



Karelia-ammattikorkeakoulu
Tradenomi AMK

Etätyöskentely ja työhyvinvointi liiketalouden asiantuntijatyössä

Narratiivinen kirjallisuuskatsaus

Emmi Tuokko

Opinnäytetyö, maaliskuu 2024

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
Maaliskuu 2024
Liiketalouden koulutusohjelma

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

Tekijä
Emmi Tuokko

Nimeke
Etätyöskentely ja työhyvinvointi liiketalouden asiantuntijatyössä

Tiivistelmä

Tämän kirjallisuuskatsauksena toteutetun opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää tämänhetkinen tieto liiketalouden asiantuntijuudesta ja etätyöstä asiantuntijatyössä sekä etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset käsittelevät asiantuntijuuden määritelmää ja työnkuvaa sekä etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin, työelämässä tarvittavia taitoja sekä kuormituksen hallinnan keinoja työntekijän ja -antajan näkökulmista. Tutkimuksen toteuttamiseen käytettiin aihetta käsittelevää kirjallisuutta ja tutkimusjulkaisuja. Opinnäytetyö toteutettiin ilman toimeksiantajaa, ja aihe opinnäytetyölle syntyi tekijän omasta kiinnostuksesta käsiteltäviä teemoja kohtaan.

Opinnäytetyön teoriaosassa määritellään asiantuntijuuden, etätyön ja työhyvinvoinnin käsitteet. Teoriaosuudessa käsitellään aiheista löytyvää tietoa lähdekirjallisuuden perusteella, tavoitteena löytää vastaukset valittuihin tutkimuskysymyksiin. Opinnäytetyön aiheesta haluttiin antaa laaja ja monipuolinen kuvaus, minkä takia tutkimusmenetelmäksi valikoitui narratiivinen kirjallisuuskatsaus. Käytetyn aineiston valinnassa auttoivat ennalta määritellyt hakusanat.

Työn tuloksena voidaan todeta, että jatkuvasti yleistyvä etätyöskentely tulee olemaan tulevaisuudessa enenevässä määrin yleistyvä työnteon muoto etenkin asiantuntijatyössä. Sen vaikutukset yksilöön työhyvinvoinnin näkökulmasta voivat olla moninaiset. Työhyvinvoinnin kokemus on yksilöllinen ja toisilla etätyön vaikutukset siihen voivat olla positiivisia, ja toisaalta toisilla etätyöskentely voi heikentää työhyvinvointia. Kirjallisuuskatsauksen tuloksien perusteella voidaan päätellä, että työhyvinvointi on koko työyhteisön yhteinen asia, jota jokaisen on omalla toiminnallaan pyrittävä edistämään. Tuloksista käy ilmi myös, että etätyöskentelyssä työyhteisön yhteisöllisyyttä on ensiarvoisen tärkeää pitää yllä, vaikka kasvokkain tapahtuvat kohtaamiset ovat vähäisempiä.

Kieli
suomi

Sivuja 52

Asiasanat
asiantuntijuus, etätyö, työhyvinvointi



THESIS
March 2024
Degree Programme in Business Economics

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

Author
Emmi Tuokko

Title
Remote Working and Work Well-Being in Expert Work in Business Administration

Abstract

The objective of this thesis, conducted as a literature review, was to explore the current knowledge on business expertise and remote work in expert roles, as well as the effects of remote work on well-being at work. The research questions addressed in the thesis pertain to the definition of expertise and job description, the impacts of remote work on well-being, the personal skills required in the work, and the methods of managing the workload from the perspectives of both employees and employers. Literature and research publications related to the topic were used for conducting the study. The thesis was carried out without a commissioning company, and the topic arose from the author's personal interest in the discussed themes.

The theoretical part of the thesis defines the concepts of expertise, remote work, and well-being at work. Information related to these topics is discussed based on the available literature with the aim of finding answers to the chosen research questions. A narrative literature review was selected as the research method to provide a comprehensive and diverse description of the thesis topic. Predefined keywords assisted in the selection of relevant material.

As a result, it can be noted that the increasingly prevalent remote work is expected to become a more common form of work in the future, particularly in expert roles. The effects of remote work on individual well-being at work can vary significantly. The experience of well-being is individual, and for some, the impacts of remote work can be positive, while for others, remote work may negatively affect well-being. Based on the results of the literature review, it can be concluded that well-being at work is a collective responsibility shared by entire work community, and everyone should strive to promote it through their own actions. Additionally, the results highlight the importance of maintaining a sense of community in remote work, even though face-to-face interactions are less frequent.

Language
Finnish

Pages 52

Keywords
expertise, remote work, well-being at work

Sisältö

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön taustaa	2
1.2	Aiemmat opinnäytetyöt aiheesta	3
1.3	Opinnäytetyön tavoite	5
1.4	Tutkimuskysymykset	5
2	Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä	6
2.1	Kirjallisuuskatsauksen toteuttamisen vaiheet	6
2.2	Narratiivinen kirjallisuuskatsaus	7
2.2.1	Erityispiirteet	8
2.2.2	Lähdemateriaali ja teoreettinen viitekehys	9
2.3	Integratiivinen kirjallisuuskatsaus	10
2.4	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus	10
2.5	Meta-analyysi	11
2.6	Tutkimuksen toteutus	11
3	Liiketalouden asiantuntijuus	13
3.1	Asiantuntijuuden määritelmä	13
3.2	Asiantuntijaksi kehittyminen	14
3.3	Asiantuntijuus työelämässä	16
3.4	Asiantuntijatyön tyypilliset piirteet	17
4	Etätyö	18
4.1	Hybridityö	19
4.2	Monipaikkainen työ	19
4.3	Lainsäädäntö etätyössä	20
4.4	Etätyön tuomat työelämän muutokset	21
4.4.1	Etätyön hyödyt	23
4.4.2	Etätyön haasteet ja riskit	25
5	Työhyvinvointi	26
5.1	Työhyvinvointi etätyössä	28
5.2	Kuormitustekijät	30
5.2.1	Etätyön kuormitustekijät	31
5.2.2	Kuormitusoireet	32
5.2.3	Psykososiaalinen kuormitus	33
5.3	Työn aiheuttaman kuormituksen hallinta ja ennaltaehkäisy	35
5.4	Työhyvinvoinnin edistäminen	36
5.5	Työhyvinvoinnin edistäminen työnantajan näkökulmasta	37
5.6	Työyhteisötaidot	38
5.6.1	Muut työssä tarvittavat taidot etätyön näkökulmasta	40
6	Johtopäätökset ja pohdinta	41
6.1	Johtopäätökset	41
6.2	Pohdinta	44
6.3	Kirjallisuuskatsauksen luotettavuus	47
6.4	Jatkotutkimusaiheet	48
	Lähteet	49

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan liiketalouden asiantuntijuutta ja sitä, minkälaisia rakennemuutoksia ajassamme merkittävästi yleistynyt etätyöskentely on siihen tuonut. Liiketalouden ammattilaisia on aina työskennellyt monilla eri toimialoilla hyvin moninaisissa työtehtävissä. Voitaneen jopa sanoa, että liiketalouden ammattilaisia löytyy lähes jokaiselta toimialalta. Siitäkin huolimatta, että liiketalouden asiantuntija voi työskennellä niin markkinoinnin, taloushallinnon, viestinnän tai esimerkiksi myynnin parissa, liiketalouden asiantuntijatyö on perinteisesti nähty usein toimistoympäristössä tapahtuvana päätetyöskentelynä erilaisissa muodoissaan.

