

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutus

Caterina Cioletti

TYÖHYVINVOINTI ETÄTYÖSSÄ: CASE RAHOITUSTIIMI

Opinnäytetyö

Joulukuu 2021



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Joulukuu 2021**  
**Tradenomi AMK**

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

Tekijä  
Caterina Cioletti

Nimeke  
Työhyvinvointi etätyössä: Case rahoitustiimi

Tiivistelmä

Opinnäytetyön aiheena oli työhyvinvointiin vaikuttavat eri osa-alueet, joista tähän työhön nostettiin osa-alueiksi työmotivaatio sekä energiatasot. Tutkimuksessa selvitettiin, kuinka etätyöskentelyn lisääntyminen on vaikuttanut työmotivaatioon ja energiatasoihin Covid-19 viruspandemian aikana. Opinnäytetyössä tuotettiin kyselytutkimus Pohjois-Karjalan Osuuspankin rahoitustiimissä työskenteleville.

Aihe-alueita oli opinnäytetyössä sivuttu melko pintapuolisesti, sillä tavoitteena on ollut luoda lukijalle konkreettisia keinoja, joilla omaa työhyvinvointiaan voisi edistää. Kyselytutkimuksessa kysyttiin kokemuksia motivaatiosta sekä energiatasoista ennen ja jälkeen etätöiden lisääntymistä. Kyselyssä haluttiin myös selvittää työntekijöiden näkemystä produktiivisuudesta, ergonomiasta sekä esimerkiksi taukojen pitämisestä etätöissä sekä konttorilla työskennellessä. Loppuun lisättiin vielä avoin kysymys, jolla pyrittiin saamaan esille keinoja, joilla työntekijät ovat itse kokeneet voivansa edistää omaa työhyvinvointiaan etätöissä.

Tulosten mukaan merkittäviä eroja ei ollut havaittavissa työmotivaatiossa ja energiatasoissa ennen ja jälkeen etätöiden lisääntymisen. Sen sijaan suurempia eroja nähtiin kyselyn muilla alueilla. Etätyöskentelyn kerrottiin vähentävän työuupumuksen määrää mutta sosiaalisia kontakteja toivottiin kuitenkin etätöissä enemmän. Konttorilla puolestaan työergonomia oli parempaa sekä ruoka- ja kahvitaukoja pidettiin säännöllisemmin.

Tutkimuksessa havaittiin, että etätyöskentely vaikutti kaiken kaikkiaan kuitenkin positiivisesti energiatasoihin sekä työmotivaatioon.

Kieli  
suomi

Sivuja 40  
Liitteet 1  
Liitesivumäärä 5

Asiasanat  
työhyvinvointi, työmotivaatio, energiataso, etätyö



**THESIS**  
**December 2021**  
**Degree Programme in Bachelor of Business**

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

Author  
Caterina Cioletti

Title  
Well-being at work through remote work: Case finance team

Abstract

This thesis has been intended to examine well-being at work. There are mainly two different subject areas that are raised in this thesis. These subjects are work motivation and energy levels. The study examines how the increase of remote work has affected in work motivation and energy levels after Covid-19. The research of the thesis was made as a survey for the finance teams workers of Pohjois-Karjalan Osuuspankki.

The goal in this thesis has been to create concrete ways for the reader to improve their own well-being at work. Therefore the subject areas have been covered in a rather superficial way for it has not been intended to talk about them as in deeper level. The survey was made for a financial team. They were asked of the experiments of motivation and energy levels before and after the increase of remote work. The aim of the survey was to find out the employee's views on productivity, ergonomics and, for example, taking breaks in relation to working in an office versus at home. In the end of the survey was added an open question, in order to find out the ways in which employees themselves have felt that they can enhance their own well-being at work while working from home.

The results showed no significant differences in motivation and energy levels before and after the increase of remote work. Instead, larger differences were seen in other areas of the survey. Working from home was reported to reduce burnout but more social contacts were desired. Work ergonomics were found to be better at the office and food and coffee breaks were also held more at the office. However, the study found that, overall, working from home had a positive effect on energy levels and work motivation

Language  
Finnish

Pages 40  
Appendices 1  
Pages of Appendices 5

Keywords  
well-being at work, work motivation, energy levels, remote work

## Sisältö

1	Johdanto .....	5
1.1	Tutkimuksen tausta.....	5
1.2	Opinnäytetyön tarkoitus .....	6
2	Työhyvinvointi .....	6
2.1	Mitä on työhyvinvointi.....	7
2.2	Työhyvinvointiin liittyvät tekijät .....	8
2.3	Työhyvinvointia edesauttavia tekijöitä.....	9
2.4	Työhyvinvoinnin mittarit .....	12
2.5	Ergonomia osana työhyvinvointia etätöissä.....	13
3	Työmotivaatio .....	15
3.1	Energiataso.....	16
3.2	Työmotivaation ja energiatason lisääminen .....	17
3.3	Mahdollisuuksien näkeminen .....	20
4	Jaksamisen kehittäminen.....	21
4.1	Meditaatio .....	22
4.2	Mindfulness.....	23
5	Tutkimuksen toteutus ja tutkimuksen menetelmät .....	25
6	Tulokset .....	26
7	Johtopäätökset .....	34
7.1	Tutkimuksen luotettavuuden analysointi .....	34
7.2	Tutkimuksen tulosten analysointi .....	35
8	Pohdinta.....	36
	Lähteet.....	39

### Liitteet

Liite 1 Kyselylomake

# 1 Johdanto

## 1.1 Tutkimuksen tausta

Työhyvinvointi nousee ajoittain otsikoiden kautta ihmisten puheenaiheeksi. Monien mielestä siitä kuitenkin puhutaan yhä liian vähän. Findikaattorissa 2018 esitetyn tilaston mukaan, vuonna 2020 kokoaikatyötä tekeviä palkansaajia oli 1 861 000 ja osa-aika työtä tekeviä palkansaajia oli 327 000. Kuntatyönantajien uutisen (5/2020) mukaan, alle 30-vuotiailla kuntatyöntekijöillä on keskimääri saman verran sairauspoissaolopäiviä kuin 30–50-vuotiailla. Sairauspoissaolojen määrään tulisi pureutua entistä vahvemmin siltä osin, miten niitä voitaisiin ennaltaehkäistä ja miten voisimme vähentää työntekijöiden stressiä edistämällä työhyvinvointia. (Findikaattori 2018.)

Saatavilla on useita erilaisia menetelmiä, joilla työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Näistä trendikkäin tällä hetkellä on mindfulness, joka pohjautuu tietoiseen läsnäoloon. Piia Kunnas (2015) on kirjoittanut artikkelissaan Mindfulness tuli työelämään: ”Mindfulness tarkoittaa tarkkaavaisuuden ja keskittymiskyvyn harjoittamista, huomion suuntaamista tähän hetkeen avoimin ja vastaanottavaisin mielin”. Menetelmää käytetään johtajien, kuin myös työntekijöiden keskuudessa. Mindfulness muun muassa parantaa stressinhallintakykyä, vähentää työpainetta sekä parantaa keskittymiskykyä. (Myynti ja markkinointi 5/15, Piia Kunnas).

Mielestäni työhyvinvoinnista ei voida koskaan puhua liikaa. Työssäkäyvien tulee olla tietoisia siitä, millä tavoin työhyvinvointia voidaan edistää. Liian monessa työpaikassa keskitytään tuloksenteeseen, joka johtaa siihen, että unohdetaan mistä tuloksenteo muodostuu loppupeleissä. Tulosta ei synny, mikäli työssä viihtyvyys kärsii sekä jaksaminen on jatkuvalla koetuksella. Mikäli työhyvinvointiin ei työpaikoissa paneuduta, johtaa se työntekijöiden sairauskierteisiin, irtisanomisiin sekä alisuorittamiseen.

## 1.2 Opinnäytetyön tarkoitus

Opinnäytetyön pääpaino on työhyvinvoinnissa. Arkeamme on myös sekoittanut maailmalla leviävä covid-19 virus, joka on myöskin vaikuttanut työntekoomme ja tätä kautta työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoite on kirjoittaa työhyvinvoinnista laajemmin; mitä se tarkoittaa ja miten edistää sitä. Tarkoituksena on ollut teettää kysely työpaikan tekijöille ja selvittää miten nykyinen muutos on vaikuttanut heidän työhyvinvointiinsa eri aspekteilta. Aspekteilla tarkoitetaan tässä työhyvinvoinnin eri muotoja, kuten työmotivaatiota, hyvää ergonomiaa työskentelyssä sekä energiatasoja ja verrata näitä keskenään konttori- ja etätöskentelyssä. Tarkoitus on myös kertoa eri menetelmistä, joilla työhyvinvointia voidaan edistää työpaikoissa. Toivon mukaan tämän opinnäytetyön lukija pystyisi hyödyntämään sen kuvailemia konkreettisia neuvoja, kuinka parantaa omaa osaamistaan sekä hyvinvointiaan työssä. Opinnäytetyössä sivutaan työmotivaatiota sekä energiatasoja viruksen vaikuttaessa työn tekemiseemme. Moni on joutunut siirtymään etätöihin pidemmiksikin ajoiksi sekä muuttamaan esimerkiksi perinteiset toimistokahvit työkavereiden kesken etäkahvitteluiksi.

Työhyvinvointia, energiatasoja sekä työmotivaatiota sivutaan opinnäytetyössä melko pintapuolisesti, sillä tämän opinnäytetyön on tarkoitus toimia ikään kuin oppaana lukijalle. Tarkoitus on, että lukija saisi opinnäytetyötä lukemalla konkreettisia esimerkkejä, kuinka voisi parantaa omaa jaksamistaan työssään.

Tutkimuksen avulla haluttiin siis selvittää, millä tavoin uudet työtavat ovat vaikuttaneet jaksamiseen töissä. Tätä pyrittiin selvittämään kysymällä vastaajilta esimerkiksi työmotivaatiosta, energiatasoista työn tauottamisesta sekä työergonomiasta suhteessa etä- sekä konttorityöskentelyyn.

## 2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi itsessään kattaa monta eri näkökulmaa. Mitä on työhyvinvointi? Miten voida työssä hyvin? Mitkä asiat johtavat tyytyväisyyteen työssä? Miten negatiiviset asiat vaikuttavat työssä jaksamiseen? Milloin ihminen voi työssään

hyvin ja mitkä ovat nämä mittarit? Työhyvinvointiin sekä toimivaan työyhteisöön vaikuttavat muun muassa erilaiset arvot sekä eettiset näkemykset työyhteisössä, miten työterveyshuolto toimii työpaikalla, kuinka työsuojelu on järjestetty töissä sekä myös erilaiset säädökset ja lait kuten työsopimuslaki sekä työaikalaki.

## 2.1 Mitä on työhyvinvointi

Työhyvinvointi on käsitteenä laaja, kuten edellä käy ilmi. Lukuisia tutkimuksia on tehty liittyen työssäkäyvien tyytyväisyyteen sekä tyytymättömyyteen työpaikoilla. Lancaster University Management School ja Manchester Business School ovat julkaisseet yhdessä tutkimuksen *The experience of work-related stress across occupations* (Johnson ym., 2005), jossa kerrotaan työntekijöiden tyytymättömyydestä työhönsä. Tutkimuksen mukaan huono työtyytyväisyys uuvuttaa, masentaa ja heikentää työntekijän itsetuntoa. Mikäli työhönsä sekä työoloihin ja työilmapiiriin ollaan tyytymättömiä, lisää se huomattavasti riskiä sairastua esimerkiksi työuupumukseen, masennukseen sekä loppuun palamiseen. Tutkimuksessa kerrotaan, että Suomessakin monen eläkepäätöksen takana on mielenterveydelliset syyt. Työpaikoissa tulisi ehdottomasti luoda järjestelmiä, joiden avulla stressitasoja voitaisiin mitata sekä ehkäistä varsinkin työpaikoilla syntyvää stressiä. (Johnson, Cooper, Cartwright, Donald, Taylor, Miller 2005.)

