista ylläpitää ja kehittää erilaisin keinoin. Työn imun kokemus on yhteydessä työntekijän terveyteen, onnellisuuteen, omaan terveyteen sekä yritysten menestykseen. Koska työn imuun liittyvät positiivisia tunteita, kuten iloa, ylpeyttä ja

innostusta, voidaan niiden katsoa vahvistavan myös yksilöiden fyysisiä, psyykkisiä sekä sosiaalisia voimavaroja ja taitoja. Työn imulla on todettu olevan vaikutusta esimerkiksi organisaatioiden menestykseen, työhön sitoutumiseen sekä laskeviin eläköitymisajatuksiin (Manka & Manka 2016, 27).

Positiivisuus ja motivaatiotila ovat tärkeitä osia työn imussa, mutta lisäksi työn imuun liittyvät tarmokkuus, omistautuminen sekä uppoutuminen (Manka & Manka 2016, 27). Tarmokkuus tarkoittaa sitä, että tuntee olonsa energiseksi, panostaa innokkaasti työhön sekä epäonnistumisista tai vastoinkäymisestä huolimatta ponnistelee sinnikkäästi eteenpäin. Omistautuminen ilmenee kokemalla merkityksellisyyden tunnetta, innokkuutta, inspiraatiota sekä olemalla ylpeä työstä. Uppoutumista tapahtuu silloin, kun on syvästi keskittynyt ja paneutunut omaan työhönsä sekä kokee siitä nautintoa. Tällöin aika kuluu usein huomaamatta ja joskus voi tuntua vaikealta irtautua töistä. Työn imu ei siis pelkästään tarkoita sitä, että työn tekeminen olisi kivaa, vaan kyse on laajemmasta näkökulmasta. Työterveyslaitoksen sivuilta selviää, että kaksi kolmesta työntekijästä kokisi tarmokkuutta, omistautumista sekä uppoutumista ainakin kerran viikossa. (Työn imu [26.3.2021].)

Työn tuunaaminen tarkoittaa kaikessa yksinkertaisuudessaan sitä, että pystytään muokkaamaan työ itselle mielekkääksi. Perinteisen ajattelutavan mukaan työn tuunaaminen olisi vain työnantajien vastuulla, mutta työn tuunaaminen tulee haastamaan tätä ajattelutapaa. Työn tuunaaja ottaa itse vastuun siinä, että on työn tuunaamisen kanssa aktiivinen ja pyrkii itse herättämään oman innostuksensa. Työn tuunaamisen tarkoitus ei ole muuttaa itse työtä, vaan tarkoitus on saada muokattua työtehtäviä sekä omaa näkökulmaa paremmaksi. Työntekijän on mahdollista tuunata työn sisältöä ja työtapoja, vuorovaikutusta sekä omaa näkökulmaa. (Työn tuunaaminen [26.3.2021].) Työn tuunaamisen tavoite on, että saadaan mielekkäämpi kokemus työstä ja pystytään vahvistamaan omaa ammatillista identiteettiä. Työntekijä voi lisätä itsenäisesti työssä tarvittavia voimavaroja tai vaihtoehtoisesti koittaa lisätä voimaannuttavia vaatimuksia työssä. Näiden avulla työntekijä ylläpitää oma-aloitteisesti työn imua ja samalla on mahdollista vähentää leipääntymistä työssä sekä työuupumusta. (Hakanen 2011, 85.)

Työntekijän on mahdollista tuunata esimerkiksi työn sisältöä ja työtapoja opettelemalla jokin uusi taito, osallistumalla uuteen mielenkiintoiseen projektiin tai käydä lainaamassa työkaverin mielenkiintoinen työtapo itselleen. Lisäksi työntekijä voi itse mentoroida uusia työntekijöitä tai yhdistää jonkin oman kiinnostuksen kohteen työn arkeen. Tässä on tärkeää, että uskaltaa rikkoa omat tutut rutiinit. Työntekijän on mahdollista tuunata myös vuorovaikutusta esimerkiksi parantamalla itse omaa vuorovaikutustaan, hakemalla palautetta tai ideoida kollegoiden kanssa jotakin uutta. Myös se, että pyrkii panostamaan läsnäoloon kiireen keskellä sekä antamaan palautetta onnistumisista auttavat tuunaamisessa, unohtamatta ystävällisyyttä. Jos työntekijästä tuntuu siltä, että oma näkökulma joihinkin asioihin on työn imun tiellä, täytyy muistaa olla itselle armollisempi, oppia kannustamaan itseään samalla tavalla kuin kannustaisi ystävää ja iloita omista saavutuksista. On tärkeä muistaa, että myönteiset kokemukset auttavat ja kannattelevat vastoinkäymisissä. Sen lisäksi on tärkeää oppia hahmottamaan oman työn merkitys. (Työn tuunaaminen [26.3.2021].)

3.2.2 Työn voimavara- ja kuormitustekijät osana työhyvinvointia ja etätyötä

Työn voimavaroihin kuuluvat niin, fyysiset, psykologiset kuin sosiaaliset tekijät ja lisäksi sellaiset olosuhteet, jotka auttavat vähentämään työstä aiheutuvaa kuormitusta (Seppälä & hakanen 2017, 106–107.) Vilkman kirjoittaa tekstissään ”Toimivan etätyökulttuurin rakentaminen” siitä, että etätyön kasvaessa on hyvin mahdollista, että yritysten ”me-henki” alkaa rakoilemaan. Tämä on haastava tilanne siksi, että tutkimusten mukaan yhteisöllisyys on yksi tärkeimmistä sosiaalisista voimavaratekijöistä työssä. (Vilkman 2019.) Sosiaaliin voimavaroihin kuuluvat työntekijöiden sekä esimiehen tuki. Fyysisiin voimavaroihin kuuluvat esimerkiksi sellaiset työtilat, jotka mahdollistaisivat työntekijän mahdollisuuden vaihtaa työasentoa ja psykologisiin voimavaroihin liittyvät erilaiset vaikutusmahdollisuudet. Kuitenkin kaikki työn voimavaroihin liittyvät osa-alueet ovat tärkeitä jokaisen henkilökohtaisen kasvun, oppimisen sekä kehittämisen kannalta. Parhaimmillaan motivoivat

työn voimavarat innostavat työntekijöitä sekä synnyttävät työn imua. (Seppälä ym. 2017, 106–107.)

Työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta voimavara- ja kuormitustekijöiden tunnistaminen on tärkeää. Erilaiset työn voimavaratekijät innostavat työntekijöitä sekä tuovat mukanaan energiaa, kun taas erilaiset kuormitustekijät imevät voimavaroja ja ovat hyvin kuluttavia. Mikäli työssä on enemmän kuormitustekijöitä kuin voimavaratekijöitä, ovat ne uhka jokaisen työhyvinvoinnille. Erilaiset työn voimavaratekijät voivat suojella pitkäaikaisen kuormituksen seurauksilta kuten esimerkiksi työstressiltä tai työuupumukselta (Tampereen Yliopisto [28.3.2021]). On ajateltu, että erityisesti sosiaalinen tuki on sellainen voimavaratekijä, joka ehkäisee stressin sekä työuupumuksen kokemista ja samalla häivyttäisi epävarmuustekijöitä (Vilkman 2016a).

Yksi tärkeimpiä työn voimavaratekijöitä on toimiva, avoin ja rehellinen työyhteisö, missä ilmapiiri pysyy hyvänä ja työkäyttäytyminen pysyy ammattimaisena. Voimavarakeskeinen työympäristö rakentuu, kun työntekijät arvostavat toisiaan ja halutaan vilpittömästi puhaltua yhteen hiileen. (Työturvallisuuskeskus 2010). Tavallisempia voimavaratekijöitä työssä on työn selkeät tavoitteet ja työnkuva, mutta työn mielekkyys, merkityksellisyys sekä mahdollisuus joustavaan työhön lisäävät työntekijöiden voimavaroja. Toiset työntekijät kokevat hyväksi voimavaratekijäksi myös vastuun sekä mahdollisuuden itsenäisen työskentelyyn ja sen tuomaan työrauhaan. Unohtamatta sitä, että sujuva sekä palkitseva työ auttaa työntekijää innostumaan työstään yhä uudelleen. Tärkeässä roolissa voimavarojen kannalta on se, että työmäärä ja työaika saataisiin sovitettua hyvin yhteen. (Tampereen Yliopisto [28.3.2021]).

On tärkeä muistaa, ettei työstä syntyviä kuormitustekijöitä voida aina täysin poistaa, mutta niihin on silti mahdollista puuttua (Työturvallisuuskeskus 2010). Kuormitustekijöitä ilmenee yleensä, jos työskennellään paljon kiireen keskellä tai työnkuva ja tavoitteet ovat sekavat. Lisäksi erilaiset ristiriitaiset vaatimukset sekä arvot voivat kuormittaa työntekijöitä. Kuormitustekijöihin on katsottu kuuluvan myös työn yksitoikkoisuus, jatkuvat ylityöt ja työaikojen joustamattomuus. Haitallista kuormitusta työntekijälle voi aiheuttaa lisäksi

puutteelliset työtilat tai välineet. (Tampereen Yliopisto [28.3.2021]). Toisinaan on mahdollista, että liiallinen vastuu johtaa siihen, että työntekijä alkaa kuormittumaan. (Kallioinen, Kyllönen & Juutinen 2017.)

Ihmisillä on kuitenkin luontainen kyky huomata helpommin kaikki negatiiviset ja kielteiset asiat, varsinkin, jos ihminen on väsynyt. Työntekijät puhuvat helpommin työn huonoista puolista ja siitä, kuinka kuormittavaa työ on, sen sijaan, että keskittyttäisiin työstä tuleviin voimavaroihin. Jokaisen täytyisi kuitenkin muistaa ottaa huomioon se, että jokainen ihminen on erilainen ja jokainen kuormittuu ihan eri tavalla. Lisäksi asioiden tulkitseminen voi erota huomattavasti ihmisten välillä kielteisemmästä - myönteisempään. Aina on kuitenkin mahdollisuus vielä itsenäisesti kartoittaa voimavara- ja kuormitustekijöitä, joiden pohjilta työtään pystyy esimerkiksi tuunaamaan. (Tampereen Yliopisto [28.3.2021].)

3.2.3 Työntekijöiden stressi ja sen hallinta

Etätyötä tehdessä voi olla vaikea havaita muista ihmisistä merkkejä stressaantumisesta, koska toisia ei näe enää niin usein (Vilkman 2016a). Stressistä puhutaan paljon, koska se on työnantajien sekä palkansaajien huolenaihe, mikä ei katoa, ja stressi voi pitkittyneenä aiheuttaa terveysongelmia sekä mahdollisesti lisäkustannuksia työpaikalle (Työstressi hallintaan [30.3.2021]). David Price (2018) on kirjoittanut siitä, että esimerkiksi Isossa-Britanniassa yritykset ovat menettäneet jopa 100 miljoonaa puntaa työperäisen stressin, masennuksen sekä ahdistuksen takia. Tämä on osa syy sille, että työntekijöiden mielenterveys on tullut työnantajilla entistä tärkeämmäksi. Etätyön tekemisessä on sellainen vaara, että se voi lisätä työntekijöiden riskiä altistua erilaisille stressitekijöille, masennukselle tai ahdistukselle, koska etätyöntekijöistä voi tuntua siltä, että he ovat liian eristyksissä ja poissa sosiaalisten verkostojen ulottuvilta. Mieli ry:n verkkosivuilla kerrotaan, että olisi hyvä tiedostaa, että stressi kuuluu jokaisen ihmisen elämään ja usein lievä stressi jopa auttaa tavoitteiden saavuttamisessa. Liiallisena stressi voi kuitenkin olla haitallista ja tämän takia on tärkeä opetella hallitsemaan omaa stressiä, jolloin haittavaikutukset eivät ole vielä liiallisia. (Stressi kuuluu elämään [13.4.2021].) On huomattu, että negatiivinen stressi

heikentää usein työsuoritusta, kun taas positiivinen stressi lisää työn tuloksellisuutta (Manka & Manka 2016, 175–176).

Stressin aiheuttajia työelämässä voi olla esimerkiksi epäselvät ja kohtuuttomat tavoitteet, tuen puute, vuorovaikutuksesta johtuvat ongelmat, epäoikeudenmukaisuus tai työstä johtuvat vaaratekijät (Stressi uuvuttaa ja altistaa muille mielenterveyshäiriöille [13.4.2021]). Stressitutkijoiden mukaan ongelmia voivat aiheuttaa esimerkiksi työn määrä, hallinnan puute, vähäinen palkitsevuus, työyhteisön ristiriidat, epäreilisuus, arvoriidat sekä myös jokaisen oma persoona. (Manka & Manka 2016, 97). Työstä johtuva stressi ei ole kuitenkaan ainut stressimuoto, jota työntekijä voi kokea, koska stressiä voi syntyä myös työpaikan ulkopuolella. Stressi syntyy monen eri tekijän summana ja johtuu usein siitä, että elämän osa-alueilla tapahtuu paljon asioita ja muutoksia, jolloin voi tuntua siltä, että paine kasvaa liikaa. Tavallisen stressin aiheuttajat ovat yleensä kiire, ihmissuhteiden haasteet, elämänmuutokset, ympäristön ärsykkeet tai esimerkiksi liiallinen vastuu. Toisinaan äkilliset ja järkyttävät tapahtumat tai erilaiset kriisikokemukset voivat aiheuttaa äkillistä stressiä. (Stressi uuvuttaa ja altistaa muille mielenterveysongelmille [14.4.2021].) Pitkään jatkunut stressi voi aiheuttaa haitallisia muutoksia ihmisen psyykkisissä toiminnoissa kuten käyttäytymisessä tai elimistössä. Erilaisiin stressireaktioihin kuuluvat sellaiset emotionaaliset reaktiot, jotka voivat olla pettymykseen, masentuneisuuteen, ärtyneisyyteen tai ahdistuneisuuteen liittyviä. On mahdollista, että stressi voi näkyä lisäksi motivaation puutteena, väsymyksenä tai esimerkiksi kognitiivisina muutoksina eli keskittymisvaikeuksina, hajamielisyytenä tai muistikatkoksina. (Hyviä käytäntöjä psykososiaalisesti kuormittavien tilanteiden hallintaan [14.4.2021].)

Stressiin kuuluu laaja kirjo erilaisia oireita, jotka voidaan jakaa fyysisiin, psyykkisiin tai sosiaalisiin oireisiin. Stressi oireilee yleensä niin, että ihmisille saattaa aluksi ilmestyä joitain lieviä oireita, jolloin keho yrittää kertoa sen olevan hälytystilassa. Kuitenkin pitkittyessään oireet voivat muuttua vakavammiksi. Fyysisiin stressin aiheuttamiin oireisiin voi kuulua esimerkiksi päänsärky, hengenahdistus, vatsavaivat, selkävaivat, sydämen tykytys tai toistuvat flunssat. Psyykkisiä oireita voivat olla levottomuus, ahdistuneisuus, masentuneisuus tai unihäiriöt. Sosiaaliset oireet voivat liittyä parisuhde- tai perheongelmiin

ja nämä stressin sosiaaliset oireet näkyvät usein läheisissä ihmissuhteissa. On mahdollista, että tällaisen stressin oireena voi olla se, että alkaa eristäytymään läheisistään. (Stressi uuvuttaa ja altistaa muille mielenterveysongelmille [14.4.2021].)

Pitkäkestoisen stressin vaikutuksiin kuuluvat usein erilaiset uniongelmat. Uni voi jäädä mahdollisesti lyhyeksi sekä herääminen yöllä voi aiheuttaa sen, ettei unta saa uudelleen. Vähäinen yöunen määrä voi aiheuttaa esimerkiksi ärtyneisyyttä ja käyttäytyminen voi muuttua lyhytjänteisemmäksi. Esimerkiksi pitkäkestoisen stressin ja univajeen seurauksena voi tulla erilaisia fyysisiä oireita kuten sydämentykytyksiä, päänsärkyä tai lihaskipuja. Unen lisäksi stressin oireita voivat olla esimerkiksi eristäytyminen, kyynisyys ja aloitekyvyttömyys, jotka ilmenevät yleensä hieman etäisenä tai kielteisenä suhtautumisena esimerkiksi työhön, työkavereihin ja asiakkaisiin. Pitkään jatkuneena stressi voi vaikuttaa ihmiseen siten, että muisti alkaa pätkimään, koska lyhytkestoisen työmuistin kapasiteetti alkaa kutistumaan. Se selittyy sillä, että kaikki ihmisen muistiaineesta kulkee aina työmuistin kautta säilömuistiin ja normaalissa olotilassa ihmiset pystyvät pitämään työmuistissa noin. 5–7 tietoaainetta, mutta stressaantuneena määrä vähenee 1–3 tietoaaineseen. Toisinaan ihmiset saattavat luulla, että tällaisten asioiden takia sairastaisi dementiaa, vaikka kyseellä olisikin kova stressitila. (Manka & Manka 2016, 176.)

Työterveyslaitoksen mukaan neljännes työntekijöistä kokee työstressiä Suomessa ja tämä määrä eli (22 %), vastaa EU-maiden keskitasoa. Työnantajalla on vastuu huolehtia, että työpaikalla tehdään asianmukaisia toimia, jotta pystytään ennaltaehkäisemään stressiä. Ennaltaehkäisevän toiminnan toteutus usein tapahtuu kuitenkin yhteistyössä työntekijöiden kanssa (Työstressi hallintaan [14.4.2021]). Stressi ei ole siis pelkästään yksilön asia, vaan siihen pystytään vaikuttamaan lisäksi työnantajan toimesta työpaikalla (Manka & Manka, 2016). Työpaikalla stressin ennaltaehkäisemisessä on tärkeää, että työjärjestelyt, työolot, viestintä- ja vuorovaikutus toimivat sekä yksilöt otetaan oikeasti huomioon (Työstressi hallintaan 14.4.2021)]. Usein työperäisen stressin hallinnassa pyritään siihen, että pystyttäisiin ehkäisemään psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Tällaisissa tilanteissa huomio kannattaa kiinnittää työhön, työyhteisön suhteisiin sekä toimivuuteen. Avain stressinhallintaan on tunnistaa yksilötasolla stressin aiheuttamien varoitusmerkkejä sekä

puuttua niihin ajoissa. Stressinhallintakeinoja on mahdollista opetella sekä kehittää ja tarvittaessa on mahdollisuus kääntyä rohkeasti ammattilaisen puoleen. (Stressi uuvuttaa [14.4.2021]).