Viime vuosina liiketalouden asiantuntijan työhön on tullut paljon uusia aspekteja enenevissä määrin lisääntyvän etätyöskentelyn myötä. Yhä useampi liiketalouden asiantuntijatyötä tekevä saa usein vaikuttaa joustavasti oman työskentelynsä aikatauluihin sekä siihen, missä ja mihin vuorokaudenaikaan työtään tekee.

Etätyöskentely tarjoaa samaan aikaan niin vapauksia kuin vastuutakin ja voi vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin erilaisin tavoin. Siinä missä aikaisemmin työskentely on tapahtunut toimistolta käsin fyysisesti läsnä olevan työyhteisön ympäröimänä, on liiketalouden asiantuntijoiden työskentely siirtynyt enenevissä määrin hybridiympäristöön siten, että työkavereita tavataan vain harvoin, jos ollenkaan. Modernissa työelämässämme liiketalouden asiantuntija voi tehdä töitä niin kesämökin laiturilta kuin ulkomailtakin käsin.

Vapauden ja vastuiden tasapainottelussa työntekijän on tärkeää huolehtia työhyvinvoinnistaan sekä tunnistaa erilaiset kuormitustekijät, joita säännöllinen etätyöskentely voi luoda tekijälleen verrattuna perinteisempään, toimistosidonnaiseen työskentelyyn. Tässä opinnäytetyössä käsitellään asiantuntijuuden käsitettä ja liiketalouden ammattilaisten työhyvinvointia sekä sitä, millaisia vaikutuksia etätyöskentelyllä on siihen.

Etätyöskentely tarjoaa monille kaivattua joustavuutta kiireiseen arkeen esimerkiksi työmatkoihin kuluvan ajan jäädessä pois. Toisaalta etenkin pitkään

jatkuva etätyöskentely voi helposti niin ikään aiheuttaa työajan ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtymistä. Aihe on ajankohtainen etätyöskentelyn jatkuvasti yleistyessä useilla eri aloilla. Työnantajat tarjoavat entistä monipuolisempia hybridityöskentelymalleja työntekijöilleen myös erottautumiskeinona positiivisen ja modernin työnantajamielikuvan luomiseksi. Yhä useammalle liikelähdön ammattilaiselle etätyöskentelymahdollisuus voi näyttäytyä aiempaa tärkeämpänä valintakriteerinä työnhakumarkkinoilla. Paikkakuntasidonnaisuus yksilön työskentelymahdollisuuksissa on murenemassa, ja mahdollisuudet työskennellä paikkakuntariippumattomasti monipuolistuvat ja lisääntyvät jatkuvasti. Toisaalta tämä tarjoaa monipuolisempia työnhakumahdollisuuksia esimerkiksi vasta valmistuneille liikelähdön ammattilaisille, mutta kääntöpuolena myös parhaimmillaan moninkertaistaa kilpailua halutuimmista työpaikoista ja kiinnostavimmista työnantajista.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on syventää ymmärrystä liikelähdön asiantuntijuuden nykytilasta rakennemuutosten keskellä, erityisesti etätyön näkökulmasta. Lisäksi pyritään tunnistamaan ne tekijät, jotka vaikuttavat liikelähdön asiantuntijoiden työhyvinvointiin etätyön kontekstissa. Tämä opinnäyte on muodoltaan narratiivinen kirjallisuuskatsaus, joka mahdollistaa monipuolisen näkökulman etätyön tuomiin muutoksiin liikelähdön asiantuntijatyössä.

1.1 Opinnäytetyön taustaa

Alkuperäinen ajatus narratiiviselle kirjallisuuskatsaukselle valitun aihepiirin teemoista syntyi omasta kiinnostuksestani hybridi- ja etätyöskentelyä kohtaan. Koen monipuolistuvat ja yleistyvät hybridi- ja etätyöskentelymahdollisuudet modernissa työelämässä positiivisena ja ajankohtaisena muutoksena. Etätyöskentely voi parhaimmillaan tarjota yksilön arkeen joustavuutta ja parantaa arjessa jaksamista työntekijän saadessa itse vaikuttaa työskentelyympäristöönsä ja joissain tapauksissa myös aikatauluihin. Toisaalta etätyöskentely ei sovi kaikille ja halusin perehtyä siihen, millaisia myös mahdollisia negatiivisia vaikutuksia etätyöskentelyllä voi työntekijälle työhyvinvoinnin näkökulmasta olla.

Narratiivinen kirjallisuuskatsaus tuntui luontevalta valinnalta opinnäytetyön toteutustavaksi, sillä olen kiinnostunut erilaisista työelämän ilmiöistä ja niiden ilmenemistavoista sekä näiden vaikutuksesta yksilön kokemuksiin työelämässä. Koin aiheen ajankohtaiseksi ja kirjallisuuskatsauksen tuoman informaation monia eri tahoja hyödyttäväksi.

Opinnäytetyössä tarkastellaan asiantuntijuutta lähtökohtaisesti liiketalouden kontekstista. Etätyön luomat kuormitustekijät ja niiden hallintakeinot työhyvinvointiin liittyvät johtopäätökset ovat kuitenkin sovellettavissa myös muiden alojen ammattilaisille.

1.2 Aiemmat opinnäytetyöt aiheesta

Etätyöstä ja sen kuormitusvaikutuksista työntekijän arkeen on viime vuosina kirjoitettu kohtalaisesti opinnäytetöitä useista eri näkökulmista tarkasteltuna. Etätyöskentelyn yleistyessä ja työskentelytapojen jatkuvasti monipuolistuessa aihe on luonnollisesti ollut paljon esillä niin mediassa kuin ihmisten arjessakin työelämän kasvavana trendinä. Etätyöskentely on yleistynyt 2020-luvulla useilla eri toimialoilla, etenkin tieto- ja asiantuntijatyöskentelyssä (Työsuojeluhallinto 2024).

Taikina-aho (2023) on opinnäytetyössään selvittänyt etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin. Taikina-ahon opinnäytetyön menetelmänä on ollut dokumenttianalyysi aiheesta kirjoitettuihin uutisiin perustuen vuosilta 2011-2022. Dokumenttianalyysin keskiössä on ollut selvittää tutkittujen uutisten perusteella ne tekijät, jotka ovat vaikuttaneet yksilön työhyvinvointiin. Analyysissa on selvinnyt, että etätyöskentelijän työhyvinvointiin mahdollisesti negatiivisesti vaikuttavia keskeisiä tekijöitä ovat muiden muassa yksinäisyys ja vähentyneet kontaktit, ja etätyöskentelyn positiiviset vaikutukset työhyvinvoinnin näkökulmasta ovat esimerkiksi työntekijän kokeman arvostuksen ja luottamuksen lisääntyminen.

Silkkari (2021) on kirjoittanut tutkimuskyselynä toteutetun opinnäytteen etätyön vaikutuksista työmotivaatioon. Opinnäytteen keskeisenä teemana on ollut selvittää työmotivaatioon vaikuttavat olennaiset tekijät ja niiden suhde

etätyöskentelyyn. Tutkimuskyselyn perusteella on selvinnyt, että etätyöskentely sinänsä ei vaikuta merkittävästi yksilön työmotivaatioon, vaan ennemminkin muut etätyötä reunustavat tekijät työn luonteesta ja tutkimuksen aikana valloillaan olleesta koronapandemiasta johtuen. Tällaiseksi keskeiseksi tekijäksi Silkkari mainitsi opinnäytetyössään sosiaalisten kontaktien puutteen etätyöskentelyssä. Silkkarin opinnäytteen tutkimuskyselyn mukaan etätyöskentely on nähty positiivisena asiana ja työntekijää sekä -antajaa hyödyttävänä työskentelytapana. Tämä oli ilmennyt työntekijöiden kohonneena tehokkuutena etätyöskentelyssä verrattuna lähityöskentelyyn. Silkkarin haastatteluissa oli käynyt ilmi myös työntekijöiden tyytyväisyyden lisääntyminen työelämää kohtaan muun muassa etätyön tuoman lisääntyneen joustavuuden kautta. Työnantajan näkökulmasta etätyön tuomiksi hyödyttäviksi tekijöiksi Silkkari mainitsi tuloksellisuuden ja tehokkuuden nousun, työntekijöiden sitoutuneisuuden lisääntymisen sekä kilpailuedun muihin yrityksiin nähden esimerkiksi rekrytointien yhteydessä.