Työhyvinvointi käsitteenä voi olla hämmentävä. Turun yliopistossa väittelevä Pertti Laine kertoo artikkelissa (Talouselämä, 2013), että työhyvinvoinnista käydään yhteiskunnallista keskustelua siitä, ”kuinka meidän pitäisi kehittää työorganisaatioissa työelämän laatua, mikä johtaa parempaan työhyvinvointiin, joka puolestaan johtaa pidempään jaksamiseen työelämässä ja työelämän suurempaan houkuttelevuuteen”. Sen sijaan, että tutkitaan vain yksilön sopeutumista työelämään, tulisi Laineen mukaan: ”korostaa työn ja työprosessien kehittämistä työhyvinvoinnin lähtökohtana”. Kyse ei siis ole pelkästään työntekijän omasta panoksesta, vaan myös erilaisista johtajuusmenetelmistä sekä siitä, miten työpaikoilla tehdään päätöksiä ja miten ne toteutetaan. Tähän puolestaan vaikuttavat erilaiset työnkuvat sekä työtehtävät. Työhyvinvointia ei tule ajatella pelkästään kokonaisvaltaisena asiana, vaan sitä tulisi toteuttaa myös

tapauskohtaisesti. Konttorityöläinen kokee työhyvinvointiin liittyvän erilaisia asioita kuin esimerkiksi kolmivuorotyötä tekevä hoitoalan työntekijä.

## 2.2 Työhyvinvointiin liittyvät tekijät

Omaan työhyvinvointiin liittyy moni asia. Vaikka työilmapiiri olisi hyvä sekä työ itsessään mieluista, voi myös työn ulkopuolinen mieliala vaikuttaa suuresti omaan työhyvinvointiin. Marja-Liisa Manka (2012) kirjoittaa teoksessaan Työn ilo: ”Epävarmuus, kiire ja työnteon määrän kasvu näkyvät psyykkisenä kuormituksena: keskimäärin hieman yli puolet palkansaajista kokee työnsä henkisesti rasittavaksi.” Pääasiassa kun ihminen voi työssään hyvin, hän kokee työnsä mielekkääksi sekä työntekijä tuntee saavuttavansa asioita tekemällä työtään. Töihin lähtemisen ei pitäisi tuntua hankalalta tai epämieluisalta, vaan työpäivän pitäisi tuntua hyvällä tavalla jännittävältä sekä kaiken kaikkiaan positiiviselta ajatukselta. Kaikilla meillä on huonoja päiviä, mutta koska työ on iso osa ihmisen elämää, pitäisi sen loppupeleissä antaa enemmän kuin ottaa voimavaroja. (Manka 2012.)

Manka kertoo myös, kuinka ”kiire synnyttää stressiä, ja sopiva stressi on osittain positiivista. Liiallinen stressi kuitenkin aiheuttaa negatiivisia seurauksia, kuten kyynisyyttä, unihäiriöitä, masentuneisuutta, sairastumisia ja ammatillisen itsetunnon heikkenemistä.” Liiallisella kuormituksella on jo terveyteen selkeä yhteys. Riski kuolla sydän- ja verisuonitautiin nousee jopa kaksinkertaiseksi. (Manka 2012.)

Työhyvinvointi ei rajaudu vain oman jaksamisen huolenpitoon, vaan siihen liittyvät niin kollegat kuin pomotkin. Heidän panoksensa hyvinvoinnin edistämiseksi on vähintään yhtä tärkeää. Työntekijän tulee saada kokea onnistumisia työssään, ja tähän on oltava työpaikoilla tarjottavissa apua. Työhyvinvointia edistää hyvä työilmapiiri. Kaikkien kanssa ei ole tultava toimeen, mutta jokaisen on tehtävä osansa hyvän työilmapiirin edistämiseksi. Työntekijän kanssa pidetään kehityskeskusteluita, sekä työntekijän on tärkeää tuntea, että johtajiston ovet ovat aina auki kysymyksille sekä palautteille. Myös palkitsemisjärjestelmät



edesauttavat työhyvinvointia kuten myös rakentavan palautteen antaminen ja tunnustuksen antaminen hyvästä työstä. (Valtiokonttori 2012.)

Ulla Kinnunen ja Taru Feldt (2005) tutkivat kirjassaan *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, mihin työntekijällä tulisi olla mahdollisuus työssään, jotta se täyttäisi hyvän työn kriteerit. Näitä olivat orientoitumisen mahdollisuus omaan työhönsä osana kokonaisuutta, luoda ja kokeilla uusia toimintamalleja, saada apua ja palautetta suorituksestaan, tehdä joustoja ja johtaa omaa työtään, rationalisoida omaa työtään ja optimoida työkuormitustaan sekä mahdollisuus yksilöllisyyteen. (Kinnunen & Feldt 2005.)

Toisinaan saattaa tulla eteen tilanteita töissä, missä esimiesten ja työntekijöiden välillä ei ole avointa kanssakäymistä, vaan enemmänkin jännitettä. Tilanne voi myös olla sama joidenkin työkavereiden kanssa. Tällainen vaikuttaa merkittävästi omaan hyvinvointiin töissä.

### **2.3 Työhyvinvointia edesauttavia tekijöitä**

Edesauttavista tekijöistä mieleen tulee varmasti ensimmäiseksi työilmapiiri sekä jaksaminen työssä, mutta työhyvinvointiin liittyy vahvasti esimerkiksi myös väli- neet, esimiehen näkemys työhyvinvoinnista erilaisine johtamistapoineen sekä työn sisältö. Työhyvinvointia tulisi siis tarkastella monesta eri näkökulmasta, sisältä sekä myös ulkopuolelta. ”Ensimmäiseksi tarkastellaan johtamisen ja työyhteisön kehittämisen roolia työntekijöiden hyvinvoinnin tukemisessa. Tämän jälkeen esitellään työterveyshuollon ja kuntoutuksen mahdollisuuksia ja keinoja edistää työntekijöiden jaksamista ja työkyvyn ylläpitoa. Lopuksi pohditaan niitä pulmia, jotka liittyvät erilaisten yksilö- ja organisaatiotasoisten kehittämistoimien vaikuttavuuden osoittamiseen liittyviin tutkimuksiin.” (Kinnunen & Feldt 2005.) Mikäli työntekijä kokee stressiä sekä työuupumusta ja jää asian kanssa yksin, lisää se myös todennäköisesti sairauspoissaoloja. Tämä puolestaan voi jatkua oravanpyörän kaltaisena efektinä niin kauan, ennen kuin asiaan tehdään muutos.

Marja-Liisa Manka kuvailee teoksessaan Työhyvinvointi (2016) työhyvinvoinnin koostuvan pääasiassa viidestä eri kokonaisuudesta, jotka lisäävät työntekijän sosiaalista pääomaa sekä rakennepääomaa. Ensimmäisenä organisaatio, johon Manka sisältää tavoitteellisuuden, joustavan rakenteen, jatkuvan kehittymisen sekä toimivan työympäristön. Nämä tekijät yhdessä muodostavat rakennepääomaa työntekijälle. Toisena Manka mainitsee johtamisen. Tähän puolestaan sisältyy osallistuva sekä kannustava johtaminen, joka muodostaa sosiaalisen pääoman. Sosiaalista pääomaa muodostuu myös kolmantena tulevasta kokonaisuudesta, joka on työyhteisö. Työyhteisössä tulisi olla avoin vuorovaikutus sekä työntekijöiden tulisi omata hyvät työyhteisötaidot. Neljäntenä työn hallinta, johon Manka sisällyttää vaikuttamismahdollisuudet sekä kannustearvon, joka tarkoittaa sitä, että työntekijä kokee työssään oppimista sekä monipuolisuutta. Nämä myös muodostavat rakennepääomaa. Viidentenä minä itse. Omasta terveydestä sekä fyysisestä kunnosta tulee pitää huolta, joka lisää psykologista pääomaa. Malli toimii mielestäni hyvänä viitekehystenä työpaikoille, sillä se on helppo ymmärtää. (Manka 2016.)

Vaikka työpaikalla näennäisesti täytetään hyvän työilmapiirin kriteerit, mutta työntekijällä on huono olo, on se merkki siitä, että itsensä kanssa on tehtävä töitä. Tavat, joilla ihminen voi lievittää stressiään ja pahaa oloaan, ovat tietenkin yksilölliset. Jokainen ei edes välttämättä tiedä itselleen parasta keinoa stressin purkamiseen. Tällöin asiasta tulee ottaa selvää. On todella tärkeää ihmisen henkilökohtaisen hyvinvoinnin kannalta, että nämä keinot löydetään ja ne omakсутaan osaksi omaa arkea. Olisi epärealistista väittää, että ihminen ei kokisi stressiä elinaikanaan. Vaikka stressi itsessään ei hallitse ihmistä, on sen lievittämiseen hyvä opetella keinoja, joita voi käyttää vastaisuudessa.

Mia Hemming (2016) luettelee Teknet.tek:in verkkosivuilla portaat työhyvinvoinnin kehittämiseen. Näitä tarkastelemalla saadaan suoraan selville, toteutuuko portaissa luetellut asiat omalla työpaikalla. Ensimmäisenä tulee psykofysiologiset perustarpeet, jotka organisaation tasolla tarkoittavat työkuormitusta, työpaikkaruokailua sekä työterveyshuoltoa. Työkuormitusta ei tulisi esiintyä liikaa, työpaikalla tai sen läheisyydessä on oltava tarjolla kohtuuhintaan terveellistä sekä ravitsevaa ruokaa sekä työterveyshuollon tulee olla toimiva omalla työpaikalla,

sekä työntekijöiden tulee olla tietoinen siitä, mitä se kattaa. Työntekijän kohdalla psykofysiologiset perustarpeet tarkoittavat terveellisten elintapojen noudattamista. Näitä voidaan arvioida kyselyillä, terveystarkastuksilla sekä fyysisen kunnon mittaamisella.

Toisena tulee turvallisuuden tarve. Organisaation tasolla se tarkoittaa työsuhdetta sekä työoloja. Työympäristön tulee tukea työntekijää työssään sekä työsuhteen laadun tulee lukea työsopimuksessa. Työntekijän kannalta turvallisuuden tarve täyttyy, kun työ- ja toimintatavat ovat turvalliset sekä ergonomisesti suunniteltu. Tämä näkyy työn sujuvuudessa. Näitä voidaan arvioida tilastoilla, työpaikkaselvityksellä sekä kartoittamalla ja tunnistamalla riskejä. (Mia Hemming TEK/2016.)

Kolmantena liittymisen tarve. Organisaatiossa tämä tarkoittaa työyhteisöä, johtamista sekä verkostoitumista. Jokaisen työpaikan tulisi tarjota työntekijöilleen mahdollisuuksia verkostoitua. Työyhteisössä tulisi vallita positiivinen ilmapiiri sekä johtamisen menetelmien tulisi tukea työntekijää työssään. Työntekijän kohdalla liittymisen tarve tarkoittaa joustavuutta, erilaisuuden hyväksyntää sekä kehitysmuotoista asennetta. Näitä voidaan arvioida sekä tarkastella työtyytyväisyys-, työilmapiiri- sekä työyhteisön toimivuuskyselyillä. (Mia Hemming TEK/2016.)

Neljäntenä arvostuksen tarve. Organisaatiossa tulee vallita työpaikan arvot, jotka työntekijät sekä esimiehet ja johtajat määrittelevät pitkälti. Palkitseminen sekä palautteen antaminen lisäävät myös arvostusta. Arvostuksen tunnetta lisää myös työntekijän aktiivinen rooli organisaation toiminnassa sekä sen kehittämisessä. Näitä voidaan mitata työtyytyväisyyskyselyillä sekä tarkastella taloudellisten sekä toiminnallisten tulosten kautta. (Mia Hemming TEK/2016.)

Viidentenä itsensä toteuttamisen tarve. Organisaation kohdalla se esiintyy osaamisen hallinnalla, kokemalla työ mielekkääksi sekä luovuuden ja vapauden kautta. Työntekijän kohdalla itseään voi toteuttaa osaamisen hallinnalla sekä osaamisen ylläpitämisen avulla. Näitä voidaan puolestaan arvioida

kehityskeskusteluilla, osaamisprofiileilla, erilaisilla innovaatioilla sekä tieteellisillä ja taiteellisilla tuotoksilla. (Mia Hemming TEK/2016.)

Esimerkkejä työhyvinvoinnin kehittämiseen löytyy lukuisia. Jokaisella työpaikalla on velvollisuus ottaa niistä selvää, sekä tuoda ne osaksi arkipäivää työpaikoilla. Näin lisätään työntekijöiden viihtyvyyttä sekä hyvän olon tunnetta työpaikoilla.

