



Organisaatio X:n henkilöstön työhyvinvointi etätyössä

Salla Heinonen

OPINNÄYTETYÖ
Kesäkuu 2021

Liiketalouden koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

HEINONEN, SALLA:

Organisaatio X:n henkilöstön työhyvinvointi etätyössä

Opinnäytetyö 49 sivua, joista liitteitä 0 sivua
Kesäkuu 2021

Keväällä 2020 maailmalle levisi koronaviruksen aiheuttama hengitystieinfektio-epidemia. Suomessa hallitus päätti ryhtyä toimenpiteisiin sen hillitsemiseksi. Yksi hallituksen suosituksista oli etätyöskentely, jos työtehtävät sen mahdollistivat. Silloin opinnäytetyön toimeksiantajaorganisaatio X:n henkilöstö siirtyi työskentelemään koteihinsa. Etätyöskentely oli heille uutta, ja sen huomattiin tuovan haasteita esimiehille ja johdolle henkilöstön työhyvinvoinnin seuraamisessa. Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää X:n henkilöstön työhyvinvoinnin tilanne etätyössä ja löytää tapoja sen parantamiseen. Sen päätavoitteena oli auttaa X:ää löytämään tapoja henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseksi etätyön aikana, koska hallituksen etätyösuositus jatkuu, ja etätyöskentelyn määrä tulee nousemaan tulevaisuudessa.

Opinnäytetyö on empiirinen tutkimus, jossa käytettiin määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimuksen aineistona toimi fiilismittarit ja VMBaro-kysely, jotka saatiin suoraan X:ltä. Fiilismittari-kyselyt toteutettiin X:n henkilöstölle joka kuukausi huhtikuusta 2020 lähtien, kun he siirtyivät etätyöskentelyyn. Kyselyissä oli tarkoitus tiedustella henkilöstön tunnelmia ja etätyön vaikutuksia työmotivaatioon. VMBaro-kysely pidettiin X:n henkilöstölle syyskuussa 2020. Kyselyssä selvitettiin henkilöstön työtyytyväisyyttä, lähiesimiesten johtamistyön onnistumista sekä valtion palkkausjärjestelmän toimivuutta käytännössä. Kyselyiden avulla selvitettiin henkilöstön kokemusta omasta työhyvinvoinnistaan sekä laadittiin kehittämissuhteita työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Tutkimuksessa selvisi, että X:n henkilöstön työhyvinvoinnin tilanne oli hyvä. VMBarossa työhyvinvoinnin keskiarvo oli laskenut hieman vuodesta 2019. Lasku oli pieni, jolloin sen ei voida suoraan sanoa johtuneen etätyöskentelystä. X:n henkilöstö koki työhyvinvointinsa kasvaneen sekä heikentyneen. Kasvun syyksi koettiin muun muassa työmatkojen poisjäänti sekä siten vapaa-ajan lisääntyminen. Heikentymisen syyksi koettiin yksinäisyys, huono ergonomia, työ- ja vapaa-ajan sekoittuminen sekä lähiesimiehen etäisyys. Tutkimusten tulosten perusteella tehdyt kehitysehdotukset liittyivät muun muassa taukojen pitämiseen, ergonomiaan ja esimiehen palautteen antoon. Yhtenä kehitysehdotuksena annettiin muun muassa työterveyshuollon kanssa yhteistyössä laaditut etätyöskentelyn työergonomiaohjeet.

Asiasanat: työhyvinvointi, etätyö, poikkeusolot

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration

HEINONEN, SALLA:

Occupational Well-Being of the Personnel of Organisation X in Remote Work

Bachelor's thesis 49 pages, appendices 0 pages
July 2021

In spring 2020, a coronavirus-induced respiratory infection epidemic had spread to the world. In Finland, the Government had decided to take measures to curb it. One of the Government recommendations was remote work. At that time, the personnel of the organisation X, that was the commissioner of this study, moved to work in their homes. Teleworking was new to them and was found to pose challenges to supervisors and management in monitoring the staff well-being at work.

The purpose of the study was to as to support the occupational well-being of local staff in remote work and find ways to improve it. Its main objective was to help organization X to find ways to improve the wellbeing of employees at work during telework, as the Government's recommendation for teleworking continues and the number of teleworking will increase in the future.

The study was an empirical study using quantitative research methods. The data for the study was obtained from organisation X and it consisted of fillismittarit and a VMBaro survey. The surveys examined the staff's experience of their own well-being at work and prepared development proposals for the development of well-being at work.

The study showed that the well-being of of the personnel of organisation X was good. The personal of the of organisation X felt that their wellbeing at work had had both increased and weakened. The reason for this growth was, among other things, the absence of commuting and thus the increase in leisure time. The reason for the deterioration was loneliness, poor ergonomics and mixing work and leisure time.

Based on the results of the studies, the organization X made development proposals related to taking breaks, ergonomics, and feedback from the supervisor. One development proposal would be to consider creating guidelines on work ergonomics in remote work compiled with occupational health care.

Key words: well-being at work, remote work, exceptional circumstances

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TYÖHYVINVOINTI.....	7
	2.1 Työhyvinvointi käsitteenä	7
	2.1.1 Työn mielekkyys	8
	2.1.2 Terveys.....	10
	2.1.3 Turvallisuus	13
	2.1.4 Hyvinvointi	16
	2.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen	18
3	ETÄTYÖ	21
	3.1 Yleistä etätyössä	21
	3.2 Etätyön hyödyt ja haitat.....	21
	3.3 Etätyön onnistuminen.....	24
	3.4 Työhyvinvointi etätyössä	26
4	TUTKIMUS	29
	4.1 Tutkimusmenetelmä.....	29
	4.2 Tutkimuksen pätevyys, luotettavuus ja eettisyys.....	31
	4.3 Tutkimustulosten analysointi	32
	4.3.1 Fiilismittarit	32
	4.3.2 VMBaro	37
5	KEHITYSEHDOTUKSET JA POHDINTA	44
	LÄHTEET.....	47

1 JOHDANTO

Keväällä 2020 koko Suomi pysähtyi. Kiinassa oli käynnistynyt uuden koronaviruksen aiheuttama hengitystieinfektioepidemia, joka oli alkanut leviämään maailmalle. Maalikuussa 2020 Maailman terveysjärjestö WHO julisti sen pandemiaksi. Suomessa positiiviset tautimäärät alkoivat kasvaa, jolloin hallitus päätti ryhtyä toimenpiteisiin koronaviruksen leviämisen hillitsemiseksi. (Kokkonen & Myöhänen 2020.) Yksi alkukevään hallituksen suosituksista oli etätyöskentely, jos työtehtävät sen mahdollistivat (Valtioneuvosto 2020). Silloin monien yritysten toimitilat tyhjenivät ja yli miljoona suomalaista siirtyi työskentelemään koiteihinsa (Valkama 2020). Heihin kuuluivat myös opinnäytetyöni toimeksiantaja X:n henkilöstö.

Tämä opinnäytetyö on tehty organisaatio X:lle, joka toimii julkisella sektorilla. Se työllistää yli 100 henkilöä mukaan lukien harjoittelijat. Organisaatio on jaettu osastoihin ja niiden sisällä oleviin yksiköihin. Sen tehtävät keskittyvät vahvasti tiedon parissa työskentelyyn eli niin sanottuun tietotyöhön, jolle on tunnusomaista tiedon vastaanottaminen, käsittely ja uuden tiedon tuottaminen viestintäteknologian avulla (Berlin 2019, 18). Siksi käsittelen teoreettisessa viitekehyksessä tietotyöhön liittyviä tekijöitä. Organisaation nimeä ei tuoda esille toimeksiantajan pyynnöstä ja sitä nimitetään tässä työssä nimellä "X", koska aiheena on organisaation henkilöstön hyvinvointi, joka henkilökohtaista ja luottamuksellista tietoa.

Etätyöhön siirtyminen oli monelle uutta. Organisaatio X:ssä, kuten monissa muissa Suomen yrityksissä, ei ollut tehty etätyötä aikaisemmin. Sen huomattiin tuovan uusia puolia työskentelyyn sekä haasteita työntekijöille ja johdolle. Etänä työskennellessä esimiehen näköyhteys alaisiinsa sai uudenlaisia haasteita. Silloin ei pystyttykään seuraamaan työntekijän työhyvinvointia samalla tavalla.

Etätyön tuomien uusien haasteiden takia X:ssä huomattiin tarvetta tutkia lähemmin henkilöstön työhyvinvointia etätyössä. Aiemmin tilannetta oli tarkasteltu joka vuosi pidetyn VMBaro -kyselyn avulla, jossa tutkitaan henkilöstön työtyytyväi-

syyttä, lähiesimiesten johtamistyön onnistumista sekä valtion palkkausjärjestelmän toimivuutta käytännössä. Maaliskuussa 2020 etätöihin siirryttäessä työntekijöille alettiin pitämään koko organisaation yhteisessä juttutuokiossa fiilismittaria, jossa kysyttiin nimensä mukaisesti henkilöstön tuntemuksia etätöistä. Lisäksi syyskuussa 2020 heille pidettiin jälleen VMBaro-kysely, jossa kyseltiin esimerkiksi työyhteisön toimintakulttuurista ja työn toimintaympäristöstä näin etätöiden aikana.

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää X:n henkilöstön työhyvinvoinnin tilanne etätöissä sekä löytää tapoja, miten sitä voisi parantaa. Tutkimusaineistoina käytetään edellisessä kappaleessa mainittuja VMBaro-kyselyn sekä fiilismittareiden vastauksia. Lisäksi tarkoitus on verrata tämän vuoden VMBaron tuloksia edellisen vuoden tuloksiin ja nähdä onko etätöillä ollut vaikutusta työhyvinvointiin. Opinnäytetyön päätavoitteena on auttaa toimeksiantajaa löytämään tapoja henkilöstön työhyvinvoinnin parantamiseksi etätöiden jatkuessa nyt sekä tulevaisuutta varten. Tapojen löytäminen on tärkeää, koska valtioneuvoston 23.10.2020 tekemän päätöksen perusteella valtakunnallinen etätösuosituksen voimassaolo jatkuu toistaiseksi. Uudelleen perusteita etätösuosituksen jatkamiseksi valtioneuvosto tarkastelee 30.6.2021 mennessä. (Valtioneuvosto 2020.) Lisäksi etätöiden rooli tulee kasvamaan merkittävästi tulevaisuudessa.

Opinnäytetyöraportti koostuu työhyvinvointia ja etätöitä käsittelevästä teoreettisesta viitekehiksestä sekä määrällisen tutkimuksen tutkimustulosten analysointiosiosta. Opinnäytetyön luvuissa 2 ja 3 esitellään työhyvinvointia käsitteenä ja sen edistämistä, etätöitä ja työhyvinvointia etätöissä. Luvussa 4 käsitellään tutkimuksen aineistoja ja sen tuloksia. Työn viidennessä luvussa pohditaan kehitysehdotuksia tulosten perusteella.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Viime vuosina työhyvinvointi ja erityisesti työelämän ongelmat ovat nousseet usein julkiseen keskusteluun. Keskusteluaiheina ovat olleet erityisesti stressi, työpaikkakiusaaminen ja huono johtaminen. Näihin ongelmiin on pyritty reagoimaan nostamalla työelämän kehittäminen yhdeksi yhteiskunnan tärkeimmistä haasteista ja investoimalla rahaa erilaisiin työelämän tutkimus- ja kehittämissankkeisiin. Kansallisella tasolla on käynnistynyt esimerkiksi laaja yhteistyöhanke Työelämä 2020, jonka avulla kehittämistä pyritään toteuttamaan yksityisen sekä julkisen sektorin työpaikoilla. Lisäksi Työterveyslaitos on käynnistänyt Johtamisen kehittämisverkoston ja Työhyvinvointifoorumin, jotka tutkivat ja levittävät johtamisen ja työhyvinvoinnin oivallisia käytäntöjä. (Henttonen ja LaPointe 2015, 9-10.)

Moni ei kuitenkaan tiedä, että työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta on ollut olemassa jo runsaat sata vuotta. Aluksi 1920-luvulla tutkimus lähti liikkeelle lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta, jossa kohteena oli yksilö. Stressiä uskottiin syntyvän ihmiselle kuormittavista tekijöistä kuten myrkyllistä aineista, melusta, kylmästä ja fyysisestä raskaudesta. Stressi syntyi fysiologisenä reaktiona kielteisiin tuntemuksiin, jotka saattoivat johtaa sairauksien kehittymiseen. Myöhemmin teoriaan liitettiin mukaan myös psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot. Työntekijää haluttiin suojella terveyttä uhkaavilta tekijöiltä, josta voidaan katsoa työsuojelun lähteneen liikkeelle. (Manka & Manka 2016, 64.)

Tämän jälkeen huomattiin yksilöiden reaktioiden lisäksi stressiin vaikuttavan ympäristön – työn ja työolosuhteiden-aiheuttamat ärsykkeet. Yksilön sijasta tutkimuksen kohteeksi vaihdettiin ympäristön piirteet. Jotkut tutkijat alkoivat käyttää ilmiöstä stressin sijaan sanaa kuormitus. Myöhemmin malliin liitettiin kolmas tekijä: sosiaalinen tuki, jonka todettiin vaikuttavan käänteentekevästi työhyvinvointiin. (Manka & Manka 2016, 64-65.)

Mallista löydettiin kuitenkin epäkohta: se ei selittänyt työntekijöiden yksilöllisiä eroja. Joihinkin työntekijöihin tietyt työn tai työyhteisön piirteet aiheuttivat stressireaktioita, kun taas toisiin ne eivät vaikuttaneet mitenkään. Tämän vuoksi stressin syntymiseen lisättiin yksilön piirteistä johtuva välitysmekanismi. Tämän avulla huomattiin, että työhyvinvointi syntyy erilaisten ympäristö- ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutuksesta. (Manka & Manka 2016, 65.)

Nykypäivänä nämä teoriat ovat pitäneet pitkälti paikkaansa. Työhyvinvointiin koetaan vieläkin vaikuttavan ympäristö- ja yksilölliset tekijät, joita ovat muun muassa työn mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.). Näihin tekijöihin vaikuttaminen käsitetään olevan sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen tapahtuu työpaikalla johtajien, esimiesten sekä työntekijöiden yhteistyönä. Lisäksi keskeisinä toimijoina sen ylläpitämisessä ovat nousseet työterveyshuolto, luottamusmiehet sekä työsuojeluhenkilöstö. (Työterveyslaitos A n.d.)

Työterveyden ja -kyvyn turvaaminen sekä sitä kautta työhyvinvointi koetaan edelleen tärkeänä, koska sillä on todettu olevan monia positiivisia vaikutuksia muun muassa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Työterveyslaitoksen mukaan sillä on myös merkittävä yhteys yritysten tuulosmittareihin kuten tuottavuuteen, voittoon, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. (Työterveyslaitos A n.d.) Hyvinvoiva työntekijä voi hyvin, mikä heijastuu hyvään työsuoritukseen. Panostamalla siihen pystytään pitämään osaajat talossa ja nostamaan yrityksen imagoa. (Jabe 2012, 6.)