Niin ikään Niinikoski (2021) on kirjoittanut opinnäytteenään laadullisen tutkimuksen etätyöskentelijän tuesta työelämän murroksessa. Niinikoski sivuaa opinnäytetyössään myös etätyön aiheuttamia kuormitustekijöitä työntekijän arjessa. Opinnäytetyön tutkimusongelma hakee vastausta itsensä johtamisen tärkeyteen etätyöskentelyssä sekä siihen, miten etätyöskentely mahdollistetaan organisaatiossa ja tutkitaan etätyön vaikutuksia työntekijään yksilötasolla. Myös Niinikosken opinnäytetyössä eräs tutkimuksessa esiin noussut asia oli sosiaalisten kontaktien puute etätyöskentelyssä. Tuloksien pohjalta oli pääteltävissä, että etätyöskentely lisää työn ja vapaa-ajan sulautumista yhteen.

Theseuksesta on löydettävissä tämänkin opinnäytetyön keskeisillä asiasanoilla useita aiheita sivuavia opinnäytetöitä erilaisilla lähestymiskulmilla. Täysin vastaavaa teema käsittelevää opinnäytetyötä, kuin oma valittu aiheeni, en ole löytänyt. Valittua aiheita voi tästäkin syystä pitää ajankohtaisena ja tarpeellisena. Yllä esitellyt opinnäytetyöt käsittelevät kaikki etätyötä ja sen mahdollisia vaikutuksia työntekijän arkeen eri katsontakulmista, jonka takia valitsin kyseiset työt esiteltäväksi tässä alaluvussa.

1.3 Opinnäytetyön tavoite

Kirjallisuuskatsauksessa on olennaista asettaa työlle sellaiset tutkimuskysymykset, joilla rajataan käsiteltävän aiheen kannalta olennaiset näkökulmat. Tutkimuskysymysten on tärkeää peilautua toisiinsa johdonmukaisesti. On olennaista valita kysymykset siten, että ne ovat aiheen kannalta merkityksellisiä, eivätkä toisaalta ole liian laajoja taikka suppeita. Tutkimuskysymysten tulee olla ilmaisultaan täsmällisiä ja selkeitä. Kun kysymyksenasettelu pidetään laveana, mahdollistetaan erilaisten näkökulmien ja menetelmien käsittely kirjallisuuskatsauksessa. (Vilkkä 2023, 44-46.)

1.4 Tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on vastata pääasiassa viiteen alla olevaan tutkimuskysymykseen.

1. Miten asiantuntijuus määritellään ja minkälaisia muutoksia etätyön yleistymisen on tuonut liiketalouden asiantuntijoiden työnkuvaan?
2. Millaisia vaikutuksia etätyöskentelyllä on asiantuntijoiden työhyvinvointiin?
3. Minkälaisia taitoja ihmisellä on oltava pärjätäkseen nykypäivän työelämässä?
4. Mitä keinoja yksilö voi käyttää edistääkseen työhyvinvointiaan ja hallitakseen työn aiheuttamaa kuormitusta?
5. Miten työhyvinvointia ja kuormituksen hallintaa voidaan parantaa liiketalouden asiantuntijoiden keskuudessa työnantajan näkökulmasta?

Edellä esiteltyihin tutkimuskysymyksiin vastaamalla pyritään luomaan kattava katsaus etätyöskentelystä sekä sen tyypillisistä ilmiöistä ja niiden vaikutuksista liiketalouden ammattilaisten arkeen ja työhyvinvointiin.

2 Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Kirjallisuuskatsaus on metodi, jonka tarkoituksena on tutkia jo olemassa olevia tutkimuksia. Kirjallisuuskatsauksessa on tarkoitus yhdistellä tutkimuksista saatuja havaintoja ja tuottaa uutta tietoa näiden havaintojen perusteella.

Kirjallisuuskatsausten neljä päätyyppiä ovat narratiivinen kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus, integratiivinen kirjallisuuskatsaus ja meta-analyysi. (Vilkkä 2023, 11.) Päätyypit on kuvattu tarkemmin tämän kappaleen alaluvuissa.

Kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan sekä luoda uutta teoretietoa että kehittää ja arvioida jo olemassa olevaa tietoa. Metodina kirjallisuuskatsaus on täsmällinen ja systemaattinen tapa tunnistaa, tiivistää sekä arvioida aihepiiriin liittyvää tietoa. (Salminen 2023, 3-4.)

2.1 Kirjallisuuskatsauksen toteuttamisen vaiheet

Kirjallisuuskatsauksen tutkimusperiaatteita ovat kriittisyys, järjestelmällisyys, läpinäkyvyys ja tarkkuus. Periaatteita tulee noudattaa kirjallisuuskatsauksen tyypistä riippumatta. Prosessina kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa kolmeen eri vaiheeseen. (Vilkkä 2023, 38.) Prosessi on kuvattu sivulla 7 olevassa taulukossa 1 Vilkkää (2023) mukaillen.

Mikäli aihepiiri ei ole ennestään kirjallisuuskatsauksen tekijälle tuttu, aloitetaan prosessin ensimmäinen vaihe niin sanotulla aihepiirin tutkimusten yleiskatsauksella. Tämän jälkeen muodostetaan mielekkäät ja aiheeseen sopivat tutkimuskysymykset sekä hakusanat. (Vilkkä 2023, 39.) Kysymysten muotoilu on olennainen osa kirjallisuuskatsauksen prosessia. Valitut tutkimuskysymykset määrittävät katsauksessa käytettävät hakusanat ja kriteerit. Toisaalta kirjallisuuskatsauksen valittuihin tutkimuskysymyksiin ei pyritä pelkästään vastaamaan lähdeaineiston perusteella, vaan kysymyksiä hyödynnetään katsauksen useissa eri vaiheissa, esimerkiksi silloin, kun arvioidaan lähdeaineiston laatua. (Vilkkä 2023, 43.) Kirjallisuuskatsauksen

ensimmäisessä vaiheessa on syytä myös tarkentaa käytettäviä tietokantoja. (Vilkkä 2023, 39.)

Kirjallisuuskatsauksen toisessa vaiheessa syvennyttään hakujen kautta saatuun lähdeaineistoon ja sen analysointiin. Usein tässä vaiheessa tekijälle on jo muodostunut selkeä käsitys materiaalista, jota valitusta aihepiiristä on saatavilla. Tässä vaiheessa joudutaan usein myös tekemään rajouksia aineistoon samalla arvioiden, onko valitun lähdeaineiston pohjalta mahdollista saada vastaukset ensimmäisessä vaiheessa asetettuihin tutkimuskysymyksiin. (Vilkkä 2023, 40.)

Kolmannessa vaiheessa tutustutaan lähdekirjallisuuteen ja läpikäydään ensimmäisen ja toisen vaiheen aikana tehtyjä muistiinpanoja. Tässä kirjallisuuskatsausprosessin vaiheessa on ajankohtaista hankkia tarvittavaa lähdekirjallisuutta ja määrittää työlleen teoreettinen viitekehys. (Vilkkä 2023, 40.)