3.2.4 Työuupumus haastaa työhyvinvoinnin ja etätöiden tekemisen

Asiantuntijat ovat ahkerasti muistuttaneet siitä, ettei työuupumuksen oireiden kanssa saisi jäädä yksin, edes etätöissä. Salmi (2.8.2020) haastatteli Aamulehden artikkelissaan Kujalaa, Hakasta sekä Borodulinia. Psykoterapeutti Kujalan mukaan uupumuksen sekä muiden ongelmien riski kasvaa, mikäli työntekemiseen paetaan oman elämän haasteita tai tunteita. Toisinaan voi olla hyvin vaikeaa, jos töiden jälkeen ei pysty palautumaan ja toisinaan palautuminen estyy, jos henkilöstä tuntuu, että myös vapaa-ajalla on pakko hoitaa tiettyjä asioita. Jotkut voivat siis ajatella, että virallisen työpäivän jälkeen alkaa vielä ”toinen työpäivä”, mutta erilaisten velvollisuuksien kanssa. Toisaalta Työterveyslaitoksen tutkijan Hakasen mukaan työuupumukseen havahdutaan usein liian myöhään. Hakanen toteaa, että tällainen ”olisi pitänyt” -ajattelu tulee ilmi yleensä vasta siinä kohtaa, kun ei jakseta tehdä enää töitä. Työuupumuksen avuksi ja tunnistamiseen on kuitenkin kehitteillä ”liikennevalomalli”, jossa työuupumuksen merkkejä pystyttäisiin tarkastelemaan neljän erilaisen varoitusmerkin kautta. Työuupumuksen oireisiin voi kuulua väsymys, muistin heikentyminen, tunteiden hallinnan vaikeutumisen sekä kyynisyys työtä kohtaan. Mikäli työntekijä kokee useampia edellä mainituista oireista, voi taustalla silloin olla työuupumusta. Hakanen muistuttaa kuitenkin, että on tärkeää puhua näistä työuupumuksen merkeistä avoimesti koko työyhteisössä sekä oman esimiehen kanssa, sillä apua ja tukea on saatavilla myös etätöissä. (Salmi 2020.)

Työuupumus on kokonaisuudessaan pitkittyneen stressin seurausta (Manka 2015). Työuupumuksella tarkoitetaan työstressin seurauksena kehittyvää häiriötä, jonka vuoksi ihmisen omat voimavarat alkavat hiipumaan (Hannonen, Hakanen & Mattila-Holappa [18.3.2021]). Työuupumukseen voi johtaa pitkäaikainen ylikuormitus, joka ilmenee liiallisena työmääränä tai esimerkiksi työn tavoitteiden epäselvyytenä. Työuupumus kehittyy yleensä silloin, kun työtilanne ylittää henkilön omat voimavarat. Työuupumus on siis hälytystila, joka

syntyy usein ihmisen henkisestä paineesta sekä väsymyksestä. Kuormittava stressi kuluttaa ihmisen omia voimavaroja ja näin ollen aiheuttaa väsymystä ja kielteisiä tunteita, jotka voivat olla esimerkiksi jännittyneisyys, ärtyneisyys tai ahdistuksen ja pelon tunne. Näiden kielteisten tunteiden vallatessa mieltä, voi positiiviset ajatukset kadota huolten taakse. (Työuupumus [18.3.2021].) Altistavia tekijöitä työuupumukselle voivat olla esimerkiksi omat korkeat tavoitteet työssä, kova halu sitoutua omaan työhön ja liiallinen velvollisuudentunto. Lisäksi työolosuhteiden ollessa kuormittavia, voi omat asetetut tavoitteet jäädä saavuttamatta. Esimerkiksi lievä työuupumus on hyvin yleistä ja jopa neljäsosa työkäisistä suomalaista kärsii siitä ja arvioiden mukaan vakavasta työuupumuksesta kärsisi noin 2–3 prosenttia suomalaisista. (Työuupumus, burn out [18.3.2021].)

Työterveyslaitoksen sivuilta ilmenee, että työuupumuksen tiedetään lisäävän erilaisia fyysisiä sekä mielenterveydellisiä ongelmia ja sen lisäksi nostavan työkyvyttömyyden riskiä. Aiemmin on jo selvitetty sitä, että työuupumus heikentää merkittävästi elämänlaatua sekä työssä suoriutumista. Vaikka työuupumusta on tutkittu jo vuosia, sitä ei siltikään tunnisteta ajoissa. (Hakanen & Kaltiainen 2019.) Lisäksi vuonna 2020 maailman terveysjärjestö (WHO) lisäsi burn-outin eli työuupumuksen kansainväliseen tautiluokitukseen. Työuupumusta tarkastellaan ammatillisena ilmiönä, eikä niinkään sairautena. WHO määrittelee sivuillaan burn-outin syntyvän ”kroonisesta työperäisestä stressistä, jota ei ole saatu hallintaan yrityksistä huolimatta”. Burn-outille on samalla asetettu kolme erilaista ulottuvuutta: energian vähentyminen tai uupumuksen tunne, etäisyyden tunne työpaikalla tai negatiivisuuden tunne sekä voimavarojen tai työskentelyn tehon väheneminen. Maailman terveysjärjestö lupaa sivuillaan lähteä kehittämään ohjeita, joilla voidaan tukea työhyvinvointia työpaikoilla. (WHO 2019.) Koska työuupumus ei ole lääketieteellinen diagnoosi, sen vaikutuksia on ollut vaikea arvioida. On kuitenkin huomattu, että esimerkiksi työstressi sekä väsymys aiheuttavat isoja kuluja, niin organisaatioille kuin yhteiskunnalle. Työuupumus on kuitenkin sellainen, johon tulisi puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta pystyttäisiin välttämään vakavat seuraukset. (Ahola, Toppinen-Tanner & Seppänen 2016, 7.)

Uupuneena yksilö ei voi enää käyttää voimavarojaan erilaisten kuormittavien tilanteiden selvittämiseen, koska tähän ei yksinkertaisesti ole enää voimavaroja. Esimerkiksi ihmisen ollessa stressaantunut, on mahdollista vielä pyrkiä käyttämään omia voimavarojaan niin, että kuormittavista tilanteista pääsee yli, mutta työuupumukseen tämä ei päde. Lisäksi työuupumukseen voi liittyä muutakin kuin työ, mutta työhön liittyvät asiat usein korostavat uupumusta. (Manka 2015.)

Uupumuksen oireina voidaan pitää esimerkiksi lisääntyneitä väsymyksen tunnetta, kun tuntuu siltä, ettei lepo oikeastaan enää virkistä. Lisäksi oireina voi olla tunne siitä, että oma asenne työtä kohtaan muuttuu ja työstä lähtee merkitys, eli ihminen alkaa tulla kyynisemmäksi. Samalla voi tuntua siltä, että olisi jollain tavalla huonompi työntekijä kuin muut, vaikkei asia edes olisi näin. (Hannonen ym. [18.3.2021].) Työuupumuksesta on haittaa niin työntekijöille, organisaatioilla kuin koko yhteiskunnalle. Työuupumuksen on havaittu aiheuttavan esimerkiksi lisää tapaturmia, sairauksia sekä työkyvyttömyyttä. (Ahola ym. 2016, 7.) Työuupumuksen seurauksena ihmisellä voi olla riski sairastua esimerkiksi masennukseen, stressiperäisiin häiriöihin tai siitä voi seurata myös uni- ja päihdeongelmia (Terveyskirjasto 2018).

Jokainen voi itse ehkäistä työuupumusta esimerkiksi huolehtimalla siitä, että joka päivä pystyisi palautumaan töistä. Työaikojen noudattaminen, riittäväksi koettu lepo, terveelliset elämäntavat sekä mielekäs vapaa-ajan tekeminen luo hyvän pohjan sellaisille voimavaroille, jotka riittävät ehkäisemään uupumusta. (Terveyskirjasto 2018.) Täytyisi kuitenkin huomata, että työuupumuksesta tuleva väsymys ei välttämättä katoa päivittäisellä levolla, eikä edes loma tuo haluttua helpotusta uupumukseen. Jokaisen olisi siis hyvä huomata, että uupumuksesta toipuminen voi vaatia pitkän ajan. Yleensä toipuminen edellyttää myös muutoksia työhön, jolloin työpaikoilla olisi tärkeä pystyä vähentämään työntekijän koettua kuormitusta. (Työuupumus [18.3.2021].)

3.2.5 Työstä palautuminen

Firstbeat (2020) on tehnyt tutkimusta siitä, kuinka hyvin ihmiset ovat palautuneet etätöön ja COVID-19–pandemian aikana. Tutkimuksesta selvisi, että palautumisen määrä olisi ollut kasvussa koko pandemian ajan ja samasta tutkimuksesta selvisi lisäksi se, että ihmiset olisivat nukkuneen enemmän (ka. +14min per yö), koska ovat saaneet herätä myöhemmin. Työterveyslaitoksen mukaan uni on yksi tärkeimpiä palautumisen edellytyksiä. Uni auttaa henkisen hyvinvoinnin sekä jaksaminen ylläpitämisessä ja samalla uni auttaa palautumaan fyysisestä, henkisestä sekä kognitiivisesta kuormituksesta. Keskimäärin ihminen tarvitsee palautuakseen 7–9 tuntia unta (Manka & Manka 2016), ja lisäksi lyhyet 10–20 minuutin päiväunet voivat parantaa vireyttä (Härmä, Sallinen & Puttonen ym. [21.3.2021]).

On hyvä tiedostaa, että jokainen ihminen kuormittuu automaattisesti, mutta tämän lisäksi ihmisillä on olemassa sellainen palautusmekanismi, joka yrittää auttaa palauttamaan työssä menetettyjä voimia. Tämän mekanismin tavoite on palauttaa elimistö stressitilasta lepotilaan, jolloin kulutetut voimavarat palaisivat takaisin. Palautumisessa on kaksi erilaista näkökulmaa, jotka ovat psykologinen sekä fysiologinen. Koko palautusmekanismi kuitenkin perustuu ihmisen autonomiseen hermostoon sekä hypotalamus-aivolisäkelisämunaisakselin toimintaan. Fysiologinen palautuminen tarkoittaa sitä, että ihmisen elimistö onnistuu elpymään stressistä ja palautumaan perustasolle. Psykologinen palautuminen taas tarkoittaa sitä, mitä ihminen itse kokee siitä, onko jo tarpeeksi kykenevä jatkamaan omia töitään vai ei. Palautumista voi kuitenkin tapahtua voimavarojen säilyttämisteorian mukaan esimerkiksi hankkimalla uusia voimavaroja, turvaamalla voimavarojaan sekä palauttamalla menetettyjä voimavaroja. (Manka & Manka 2016, 99.)

Jokaisen ihmisen pitäisi pyrkiä löytämään tasapaino kuormituksen sekä palautumisen välillä. Tasapainon löytämiseen vaikuttavat kuitenkin yksilön omat elämäntavat. Esimerkiksi huonoilla elintavoilla tai sairauksilla voi olla palautumiseen heikentävä vaikutus. Palautumista edistää kuitenkin uni, hyvä ravinto, liikunta, terveys ja esimerkiksi sosiaalinen elämä. Liikunnan merkitys palautumisen kannalta on suuri ja samalla liikunta lisää yksilön fyysisiä sekä henkisiä voimavaroja. Liikunta voi auttaa muun muassa vähentämään stressiä, psyykkistä kuormittuneisuutta tai työuupuneisuutta. Oleellista on kuitenkin se, että liikunta

on säännöllistä. Stressaantuneena on mahdollista harrastaa esimerkiksi joogaa tai balancea ja lisäksi erilaiset hengitysharjoitukset sekä tietoisuusharjoitukset auttavat palautumaan. Liikunnan pitää kuitenkin olla itselleen mieluista. (Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta [21.3.2021].)

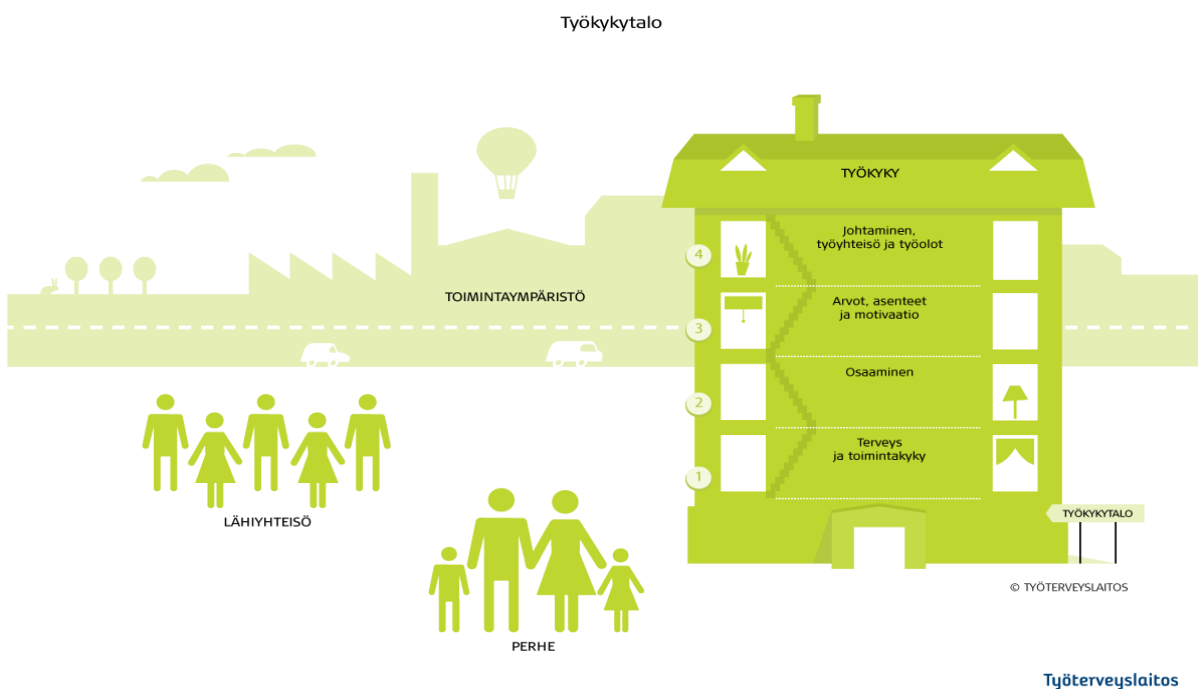
Palautumiseen vaikuttavia tekijöitä voivat olla erilaiset työn vaatimukset, fyysinen kuormitus, vastuu ja kiire. Toisinaan työssä voi kokea työn voimavarojen puutteita, jotka liittyvät esimerkiksi siihen, että on kohdeltu epäoikeudenmukaisesti, työ tuntuu epävarmalta tai ei ole mahdollisuus vaikuttaa mihinkään töissä tapahtuviin asioihin. Lisäksi heikko työn imu tai työholismi vaikuttavat siihen, millä tavoin ihminen pystyy palautumaan työpäivän jälkeen. Työn ulkopuolella, eli vapaa-ajalla palautumiseen vaikuttaa esimerkiksi jokaisen ihmisen perhetilanne tai se, että minkälaista jokaisen vapaa-ajan määrä sekä laatu on. Oman ajan riittämättömyys tai esimerkiksi työn tekeminen vapaa-ajalla voi olla hyvinkin kuormittavaa palautumisen kannalta ja demograafiset tekijät, kuten ikääntyminen vaikuttavat palautumiseen. Jokainen tarvitsee siis työpäivän aikana pieniä hetkiä elpyä, koska se lisää työntekijän voimia. Työpaikoilla olisi hyvä miettiä, millä tavoin jokainen työntekijä voisi saada pieniä palauttavia hetkiä työpäivän aikana. Toisinaan esimerkiksi parin minuutin hengähtäminen tuolilla silmät kiinni, voisi auttaa siihen, että pystyttäisiin rentoutumaan työpäivän aikana. (Manka & Manka 2016, 99–100.)

3.2.6 Työkyky ja sen ylläpitäminen osana työntekijän hyvinvointia

Toistaiseksi on ollut epäselvää, millä tavoin etätyö vaikuttaa työkykyyn, mutta Työterveyslaitos tutkii parhaillaan EmoTyky -hankkeessa (2020–2023) ”Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen – Terveyskäyttäytyminen etätyössä” sitä, millä tavoin työn uudet muodot mahdollisesti vaikuttavat työkyvystä huolehtimiseen ja miten erilaisiin riskeihin pystyttäisiin puuttamaan. Tutkimus on kohdennettu etä- ja monipaikkaiseen työhön. Työkyvyn hallinta, seuranta sekä varhainen tuki ovat niin työnantajien, työterveyshuollon kuin työntekijöiden yhteistyötä, millä pyritään edistämään kokonaisvaltaisesti työkykyä, mutta myös ehkäisemään työkyvyttömyyttä. Työkyky muodostuu erilaisten ulottuvuuksien

yhteisvaikutuksesta eli työkykyä voidaan pitää aika suhteellisenä asiana. (Hätinen & Rantala 2017, 142.)

Työkykyä voidaan kuvata esimerkiksi työkykytalo -mallin muodossa ja ideana tässä mallissa on se, että työkykytalo pysyy pystyssä, mikäli sen kaikkia kerroksia pyritään kehittämään säännöllisesti läpi koko työelämän. Kuvassa 1 voi nähdä työkykytalomallin.



Kuva 1. Työkykytalo ©Työterveyslaitos.

Työkykytaloa kuvataan nelikerroksisena talona, jossa ensimmäisestä kerroksesta löytyvät niin terveys kuin toimintakyky. Tämä tarkoittaa sitä, että fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys muodostavat työkyvyn perustan. Toisesta kerroksesta löytyy osaaminen, jonka pohjana on peruskoulutus sekä ammatillisesta koulutuksesta tulevat tiedot sekä taidot. Tämän toisen kerroksen merkitys on lähivuosina kasvanut, koska elinikäisestä oppimisesta on tullut tärkeää, sillä uusia työkykyvaatimuksia kehittyi jatkuvasti eri toimialoilla. (Pehkonen [14.4.2021].)