2.1.1 Työn mielekkyys

Voidakseen hyvin työssään on pystyttävä kokemaan se mielekkääksi. Kuitenkaan kukaan ei pysty kertomaan tarkalleen, millainen työ ja sen tekemisen tapa on kenellekin mielekästä. Eri ihmisille siihen vaikuttavat monet eri tekijät mutta Elina Henttosen ja Kirsi LaPointeen (2015) mukaan toimijuus on yksi suuri tekijä työn mielekkyydelle. Toimijuudella he tarkoittavat mahdollisuutta vaikuttaa

omaan työhönsä ja sen olosuhteisiin. He pitävät sitä tärkeänä tekijänä, koska nykyään vieläkin työelämässä on ennalta määrätty tulostavoitteita saavutettavaksi henkilöstölle, jolloin omat tavoitteet katoavat. He haluavat, että työn mielekkyys syntyy ennen kaikkea mahdollisuudesta tehdä työtä, jolla on jokin itseä suurempi tarkoitus ja merkitys muille ihmisille ja yhteiskunnalle. (Henttonen & LaPointe 2015, 11.)

Samaa toimijuuden tärkeyttä tuo esille Satu Berlin teoksessaan *Palkitseva työ* (2019). Hänen mukaansa ihmiset eivät enää tyydy tekemään työtä vain rahan takia, vaan ovat tietoisempia hyvän työn elementeistä. Kehitys- ja vaikutusmahdollisuudet, arvostuksen saaminen ja työn tarkoituksen kokeminen ovat nousseet yhä tärkeämpään rooliin. Työyhteisöltä puolestaan odotetaan läheisyyttä ja tuen antamista. (Berlin 2019, 8.)

Berlin (2019) tuo teoksessaan esille myös mielekkyyteen kytkeytyvää palkitseva työ -käsitettä, jota hän luonnehtii inspiroivaksi, motivoivaksi, merkitykselliseksi ja unelmienmukaiseksi. Tällaisessa työssä henkilö kokee sydämen paloa, tarkoituksen tunnetta, arvostusta, hyvinvointia, yhteenkuuluvuutta ja vaikuttamista. Sydämen palolla Berlin tarkoittaa tunnetta kuin jokin sisällä ohjaisi voimakkaasti tekemään juuri sitä, mikä on kiinnostavaa tai jopa helppoa. (Berlin 2019, 17-18.)

Usein kuitenkin monet työntekijät ovat siinä tilanteessa, jossa ajatus palkitsevasta ja mielekkästä työstä sekä sen hyödyistä tuntuu kaukaiselta haaveelta. Työssä joutuu sopeutumaan ennalta määrättyihin sääntöihin, tylsien tehtävien lisääntymiseen, rutiinien pyörittämiseen ja kiristyneeseen työilmapiiriin. Tällaista työtä kutsutaan nimellä pakkopullatyö, joka on palkitsevan työn vastakohta. Sen epäkohdat saattavat johtaa ärsyyntymiseen ja motivaation laskemiseen, joka voi aiheuttaa henkilön irtisanoutumiseen. (Berlin 2019, 22.)

Ratkaisuksi Berlin (2019) kertoo yhteistyön tekemisen esimieshenkilön sekä kollegoiden kanssa. Yhteistyössä esimiehiltä ja työntekijöiltä vaaditaan valmentavaa otetta sekä itsensä johtamista. Valmentavassa otteessa korostuu arvostava suhtautuminen ja auttaminen työn kehittämisen ratkaisujen löytämiseksi. Itsensä johtamisessa on tarkoitus työn muokkaaminen entistä mielekkäämmäksi. Työn muokkaaminen eli tuunaaminen on keino nähdä työelämä uudella

tavalla: omien motiivien, vahvuuksien ja intohimojen kautta. Se on myös arjen innovatiivisuutta, rutiinien ravistelua ja unelmien toteuttamista nykyisessä työssä. Sen tavoitteena on turvata työssä jaksaminen ja estää närkästyminen. (Berlin 2019, 27,30-31.)

Kuitenkin, jotta työn tuunaaminen onnistuu, työntekijän on tiedettävä mihin puuttua ja millä tavalla. Tuunaamiseen ei riitä pelkkä tieto, vaan työssä on oltava riittävästi autonomiaa, jotta se on mahdollista. Työn tuunaaminen tapahtuu ajattelun, vuorovaikutuksen ja konkreettisen tekemisen kautta, jonka kohteita ovat työtehtävät, vuorovaikutus ja havainnot. Työtehtävien muokkaaminen työn rajoja muutetaan ottamalla lisää tai vähemmän tehtäviä, laajentamalla tai supistamalla tehtävien sisältöä tai muutetaan niiden suorittamisen tapaa. Vuorovaikutuksen muokkaaminen tapahtuu vaikuttamalla siihen, miten, milloin ja kenen kanssa työtään tekee. Se näkyy muiden kohtaamisessa ja suhteiden syvyydessä. Havaintojen tuunaaminen taas tarkoittaa, että etsitään uutta suhtautumista omaan työhön, eli muutetaan työn tarkoitukseen liittyviä ajatusmalleja. (Berlin 2019, 32.)

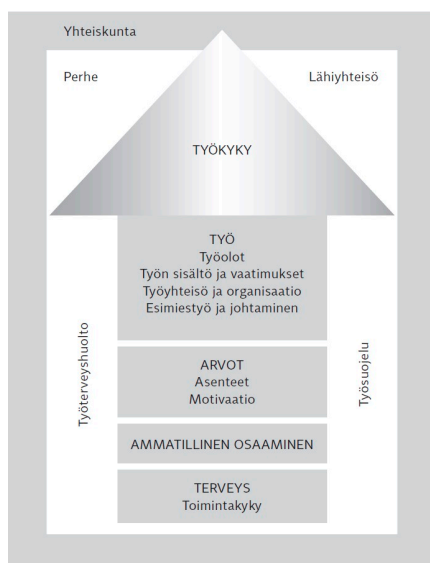
Samaa työn tuunaamista tuovat esille Henttonen ja LaPointe (2015) teoksessaan. Heidän mukaansa työn mielekkyys löytyy luomalla kolmas tila, jonka saavuttaa työnsä tuunaamisella. Kolmannella tilalla he viittaavat johonkin olemassa olevien vaihtoehtojen ulkopuolisuuteen, uuteen tai syntymässä olevaan toimintaan. Sen tehtävänä on vallata tilaa omaehtoisuudelle, vaalia työn hyveitä ja sisäisiä päämääriä sekä kutsua moraaliseen pohdintaan. Tavoitellakseen työnsä tuunaamista voi hakeutua esimerkiksi koulutukseen, työnohjaukseen tai uravalmennukseen. (Henttonen & LaPointe 2015, 80-95.)

2.1.2 Terveys

Yksi suuri edellyttäjä työhyvinvoinnissa on, että työ on terveellistä. Työn terveellisyys näkyy työntekijän hyvänä työkykynä. Työkyky perustuu ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta. Voimavarat muotoutuvat terveydestä ja toimintakyvystä, koulutuksesta, osaamisesta, arvoista ja asenteista.

Työ puolestaan kattaa työympäristön ja -yhteisön sekä itse työn sisällön, vaatimukset ja organisoinnin. Lisäksi työhön yhdistetään työn johtaminen eli esimiestyö. (Kauhanen 2016, 23.)

Kauhasen mukaan (2016) työkykyä voidaan kuvata rakennelmana, joka rakentuu neljästä eri kerroksesta (kuvio 1). Rakennelma toimii ja pysyy pystyssä, kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Ensimmäinen eli pohjakerros sisältää terveyden ja toimintakyvyn. Toimintakyky muodostuu fyysisestä, psyykkisestä, kognitiivisesta ja sosiaalisesta ulottuvuuksista, joiden avulla ihminen pystyy selviytymään hänelle itselleen merkityksellisistä ja välttämättömistä jokapäiväisen elämän toiminnoista – työstä, opiskelusta, vapaa-ajasta ja harrastuksista, itsestä ja toisista huolehtimisesta. Fyysinen toimintakyky kuvastuu kykynä liikkua ja liikuttaa itseään. Lisäksi aistitoiminnot, kuten näkö ja kuulo, liitetään kuuluvaksi tälle alueella. Psyykkinen toimintakyky kytkeytyy elämäntalouteen, mielenterveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin, ja se kattaa tuntemiseen ja ajatteluun liittyviä toimintoja. Sen avulla ihminen pystyy selviytymään elämän haasteista ja kriisitilanteista. Kognitiivinen toimintakyky käsittää tiedon vastaanottamisen, käsittelyn, säilyttämisen ja käyttöön liittyvät toiminnot. Lopuksi sosiaalinen toimintakyky muodostuu yksilön, sosiaalisen verkoston, ympäristön, yhteisön ja yhteiskunnan välisissä vuorovaikutussuhteissa. Se ilmenee esimerkiksi vuorovaikutustilanteissa. Terveyden ja toimintakyvyn ollessa pohjalla ovat ne koko muun rakennelman perusta. Muutokset toimintakyvyssä ja terveydessä vaikuttavat työkykyyn. (Kauhanen 2016. 23.)



KUVIO 1. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät (Kauhanen 2016)

Rakennelman toisessa kerroksessa sijaitsee ammatillinen osaaminen. Niitä ylläpidetään sekä kehitetään tiedoilla ja taidoilla, joilla taas vastataan työelämän haasteisiin. Kun haasteita ja vaatimuksia tulee, on tärkeää päivittää jatkuvasti osaamistaan, koska se on merkittävä edellytys työkyvylle. Osaamiseen voidaan myös sisällyttää pätevyys oman työn kehittämiseksi sekä toimiminen työyhteisössä. (Kauhanen 2016, 23.)

Kolmas kerros sisältää arvot, asenteet ja motivaation. Omat asenteet ja motivaatio vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Kokiessaan työn mielekkäänä ja sopivan haasteellisena, saa se vahvistamaan työkykyä. Tässä kerroksessa myös käsitellään työn ja omien voimavarojen tasapainoa sekä työn ja muun elämän välisiä suhteita. (Kauhanen 2016, 23.)

Ylin eli neljäs kerros kuvaa työtä ja siihen liittyviä tekijöitä. Se on rakennelman suurin ja painavin kerros, ja jos se kasvaa liian raskaaksi, se voi painaa alakerroksia huonoin seurauksin. Esimiestyö ja johtaminen ovat sen toiminnan keskeinen osa, koska heillä on vastuu ja velvollisuus työn organisointiin ja muutoksiin. (Kauhanen 2016, 24.)

Työkyvyssä on siis ensisijaisesti kysymys työn ja ihmisen voimavarojen välisestä tasapainosta. Työuran ja elämän aikana ihmisen voimavarat muuttuvat iän ja sairauden myötä, ja työn vaatimukset voivat muuttua puolestaan esimerkiksi digitalisaation seurauksena. Tämän takia työkyvyn ja terveellisuuden ylläpitäminen ja kehittäminen edellyttävät esimiehen ja työntekijän yhteistyötä. Kumpikaan ei ole yksin työkyvyn säilymisen vastuusta, vaan vastuu jakautuu sekä työntekijälle että työnantajalle. (Kauhanen 2016, 25.) Omat valinnat ja yhteisön tavat vaikuttavat omaan ja työtovereiden ja läheisten terveyteen, työkykyyn, työstä palautumiseen ja hyvinvointiin. Ympäristö ja työyhteisö voivat mahdollistaa ja kannustaa terveellisiin valintoihin. Terveyttä edistävässä työpaikassa kehitetään työtä, työyhteisöä ja työympäristöä siten, että ne mahdollistavat terveellisiä valintoja. Se myös kannustaa työntekijöitään aktiiviseen osallistumiseen ja tekemään yhdessä terveyttä edistäviä tekoja sekä rohkaisee työntekijöitään kehittämään itseään. (Työterveyslaitos A n.d.)

Työntekijän ja työnantajan lisäksi työkykyyn liittyy muitakin tekijöitä, kuten perhe ja lähipiiri sekä työterveys. Lähiyhteisö voi vaikuttaa yksilön työkykyyn monien eri tavoin elämänkulun aikana. Vuodesta 1978 tulleen työterveyshuoltolain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin tukea henkilön työkykyä koko työuran ajan pitämällä työympäristö terveellisenä ja turvallisena sekä ehkäisemällä työhön liittyviä sairauksia. Sen mukaan myös työterveyshuollon järjestäminen on pakollista työntajille, ja se kuuluu kaikille työssä käyville työntekijöille työsuhteen laadusta ja kestosta riippumatta. Työterveyshuoltoa voi saada kunnalliselta terveyskeskukselta tai liikelaitokselta, yksityiseltä lääkärikeskukselta tai työnantajalta itse. Työterveyshuolto on työntekijälle maksutonta. (Kauhanen 2016, 25,35-36.)

2.1.3 Turvallisuus

Työn terveellisyyteen liittyy vahvasti turvallisuus ja suojelu. Työturvallisuudella tarkoitetaan, että psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset työolot ovat kunnossa. Työsuojaus on työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa, jolla huolehditaan työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Näiden tavoitteena on, että työ ei vaaranna kenenkään terveyttä ja se motivoi tekijäänsä. Edellytyksenä tälle on, että työpaikalla tunnetaan työt ja niiden vaatimukset, työympäristö, työolot ja työprosessit sekä tiedetään eri toimijoiden vastuut ja velvollisuudet. (Työturvallisuuskeskus B 2019, 3.)

Työpaikan kaikille toimijoille kuuluu huolehtia omasta ja muiden turvallisuudesta sekä työpaikan vaarojen ja haittojen havainnoinnista ja ennakoinnista. Kuitenkin myös työturvallisuuteen ja työsuojeluun kuuluu ohjaavia lakeja, joita ovat työturvallisuuslaki, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, laki työsuojeluhenkilörekisteristä ja työterveyshuoltolaki. Keskeisenä lakinä työturvallisuuteen ohjaa siis työturvallisuuslaki, joka määrittelee työnantajan ja työntekijöiden velvollisuudet työturvallisuuden toteuttamiseksi. Lisäksi laki käsittelee säännöksiä työympäristön ja työolosuhteiden vaara- ja haittasyiden sekä työn fyysisten ja psykososiaalisten kuormitustekijöiden ennakoinnista ja hallinnasta. Sen tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lisäksi sen tarkoitus on ennalta

ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja sekä muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden terveyden haittoja. (Työturvallisuuskeskus B 2019, 4.)