## 2.4 Työhyvinvoinnin mittarit

Marja-Liisa Manka kirjoittaa kirjassaan Työhyvinvointi (2016): ”Organisaation työhyvinvoinnin tilaa on syytä arvioida tunnusluvuilla, jotta kehitystä ja mahdollisia työhyvinvoinnin riskejä voitaisiin seurata”. Näitä tunnuslukuja ovat Mankan mukaan sairauspoissaolo prosentti, tapaturmataajuus sekä eläköityminen ja sen kustannukset. Näistä sairauspoissaolot sekä työtapaturmat ovat yleensä määrällisiä, ja ne kertovat jo toteutuneista riskeistä. Tulevaisuudessa olisi otettava käyttöön toteutuneiden riskien rinnalle ennakoivia tunnuslukuja, joilla voidaan ennakoida tulevaisuuden riskejä. Nämä voivat olla määrällisiä tai laadullisia. Mankan mukaan näitä voivat olla: ”Itsearviointit, laaja-alaiset työhyvinvointitutkimukset sekä työnilosta kertovat mittarit”. Mittareita sekä niiden pohjia löytyy valmiina, mutta niitä tulisi myös pohtia työntekijöiden kanssa yhdessä. Näin saadaan selville, mitä asioita työntekijät arvostavat mittauksissa, sekä mitä asioita mittaustavoissa ja -menetelmissä tulisi ottaa huomioon. (Manka 2016.)

Työhyvinvoinnin mittarit eivät rajaudu vain paperilla tai tietokoneella tehtäviin kyselyihin. Joissakin työpaikoissa on otettu jo käyttöön digitaalisia mittareita. Tarja Västilä kertoo Telma-lehden Työyhteisön hyvinvoinnin mittarit kuntoon - artikkelissaan (2016) Fiilismittari sovelluksesta sekä Firstbeat hyvinvointianalyysistä. Fiilismittari-sovellus ”kirjaa reaaliaikaista tunnekäppyrää, kunhan työntekijä ensin klikkaa tai näpyttelee fiiliksensä intranettiin, tablettiin tai älypuheliimeen”. Työnantaja pystyy seuraamaan työntekijöidensä tunnetiloja, sekä ottaa ne huomioon töissä. Sovelluksessa palautetta voi myös antaa anonymisti. Asiaa, mitä ei välttämättä uskalleta sanoa ääneen muiden kuullen palaverissa, voidaan kirjoittaa sovelluksessa. Avoimuutta pyritään lisäämään sillä, että

kollegojen kommentit ovat avoimesti luettavissa. Filismittarin on kehittänyt Nomenal, joka toimii verkko- sekä mobiilipalveluntuottajana.

Teknologiayhtiön Firstbeat hyvinvointianalyysi kehitettiin alun perin urheilijoita varten. Analyysissa mitataan työntekijän stressitasoja sekä palautumista. Västilä kertoo, että ”kehoon asetettavat mittarit tuottavat dataa töissä, vapaa-ajalla ja nukkuessa. Raporttiin kirjautuu punaisia ja vihreitä diagrammeja stressi- ja palautumistason mukaan.” Hyvinvointianalyysin tavoite on, että työntekijä tiedostaa stressinsä, ja osaa näin kiinnittää siihen huomiota. Voimavaroja tarkastelemalla sekä siihen huomion kiinnittäminen vähentää sairauspoissaoloja. Analyysillä pyritään ohjaamaan työntekijää terveellisille elämäntavoille, joka puolestaan lisää viihtyvyyttä töissä. (Västilä 2/2016.)

Edellä mainitut menetelmät voidaan kokea liian suurina kuluerinä, mutta tulevaisuudessa teknologian edetessä työpaikkojen pitäisi kehittää erilaisia tapoja työhyvinvoinnin mittaukseen. Tämä ei tarkoita sitä, että vanhat menetelmät eivät olisi valideja. Parhaan lopputuloksen varmistamiseksi ei pitäisi nojautua vain yhteen tapaan. Kun menetelmiä on monia, kuten myös työpaikkoja, voidaan niistä räätälöidä omiin tarpeisiin sopivia.

Ulla Vilkmán kertoo artikkelissaan (10/2020) Työhyvinvoinnin ja jaksamisen varmistaminen etätöissä työkalusta, jonka kuka tahansa voi myös ottaa käyttöön stressin määrän sekä kuormittumisen mittaamiseen. Ideana on kysyä itseltään jokaisen viikon päätteeksi, kuinka stressaava viikko on ollut asteikolla 1-5, sekä vertailla näitä sitten keskenään sekä etsiä mahdollisesti syitä eri luvuille. Tähän voi hyödyntää erilaisia alustoja kuten Google Formsia, johon vastaukset tallentuvat. Stressin sijaan voi myös esimerkiksi kysyä muita tuntemuksia. Tärkeää on analysoida, mikäli heilahtelua tapahtuu numeroissa ja pureutua siihen, mistä ne johtuvat. (Vilkmán 2020.)

## **2.5 Ergonomia osana työhyvinvointia etätöissä**

Covid 19 aiheuttaman viruksen myötä yhä useammat ovat joutuneet tekemään etätöskentelystä itselleen ennemminkin säännön kuin poikkeuksen. Tässä

kohtaa tulee myös mieleen, kenen vastuulla hyvä työergonomia tällöin on kotona työskennellessä. Olemme myös ehkä tottuneet työpaikallamme siihen, että asianmukaiset välineet ja tarvikkeet ovat helpommin saatavilla. Mikä muodostaa hyvän ergonomian myös kotona?

Työturvallisuuskeskuksen oppaassa: Etätyössä turvallisesti (9/2017) Päivi Rauramo luettelee etätyön edellytyksiin liittyviä asioita, joita ovat johtaminen, yhteistyö ja vuorovaikutus, etätyöntekijän valmiudet sekä työympäristö ja välineet. Työntekijän siirryttäessä etätöihin, tulisi organisaatiossa valvoa tätä, jotta etätyöskentely saadaan onnistuneesti ja turvallisesti osaksi uusia käytäntöjä. Rauramo luettelee tähän liittyvän esimerkiksi tehtävänantojen, tavoitteiden, perehdytyksen, palautteen ja ohjauksen, tulosten, kuormittumisen ja työajan seurannan. (Rauramo 2017.)

Suuria eroja ei aina välttämättä näy konttorilla työskennellessä tai etätöissä ollessa. Vuorovaikutus on isossa osassa riippumatta siitä, missä työtä tehdään. Sovitut yhteydenpito-, tavoitettavuus- ja kokouskäytännöt kuuluvat hyvään työskentelytapaan joka tapauksessa. Suurin ero näissä näkyy siinä, että normaaliin ja tuttuun tapaan kun kokous on sovittu pidettävän tiimin kanssa sovituissa kokoushuoneessa, tapahtuu se nyt verkon välityksellä. (Rauramo 2017.)

Rauramo puhuu oppaassa myöskin etätyöntekijän valmiudesta. Tällä tarkoitetaan työntekijän kykyä itsensä johtamiseen sekä vastuullisuuteen. Etätyöskentelyssä työnteko saattaa olla esimerkiksi enemmän itsenäistä. Tämä on suuri ero esimerkiksi sellaiseen tilanteeseen, jossa tiimin tai tiimiläisten kanssa on voinut aiemmin työskennellä samassa huoneessa. Myös vastuullisuutta tarvitaan siinä, että osataan esimerkiksi rajata työ- sekä vapaa aika. Konttorilta lähettäessä työpäivän päätteeksi kotiin, tietokoneen voi esimerkiksi jättää sinne. Kotona ollessa, kun se on jatkuvasti saatavilla, saattaa hämärtyä raja, missä vaiheessa työt pitäisi lopettaa. Tähänkin voi keksiä tapoja, kuten sulkea tietokone ja nostaa se etätyöpisteeltään, vaikka kaappiin ovien taakse. (Rauramo 2017.)

Etätyöskentelyssä korostuvat ergonomiakysymykset. Ensimmäiseksi tulisi huolehtia siitä, että työpisteen ja vapaa-ajan välillä on selkeä raja. Mitä tulee työpisteen ergonomiaan, on tärkeää, että työtaso, näyttö ja työtuoli ovat sopivalla korkeudella. Mieluusti säädeltävissä olevat. Työtasoa voi myös säätää esimerkiksi kirjapinolla. Erilaiset apuvälineet kannattaa etätyössä myös ottaa huomioon. Rauramo luettelee näihin lukeutuvan esimerkiksi lisätuki kuten tyyny tukemaan niskaa ja lanneselkää, sylituki kannettavalle tietokoneelle, erillinen näyttö, kyynärtuki ergomatto, aktivointilauta sekä liiketehostin. Myös tauottaminen on tärkeää näyttöpäätetyössä, jotta silmät eivät rasitu. Tätä varten myös näöntarkastusten järjestäminen sekä esimerkiksi näyttöpäätelasien kustantaminen on huolehdittava työnantajan toimesta. (Rauramo 2017.)

### 3 Työmotivaatio

Marjo Sinokki kirjoittaa Lääkärilehdessä (12/2017): ”Organisaation toimivuus, tuottavuus ja kustannustehokkuus ratkeavat paljolti sen mukaan, kuinka motivoituneita siellä työskentelevät työntekijät ovat”. Ihminen viettää elämästään noin 30 vuotta töissä. Mikäli ihminen ei viihdy työssään tai koe työtään mieleiseksi, lisää se työntekijän masentuneisuutta myös työpaikan ulkopuolella. On siis todella tärkeää, ettei töihin lähtemistä koeta ikävänä sekä ”pakkopullana”.

Työntekijälle on tärkeää kokea autonomian tunnetta työssään. Vaikka kollegojen sekä esimiesten tuki on korvaamaton, aina ei tulisi turvautua ulkopuoliseen apuun. Tällä on myös suuri vaikutus motivaatioon. Toinen asia, joka vaikuttaa suuresti motivaatioon on kontribuutio. Kontribuutio lisää tunnetta mielekkästä työstä, kun työntekijä näkee konkreettisesti työnsä tuloksia. Myös kompetenssi lisää työntekijän motivaatiota työhön. Työntekijän on tärkeää tuntea kykynsä hoitaa työ. Työtehtävän tuntuessa liian haastavalta se voi lannistaa työntekijää, jolloin iskee epätoivo. Tässä vaiheessa työntekijän on vaikeaa luottaa omiin kykyihinsä, jolloin työnteosta tulee entistä haastavampaa. Motivaatio tasoa voidaan nostaa ryhmään kuulumisen kautta. Tähän työpaikalla on hyvä tehdä erinäisiä harjoitteita, varsinkin kun töihin saapuu uusi ihmisiä. Työntekijälle on toisinaan tärkeää antaa myös haastetta työhönsä sekä monipuolistaa sitä. Tätä

kautta ihminen pääsee kokemaan onnistumisen elämyksiä. Mikäli töissä tulee takapakkia esimerkiksi jonkin projektin suhteen, on työntekijän tärkeää pystyä säilyttämään toimintakykynsä. Tätä psyykkistä ominaisuutta kutsutaan resilienssiksi. Fokusoimista pystytään myös käyttämään motivoimiseen. Häiriötekijöistä huolimatta työntekijä pystyy keskittyä olennaiseen. Tämän harjoittaminen on tärkeää, sillä usein häiriötekijöitä esiintyy työpaikoilla useita, kuten rakennustöistä aiheutuvat meluhaitat tai kollegojen työpuhelut. (Ruutu & Salmimies 2015 s. 122)

Tulee ottaa huomioon, että kyse ei ole vain omasta työmotivaatiosta. Aika ajoin on hyvä kysyä itseltään; Miten olen huomionnut toisten motivoinnin työssä? Toisen motivoiminen ei myöskään vaadi paljoa. Jo pienillä tavoilla voidaan vaikuttaa toisen työntekijän motivaatioon, kuten hymyilemällä, tervehtimällä tai sanomalla suoraan jokin tsemppaava kommentti kuten; tänään tulee hyvä päivä tai toteamalla miten mahtavia työntekijöitä omalla työpaikallaan on.

### 3.1 Energiataso

Keho ja mieli yhdistyvät vahvasti toisiin. Kun mieli voi huonosti, kehokin voi yleensä huonosti ja päinvastoin. Siksi on tärkeää pitää kummastakin hyvää huolta. Mikäli haluat menestyä töissä, kiinnitä huomio energiatasoihisi. Ollessasi väsyneenä töissä, se vaikuttaa negatiivisesti työntekoosi. Tämä pätee myös tiimityöskentelyyn. Tiimin tulokset parantuvat, kun tiimi koostuu energisistä sekä positiivisesti ajattelevista ihmisistä. Väsyneenä yleensä työn tekeminen vie enemmän aikaa. Työ, jonka hoitaisi aamulla virkeänä tunnissa, voi ylitöissä kestää kolmekin tuntia. Omalla energiatasolla on suuri vaikutus työn laatuun, ja näin vältetään turhien virheiden teko. (Ilkka&Harri Virolainen 2016.)