Vaihe 1	Vaihe 2	Vaihe 3
<ul style="list-style-type: none"> • Aihepiirin, avainsanojen ja tutkimuskysymysten määrittely • Haun sisällyttämis- ja poissulkemisen kriteerien määrittely • Tarkoitustenmukaisten tietokantojen valinta • Haun toteutus 	<ul style="list-style-type: none"> • Aineiston analysointi • Rajoituksen täsmentäminen • Aineiston erittely ja laadunarviointi • Tutkimuskysymysten kannalta olennaisen materiaalin vertailu 	<ul style="list-style-type: none"> • Muistiinpanojen läpikäynti • Tarvittavan lähdekirjallisuuden hankinta • Teoreettisen viitekehysten määrittely • Katsauksen kirjoittaminen • Viimeistely

Taulukko 1. Kirjallisuuskatsauksen toteuttamisen vaiheiden prosessikuvaus. (Vilkkä 2023, 38-40.)

2.2 Narratiivinen kirjallisuuskatsaus

Narratiivinen eli kuvaileva kirjallisuuskatsaus lukeutuu yleisimpiin kirjallisuuskatsauksen tyypeihin. Sitä voidaan luonnehtia yleiskatsaukseksi,

jossa käytettävää aineistoa eivät rajaa tarkat metodiset säännöt. (Salminen 2023, 6.)

Narratiivinen kirjallisuuskatsaus on yksi traditionaalisista kirjallisuuskatsaustyypeistä. Narratiivista kirjallisuuskatsausta hyödynnetään erityisesti silloin, kun halutaan ilmiön yleisyyden sijasta selvittää vastausta siihen, mitä tarkastellusta ilmiöstä jo tiedetään sekä halutaan selvittää ilmiön keskeiset käsitteet ja näiden väliset suhteet. Narratiivisen katsauksen avulla voidaan kuvata teorian tietoa sekä valitun aihepiirin kehitystä ja historiaa. Saatavilla olevan tiedon yhtenäistäminen johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi on mahdollista narratiivisen kirjallisuuskatsauksen avulla. Niin ikään kyseisellä metodilla voidaan tunnistaa tutkittavan ilmiön tai aihekokonaisuuden lisätutkimuksen tarpeet ja antamaan laaja kokonaiskuva saatavilla olevasta aiheeseen liittyvästä tiedosta. (Vilka 2023, 21-22.)

Narratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa ensisijainen tavoite on valitun ilmiön kokonaisvaltainen ymmärtäminen ja kuvaileminen. Lähtökohtana narratiiviselle kirjallisuuskatsaukselle voi olla niin ilmiön tunnistaminen kuin kyseenalaistaminenkin. Toisaalta yksi lähtökohta metodille voi olla ilmiön ympärillä olevien tietoa aukkojen esille tuominen. (Vilka 2023, 22.)

2.2.1 Erityispiirteet

Narratiivinen kirjallisuuskatsaus on tiedonhaun näkökulmasta muita kirjallisuuskatsaustyyppisiä vapaampi (Vilka 2023, 22). Metodin vahvuuksiin voidaan lukea sen mukautuvaisuus suhteessa saatuihin havaintoihin. Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen heikkouksina pidetään niin ikään tekijän mahdollisten ennakkoluulojen sekoittumista katsaukseen. (Vilka 2023, 20.)

Narratiivisesta kirjallisuuskatsauksesta voidaan joidenkin tulkintojen mukaan erottaa kolme erilaista tyyppiä, jotka ovat yleiskatsaus, toimituksellinen katsaus ja kommentoiva katsaus. Etenkin yleiskatsaukselle – jota tämä opinnäytetyö tyyliltään erityisesti edustaa – on tyypillistä kuvailevuus sekä ytimekkäästi ja

johdonmukaisesti tiivistetty yhteenveto. Narratiiviselle kirjallisuuskatsaukselle ominaista on, ettei se tarjoa varsinaista analyttistä tulosta, vaan ennemminkin ajantasaistavaa tutkimustietoa. (Salminen 2023, 8-9.)

2.2.2 Lähdemateriaali ja teoreettinen viitekehys

Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen lähdemateriaalina ja -aineistona voidaan käyttää vertaisarvioitujen tutkimusartikkeleiden lisäksi esimerkiksi konferenssitiivistelmiä ja -julkaisuja, ammatillisia raportteja, asiakirjoja kuin myös arvioituja opinnäytteitä ja väitöskirjojakin. Narratiiviseen kirjallisuuskatsaukseen sopivaa lähdeaineistoa ovat niin ikään tieteellisten järjestöjen ja valtion virastojen julkaisut ja esimerkiksi julkisyhteisöjen selvitykset. (Vilka 2023, 33.)

Teoreettinen viitekehys on sellainen eri osien suhteita esittävä käsitteellinen rakennekokonaisuus, jolla laki, lainalaisuus tai ajatus selittää tarkasteltavia ilmiöitä säännönmukaisesti. Teoreettisen viitekehysten avulla kehystetään valittua teoreettista näkökulmaa. Sen avulla voidaan määritellä tapa tai tavat, joilla tarkastellaan tutkittavia ilmiöitä. Työn ydinajatus kuvataan sen keskeisillä teoreettisilla käsitteillä. (Vilka 2023, 35.)

Aluksi tässä opinnäytetyössä tarkastellaan liiketalouden asiantuntijuuden käsitettä yleisesti. Asiantuntijuuden teoriaosuudessa käydään läpi myös asiantuntijatyöskentelyn nykytilaa ja haasteita, sekä sitä kohdanneita muutoksia etätyöskentelyn näkökulmasta. Asiantuntijuutta käsittelevän teoriaosuuden jälkeen edetään etätyöskentelyn kokonaisuuteen sekä viimeiseksi ennen johtopäätöksiä ja pohdintaa teoriaosuudessa käsitellään työhyvinvointia. Teoreettisen viitekehysten tueksi valitsemani lähdekirjallisuuden pohjalta luodaan perusta, jonka avulla saadaan vastaukset edellisessä kappaleessa esiteltyihin tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin.

Tässä opinnäytetyössä keskeisimpiä käsitteitä ovat asiantuntijuus liiketalouden kontekstissa, etätyöskentely, kuormitus sekä työhyvinvointi. Aiheesta on saatavilla runsaasti tietoperustaa aiheen ollessa kovin ajankohtainen

tämänhetkisessä työelämässä. Ennen opinnäytetyön kirjoitusprosessin aloitusta olen tutustunut laajasti aiheesta saatavilla olevaan kirjallisuuteen ja lähdemateriaaleihin.

2.3 Integratiivinen kirjallisuuskatsaus

Integratiivinen kirjallisuuskatsaus on niin ikään traditionaalinen ja osin kuvaileva kirjallisuuskatsauksen muoto. Narratiiviseen kirjallisuuskatsaukseen nähden integratiivinen kirjallisuuskatsaus on kuitenkin tyyliltään järjestelmällisempi sekä kriittisempi. Integratiivisen kirjallisuuskatsauksen ominaispiirteitä ovat toistettavuus, läpinäkyvyys ja tarkkuus. Tällä kirjallisuuskatsauksen tyypillä on mahdollista tunnistaa ne asiat, joihin tutkimukset eivät vielä tarjoa vastauksia. Edellytys integratiivisen kirjallisuuskatsauksen onnistumiselle on sellainen aihevalinta, josta on jo saatavilla ja tekeillä runsaasti tutkittua tietoa. (Vilkkä 2023, 25.)