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta määräävässä laissa taas säädetään työsuojeluviranomaisen työpaikkavalvonnan menettelyta-voista sekä työnantajan ja työntekijöiden välisistä työsuojelun yhteistoiminnan säännöistä työpaikalla. Lisäksi laki säättää työsuojelupäällikön, -valtuutetun, -toimikunnan asettamisesta, toimikaudesta ja tehtävistä. (Työturvallisuuskeskus B 2019, 4.)

Vaikka jokaisen työntekijän on huolehdittava omasta ja muiden työturvallisuudesta, on työturvallisuuslain mukaan ensisijaiseksi työnantajan vastuulla huolehtia tarpeellisilla toimenpiteillä heidän turvallisuudestaan ja terveydestään työssä. Päättäessään toimenpiteitä työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät asiat. Käytännössä työnantajan on huolehdittava turvallisuudesta työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla; työsuojelun toimintaohjelmalla, vaara- ja haittatekijöiden tunnistamisella ja niiden merkitysten arvioinnilla sekä työntekijöille annettavalla opetuksella ja ohjauksella. Lisäksi hänen täytyy arvioida ja selvittää työtilojen ja tuotantomenetelmien suunnittelussa sekä työssä käytettävien koneiden, laitteiden, työvälineiden ja terveydelle vaarallisten aineiden käyttöönotossa työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. (Työturvallisuuskeskus B 2019, 6.)

Selvittäessään vaara- ja haittatekijöitä työnantajan on keskityttävä tunnistamaan työstä, työajoista, työtilasta ja muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat tekijät. Vaaroilla tarkoitetaan työssä esiintyviä tekijöitä tai ilmiöitä, jotka voivat aiheuttaa haitallisen tapahtuman, kuten onnettomuuden, tapaturman tai ammattitaudin. Vaaraa aiheuttavat tekijät ovat taas esimerkiksi melu, liukkaat lattiat, huono työasento, jatkuva kiire, häirintä tai epäasiallinen kohtelu. Mikäli vaaroja ei voida kokonaan poistaa, on työnantajan arvioitava niiden riskit eli merkitys työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle, ja siten päätettävä toimenpiteistä, joilla riski voidaan pienentää hallittavalle tasolle. Riskien arvioinnin tavoitteena on kar-koittaa johdonmukaisesti työpaikan työterveys- ja työturvallisuusvaarat ja tehdä

tarvittavat korjaavat ennakoidut toimenpiteet työpaikalle asetetun työturvallisuustason saavuttamiseksi. (Työturvallisuuskeskus B 2019, 17.)

Vaarojen ja haittojen lisäksi työympäristö voi aiheuttaa fyysistä ja psykososiaalista kuormitusta. Työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi työasennot, työliikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö. Liiallisella fyysisellä kuormituksella on merkittävä yhteys tuki- ja liikuntaelinoireisiin. Tämän takia pitäisi huolehtia työpaikan tiloista ja työprosessien hyvästä suunnittelusta ja käytettävien kalusteiden ja työvälineiden ergonomiasta sekä tarkoituksenmukaisuudesta. Kuormitusta voi pienentää työpisteen säädöillä ja vaihtelemalla työtapoja. (Työturvallisuuskeskus B 2019, 52.)

Psykososiaaliset kuormitustekijät liittyvät taas työn sisältöön, työjärjestelyihin ja työyhteisön toimivuuteen. Työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi työn teon jatkuvat keskeytykset, työn yksitoikkoisuus ja ammattitaitoon nähden liian vaativa tai liian helppo työ. Työjärjestelyihin liittyviä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi epäselvä tehtäväkuva tai työnjako, kohtuuton aikapaine ja epäselvät tai ristiriitaiset tavoitteet. Lisäksi työyhteisön toimivuuteen voi liittyä kuormitustekijöitä, joita ovat esimerkiksi huono työilmapiiri, toimimaton vuorovaikutus tai yhteistyö ja työyhteisön sisäiset riidat ja konfliktitilanteet. (Työturvallisuuskeskus B 2019, 53.)

Tietointensiivistä työtä tekeville kuormitusta voi aiheutua työmuistille vaativien työtehtävien suorittamisesta. Työmuistissa ylläpidetään ja työstetään työtehtävissä tarvittavaa tietoa. Sen kuormittuminen näyttäytyy esimerkiksi unohteluna ja oppimisen vaikeuksina. Lisäksi haitallista kuormitusta voivat aiheuttaa esimerkiksi tietoverkon, järjestelmien ja ohjelmien toimimattomuudet ja niistä johtuvat keskeytykset ja viivästykset, jatkuva uuden oppinen nopeasti etenevän digitalisaation takia sekä huonosti yhteensopivat järjestelmät. Nämä voivat näkyä työn laadun heikkenemisellä, virheinä, tapaturmatilanteiden lisääntymisenä, psyykkisenä kuormittuneisuutena sekä usein fyysisen toiminnan hankaloitumisena. (Työturvallisuuskeskus B 2019, 55-56.)

Jotta työturvallisuus toteutuisi, on sitä valvottava. Työsuojeluviranomaisena toimii aluehallintoviraston viisi työsuojelun vastuualuetta. He valvovat, että työturvallisuutta ja työsuojelua koskevien säännöksiä ja määräyksiä noudatetaan. Valvonnan lisäksi he antavat ohjeita ja neuvoja työnterveeseen ja turvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Valvominen tarkoittaa, että työsuojeluviranomainen tekee työsuojelutarkastuksia työpaikoilla oma-aloitteisesti ja pyyntöjen perusteella ja suorittaa työkäyttöön tarkoitettujen koneiden, laitteiden ja henkilösuojainten tarkastusta. Lisäksi hän selvittää vakavien työtapaturmien, ammattitautien ja työperäisten sairauksien syitä ja keinoja niiden ehkäisemiseksi. (Työturvallisuuskeskus B 2019, 5.)

2.1.4 Hyvinvointi

Vaikka suurin osa ihmisen työhyvinvoinnista syntyy töissä, siihen vaikuttaa myös jokaisen kokonaisvaltainen hyvinvointi. Jos vapaa-ajallaan ei palaudu työstään tai mieltä vaivaat henkilökohtaiset asiat, ne voivat seurata työpaikalle ja vaikuttaa näin omaan sekä työyhteisön työhyvinvointiin. (Mehiläinen n.d.) Siksi olisi tärkeätä, että ihmisen hyvinvoinnin kokonaisuuden osat eli uni, ravinto, liikunta ja henkinen energia ovat tasapainossa (Tuomilehto 2019, 15).

Moni ymmärtää, että liikunnalla ja terveellisellä ruokavaliolla on suuri merkitys hyvinvoinnille, mutta unen roolia on vaikea hahmottaa. Lääkäri Henri Tuomilehto kertoo teoksessaan Nukkumalla menestykseen (2019), että unen rooli on merkittävä hyvinvoinnissa, koska ilman riittävää unta ei jaksakaan liikkua eikä noudattaa suositusten mukaista ruokavaliota. Väsyneenä voi alkaa helposti napostelemaan ja hamuamaan hiilihydraatteja sohvalle television eteen. (Tuomilehto 2019, 15.)

Liikunnan ja ravinnon lisäksi uni vaikuttaa suuresti palautumiseen ja henkiseen hyvinvointiin, koska Tuomilehdon (2019) mukaan uni on yhtä kuin palautuminen. Unenaikainen palautuminen voidaan jakaa metaboliseen eli fyysiseen palautumiseen sekä kognitiiviseen eli henkiseen palautumiseen. Metabolinen palautuminen liittyy kehon palautumiseen, jolloin kehossa tapahtuu anabolisia, rakentavia toimintoja. Silloin elimistö muun muassa täydentää energiavarastojaan, korjaa soluvauroita ja kasvattaa lihaksia. Kognitiivinen palautuminen liittyy taas mielen

palautumiseen. Päästessään syvään uneen aivojemme toiminta rauhoittuu, jolloin aivomme pystyvät elpymään ja täydentämään energiavarastojamme. REM-unen aikana taas lihaksistamme katoaa jännitys mutta aivot käyvät kierroksilla. Silloin ne käsittelevät päivän aikaisia sekä poistavat turhia ja vahvistavat oleellisia tietoja. Tämä prosessi on tärkeä muistin ja oppimisen kannalta. (Tuomilehto 2019, 20.)

Palautumisen molemmat osat ovat ihmiselle tärkeitä työn sekä vapaa-ajan rasituksen ja kuormituksen sekä terveyden takia. Palautumisen puutteessa ihmisen puolustusmekanismit alkavat heitellä, infektiokerkyys sekä vammojen riski kasvaa. Lisäksi ihmisellä voi ilmetä ärtyneisyyttä, huonoa keskittymistä, muistiongelmia ja mielialan muutoksia. Kuormituksen kasaantuessa ihminen voi alkaa tuntemaan stressiä, jolloin esimerkiksi syketaso ja verenpaine nousevat. Stressin jatkuessa pitkään ihmiselle voi kehittyä uupumusta, jolloin voimavarat ehtyvät. (Tuomilehto 2019, 20-21.)

Voidessaan huonosti tai ollessaan väsynyt ja ärtynyt ihminen alkaa hakemaan syytä ulkopuolisista tekijöistä, kuten lapsista tai perheestä, vaikka todellinen syy on huonossa palautumisessa. Päivittäinen energisyys ja jaksaminen syntyvät elämän kuormituksen ja palautumisen tasapainosta. Ajoittainen kuormitus on normaalia ja sopiva kuormituksen määrä on elimistölle suotuisaa, koska ilman kuormitusta ei ole palautumista. Siksi oleellista olisi vahvistaa tärkeintä palautumista edistävää tekijää eli nukkumista. Jos nukkuminen ei onnistu, olisi syytä selvittää, mitkä tekijät edistävät ja mitkä asiat häiritsevät sitä. Häiriötekijät voivat johtua ihmisestä itsestään, omasta toiminnasta tai ne voivat olla ulkoisia ja johtua ympäristöstä, kuten vuorotyö. (Tuomilehto 2019, 46-47.)

Edistys- sekä häiriötekijöiden selvittämisen lisäksi hyvän palautumisen saavuttamiseksi pitäisi selvittää itsellensä oikea unenmäärä lisäämällä nukkumisen määrää sekä hallita vireystilaansa. Vireystila kuvaa ihmisen virkeyden asetta, ja sen kuuluu olla aamulla sekä päivällä korkealla ja laskea iltaa kohden. Jotta voisi hallita vireystilaansa, pitäisi välttää itsensä aktivoimista iltaa kohden. Aktivoiminen voi olla esimerkiksi kovatehoista urheilua tai aivotoimintaa, kuten sähköpostin lukemista tai intensiivisten tietokonepelien pelaamista. Aktivoimisen välttäminen

onnistuu rytmittämällä arjen; herää joka päivä samoihin aikoihin, syö säännöllisesti ja terveellisesti, liikkuu alkuillasta ja menee sänkyyn ennen kello yhtätoista, jotta saisi 7–9 tuntia unta. (Tuomilehto 2019, 48-60.)

2.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Kun lähdetään kehittämään organisaation henkilöstön työhyvinvointia, on aluksi mietittävä, miksi työhyvinvointia halutaan kehittää sekä mitkä sen tavoitteet ovat. Kun syyt löytyvät, on ensimmäiseksi analysoitava sen nykyinen henkilöstörakenne. Se tarkoittaa sitä, että selvitetään henkilöstön määrä, ikä-, sukupuoli- ja koulutus rakenne sekä palvelusuhteen luonne. Lisäksi tärkeätä olisi, että organisaation johdolla olisi selkeä käsitys henkilöstön nykyisestä motivaattiorakenteesta ja tasosta sekä suoritustasosta. Suoritustaso kuvaa, mitä yksilö tekee ympäristössään, ja sitä voidaan verrata kilpailevien tai samantyyppisten organisaatioiden tuottavuuteen. (Kauhanen 2016, 70-73.)

Henkilöstörakenteen analysoinnin jälkeen organisaation tulisi tarkastella sen työhyvinvoinnin nykytilanne. Työhyvinvoinnin tila saadaan selvittämällä organisaation työtyytyväisyys, henkilöstön motivaatiotaustat, vaihtuvuus/pysyvyys, poissaolot, työtapaturmien lukumäärät ja -kustannukset, työkykyindeksi sekä eläköitymisiät. Näistä henkilöstön vaihtuvuus on yksi keskeisiä henkilöstöjohtamisen mittareita. Vaihtuvuuden määrän lisäksi olisi hyödyllistä selvittää vaihtuvuuden syitä, siitä aiheutuvia välittömiä ja välillisiä kustannuksia sekä sitä, ketkä lähtevät. Ovatko lähtijät esimerkiksi henkilöitä, jotka ovat olleet organisaatiossa 4–5 vuotta ja kaipaavat uusia haasteita? Vai ovatko lähtijät olleet vain vuoden tai kaksi talossa ja ovat tyytymättömiä organisaatioon ja sen kulttuuriin? Siksi esimerkiksi esimiehen tulisi haastella poislähtijöitä. Vaihtuvuuden vastapainoksi pitäisi tarkastella myös pysyvyyttä. Ketkä pysyvät organisaatiossa ja miksi? (Kauhanen 2016, 74-76.)

Kun nykytilanne on selvitetty, voi organisaatio ryhtyä varsinaisen kehittämissuunnitelman tekemiseen, jossa päätetään, mitä työhyvinvoinnin osioita tarvitsee kehittää. Kehittämistoimenpiteet voidaan jakaa kolmeen eri tasoon, jotka ovat: pieni ja näyttävä kampanja, ”pikavoittojen” hakeminen ja toimenpiteiden

integrointi strategiaan. Pienessä ja näyttävässä kampanjassa voidaan keskittyä esimerkiksi liikunnan ja terveellisten elämäntapojen esilletuomiseen. Siinä voidaan asettaa tavoitteeksi painoindeksin laskeminen x prosentilla tai työkuuntensa hyväksi ja erittäin hyväksi kokevien määrä 80 prosentilla. ”Pikavoittojen” hakeamisen tasossa taas ensisijaisesti pääpaino on henkilöstöstä aiheutuvien kustannusten alentaminen sairaspoissaolojen, työkyvyttömyyseläkkeiden ja työtapa-turmien vähentämisen avulla. Viimeisenä olevassa toimenpiteiden integroinnissa toiminta- ja henkilöstöstrategian tavoitteena on kustannusten pienentäminen ja tulojen lisääminen. Sitä ei nähdä erillisenä tai irrallisena hankkeena, vaan normaalina toimintaan kytkeytyvänä asiana, joka on liitetty koko organisaation johtamiseen. Ideana on panostaa henkilöstön hyvinvointiin, joka heijastuu tutkimusten mukaan asiakaspalveluun ja asiakastyytyväisyyteen, jotka vaikuttavat taas organisaation tuotteiden ja palveluiden myynnin kasvuun. (Kauhanen 2016, 105-110.)