Toinen huomionarvoinen tekijä on palautuminen. Päällisin puolin voisi ajatella, että termillä palautuminen tarkoitetaan urheilusuoritukseen viittaavaa palautumista, mutta todellisuudessa myös työpäivästä palaudutaan. Japanissa käytetään sanaa *karoshi*, jolla tarkoitetaan pitkiin työpäiviin kuolemista. Tässä tapauksessa ihminen ei palaudu työssään missään vaiheessa, vaan kokee suurta stressiä pitkistä työpäivistä. Hän ei myöskään pidä juurikaan lomaa tai tauota



työtään säännöllisesti. Tämä johtaa totaaliseen loppuun palamiseen, ja sitä kautta jopa kuolemaan. Ilmiö ei tapahdu hetkessä, mutta vuosien vierieessä nopeasti kiinnittämättä huomiota omaan palautumiseen töistä, puhutaan jo varsin vakavista seuraamuksista. (Ilkka&Harri Virolainen 2016.)

Esille nousee kysymys siitä, onko tämänhetkisen ”normaalin” työpäivän kesto liian pitkä? Joissakin paikoissa, kuten esimerkiksi Ruotsissa joillakin työpaikoilla on otettu käyttöön kuuden tunnin työpäivät. Palkka on kuitenkin sama, mitä se olisi kahdeksan tunnin mittaisessa työpäivässä. Mitä muita hyötyjä se tuo, muuten kuin perheelle sekä harrastuksille jäävä suurempi osa ajasta? Näiden ihmisten on todettu olevan energisempiä sekä henkisesti paremmin voivia. Myös virheiden teko väheni, kuten myös vaihtuvuus työpaikoilla. Työteho kasvoi, joka näkyi yrityksen parantuneesta tuloksesta. Vaikutus ei koske vain työntekijöitä, vaan yltää myös asiakkaisiin. Kuuden tunnin työpäivää on myös käytetty joissakin sairaaloissa, joissa palvelun taso nousi, sillä lääkärit ja sairaanhoitajat keskittyivät potilaisiinsa paremmin oman jaksamisen lisääntymisen vuoksi. Kokeilu on myös näkynyt sairauspoissaolojen vähentymisenä. (Harri&Ilkka Virolainen 2016.)

### **3.2 Työmotivaation ja energiatason lisääminen**

Keinoja työmotivaation sekä energiatasojen lisäämiseen löytyy onneksi monia. Mikäli tiedostaa, että näissä löytyy puutteita, on asioihin helppo puuttua ja lähteä korjaamaan niitä. Mikäli itsellä on hankaluuksia löytää keinoja oman työmotivaation sekä energiatason nostamiselle, löytyy esimerkiksi aiheisiin liittyen järjestettäviä seminaareja. Useilla työpaikoillakin on pyritty lisäämään keskustelua näistä, sekä myös pyritään antamaan konkreettisia harjoitteita ja vinkkejä esimerkiksi energiatason edistämiseen. Tärkeintä on, että työntekijä saa tarvitsemansa avun ja tuen kohdatessaan vaikeuksia työntekoon liittyen.

Työmotivaatio sekä energiataso kulkevat pitkälti käsikädessä. Kun energiataso on hyvä, löytyy useammin myös työmotivaatiota. Työmotivaation ollessa alhainen, se laskee myös energiatasoa, sillä kiinnostus omaan työhön on kadonnut. Keinoja parantamiseen voidaan etsiä sisältä, kuten myös ulkoa. Ulkoisia keinoja

ovat esimerkiksi liikunta sekä työpaikan asettamat tavoitteet, joilla autetaan työntekijöiden terveiden elintapojen edistämistä. Tästä on tullut tunnetuksi esimerkiksi suomalainen yritys Pekkaniska, joka on laatinut erilaisia tavoitteita työntekijöilleen, joiden saavuttamisesta palkitaan. Mikäli työntekijä ei esimerkiksi tupakoi tai käytä alkoholia vuoteen, hän ansaitsee 170 euroa. Tai jos hän onnistuu tupakanpolton lopettamisessa pysyvästi, voi työntekijä ansaita 1000 euroa. Myös liikkuvuuteen panostetaan joissakin työpaikoissa. Steve Jobsin toimiessaan Applen toimitusjohtajana, hän oli tunnettu ”kävelykokouksistaan”. Koska tutkimusten mukaan, kävely lisää luovuutta jopa kuudellakymmenellä prosentilla, Steve Jobs näki työntekijöidensä eduksi pitää palaverit kävellen. Myös Facebookin toimitusjohtaja Mark Zuckerberg on tunnettu tästä ilmiöstä. (Ilkka & Harri Virolainen 2016.)

Ruokailulla on myös merkittävä vaikutus energiatasoihin. Ei vain sillä, mitä se sisältää, vaan myös sillä, milloin se nautitaan. Terveellisten aterioiden nauttimisella on esimerkiksi positiivinen vaikutus havainnointiin sekä tarkkuuteen. Huonosti syöneenä ja nukkuneena, ihminen on taipuvaisempi ajattelemaan asioista negatiivisesti. Työpäivän aikana tulisi pitää taukoja, syödä terveellisesti ja liikkua taukojen aikana. Vettä tulisi myös nauttia riittävästi työpäivän aikana, sillä kahvinjuonti poistaa nestettä kehosta. Jokaista kahvikuppia kohden tulisi juoda vähintään lasillinen vettä. Nesteen puute saa aikaan väsymystä. Taukoja tulisi pitää 15 minuuttia tunnin välein. Näin olo muuttuu positiivisemmaksi. (Ilkka & Harri Virolainen 2016.)

Multitaskingia eli asioiden tekemistä yhtä aikaa, saatetaan pitää tuotteliaan ihmisen piirteenä, mutta todellisuudessa energian suuntaaminen useaan eri kohteeseen, seurauksena on virheiden lisääntyminen sekä tehokkuuden laskeminen. Keskity siis yhteen asiaan kerralla. Vaikka kuvitellaan multitaskingin säästävän aikaa ja nopeuttavan tehtävän tekemistä, se todennäköisimmin vain hidastaa tehtävän suorittamista. (Ilkka & Harri Virolainen 2016.)

Kiinnitä myös huomiosi nukkumistottumuksiisi. Liian pitkä valveillaolo aika aiheuttaa muun muassa reaktioajan lyhenemistä, muistin sekä keskittymis- ja oppimis- sekä ongelmaratkaisukyvyyn häiriintymistä. Tämä lisää myös masennusta

sekä ahdistuneisuutta sekä immuniteetin heikentymistä. Tämä johtaa lopulta stressiin ja sairasteluun, joka näkyy sairauspoissaoloina työstä. Seuraavat tavat edistävät hyvää unta: pidä huoli, että nukut yössä 7-8 tuntia laadukasta unta ja, että makuuhuoneesi on pimeä. Älä urheile rankasti kahta tuntia ennen nukkumista. Kevyt kävelylenkki on suotavaa. Älä myöskään käytä tietokonetta kahta tuntia ennen nukkumaan menemistä. Sen sijaan kuuntele mielummin rentouttavaa musiikkia. Minimoi myös alkoholin käyttö. Rentoutusharjoitusten (kuten meditointi) sekä venyttelyiden tekeminen edesauttaa hyvää unta. Pyri myös tekemään työtä, jonka koet intohimoksi. Tämä tuo motivaatiota jokaiseen työpäivään. (Ilkka & Harri Virolainen 2016.)

Marjo Sinokki kirjoittaa Lääkärilehdessä (12/2017): ”Työmotivaatio on työntekijän toiminnan käyttövoima, joka vaikuttaa ponnistelujen suuntaan, intensiteettiin ja keston. Se vaikuttaa myös työn laatuun ja tuottavuuteen sekä työntekijän innostukseen ja hyvinvointiin. Hyvä työmotivaatio syntyy työssä, joka on osa tärkeää kokonaisuutta ja joka koetaan mielekkääksi, johon voidaan sitoutua, jossa koetaan työn hallintaa ja jossa johtaminen ja kohtelu koetaan oikeudenmukaisiksi”. Sinokki kertoo artikkelissa motivaation syntyvän joko sisäisestä tai ulkoisesta tekijästä. Sisäisessä motivaatiossa työntekijä kokee tyydytystä itse työn tekemisestä. Siihen liittyy itsetutkiskelu, mielekäs työn sisältö, jonka työntekijä kokee tarpeeksi haastavaksi sekä itsensä toteuttamisen mahdollisuuksiin ja mahdollisuuteen kehittyä. Ulkoisesta motivaatiosta puhutaan, kun motivaatioon pyritään vaikuttamaan palkkioilla, rangaistuksilla sekä osallistumismahdollisuuksilla. Työmotivaatioon voidaan vaikuttaa johtamisella sekä esimiestyöllä pitkälti. On tärkeää, että johtajat sekä esimiehet osaavat innostaa työntekijöitään, sekä luovat heille oikeudenmukaisen sekä tasapuolisen ilmapiirin, jossa työntekijällä on resurssit hoitaa työnsä hyvin. Kehittämällä työn ominaisuuksia sekä parantamalla henkilöstön työyhteisötaitoja sekä työympäristöä kasvatetaan työmotivaatiota. Marjo Sinokin mukaan: ”Ratkaisemattomat riidat, kiusaaminen ja epäkunnioittava kohtelu voivat romuttaa työmotivaation jopa täysin. Töykeää kohtelua kokeneista 48 % vähensi tietoisesti työpanostaan, 38 % työnsä laatutasoa ja 25 % myönsi purkaneensa turhautumistaan asiakkaisiin”. (Sinokki 2017.)

### 3.3 Mahdollisuuksien näkeminen

Työmotivaation taso on myös pitkälti itsestään kiinni. Ulkopuolinen taho voi auttaa työmotivaation nostamisessa, mutta jos itse ei yritä auttaa itseään, ei myöskään kukaan muu voi. Kun energiataso ja työmotivaatio on hukassa, ihmisen valtaa myös negatiiviset ajatukset helpommin. On siis tärkeää pysyä positiivisena sekä tarkastella asioita eri näkökulmista. Mahdollisuuksien näkeminen sekä niiden havaitseminen on vaikeaa, mikäli fokus on negatiivisissa asioissa. Tällöin ei myöskään pystytä ottaa asioita vastaan avoimin mielin. (Ilkka & Harri Virolainen 2016.)

Ajattelumallilla on suuri vaikutus mahdollisuuksien näkemiseen. Se, miten ihminen asian uskoo menevän oikein, ei välttämättä ole miten toinen sen näkee. Mikäli ihmisellä on myös rajoittavia uskomuksia, estävät ne mahdollisuuksien havaitsemisen. Pohdi siis miten mahdolliset rajoittavat uskomukset vaikuttavat toiminnan kehittämiseen organisaatiossa, jossa toimit tai työskentelet. Oma todellisuutta sekä myös toimintaa voidaan muuttaa päästämällä irti sisäisistä uskomuksista. Sisäiset uskomukset puolestaan heijastuvat kaikkeen omaan toimintaan sekä siihen, miten ihminen kokee elämän. (Ilkka & Harri Virolainen 2016.)

Myös onnekkisuuden tunteen lisäämisellä on positiivinen vaikutus mahdollisuuksien näkemiselle sekä niiden luomiselle. Yksi syy tähän on esimerkiksi verkostoitumiseen panostaminen. Kun ihminen kokee hyvää energiaa, on hän myös halukkaampi sosiaaliselle kanssakäynnille. Ihminen myös ajattelee sen johtavan mahdollisesti jopa johonkin onnekaaseen tapahtumaan. Onnekkuutta edistää myös rento asenne. Kun ihminen omaa rennon asenteen esimerkiksi messuilla, hän ei ajattele ensimmäisenä tekevänsä kasapäin uusia sopimuksia vaan soseerustuvansa muiden kanssa. Näin he eivät koe suuria paineita vaan kykenevät nauttimaan tilaisuuksista. Myös kehon kielellä sekä intuitioon luottamisella on vaikutus onnekkuuteen. Hyväonnisten kerrotaan hymyilevän enemmän sekä käyttävän enemmän avointa elekieltä. Hyväonniset myös kuuntelevat intuitiotaan enemmän, joka myös näin kehittyy. Pessimistisellä ajatusmallilla ei uskota voivan itse vaikuttaa asioihin. Tämä taas luo itseään toteuttavaa ennustetta.