Talon kolmannessa kerroksessa on arvot, asenne ja motivaatio. On ajateltu, että tässä kolmannessa kerroksessa kohtaisivat lisäksi oman ja työelämän yhteensovittaminen. On muistettava, että oma asenne työhön vaikuttava työkykyyn huomattavasti. Työn ollessa mielekästä sekä sopivasti haastavaa, on sillä vahvistava voima työkyvyn kannalta. Mikäli työ tuntuu kuitenkin pakolliselta eikä vastaa niitä odotuksia, joita työlle on asettanut, on sillä vastaavasti heikentävä vaikutus työkykyyn. (Pehkonen [14.4.2021].)

Viimeisestä eli neljännestä kerroksesta löytyy johtaminen, työyhteisö sekä työolot. Tämän kerroksen toimintaan tarvitaan johtamista sekä esimiehiä, koska esimiehillä ja johtajilla on niin velvollisuus kuin vastuu organisoida sekä kehittää organisaation työkykyä. Työkykytalo pysyy pystyssä sekä toimii oikein, kun jokainen kerros tukee toisiaan. Työkykytalo -mallin tavoitteena on se, että jokainen kerros sopisi yhteen, vaikka ihmiset ja työt muuttuisivat jatkuvasti. Jokainen ihminen on itse päävastuussa omista voimavaroista, ja työnantajat sekä esimiehet ovat päävastuusta niin työstä kuin työoloista. Yksilön työkykyyn vaikuttavat lisäksi yhteiskunnan rakenteet sekä asetetut säännöt. (Pehkonen [14.4.2021].)

Työkykyyn vaikuttavat yksilön fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi sekä sisäinen ”työn imu” (Mannermaa 2017, 277–279). Nämä osa-alueet ovat tärkeitä osia puhuttaessa työkyvystä. Fyysiseen hyvinvointiin kuuluu yksilöiden terveys ja terveelliset elämäntavat, ravinto, lepo sekä riittävä uni ja fyysinen kunto. Psyykkiseen hyvinvointiin liittyy esimerkiksi oman työn hallinta, selkeät tavoitteet, elämän hallinta, omat harrastukset, joustava työaika ja esimerkiksi ajan tasalla oleva ammattitaito. Sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluu niin oma suhde perheeseen kuin ystäviin sekä suhteet työkavereihin. Lisäksi erilaisiin verkostoihin kuuluminen, yhteistyö muiden kanssa sekä omat vuorovaikutustaidot ovat osana jokaisen sosiaalista hyvinvointia. Jokaisen sisäiseen ”työn imuun” kuuluvat arvot ja tietoisuus itselle tärkeistä asioista sekä ylpeys omasta työstä, sisäinen motivaatio ja innostus ovat osa tätä. Jokaisen työntekijän tulisi säännöllisesti arvioida sitä, onko työn määrä sopiva sekä, mikä on työn vaativuus. (Mannermaa 2017, 277–279.) Työpaikoilla järjestetään usein työkykyä ylläpitävää toimintaa kuten työkykytoimintaa sekä tarjotaan lähes poikkeuksetta työterveyspalveluja. Organisaatioissa on monta erilaista mahdollisuutta tukea yksilöiden

voimavarojen kehittämistä sekä työntekijällä on mahdollisuus osallistua oman ja koko työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen. (Pehkonen [14.4.2021].)

Työkyky voi alentua erilaisista fyysisistä sekä psyykkisistä sairauksista, haitallisesta kuormituksesta työssä, erilaisista osaamis- ja työnhallintaongelmista, ikääntymisestä, päihdeongelmista tai kuormittavasta elämäntilanteesta (Mattila & Rauramo 2015). Työntekijöiden työkyky voi aina voi vaarantua ja hälytysmerkkejä voi olla ilmassa jo kauan. Esimerkiksi jaksamisongelmat tai heikentynyt työsuoritus voi kertoa siitä, että henkilön työnkyky alkaa heikkenemään. Lisäksi käyttäytymisen muutokset, työkavereiden huoli ja yksilön huono käytös on hälytysmerkkinä heikkenevästä työkyvystä. Toisinaan työntekijälle voi tulla vaikeuksia hallita työaikaansa, mikä ilmenee esimerkiksi ylitöinä tai myöhästelyinä. (Mannermaa 2017, 277–279.) Työkykyä heikentävät signaalit tulevat usein esiin työpaikoilla, jolloin työnantajien sekä työterveyshuollon yhteistyö korostuvat. Suunnitelmallista sekä tavoitteellista yhteistyötä edellytetään näiltä kahdelta taholta esimerkiksi työterveyshuoltolain (L 21.12.2001/1383.) sekä työterveyshuoltokäytännön (L 10.10.2013/708.) asetuksien mukaisesti. Näiden lakien ja asetusten avulla pyritään ennaltaehkäisemään erilaisia riskejä työpaikoilla ja on tärkeää, että työterveyshuolto on tietoinen esimerkiksi työpaikan, työyhteisön sekä työtehtävien kuormitus- ja voimavaratekijöistä, sillä nämä edellä mainitut tekijät muodostavat psykososiaaliset työolot. (Hätinen & Rantala 2017. 143.)

3.3 Psykologinen pääoma perustana työhyvinvoinnille

Koronapandemian sekä sen myötä entisestään vahvistunut etätö on korostanut jokaisen psykologisen pääoman vahvuutta eli henkistä kuntoa (Lehtimäki 2020). Työntekijän psykologinen pääoma lisää innostusta, sitoutumista, myönteisyyttä ja nämä tunteet edistävät työntekijän työnhyvinvointia. Lisäksi organisaatiot hyötyvät työntekijän psykologisesta pääomasta, koska se lisää työn tuloksellisuutta. (Larjovuori, Manka & Nuutinen 2015, 6.) Psykologisella pääomalla on merkitystä siinä, millä tavoin työpaikalla esimerkiksi käyttäydytään ja miten töistä suoriudutaan. Monessa tutkimuksessa yhteys

työtyytyväisyyteen, organisaatioiden sitoutumiseen, suoriutumiseen sekä poissaolojen vähentymiseen on ollut suuri. (Manka & Manka 2016, 84–86.)

Psykologinen pääoma näkyy jokaisen yksilön sekä yhteisön asenteessa ja tämä ilmenee esimerkiksi oma-aloitteisuutena, yritteliäisyytenä sekä vastuunottamisena. On ajateltu, että onnistuminen olisi jopa 40 % kiinni siitä, minkälainen asenne yksilöllä on missäkin tilanteessa. (Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, 22, 36.) Erton [14.4.2021] haastateltavana ollut Bedda kertoo, että osa psykologisesta pääomasta on tullut kuitenkin perimän kautta sekä muistuttaa siitä, että yksilön henkinen kunto luo nimenomaan perustan työhyvinvoinnille. Haastattelussa kuvaillaan psykologisen pääoman olevan sitä, että yksilö on oman elämänsä ohjaksissa ja samalla yksilön psykologinen pääoma antaa puskurin muun muassa jaksamisen tueksi. On todettu, että kaikki ne, joilla on vahva henkinen kunto, ovat paremmin suojassa esimerkiksi stressaavissa tilanteissa.

Koronapandemian myötä työn epävarmuustekijät ovat lisääntyneet, mutta siitä huolimatta jokaisen olisi pyrittävä säilyttämään optimistinen näkemys tulevaisuudesta. Etätyössä oman psykologisen pääoman johtaminen korostuu, koska silloin jokainen on enemmän omillaan. Esimerkiksi työpaikkakeskustelujen jäädessä pois, voi tuntua siltä, että tuki ja sparraus vähentyvät, joten oman henkisen kunnon ylläpitäminen sekä kehittäminen saa suuremman roolin. (Lehtimäki 2020.) Teoksessa nimeltä ”Johda ihmistä” Leppänen ja Rauhala (2012, 51–52) kertovat siitä, kuinka esimerkiksi amerikkalainen tutkija nimeltä Fred Luthans on tutkinut erilaisten organisaatioiden menestyksen sekä psykologisen pääoman yhteyttä toisiinsa. Näiden tutkimusten mukaan, mitä korkeampi yksilön sekä yhteisön psykologinen pääoma on, sitä enemmän tunnetaan myönteisiä tunteita, työmotivaation kasvua sekä työhön sitoutumisen tunnetta. Lisäksi henkilöt, joilla on korkeampi usko tulevaisuuteen, ovat joustavampia erilaisissa organisaatioiden muutostilanteissa, kuin ne henkilöt, jotka eivät usko tulevaisuuteen yhtä lujasti. Tutkimusten mukaan henkilöt, jotka uskovat vahvasti tulevaisuuteen, löytävät muita helpommin ratkaisuja ja tällaisten työntekijöiden tyytyväisyys on korkeampi sekä vaihtuvuus vähäisempi.

Psykologinen pääoma pyrkii kokonaisuutena vastaamaan kysymykseen ”Kuka minä olen?” (Luthans, Luthans & Luthans 2004, 49). Psykologisen pääoman osa-alueet ovat yksilöiden tunnetiloja sekä mielialoja, joihin on mahdollisuus vaikuttaa esimerkiksi mielen harjoittamisen menetelmillä (Rauhala ym. 2013, 36). Psykologinen pääoma jaetaan usein neljään eri ulottuvuuteen ja nämä ovat toivo, optimismi, sinnikkyys sekä itseluottamus. Näillä kaikilla edellä mainituilla on vaikutusta esimerkiksi organisaatioiden sekä yksilöiden suorituskyykyyn. (Luthans ym., 2004, 46). On tärkeää, että yksilöt tulisivat tietoisemmiksi omista henkilökohtaisista voimavaroista, kuten lahjakkuudesta, taidoista sekä sosiaalisista verkostoista (Manka & Manka 2016, 87–88). Organisaatioiden näkökulmasta psykologista pääomaa tarkasteltaessa kiinnitetään huomiota siihen, luottavatko ihmiset, että he pystyvät suoriutumaan työtehtävistä, katsotaanko asioita optimistisesti, pystyykö ihmiset uskomaan tulevaisuuteen sekä säilyykö ihmisten sinnikkyys vaikeissa tilanteissa (Rauhala ym., 2013, 24).

Toiveikas henkilö nauttii itsenäisyydestä, joten esimerkiksi sellaisissa työyhteisöissä, joissa rajoitetaan tällaisen henkilön tarpeita, on mahdollista, että toiveikas henkilö turhautuu helposti, eikä edes käytä kaikkia kykyjään tehtävien suorittamisessa (Manka & Manka 2016, 87–88). Toivo rakentuu kahdesta erilaisesta elementistä ja ne ovat tahdonvoima sekä keinovoima. Toivo on ainutlaatuista, koska se on strategista eli toisin sanoen toivo varmistaa, että oma asetettu päämäärä tulee saavutetuksi. Toiveikasta henkilöä kuvataan usein itsenäisenä ajattelijana ja tämän takia tällainen henkilö tarvitsee autonomiaa itsensä ilmaisemiseen. Optimistinen henkilö sen sijaan uskoo positiiviseen lopputulokseen ja sanotaankin, että optimismi on jokaisen hyvinvoinnin perusta. Henkilöiltä, jotka ajattelevat optimistisesti, löytyy usein laajempi valikoima erilaisia selviytymiskeinoja, kuin pessimistiltä. (Rauhala ym., 2013, 27–28.) Optimismin yhtenä vahvuutena on kuitenkin realismi sekä joustavuus. Optimismi usein kannustaa terveeseen itsekuriin, erilaisten asioiden analysointiin, huolehtimiseen sekä tulevaisuuden suunnitteluun (Manka & Manka 2016, 87–88).

Nykyään positiivisena voimavarana pidettävä sinnikkyys on melko uusi tutkimuskohde. Sinnikkyyttä kuvataan voimana, joka auttaa siinä, ettei asioita jätetä kesken. Psykologisen

pääoman osa-alueena sinnikkyydellä tarkoitetaan henkilöiden kapasiteettia, joilla kohdataan muutosta. (Rauhala ym., 2013, 27–28.) Kun kyseessä on sitkeä henkilö, ei epäonnistumisetkaan saa silloin lannistumaan, vaan sellainen yksilö on aina valmis aloittamaan alusta. Psykologisen pääoman osa-alueisiin kuuluu lisäksi itseluottamus, jolla tarkoitetaan ihmisen uskoa esimerkiksi omiin kykyihin, resursseihin sekä omiin suorituksiin. Henkilöt, joilla on hyvä itseluottamus, asettavat usein itselleen hieman korkeampi tavoitteita, haluaa haasteita sekä motivoituu muita helpommin. Tällaiset henkilöt tekevät kyllä kaikkensa saavuttaakseen tavoitteet ja he pystyvät jatkamaan eteenpäin oli matkalla esteitä tai ei. (Manka & Manka 2016, 87–88.)

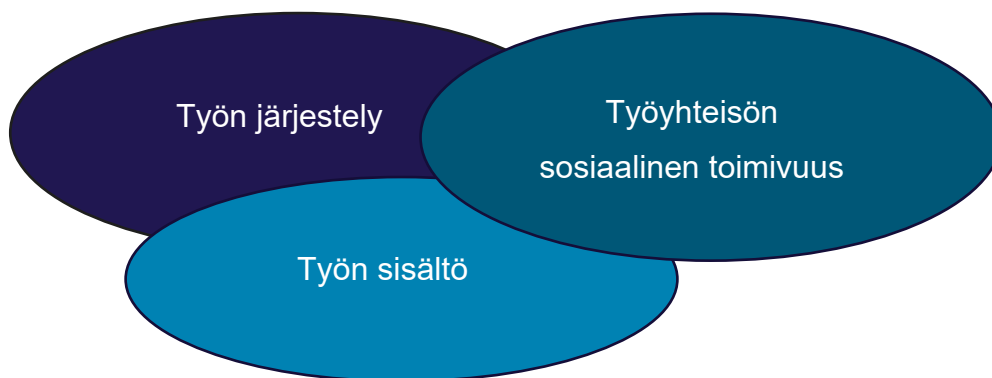
Psykologisen pääoman kehittämistä voidaan kutsua prosessiksi. Oikeastaan psykologisen pääoman kehittäminen on sellainen matka, joka kestää läpi koko elämän. Esimerkiksi itseluottamus vaikuttaa jokaisen kykyyn suoriutua erilaisissa tilanteissa, joten sitä on tärkeä oppia havainnoimaan sekä johtamaan. Itseluottamuksen johtaminen on tärkeää, niin työelämässä kuin ihmissuhteissa. (Rauhala ym., 2013, 34, 56.) Itseluottamusta on mahdollista kehittää esimerkiksi oppimalla toisilta, riskejä ottamalla, pyytämällä palautetta tai esimerkiksi kiinnittämällä huomiota työhyvinvointiin viittaaviin tekijöihin. Mikäli joku työyhteisössä tuntee hieman epävarmuutta, on mahdollista, että työntekijöiden kannustuksella työntekijä itse alkaa luottamaan itseensä. Tätä kutsutaan nimellä pygmalion -efekti. (Manka & Manka 2016, 89–93.) Itseluottamuksesta on hyvä muistaa se, että ihminen luottaa omiin kykyihinsä muuttuvissa ympäristöissä eri tavalla, eli itseluottamus on aina alttiina muuttuvalle ympäristölle. Samalla henkilöllä voi olla toisella alueella korkea itsetunto, mutta samalla jollain toisella alueella heikko itsetunto. (Rauhala ym., 2013, 34.)

Jotta psykologista pääomaa pystytään kasvattamaan, edellyttää se jokaiselta aktiivista itsensä kehittämistä. Kun pystyy itsereflektoimaan omia kokemuksiaan, on mahdollisuus havaita, tarkastella ja kehittää omia taitoja. Monet ihmiset voivat murehtia sellaisia asioita, jotka ovat jo menneisyyttä ja samaan aikaan kantavat huolta tulevasta. Mikäli pystyy katsomaan itseään peiliin, on mahdollista tietoisesti rauhoittua ja pysähtyä niiden ajatusten äärelle, jotta pystytään ymmärtämään oman mielen ajatuksia. Tätä kutsutaan tietoiseksi läsnäoloksi (mindfulness). Lääketieteen professori nimeltä Jon Kabat-Zinn on tutkinut

aihetta ja tehnyt sellaisia johtopäätöksiä, että tietoisuustaitojen säännöllinen kehittäminen olisi tehokas apu esimerkiksi stressin, uupumuksen, masennuksen tai epävakaan tunne-elämän hoidossa. (Manka & Manka 2016, 89–93.) Mindfulness on rentoutus- ja stressinhallintamenetelmä, jolla pyritään siihen, että pystyttäisiin pysähtymään ja hyväksymään esimerkiksi omat ajatukset ja kuuntelemaan itseään. On ajateltu, että sellaiset ihmiset, jotka harjoittavat mindfulnessia, pystyisivät paremmin rentoutumaan ja palautumaan muun muassa stressistä paremmin. (Rauhala ym., 2013, 127.)

3.4 Psykososiaalinen kuormitus työssä jaksamisen uhkana

Puhuttaessa psykososiaalisista kuormitustekijöistä, tarkoitetaan sillä sellaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat ihmisiin. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi organisaatiossa, johtamisessa, työjärjestelyissä, työympäristössä tai työyhteisössä esiin tulevat ominaisuudet tai piirteet. Hallitsemalla psykologista kuormitusta pyritään siihen, että pystyttäisiin vahvistamaan niin psyykkistä kuin sosiaalista toimintakykyä tasapuolisesti. (Psykososiaalinen kuormitus [15.4.2021].) Työn sisältöön, järjestelyihin sekä sosiaaliseen toimivuuteen liittyy sellaisia tekijöitä, mitkä voivat aiheuttaa haitallista kuormitusta. Nämä psykososiaaliset kuormitustekijät eivät ole pelkästään yksilön ongelmana, vaan ne koskevat jokaista työntekijää. Haitallista psykososiaalista kuormitus voi ilmetä missä työpaikalla tahansa sekä nämä erilaiset kuormitustekijät ovat aina yhteydessä työhön sekä työoloihin (Työsuojelu [15.4.2021].)