Integratiivinen kirjallisuuskatsaus on erityisen hyvä tutkimusmetodi silloin, kun valittua aihetta halutaan tarkastella mahdollisimman monipuolisesti. Integratiivisen kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymykset voivat olla muodoltaan joko laajoja tai suppeita. (Salminen 2023, 10-11.)

2.4 Systemaattinen kirjallisuuskatsaus

Tarkat, toistettavissa olevat ja järjestelmälliset menettelytavat, joilla saavutetaan yleistettäviä ja mahdollisimman puolueettomia tuloksia ovat edellytyksenä systemaattisen kirjallisuuskatsauksen kirjoittamiselle. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus eroaa integratiivisesta ja narratiivisesta kirjallisuuskatsauksesta etenkin täsmällisen, ennalta määritellyn tutkimuskysymyksen osalta. Tutkimuskysymys ei muutu prosessin aikana tässä kirjallisuuskatsauksen tyypissä. (Vilkkä 2023, 27.)

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on tutkittavan aiheen tutkimuslöydösten olennaisen sisällön tiivistelmä, jonka avulla voidaan seuloa esiin tulosten kannalta mielenkiintoisia ja tärkeitä tutkimuksia. Systemaattinen

kirjallisuuskatsaus on tehokas metodi tutkimustulosten arviointiin ja esittämiseen tiiviissä muodossa. Tämä kirjallisuuskatsauksen tyyppi usein myös tuo esiin uusia tutkimustarpeita tarkasteltavan aihepiirin ympäriltä. (Salminen 2023, 15-16.)

2.5 Meta-analyysi

Osana systemaattista kirjallisuuskatsausta voidaan käyttää meta-analyysin tekniikkaa tutkimustulosten selvittämiseen. Meta-analyysi ei niinkään ole itsenäinen kirjallisuuskatsaustyyppi, vaan se tehdään tarvittaessa erillisenä osana systemaattista kirjallisuuskatsausta. Sen avulla voidaan yhdistää saadut tiedot narratiivisesti tai tilastollisesti käyttämällä apuna esimerkiksi alkuperäistutkimuksesta saatuja johtopäätöksiä. (Vilka 2023, 29-30.) Meta-analyysit voidaan jaotella kvalitatiivisiin ja kvantitatiivisiin meta-analyyseihin (Salminen 2023, 20-22).

2.6 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyöni lähdeaineiston hakuun sain tukea tietoasiantuntija Leena Väyryseltä Karelia-ammattikorkeakoulun kirjastosta. Väyrynen neuvoi minua etsimään tietoa muun muassa Tiedejatutkimus.fi sekä Journal.fi -sivustoilta. Lisäksi Väyrynen neuvoi minua käyttämään laajasti Vaara-kirjastojen, Karelia-ammattikorkeakoulun sekä Itä-Suomen yliopiston kirjastojen tietokantoja. Opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa kävi ilmi, että hyvän lähdekirjallisuuden löytäminen asiantuntijuuden määritelmän ympärillä ei ollut helppoa. Etätyöstä ja työn kuormitustekijöistä ja hallinnasta sekä työhyvinvoinnista sen sijaan on saatavilla laajemmin tietoa. Näistä aiheista on löydettävistä kirjallisuutta, verkkojulkaisuja sekä artikkeleita ja tutkimuksia.

Työturvallisuuskeskus ja Työterveyslaitos ovat kirjoittaneet useita eri verkkojulkaisuja niin etätyöstä kuin työhyvinvoinnistakin, ja kumpikin taho on toiminut lähteenä tässä kirjallisuuskatsauksessa. Muita tämän opinnäytetyön kannalta tärkeitä lähteitä ovat olleen muun muassa Boijer-Spoof Heikinheimon ja Ilmivallan (2022) kirjoittama Etätyön hyvinvointiopas, Eklundin, Jääskeläisen,

Salmisen ja Lidholmin (2021) kirjoittama Hybridijohtaminen sekä Suonsivun (2023) kirjoittama Uupumus mielen hyvinvoinnin ongelmana.

Opinnäytetyön lähdekirjallisuuden hakuun käytetyt keskeisimmät hakusanat ovat asiantuntijuus, asiantuntija, asiantuntijaorganisaatio, etätyö, työhyvinvointi, kuormittuminen, kuormitus ja kuormitustekijät. Lähdekirjallisuuden hakuun on käytetty saatavilla olevia kirjastojen aineistoja ja verkkokirjahyllyjä.

Tutkimustiedon hakuun on hyödynnetty etenkin opetus- ja kulttuuriministeriön ylläpitämää Tiedejatutkimus.fi -sivustoa. Opinnäytetyön teemoihin keskeisesti liittyviä artikkeleita ja muita julkaisuja on haettu ensisijaisesti tiedelehtien toimittamiseen ja julkaisemiseen tarkoitettusta Journal.fi -palvelusta.

Kirjallisuuskatsauksen toteuttamisen vaiheita on kuvattu luvussa 2.1. Tämän opinnäytetyön tekoprosessi eteni systemaattisesti näiden vaiheiden mukaisesti. Etätyöskentely oli minulle tuttua omien työelämäkokemusteni perusteella, ja työhyvinvointi on aina kiinnostanut minua, eli opinnäytetyön aihealueet eivät olleet ennestään minulle kirjoittajana täysin tuntemattomia. Opinnäytetyön tekemisen alkaessa halusin syventää omaa tietämystäni etätyön ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta. Prosessi alkoi luvussa 2.1 mainitulla yleiskatsauksella aiheeseen. Tutustuin ensin siihen, mitä aiheesta on kirjoitettu, ja etsin Theseuksesta samoja teemoja käsitteleviä opinnäytetöitä. Tämän jälkeen pystyin muodostamaan kokonaiskuvan siitä, mitä kirjallisuuskatsaukseni käsittelee. Seuraavaksi muotoilin luvussa 1.4 listatut tutkimuskysymykset sen perusteella, mihin asioihin asiantuntijuuden, etätyön ja työhyvinvoinnin kontekstissa halusin syventyä. Tämän kirjallisuuskatsauksen ensimmäiseen vaiheeseen kuului myös jo aiemmin mainittu tapaaminen tietoasiantuntija Leena Väyrysen kanssa. Alusta alkaen tein muistiinpanoja siitä, mitä tietokantoja aion kirjallisuuskatsauksen lähdeaineiston etsinnässä käyttää ja millä hakusanoilla aion hakea tietoa.

Kirjallisuuskatsauksen toteuttamisen seuraavassa vaiheessa aloin rakentaa runkoa sille, mitä asioita opinnäytetyössä käsitellään otsikkotasolla. Pyrin hankkimaan käyttööni mahdollisimman paljon ensimmäisessä vaiheessa valikoimaani lähdeaineistoa siten, että kirjoittamisen varsinaisessa prosessissa minulla olisi mahdollisimman paljon tietoa saatavilla samanaikaisesti.

Näiden vaiheiden jälkeen kirjallisuuskatsauksen teoreettinen viitekehys oli selvillä. Hankkimani lähdeaineiston ja tekemieni muistiinpanojen sekä sisällysluettelon rungon perusteella pääsin aloittamaan kirjoittamisen prosessin.

3 Liiketalouden asiantuntijuus

Tässä opinnäytetyössä viitataan liiketalouden asiantuntijoilla alemman ammattikorkeakoulun suorittaneisiin liiketalouden tradenomeihin. Asiantuntijuutta terminä käsitellään yleisellä tasolla soveltaen liiketalouden asiantuntijatyöskentelyyn.