Tavoitteiden löytämisen jälkeen organisaation tulisi miettiä kehittämistavat henkilöstönsä työhyvinvointiin. Erilaisia tapoja löytyy monia, mutta keskeisempiä ovat muun muassa luoda mielenkiintoiset ja haasteelliset työtehtävät, joustaa työajoissa, seurata, analysoida ja vaikuttaa sairauspoissaoloihin, luoda kannustava työilmapiiri, kehittää hyvä johtaminen ja esimiestyö sekä luoda fyysisen ja psyykkisen kunnon ylläpitävä tuki. Vaikka organisaatiolla on suuri vastuu työhyvinvoinnista, yksilöllä on myös oltava panostuksensa sen toteutumisessa. Esimerkiksi nykypäivänä etenkin työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on yksi keskeisempiä työelämän haasteita. Ratkaisuseksi yksilön tulisi olla aktiivinen ja oma-aloitteinen, jotta työnantaja voisi tarjota sopivaa työaikatarkkaisuun tai työaikajoustoa. Lisäksi työhyvinvointiin kuuluu hyvä fyysinen toimintakyky, johon kuuluu liikkuminen ja terveellinen ruokavalio. Työnantaja voi kannustaa ja opastaa henkilöä näissä asioissa mutta viimekädessä vastuu niistä on jokaisella työntekijällä. (Kauhanen 2016, 88-89.)

Kun valittu kehittämisohjelma on päätetty, tulisi sen vaiheita, panostuksia ja tuloja seurata muutaman kuukauden (3-6) välein ja viestiä henkilöstölle saavutetuista väliaikatuloksista. Henkilöstölle kertominen on tärkeää, jotta he tietävät

miten kehittämishanke etenee sekä pystyvät motivoitumaan saavutetuista tuloksista. Lisäksi saavutettuja väliaikatuloksia voidaan verrata asetettuihin kokonaistavoitteisiin ja -tuloksiin. (Kauhanen 2016, 111.)

3 ETÄTYÖ

3.1 Yleistä etätyössä

Viime vuosina sekä etenkin tänä vuonna etätyön määrä on lisääntynyt monilla eri toimialoilla. Vielä vuonna 1997 vain neljä prosenttia palkansaajista teki etätyötä mutta nyt sitä tekee jo joka kolmas, ja ylemmistä toimihenkilöistä noin 60 prosenttia (Valkama 2020). Etätyöllä tarkoitetaan kotona tai muualla varsinaisen työpaikan ulkopuolella tapahtuvaa työntekoa, jonka sisällöstä ja toteuttamisesta on sovittu työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella (Työturvallisuuskeskus C n.d.). Olennaista sille ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt, jolloin työaika voi olla joko kokonaan tai vain osittain etätyötä (Työsuojelu n.d.). Kuitenkaan etätyöksi ei voida luokitella kaikkea sellaista työtä, jossa työn teko- paikka on työn luonteen takia muualla kuin työnantajan tiloissa. Esimerkiksi työ tietyömaalla tai kodinhoitajana ei ole etätyötä, vaikka työnantaja ei ole koko ajan paikalla valvomassa ja johtamassa työtä. (Akava n.d.)

Työelämän lainsäädännössä ei suoranaisesti tunneta etätyö-termiä. Kuitenkin työsopimuslaki, työaikalaki ja työturvallisuuslaki ovat lainsäädännöllisenä perustana myös etätyössä. Etätyö kuuluu lähtökohtaisesti työaikalain piiriin ja edellyttää näin ollen työajan seurantaa. Työturvallisuuslain mukaan työantajalla on velvollisuus huolehtia ja valvoa, että työtä tehdään turvallisissa ja terveellisissä olosuhteissa. Tämä pätee kaikissa työn tekemisen paikoissa. Lisäksi työnantajan lakisäänteinen tapaturmavakuutus on voimassa etätyöskentelyssä. Työtapaturmaksi luokitellaan tapaturma, joka tapahtuu työtä tehdessä tai työmatkalla. Siten etätyön kohdalla korvattavuudessa voi olla rajoituksia, jolloin työnantajan tulisi tutustua eri vakuutusten sopimusehtoihin etukäteen. (Työsuojelu n.d.)

3.2 Etätyön hyödyt ja haitat

Etätyöllä on omat hyötynsä ja haittansa niin työntekijän kuin organisaation näkökulmasta. Grace Paul (2020) kertoo teoksessaan Etätyökirja sen hyötyjen näkyvän taloudessa, monimuotoisuudessa, tehokkuudessa ja tyytyväisyydessä,

terveydessä sekä ympäristössä. Taloudessa etätyö siten, että työntekijä säästää työmatkakustannuksissa sekä lounaassa. Työnantajalle hyöty näkyy siten, että se säästää toimitilojen kustannuksissa sekä henkilökunnan vaihtuvuuden aiheuttamissa kustannuksissa. Tiedetään, että henkilöstön hyvinvointi takaa sen pysyvyyden. Etätyö on myös arvostettu kannustin uusille sekä vanhoille työntekijöille. Talouteen kytkeytyy monimuotoisuus, joka tarkoittaa sitä, että etätyö mahdollistaa kyvykkäiden tekijöiden hyödyntämisen ympäri maata, ellei jopa maailmaa, kun henkilöstön toimenkuva ei riipu heidän sijainnistaan. Näin henkilöstöstä tulee moninaisempaa, ja pitkällä aikavälillä se tuottaa enemmän taloudellista hyötyä. Lisäksi monimuotoisuutta tuo, kun etätyötä voivat tehdä työntekijät, jotka eivät voi työskennellä kokoaikaisesti toimistossa terveyteen, henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen, ikään tai vammaan liittyvistä syistä. (Paul 2020, 15-17.)

Paul kertoo etätyön vaikuttavan myös työn tehokkuuden ja työtyytyväisyyden lisääntymiseen, mikä on hyödyksi työntekijälle sekä työnantajalle. Kun kotona on rauhallista, pystyy työntekijä keskittymään työhönsä paremmin, jolloin tehokkuus kasvaa. Teoksessaan Paul kertoo University of the West England -yliopiston työmatkoja ja hyvinvointia koskevasta tutkimuksesta (2017), jossa käy ilmi, että työtyytyväisyys vähenee työmatkaan kuluvan ajan kasvaessa. Tutkimuksessa todettiin, että päivittäinen kahdenkymmenen minuutin lisäys työmatkoihin vaikuttaa työtyytyväisyyteen samalla tavalla kuin 19 prosentin lasku tuloissa. Työmatkojen poisjääminen vaikuttaa myös työntekijän fyysiseen ja henkiseen terveyteen. Silloin vapautuvan ajan voi käyttää liikuntaan tai perheen kanssa olemiseen, mikä vaikuttaa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Lisäksi etätyöhön vaikuttaa altistumisen poisjääminen muiden bakteereilta. Esimerkiksi Britanniassa on todettu, että etänä työskentelevät sairastavat vain 1,8 päivää vuodessa verrattuna toimistossa työskenteleviin, jotka sairastavat keskimäärin 3,1 päivää vuodessa. (Paul 2020, 17-19.)

Työterveyslaitos B (n.d.) on myös luetellut etätyön hyötyjä. He ovat tuoneet esille samoja asioita kuin Paul, kuten työtyytyväisyyden ja työtehon paranemisen, ajan ja rahan säästämisen sekä työrauhan ja keskittymisen lisääntymisen. Heidän luettelossaan tuli kuitenkin myös uusia hyötyjä esille työntekijän ja työnantajan kannalta. Ne ovat työajan joustavuuden rytmittäminen omien tarpeiden

mukaan, mahdollisuus valita asuinpaikka muilla perusteilla kuin työn sijaintipaikan perusteella sekä työnteolle tarkoituksenmukaisen paikan valinta. Uusia hyötyjä työnantajalle taas ovat työuran piteneminen paremman jaksamisen myötä sekä työnantajien ympäristövastuullisuuden parantaminen. (Työterveyslaitos B n.d.)

Vaikka etätyöhön kuuluu monia hyviä puolia, on sillä myös kääntöpuolensa. Ongelmaksi voi koitua ylityön lisääntyminen sekä työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. Kun työskentelee etänä, on työtä helppo jatkaa iltamyöhään, jolloin vapaa-aika vähenee ja kuormitus voi kasvaa liialliseksi. Silloin myös voi olla vaikeuksia irrottautua työstä ja pitää taukoja. Niiden pitäminen on erityisen tärkeää fyysiselle terveydelle sekä että aivoille, jotta ne pystyvät lepäämään. Lisäksi kotona voi olla lapsia sekä muita, jotka työskentelevät tai opiskelevat etänä, jolloin tilanne vaatii sopeutumista jokaiselta. (Työterveyslaitos B n.d.)

Näiden lisäksi ongelmaksi etätyössä voi koitua huono ergonomia, sopimattomat tilat sekä kustannukset. Huono ergonomia voi johtaa fyysisen ja henkisen terveyden laskemiseen sekä sopimattomat tilat voivat vaikuttaa esimerkiksi työrauhaan ja keskittymiseen. Kääntöpuolena työrauhan ja keskittymisen häiriintymiseen on yksinäisyys ja eristyneisyyden tunne työyhteisössä. (Työterveyslaitos B n.d.) Etänä työskennellessä yksin työstäminen lisääntyy ja vuorovaikutus vähenee. Niiden puuttuminen voi koitua todelliseksi ongelmaksi, kun työntekijät työskentelevät fyysisesti etäällä toisistaan. (Vilkman 2016, 20-23.)

Etätyöstä voi koitua voi haasteita myös esimiehille ja johdolle (Työterveyslaitos B n.d.). Kun esimiehet eivät näe työntekijöitään kasvokkain, se voi johtaa esimiehille työkyvyn heikkenemisen havaitsemisen vaikeuksia. Lisäksi esimiehellä voi olla vaikeuksia arvioida alaistensa vointia, käytöstä ja kuormituksen määrää, mikä puolestaan hankaloittaa ennaltaehkäisevien ja korjaavien toimenpiteiden aloittamista. (Vilkman 2016, luku 3.)

3.3 Etätyön onnistuminen

Kun viimekeväinen tilanne pakotti monien organisaatioiden henkilöstöt etätyökentelyyn, toi se monille stressiä ja haasteita. Tilanne tapahtui nopeasti ja yllättäen, jolloin monilla ei ollut selkeitä pelisääntöjä etätöihin. Suurimpia stressin aiheita olivat työn ja lastenhoidon tasapainoilu, työolojen muutokset ja huoli koronapandemian takia. (Paavola & Junkala 2020.)

Jotta etätyö onnistuisi, sen järjestelyistä pitäisi sopia yleensä ensimmäiseksi kirjallisesti tai että käytössä ovat yhdessä sovitut pelisäännöt. Ne helpottavat arjen sujumista ja vähentävät mahdollisten ristiriitojen syntymistä. Työn tekemisen muotoja on monenlaisia, siksi sovittujen asioiden tarve voi vaihdella. Kuitenkin tyypillisiä sovittuja ehtoja ovat muun muassa, milloin etätyön tekeminen on mahdollista ja milloin ei, työaika, työn tulosten seuranta, sairaspoissaolokäytännöt, tietoturva-asiat sekä mahdolliset kustannukset ja niiden jakautuminen. (Työsuojelu n.d.)

Pelisääntöjen lisäksi esimiehillä ja työntekijöillä on omat tapansa vaikuttaa etätyön onnistumiseen. Esimiehen on tärkeätä olla tiimin kannustaja ja pyrittävä näyttämään hyvää esimerkkiä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta, kuten muistuttamalla työntekijöitä pysymään normaaleissa työtunneissa ja pitämään taukoja. Kun esimies on pystymätön puhumaan ja näkemään työntekijöitään kasvokkain, nousee kommunikaation tarve entistä enemmän. Se on avainasemassa tiimin hengen ja tuottavuuden ylläpitämisessä. Se voi tapahtua puhelimitse tai videopuhelulla, mutta Grace Paulin (2020) mukaan kasvokkain käytävä keskustelu on ilmaisuvoimaisempaa kuin pelkkä puhelimesta puhuminen. Joten vahvistakseen ihmisten välistä yhteyttä pitäisi käyttää aina kun mahdollista videopuheluita. (Paul 2020, 69-73.)

Vaikka esimiehillä on oma roolinsa etätyön onnistumisessa, ensisijainenvastuu on kuitenkin työntekijälläan itse. Omaa työtään on osattava johtajaa ja erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan (Työsuojelu n.d.). Jotta tämä onnistuisi, tulisi työntekijän asettaa itsellensä joka aamu selkeä tavoite. Se voi olla esimerkiksi 1-5 asiaa, jotka pitää saada valmiiksi työpäivän aikana. Tämä auttaa keskittymään merki-

tyksellisiin asioihin ja rakentaa aikaansaamisen tunnetta. Toiseksi tulisi pitää taukoja tietotyöstä 1,5-2 tunnin välein. Tärkeätä olisi aikatauluttaa ne kalenteriin etukäteen ja pitäytyä niissä. (Erto 2020.) Avuksi voi olla myös työnantajan tarjoama BREAK PRO taukoliikuntasovellus, joka muistuttaa taukojumpan pitämisestä säännöllisin väliajoin (BREAK PRO n.d.). Tauolla tulisi olla katselematta puhelinta tai televisiota ja pitää esimerkiksi liikunnallinen taukojumppa tai pieni kävely (Erto 2020.) BREAK PRO-sovelluksessa on valmiina videoita taukojumppista, joita voi hyödyntää taukojumpassa (BREAK PRO n.d.). Tällöin aivot pysyvät suorituskykyisinä ja jaksaminen sekä hyvinvointi paranee (Erto 2020.)

Kolmanneksi tulisi hyvä luoda rutiini, jolla irtautua työstä työpäivän jälkeen. Työaika tulisi selkeästi määritellä ja pitää siitä kiinni. Kun työt loppuvat, tulisi siivota työpiste ja laittaa paperit laatikkoon, jotka muistuttavat tekemättömistä töistä. Työpäivän jälkeen pitäisi tehtävä asioita, jotka vievät ajatukset pois työstä esimerkiksi harrastusten avulla. Töiden tekemiseen olisi hyvä järjestää tila tai pöytä, jota käyttää vain työn tekemiseen. Töitä ei saisi tehdä makuuhuoneessa tai sängyssä, jotta aivot oppivat, mitkä paikat ovat tehokasta työskentelyä varten ja mitkä rentoutumista varten. (Erto 2020.)