Kuva 2. Psykososiaaliset kuormitustekijät työssä (Työsuojelu [15.4.2021]).

Psykososiaaliset kuormitustekijät voidaan järjestää kolmeen erilaiseen kategoriaan, joista ensimmäisen on työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät. Tähän kuuluvat sellaiset kuormitustekijät, jotka liittyvät työn ja työtehtävien suunnitteluun tai esimerkiksi jaksamiseen. Haitallisen kuormituksen aiheuttajana voivat olla esimerkiksi kiire, vähäinen tai liiallinen työmäärä, työajat sekä epäselvyys työtehtäviä, tavoitteita tai vastuuta kohtaan. Tosinaan kuormitusta voi aiheutua, jos työvälineissä on paljon puutteita tai työolosuhteet ovat huonot. Toisessa kategoriassa on työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä. Tällä tarkoitetaan sellaisia tekijöitä, jotka liittyvät työn luonteeseen sekä työtehtäviin. Haitallista kuormitusta voi syntyä esimerkiksi silloin, jos työ tuntuu yksitoikkoiselta tai työstä ei oikein tahdo saada otetta. Toisinaan liiallinen tietomäärä ja jatkuva valppaana olo voi aiheuttaa haitallista kuormitusta. Lisäksi vaikeat asiakastilanteet, keskeytykset sekä kohtuuton vastuu ovat tekijöitä, jotka aiheuttavat haitallista kuormitusta. Kolmannessa ja viimeisessä kategoriassa on sellaisia haitallisia tekijöitä, jotka liittyvät työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Jatkuva yksintyöskentely sekä sosiaalinen eristäytyminen voivat aiheuttaa haitallista kuormittumista. Esimerkiksi huono yhteistyö, vuorovaikutus, tiedonkulku tai epäasiallinen kohtelu ovat sellaisia, jotka vaikuttavat kuormittavasti yksilöihin. Mikäli työpaikalla työntekijä kokee syrjintää tai tuen puutetta työkavereiden tai esimiehen taholta, vaikuttaa se haitallisen kuormituksen syntymiseen. (Työsuojelu [15.4.2021].)

Erilaiset kuormitustekijät vaikuttavat jokaisen ihmisen psykososiaaliseen kuormittumiseen töissä. Kuormitustekijät koostuvat niin myönteisistä voimavaratekijöistä, kuin kielteisistä haitallista kuormitusta aiheuttavista tekijöistä. Kaikki nämä psyykkiset tekijät ovat yksilöllisiä ja sosiaaliset tekijät liittyvät enemmän vuorovaikutukseen. Haitallisia kuormitustekijöitä voi syntyä, jos työ on jatkuvasti kuormittavaa, työn hallinta on vaikeaa tai työjärjestelyt eivät ole mieluisia. Sopiva määrä kuormittumista kuuluu kuitenkin työhön, eikä lievä kuormittuminen ole terveydelle haitallista. Erilaiset työssä ilmenevät haasteet lisäävät usein työntekijän motivaatiota sekä työssä onnistuminen on aina palkitsevaa. (Mattila & Pääkkönen 2015, 6.) Psykososiaalisen kuormittumisen hallinnalla pyritään siihen, että pystyttäisiin vahvistamaan esimerkiksi psyykkistä sekä sosiaalista toimintakykyä. Kuormittumiseen vaikuttavat yksityiselämän kuormitus sekä omat voimavaratekijät. Jokaisen ihmisen psyykkinen toimintakyky muodostuu niistä voimavaroista, joiden avulla pystytään selviytymään

erilaisista arjen haasteista sekä kriiseistä. Sosiaalinen toimintakyky sen sijaan muodostuu esimerkiksi yksilön sekä sosiaalisen verkoston, ympäristön tai työyhteisön vuorovaikutuksesta. Psykososiaalisen kuormituksen hallinta voi edesauttaa oman toimintakyvyn parantumisessa ja on mahdollista, että sen avulla yksilö voi oppia parempia vuorovaikutustaitoja tai kykyä tuntea, vastaanottaa sekä käsitellä tietoa. (Rauramo 2020, 63.)

Erilaiset haitalliset kuormituksen merkit voivat ilmetä esimerkiksi käyttäytymisen muuttumisena, tunnetasolla, muistivaikeuksina tai työn hallinnan ongelmina. Mikäli huomaa omassa käytöksessään merkkejä haitallisesta kuormittumisesta, asia kannattaa ottaa puheeksi esimiehen kanssa. Haastavilta tuntuissa tilanteissa apua voi pyytää esimerkiksi työkaverilta tai työpaikan työsuojeluvalltuutetulta. Kuitenkin työturvallisuuslaki (L 23.8. 2002/738.) velvoittaa, että työnantaja puuttuu haitallisen työkuormituksen aiheuttamiin tilanteisiin. Käytännössä laki tarkoittaa sitä, että esimies ottaa asiat puheeksi ja alkaa selvittämään tilannetta yhdessä työntekijän kanssa. Vaikeissa tilanteissa on myös mahdollisuus hyödyntää työterveyshuoltoa. (Psykososiaalinen kuormitus [15.4.2021].) Tämän lisäksi työturvallisuuslaki edellyttää työnantajalta, että työntekijöille on annettava aina riittävästi tietoa työpaikan kuormitustekijöistä, huolehtia ohjauksesta sekä antaa opetusta sellaisiin työtapoihin, joilla voitaisiin välttää haitallinen kuormitus (Työsuojelu [15.4.2021]).

Täytyy kuitenkin muistaa se, että psykososiaaliset kuormitustekijät eivät ole automaattisesti terveydelle haitallisia (Moilanen 2020). Kuitenkin haitallinen työkuormitus voi johtaa pitkittyessään työhyvinvoinnin alenemiseen ja pahimmillaan työkuormitus voi muodostua terveydelle haitalliseksi. Haitallisella kuormituksella on vaikutus esimerkiksi siihen, että sairauspoissaolot voivat lisääntyä, henkilöstössä voi olla vaihtuvuutta, tapaturmat lisääntyvät sekä suorituskyky heikkenee. Lisäksi työn kuormitusta ei voida aina täysin poistaa ja kuuluvat osaksi työtä. Esimerkiksi asiakaspalvelutyössä tulee kohtaamisia haastavien asiakkaiden kanssa, eikä tämä ole kokonaan vältettävissä. Työnantajan velvollisuuteen kuitenkin kuuluu antaa keinoja siihen, millä tavoin kuormitustekijöitä voi

hallita ja nämä keinot voivat liittyä esimerkiksi kouluttamiseen, työaikojen joustavuuteen, taukoihin tai sosiaalisen tuen lisäämiseen. (Työsuojelu [15.4.2021].)

Puhuttaessa psykososiaalisesta työympäristöstä, tarkoitetaan sillä esimerkiksi organisaatioiden, työn johtamisen, suunnittelun, työjärjestelyjen tai työympäristön erilaisia piirteitä, jotka vaikuttavat muihin ihmisiin. Kokonaisuudessaan psykososiaalinen työympäristö on vain pieni osa työympäristöä, joka syntyy työn johtamisesta sekä organisoimisesta, yhteistyöstä, viestinnästä sekä jokaisen yksilöllisestä käyttäytymisestä työyhteisössä. Psykososiaaliseen työympäristöön voivat vaikuttaa monet erilaiset tekijät, kuten sosiaaliset kontaktit, kulttuuri, ilmapiiri sekä työn sisältöön ja vastuuseen liittyvät asiat. (Rauramo 2020, 62.) Hyvään psykososiaaliseen työympäristöön kuuluvat siis hyvä johtaminen, vuorovaikutus, toimintatavat ja jokainen meistä. Työpaikkojen turvalliset ja terveelliset työolot sekä työn ja yhteistyön sujuvuus lisäävät hyvän työympäristön kokonaisuutta. (Moilanen 2020.)

Työterveyslaitoksen julkaisussa ”Työhyvinvointi paremmaksi” käy ilmi se, että suomalaisessa työelämässä kiire olisi yksi isoimmista psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja melkein puolet työntekijöistä on arvioinut joutuvansa usein kiirehtimään, jotta työt tulisi tehdyksi (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 27). Moilasan (2020) mukaan jokainen yksilö voi kuitenkin vaikuttaa siihen onko psykososiaalinen työympäristö hyvä. Esimerkiksi oman roolin ja vastuun tiedostaminen töissä on yksi askel tätä kohti. Lisäksi omien voimavarojen tunnistaminen, omasta osaamisestaan huolehtiminen sekä oman työn johtaminen auttavat tässä. Työn mielekkyyden kokeminen sekä mahdollisuus vaikuttaa työhön ja muokata sitä, ovat keinoja siihen, että työympäristö tuntuu hyvältä. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 27).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksessa on käytetty suurimmaksi osin määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää sekä lisäksi laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Yhdistävä termi näille on monimenetelmäisyys. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä perustuu siihen, että tietoa on kerätty joko kyselylomakkeella, systemaattisella havainnoinnilla tai valmiita tilastoja käyttämällä. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä perustuu siihen, että tutkimuksessa tarkastellaan enemmänkin merkitysten maailmaa, joka on ihmisten välinen sekä sosiaalinen. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän tavoite on tavoittaa ihmisten omat kokemukset koetusta todellisuudesta. (Vilkkä 2015, 61, 75.) Tutkimusta varten kerättiin aineistoa kyselytutkimuksella, jonka vastauksia on analysoitu sekä kvantitatiivisesti että kvalitatiivisesti. Kyselytutkimus toteutettiin niin, että kyselyn mukana oli monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Kyselyyn haluttiin molempia, jotta voitaisiin saada mahdollisimman hyvän kokonaiskuva työntekijöiden tilanteesta sekä oppaan tarpeesta. Vastausten perusteella on tarkasteltu sitä, että kuinka moni työntekijöistä on ollut mitä mieltä esitetyistä asioista.

Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän yhdistelmään päädyttiin pääosin siksi, koska haluttiin, että työntekijöille lähetetyn kyselyn vastaukset tukisivat oppaan luomista kattavasti. Sen lisäksi on etätyötä tukevaa, että kysely saatiin lähetettyä hajallaan työskenteleville työntekijöille. Kyselylomaketutkimuksessa vastaaja itse lukee esitetyn kysymyksen sekä vastaa siihen silloin, kun itse haluaa ja samalla kyselylomaketta on helppo käyttää, mikäli pyritään selvittämään esimerkiksi jotain arkaluontoista, koska vastaaja jää aina anonyymiksi (Vilkkä 2015, 61). Kyselytutkimus toteutettiin niin, että kyselyn mukana oli monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Kyselyyn haluttiin molempia, jotta voitaisiin saada mahdollisimman hyvän kokonaiskuva työntekijöiden tilanteesta sekä oppaan tarpeesta.

4.2 Opinnäytetyön toteutus

Tärkein osa opinnäytetyöstä on toiminnallisen osan tekeminen eli oppaan luominen toimeksiantajaorganisaatiolle. Opas on tehty yhteistyössä toimeksiantajan kanssa ja sen laatimisessa on noudatettu toimeksiantajana henkilöstön toiveita. Opasta voidaan käyttää itsenäisesti etätyössä ja sitä on mahdollisuus päivittää tulevaisuudessa esimerkiksi esimiesten toimesta. Tutkimusmenetelmänä tässä työssä on käytetty kvalitatiivisia sekä kvantitatiivista menetelmää. Tutkimuksessa tutkitaan sitä, mitä työhyvinvointi on ja miten työhyvinvointi näkyy etätyössä sekä millä tavoin työhyvinvointia on mahdollisuus parantaa ja kehittää etätyössä. Teoriatiedon sekä kyselyn pohjalta pyritään ratkaisemaan etätyön työhyvinvointiin liittyvät ongelmat ja luomaan sellainen opas, jota organisaatiossa voidaan hyödyntää. Näin organisaatiossa voidaan jatkossa turvata etätyöntekijöiden työhyvinvointia ja luottaa siihen, että etätyöstä huolimatta henkilöstöllä on tarpeelliset voimavarat tehdä töitä.

Tarkoitus on ymmärtää työhyvinvoinnin merkitys etätyössä sekä laajentaa käsitystä siitä, että työhyvinvoinnin ylläpitämiseen riittäisi vain se, että henkilöstölle tarjotaan esimerkiksi vain työterveyspalveluita. Työhyvinvointi etätyössä on ajankohtainen aihe, sillä etätöihin on jouduttu siirtymään lyhyellä varoitusajalla. Etätyössä tarvitaan siis uusia keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Opinnäytetyön aineistona käytetään teoriatiedon lisäksi toimeksiantajan henkilöstölle luodun kyselyn tuloksia, jotka koskevat työhyvinvointia etätyössä. Kyselyllä on pyritty selvittämään, minkälainen sisältö oppaaseen luodaan. Kyselyn tulosten tarkoitus on tukea opinnäytetyön kokonaisuutta ja kyselystä muodostunut tulos näkyy konkreettisesti etätyön työhyvinvoinnin oppaassa.

Kyselyssä työntekijöiltä kysyttiin aluksi muutamia taustatietokysymyksiä, kuten ”Mihin ikäryhmään kuulut?” ja ”Montako jäsentä talouteesi kuuluu?”. Taustatietokysymysten lisäksi kyselyssä oli runsaasti kysymyksiä etätyöhön ja työhyvinvointiin liittyen (kts. tarkemmin liite 2). Taustatietokysymykset kysyttiin siksi, että olisi helpompi hyödyntää vastauksia oppaan luomisprosessissa, jotta ohjeita ja vinkkejä pystytään kohdentamaan oikein. Taustatietokysymysten pohjalta toimeksiantajayritykselle jää enemmän dataa kyselystä. Varsinaisilla kysymyksillä haluttiin saada vastaus esimerkiksi siihen, mitkä asiat ovat

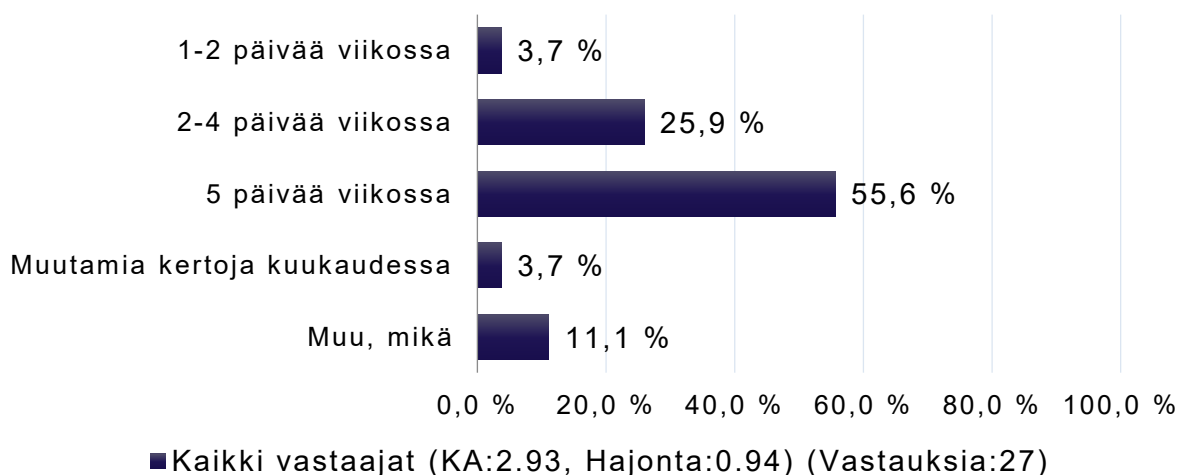
haastavia työntekijöille etätyössä sekä minkälaisia asioita työntekijät ovat kokeneet hyväksi etätyöaikana. Näiden vastausten avulla oppaan sisältöä on pystytty muokkaamaan niin, ettei kaikkia eri osa-alueita ole tarvinnut nostaa esiin.

Kyselyssä kysymykset olivat avoimia sekä monivalintakysymyksiä. Avoimia kysymyksiä oli siksi, että työntekijät pystyivät halutessaan kertomaan omin sanoin tuntemuksistaan omasta työhyvinvoinnista etätyöaika ja samalla työntekijöille tarjoutui mahdollisuus esittää esimerkiksi toiveita oppaan suhteen. Monivalintakysymysten tarkoitus oli helpottaa työntekijöiden vastaamista kyselyyn. Lisäksi monivalintakysymysten avulla pystyi saamaan paremman kokonaiskuvan siitä, mitkä asiat nousivat pinnalle ja millä asioilla ei ollut vaikutusta esimerkiksi työntekijöiden työhyvinvointiin etätyöaikana.