Pessimisti ajattelee, ettei yritä, koska ei kuitenkaan saavuttaisi haluamaansa. Hyväonninen puolestaan on sinnikäs ja yrittää yhä uudelleen. (Ilkka & Harri Virolainen 2016.)

#### 4 Jaksamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisellä on iso rooli työpaikoilla, sillä esimerkiksi teknologian kehittyessä, ihmiset eivät voi jäädä paikoilleen, vaan heidän tulee kehittyä samalla tavoin. Tulee löytää uusia näkökulmia sekä ulottuvuuksia, joilla kehitetään jo voimassa olevia malleja. Riina Nousiainen kirjoittaa kirjoituksessaan Osaamisen jatkuva kehittäminen osaksi työpaikkojen toimintakulttuuria (2017), kuinka toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset vaikuttavat osaamiseen. Nousiaisen mukaan ennakointi nousee keskeiseksi tekijäksi tässä asiassa. Sen tulisi olla ”oikea-aikaista sekä osuvaa, sillä uuden osaamisen hankkiminen tai kehittäminen ei ole koskaan kovin nopeaa”. Ennakoinnin avulla murroksessa olevat työpaikat varmistavat selviytymisensä kilpailullisilla markkinoilla. (Työelämä 10/2017.)

Nousiainen kirjoittaa: ”Ennakointityössä, kuten kaikessa työpaikan kehittämisessä, keskeiseksi nousee henkilöstön osallistuminen”. Mikäli työntekijän lähtökohtainen asenne kehittymiselle sekä uuden oppimiselle on negatiivinen, on kehitystä vaikeaa saavuttaa. Avomielisyys tukee siis muutoksen kohdatessa. Esimiehillä sekä yrityksen muulla johdolla on tärkeä rooli edesauttaa työntekijöitä tuntemaan muutoksen positiiviseksi asiaksi. Tärkeintä on tiedottaa muutoksiin liittyvistä asioista mahdollisimman ajoissa ja selkeästi. Kaikkiin työntekijöitä askarruttaviin kysymyksiin tulee pystyä vastaamaan. Työntekijän olisi myös tärkeää saada tuntee voivansa vaikuttaa muutoksessa tapahtuviin tekijöihin. Aina tämä ei ole mahdollista, mutta kuuntelemalla sekä noteeraamalla työntekijöiden ajatukset ja ideat, edesauttavat myönteisen asenteen ylläpitoa. Nousiaisen mukaan: ”Hyviä työkaluja osaamisen ennakkoinnissa ovat muun muassa koulutussuunnitelmat ja osaamiskartoitukset”. Osaamistarpeita tulisi tarkastella henkilökohtaisella tasolla sekä tulisi tarkastella säännöllisesti koulutussuunnitelman tavoitteiden toteutumista esimerkiksi osana kehityskeskusteluja. Myös

konkreettisia tapoja osaamisen kehittämiseksi löytyy esimerkiksi meditoinnin sekä mindfulnessin kautta, jotka ovat saaneet suuren suosion yhä useammassa työpaikoissa tänä päivänä. (Työelämä 10/2017.)

Etätyöskentelyn yhtenä negatiivisena vaikutuksena on noussut yksinäisyyden kokeminen, kun kasvokkain tapahtuvia tapaamisia on vähennetty huomattavasti. Anna Mäkelä kirjoittaa Duunitori.fi:ssä (2020) julkaisemassaan artikkelissa keinoja, joilla tätä yksinäisyyttä voitaisiin hieman ehkäistä etätöissä.

Anna luetteli keinoina ensimmäiseksi vaihtaa sähköpostit pikaviesteihin. Pikaviesti eroaa hieman sähköpostissa siinä mielessä, että sähköposti koetaan virallisemmaksi tavaksi ottaa yhteyttä. Pikaviestimet tarjoavat enemmän vapaamuotoista keskustelua. Toiseksi Anna kertoi, että viikkopalaverit tulisi pitää videoyhteyden kanssa. Tämä lisää kasvokkain kohtaamista, joka puolestaan lisää tiimissä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Kolmantena Anna vinkkaa yhteisten taukojen pitämisen. Kahvitaukoja voidaan pitää videoyhteydellä siinä missä palaveritkin. Työntekijöiden keskuudessa tämä näkyy jaksamisessa. Neljäntenä tapana ehkäistä yksinäisyyttä on yhdessä ideointi. Mikäli kokee olevansa ongelmatilanteessa, tulisi ottaa rohkeasti yhteys kollegoihin. Normaalisti on voinut esimerkiksi konttorilla työskennellessä käydä seinänaapurista pyytämässä apua, mutta saman avun saa varmasti myös etätyöskennellessä, vaikka kynnys tuntuisikin suuremmalta. Viidentenä tapana Anna kertoo onnistumisten juhlimisen. Positiivisen palautteenannon kulttuuria tulisi ehdottomasti ruokkia, eli kehumalla työkavereitaan työpanoksestaan. (Mäkelä 2020.)

#### **4.1 Meditaatio**

Meditaatio liitetään vahvasti buddhalaiseen kulttuuriin. Meditaatio itsessään on harjoitus. Harjoitusta varten ihminen varaa itselleen ajan pysähtyäkseen sekä keskittyäkseen mieleensä (Vilen Iltalehti 5/2017.).

Meditaatiolla voidaan pyrkiä valaistumiseen, mikä jokseenkin on harvinaista. Usein meditoinnin avulla voidaan kuitenkin tarkastella esimerkiksi kysymystä: kuka minä olen? Tarvitset meditointiin paikan. Se voi olla esimerkiksi ohjattu

tunti, jolle voit ilmoittautua tai se voi olla oman olohuoneen lattia. Seuraavaksi tarvitset hyvän asennon. Usein meditoidaan Lotus kukka -asennossa, eli risti-istunnassa. Voit myös istua tyynyjen päällä tai lojuta sängyssä tai vaikka saunassa. Tämän jälkeen tulee yrittää rauhoittaa oma keho sekä mieli kokonaan. Syvään hengittämällä pyritään päästä eroon kehon jännittyneestä tilasta. Miellessä olevat ajatukset tulee huomata. Niitä ei pidä yrittää ajaa pois mielestä eikä ohjata. Niiden tulee antaa vain olla. Ajatuksia voi tulla ja mennä, mutta ne tulee vain hyväksyä sellaisenaan. Niitä ei pidä lähteä pohtimaan, niin kuin lähes jokainen tekisi normaalitilanteessa. Meditoinnin loputtua älä nouse pystyyn ja säntää jatkamaan kodin askareita tai työasioita. Palaa hiljattain takaisin todellisuuteen, venyttele paikallasi, tunne kehosi jokainen ruumiinosa. Harjoituksen jälkeen olosi pitäisi tuntua kevyemmältä, rauhallisemmalta sekä läsnäolevammalta. Meditaatiota voi harjoittaa viidestä minuutista useampaan tuntiin, joten hetki meditaatiota kiireisen työpäivän keskellä auttaa rauhoittamaan mielen sekä kehon ja näin ollen keskittymään taas työntekoon paremmin. (Elä paremmin 2021.)

Ilkka ja Harri Virolainen kertovat blogitekstissään Meditaation terveyshyödyt meditaatioharjoitusten tuomista hyödyistä. Ihmisen harjoittaessa meditointia säännöllisesti hän alentaa verenpainetta sekä sykettä, parantaa aineenvaihduntaansa laskee kortisolitasoa, rentouttaa ja ”lisää aivoissa vasemman etulohkon aktiivisuutta, mitä on havaittu onnellisilla ihmisillä”. Meditaation avulla voidaan myös vähentää ja ehkäistä kivun tunnetta, ahdistuneisuutta ja masennusta. Se myös parantaa ihmisen immunitettijärjestelmää. Nämä kaikki johtavat myös lopulta onnellisempaan elämään. ”University of Massachusetts Center for Mindfulness tutkimuksessa mukana olleet henkilöt meditoivat keskimäärin 27 minuuttia päivittäin 8 viikon ajan. Tämän jälkeen otetut aivokuvat osoittivat, että aivojen alueet jotka liittyvät myötätuntoon, oppimiseen ja itsetutkiskeluun olivat aktivoituneet enemmän”. (Ilkka & Harri Virolainen 2016.)

## 4.2 Mindfulness

Sari Laine (2015) kuvailee artikkelissaan Mitä on mindfulness, tietoisuustaidon/mindfulnessin olevan mielen harjoittamista. ”Emeritusprofessori John Kabat-Zinn määrittelee, että tietoisessa läsnäolossa on kyse olotilasta, jossa

tarkoituksellisesti kohdistetaan mielen huomio johonkin nykyhetken kokemukseen ja tehdään se hyväksyvästi”. Hyväksyvällä läsnäololla puolestaan tarkoitetaan ennakkoluulotonta, avointa sekä vastaanottavaista asennetta käsitellä vastaan tulevia asioita. Kun henkilö osaa hyödyntää mindfulnessin taitoa, hän pystyy keskittymään nykyhetkeen stressaantumatta siitä, jolloin hallinnan tunne lisääntyy. (Hidasta elämää 5/2016.)

Mindfulnessia pyritään opettamaan työntekijöiden kuin myös johtajien tasolla yhä enemmän. Tästä ovat tunnettuja muun muassa seuraavat yritykset: Google, Nike, Intel, eBay, Facebook sekä LinkedIn ja Yahoo. Myös If-vakuutusyhtiö järjesti työntekijöilleen mindfulnessharjoituksia. Kävi ilmi, että lähes 90% työntekijöistä koki keskittymiskykynsä sekä ryhmätaitojensa parantuneen ja noin 60% koki stressinsietokykynä parantuneen. Olisi siis syytä, että työpaikoilla tutustuttaisiin mindfulnessiin ja siihen, mitä hyötyjä se voisi tuoda työpaikalla työskenteleville.

Mindfulnessia voi hyödyntää työssä helposti. Mikäli työntekijä aamulla kiirehtii töihin, keskittymiskyky on vaarassa herpaantua. Rauhoita itsesi ennen työtehtävän aloittamista. Taukojen aikana tulisi sulkea elektroniset laitteet sekä keskittyä rauhoittumiseen esimerkiksi hengitysharjoitusten avulla. Olisi hyvä, että työpaikoilla tehtäisiin esimerkiksi yhtenäisiä hengitysharjoituksia tauoilla tai palaverissa. Keskity yhteen tehtävään kerralla. Kun jokaisen työn tekee yksitellen alusta loppuun kunnolla, syntyy parempi lopputulos, kun hoitaisi sata asiaa samanaikaisesti kiireellä. Olisi tärkeää pykiä pitämään avoin sekä hyväksyvä asenne kaikkea läsnä olevaa sekä tulevaa kohtaan. Tulevaisuutta on turha murehtia, sillä siihen ei pidä yrittää suhtautua etukäteen, vaan vasta asioiden tapahtuessa. Tunnista omat ajatukset sekä tunteet ja miten ne vaikuttavat toimintaasi. Tylysyyden kokeminen työssä johtuu usein siitä, ettei anna tarpeeksi huomiota asialle, jota on tekemässä. Keskity siihen mitä teet, ja anna sille jakamaton huomiosi. Pyri olemaan tietoisesti läsnä jokaisessa hetkessä. (Ilkka & Harri Virolainen 2016.)



## 5 Tutkimuksen toteutus ja tutkimuksen menetelmät

Tutkimus on kokonaistutkimus ja se on laadittu kvantitatiivisella tutkimusmetodilla, tässä tapauksessa kyselylomakkeella. Kyselyyn on vastannut 16 Pohjois-Karjalan Osuuspankissa rahoitustiimissä olevaa työntekijää. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka etätyö on näyttäytynyt työmotivaatiossa sekä energiatasoissa. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään eroja siitä, kuinka nämä ovat näkyneet työnteossa ennen sekä jälkeen covid 19 viruksen aiheuttamien poikkeustoimien myötä, kuten konttorilta siirtymistä etätöihin. Kysely tehtiin Google Forms -lomaketta hyödyntäen. Kysely sisälsi 14 kysymystä, joihin kaikkiin saatiin vastaus.