Välillä työntekijät voivat kuitenkin tuntea, että etätöitä eivät suju, kokee olonsa yksinäiseksi, ei saa riittävästi tukea tai kokee kuormittuneisuutta esimerkiksi työn ja lastenhoidon välisestä tasapainoilusta. Silloin tarpeellista olisi ottaa asia puheeksi esimiehen sekä tiimin kanssa ja ehdottaa tapoja, joilla he voisivat tukea työntekijää. Lisäksi apua tai tukea voi hakea työterveyshuollosta. Lastenhoidon ja työn tasapainoilussa avuksi voi olla myös oman sekä lasten aikataulujen tekeminen. Silloin lapset tietävät, millaisia heidän päivänsä ovat. Avuksi voi olla myös oman työtilan tekeminen, jonka oveen voi laittaa esimerkiksi ”ei saa tulla” -lapun, kun on kiireinen ja ”saa tulla” -lapun, kun on vapaa juttelemaan lasten kanssa. Työteon ajaksi lapsille voi suunnitella aktiviteetteja, jotka eivät vaadi valvontaa. (Paul 2020, 55-64, 77-78.)

3.4 Työhyvinvointi etätöissä

Työterveyslaitos käynnisti marraskuussa 2019 tutkimushankkeen ”Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä”. Hankkeessa kerättiin vuoden 2020 tammi-kuuhun saakka tietoa suomalaisten työhyvinvoinnista. Kun koronapandemia ja siihen liittyvät poikkeustoimet alkoivat, monien työntekijöiden työn arki ja työolot muuttuivat merkittävästi. Työterveyslaitos näki tarpeen kutsua tähän kyselyyn vastanneet osallistumaan tutkimukseen uudelleen touko-kesäkuussa 2020 tutkiakseen suomalaisten työkyvyn ja työhyvinvoinnin kehittymistä koronapandemian aikana. Tutkimushankkeen nimeksi muutettiin ”Miten Suomi voi?”. Tutkimuksessa kartoitettiin tarkemmin suomalaisen väestön kokemuksia työhyvin- ja pahoinvoinnista mukaan lukien työn imu, työuupumus, työtyytyväisyys, työssä tylsistyminen, työholismi ja sairaana työskentely. Lisäksi tutkimuksessa kartoitettiin suomalaisten työoloja ja työhön liittyviä asenteita, muuta hyvinvoinnista (terveys, työkyky, masentuneisuus ja elämäntyytyväisyys) ja yksityiselämän kielteiset tapahtumat. (Työterveyslaitos C n.d.)

Ensimmäisiä tutkimushavaintoja julkaistiin elokuussa 2020. Kyselyn kohderyhmänä olivat olleet työssäkäyvät suomalaiset (18-65-vuotiaat) ja kyselyyn oli vastannut 1077 suomalaista. Kyselystä oli noussut esille, että koronakevät ei ollut merkittävästi vaikuttanut suomalaisten hyvinvoinnin heikkenemiseen eri osoittimilla (työn imu, työuupumus, työssä tylsistyminen ja työtyytyväisyys) tarkasteltuna vaan päinvastoin. Työn imu oli kasvanut, ja krooninen työväsämys oli vähentynyt. Samalla vastanneiden mielenterveydessä ei näkynyt merkittäviä muutoksia. Kuitenkin tuloksista tuli ilmi, että työssä tylsistyminen oli hieman lisääntynyt. (Työterveyslaitos C n.d.)

Koronapandemian jatkuessa vielä kesän jälkeen Työterveyslaitos päätti toteuttaa toisen seurantakyselyn marras-joulukuussa 2020 samoille henkilöille. Tuloksissa kävi ilmi, että suomalaisten työhyvinvointi oli kääntynyt huonompaan suuntaan. Laskua oli tapahtunut työn imun kokemisessa koronaa edeltävälle tasolle sekä työuupumusoireilu ja työssä tylsistymisen kokeminen olivat lievästi lisääntyneet. Eniten työn imun laskua sekä työuupumuksen kasvua oli tapahtunut alle 36-vuotiailla verrattuna muihin ikäryhmiin. Lisäksi työhyvinvoinnin laskua (työn imun,

työuupumus ja tylsistyminen) näkyi enemmän yksin asuvilla kuin muiden kanssa asuvilla. (Työterveyslaitos D 2021.)

Tuloksista kävi myös ilmi, että etätyötä tekevät saivat vähemmän tukea esimiehiltä ja työtovereiltaan läsnä työskentelijöihin verrattuna. He pitivät myös vähemmän taukoja työpäivän aikana ja kokivat henkilökohtaisen elämän häiritsevän työtä. Neuvoiksi Työterveyslaitos (2021) kertoi työhyvinvoinnin ylläpitäviä keinoja poikkeusaikana olevan palveleva, ihmislähtöinen johtaminen, yhteydenpito työtovereihin, palautteen antaminen itselle ja toisille, työn yhteisen tarkoituksen te- roittaminen, uusiin haasteisiin tarttuminen, riittävä palautuminen ja tauotus työ- päivien aikana. (Työterveyslaitos D 2021.)

Ihmislähtöinen palveleva johtaminen tarkoittaa sitä, että esimies näkee roolinsa palvelutehtävänä, jonka tarkoitus on luoda työntekijöille parhaat mahdolliset puut- teet onnistua. Siinä esimies keskittyy erityisesti yksilöiden tarpeisiin, heidän vah- vuuksiensa löytämiseen ja niiden kehittämiseen. (Rönnqvist 2017.) Palveleva johtaminen näkyy ensisijaisesti työntekijöiden hyvinvoinnin, työsuorittamisen ja motivaation paranemisena. Sen punaisena lankana on ihmislähtöisen johtajuu- den avulla luotu vuorovaikutuksellinen prosessi. (Santala 2020.)

Palvelevassa johtamisessa korostuu vuorovaikutuksen tärkeys. Pystyäkseen keskittymään yksilön tarpeisiin ja vahvuuksiin on esimiehen kuunneltava, luotet- tava ja annettava palautetta alaisilleen. (Sarkkinen 2016.) Kommunikoidessa tär- keätä olisi kuulla työntekijän tuntemuksia ja tarpeita sekä seurata haitallista kuor- mitusta aiheuttavia tekijöitä. Ennakointi ja suunnittelu lisäävät työntekijöiden hy- vinvointia sekä tuottavuutta, kun esimerkiksi fyysisen tai psyykkisen kuormituk- seen liittyviltä sairauspoissaoloilta vältytään. Kommunikoinnin tulisi olla säännöl- listä ja esimiehen tulisi olla helposti lähestyttävä eri välineillä. (Työsuojelu n.d.) Yksilöllisen kommunikoinnin lisäksi esimiehen olisi tärkeätä kehittää myös yhtei- söllisyyttä tiimin kesken esimerkiksi yhteisellä kahvitauolla etänä (Työturvalli- suuskeskus A 2018).

Kuuntelun lisäksi etätyössä esimiehen olisi tärkeätä seurata alaistensa työympä- ristöjen tilaa, työilmapiiriä ja tuloksia sekä mahdollistaa organisaation osaamisen kehittymisen. Erityisen tärkeätä olisi myös huolehtia, ettei kukaan eristäydy

muusta yhteisöstä. Kuitenkin työnantajalla on rajallinen mahdollisuus valvoa alaistensa työolosuhteita tai seurata työaikaa, kuormittumista ja turvallisuutta etäympäristöissä. Ratkaisuksi siihen esitetään työsuojeluhenkilöstön ja työterveyshuollon yhdessä kehittämää seurantamallia, jossa virtuaalisen työympäristön ja etäjohtamisen erityispiirteet on otettu huomioon. Seurantamallin lisäksi organisaatio voisi yhdessä työterveyshuollon kanssa laatia henkilöstölle ohjeita taukoliikuntaan, kalustehankintoihin ja ergonomiosaamisen kehittämiseen, kuten esimerkiksi työpisteeseen liittyviin työasentoihin ja kalusteiden säätöihin. Henkilöstön työhyvinvointia voidaan seurata erilaisilla mittareilla, kuten työilma-
piirikyselyillä, kehityskeskusteluilla ja sairaspöissaolojen seurannalla. (Työturvallisuuskeskus A 2018.)

Organisaatio voi myös tarjota työntekijöilleen henkilökuntaetuja helpottamaan työn ja vapaa-ajan sujumista ongelmitta sekä edistämään työntekijän terveyttä ja turvaa. Henkilökuntaedut ovat organisaation tukemia verottomia ja verollisia etuja, esimerkiksi lounasetu ja liikunta- ja kulttuurietu. Organisaatiolle verovapaa henkilökuntaetu on esimerkiksi sen järjestämä kohtuullinen virkistys- ja harrastustoiminta, kuten liikuntatoiminta. Organisaation järjestämään liikuntaan sisältyy esimerkiksi oikeus käyttää kuntosalia tai muita urheiluun käytettäviä tiloja sekä mahdollisuus osallistua sen järjestämään ohjattuun liikuntaan. (Rantanen 2020.) Organisaation järjestämä virkistystoiminta virtuaalisesti on myös verovapaata (Vero 2020).

Lisäksi organisaatio voi tarjota verovapaasti henkilöstölleen työntekijän omaehtoista liikunta- ja kulttuuritoimintaa. Omaehtoinen toiminta tarkoittaa, että työntekijä voi harrastaa itse valitsemana ajankohtana ja valita harrastuspaikan sekä -tavan organisaation käyttämän palveluntarjoajan tarjonnasta. (Vero 2020.) Etua voi käyttää pandemian aikana esimerkiksi etäjooga- tai tanssituntiin, kotijumppaohjelmiin ja etämuseolippuun (Smartum n.d.). Yleisempiä palveluntarjoajia ovat Smartum, Epassi ja Eazybreak.

Liikunnan- ja kulttuuriedun vastapainoksi esimerkiksi Smartum tarjoaa hierontaedun. Hierontaedulla pystyy pitämään työntekijöiden mielen virkeänä ja vartalon vetreänä. Organisaation tilatessa palvelun se määrittelee hierontasopimuspaikat, joissa työntekijät voivat maksaa palvelusetelillään. (Smartum n.d.)

4 TUTKIMUS

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tämä opinnäytetyö on empiirinen tutkimus. Sille tunnusomaista on löytää yksittäistapausten pohjalta yleisiä lainalaisuuksia ja säännönmukaisuuksia. Tilastollinen tutkimus edustaa tätä tutkimustapaa. (Valli 2015, 16.) Siihen liittyy usein määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä, jota käytettiin tässäkin tutkimuksessa. Sen tunnusmerkkejä ovat numeerisesti suuri ja edustava otos, standardoitu tutkimuslomake ja ilmiön kuvaus numeerisen tiedon avulla. Sen avulla saadaan myös yleensä kartoitettua olemassa oleva tilanne mutta siinä ei pysyttyä selvittämään asioiden syitä. (Heikkilä 2014, 15.) Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän lisäksi tutkimuksissa käytettiin laadullista eli kvalitatiivista tietoa avointen kysymysten osalta.

Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä aineistoa kerätään muiden keräämistä tilastoista, rekistereistä ja tietokannoista tai tiedot kerätään itse. Tiedonkeruumenetelmänä voidaan käyttää esimerkiksi kyselyitä tai puhelinhaastatteluita. (Heikkilä 2014, 16). Tämän tutkimuksen aineistona käytettiin toimeksiantajalta saatujen kyselyiden vastauksia. Kyselyt olivat VMBaro ja fiilismittarit. VMBaro on valtion henkilöstötutkimus, jolla julkisen sektorin organisaatiot voivat mitata ja seurata henkilöstön työtyytyväisyyttä, lähiesimiesten johtamistyön onnistumista sekä valtion palkkausjärjestelmän toimivuutta käytännössä. Sen valmisraporteista saa johtamisen, työhyvinvoinnin ja palkitsemisen kehittämisen tueksi monipuolista tietoa organisaatiosta. Kyselylomakkeen oli laatinut organisaatiolle ulkopuolinen taho, johon X:n henkilöstö vastasi sähköpostiin tulleen linkin kautta. Kyselylomake koostui kahdeksasta kysymyskohdasta, joiden alle rakentui väitteitä liittyen niiden teemoihin. Kysymyskohteet olivat esimiestyö ja johtaminen, työn sisältö ja vaikutusmahdollisuudet, palkkaus, osaaminen, oppiminen ja uudistaminen, työyhteisön toimintakulttuuri, työ ja toimintaympäristö, vuorovaikutus ja viestintä sekä työnantajakuva ja arvot. Väitteet mitattiin viisiportaisella asteikolla, jossa yksi tarkoitti ”täysin eri mieltä”, kaksi tarkoitti ”eri mieltä”, kolme tarkoitti ”ei samaa eikä eri mieltä”, neljä tarkoitti ”samaa mieltä” ja viisi

”täysin samaa mieltä”. Lisäksi kyselyssä kysyttiin tehtäväkiertohalukkuutta, työpaikan vaihtoaikomuksesta sekä työntekijän arviota työhyvinvoinnista kouluasteikolla 4-10. Vastaukset laskettiin kysymyksittäin indeksien aritmeettisina keskiarvoina.

Kysely pidettiin 6.–2.10.2020 ja vastaajia oli 155 kappaletta, jolloin vastausprosentti oli 82 prosenttia. Kyselyä on järjestetty X:n henkilöstölle, joka vuosi vuodesta 2010 lähtien. Kyselyä on järjestetty, jotta voidaan seurata X:n henkilöstön työtyytyväisyyttä, lähiesimiesten johtamistyön onnistumista sekä valtion palkkausjärjestelmän toimivuutta käytännössä osastoittain ja yksiköittäin. Kyselyn jälkeen jokainen yksikkö on käynyt läpi yksikkönsä vastaukset ja keskustelleet niistä. Vastausten avulla on pystytty löytämään kehittämiskohdat ja hyvin menneet asiat.

Fiilismittari -kyselyitä aloitettiin järjestämään X:n henkilöstölle huhtikuusta 2020 lähtien joka kuukausi pois lukien heinä-, joului- ja tammikuu koko organisaatiolle pidetyn juttutuokion aikana. Kyselyn pitämiseksi nousi tarve henkilöstön siirtyessä etätöihin. Kyselyn avulla haluttiin selvittää henkilöstön mielialoja etätöiden aikana ja miten etätö on vaikuttanut työmotivaatioon. Jokaisessa kyselyssä on ollut 5-8 kysymystä, joista osa on ollut avoimia kysymyksiä ja osa suljettuja monivalintakysymyksiä. Kysymykset ovat laatineet X:n henkilöstöhallinto ja viestintä.

Koska kyselyt ovat laatineet toimeksiantaja ja ulkopuolinen taho, kartoitettiin niissä myös sellaisia asioita, joita tässä opinnäytetyössä ei ole hyödynnetty. Tässä työssä hyödynnetään kyselyistä kohtia, jotka liittyvät työhyvinvointiin. Fiilismittareista analysoidaan vuoden 2020 huhtikuun ja syksyn sekä vuoden 2021 huhtikuun kyselyiden vastauksia, jotta nähdään tilanteen kehittymisen.