4.3 Työn tulokset

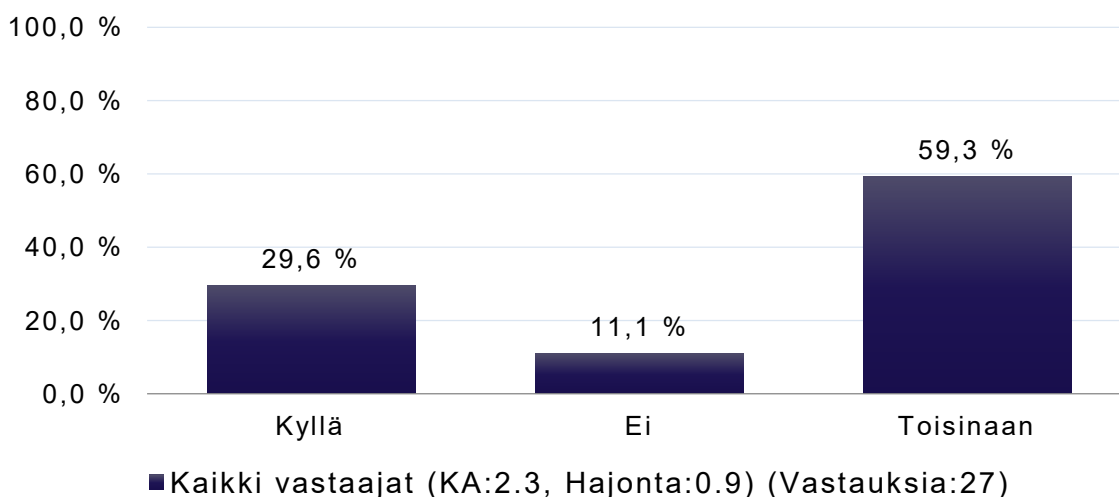
Tässä osiossa esitellään sellaiset kyselytutkimuksessa olleet kysymykset, jotka ovat olleet merkityksellisessä roolissa, niin henkilöstön kuin oppaan kannalta. Samalla tulkitaan kaavioista saatuja tuloksia sekä tuodaan esiin esimerkiksi työntekijöiden pohdintoja siitä, miten he ovat kokeneet etätyöajan. Toimeksiantajaorganisaatiolle luotu kysely lähetettiin 56 työntekijälle, joista kyselyyn vastasi 27 työntekijää. Lisäksi kaksi vastaajaa oli aloittanut kyselyyn vastaamisen, mutta heidän vastauksensa olivat jääneet kesken. Näiden kahden edellä mainitun vastaajan vastaukset jätetään tyhjien kohtien osilta pois tarkastelusta, sillä heidän toiveistansa ja kokemuksistansa ei pysty puuttuvien vastausten perusteella muodostamaan kokonaiskuvaa. Kaikki kyselyyn vastanneet antoivat kyselyssä luvan siihen, että vastauksia saa käyttää tutkimuksessa sekä oppaan luomisessa.

Taustatietokysymyksinä vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka useasti he ovat työskennelleet etätöissä kuluneen vuoden aikana sekä vastaamaan kysymykseen siitä, työskentelevätkö he mieluummin kotona vai työpaikalla COVID-19-pandemian aikana. Kuvioista 1 ja 2 selviää, miten vastaukset ovat jakautuneet vastaajien kesken.



Kuvio 1. Arvioi kuinka useasti olet työskennellyt etätöissä kuluneen vuoden aikana?

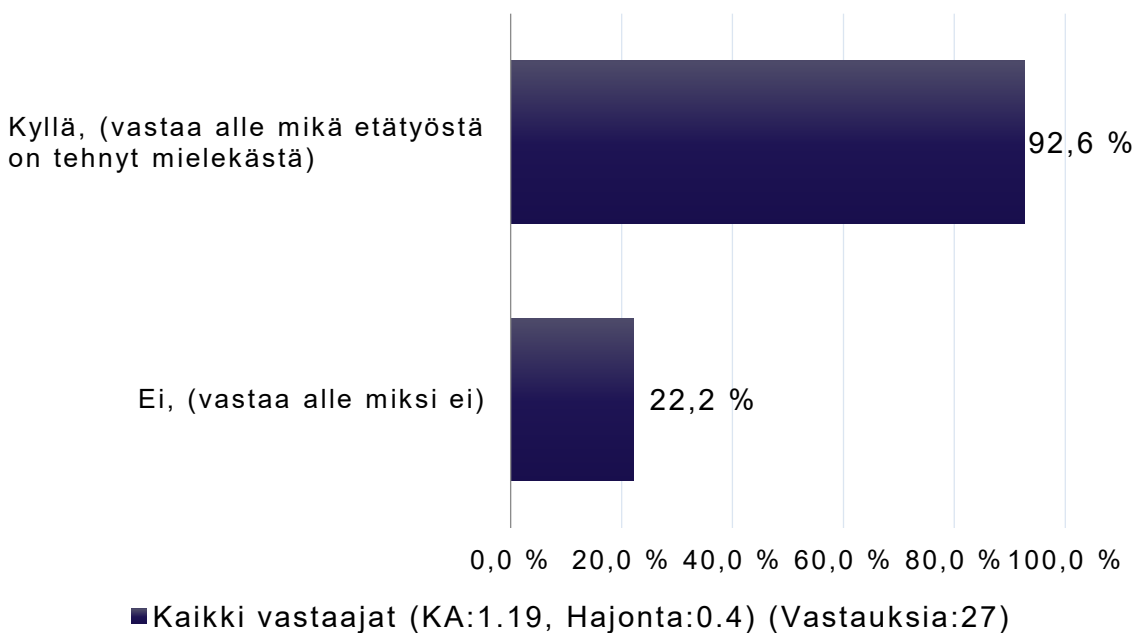
Kuviosta 1 näkee, että 55,6 % eli 15 vastanneista työntekijöistä on työskennellyt 5 päivää viikossa etätöissä kuluneen vuoden aikana. Lisäksi 2–4 päivää viikosta etätöissä on työskennellyt 25,9 % eli 7 vastanneista työntekijöistä. Näiden tulosten perusteella voi tehdä siis havaintoja siitä, että etätyöskentely on ollut vastaajien mukaan kuluneen vuoden aikana säännöllistä. Kuviosta 2 nähdään, miten vastaajien vastaukset ovat jakautuneet sen suhteen, missä ja millä tavoin työskentelisit mieluiten.



Kuvio 2. Työskentelisitkö mieluummin kotona kuin työpaikalla COVID-19-pandemian jälkeen?

Kuviosta 2 näkee, että 29,6 % eli 8 henkilö vastaajista työskentelisi mieluiten kokonaan etätöissä COVID-19-pandemian jälkeen. Vastaajista vain 11,1 % eli 3 henkilöä oli sitä mieltä, etteivät haluaisi työskennellä etätöissä laisinkaan ja enemmistö 59,3 % prosenttia eli 16 henkilö vastaajista haluaisi työskennellä etätöissä toisinaan myös pandemian jälkeen. Vastausten perusteella voi tehdä johtopäätöksen siitä, että suurin osa etätyöntekijöistä voisi yrityksessä olla valmiina hybridityöskentelyyn. Tämä tarkoittaisi työntekijöiden kannalta sitä, että osa viikosta työskenneltäisiin etänä ja toinen osa toimistolla.

Taustatietokysymysten lisäksi haluttiin selvittää tarkasti työntekijöiden kokemuksia etätyöstä. Vastaajilta tiedusteltiin, ovatko he kokeneet etätyön mielekkäänä. Kuvioon 3 on koottu vastaajien mielipiteet.



Kuvio 3. Oletko kokenut etätyön mielekkäänä?

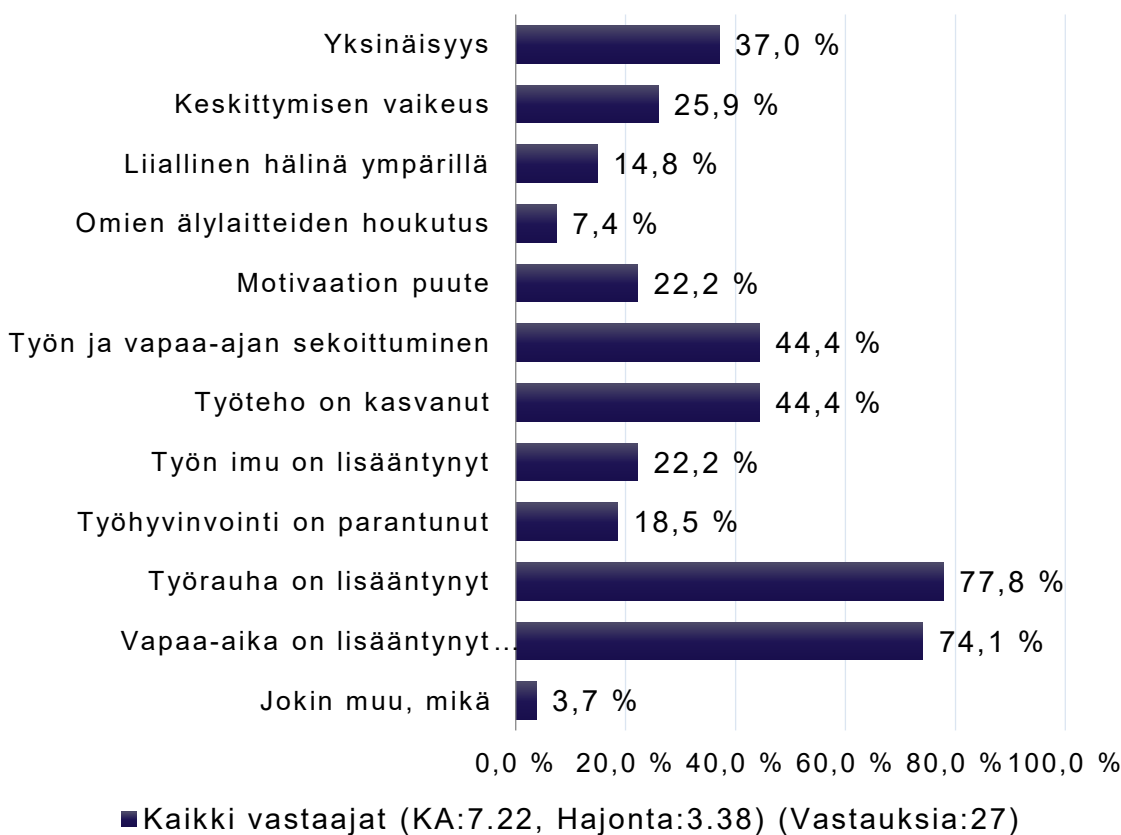
Vastaukset etätyön mielekkyydestä olivat yllättäviä, sillä 92,6 % eli 25 henkilöä oli sitä mieltä, että etätyö on mielekkästä. Aiemmissa tutkimuksissa on osoitettu, että etätyö saattaa tuntua haastavalta, jolloin työn mielekkyys saattaa kärsiä. Näiden kyselyvastausten perusteella työn mielekkyys ei kuitenkaan ole kärsinyt etätyöstä, vaan työntekijät ovat

viihtyneet myös etätyössä. Vastaajista kuitenkin vain 22,2 % eli 6 henkilöä oli sitä mieltä, että etätyö ei ole mielekästä. Lisäksi 3 ”kyllä” vastanneista oli vastannut myös ”Ei”. Tästä voidaan päätellä, että samalla, kun työ on tuntunut mielekkäältä, on koettu myös joitain haasteita.

Henkilöiltä, jotka vastasivat kyselyyn ”Kyllä”, kysyttiin, mikä etätyöstä on tehnyt mielekästä. Vastauksista selvisi, että etätyö on ollut mielekästä, esimerkiksi siksi, että keskeytykset kotona ovat vähentyneet, keskittyminen on ollut parempaa, vapaa-aika on lisääntynyt työmatkojen jäädessä pois sekä työajat ovat olleet joustavammat. Esiin nousi myös asioita siitä, että etätöissä on ollut paremmin mahdollisuus aikatauluttaa omaa työtään ja työpäivän aikana työskentelypistettä on ollut helpompi muuttaa juuri sinne, minne haluaa. Lisäksi perheellisen näkökulmasta mielekästä on ollut se, että työtä ja vapaa-aikaa on ollut helpompi sovittaa yhteen. Samalla lapsiarkeen on tuonut helpotusta etätyössä esimerkiksi se, että lounastauolla voi käydä laittamassa pyykkikoneen päälle ja käydä koiran kanssa lenkillä. Henkilöiltä, jotka vastasivat kysymykseen ”Ei” kysyttiin, miksi etätyö ei ole ollut mielekästä. Vastauksista tuli ilmi, että etätyö on koettu yksinäiseksi sekä siitä johtuen oma sosiaalisuus on kärsinyt. Osittain myös huono ergonomia sekä henkilöstöjohtamisen vaikeudet ovat vaikuttaneet siihen, ettei etätyö tunnu mielekkäältä. Vastauksista ilmeni myös, että työpäivien venyminen ja taukojen unohtuminen ovat olleet syynä sille, ettei etätyö tunnu mielekkäältä.

Koska kysymykseen vastanneista 92,6 % vastasi etätyön olevan mielekästä, voidaan päätellä, että työntekijöiden motivaatio etätyöaikana on pysynyt suhteellisen hyvänä, eikä etätyöstä johtuvat haasteet ole olleet vielä ylitsepääsemättömiä.

Vastaajilta tiedusteltiin kyselyssä siitä, millaisia negatiivisia sekä positiivisia asioita on kokenut etätyön aikana. Kuviossa 4 nähdään, miten vastaukset ovat jakautuneet.



Kuvio 4. Oletko kokenut jotain seuraavista etätöiden aikana?

Tässä kysymyksessä pyrittiin selvittämään työntekijöiden tuntemuksia etätöajalta, jotta on voitu saada käsitys siitä, miten etätö on vaikuttanut näihin eri osa-alueisiin. Tässä kysymyksessä työntekijöillä on ollut mahdollisuus valita useampi vaihtoehto.

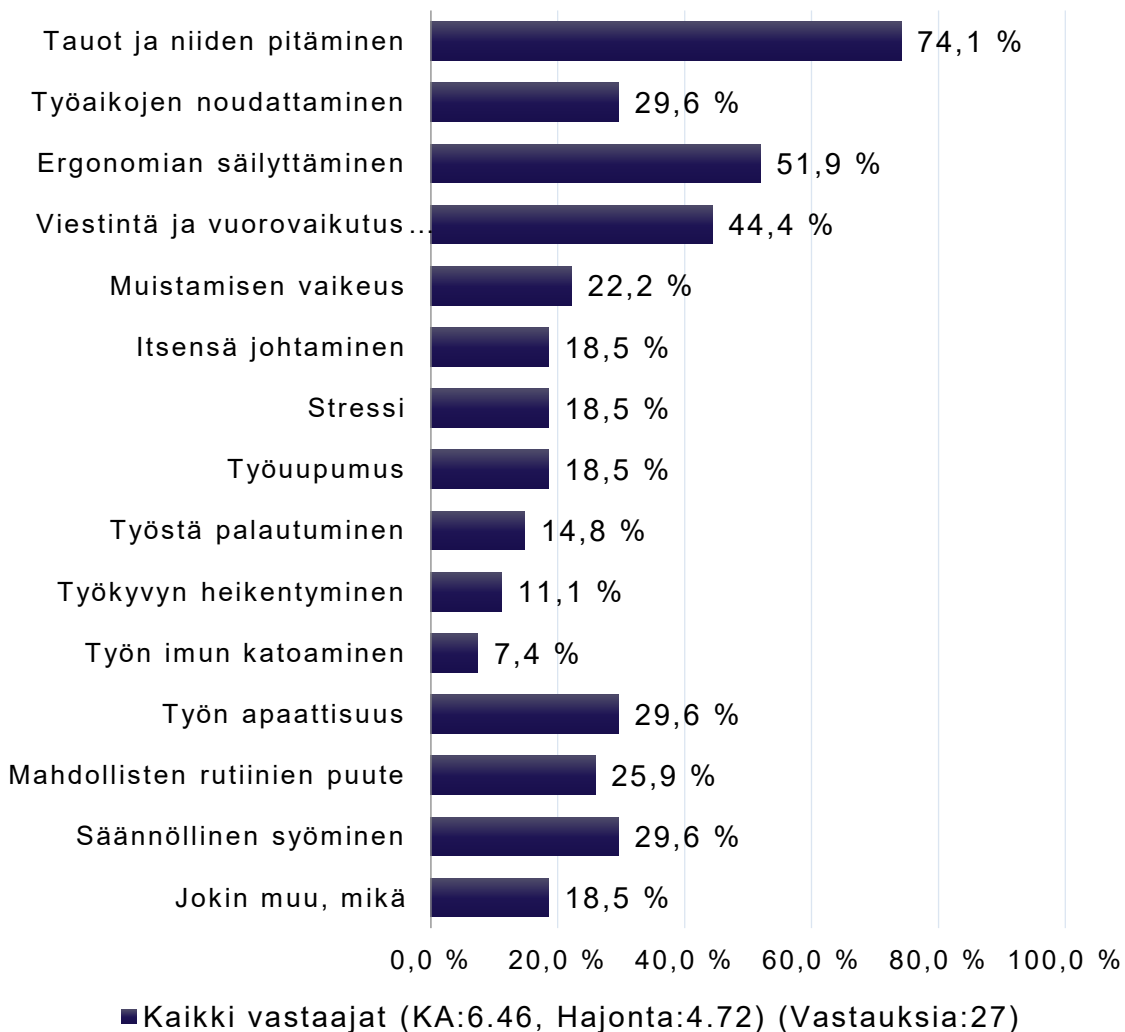
Tarkasteltaessa taulukkoon määritellyjä etätöiden haasteita, nähdään, että vastaajista 44,4 % eli 12 henkilöä on kyselyn tuloksien perusteella kokenut työn ja vapaa-ajan erottamisen etätöaikaan haasteellisenä. Lisäksi yksinäisyyttä on kokenut 37,5 % vastaajista eli 10 henkilöä. Osa vastaajista (29,9 %) on kokenut, että keskittyminen kotona voi olla vaikeaa sekä motivaatio on ollut hieman laskussa (22,2 %)

Positiivista on ollut se, että vastaajista suurin osa (77,8 %) on ollut sitä mieltä, että työrauha on lisääntynyt. Lisäksi vastauksista voidaan päätellä, että vapaa-ajan lisääntyminen on ollut

työntekijöiden mieleen, sillä 74,1 % eli 20 henkilö on kokenut, että etätyön tekeminen on tuonut lisää vapaa-aikaa. Vastausten perusteella voidaan tulkita, että työntekijät ovat kokeneet oman työtehon kasvua etätyöaikana, koska vastaajista 44,4 % oli tätä mieltä.

Vastausten perusteella voidaan päätellä, että etätyöntekijät kaipaavat apua siihen, minkälaisia keinoja käyttäen työn ja vapaa-ajan pystyisi erottamaan kotona, jotta se ei aiheuttaisi vaikeuksia. Vastauksista noussut yksinäisyyden tunne taas voi kertoa siitä, että etätyössä työyhteisö ei ole enää niin tiivis, koska sosiaalinen kanssakäyminen on vähentynyt etätyöaikana. Tästä syystä oppaaseen on kerätty vinkkejä siihen, millä tavoin yksinäisyyden tunteita etätyössä voisi helpottaa.