Tutkimuksessa selvitetään myös, näkyykö eroja produktiivisuudessa konttorilla sekä etätöissä sekä tuntuuko etätyöskentely vähentäneen sosiaalista kanssakäyntiä. Myös taukojen pitämistä verrataan konttorin ja etätyöskentelyn välillä. Tutkimuksessa halutaan myös selvittää vaikuttavatko erityisjärjestelyt työpäivien pituuksiin sekä millainen on työergonomia; eroavatko ne konttorityöskentelyn ja etätyöskentelyn välillä. Lopussa selvitetään vielä, onko etätyö näkynyt työuupumuksessa sekä pyydetään vastaajia kertomaan tavoista, joilla on pyrkinyt edistämään omaa työhyvinvointia etätöissä.

Etätyöskentely oli suurimmalle osalle jo tutuksi muodostunut työskentelytapa, mutta tiimissä etätyöskentelyä lisättiin huomattavasti covid 19 -viruksen myötä. Työhyvinvointia on aiemmin talotasolla sekä tiimeissä tutkittu, mutta spesifimmin etätyöskentelyn vaikutuksista ei tiimissä oltu aikaisemmin tutkittu.

Tutkimusmetodiksi valikoitui kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä kyselylomaketta hyödyntäen, koska se antoi mahdollisuuden koota dataa kokonaisen osaston näkemyksistä etätöiden vaikutuksista heidän työhyvinvointiinsa sen eri osa-alueilla. Tutkimuksen kysymykset olivat monivalintakysymyksiä, mutta tutkimuksen loppuun lisättiin avoin kysymys, jotta jokainen sai tarkemmin kertoa sekä avata omakohtaisia kokemuksia siitä, miten on edistänyt työhyvinvointiaan etätöissä.

Kyselylomake soveltuu tehtäväksi, kun vastaajia on suurehko määrä sekä hajallaan olevalle ihmisjoukolle. Tyypillisin kyselylomakkeen riski on, että vastuasmäärä jäi alhaiseksi. Pohjois-Karjalan Osuuspankin rahoitustiimissämme työskentelee 24 työntekijää, joista 16 vastasi kyselyyn. Vastausprosentti oli 67%, mikä voidaan luokitella varsin hyväksi.

Kysely soveltui menetelmäksi haastattelua paremmin, sillä näin saatiin vtutkittua kokonaismääriä. Vastaukset ovat myös helpommin verrattavissa, kun kyselyssä on hyödynnetty monivalintakysymyksiä. (Vilka 2015.)

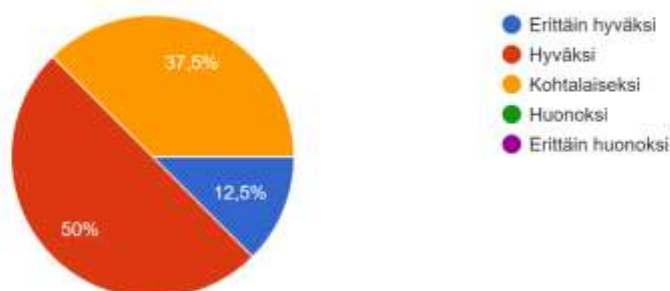
Avoin kysymys tukee tutkimuksen pääpainoa, joka on työhyvinvoinnissa sekä opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on kertoa lukijoilleensa tavoista, joilla lisätä tai edistää omaa työhyvinvointia. Avointen kysymysten tavoitteena on yleensä saada vastaajilta spontaanisia vastauksia ja mielipiteitä. Avointen kysymysten rajaus on tehty koskemaan kyselyä (Vilka, 2015.)

## 6 Tulokset

Tarkasteltaessa työmotivaatiota nyt sekä ennen koronan aiheuttamia poikkeusjärjestelyjä, ei mittavia eroja nähdä. Työmotivaation voidaan sanoa pysyneen lähes samana rahoitustiimissä kumpanakin ajankohtana.

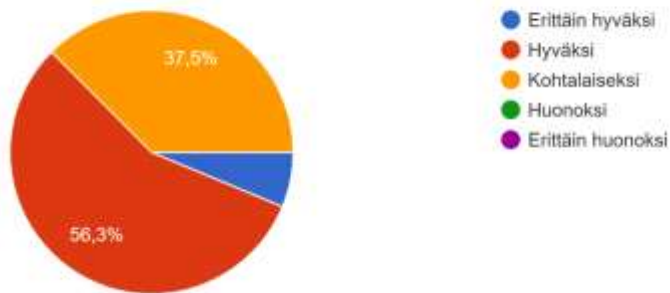
Millaiseksi koet työmotivaatiosi tällä hetkellä

16 vastausta



Kuvio 1 Työmotivaatio tällä hetkellä

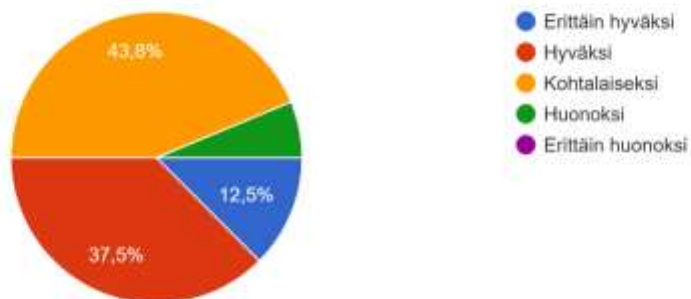
Millaiseksi koit työmotivaatiosi ennen koronan aiheuttamia erityisjärjestelyjä  
16 vastausta



Kuvio 2 Työmotivaatio ennen koronan aiheuttamia erityisjärjestelyjä

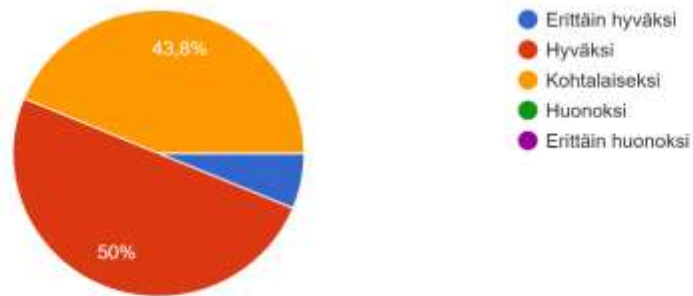
Energiatasoja tarkasteltaessa nyt sekä ennen koronan aiheuttamia poikkeusjärjestelyjä nähtiin jo hieman enemmän eroavaisuuksia. Vastausten eroavaisuuksien pohjalta voidaan todeta, että energiatasot olivat hieman huonontuneet koronan vaikutuksen seurauksena.

Millaiseksi koet energiatasosi tällä hetkellä  
16 vastausta



Kuvio 3 Energiataso tällä hetkellä

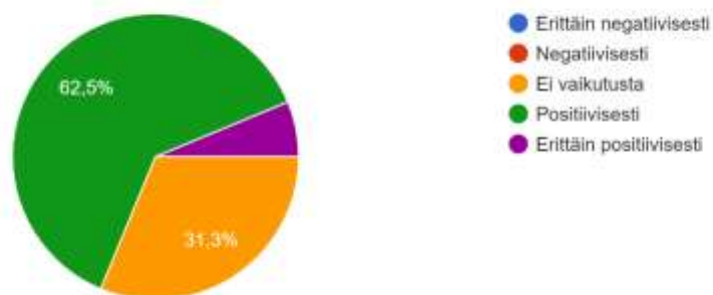
Millaiseksi koit energiatasosi ennen koronan aiheuttamia erityisjärjestelyjä  
16 vastausta



*Kuvio 4 Energiatason ennen koronan aiheuttamia erityisjärjestelyjä*

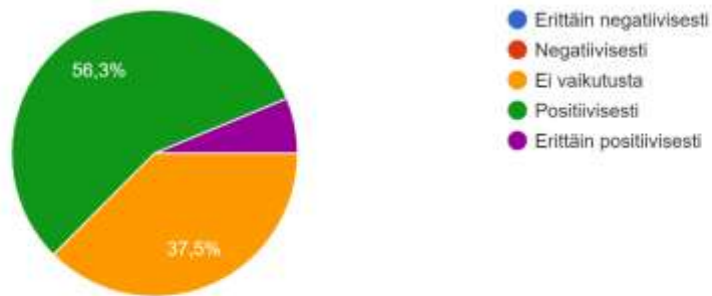
Jopa yli puolet vastanneista oli sitä mieltä, että etätyö vaikuttaa positiivisesti työmotivaatioon sekä energiatasoihin. Vastaajien mielestä etätyö vaikutti vielä hieman suuremmin työmotivaatioon kuin energiatasoihin.

Koen, että etätyö vaikuttaa työmotivaatiooni  
16 vastausta



*Kuvio 5 Etätyön vaikutus työmotivaatioon*

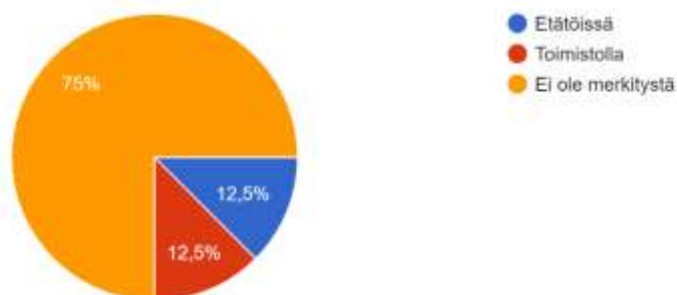
Koen, että etätö vaikuttaa energiatasoihini  
16 vastausta



Kuvio 6 Etätöön vaikutus energiatasoon

Produktiivisia oltiin riippumatta siitä, työskennelläanko konttorilla vai kotona, mutta melkein puolet vastanneista oli sitä mieltä, että etätöskentelyssä kaihattaisiin enemmän sosiaalisia kontakteja työpäivän aikana. Loput vastanneista oli sitä mieltä, että sosiaalisia kontakteja saatiin tarpeeksi. Yksikään ei halunnut, että kontakteja olisi vähemmän etätöissä.

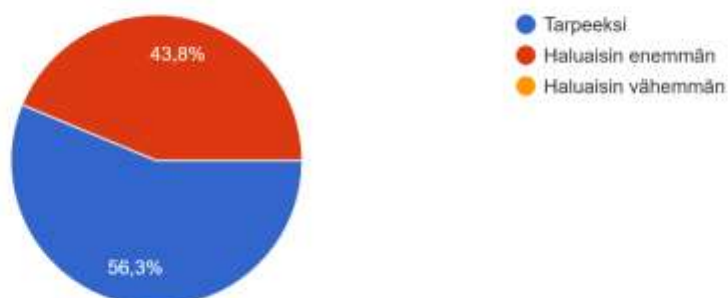
Koen olevani produktiivisempi  
16 vastausta



Kuvio 7 Produktiivisuus etätoimistolla vs konttorilla

Koetko saavasi tarpeeksi sosiaalisia kontakteja etätöissä

16 vastausta

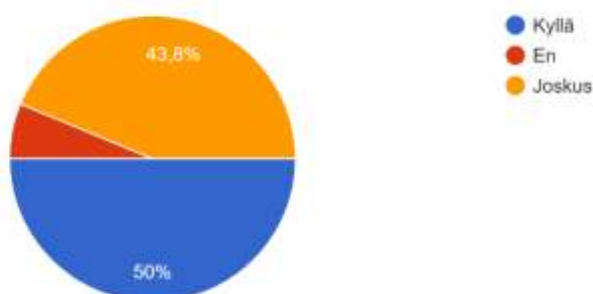


Kuvio 8 Sosiaaliset kontaktit etätöissä

Puolestaan säännöllisiä ruoka- tai kahvitaukoja pidetään vastaajien mukaan enemmän konttorilla ollessa. Mikäli taukoja ei pidetä, vaan näytön ääressä vietetään liian pitkiä aikoja, väsyvät silmät sekä keskittyminen helpommin herpaantuu. Etätyöskentelyssä tulisi antaa samanlainen painoarvo työn tauottamiselle, kuin toimistolla. Kahvihetkistä voidaan esimerkiksi sopia verkon välityksellä yhdessä työkaverin tai tiimiläisten kesken.