Liiketalouden asiantuntijoita työskentelee erityisesti kaupan alalla, finanssi- ja ict-alalla sekä teknologiateollisuudessa. Myös viestinnän, markkinoinnin ja taloushallinnon aloilla työskentelee usein liiketalouden ammattilaisia useissa eri tehtävissä. Yleisiä ammattinimikkeitä liiketalouden asiantuntijoille ovat muun muassa henkilöstöasiantuntija, järjestelmäasiantuntija, kirjanpitäjä, rahoitusasiantuntija sekä markkinointi- ja viestintäasiantuntija. (Tradenomiliitto 2020.)

3.1 Asiantuntijuuden määritelmä

Perinteisesti yliopisto- ja ammattikorkeakoulukoulutusta on pidetty hyvänä tapana määritellä asiantuntijuutta. Tänä päivänä moderni asiantuntijuus on kuitenkin mitattavissa muillakin tavoilla, kuin pelkän koulutustaustan perusteella. Tämän myötä myös työelämässä, erilaisissa yhteisöissä, harrastuksissa ja erilaisissa kokemusperäisissä tilanteissa saavutettua ammattitaitoa voidaan niin ikään kutsua asiantuntijuudeksi. Nykypäivänä asiantuntijuutta voidaankin sanoa syntyvän hyvin moninaisissa sosiaalisissa, heterogeenisissä ympäristöissä. Nämä ympäristöt voivat olla niin fyysisiä kuin virtuaalisiakin. (Jakonen 2017, 13-16.)

Asiantuntijuus voidaan määritellä niin ikään yksilön omalla alallaan saavuttaman korkean tason tietämyksen ja taitojen kautta muihin, samalla alalla

työskenteleviin verrattuna (Hotulainen 2010, 2). Pyrkimys jatkuvaan ongelmanratkaisuun on yksi olennaisimmista asiantuntijatyön tyypillisistä piirteistä (Mäki 2020, 104).

Teoreettista ja käsitteellistä tietoa, sosiokulttuurista tietoa, itsesääätelykykyä sekä käytännöllistä ja kokemuksellista tietoa voidaan pitää neljänä peruslottuvuutena ammatillisen asiantuntijuuden määritelmälle (Lehtonen ym. 2020, 14). Asiantuntijuutta voidaan määritellä myös sen mukaan, kuinka laajat ja johdonmukaiset tietorakenteet yksilöllä on aloittelijaan verrattuna. Osaamisen näkökulmasta asiantuntijoiden omaama tietorakenne kohdistuu sellaisiin seikkoihin, joilla on eniten merkitystä suoritettavan tehtävän kannalta. Aloittelijoihin verrattuna asiantuntija kykenee refleктоimaan omaa työskentelyään monipuolisemmin ja laajemmin. (Mannermaa 2024, 107.) Luottamuksellisuus ja objektiivisuus liittyvät olennaisesti asiantuntijuuden käsitteeseen työelämässä (Mutanen 2020, 18).

Työelämän rakenteet ovat jatkuvan muutoksen alla. Muutosten myötä asiantuntijatyöskentely edellyttää jatkuvaa kykyä sopeutua oman toimialan muuttuviin prosesseihin ja ilmiöihin. (Mäki 2020, 77.) Toisaalta modernissa työelämässä asiantuntijoilta edellytetään muutakin, kuin pelkästään oman alansa substanssiosaamista. Asiantuntijan on kyettävä jatkuvasti refleктоimaan omaa toimintaansa ja toimimaan sulavasti vuorovaikutuksellisessa yhteistyössä monen tahon kanssa samanaikaisesti. (Kupias & Salo 2014, 253.)

3.2 Asiantuntijaksi kehittyminen

Kehittymistä asiantuntijaksi voidaan luonnehtia koko työuran ajan tapahtuvana kehityskaarena ja ammatillisena kasvuna. Henkilökohtaiset ominaisuudet ja olosuhteet sekä sosiaaliset ja institutionaaliset tekijät vaikuttavat kaikki osaltaan yksilön asiantuntijuuden kehittymiseen ja ammatilliseen kasvuun. (Lehtonen ym. 2020, 14.)

Olennaista asiantuntijaksi kehittämisessä on yksilön kyky yhdistellä teoreettista ja kokemuksellista tietoa itsesääätelytiedon rinnalla. Asiantuntijuus kehittyy osaltaan myös sosiaalisen toiminnan ohella. Yhteistyössä muiden kanssa

yksilön oma asiantuntijuus lisääntyy. Monipuoliset ongelmanratkaisutaidot sekä kyky keskittyä olennaiseen ovat keskeisiä taitoja asiantuntijuuden kehittymisessä. (Mannermaa 2024, 108-111.) Hotulaisen (2010, 4) mukaan asiantuntijuuden kehittymistä selittävät esimerkiksi älykkyyden sijaan ensisijaisesti ei-kognitiiviset tekijät, kuten persoonallisuus, yksilön sitoutuneisuus työhön sekä kestävyys.

Asiantuntijaksi kehittymistä on perinteisesti kuvattu Dreyfusin ja Dreyfusin (1986) viisiportaisen mallin avulla. Malli on kuvattu kuviossa 1 sivulla 16. Dreyfusin ja Dreyfusin mukaan asiantuntijaksi kehitytään asteittain. Mallin mukaisesti kehitys alkaa aloittelijatasosta, jota seuraa taso edistyneenä aloittelijana. Tämän jälkeen asiantuntijuuden kehityksessä henkilö siirtyy pätevän ongelmanratkaisijan vaiheeseen, edeten siitä taitavaksi suorittajaksi. Viidennellä tasolla saavutetaan asiantuntijuus. Jokaisessa vaiheessa on omat ominaispiirteensä, joita yksilön kehitys aloittelijasta asiantuntijaksi mukailee. Dreyfusin ja Dreyfusin mukaan tietyn taitotason saavuttanut henkilö voi yrittää matkia korkeamman taitotason saavuttaneen henkilön ajatteluprosesseja, mutta ei pysty suoriutumaan hyvin puutteellisen harjoituksen ja konkreettisen kokemuksen vähäisyyden takia. (Dreyfus & Dreyfus 1986, 19-35.)



Kuvio 1. Asiantuntijaksi kehittymisen viisiportainen prosessi. (Dreyfus & Dreyfus 1986, 19-35.)

3.3 Asiantuntijuus työelämässä

Pätevyyttä, johon sisältyy tehtävän suorittamisen kannalta olennaisia psykomotorisia ja kognitiivisia taitoja, kutsutaan työelämässä asiantuntijuudeksi.

Useimmiten asiantuntijuus työelämässä kehittyy jatkuvan oppimisen ja työskentelyn kautta muodostaen suuren osan organisaation osaamispääomasta. Työelämässä asiantuntijuus on merkittävä kilpailuvaltti niin yksilö- kuin organisaatiotasollakin. Olennaista onkin ymmärtää asiantuntijuuden eri tasoja organisaation sisällä. Asiantuntijuus voidaan karkeasti jaotella neljään osaamisen alueeseen, joita ovat substanssiosaaminen, kehittämissiosaaminen, työyhteisöosaaminen ja prosessiosaaminen. (Heilmann 2022, 280.)

Asiantuntijatyö on niin sanotusti tietotyötä, ja se vaatii useimmiten vähintään muodollisen koulutuksen sekä aiempaa työkokemusta alalta. Raja asiantuntijatyön ja ei-asiantuntijatyön välillä ei ole aina täysin selkeä. Asiantuntijatyö on yleistynyt merkittävästi digitalisaation myötä, ja erilaisten sähköisten järjestelmien kehittyminen on osaltaan myös tehnyt asiantuntijatyöstä aikaisempaa joustavampaa. Asiantuntijuudelle tyypillistä on tietynlainen ennakoimattomuus, yllätyksellisyys ja aikatauluttamisen haasteet. Pirstaloituminen ja taipuvuus keskeytyksiin ovat myös osaltaan tuttuja ilmiöitä asiantuntijatyössä. Asiantuntijatyön haasteita ovat useimmiten kiire sekä resurssien vähäisyys suhteessa työtehtävien määrään. (Heilmann 2022, 282.)