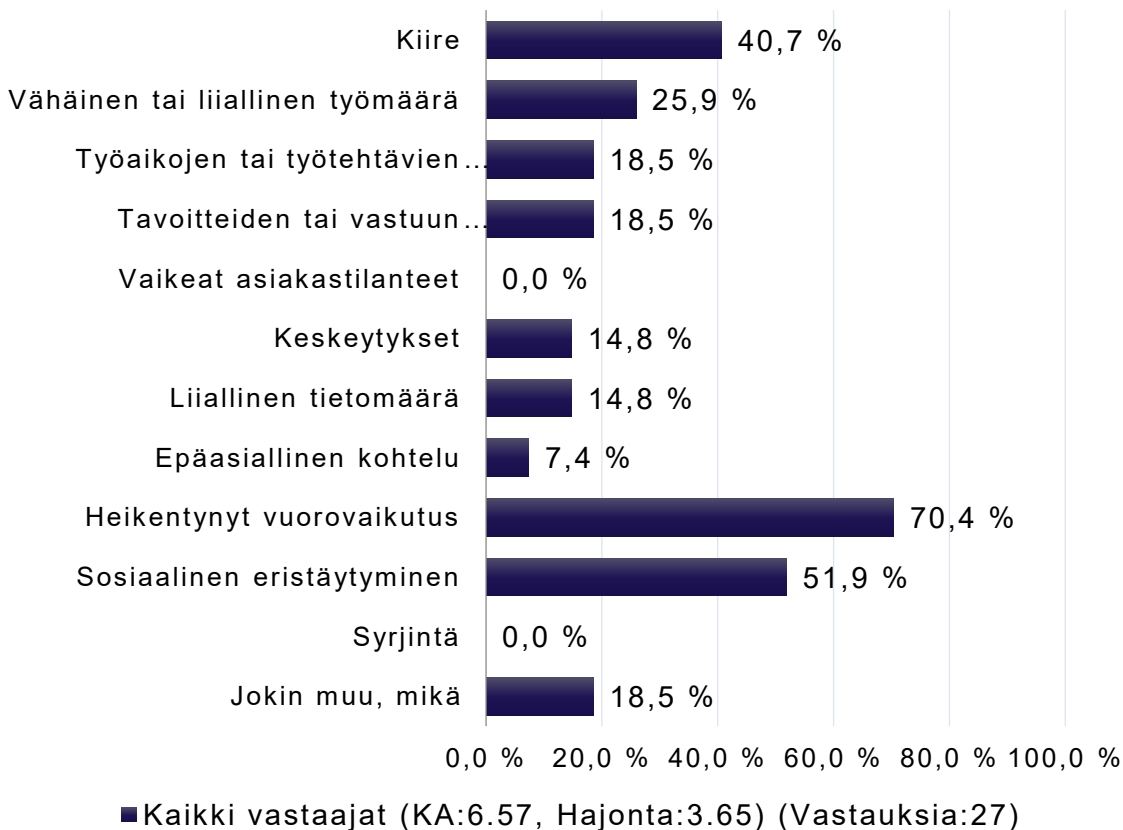
Kyselyn vastaajia pyydettiin vastamaan monivalintakysymykseen, jonka tarkoituksena oli valita erilaisista haasteista ne, joita on itse kokenut etätyön aikana. Kuviossa 5 nähdään kaikki vaihtoehtoina olleet haasteet ja niiden jakautuminen vastaajien kesken.



Kuvio 5. Ovatko jotkut seuraavista asioista aiheuttaneet sinulle vaikeuksia etätöissä?

Kyseisellä kuviolla on ollut suuri rooli oppaan kannalta. Näiden vastausten perusteella oppaaseen on pyritty nostamaan sellaisia aiheita esille, joita työntekijät ovat kokeneet haasteellisimmaksi. Vastausten perusteella on pystytty nostamaan kolme osa-aluetta esiin, jotka ovat koettu etätöina haasteelliseksi. Näistä ensimmäinen on ollut tauot ja niiden pitäminen. Jopa 74,1 % eli 20 henkilöä on kokenut taukojen pitämisen haasteellisenä etätöina. Vastaajien mukaan toiseksi eniten haasteita on tuottanut ergonomia ja sen ylläpitäminen. 51,9 % vastaajista oli sitä mieltä, että ergonomia on ollut haasteellista, joten tästä voi päätellä, että esimerkiksi erilaiset ergonomiavinkit ovat työntekijöille hyödyllisiä.

Kyselyssä haluttiin selvittää myös, onko työntekijät kokenut joitain psykososiaalisia kuormitustekijöitä etätöissä. Tässä kysymyksessä vastaajilla oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto. Kuviossa 6 näkyy miten vastaukset ovat jakautuneet.



Kuvio 6. Oletko kokenut jotain seuraavista psykososiaalisista kuormitustekijöistä etätöiden aikana?

Psykososiaalisia kuormitustekijöitä haluttiin selvittää, koska on tärkeä tietää mitä asioita työntekijät kokevat kuormittaviksi. Tunnistamalla kuormitustekijöitä pystytään niihin paremmin puuttumaan. Lisäksi vastausten perusteella oppaaseen on pyritty koostamaan työntekijöille tietoa esimerkiksi kiireen hallintaan, vuorovaikutuksen parantamiseen sekä siihen millä tavoin jokainen voisi ehkäistä sosiaalisen eristäytymisen tunnetta. Vastaajista 3 on ollut sitä mieltä, ettei ole kokenut etätöissä mitään edellä mainituista

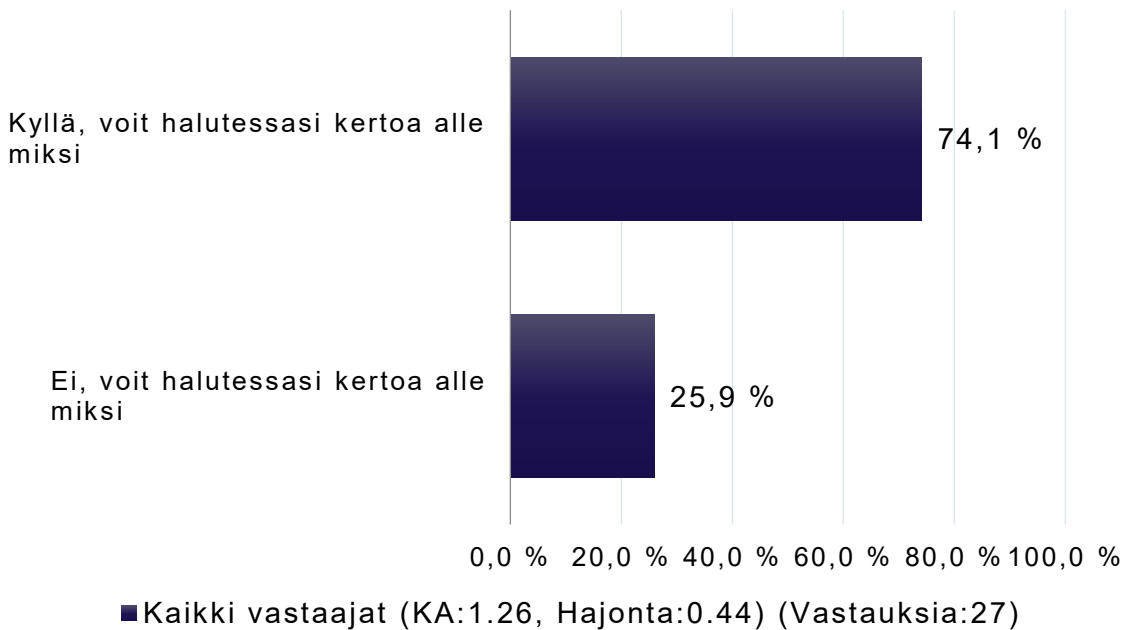
Kuviosta 6 voidaan tulkita, että heikentynyt vuorovaikutus on ollut selkeästi yksi isoimmista kuormitustekijöistä etätyöaikana. Vastaajista jopa 70,4 % eli 19 henkilö oli sitä mieltä, että vuorovaikutus on vaikuttanut psykososiaaliseen kuormittumiseen. Vastausmäärän perusteella voidaan tehdä johtopäätös siitä, että työntekijät tarvitsevat vinkkejä siihen, millä tavoin vuorovaikutusta pystyisi ylläpitämään paremmin. Mahdollisesti myös yhteiset pelisäännöt voisivat auttaa koko työyhteisöä siinä, että vuorovaikutus parantuisi.

Sen lisäksi, että vastaajat kokivat vuorovaikutuksen kuormitustekijänä, vastauksista nousi esiin myös sosiaalisen eristäytymisen kokeminen. Vastaajista 51,9 % eli 14 henkilöä oli sitä mieltä, että etätyö on voinut aiheuttaa eristäytymisen tunnetta. Vastauksen perusteella voi tehdä varovaisen johtopäätöksen siitä, että mahdollisesti myös COVID-19-pandemia on voinut vaikuttaa siihen, että työntekijöistä voi tuntua etätöissä siltä, että olisi sosiaalisesti eristäytynyt muista. Tästä edellä mainitusta ei ole kuitenkaan tutkittua tietoa. On siis hyvin mahdollista, että vastaajat kokevat sosiaalista eristäytymistä vain, koska on etätöissä ja tähän ei välttämättä vaikuta pandemia.

Kyselyyn vastanneista 40,7 % eli 11 henkilöä on myös kokenut kiireen tuntua etätyöaikana ja huomannut sen olevan kuormittavaa. Vastausten perusteella oppaassa pyritäänkin kertomaan työntekijöille vinkkejä kiireen hallintaan ja siihen minkälaisin keinoin sitä voidaan ennaltaehkäistä. Vastausten perusteella voidaan miettiä sitä, että johtuuko työntekijöiden kiire siitä, että etätöissä on vaikeampi hallita työmäärää vai siitä, että töitä on enemmän. Tätä ei kuitenkaan lähdetty selvittämään sen tarkemmin.

Tuloksien perusteella vaikeat asiakastilanteet sekä syrjintä eivät saaneet laisinkaan vastaajilta ääniä. Tästä voidaan tehdä johtopäätös, että etätyö ei ole vaikeuttanut esimerkiksi haastavien asiakastilanteiden hoitamista ainakaan niin, että se olisi ollut normaalia kuormittavampaa. Lisäksi teoratiedon pohjalta saadun tiedon mukaan, voidaan päätellä, että, etätyö on lisännyt tasa-arvoisuuden tunnetta, jolloin esimerkiksi syrjintää ei työpaikalla ole koettu lainkaan.

Kyselyssä selvitettiin myös työntekijöiden näkemys siitä, kokevatko he, että oppaalla voisi olla merkitystä työhyvinvoinnin tehostamisen kannalta. Kuviossa 7 selviää vastauksien jakautuminen.



Kuvio 7. Koetko, että opas voisi auttaa tehostamaan työhyvinvointiasi etätyössä?

Vastauksia tarkastelemalla voidaan todeta, että opas tulee olemaan työntekijöille hyödyllinen, sillä vastaajista 74,1 % eli 20 henkilö oli sitä mieltä, että opas voi auttaa tehostamaan etätyöajan työhyvinvointia. Loput 25,9 % eli 7 henkilöä oli sitä mieltä, että ei koe oppaalla olevan merkitystä oman työhyvinvoinnin kannalta. Syynä tähän oli esimerkiksi tunne siitä, että oma työhyvinvointi on pysynyt ennallaan etätöiden aikana, jolloin ei koe tarvetta oppaalle. Toisaalta osa myös vastasi rehellisesti, ettei yksinkertaisesti vain ole opas ihmisiä. Tämän kysymyksen vastausten perusteella voitiin kuitenkin tehdä päätös siitä, että opas voi tehostaa työntekijöiden työhyvinvointia etätyöaikana, joten tästä syystä opasta ryhdyttiin rakentamaan.

Kyselyn kaksi viimeistä kysymystä olivat avoimia kysymyksiä, joihin sai vastata halutessaan. Näissä kysymyksissä selvitettiin oppaan kannalta erittäin oleellisia asioita kuten: minkälaisia

asioita oppaassa pitäisi olla, jotta siitä voisi hyötyä mahdollisimman pitkään sekä minkälaisia asioita työntekijä haluaisi oppaan sisältävän. Ensimmäiseen kysymykseen vastasi 12 henkilöä, joista moni esitti toiveen siitä, että yksinkertainen, graafinen ja lyhyt opas olisi sellainen, joka koetaan hyödylliseksi myös pitkällä aikatahtimella. Yksi vastauksista oli seuraavanlainen ”Tietoiskumainen, ei liian laaja, kuvitettu. Linkkejä, joista voi lukea lisää”. Lisäksi vastanneiden toiveena oli, että opas tehdään sähköiseen muotoon, jolloin sitä on myös helppo muuttaa tilanteiden ja prosessien muuttuessa. Toisessa kysymyksessä sai esittää toiveita sisällön suhteen ja tähän kysymykseen oli tullut 6 vastausta. Oppaaseen toivottiin ergonomiavinkkejä ja käytännön vinkkejä esimerkiksi siihen, millä tavoin työtä voisi tuottaa paremmin sekä millä tavoin sosiaalisuutta voisi ylläpitää työyhteisössä. Yksi vastaajista esitti asian näin: ”Käytännön vinkkejä ja toimintatapa ehdotuksia mm. taukojen varmistamiseksi”.

Kysymysten vastauksista on voitu selvittää esimerkiksi niitä ongelmakohtia, joissa etätyöntekijät kokevat haasteita. Kysymysten perusteella on pystynyt tekemään huomion esimerkiksi siitä, että tauot ja ruokailu työpäivän aikana ovat olleet haastavia työntekijöiden näkökulmasta. Lisäksi hyvän ergonomian saavuttaminen on tuottanut haasteita kotona työskenneltäessä sekä työntekijät ovat kokeneet viestinnän- ja vuorovaikutuksen tuomia haasteita etätyössä. Tämä on johtanut esimerkiksi siihen, että osa työntekijöistä on tuntenut yksinäisyyttä sekä sosiaalista eristäytymistä. Näiden syiden takia oppaassa tullaan käsittelemään näitä kolmea asiaa sekä tuomaan käytännön vinkkejä näiden ongelmakohtien ratkaisemiseksi. Tulosten perusteella oppaassa tullaan käsittelemään lisäksi erilaisia tyylejä erottaa työ ja vapaa-aika sekä kertoa psykologisen pääoman tärkeydestä osana kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Yhtenä osa-alueena oppaassa puhutaan stressistä sekä psykososiaalisesta kuormittumisesta, koska kyselyn vastauksista ilmeni monia työntekijöiden tuntemia psykososiaalisia kuormitustekijöitä.

Kyselyn ja opinnäytetyön pohjalta luotu opas toimii pohjana sille, että sitä pystytään muokkaamaan myös tulevaisuuden muuttuvissa tilanteissa. Opasta on helppo jakaa, koska se onnistuu myös sähköisesti, mutta oppaan viimeistely sekä lähettäminen jää toimeksiantajalle. Toimeksiantajaryitykselle luotu opas on tarkoitus jalkauttaa yritykseen

esimiesten toimesta, mutta ennen tätä oppaan ulkoasu sekä sisältö kokevat muutoksia. Yrityksen kanssa on sovittu, että opasta voidaan muokata yrityksen sisällä esimerkiksi markkinointitiimin, esimiesten ja henkilöstöhallinnon toimesta. Sen lisäksi, yrityksellä on mahdollisuus lisätä oppaaseen tärkeiksi koettuja asioista kuten työyhteisön sääntöjä tai käytäntöjä, joita kaikki voivat noudattaa. Oppaan ollessa työnantajan linjaama, se voi rohkaista työntekijöitä käyttämään opasta, ilman työntekijöiden huolta siitä, että toimisi esimerkiksi työpaikan sääntöjen vastaisesti.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää millä tavoin työhyvinvointia voidaan ylläpitää etätyössä ja sen lisäksi tarkoituksena oli tarkastella sitä, millä tavoin työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa sekä millaisia ovat ajankohtaiset etätyöajan haasteet. Tutkimuksessa on osoittautunut, että keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen etätyössä on paljon ja jokainen löytää varmasti itselleen toimivimmat keinot. Parhaimmat ratkaisut oman työhyvinvoinnin kohdalla tekevät jokainen itse, mutta organisaatiot voivat ottaa asiakseen etsiä sellaisia keinoja, mitkä auttavat ja tukevat työntekijöitä, silloin, kun työntekijän keinot alkavat olla vähissä. Lisäksi erilaisia tutkimuksia hyödyntämällä ja teetetyt kyselytutkimuksen avulla on voinut tehdä huomion siitä, että etätyöajan koetut haasteet ovat kaikki ratkottavissa, mikäli uusille keinoilla ja toimintatavoille annetaan tilaisuus.

Teoriatiedon valossa on voitu tehdä johtopäätöksiä siitä, että etätyö on tullut jäädäkseen. Tästä johtuen organisaatiot tulevat jatkuvasti etsimään keinoja ja tapoja etätyön kehittämiseen sekä työhyvinvoinnin parantamiseen, ja myös tästä tämän tutkimuksen ajankohtaisuus on noussut suureen rooliin. Aiempien tutkimusten perusteella on saatu käsitystä siitä, että esimerkiksi hybridityöskentely on yksi monissa organisaatioissa suunnitteilla oleva tapa toteuttaa työtä tulevaisuudessa. Tällä hetkellä uusien tilanteiden vuoksi organisaatioilla on mahdollisuus kehittää strategiaa sekä omia linjauksiaan siitä, millä tavoin työtä tullaan toteuttamaan tulevaisuudessa. Lisäksi organisaatioilla on juuri nyt oikea aika panostaa työntekijöiden työhyvinvointiin etätyössä. Teoriatiedon pohjalta on voitu tehdä havainto myös siitä, että työhyvinvointiin panostaminen näkyy niin työntekijöissä kuin tuloksessa ja kun työhyvinvointi on kohdillaan, se voi auttaa yrityksiä saavuttamaan hyvän kilpailuedun.