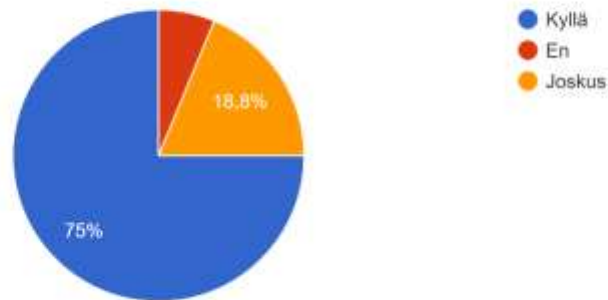
Pidätkö säännöllisesti ruoka-/kahvitauon etätyöpäivän aikana

16 vastausta



Kuvio 9 Ruoka- ja kahvitauot etätöissä

Pidätkö säännöllisesti ruoka-/kahvitaun konttorilla työskennellessä  
16 vastausta



Kuvio 10 Ruoka- ja kahvitaunot konttorilla

Myös työergonomia on vastaajien mukaan parempi konttorilla kuin etätöissä ollessa. On mahdollista, että energiataso tuntuu hieman huonommalta, mikäli hyvästä ergonomiasta ei voida työpäivän aikana pitää kiinni.

Vaikuttaako työpäiviesi pituuteen se, oletko etätöissä vai konttorilla  
16 vastausta



Kuvio 11 Työpäivien pituus etätöissä vs konttorilla

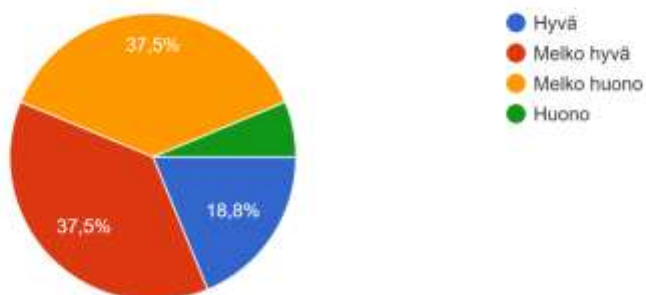
Työskentelypisteeni ergonomia toimistolla on  
16 vastausta



Kuvio 12 Työergonomia toimistolla

Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, ettei etätyöskentely ole lisännyt työuupumuksen määrää. Energiatasojen pientä notkahdusta ei siis voida selittää etätyöskentelyn lisääntymisestä.

Työskentelypisteeni ergonomia etätöissä on  
16 vastausta

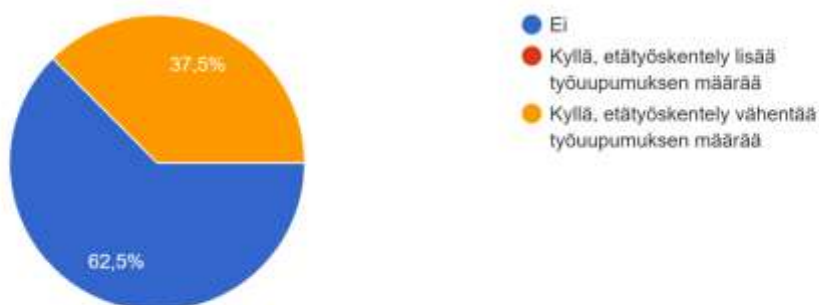


Kuvio 13 Työergonomia etätöissä



Vaikuttaako etätyöskentely työuupumuksesi määrään

16 vastausta



Kuvio 14 Työuupumus etätöissä vs konttorilla

Avoimessa kysymyksessä, jossa tutkittavia pyydettiin kertomaan lyhyesti tavoista, joilla on edistänyt omaa työhyvinvointia etätöissä, nousi merkittävimmiksi tekijöiksi työergonomiasta huolehtiminen sekä taukojen pitäminen eri muodoissa. Avoimeen kysymykseen vastasi yksitoista työntekijää, joista seitsemän kertoi taukojen pitämisen merkityksen olleen suuri etätöissä. Neljä vastaajista kertoi hankkineensa paremmat etätöyvälineet kohottaakseen työergonomiaa.

Vastaajien mukaan taukojen aikana käytiin esimerkiksi ulkona kävelyllä, pidettiin taukojumppaa, soitettiin työkaverille kuulumisia kysellen tai saatettiin avata televisio, jotta saatiin muuta ajateltavaa. Taukojen aikana pyrittiin siis tekemään konkreettisesti jotakin muuta, sekä aktiivisesti poistumaan myös työpisteeltä. Tämä näkyy kuviossa 14, jossa todetaan etätöiden vähentäneen työuupumuksen määrää.

Vastauksissa nousi esille myös työmatkoihin käytettävän ajan väheneminen etätöissä.

## 7 Johtopäätökset

### 7.1 Tutkimuksen luotettavuuden analysointi

Vastausprosentin ollessa korkea, tutkimusta voidaan pitää pätevänä. Se antaa kuvan tämän yksittäisen työyhteisön kontekstissa siitä, miten etätyö koetaan ja miten se vaikuttaa työntekijöihin. Tästä voidaan mahdollisesti vetää johtopäätöksiä koskien vastaavanlaisia työpaikkoja. Kyselyn fokuointi oli kuitenkin vain nimenomaan Pohjois-Karjalan Osuuspankin rahoitustiimissä.

Tutkittaville oli alun perin kerrottu tehtävästä kyselystä, sekä aiheesta, joihin kysymykset liittyivät. Kysymyksiä oli maltillinen määrä, jotta kyselyyn vastaajien motivaatiota saadaan ylläpidettyä. Kysymykset olivat myös yksinkertaisia, joka ehkäisi sitä, että niitä ymmärrettäisiin väärin. Vastaajat eivät myöskään tarvinneet tarkempaa ohjausta kysymyksiin vastatessaan. (Vilka 2015.)

Arvioidessa tulosten luotettavuutta, voidaan todeta rahoitustiimin ollessa suhteellisen pieni, joten näin ollen ei tutkimuksesta voi vetää kautta linjan täysin paikkaansa pitävää johtopäätöstä yleisellä tasolla. Jos tutkimusta haluaa jatkaa eteenpäin ja kasvattaa luotettavuutta, voisi kyselyn tehdä suuremmalle tiimijoukolle sekä ottaa tutkittaviksi kohteiksi muitakin hieman erilaisia työaloja. Kohteiksi voisi myös ottaa eri Osuuspankkien rahoitustiimejä, sekä vertailla vastausten eroja sekä tehdä johtopäätelmiä siitä, mistä eroavaisuudet johtuvat, mikäli niitä löydettäisiin. Myös muiden pankin tiimien kesken voisi vertailla tehtyyn kyselyyn perustuvia vastauksia.

Tutkimus nykyisellään toteutettiin anonyymisti eikä henkilöiden yksittäisiä vastauksia ryhmitelty, joten jos tutkimukseen haluaa etsiä korrelaatioita eri vastausten välillä, voisi tutkimuksen myös suorittaa vertaamalla henkilöiden omia vastauksia ja vertailemalla vastauksia keskenään.

Luotettavuuteen voisi vaikuttaa, mikäli tapahtuisi esimerkiksi satunnaisia virheitä, kuten kysymyksen väärinymmärtäminen tai vastaajan motivoituneisuus vastata totuudenmukaisesti. Tutkimusten vastaukset ovat kuitenkin olleet yhteneväisiä, joten voidaan todeta vastausten olevan luotettavia. (Vilka 2015.)

## 7.2 Tutkimuksen tulosten analysointi

Työturvallisuuskeskuksen oppaassa (9/2017) Rauramo esitteli, miten ylläpitää työergonomiaa. Useimmin työpaikoilla on huolehdittu ergonomiasta, eikä tähän ole välttämättä tarvinnut itse juurikaan puuttua. Vastuu hyvästä ergonomiasta on kuitenkin siirtynyt suurelta osin työntekijöille, joilla on etätyöskentely lisääntynyt. Tästä huolimatta etätyöskentely on yli puolella vastaajista koettu positiiviseksi, vaikka hieman yli kolmasosan mukaan vastaajista on vastannut ergonomiansa olevan työpisteellään kotona melko huono.

Tutkimuksessa havaittiin, että etätyöskentely ei lisännyt työuupumusta. Tutkimuksen mukaan yli puoleen vastaajista tähän ei ollut vaikutusta ja jopa yli kolmasosan vastaajista jaksaminen oli parantunut etätyöskentelyn lisääntyessä. Ottaen huomioon, että vain viidesosa vastaajista koki heidän etätyöskentelyn ergonomian hyväksi, voidaan lisääntyvän etätyön pohtiessa ajatella asioita, kuten mitkä asiat konttorilla lisäävät uupumusta sekä mitä näistä puuttuu etänä.

Tutkimustuloksista kävi myös ilmi, että vaikka säännöllisiä ruokataukoja pidetään kyselyn mukaan harvemmin etänä kuin toimistolla, työuupumus oli silti suurempaa konttorilla työskennellessä. Etänä kyselijöiden mukaan taukoja piti puolet ja joskus niitä piti alle puolet vastanneista, kun taas konttorilla taukoja pidettiin kolme neljäsosan mukaan vastaajista sekä joskus niitä piti noin viidesosa vastaajista.

Lähes puolet ilmoitti kyselyyn vastanneista haluavansa enemmän kontakteja etätyöskennellessä. Edellä mainitussa Anna Mäkelän julkaisemassa artikkelissa kerrottiin, kuinka yksinäisyys voi piinata etätyötä tekeviä. Tämä korreloi työhyvinvoinnissa sillä määrin, että kontaktien väheneminen saattaa vaikuttaa työn mielekkyyden laskemisena. Tutkimuksessa ei vielä näkynyt suurta viitettä tälle kuitenkaan.

Aikaisemmin mainitussa Lääkäri-lehdet artikkelissa Marjo Sinokki (2017) kertoo työmotivaation yhteydestä työn laatuun sekä tuottavuuteen, innostukseen sekä hyvinvointiin. Työmotivaatio koettiin tutkimuksessa puolella vastaajista olevan

positiivinen vaikkakin työmotivaatio vastaus hetkellä olikin hieman alhaisempi. Produktiivisuuteen ollessa etänä tai konttorilla ei kuitenkaan koettu olevan suurta merkitystä kolme neljäsosan vastaajista mukaan. Vaikka produktiivisuuteen ei koettu vaikuttavan se, missä työskentelee, voi se kuitenkin näkyä siinä, miksi lähes puolet vastaajista koki työmotivaation olleen vain kohtalainen.

Tutkimuksessa nähtiin jonkin verran yhtäläisyyksiä teoriaan pohjautuen. Luotettavuuteen kuitenkin vaikuttaa se, että etätöitä ei olla ehditty tekemään ajallisesti niin pitkään, eikä välttämättä kaikki ole joutunut tekemään niin paljoa etätöitä kuin toiset. Tutkimusta voitaisiin kehittää niin, että kyselylomaketta laajennettaisiin, esimerkiksi lisäämällä vapaamuotoisia kysymyksiä, jotka vielä analysoitaisiin auki. Tutkimusta voitaisiin myös laajentaa koskemaan työuupumukseen liittyviä tekijöitä ja vertailemalla esimerkiksi kokemuksia siitä etänä sekä konttorilla työskennellessä ja verrata olemassa olevaan teoriaan sekä tutkimustietoon aiheesta.

## 8 Pohdinta

Elokuvasta *Invictus* on jäänyt vahvasti mieleen kohtaus, jossa Nelson Mandelan palvelija tuo tälle sekä hänen vieraalleen teetä, ja Mandela kehuu palvelijaansa vieraan edessä, sekä esittelee palvelijansa. Tämä kuvaa Mandelan johtamisen taitoa siinä, miten ihmisläheinen hän oli. Sitä, miten hän luo positiivista ilmapiiriä ympärilleen sanavalinnoillaan ja empaattisuudellaan.

Ehkä tänä päivänä johtamisen taidosta pitäisikin enemmän ottaa oppia edesmenneen presidentin, Nelson Mandelan otteista. Kylmän rauhallisuudellaan sekä viisailla sanoilla, hän johti kansaansa ja opetti ihmisiä omilla aatteillaan apartheidin aikaan. Työntekijöiden tulisi saada työpaikoilla mentorointia sekä valmennusta esimiehiltä. Kuten aiemmin kerrottiin, työhyvinvointia tulisi tarkastella monista eri näkökulmista. Yksi niistä on ”johtamisen ja työyhteisön kehittämisen rooli työntekijöiden hyvinvoinnin tukemisessa”. (Kinnunen & Feldt, 2005) Työntekijöiden mentorointi antaisi työntekijöille eväitä työskennellä erilaisten ihmisten kanssa erilaisissa työympäristöissä, sekä auttavat tulevaisuudessa ja

tavoitteellisuudessa, kun näitä ohjeita sovelletaan käytäntöön. Uskon sen myös kasvattavan työntekijän henkistä pääomaa sekä voimavaroja.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että etätö vähensi työntekijöiden kuormituksen määrää rahoitustiimissä. Vastaisuudessa kuitenkin työergonomia oli huonompi etätöitä tehdessä kuin konttorilla. Nyt, kun etätö ovat lisääntyneet, tulisi ehdottomasti olla jokaisella etätöitä tarjoavalla työpaikalla resurssit myös sen huolehtimiseen, että ergonomia säilyy myös kotona töitä tehdessä. Tämä edesauttaa pitkällä aikavälillä työntekijöiden kokemusta työhyvinvoinnista.