3.4 Asiantuntijatyön tyypilliset piirteet

Asiantuntijatyö on sellaista itsenäisesti tehtävää työtä, joka edellyttää laajaa teoreettista tai abstraktia erityisosaamista. Asiantuntijatyötä voidaan kutsua myös tietotyöksi, jossa tieto on sekä pääomaa että raaka-ainetta uuden tiedon luomiseksi. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 13.) Asiantuntijatyö voidaan määritellä vaativiksi ja itsenäisiksi hallinto-, tutkimus-, johto- tai opetustehtäviksi, joiden tekemisen edellytyksenä on vähintään alempi korkeakoulututkinto (Kräkin & Niemi 2019). Erilaiset verkostot, innovaatioiden hyödyntäminen ja korkea koulutus ovat asiantuntijatyön tyypillisiä piirteitä. Kyky erottautua ja tunnistaa sekä markkinoida omaa osaamistaan ovat niin ikään asiantuntijan keskeisiä taitoja työelämässä. (Porin yliopistokeskus 2016.)

Heilmannin (2022) mukaan yksi asiantuntijuutta määrittäviä piirteitä on itsensä johtaminen ja itseohjautuvuus. Asiantuntijatyössä vastuu oman työn organisoinnista ja aikatauluttamisesta on yksilöllä itsellään. Asiantuntijan onkin

olennaista kyetä johtamaan omaa työskentelyään ja huolehtimaan asetettujen tavoitteiden täyttämisestä suunnitelmallisesti. (Heilmann 2022, 286-287.)

4 Etätyö

Digitalisaation myötä etenkin tieto- ja asiantuntijatyön paikasta irtautuminen on yleistynyt nopeasti (Työterveyslaitos 2024). Etätyö on ansiotyötä, jota henkilö tekee työnantajan tarjoamien fyysisten tilojen, kuten toimiston, ulkopuolella. Etätyö on kyseessä siinä tapauksessa, kun työntekijä työskentelee esimerkiksi kotona, joko osittain tai kokoaikaisesti. Useat etätyötä tekevät työskentelevät myös esimerkiksi vapaa-ajan asunnoltaan käsin. Etätyöskentely on usein luonteeltaan sellaista työtä, jota työntekijä voisi tehdä myös työnantajan tarjoamissa tiloissa. Etätyö voi olla myös aikariippumatonta paikkariippumattomuuden ohella. Työntekijä sopii etätyöskentelystä ja sitä koskevista säännöistä työnantajansa kanssa. (Tilastokeskus 2024.)

Keskeistä etätyön määritelmälle on, että se on työtä, jota työntekijä voisi tehdä esimerkiksi kotoa työskentelyn sijaan myös työnantajan tarjoamissa tiloissa. Etätyössä käytetään useimmiten hyödyksi tietotekniikkaa ja virtuaalisia yhteyksiä. (Kuisma & Sauri 2021, 26.) Etätyöskentely edellyttää luottamusta, yhteistä sopimista ja itsenäisen työskentelyn tukemista esihenkilön, työntekijän sekä työnantajan välillä (Työterveyslaitos 2024).

Viimeisten vuosikymmenten aikana etätyö on kasvanut merkittäväksi yhteiskunnalliseksi ilmiöksi. Teknologisen infrastruktuurin kehittyminen on luonut hyvät edellytykset etätyön yleistymiselle laajassa mittakaavassa. Digitaalinen toimintaympäristö on tullut osaksi työelämäämme mahdollistaen aika- ja paikkariippumattoman työskentelyn. (Antikainen ym. 2022, 31-33.) Yhteiskuntapoliittisesta näkökulmasta etätyö ja sen yleistyminen on yksi osa monipaikkaistumisen ilmiötä (Kuisma & Sauri 2021, 26).

Yhä useammille työntekijöille mahdollisuus vähintään osittaiseen etätyöskentelyyn on tärkeää. Tavallisesti työntekijät selvittävät potentiaaliselta tulevalta työntantajaltaan mahdollisuudet etätyöskentelyyn jo rekrytointivaiheessa,

mikäli työ on luonteeltaan sellaista, että sen tekeminen etätöinä on mahdollista. (Hanni ym. 2022, 153.) Etätöskentely edellyttää hyvää itsensä johtamista ja kykyä suunnitella omaa työskentelyään, ja soveltuukin siksi hyvin asiantuntijatyöskentelyyn. Etätöiden avulla myös työnantajan on mahdollista vastata paremmin työntekijöiden henkilökohtaisiin tarpeisiin, jotka voivat johtua esimerkiksi perheestä tai asuinpaikkakunnasta. (Akava 2019.)

4.1 Hybridityö

Hybridityöksi kutsutaan sellaista työskentelyn mallia, jossa etätöitä ja lähityötä yhdistetään toisiinsa (Vilkman 2023, 40). Toistaiseksi vielä vakiintumatonta termiä hybridityö voidaan käyttää työskentelytavasta siinä tapauksessa, kun työ on organisoitu siten, että työntekijä tekee sovitusti sekä etätöitä että päätyöpaikalla tapahtuvaa lähityötä. Hybridityö on kyseessä esimerkiksi silloin, kun osa työntekijöistä on kokonaan etätöissä ja osa työskentelee pääsääntöisesti lähityönä työpaikalla tai, kun työntekijä työskentelee osittain, esimerkiksi viikko- tai kuukausitasolla, etätöissä. Yksi hybridityön muodoista on myös vuorottelu esimerkiksi viikkotasolla ryhmittäin. (Työterveyslaitos 2024.)

Useimmiten hybridityöskentelymallin tarkoituksena on löytää työyhteisölle sopivat toimintatavat ja yhteiset käytännöt sujuvan työskentelyn takaamiseksi. Hybridityössä on keskeistä määritellä, millä edellytyksillä työnantaja voi kutsua työntekijät työskentelemään toimistolla sekä se, kuinka paljon etätöitä on sallittua tehdä. (Vilkman 2023, 40.)

4.2 Monipaikkainen työ

Monipaikkainen työ on työskentelyn muoto, jossa työntekijä työskentelee vaihtelevasti päätyöpaikan, kuten toimiston, sekä kodin tai vapaa-ajan asunnon lisäksi esimerkiksi oman työnantajan toisessa toimipisteessä. Monipaikkaisen työn ollessa kyseessä työntekijä voi työskennellä edellä mainittujen lisäksi myös niin ikään asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona, liikennevälineissä, toimistohotelleissa sekä esimerkiksi kirjastoissa ja kahviloissa. (Työterveyslaitos 2024.)

Monipaikkaisesta työstä on kyse silloin, kun työtä tehdään joustavasti eri sijainneissa siten, kun se kulloinkin on perustelluinta työnantajan, asiakkaan ja työntekijän kannalta. Tieto- ja viestintäteknologian kehittyminen on mahdollistanut edellä kuvatun kaltaisen joustavan työskentelyn. (Työterveyslaitos 2024.)