Työtä kirjoittaessa huomio on kiinnittynyt siihen, että etätyöstä ja työhyvinvoinnista löytyy paljon tutkittua tietoa, mutta ne ovat toistaiseksi hieman erillään toisistaan. Voisi siis ajatella, että etätyön ja työhyvinvoinnin vaikutuksia ei olla ehditty tutkimaan vielä tarpeeksi laajasti. Olisi hyvä, jos tutkijat ryhtyisivät tutkimaan laajemmin esimerkiksi etätyön hyötyjä työhyvinvoinnin näkökulmasta sen sijaan, että keskityttäisiin etätyön haittavaikutuksiin.

Organisaatiot tarvitsevat tällä hetkellä ratkaisuja etätyön turvalliseen toteuttamiseen sekä varmuutta siitä, että työntekijöiden työhyvinvointi voi myös säilyä etätyössä. Nyt, jos koskaan olisi aika tuoda etätyön hyötyjä esiin ja markkinoida etätyön tekemistä organisaatioille. Hyötyjen lisäksi on tietysti tiedostettava etätyön haasteet, mutta voidaan olettaa, että näitä työskentelyn haasteita on myös työpaikoilla, ja silti organisaatiot toimivat hyvin. Voidaankin siis pohtia sitä, että miten etätyö ja työskentely työpaikalla saataisiin yhdistettyä sujuvaksi ja toimivaksi.

Tutkimuksen merkitys on toimeksiantajayritykselle suuri, sillä teoriatiedon ja kyselytutkimuksen vastausten pohjalta on pystytty rakentamaan opas, jota on mahdollista kehittää myös jatkossa. Ilman tutkimusta ei olisi ollut mahdollista saada tarpeeksi tietoa työhyvinvoinnista etätyössä, koska toistaiseksi aiheet ovat olleet jokseenkin erillään toisistaan. Tutkittua tietoa voidaan käyttää muissakin organisaatioissa avuksi, kun suunnitellaan etätyön järjestämistä tai mietitään hyvinvointia. Lisäksi työntekijöillä on mahdollista syventää omaa tietouttaan niin etätyön kuin työhyvinvoinnin osa-alueilta. Jotta voidaan varmistaa hyvä hyvinvointi etätyössä, on tärkeää jatkotoimenpiteenä tutkia aihetta lisää, luoda organisaatioiden sisällä kyselyitä sekä varmistaa, että asioita pyritään kehittämään jatkuvasti. Organisaatioissa on tärkeä osata hypätä oman mukavuusalueen yli ja seuraavaksi täytyisikin miettiä niitä keinoja, millä tavoin muutosta johdetaan ja miten saadaan työntekijät mukaan huolehtimaan omasta työhyvinvoinnista. Pelkkä suositus esimerkiksi tauoista tai taukojumpista ei riitä, vaan täytyy pyrkiä löytämään oikeanlainen tapa, millä pystytään varmistamaan, että työntekijät huolehtivat näistä asioista oikeasti.

Lisäksi on syytä miettiä ikäryhmästä riippuen, millä tavoin voidaan rikkoa ennakkoluuloja tai erilaisia rutiineja ja miten työyhteisöt saadaan sitoutumaan muutokseen. Tässä tutkimuksessa tuotettu opas on yksi esimerkki siitä, millä tavoin yritys voi pyrkiä edistämään työntekijöiden etätyöhyvinvointia. Teettämällä kyselytutkimuksen henkilöstö pääsee itse kertomaan voinnistaan ja ajatuksistaan, ja samalla yritys saa konkreettista dataa henkilöstönsä hyvinvoinnista. Kun ajatuksia ja kokemuksia jaetaan avoimesti ja sitä kautta lähdetään parantamaan koko työyhteisön etätyöhyvinvointia, voidaan luottaa siihen, että kaikki osapuolet ovat tyytyväisiä. Opas toimii hyvänä lähtökohtana työntekijöiden

etätyöhyvinvoinnin parantamiseksi ja koska opas on muokattavissa oleva, siihen voidaan aina lisätä uutta tietoa ja ajatuksia, kun tilanteet kehittyvät.

Etätyöajan haasteita on tutkittu jo aikaisemmin paljon (ks. luku 2.3). Samankaltaisia asioita on noussut esiin myös tässä tutkimuksessa, sillä etenkin yksinäisyys sekä sosiaalisten kontaktien puute nousivat esiin toimeksiantajayrityksen henkilöstön vastauksista. Jatkotutkimuksena voisii tutkia sitä onko COVID-19-pandemia syyllinen siihen, että nämä tunteet nousevat etätyössä työntekijöillä pintaan tai muuttuisiko tilanne sekä tunteet pandemian jälkeen. Selvää on kuitenkin se, että jokainen kokee etätyöajan haasteet ihan eri tavalla. Täytyy myös muistaa, että etätyöaika on ollut jo pelkästään sopeutumista uuteen, joten itse etätyö on ollut etätyön haaste. Lisäksi etätyö on varmasti haastanut myös esimiehet sekä johtajat, koska jokainen on joutunut miettimään omaa johtamistyyliään sekä sitä, miten olla läsnä, vaikka ollaan etänä.

Aiempiä tutkimuksia tarkasteltaessa on voinut huomata, että etätyössä on monia erilaisia keinoja vaikuttaa omaan työhyvinvointiin. Vaikka työhyvinvointiin liittyy paljon erilaisia osa-alueita, on tärkeää, että jokainen löytää itselleen sopivan polun. On tullut huomattua, ettei kaikille sovi samanlaiset keinot ja tavat vaikuttaa omaan työhyvinvointiin, jolloin on tärkeää löytää itse sellainen tyyli, mikä itselle sopii parhaiten. Joillain ihmisillä psykologinen pääoma on erittäin vahva ja silloin tällainen ihminen osaa myös johtaa itseään hyvin, jolloin heidän työhyvinvointinsa ylläpitämisessä ei todennäköisesti ole nähtävissä minkäänlaisia ongelmia. Tutkimuksen pohjalta voidaan tehdä päätelmä myös siitä, että yksilön psykologinen pääoma vaikuttaa paljon siihen, kuinka helposti muutoksiin sopeudutaan. Psykologinen pääoma on sellainen termi, että se olisi hyvä vakiinnuttaa käyttöön ja samalla tehdä se tunnetuksi kaikille. Tunnistamalla psykologiseen pääomaan liittyviä asioita, ihmiset pystyisivät hahmottamaan paremmin omia vahvuuksia sekä heikkouksia hyvinvoinnissa. Tutkitun tiedon mukaan, psykologisella pääomalla on vaikutusta koko hyvinvointiin. Itseään ei koskaan kuitenkaan kannata verrata muihin, koska olemme yksilöitä.

Etätyössä työhyvinvoinnin ylläpitäminen voi olla haastavaa, koska monella ihmisellä etätöiden tekeminen on ollut uutta. Kenelläkään ei ole ollut valmiina mitään tietynlaista

muuttia, johon kaikki olisivat voineet samaistua, vaan jokaisen on ollut pakko sopeutua tilanteeseen tavalla tai toisella. On hyvä muistaa, ettei hyvää työhyvinvointia pysty automaattisesti aina säilyttämään tai ylläpitämään, koska jotkut ongelmat saattavat ilmestyä salakavalasti. Kenenkään ei kuitenkaan kannattaisi jäädä asioiden kanssa yksin, sillä työkaverit saattavat kärsiä samoista asioista. Työhyvinvoinnista kannattaa puhua esimiesten ja työkavereiden kanssa, sillä toisten kokemukset ja keinot voivat auttaa joskus hyvinkin paljon henkilöä, joka kamppailee vaikeiden asioiden kanssa. Töissäkin kannattaa muistaa se, ettei työkavereista aina näy välttämättä päällepäin, että voi huonosti, joten on hyvä muistuttaa itseään siitä, että välillä täytyy pysähtyä ja kysyä työkaverilta ”mitä kuuluu?”. Joka tapauksessa työyhteisöissä tarvitaan ennen kaikkea ymmärrystä ja osoitusta empatiasta, jotta tukea ja apua on saatavilla. Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä vastuu on kuitenkin jokaisella itsellään sen lisäksi, että organisaatioissa pyritään huolehtimaan työhyvinvoinnista.

Tämän tutkimuksen aikana on osoittautunut, että yrityksillä on monenlaisia erilaisia mahdollisuuksia toteuttaa etätyöajan työhyvinvointia, mutta jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia ja selvittää vielä lisää työergonomiaan, työapataiaan sekä työn tauottamiseen liittyviä asioita. On selvää, että nämä asiat ovat etätyössä olleet sellaisia ”ongelmakohtia”, joihin työpaikan on vaikea puuttua, koska etätyötä ei pystytä valvomaan samalla tavalla, joten olisi hienoa ratkaista näihin liittyviä ongelmia. Tutkimukset voisivat auttaa samalla työntekijöitä avartamaan katsettaan näiden asioiden tärkeydestä ja näin pystyttäisiin vaikuttamaan siihen, millä tavoin uusia keinoja työntekijöiden näkökulmasta otetaan vastaan.

LÄHTEET

- Ahola, K & Toppinen-Tanner, S & Seppänen, J. Vaikuttava työuupumusinterventio. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 17.3.2021]. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131651/Vaikuttava_ty%c3%b6uupumusinterventio.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aulaskoski, P. 2020. Elo: itse itseään johtaen. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 13.2.2021]. Saatavana: <https://www.elo.fi/Elomedia/2020/Itse%20itseani%20johtaen>
- Capgemini. 2020. The Future Of Work: From remote to hybrid. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 17.3.2021]. Saatavana: <https://www.capgemini.com/fi-en/wp-content/uploads/sites/27/2020/12/Report-The-Future-of-Work.pdf>
- Elo. 2020a. Etätyöstä on tullut uusi normaali. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 16.2.2021]. Saatavana: <https://heltti.fi/mona-moisala-korona-ajan-ja-etatoiden-vaikutukset-aivoihin/>
- Elo. 2020b. Työkykyjohtamisen käsikirja: etätyön johtaminen. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 12.2.2021]. Saatavana: https://www.elo.fi/~media/tyohyvinvointi/mallipohjat/elo_tyokykyjohtamisen_kasikirja_etatyon_johtaminen
- Erto. Ei päiväystä. Henkinen kunto on työelämän turvattu. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 12.4.2021]. Saatavana: <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/hyvinvointi/3290-henkinen-kunto-on-tyoeelaemaen-turvattu>
- Etätyö ja siitä sopiminen. Ei päiväystä. Työturvallisuuskeskus. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 14.1.2021]. Saatavana: https://ttk.fi/files/5486/Etatyoohje_ja_sopimus_malli.pdf
- Farrer, L. 2020a. 5 Proven Benefits Of Remote Work For Companies. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 15.3.2021]. Saatavana: <https://www.forbes.com/sites/laurelfarrer/2020/02/12/top-5-benefits-of-remote-work-for-companies/?sh=7ac0c0f16c8e>
- Farrer, L. 2020b. Remote to the rescue: How Virtual Jobs Are Saving The World. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 15.3.2021]. Saatavana: <https://www.forbes.com/sites/laurelfarrer/2020/01/09/remote-to-the-rescue-how-virtual-jobs-are-saving-the-world/?sh=4a1887be7074>
- Firstbeat. 2020. Korona-aikana ihmiset ovat palautuneet ja nukkuneet enemmän kuin ennen. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 21.3.2021]. Saatavana: <https://www.firstbeat.com/fi/uutiset/korona-aikana-palautuminen-ja-uni-lisaantyneet/>

- Global Workplace Analytics. Ei päiväystä. Work at home, After Covid -19. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 15.2.2021]. Saatavana: <https://globalworkplaceanalytics.com/work-at-home-after-covid-19-our-forecast>
- Haapakoski, K & Niemelä, H & Yrjölä, E. 2020. Läsnä etänä: Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. [E-kirja]. [Viitattu 22.3.2021]. Saatavana: Alma Talent bisneskirjasto. Vaatii käyttöoikeuden.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 24.3.2021]. Saatavana: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf
- Hakanen, J. Ei päiväystä. Työhyvinvointi. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 30.2.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Hakanen, J & Kaltiainen J. 2019. Työterveyslaitos: Työuupumuksen tunnistaminen. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 15.2.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyouupumuksen-tunnistaminen-helpottuu-tyouupumukselle-tulossa-kansalliset-raja-arvot/>
- Hakanen, J & Kaltiainen, J. 2020. Työpoliittinen aikakausikirja. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 23.3.2021]. Saatavana: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakausikirja_2_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Hakanen, J & Kaltiainen, J & Toppila-Tanner, S. 2020. Uuden oppiminen kannatteli koronan vuoksi etätöihin siirtyneiden työhyvinvointia. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 24.3.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/uuden-oppiminen-kannatteli-koronan-vuoksi-etatoihin-siirtyneiden-tyohyvinvointia/>
- Hakanen, J & Seppälä, P. 2017. Työstä palautuminen. Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, S. 106–107. [E-kirja]. [Viitattu 23.3.2021]. Toim. Mäkikangas, A & Mauno, S & Feldt, T. PS- kustannus, Jyväskylä. Saatavana: Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Hannonen, H & Hakanen, J & Mattila-Holappa, P. Ei päiväystä. Stressi ja työuupumus. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 17.3.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>
- Harmä, M. & Sallinen, M. & Puttonen, S. & Järnefelt, H. Uni ja palautuminen [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 13.4.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/>

- Heinonen, S. 2009. Tilastokeskus: Etätöön kolmas aalto liikkeelle! [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 18.1.2021]. Saatavana: https://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-07-15_002.html
- Hyviä käytäntöjä psykososiaalisesti kuormittavien tilanteiden käsittelyyn. Ei päiväystä. Työturvallisuuskeskus. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 14.4.2021]. Saatavana: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/elokuva- ja_tv-tuotanto/psykososiaalisesti_kuormittavat_tilanteet#beab717d
- Hyvästi kipeä niska ja tauoton puurtaminen. Terveystalo. Ei päiväystä. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 12.2.2021]. Saatavana: <https://www.terveystalo.com/fi/Sijoittajat/Tiedotteet/?crd=7CFDB46FF1A5BEA3>
- Hätinen, M & Rantala, A. 2017. Työstä palautuminen. Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, S. 142–143. [E-kirja]. [Viitattu 14.4.2021]. Toim. Mäkikangas, A & Mauno, S & Feldt, T. PS- kustannus, Jyväskylä. Saatavana: Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Joustava työaika. Ei päiväystä. Terveystalo. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 27.2.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>
- Kallioinen, R & Kyllönen, T & Juutinen, T. 2017. Voimavarat työssä. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 28.3.2021]. Saatavana: http://hyvatyoelama.fi/wp-content/uploads/sites/61/2017/10/Voimavarat-ty%C3%B6ss%C3%A4_3KSavo.pdf
- Kopra, J. 2020. Etätö paransi työhyvinvointia kaupan alalla. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 18.2.2021]. Saatavana: <https://ytn.fi/ajankohtaista/etatyo-paransi-tyohyvinvointia-kaupan-alalla/>
- Koskenranta, R. 2021. Tutkimus: Yli 70 prosenttia haluaa tehdä etätöitä. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 15.3.2021]. Saatavana: <https://www.yrittajat.fi/uutiset/642794-tutkimus-yli-70-prosenttia-haluaa-tehda-etatoita-mainostoimistossa-lisaantyneen#880cb757>
- Kurttila, M. & Aalto, P. 2015. Pomon parhaat ratkaisut: Valmentava käsikirja tiukkoihin tilanteisiin. Helsinki: Kauppakamari. [E-kirja]. [Viitattu 23.1.2021]. Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Kuusela, S. 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. Helsinki: Talentum. [E-kirja]. [Viitattu 10.2.2021]. Saatavana: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libts.seamk.fi/teos/GABBIXGTFF#kohta:\(\(20\)Esimiehen\(\(20\)vuorovaikutustaidot/piste:tg](https://verkkokirjahylly-almatalent.fi/libts.seamk.fi/teos/GABBIXGTFF#kohta:((20)Esimiehen((20)vuorovaikutustaidot/piste:tg)

- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. [Viitattu 10.2.2021]. Saatavana: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki. [Viitattu 10.2.2021]. Saatavana: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- L 10.10.2013/708. Työterveyshuoltokäytäntö. [Viitattu 10.2.2021]. Saatavana: <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20130708>
- Larjovuori, R-L & Manka, M-L & Nuutinen, S. 2015. Inhimillinen pääoma. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 12.4.2021]. Saatavana: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70342/URN_ISBN_978-952-00-3543-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lehtimäki, T. 2020. Itsensä johtaminen etätyöskentelyssä – miten asetat tavoitteet ja kehität omaa psykologista pääomaasi. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 16.3.2021]. Saatavana: <https://sites.univaasa.fi/etatyokompassi/2020/10/15/itsensa-johtaminen-etatyoskentelyssa-miten-asetat-tavoitteet-ja-kehitat-omaa-psykologista-paaomaasi/>
- Lehtinen, T. 2020. Itsensä johtaminen etätyöskentelyssä. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 12.4.2021]. Saatavana: <https://sites.univaasa.fi/etatyokompassi/2020/10/15/itsensa-johtaminen-etatyoskentelyssa-miten-asetat-tavoitteet-ja-kehitat-omaa-psykologista-paaomaasi/>
- Leinamo, K. 2009. Paljon puhetta, vähän tuloksia: Kokemuksia etätyöstä. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 16.1.2021]. Saatavana: <https://core.ac.uk/download/pdf/197967515.pdf>
- Leinonen, K. Ei päiväystä. Muisti 1/2 inspiraatio. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 12.3.2021]. Saatavana: <https://www.muistiliitto.fi/fi/muistiliitto/muisti-lehti/arkisto/muisti-121-inspiraatio>
- Leppänen, M & Rauhala, L. 2012. Johda ihmistä: Psykologiaa johtajille. Helsinki: Talentum. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 12.4.2021]. Saatavana: Alma Talent Bisneskirjasto. Vaatii käyttöoikeuden.
- Lindfelt, V. 2017. Lakius Oy. Etätyösopimusopas. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 3.3.2021]. Saatavana: <https://lakius.fi/wp-content/uploads/2017/04/Et%C3%A4ty%C3%B6sopimusopas.pdf>
- Lister, K. Ei päiväystä. Work-At-Home After Covid-19 – Our forecast. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 21.3.2021]. Saatavana: <https://globalworkplaceanalytics.com/work-at-home-after-covid-19-our-forecast>