4.2 Tutkimuksen pätevyys, luotettavuus ja eettisyys

Tutkimusprosessissa on olemassa mahdollisuus erilaisille tiedostetuille tai tiedostamattomille virheille, jotka voivat johtua tutkijasta tai tutkittavista/aineistosta. Tutkimuksen luotettavuustarkastelulla pyritään minimoimaan nämä virheet. Tutkimuksen luotettavuus muodostuu tutkimuksen pätevyydestä ja luotettavuudesta. Tutkimuksen pätevyydellä (validius) tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoituskin mitata. Vastaajien tulisi ymmärtää tutkimuksen mittarit, kyselomakkeet ja kysymykset niin kuin tutkija on olettanut. Tutkijan tulisi kyetä siirtämään tutkimuksessa käytetyn teorian käsitteet ja ajatuskokonaisuudet kyselylomakkeeseen. (Vilkkä 2020, 193-194.) Tämän tutkimuksen aineistot tulivat suoraan X:ltä, jolloin niiden kysymyksiin ei ole pystytty vaikuttamaan etukäteen. Kuitenkin kysymykset olivat ymmärrettäviä ja kysymysmuodot oli valittu oikein mittaamaan sitä, mitä tutkimuksessa oli tarkoitus mitata. Suljettujen kysymysten lisäksi kyselyissä oli avoimia kysymyksiä, joissa vastaaja sai avata tarkemmin vastaustaan.

Tutkimuksen luotettavuudella (reliabiliteetti) tarkoitetaan tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Luotettavuutta parantaa mittareiden oikea valinta ja niiden soveltavuus kyseisen mittauskohteen mittaamiseen sekä varmuus, että otos edustaa koko tutkittavaa perusjoukkoa. Vastaavasti sitä voi heikentää epäsoveliaan mittarin valinta, kuten esimerkiksi sadan metrin uinnin mittaaminen herätyskellolla. VMBaron vastausprosentti oli 82 ja fiilismittareihin vastasi vaihtelevasti, mutta yleensä alle puolet henkilöstöstä. Vastausprosentit olivat varsin hyviä luotettavuuden kannalta, mutta vastaamatta jättäneiden työntekijöiden vastaukset puuttuvat, jolloin ne jättivät aukon tiedonkeruuseen. Tämä vaikeuttaa tutkimustulosten toistettavuutta, sillä tutkimus pitäisi pystyä toistamaan samankaltaisilla tuloksilla. Kuitenkin kyselytutkimus on toistettavissa toimeksiantajayrityksessä vastaavalle kohderyhmälle tutkijasta riippumatta. Tulokset saattavat muuttua, jos yrityksessä on ollut henkilöstön vaihtuvuutta tai työntekijöiden mielipiteet ovat muuttuneet ajan saatossa.

Tutkimuksen luotettavuuden lisäksi tutkimuksen tulisi olla eettisesti hyväksytty. Jotta se voi olla sitä, on sen noudatettava Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (n.d.) määrittelemää hyvää tieteellistä käytäntöä. Hyvän tieteellisen käytännön

mukaan tutkimuksessa on noudatettava rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tulosten arvioinnissa. Tutkijat ottavat muiden tutkijoiden työt ja saavutukset huomioon kunnioittamalla heidän töitään sekä viittaavat heidän julkaisuihinsa asianmukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta n.d.) Tämän opinnäytetyön jokaisessa vaiheessa on pyritty noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Muiden julkaisuihin on viitattu selkeästi ja niistä otettu tieto on pyritty esittämään työssä niin, ettei alkuperäinen idea vääristyisi.

4.3 Tutkimustulosten analysointi

Tutkimuksessa sovellettiin määrällisen tutkimuksen analyysimenetelmiä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa huomiota ei kiinnitetä yksittäiseen havaintoyksikköön, vaan kohderyhmää tarkastellaan kokonaisuutena. Vastauksien tulkitseminen edellyttää aineiston tiivistämistä. Sitä voidaan tehdä erilaisia tunnuslukuja, kuten keskiarvoa, käyttäen tai esittämällä tulokset tiivistetyssä muodossa jakaumina tai ristiintaulukointeina. Hahmottamisen apuna voidaan hyödyntää erilaisia taulukoita ja graafeja (Kananen 2015, 287-289.)

Tämän tutkimuksen tiivistetyt tulokset saatiin suoraan toimeksiantajalta. Fiilismittareiden tulosten esittämiseen käytettiin prosentuaalista jakaumaa, joka kertoo, mikä on havainnon osuus kaikista havainnoista prosentteina. VMBaron tulokset esitettiin suorana jakaumana sekä ristiintaulukointina. Suorassa jakaumassa nähdään yksittäisen muuttujan (kysymyksen) eri vaihtoehtojen saamat vastaukset lukumäärinä ja prosentteina, ja ristiintaulukoinnissa vertaillaan tuloksia ja niiden kehitystä taustamuuttujien suhteen prosentteina ja keskiarvoina. Keskiarvon avulla saadaan nopea ja likimääräinen kuva aiheesta. (Kananen 2015, 288.) Avoimen kysymyksen vastauksista tehtiin kooste.

4.3.1 Fiilismittarit

Huhtikuussa 2020 X:n henkilöstö oli siirtynyt etätöihin, ja ensimmäisessä fiilismittarissa haluttiin selvittää heidän tunnelmiensa siitä (taulukko 1). Vastajia oli 75

kappaletta ja eniten vastauksia tuli kolmanteen vaihtoehtoon eli ”ihan ok”. Toiseksi eniten (25%) vastauksia tuli ”selvästi plussan puolella” vaihtoehtoon.

TAULUKKO 1. X:n henkilöstön tunnelmat huhtikuussa 2020

Olemme kaikki etäkonttoreissamme ja etäyhteyksien äärellä. Miten menee, kerro tunnelmistasi tänään?

75 vastaajaa

Vastaaja	Vaihtoehto
1 %	1) Masentaa, pelottaa
22 %	2) Menehän tämä jotenkuten, harmittaa silti
40 %	3) Ihan ok
25 %	4) Selvästi plussan puolella
12 %	5) Innosta piukkana

Toisena kysymyksessä selvitettiin koronan vaikutusta henkilöstön työmotivaatioon (taulukko 2). Eniten vastauksia tuli kolmanteen vaihtoehtoon, joka oli ”on hyviä ja huonoja päiviä”. Toiseksi eniten vastauksia (24%) tuli vaihtoehtoon ”yhtä intohimolla painetaan, kuin ennenkin”. Joten voidaan todeta, että korona ei ollut vielä huhtikuussa 2020 vaikuttanut suuresti henkilöstön työmotivaatioon.

TAULUKKO 2. X:n henkilöstön työmotivaatio huhtikuussa 2020

Miten koronaelämä on vaikuttanut työmotivaatioosi?

75 vastaajaa

Vastaaja	Vaihtoehto
9 %	1) Huomaan, että jaksan paremmin ja innostun enemmän
24 %	2) Yhtä intohimolla painetaan, kun aina ennenkin
44 %	3) On hyviä ja huonoja päiviä
20 %	4) Arvostan sitä, että palkka juoksee ja saan ruoan pöytään
3 %	5) Ai mikä motivaatio?

Marraskuussa 2020 X:n henkilöstöltä kysyttiin heidän ajatuksiaan laajan etätyön suosituksen jatkumiseen (taulukko 3). Eniten vastauksia kertyi ”ihan ok” vastausvaihtoehdolle. Toiseksi eniten vastauksia (31 %) sai ”selvästi plussan puolella” vaihtoehto. Huhtikuun fiilismittariin verrattuna vastauksissa ei ole muutosta. Kysymys jatkui avoimella osiolla, jossa henkilöstö sai tarkentaa ajatuksiinsa halutessaan. Työntekijät kertoivat halustaan tavata jo työkavereita kasvokkain ja palata pikkuhiljaa normaaliin arkeen. Osa kertoi nauttivansa etätöistä

poisjääneiden työmatkojen takia, mutta osa kertoi etätöiden masentavan ja olevan yksinäistä. Piristystä heidän mielialoihinsa toi mahdollisuus päästä halutesaan konttorille työskentelemään.

TAULUKKO 3. X:n henkilöstön fiilikset marraskuussa 2020

1. Laajan etätöiden suositus jatkuu ainakin vuoden vaihteeseen saakka. Millaisia ajatuksia se sinussa herättää?

<i>Vastausvaihtoehdot</i>	<i>% vastauksista</i>
a) Masentaa, pelottaa.	4%
b) Menehän tämä jotenkuten, harmittaa silti.	21%
c) Ihan ok.	36%
d) Selvästi plussan puolella.	31%
e) Innosta piukkana.	8%

Toisena kysymyksenä marraskuun 2020 fiilismittarissa kysyttiin etätöiden vaikutusta henkilöstön työmotivaatioon (taulukko 4). Enemmistö oli valinnut ”on hyviä ja huonoja päiviä” vaihtoehdon. Toiseksi eniten vastauksi (26 %) sai ”yhtä intohimolla painetaan, kun aina ennenkin” vaihtoehto. Samat vastausvaihtoehdot olivat huhtikuussa 2020 eniten vastattuja. Tätä kysymystä jatkettiin myös avoimella osiolla, jossa henkilöstö sai halutessaan tarkentaa omin sanoin ajatuksiinsa. Vastauksissa nousi esille, että etätö sujuu ja motivaatio vaihtelee päivittäin. Lisäksi esille nousi, että työmotivaatio koostuu mielenkiintoisista työtehtävistä ja mahtavista kollegoista. Kuitenkin motivaatio laskee, kun työkaverit puuttuvat ympäriltä.

TAULUKKO 4. X:n henkilöstön työmotivaatio marraskuussa 2020

4. Miten korona-ajan etätö on vaikuttanut työmotivaatioosi?

<i>Vastausvaihtoehdot</i>	<i>% vastauksista</i>
a) Huomaan, että jaksan paremmin ja innostun enemmän.	8%
b) Yhtä intohimolla painetaan, kun aina ennenkin.	26%
c) On hyviä ja huonoja päiviä.	50%
d) Arvostan sitä, että palkka juoksee ja saan ruoan pöytään.	9%
e) Ai mikä motivaatio?	7%

Fiilismittarissa haluttiin myös selvittää, mitä asioita henkilöstö kaipaisi esimieheltä ja johtamiselta (taulukko 5). Eniten henkilöstö vastasi kaipaavansa kuuntelemista ja yhteydenpitoa. Toiseksi eniten (20%) he kaipasivat palautetta. Alla olevassa avoimen kysymyksen osiossa nousi esille, että kuuntelun ja yhteydenpidon tulisi olla säännöllistä sekä, että tukea tarvittaisiin priorisoinnissa.

TAULUKKO 5. X:n henkilöstön kaipuu esimiehiltä ja johtamiselta

7. Etätöyön jatkuessa mitä asioita erityisesti kaipaat esimieheltäsi ja johtamiselta? (voit valita useamman vaihtoehdon)

<i>Vastausvaihtoehdot</i>	<i>% vastauksista</i>
a) Ohjausta omaan työhöni	9%
b) Tukea koko yksikön tavoitteiden saavuttamiseen	19%
c) Palautetta	20%
d) Kuuntelemista ja yhteydenpitoa	44%
e) Luottamusta myös itsenäiseen työskentelyyn etänä	8%

Lisäksi marraskuussa haluttiin selvittää, onko henkilöstöllä ollut etätöyöaikana vaikeuksia pitää erillään työtä- ja vapaa-aikaa sekä miten se on heillä näkynyt (taulukko 6). Henkilöstö vastasi, että eniten se on näkynyt taukojen pitämisen unohtamisena ja toiseksi eniten (19%) päivien venymisenä aikaisempaa pitemmiksi. Saman verran vastauksi (19%) sai vaihtoehto ”kun työmatka on jäänyt pois, niin vapaata on enemmän kuin ennen”.

TAULUKKO 6. Työ- ja vapaa-aika etätöyössä

9. Onko sinulla ollut etätöyöaikana vaikeampaa pitää erillään työ- ja vapaa-aika? Miten se on näkynyt? (voit valita useamman vaihtoehdon)

<i>Vastausvaihtoehdot</i>	<i>% vastauksista</i>
a) Päivät venyvät aikaisempaa pitemmiksi.	19%
b) Taukojen pitäminen työpäivän aikana unohtuu.	31%
c) Tarkistat iltaisinkin sähköpostit.	14%
d) Vastaat työpuhelimeen myös virka-ajan ulkopuolella ja lomapäivinä.	3%
e) Etänä perhe-elämä tunkee myös työpäivään.	8%
f) Pystyn hyvin pitämään työ- ja vapaa-ajan erillään.	4%
g) Kun työmatka on jäänyt pois, niin vapaata on enemmän kuin ennen.	19%
h) Etätöyöaika ei ole tuonut muutosta.	1%

Huhtikuussa 2021 X:n henkilöstöltä kysyttiin fiilismittarissa heidän ajatuksiaan etätöyön suosituksen jatkumisesta ainakin kesään asti (taulukko 7). Eniten vastauksia (32 %) tuli vaihtoehdolle ”Menehän tämä jotenkin, harmittaa silti”. Tämä vaihtoehto ei saanut eniten vastauksia huhtikuussa 2020 ja marraskuussa 2020.

TAULUKKO 7. X:n henkilöstön ajatukset huhtikuussa 2021

1. Laajan etätyön suositus jatkuu edelleen, näillä näkymin kesään asti. Millaisia ajatuksia se sinussa herättää? (63 vastaajaa)

Vastausvaihtoehdot	% vastauksista
a) Kärsivällisyys alkaa loppua	2%
b) Masentaa	10%
c) Menehän tämä jotenkuten, harmittaa silti	32%
d) Ihan ok	21%
e) Selvästi plussan puolella	29%
f) Innosta piukkana	8 %

Huhtikuun 2021 fiilismittarissa kysyttiin toiseksi X:n henkilöstöltä etätyön vaikutuksesta työmotivaatioon (taulukko 8). Vastausvaihtoehdot ovat muuttuneet hie- man huhtikuun ja marraskuun 2020 samasta kysymyksestä. Vastanneista yksi kolmasosa koki etätyön vaikuttaneen työmotivaatioon siten, että on enemmän hyviä kuin huonoja päiviä. Toiseksi eniten (27%) vastanneista koki työmotivaatio- tion kärsineen yksin työskentelystä.

TAULUKKO 8. X:n henkilöstön työmotivaatio huhtikuussa 2021

2. Miten korona-ajan etätyö on vaikuttanut työmotivaatioosi? (63 vastaajaa)

Vastausvaihtoehdot	% vastauksista
a) Yhtä intohimolla painetaan kuin aina ennenkin	17%
b) On enemmän hyviä kuin huonoja päiviä	33%
c) On enemmän huonoja kuin hyviä päiviä	0%
d) Työmotivaatio alkaa kärsiä yksin työskentelystä	27%
e) Irrallisuuden kokemus on kasvanut	22%

Taulukossa 9 on kuvattu huhtikuun 2021 fiilismittarin X:n henkilöstön vastauksia kysymykseen onko heidän kykynsä pitää työ- ja vapaa-aika erillään muuttunut vuoden aikana. Kysymykseen sai valita useamman vaihtoehdon. Vastajat kokivat, että työ- ja vapaa-ajan erillään pitämisessä on vielä haasteita. Yksineljäsosa vastaajista vastasi, että tauot jäävät edelleen pitämättä ja yksiviidesosa vastasi, että päivät venyvät edelleen aikaisempaa pidemmiksi. Marraskuun 2020 fiilismittarin samaisessa kysymyksessä myös taukojen pitämättömyys ja päivien piteneminen nousivat eniten esille.