Tutkimuksessani, jossa käsiteltiin työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, havaittiin merkitseviksi asioiksi esimerkiksi säännölliset tauot työpäivän keskellä ja niiden käyttäminen työhyvinvointia edistäviin toimiin. Tutkimuksessa tuli myös ilmi, että etätöskentely vaikutti hyvin positiivisesti energiatasoihin sekä työmotivaatioon. Kyselyyn vastaajat kertoivat, että Teamsin välityksellä pidetään työkavereiden kesken kahvitaukoja, harrastetaan taukojumppaa, käydään ulkona jopa kävelyllä sekä myös asianmukaisista tarvikkeista etätöypäivää varten on huolehdittu, jonka on kerrottu myös lisäävän työhyvinvointia. Tauot on siis hyvä käyttää, jotta kuormitus työpäivän aikana ei nouse liian suureksi.

Usein myös aliarvioidaan sitä, minkä verran ihminen itseään kuormittaa. Tänä päivänä multitasking on ottanut valitettavan suurta roolia työpaikoilla. Jotta vältetään loppuun palaminen, eli burnout, on osattava hyvissä ajoin tiedostaa, milloin tulisi lievittää stressiä. Stressin lievitykseen tapoja ei ole vain yhtä, vaan jokaisella on omat mieltymyksensä ja tapansa, joiden avulla stressiä voidaan lieventää. Meditointi sekä mindfulness ja siihen liittyvät tietoisuustaidot ja esimerkiksi hengitysharjoitukset ovat mielestäni hyvä esimerkki siitä, miten ajatukset saadaan pidettyä kasassa kaiken kiireen keskellä. Itse uskon, että tulevaisuudessa yhä useampi johtaja sekä esimies sisällyttävät mindfulnessin eri muotoja omaan tekemiseensä. Tietoinen läsnäolo parantaa myös johtajien sekä esimiesten kuormittavista tilanteista selviämistä sekä keskittymiskykyä, joka puolestaan lisää hallinnan tunnetta. Tämä taas luo työntekijöiden keskuudessa rauhallisuuden sekä luottavaista tunnetta.

Työntekijä tarvitsee esimieheltään tuen ja avun lisäksi selkeät työohjeet eli raamit työnteolleen. Tänä päivänä törmää myös siihen, kuinka työntekijät välillä jopa ylisuorittavat sen takia, ettei heillä ole selkeää työnkuvaa. Töitä tulee tehtyä yli oman osaamisen, mikä voi johtaa työntekijän ylikuormittumiseen.

Avoimissa vastauksissa, jossa kysyttiin millä tavoin työntekijät ovat edistäneet omaa jaksamistaan etätöissä, nousi esille tauottaminen, ergonomiaan panostaminen, nukkumalla aamulla pidempään, ulkoilu ruokatauon aikana sekä työka-vereille kuulumisten soittaminen. Tätä tukee aiemmin kerrottu Ilkka ja Harri Viro-laisen toteama: ”Työpäivän aikana tulisi pitää taukoja, syödä terveellisesti ja liikua taukojen aikana”. Samalla kerrottiin kuitenkin, että kahvitauot ovat etätöissä jääneet vähemmälle. Sen lisäksi, että keskitytään tauolla olemiseen, tulisi ehdottomasti jatkossa keskittyä myös niiden lisäämiseen.

Esimiehen on tärkeää osata kehittää työntekijöitä työnkuvaan kuuluvissa osa-alueissa. Tämä lisää työntekijän tunnetta ammattitaitoisesta esimiehestä. Vaikka on tärkeää, että työnteossa mennään mukavuusalueen ulkopuolelle ja näin opitaan uutta, ei työntekijän tarkoitus ole tehdä työnkuvaan kuulumattomia tehtäviä työssään ainakaan jatkuvasti. Tämä voi lisätä työntekijöiden stressaan-tunutta sekä ahdistunutta oloa, jotka näkyvät sairauspoissaoloina sekä ennen aikaisena eläkkeelle jäämisenä.

## Lähteet

- Elä paremmin, 2021. Kuinka meditoida: 5 yksinkertaista askelta  
<http://elaparemmiin.fi/blogi/kuinka-meditoida-5-yksinkertaista-askelta/> (Luettu 1.8.2020)
- Findikaattori. 2018. Työllisyyste  
<https://findikaattori.fi/fi/41> (Luettu 10.7.2020)
- Hemming, M. 2010. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät  
<https://teknet.tek.fi/arkisto.lehti/node/870.html> (Luettu 20.7.2020)
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., Millet. C. 2005. The experience of work-related stress across occupations  
<https://lancaster.ac.uk/staff/taylorpj/papers/JMP2005.pdf>
- Kinnunen, U.& Feldt. T. 2005. Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet 1. painos. Jyväskylä:  
PS-kustannus
- Kunnas, P. 2015. Mindfulness tuli työelämään  
<https://duunitori.fi/tyoelama/mindfulness-tuli-tyoelamaan-mma/> (Luettu 10.7.2021)
- Kunta-alan sairauspoissaolot vähenivät vuonna 2019 | KT Kuntatyönantajat  
<https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2020/sairauspoissaolot-vahenivat-2019>  
(Luettu 20.8.2021)
- Laine, S. 201. Mitä on mindfulness?  
<https://hidastaelamaa.fi/2015/03/mita-on-mindfulness/> (Luettu 3.8.2021)
- Manka, M.L. 2012. Työnilo 1. painos. Helsinki:  
Talentum Media
- Manka, M.L.& Manka. M. 2016. Työhyvinvointi 1. painos. Helsinki:  
Alma Talent Oy
- Mäkelä, A. 2020. Yksinäisyys vaanii etätöitä tekevää, 5 tapaa säilyttää yhteys työkavereihin etätöissä.Duunitori.fi  
<https://duunitori.fi/tyoelama/etatyo-yksinaisyys> (Luettu 14.10.2021)
- Nousiainen, R. 2017. Osaamisen ennakointi ja johtaminen  
[http://www.tyoelama2020.fi/tyopaikoille/10\\_askelta\\_uudistamiseen\\_/osaamiseen\\_ennakointi\\_ja\\_johtamisen/osaamisen\\_jatkuva\\_kehittaminen\\_osaksi\\_tyopaikkojen\\_toimintakulttuuria.4974.blog](http://www.tyoelama2020.fi/tyopaikoille/10_askelta_uudistamiseen_/osaamiseen_ennakointi_ja_johtamisen/osaamisen_jatkuva_kehittaminen_osaksi_tyopaikkojen_toimintakulttuuria.4974.blog) (Luettu 26.7.2021)
- Rauramo. P. 2017. Digijulkaisut: Etätöissä turvallisesti  
Etätöissä turvallisesti - Työturvallisuuskeskus (ttk.fi) (Luettu 22.7.2021)

Ruutu, S & Salmimies, R. 2015. Työnohjaajan opas: valmentava ja ratkaisukeinen ote. Helsinki:

Alma Talent Oy

Sinokki, M. 2017. Työmotivaatio ratkaisee tuloksen

<http://www.laakarilehti.fi/ajassa/nakokulmat/tyomotivaatio-ratkaisee-tuloksen/?public=3327280ec6dc49d6d532b05fd4dae3ba> (Luettu 24.7.2021)

Talouselämä. 2013. Mitä on työhyvinvointi? ”Hämmäntävän erilaisia käsityksiä”

<https://www.talouselama.fi/uutiset/mita-on-tyohyvinvointi-hammentavan-erilaisia-kasityksia/86565124-c642-3fdc-9e01-5b0c6ef2e6cc> (Luettu 17.7.2018)

Valtiokonttori, 2013. Mitä työhyvinvointi on?

[http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille\\_ja\\_laitoksille/Henkilostohallintoa\\_ja\\_johtamista\\_tukevat\\_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita\\_tyohyvinvointi\\_on](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita_tyohyvinvointi_on) (Luettu 15.7.2021)

Vilen, N. 2017. Mindfulnessia vai meditaatiota? Näin ne eroavat toisistaan

<https://www.iltalehti.fi/elamanvoima/a/201705032200118359> (Luettu 5.8.2021)

Vilka, H. 2015. Tutki ja Kehitä. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus

Vilkman, U. 2020. Työhyvinvoinnin ja jaksamisen varmistaminen etätöissä

Työhyvinvoinnin ja jaksamisen varmistaminen etätöissä - Timanttia Consulting (etajohtaminen.fi)\_(Luettu 10.11.2021)

Virolainen, H & Virolainen, I. 2016. Mielen voima työssä. 1. painos. Helsinki:

Viisas elämä Oy

Västilä, T. 2016. Työyhteisön hyvinvoinnin mittarit kuntoon

<https://telma-lehti.fi/tyoyhteison-hyvinvoinnin-mittarit-kuntoon> (Luettu 22.7.2021)



## Työhyvinvointi - Etätyön vaikutukset työmotivaatioon sekä energiatasoihin rahoitustiimissä

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää rahoitustiimiläisten näkemystä etätyöskentelyyn sekä sen vaikutuksiin työhömmе

1. Millaiseksi koet työmotivaatiosi tällä hetkellä

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Erittäin hyväksi  
 Hyväksi  
 Kohtalaiseksi  
 Huonoksi  
 Erittäin huonoksi

2. Millaiseksi koit työmotivaatiosi ennen koronan aiheuttamia erityisjärjestelyjä

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Erittäin hyväksi  
 Hyväksi  
 Kohtalaiseksi  
 Huonoksi  
 Erittäin huonoksi

3. Millaiseksi koet energiatasosi tällä hetkellä

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Erittäin hyväksi  
 Hyväksi  
 Kohtalaiseksi  
 Huonoksi  
 Erittäin huonoksi

4. Millaiseksi koit energiatasosi ennen koronan aiheuttamia erityisjärjestelyjä

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Erittäin hyväksi  
 Hyväksi  
 Kohtalaiseksi  
 Huonoksi  
 Erittäin huonoksi

5. Koen, että etätyö vaikuttaa työmotivaatiooni

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Erittäin negatiivisesti  
 Negatiivisesti  
 Ei vaikutusta  
 Positiivisesti  
 Erittäin positiivisesti

6. Koen, että etätö vaikuttaa energiatasoihini

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Erittäin negatiivisesti  
 Negatiivisesti  
 Ei vaikutusta  
 Positiivisesti  
 Erittäin positiivisesti

7. Koen olevani produktiivisempi

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Etätöissä  
 Toimistolla  
 Ei ole merkitystä

8. Koetko saavasi tarpeeksi sosiaalisia kontakteja etätöissä

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Tarpeeksi  
 Haluaisin enemmän  
 Haluaisin vähemmän

9. Pidätkö säännöllisesti ruoka-/kahvitaun etätöypäivän aikana

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Kyllä  
 En  
 Joskus

10. Pidätkö säännöllisesti ruoka-/kahvitauon konttorilla työskennellessä

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Kyllä  
 En  
 Joskus

11. Vaikuttaako työpäiviesi pituuteen se, oletko etätyössä vai konttorilla

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Kyllä, etätöissä työpäivät ovat pidempiä  
 Ei  
 Kyllä, etätöissä työpäivät ovat lyhyempiä

12. Työskentelypisteeni ergonomia toimistolla on

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Hyvä  
 Melko hyvä  
 Melko huono  
 Huono

13. Työskentelypisteeni ergonomia etätöissä on

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Hyvä  
 Melko hyvä  
 Melko huono  
 Huono

14. Vaikuttaako etätyöskentely työuupumuksesi määrään

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Ei
- Kyllä, etätyöskentely lisää työuupumuksen määrää
- Kyllä, etätyöskentely vähentää työuupumuksen määrää

15. Kerro lyhyesti tavoista, joilla olet edistänyt omaa työhyvinvointia etätöissä

---

---

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

**Google** Forms