- Luthans, F & Luthans, B & Luthans, K. 2004. Positive Psychological capital. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 12.4.2021]. Saatavana: <https://core.ac.uk/download/pdf/188133761.pdf>
- Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. [E-kirja]. [Viitattu 25.3.2021]. Saatavana: Alma Talent Verkkokirjajhyly. Vaatii käyttöoikeuden.
- Manka, M. 2015. Stressikirja: Mistä virtaa? [E-kirja]. [Viitattu 17.3.2021]. Saatavana: Alma Talent Verkkokirjajhyly. Vaatii käyttöoikeuden.
- Mannermaa, K. 2018. Työsuojelupäällikön käsikirja: Turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjänä. [E-kirja]. [Viitattu 12.4.2021]. Saatavana: Alma Talent Verkkokirjajhyly. Vaatii käyttöoikeuden.
- Manz, C. 1986. Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations. [Viitattu 22.1.2021]. Saatavana: The academy of Review, Vol. 11, No 3, July, 585-600.
- Martimo, K-P. 2020. Ilmarinen: mitä korona on opettanut meille sairauspoissaoloista. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 10.2.2021]. Saatavana: <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/kari-pekka-martimo/korona-sairauspoissaolot/>
- Mattila, L & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 15.4.2021]. Saatavana: https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf
- Mattila, L & Rauramo, P. 2015. Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 12.4.2021]. Saatavana: https://ttk.fi/files/4665/Tyokyvyn_hallinta_seuranta_ja_varhainen_tuki_pdf.pdf
- Mehiläinen Työelämäpalvelut. 2017. Etätö haastaa ergonomian. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 27.2.2021]. Saatavana: <https://studio.kauppalehti.fi/mehilainen-tyoelamapalvelut/etaty-haastaa-ergonomian-myos-tauot-unohtuvat-helposti>
- Microsoft News Center. 2020. 7 Oppia työn tulevaisuudesta. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 27.2.2021]. Saatavana: <https://news.microsoft.com/fi-fi/2020/09/15/7-oppia-tyon-tulevaisuudesta/>
- Moilanen. 2020. Psykososiaalinen kuormitus hallintaan. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 15.4.2021]. Saatavana: https://tyokaari.fi/wp-content/uploads/2020/10/20200331_Psykosos_kuormitus_hallintaan_Tyokaari_kantaa_jakoon.pdf

- Moisala, M. 2020. Heltti: Korona-ajan ja etätöön vaikutus aivoissa. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 17.2.2021]. Saatavana: <https://heltti.fi/mona-moisala-korona-ajan-ja-etatoiden-vaikutukset-aivoihin/>
- Muistiliitto. Ei päiväystä. Hyvä työ aivoille. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 12.3.2021]. Saatavana: <https://www.muistiliitto.fi/fi/aivot-ja-muisti/aivoterveys/hyva-tyo-aivoille>
- Nepton Oy. 2021. Päivittyvä tilasto: etätöön ja kokonaistyön määrä koronakriisissä. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 13.1.2021]. Saatavana: <https://nepton.fi/2021/02/etatyo-tilastot-koronakriisin-aikana/>
- Pakka, J & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 1.3.2021]. Saatavana: https://ttk.fi/oppaat_ ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/tyosta_hyvinvointia#beab717d
- Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. Ei päiväystä. Työterveyslaitos. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 21.3.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-on-tarkea-osa-elamantapamuutosta/>
- Parviainen, T. Ei päiväystä. Pääkirjoitus: Kriisiaika haastaa meidät jaksamaan. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 3.4.2021]. Saatavana: https://www.autismiliitto.fi/liitto/autismi-lehden_sivuilta/paakirjoitukset/paakirjoitus_kriisiaika_haastaa_meidat_jaksamaan.3709.news
- Pehkonen, I. Ei päiväystä. Työkykytalo. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 12.4.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>
- Price, D. 2018. Can Remote Working affect your employee's mental health? [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 29.3.2021]. Saatavana: <https://www.hrreview.co.uk/analysis/analysis-wellbeing/can-remote-working-affect-your-employees-mental-health/111800>
- Psykososiaalinen kuormitus. Ei päiväystä. Työturvallisuuskeskus. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 15.4.2021]. Saatavana: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus#beab717d
- Puttonen, S & Hasu, M & Pahkin, K. 2016. Työturvallisuuskeskus: Työhyvinvointi paremmaksi. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 15.4.2021]. Saatavana: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rauhala, L & Leppänen, M & Heikkilä, A. 2013. Pääasia: Organisaation psykologinen pääoma. Helsinki: Talentum [E-kirja]. [Viitattu 12.4.2021]. Saatavana: Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Rauramo, P. 2020. Työturvallisuuskeskus: Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 21.2.2021]. Saatavana: https://ttk.fi/files/7540/Tyosuojelu_ja_tyohyvinvointi_asiantuntija-ja_toimistotyossa_22122.pdf
- Respecta Oy. 2020a. Historia. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 27.2.2021]. Saatavana: <https://www.respecta.fi/fi/yritys/historia/>
- Respecta Oy. 2020b. Yritys. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 27.2.2021]. Saatavana: <https://www.respecta.fi/fi/yritys/>
- Saarikivi, K. Ei päiväystä. Eläköön aivot podcast: Aivot etätyössä. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 20.2.2021]. Saatavana: <http://elakoonavot.fi/jakso-1-avot-etatyossa/>
- Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti: Erilaiset Työn Tekemisen Tavat Ja Muodot. [E-kirja]. [Viitattu 3.3.2021]. Saatavana: KauppakamariTieto. Vaatii käyttöoikeuden
- Salmi, A. 2020. Etätöissä arkiliikunta voi kohdistua vain jääkaapille ja työyhteisö ei huomaa mahdollista uupumusta. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 17.3.2021]. Saatavana: <https://www.aamulehti.fi/uutiset/art-2000007419746.html>
- Salmimies, R. & Ruutu, S. 2014. Itsensä johtaminen. Helsinki: Talentum Media. [E-kirja]. [Viitattu 3.2.2021]. Saatavana: Saatavana: Alma talent -verkkokirjahylly. Vaatii käyttöoikeuden.
- Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. [Helsinki]: Talentum. [E-kirja]. [Viitattu 3.2.2021]. Saatavana: Saatavana: Alma talent -verkkokirjahylly. Vaatii käyttöoikeuden.
- Sarkkinen, M. 2020. Torju etätyöapatia, tuunaa työtäsi paremmaksi. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 16.2.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyopiste/torju-etatyoapatia-tuunaa-tyotasi-paremmaksi/>
- Sivula, O. 2020. Etätyöapatia hiipii kotikonttoreihin. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 16.2.2021]. Saatavana: <https://etatyossa.fi/etatyoapatia-hiipii-kotikonttoreihin-esihenkilon-ensiapupakkaus/>

Sosiaali- ja Terveysministeriö. 2020. Suositus etätöön käytöstä osana COVID-19 viruksen asteittain laajenevia torjuntatoimenpiteitä. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 24.3.2021].
Saatavana: PDF-tiedosto verkossa

Stressi kuuluu elämään. Ei päiväystä. Mieli ry. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 14.4.2021].
Saatavana: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/stressi-kuuluu-el%C3%A4m%C3%A4%C3%A4n>

Stressi uuvuttaa ja altistaa mielenterveyshäiriöille. Ei päiväystä. Terveystalo. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 14.4.2021]. Saatavana: <https://www.terveystalo.com/fi/Tietopakettit/Stressi/#Ty%C3%B6stressi-ja-uupumus>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työolot. Ei päiväystä. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 14.1.2021]. Saatavana: <http://www.stat.fi/til/tyoolot/kas.html>

Sutela, H. 2020. Tilastokeskus: Ajankohtaisblogi, etätö vähentää sairauspoissaoloja, mutta lisää sairaana työskentelyä. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 14.2.2021]. Saatavana: <http://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/etatyo-vahentaa-sairauspoissaoloja-mutta-lisaa-sairaana-tyoskentelya/>

Sutinen, T. 2021. "Etätöapatia" näkyy työterveysyritysten mukaan sairauspoissaoloissa – stressi ja uupumus ovat lisääntyneet. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 2.3.2021]. Saatavana: <https://www.hs.fi/talous/art-2000007733083.html>

Tampereen Yliopisto. Ei päiväystä. Työolot edistävät ja uhkaavat työhyvinvointia. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 28.3.2021]. Saatavana: <https://sites.tuni.fi/kehitysohjeita/tyo-tyohyvinvointi/>

Terveys- ja hyvinvoinninlaitos (THL). 2021. Koronavirus, COVID-19. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 10.1.2021]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/infektioaudit-ja-rokotukset/audit-ja-torjunta/audit-ja-taudinaiheuttajat-a-o/koronavirus-covid-19>

Terveyskirjasto. 2018. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 17.3.2021]. Saatavana: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Työolobarometri 2108. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 20.1.2021].
Saatavana: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Työpoliittinen aikakausikirja. Helsinki. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 13.1.2021]. Saatavana:

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aidakauskirja_2_2020.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Työolobarometri. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 29.3.2021]. Saatavana:

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162955/TEM_2021_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työn imu. Ei päiväystä. Hakanen, J & Kaltiainen, J & Seppälä, P. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 23.3.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>

Työn tuunaaminen. Ei päiväystä. Hakanen, J & Kaltiainen, J & Seppälä, P. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 23.3.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/tyon-tuunaaminen/>

Työstressi hallintaan. Ei päiväystä. Työturvallisuuskeskus. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 30.3.2021]. Saatavana: https://ttk.fi/files/5213/Tyostressi_hallintaan.pdf

Työsuojelu. 2020. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu: etätyö. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 15.1.2021]. Saatavilla: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>

Työsuojelu. Ei päiväystä. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 15.4.2021]. Saatavana: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/1231702/Psykososiaalinen_kuormitus_tyopaikalla_25_11_2015.pdf/f083e3fb-f25f-44cf-8c45-d1ec414e41d4

Työterveyslaitos. 2021. Miten Suomi voi? [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 29.3.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>

Työturvallisuuskeskus. 2017. Digijulkaisu: Etätyössä turvallisesti. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 4.4.2021]. Saatavana: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti

Työturvallisuuskeskus. 2020. Etätyössä turvallisesti. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 10.3.2021]. Saatavana: https://ttk.fi/files/7028/TTK_Tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu_WEB_LINKIT.pdf

Työuupumus, burnout. Ei päiväystä. Mehiläinen. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 17.3.2021]. Saatavana: <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/yksilolle/tyouupumus>

Työuupumus. Ei päiväystä. Mieli ry. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 17.3.2021]. Saatavana: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n-mielenterveys/ty%C3%B6paikan-kriisit-ja-muutokset/ty%C3%B6uupumus>

- Valtioneuvoston kanslia. 2020. COVID-19: tutkimuskatsaus. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 21.1.2021]. Saatavana: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162610/COVID19_Tutkimuskatsaus_8-2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Viitala, R. & Jylhä, E. 2019. Johtaminen: Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. 1. painos. Helsinki: Edita. [E-kirja]. [Viitattu 22.1.2012]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden:
- Vilkman, U. 2016a. Etäjohtaminen: Tulosta joustavalla työllä. Helsinki: Talentum Pro. [E-kirja]. [Viitattu 13.1.2021]. Saatavana: Alma talent -verkkokirjahylly. Vaatii käyttöoikeuden.
- Vilkman, U. 2016b. Vuorovaikutuksen merkitys korostuu virtuaalisessa työssä. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 4.3.2021]. Saatavana: <https://etajohtaminen.fi/vuorovaikutuksen-merkitys-korostuu-virtuaalisessa-tyossa/>
- Vilkman, U. 2019. Toimivan etätyökulttuurin rakentaminen. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 28.3.2021]. Saatavana: <https://etajohtaminen.fi/toimivan-etatyokulttuurin-rakentaminen/>
- Vuorovaikutus työyhteisössä. Ei päiväystä. Mieli ry. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 20.3.2021]. Saatavana: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n-mielenterveys/mielenterveytt%C3%A4-vahvistavaty%C3%B6yhteis%C3%B6/vuorovaikutus>
- World Health Organization (WHO). Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of diseases. 2019. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 17.3.2021]. Saatavana: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Yle Areena. 2021. Kärsimmekö jo etätyöapatiasta. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 13.4.2021]. Saatavana: <https://areena.yle.fi/1-50733198>

LIITTEET

Liite 1

Saatekirje

Hei!

osa saattaa muistaa minut viime vuodelta, kun olin työharjoittelijana Respectalla. Nimeni on Karita ja teen tällä hetkellä opinnäytetyötä ”Työhyvinvointi etätyössä” ja toimeksiantajana tässä toimii Respecta Oy. Opinnäytetyön tavoite on koostaa teille työntekijöille etätyöajan opas, jota pystyisitte hyödyntämään mahdollisimman hyvin kotona, ylläpitääksenne hyvää työhyvinvointia.

Jotta opinnäytetyö valmistuisi ennen toukokuun alkua, pyytäisin teiltä työntekijöiltä nyt vielä apua. Olisin kiitollinen, jos voisitte vastata suunnittelemaani kyselyyn mahdollisimman pian, jotta ehdin hyödyntämään teidän vastauksianne oppaan luomisessa. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu täysin anonyymisti.

Aurinkoisin terveisin,

Karita Kuusinen

Liite 2

Kyselylomake

Saako vastauksia käyttää tutkimuksessa sekä oppaan luomisessa? KYLLÄ/EI

Kuinka useasti olet työskennellyt etätöissä kuluneen vuoden aikana?

- 1–2 päivää viikossa

- 2–4 päivää viikossa
- 5 päivää viikossa
- Muutamia kertoja kuukaudessa
- Muu mikä?

Mihin ikäryhmään kuulut?

- 20–30
- 30–40
- 40–50
- 50–60
- 60–70

Kuinka monta henkilöä talouteesi kuuluu? (Miten tämän kysymyksen voisi asetella?)

- 1–2 henkilöä
- 3–4 henkilöä
- 5–6 henkilöä
- Muu, mikä?

1. Työskentelisitkö mieluummin kotona kuin työpaikalla COVID-19 pandemian jälkeen?

KYLLÄ/EN

2. Oletko kokenut etätyön mielekkäänä? KYLLÄ/EI

-> jos vastaa ei -> miksi ei. Jos vastaa kyllä, niin mikä on tehnyt etätyöstä mielekäästä? ?
(avoin, vapaa sana)

4. Koetko, että työhyvinvoinnista huolehtiminen on ollut helppoa etätöiden aikana?

(KYLLÄ/EN) -> jos vastaa en -> miksi ei? Jos vastaa kyllä, niin millä tavoin on huolehtinut omasta hyvinvoinnista? (avoin, vapaa sana)

4. Oletko kokenut jotain seuraavista etätöiden aikana:

- Yksinäisyys
- keskittymisen vaikeus
- Liiallinen hälinä ympärillä
- Omien älylaitteiden houkutus
- Motivaation puute
- Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen
- Työteho on kasvanut
- Työn imu on lisääntynyt
- Työhyvinvointi on parantunut
- Työrauha on lisääntynyt
- Lisääntynyt vapaa-aika työmatkojen poistuessa

5. Onko jotkut seuraavista asioista aiheuttanut sinulle vaikeuksia etätöissä?

- Tauot ja niiden pitäminen
- Työaikojen noudattaminen
- Ergonomian säilyttäminen
- Viestintä ja vuorovaikutus (niiden puute)
- Muistamisen vaikeus
- Itsensä johtaminen
- Stressi
- Työuupumus
- Työstä palautuminen
- Työkyvyn heikentyminen

- Työn imun katoaminen
- Työn apaattisuus
- Mahdollisien rutiinien puute
- Säännöllinen syöminen

6. Onko etätyöllä ollut vaikutusta sinun psykologiseen pääomaasi? Valitse vaihtoehdoista:

- Itsetunto on laskenut
- Itsetunto on lisääntynyt
- Toiveikkuus on laskenut
- Toiveikkuus on lisääntynyt
- Optimistiset tunteet ovat laskenut
- Optimistiset tunteet ovat lisääntynyt
- Sinnikkyys on laskenut
- Sinnikkyys on lisääntynyt

7. Oletko kokenut jotain seuraavista psykososiaalisista kuormitustekijöistä etätöiden aikana?

- Kiire
- Vähäinen tai liiallinen työmäärä
- Työaikojen tai työtehtävien epäselvyys
- Tavoitteiden tai vastuun epäselvyys
- Vaikeat asiakastilanteet
- Keskeytykset
- Liiallinen tietomäärä

- Epäasiallinen kohtelu
- Heikentynyt vuorovaikutus
- Sosiaalinen eristäytyminen
- Syrjintää
- Epäasiallista kohtelua

8. Onko edellä mainituilla tekijöillä ollut vaikutusta sinun työhyvinvointisi alenemiseen?
KYLLÄ/EI

9. Valitse seuraavista vaihtoehdoista, onko etätyöllä ollut vaikutusta sinun sairauspoissaoloihisi?

- Sairauspoissaoloni on lisääntynyt
- Sairauspoissaoloni on vähentynyt
- Etätyöllä ei ole ollut merkitystä sairauspoissaoloihin

10. Mitkä seuraavista asioista ovat tehnyt etätyöstä mukavaa?

- Vapaus suunnitella omia työpäiviä
- Lisääntynyt vapaa-aika
- Työrauha
- Uuden oppiminen
- Liikunnan mahdollisuus
- Mahdollisuus työskennellä ulkona/sisällä
- Oman ja työelämän helpompi yhdistäminen

11. Koetko, että opas voisi auttaa tehostamaan omaa työhyvinvointia etätyössä?
KYLLÄ/EI (avoin, vapaa sana)

12. Minkälainen oppaan tulisi olla, jotta siitä voisi hyötyä mahdollisimman pitkään?
(avoin, vapaa sana)

13. Minkälaisia asioita haluaisit oppaan sisältävän? (avoin, vapaa sana)

Kiitos vastauksista! <3