X:n henkilöstö sai kuvailla muutosta omin sanoin kysymyksen alle. Vastauksia tuli 17 kappaletta ja niissä nousi esille, että työ- ja vapaa-aika ovat sekoittuneet toisiinsa yhä enemmän, koska arki ja vapaa-aika vietetään kotona. Suora lause:

” Työ- ja vapaa-aika alkavat sekoittua toisiinsa yhä enemmän, koska arki ja vapaa vietetään kotona ja oman perheen piirissä.” Sekoittumisen koettiin vaikuttavan palautumiseen, koska työpäivät venyvät pidemmiksi. Positiivisena koettiin työmatkojen jääminen pois, joka on tuonut enemmän vapaa-aikaa. Kuitenkin monet kokivat, että työajatukset ovat jääneet helpommin mieleen, kun ei ole ollut kotimatkaa, jossa ehtisi nollata ajatukset työpäivästä.

TAULUKKO 9. Työ- ja vapaa-ajan erillään pitäminen

4. Onko kykysi pitää työ- ja vapaa-aika erillään muuttunut vuoden aikana? Voit valita useamman vaihtoehdon. Kuvaile muutosta seuraavassa kysymyksessä omin sanoin. (61 vastaajaa)

Vastausvaihtoehdot	% vastauksista
a) Päivät venyvät edelleen aikaisempaa pitemmiksi	20%
b) Pidän kiinni virka-ajasta	12%
c) Osaan paremmin tauottaa työpäivääni	3%
d) Tautot jäävät edelleen pitämättä	25%
e) Etänä perhe-elämä tunkee myös työpäivään	8%
f) Pystyn hyvin pitämään työ- ja vapaa-aikani erillään	11%
g) Kun työmatka on jäänyt pois, niin vapaata on enemmän kuin ennen	19%
h) Etätyöaika ei ole tuonut muutosta, eikä muutosta vuoden aikana ole tullut	4%

Huhtikuun 2021 fiilismittarissa X:n henkilöstöltä haluttiin myös selvittää, millä alueella he kokivat etäjohtamisen kehittyneen vuoden aikana (taulukko 10). Vastaajat kokivat eniten, että etäjohtaminen on kehittynyt luottamuksessa itsenäiseen työskentelyyn sekä kuuntelussa ja yhteydenpidossa. Marraskuun 2020 fiilismittarissa X:n henkilöstö koki tarvitsevansa esimiehiltä enemmän kuuntelua ja yhteydenpitoa, joten voidaan todeta, että he ovat kuunnelleet alaisiaan.

TAULUKKO 10. Etäjohtamisen kehittyminen

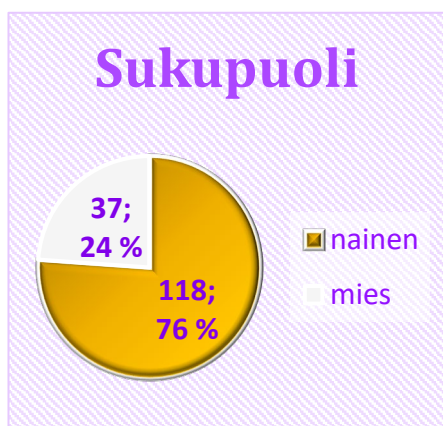
6. Nyt kun etäjohtamista on jatkunut jo yli vuosi, niin millä alueella koet etäjohtamisen kehittyneen erityisesti? Voit valita useamman vaihtoehdon. (56 vastaajaa)

Vastausvaihtoehdot	% vastauksista
a) Ohjauksessa omaan työhöni	1%
b) Yhteisen tavoitteiden saavuttamisen tukemisessa	3%
c) Palautteen antamisessa	7%
d) Kuuntelemisessa ja yhteydenpidossa	24%
e) Luottamuksesta itsenäiseen työskentelyyn	33%
f) Yhteisen tilannekuvan rakentamisessa	3%
g) Yhteisöllisyyden varmistamisessa	7%
h) En ole huomannut muutosta	21%

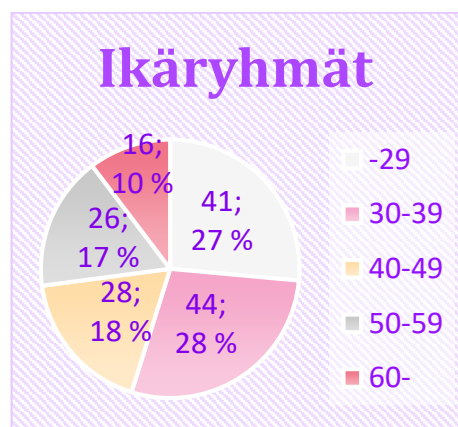
4.3.2 VMBaro

VMBaroon 2020 vastasi X:stä 155 henkilöä. Taustamuuttajat olivat sukupuoli, ikäryhmät ja palvelussuhteen laatu (kuvio 2, kuvio 3 ja kuvio 4). Vastaajien

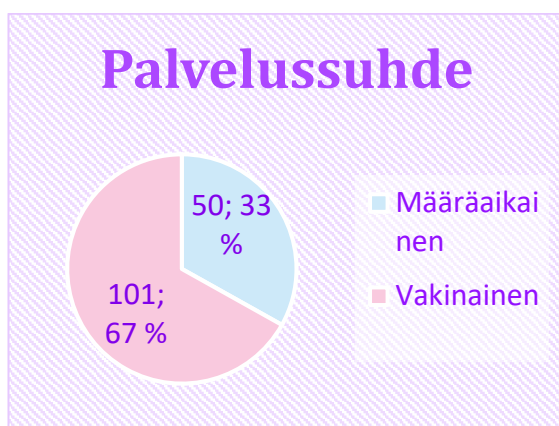
määre on kuvattu lukumääränä sekä prosenttina. Kuvioissa värit kuvaavat eri arvosanoja. Punainen kertoo arvosanan neljän vastausprosentin, tummanpunainen viiden, oranssi kuuden, keltainen seitsemän, tummempi vihreä kahdeksan, keskivihreä yhdeksän ja vaaleanvihreä kymmenen (kuvio 5). Jos jokin arvosana ei ole saanut yhtään vastausta, sitä väriä ei näy taulukossa. Kuvioiden oikeassa reunassa olevat luvut kertovat keskiarvon.



KUVIO 2. Vastaajien sukupuoli



KUVIO 3. Vastaajien ikäryhmä



KUVIO 4. Vastajien palvelusuhden laatu



KUVIO 5. Arvosanoja kuvaavat värit

VMBarossa kartoitettiin henkilöstön arviota omasta työhyvinvoinnistaan kouluasteikolla 4-10. Taulukossa 11 on kuvattu koko henkilöstön vastausten jakaantuminen lukumääreittäin ja prosentteitain. Eniten vastauksia sai arvosana yhdeksän (34,2%) ja toiseksi eniten kahdeksan (32,2%). Vastausten

keskiarvoksi tuli 8.01. Vuonna 2019 samaisen kysymyksen vastauksen keskiarvo oli 8,06, jolloin laskua tuli 0,05.

TAULUKKO 11. Työhyvinvoinnin arvioimisen vastausten jakaantuminen

Kouluarvosana	Lukumäärä	Prosentti
4	0	0
5	5	3,3
6	14	9,2
7	24	15,8
8	49	32,2
9	52	34,2
10	8	5,3
Yhteensä	152	100

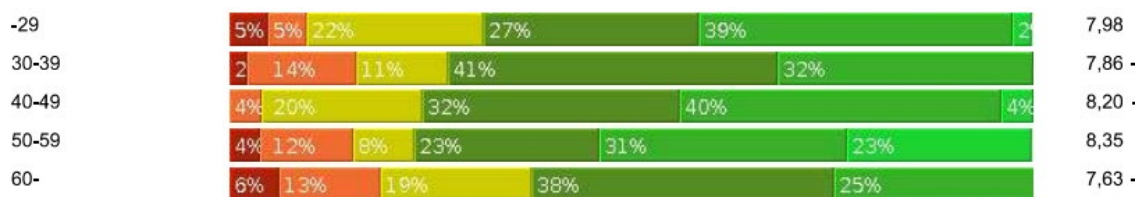
Kuvio 6 kuvaa eri sukupuolten vastausten jakaantumista työhyvinvoinnin arviosta. Vastaajista oli miehiä 35 kappaletta ja naisia 117 kappaletta. Molemmat sukupuolet arvioivat hyvinvointinsa olevan hyvällä tasolla. Miehillä eniten vastauksia kertyi arvosanalle kahdeksan (43 %) ja naisilla arvosanalle yhdeksän (39 %). Keskiarvojen mukaan naiset arvioisivat työhyvinvointinsa paremmaksi kuin miehet. Vuonna 2019 miesten keskiarvo oli 8,23 ja naisten 7,99, jolloin miehillä laskua tuli 0,35 ja naisilla nousua 0,05.



KUVIO 6. Vastaajien arviointi työhyvinvoinnista sukupuolen mukaan

Kuviossa 7 on jaettu vastaukset hyvinvoinnin arviosta ikäryhmien mukaan. Kysymykseen vastasi ikäryhmän nuorimmasta lähtien 41, 44, 25, 26 ja 16 kappaletta. Kaikilla ikäryhmillä arvosanat kahdeksan ja yhdeksän ovat saaneet eniten vastauksia. Muilla arvosana yhdeksän sai eniten vastauksia, paitsi 30–39-vuotiaalla sekä yli 60-vuotiaalla arvosana kahdeksan sai eniten vastauksia. 50–59-vuotiailla arvosana 10 sai saman verran vastauksia kuin arvosana kahdeksan. Keskiarvojen mukaan yli 60-vuotiaat arvioivat työhyvinvointinsa huonoimmaksi ja 50-59-vuotiaat parhaimmaksi. Vuonna 2019 keskiarvo oli alle 29-vuotiaalla

7,85, 30–39 –vuotiailla 8,10, 40–49 –vuotiailla 8,31, 50–59 –vuotiailla 8,23 ja yli 60-vuotiailla 7,83. Muilla keskiarvo nousi paitsi 30–39-vuotiailla sekä alle 60-vuotiailla.



KUVIO 7. Ikäryhmien arviointi työhyvinvoinnista

Kuvio kahdeksan kuvaa palvelussuhteen laadun vaikutusta työhyvinvoinnin arvioon. Kysymykseen vastasi vakinaisista 99 ja määräaikaisista 49 työntekijää. Molemmissa palvelussuhteissa työskentelevät kokevat työhyvinvointinsa hyväksi. Vakinaisilla arvosana kahdeksan sai eniten vastauksia (35 %) ja määräaikaisilla arvosana yhdeksän (49 %). Keskiarvojen mukaan määräaikaiset arvioivat työhyvinvointinsa olevan paremmalla tasolla kuin vakinaiset. Keskiarvo vuonna 2019 vakinaisilla oli 8,04 ja määräaikaisilla 8,14. Vakinaisilla keskiarvossa tuli laskua 0,22 ja määräaikaisilla tuli nousua 0,21 verran.



KUVIO 8. Palvelussuhteen laadun arviointi työhyvinvoinnista

VMBarossa kartoitettiin myös henkilöstön arviota, miten hyvin heidän nykyinen terveytensä (fyysinen ja psyykinen) mahdollistaa työtehtävien tekemisen kouluarvoasteikolla 4–10. Taulukossa 12 on kuvattu heidän vastauksensa lukumäärittäin ja prosentteittain. Eniten vastauksia sai arvosana 9 ja toiseksi eniten arvosana 8. Keskiarvo oli 8,60. Kysymystä ei kysytty vuoden 2019 VMBarossa.

TAULUKKO 12. Terveyden arviointi

Kouluarvosana	Lukumäärä	Prosentti
4	0	0
5	1	0,7
6	4	2,6
7	20	13,2
8	36	23,7
9	60	39,5
10	31	20,4
Yhteensä	152	100

Kuviossa yhdeksän on kuvattu, miten eri ikäryhmät olivat arvioineet heidän nykyisen terveytensä mahdollistavan työtehtävien tekemisen asteikolla 4–10. Kaikki eri ikäryhmät kokivat nykyisen terveytensä mahdollistavan hyvin työtehtävien tekemisen. Ainoastaan yli 60-vuotiailla arvosana 8 sai enemmän vastauksia kuin arvosana yhdeksän. Kuitenkin 50–59-vuotiailla arvosanat kahdeksan ja yhdeksän saivat saman verran vastauksia (35 %). Keskiarvojen mukaan yli 60-vuotiaat arvioivat terveytensä mahdollistavan työtehtävien tekemisen huonoiten ja 50-59-vuotiaat parhaiten.



KUVIO 9. Ikäryhmien arviointi terveydestä

Lisäksi selvitettiin, miten palvelussuhteen laatu vaikuttaa henkilöstön arvioon heidän terveytensä mahdollistamisesta työtehtävien tekemiseen (kuviokuva 10). Molemmilla palvelusuhteissa työskentelevät kokivat terveytensä mahdollistavan hyvin työtehtävien tekemisen. Arvosana kahdeksan sai eniten vastauksia molemmilla.



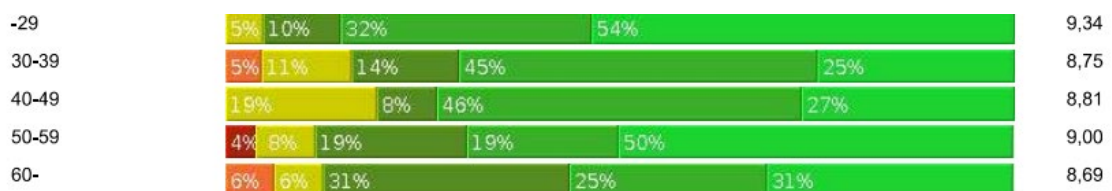
KUVIO 10. Palvelussuhteen laadun arviointi terveydestä

Viimeiseksi VMBarossa kartoitettiin henkilöstön arviota siitä, miten turvalliseksi (fyysisesti ja psyykkisesti) he kokevat olonsa työpaikalla kouluarvosanojen 4-10 asteikolla. Taulukossa kolmetoista on kuvattu koko henkilöstön vastaukset lukumäärinä ja prosentteina. Suurin osa henkilöstöstä kokee olonsa turvalliseksi työpaikalla. Eniten vastauksi sai arvosana 10 (37,9 %) ja toiseksi eniten arvosana 9 (35,3 %). Keskiarvo oli 8,95. VMBaron vuonna 2019 tekemässä kyselyssä tätä kysymystä ei kysytty.

TAULUKKO 13. Turvallisuuden tunne

Kouluarvosana	Lukumäärä	Prosentti
4	0	0
5	1	0,7
6	3	2,0
7	15	9,8
8	22	14,4
9	54	35,3
10	58	37,9
Yhteensä	153	100

Kuviossa 11 kuvataan vastaajien eri ikäryhmien vastauksia kysymykseen, miten turvalliseksi koet olosi työpaikalla asteikolla 4-10. Ikäryhmät tuntevat itsensä turvalliseksi työpaikalla. Vastaukset jakaantuivat suurimmaksi osaksi kaikkien ikäryhmien kohdalla arvosanojen yläpäähän. Muilla paitsi 30–39-vuotiailla sekä 40–49-vuotiailla arvosana yhdeksän sai enemmän vastauksia kuin arvosana kymmenen. Turvallisimmaksi ikäryhmistä tunsivat keskiarvon mukaan alle 29-vuotiaat ja turvattomammaksi yli 60-vuotiaat.



KUVIO 11. Ikäryhmien arviointi turvallisuuden tunteesta.

Alla olevassa kuviossa kuvataan, miten eri palvelussuhteen laadut ovat arvioineet, kuinka turvalliseksi he kokevat olonsa työpaikalla (kuvio 12). Molemmat ovat suurimmaksi osaksi kokeneet olonsa turvalliseksi. Määräaikaisista puolet

kokivat olonsa työpaikalla todella turvalliseksi ja vakinaisista 34 prosenttia kokivat olonsa turvalliseksi. Keskiarvon mukaan määräaikaiset kokivat enemmän olonsa turvalliseksi kuin vakinaiset.



KUVIO 12. Palvelussuhteen laadun arviointi turvallisuuden tunteesta

Työhyvinvointiin liittyvien kysymysten jälkeen vastaajat saivat halutessaan vastata avopalautteeseen aiheesta. Palautteista tehtiin kooste, jossa nousi esille, että korona-ajan ja etätyön myötä hyvin moni vastaajista on kokenut hyvinvointinsa parantuneen. Erityisesti työrauha, työmatkan jääminen pois, hyvä työilmapiiri, avoin kulttuuri ja työkaverit ovat vaikuttaneet sen parantumiseen. Moni vastaaja koki kuitenkin hyvinvointinsa etätöissä myös heikentyneen. Syiksi mainittiin töiden ja vapaa-ajan sekoittuminen, ergonomian heikentyminen, työyhteisön tuen väheneminen, lähiesimiehen etäisyys, kohtuuton työkuorma, työtahti sekä yksinäisyyden tunne.

5 KEHITYSEHDOTUKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää toimeksiantaja X:n henkilöstön työhyvinvoinnin tilanne ja nähdä, onko etätyöllä ollut vaikutusta siihen. Lisäksi tavoitteena oli löytää tapoja työhyvinvoinnin parantamiseen. Tutkimuksessa selvisi, että henkilöstön työhyvinvointi on pohjimmiltaan hyvällä tasolla. Fiilismittareista nousi esille, että henkilöstön tunnelmat ja motivaatio ovat pysyneet melko samoina koko etätyöskentelyn ajan. Haasteeksi X:n henkilöstölle etätyö on tuonut työ- ja vapaa-ajan yhdistymisen, joka on näkynyt suurimmalla osalla taukojen pitämisen unohtamisena ja päivien pitenemisellä. Kehitysehdotukseni onkin, että esimiehet näyttäisivät esimerkkiä taukojen pitämisessä, kuten järjestämällä yhteisiä kahvihetkiä virtuaalisesti ja kannustamalla henkilöstöä tulemaan mukaan niihin. Työnantaja voisi antaa esimiehille ohjeita, miten alaisia saisi kannustettua pitämään taukoja sekä kannustaa esimiehiä järjestämään yhteisiä taukohetkiä. Lisäksi esimies voisi opastaa uusia sekä muistuttaa vanhoja työntekijöitä lataamaan ja käyttämään organisaation tarjoamaa BREAK PRO -tauko- liikuntasovellusta. Työntekijät voisivat merkitä ylös taukonsa ajankohdat ja pitää niistä kiinni. Välillä työpäivät voivat venyä, mutta suurimmaksi osaksi ehdottaisin työntekijöitä pitämään työajoista kiinni ja tekemään työpäivän jälkeen asioita, jotka vievät ajatukset pois työstä esimerkiksi harrastusten avulla. Jotta se onnistuisi, ehdottaisin, että työnantaja voisi järjestää henkilöstölleen infoja itsensä johtamisesta ja työpäivien aikatauluttamisesta etätyön aikana, jotta he pystyisivät lopettamaan työpäivänsä ajoissa.

Fiilismittareissa myös tiedusteltiin, millaista tukea ja toimenpiteitä he odottavat esimiehiltään. Marraskuussa 2020 henkilöstö kertoi tarvitsevansa kuuntelua ja enemmän tukea sekä palautteen antoa. Huhtikuussa 2021 he kertoivat esimiestensä kehittyneen etäjohtamisessa kuuntelussa ja tuen antamisessa sekä luottamuksessa itsenäiseen työskentelyyn. Vastanneista vain 7 prosenttia koki esimiesten kehittyneen palautteen annossa. Siksi ehdottaisin esimiesten parantamaan palautteen antamista. Kehittyäkseen siinä työnantaja voisi tukea esimiehiä esimerkiksi antamalla heille koulutusta aiheesta ja kannustaa heitä pitämään alaistensa kanssa palautekeskusteluita. Lisäksi työnantaja voisi käsitellä esimiesten kanssa läpi organisaation palautteenantomekanismit ja tarkastella,

onko niissä jotakin kehitettävää. Palautteen antoa on syytä käsitellä heti perehdytyksessä, jos organisaatiossa aloittaa uusi esimies.

VMBarossa työhyvinvoinnin keskiarvo oli laskenut hieman vuodesta 2019. Lasku oli pieni, jolloin sen ei voida suoraan sanoa johtuneen etätyöskentelystä. Työhyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden kysymysten osalta enemmistö vastauksista oli lähellä asteikon yläpäättä. Vastaukset jakaantuivat iän, sukupuolen ja palvelussuhteen mukaan, ja jokaisen kysymyksen kohdalla selvisi, että huonoimman keskiarvon olivat saaneet ikäryhmässä yli 60-vuotiaat ja palvelussuhteen laadussa vakituiset. Erot olivat pieniä, mutta kehitysehdotuksena suuntaisin lähemmän tarkastelun, ja selvittämisen, miksi heillä on huonoin keskiarvo sekä miten sitä voisi parantaa.

Avoimessa palautteessa esille nousi, että osan vastaajista työhyvinvointi on noussut ja osan heikentynyt. Heikentymisen syiksi mainittiin muun muassa ergonomian heikentyminen, työyhteisön tuen väheneminen ja yksinäisyys. Ergonomian parantamiseksi organisaatio voisi yhdessä työterveyshuollon kanssa laatia henkilöstölle ohjeita taukoliikuntaan, kalustehankintoihin ja ergonomiosaamisen kehittämiseen, kuten esimerkiksi työpisteeseen liittyviin työasentoihin ja kalusteiden säätöihin. Organisaatio tarjoaa henkilöstölleen myös liikunta- ja kulttuuriedun. Ergonomian heikentymisestä johtuviin kehon kiputiloihin ehdottaisin, että organisaatio lisäisi henkilöstöeduiksi hierontaedun, jota voisi käyttää monilla eri hierojilla. Yksinäisyyden ja työyhteisön tuen vähentymisen ratkaisuksi esittäisin, että esimies pyrkisi säännölliseen ja avoimeen vuorovaikutukseen alaistensa kanssa erityisesti videopuhelun välityksellä. Lisäksi tärkeätä olisi järjestää epävirallisia tapaamisia alaisten kesken videopuhelun avulla.

Jatkotutkimusaiheeksi ehdottaisin laadullista tutkimusta haastatteluiden avulla. Haastatteluiden kohderyhmäksi valitsisin yli 60-vuotiaat, koska heidän keskiarvonsa VMBaroissa olivat huonoimmat. Haastatteluissa tiedustelisin syvemmin heidän arviotaan työhyvinvoinnistaan mukaan lukien terveys ja turvallisuus. Haastatteluiden avulla pystyttäisiin löytämään tapoja, miten heidän työhyvinvointiaan voisi parantaa.

Toiseksi jatkotutkimusaiheeksi ehdottaisin vain työhyvinvointiin liittyvän kyselyn tekemisen X:n henkilöstölle. Tämän tutkimuksen aineistona käytettiin toimeksiantajalta saatuja kyselyitä, joita ei ollut tehty selvittämään pelkästään X:n henkilöstön työhyvinvointia. Siksi kyselyssä kysyttäisiin vain työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä ja etätyön vaikutuksia siihen. Kyselyn lisäksi tutkimuksessa voisi käyttää laadullista haastattelututkimusta. Laadullinen tutkimus voisi selittää tämän tutkimustulosten syitä tarkemmin. Näiden tutkimusten perusteella voisi saada tarkemman tiedon X:n henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta sekä miten sitä voisi parantaa.

Opinnäytetyöprosessi on ollut erittäin opettavainen ja koen sen onnistuneen hyvin. Minua on aina kiinnostanut henkilöstöhallinto ja etenkin työhyvinvointi, joten oli hienoa päästä tekemään siitä aiheesta opinnäytetyö ja oppimaan asiasta uutta. Viime aikoina työhyvinvointiasiat ovat nousseet ajankohtaisiksi, ja niistä on julkaistu paljon kirjoja, tieteellisiä tutkimuksia ja artikkeleita. Oli kuitenkin haastavaa löytää reaaliaikaista tietoa koronapandemian tuoman etätyön vaikutuksesta työhyvinvointiin. Kahden valmiiksi tehdyn kyselyn analysointi ilman kyselyiden koko dataa asetti myös haasteita minulle. Kyselyt eivät keskittyneet pelkästään X:n henkilöstön työhyvinvointiin, mutta niistä sain luotettavaa tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista ja etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin. Tutkimuksen perusteella tehtiin konkreettisia kehitysehdotuksia. Toimeksiantaja ja mahdollisesti muutkin työnantajat pystyvät hyödyntämään opinnäytetyötä ja sen pohjalta tehtyjä kehitysehdotuksia henkilöstönsä työhyvinvoinnin parantamisessa.

LÄHTEET

Akava. n.d. Etätyö. Luettu 22.2.2021. <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/>

Berlin, S. 2019. Palkitseva työ. Helsingin seudun kauppakamari.

Break Pro. n.d. Taukoliikuntasovellus. Luettu 15.4.2021. <https://breakpro.fi/>

Erto. n.d. Onnistu etätyössä. Luettu 27.2.2021. <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/4262-onnistu-etaetyoessae>

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Henttonen E & LaPointe K. 2015. Työelämän toisinajattelijat. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja. Yrityskirjat Oy.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Suomen Yliopistopaino Oy. Jyväskylä.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsingin seudun kauppakamari.

Kokkonen, Y & Myöhänen U. 2020. WHO: Koronavirusepidemia on muuttunut pandemiaksi. Luettu 15.11.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11252573>

Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Mehiläinen. n.d. Työntekijän hyvinvointi. Luettu 4.2.2021. <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/yksilolle/tyontekijan-hyvinvointi>

Paavola, J & Junkala, J. 2020. Korona opetti etätyön edut ja haitat. Erto. Luettu 27.2.2021. <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/4417-korona-opetti-etaetyoen-edut-ja-haitat>

Paul, G. 2020. Etätyökirja. Helsinki: Aula & Co.

Rantanen, T. 2020. Henkilöstöetujen vaikutus työhyvinvointiin Case: Yöpuu Yhtiö Oy. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Rönnqvist, K. 2017. Esimies palveluksessasi. Tekniikan akateemiset. Luettu 20.3.2021. <https://lehti.tek.fi/tyoelama/esimiespalveluksessasi>

Santala, S. 2020. Organisaatiomuutos siirryttäessä palvelevan johtamisen malliin. Lappeenrannan yliopisto. Kandidaatintyö.

Sarkkinen, M. 2016. Palveleva johtaja keskittyy ihmisten vahvuuksiin. Luettu 22.3.2021. <https://www.ttl.fi/tyopiste/palveleva-johtaja-keskittyy-ihmisten-vahvuuksiin/>

Smartum. n.d. Luettu 11.4.2021. <https://www.smartum.fi/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. n.d. Työhyvinvointi. Luettu 18.10.2020. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. n.d. Hyvä tieteellinen käytäntö. Luettu 2.5.2021. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>

Tuomilehto, H. 2019. Nukkumalla menestykseen. Helsinki: Tammi.

Työsuojelu. n.d. Etätyö. Luettu 22.2.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>

Työterveyslaitos A. n.d. Työhyvinvointi. Luettu 18.10.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos B. n.d. Joustava työaika. Luettu 25.2.2021. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>

Työterveyslaitos C. n.d. Miten Suomi voi. Luettu 24.3.2021. <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>

Työterveyslaitos D. 2021. Suomalaisten työhyvinvointi kääntyi laskuun koronan pitkittyessä. Luettu 24.3.2021. <https://www.ttl.fi/suomalaisten-tyohyvinvointi%e2%80%afkaantyi-laskuun-koronan-pitkittyessa/>

Työturvallisuuskeskus A. 2018. Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. Luettu 25.3.2021. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etajohdaminen_ja_virtuaalinen_vuorovaikutus_tyoyhteisossa

Työturvallisuuskeskus B. 2019. Työturvallisuus ja työsuojelu. Helsinki: Työturvallisuuskeskus

Työturvallisuuskeskus C. n.d. Mobiili työ ja etätyö. Luettu 22.2.2021. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto/mobiili_tyo_ja_etatyo

Valkama, H. 2020. Ei, etätöissä ei laiskotella! Etänä ihmiset tekevät enemmän töitä kuin työpaikalla. Yle. Luettu 29.11.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11211532>

Valli. R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valtioneuvosto. 2020. Ministeriöt tarkastelivat valtakunnallisen etätyösuosituksen voimassaoloa – perusteet voimassaololle ovat edelleen vahvat. Luettu 4.1.2021. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/ministeriot-tarkastelivat-valtakunnallisen-etatyoosuosituksen-voimassaoloa-perusteet-voimassaololle-ovat-edelleen-vahvat>

Vero. 2020. Henkilökuntaedut verotuksessa. Luettu 10.4.2021. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/62486/henkil%C3%B6kuntaedut-verotuksessa4/>

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen: tulosta joustavalla työllä. Talentum Pro. Helsinki.