4.3 Lainsäädäntö etätyössä

Etätyöhön sovelletaan työlainsäädäntöä. Erillistä, vain etätyötä koskevaa lainsäädäntöä ei toistaiseksi ole olemassa. Etätyöskentelyssä työntekijän vastuu työympäristönsä turvallisuudesta huolehtimisesta on suurempi perinteiseen toimistosidonnaiseen työskentelyyn nähden. Niin ikään vastuu lepoaikojen toteutumisesta suunnitellusti on työntekijällä. Etätyöskentelyssä on olennaista huomioida kulloinkin voimassa olevat työehtosopimusten mahdolliset määräykset etätyöstä. (Työturvallisuuskeskus 2023.) Lainsäädännöllisenä perustana etätyölle ovat työaikalaki (872/2019), työturvallisuuslaki (738/2002), sekä työsopimuslaki (55/2001). Näiden lakien soveltamista etätyöhön on kuvattu tarkemmin kuviossa 2 sivulla 21.

Tyypillisesti etätyöstä sovitaan kirjallisesti. Työntekomuodot voivat olla yritysten välillä hyvinkin poikkeavia ja tämän takia sovittavien asioiden tarve voi vaihdella paljonkin. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Työaikalaki	Työturvallisuuslaki	Työsopimuslaki
<ul style="list-style-type: none"> • 2§ Poikkeukset soveltamisalasta • Mahdollistaa tietyissä tilanteissa poikkeamisen lain normaaleista työaikaan liittyvistä säännöksistä • 13§ Joustava työaika • Antaa työnantajalle mahdollisuuden sopia työntekijän kanssa joustavammasta työajasta, joka voi vaihdella ennalta sovitun kehyksen sisällä, edistäen näin työn ja yksityiselämän tasapainoa 	<ul style="list-style-type: none"> • 5§ Lain soveltaminen työhön työntekijän tai muun kodissa • Koskee työtä, joka tehdään työntekijän kotona, tällöin kuitenkin työnantaja määrää tai valvoo työn suorittamista • 8§ Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite • Työnantajan on huolehdittava kaikin tarpeellisin toimenpitein työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä • 10§ Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi • Työnantajan tulee selvittää ja arvioida, työssä esiintyvät vaarat ja haitat ja toteuttaa tarvittavat toimenpiteet riskien ehkäisemiseksi 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 luku, 4§ Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista • Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteen alkaessa tai olennaisesti muuttuessa työnteon keskeisistä ehdoista, kuten palkasta, työtehtävistä ja työajan järjestelyistä

Kuvio 2. Etätyöhön sovellettavat lakipykälät.

4.4 Etätyön tuomat työelämän muutokset

Keskeiset etätyön tuomat muutokset työelämään ovat joustavuuden ja itsenäisyyden lisääntyminen sekä ajan säästäminen. Parhaimmillaan etätyö voi parantaa työ- ja muun elämän tasapainoa, mutta toisaalta etätyöllä voi olla merkittäviä kuormitusvaikutuksia työntekijään. (Vaasan yliopisto 2023.) Yksi suurista etätyön tuomista muutoksista jokapäiväiseen työelämään on kommunikaation siirtyminen virtuaalisiin kanaviin, kuten online-kokoustyökaluihin (Blomqvist ym. 2020, 5).

Etätyön yleistyminen lisää jatkuvaa työssä oppimisen tarvetta aiempaa enemmän. Toisaalta etätyö on usein luonteeltaan autonomisesti helposti muokattavissa, ja tämä voi osaltaan lisätä joillain työntekijöillä niin kutsuttua työn imun tunnetta. Kokemus työn imusta voi suojata työntekijää työuupumuksen kokemukselta sellaisia henkilöitä, joilla on vahvat itsensä johtamistaidot. Etätyössä vaaditaan työntekijältä usein monipuolisia digitaatioja,

ja kyky niiden luontevaan hyödyntämiseen voi mahdollistaa yksilölle pääsyn globaaleille työmarkkinoille. Vahvojen digitaitojen avulla niin ikään pääsy erilaisiin oppimisyhteisöihin on mahdollista, ja voi näin vauhdittaa työntekijän ammatillista kehitystä. Toisaalta etätöön yleistymisen myötä asiantuntijatyöhön usein olennaisesti kuuluva yhteisöllinen ideointi ja kehittäminen ovat vähentyneet. (Ranki 2023, 19-24.)

Laajemmin tarkasteltuna etätöön yleistymisellä voi olla pysyviä vaikutuksia yhteiskunnallisellakin tasolla – etätö voi yleistyessään jopa hidastaa kaupunkikehitystä, ja työnantajat tarvitsevat toimistotiloja tulevaisuudessa vähemmän. Etätöön yleistymisen etenkin koronapandemian aikana pakotti sellaisiakin toimialoja keksimään luovia ratkaisuja työtehtävien hoitamiseen, joilla ei ole lähtökohtaisesti totuttu työskentelemään etänä. (Kattilakoski & Pietarinen 2021, 11-12.)

Etätöskentelyn yleistymisellä on mitä ilmeisimmin monenlaisia, niin myönteisiä kuin mahdollisesti negatiivisiakin, vaikutuksia työelämäämme. Boijer-Spoof Heikinheimon ja Ilmivallan (2022, 16) mukaan pitkäkestoisella etätöillä voi olla vaikutuksia jopa työntekijän urakehityksen kannalta. Tilanne urakehityksen näkökulmasta työyhteisön sisällä voi olla tasapuolinen silloin, kun kaikki yhteisön jäsenet tekevät etä- ja lähityötä samassa määrin. Kuitenkin mikäli työyhteisön jäsenten lähi- ja etätöskentelyn määrässä on runsaasti yksilökohtaisia eroja, on olemassa riski, että etätöitä enemmän tekevät työntekijät jäävät niin sanotusti näkymättömiksi urakehityksen näkökulmasta. Toisaalta Boijer-Spoof Heikinheimo ja Ilmivalta (2022, 16) pohtivat, pääsevätkö etätöitä pääasiallisena työskentelytapana tekevät esimerkiksi ilmaisemaan mielipidettään työpaikan sisäisissä asioissa, ja saavatko he vastuuta työssään kykyjensä mukaisesti.

Työpäivän aikaiset spontaanit kohtaamiset ovat luonnollisesti vähentyneet etätöön yleistymisen myötä. Kohtaamisia ja vuorovaikutusta pyritään etätöskentelyssä korvaamaan virtuaalisella yhteydenpidolla, ja lyhyitä, viidestätoista minuutista puoleen tuntiin kestäviä niin sanottuja pikapalavereita voi olla etätöypäivän aikana jopa yli kymmenen kappaletta. Nopeatahtinen palaverisykli voi olla työntekijälle uuvuttavaa. (Boijer-Spoof Heikinheimo &

Ilmivalta 2022, 18.)

Etätyön merkittävä yleistyminen koskee lähes kaikkia toimialoja. Eri toimialat ja työnantajat ovat hyvin erilaisissa vaiheissa etätyön mukanaan tuomassa kulttuurisessa työelämämuutoksessa. Työelämän muuttuminen etätyöskentelyn ja erilaisten työskentelytapojen yleistyessä tulee lisäämään työntekijän itsemääräämisoikeutta ja mahdollisuuksia rytmittää omaa työntekoa. Työntekijän näkökulmasta etätyöskentelyn yleistyminen lisää yksilötasolla vastuuta tuloksesta ja tavoitteiden täyttymisestä. Tämä taas lisää olennaisesti vaatimuksia niin johtamiselle kuin työntekijän omalle osaamisellekin. (Haapakoski ym. 2020, 148.)

Etätyön kasvavan suosion myötä erilaiset virtuaaliset työyhteisöt ovat yleistyneet. Virtuaalisten työyhteisöjen kautta yhä useammassa asiantuntijaorganisaatioissa on otettu käyttöön englanti pääasiallisena työskentelykielenä. Vaikka toimistotilojen käyttö vähenee etätyön lisääntyessä, työnantajan näkökulmasta lisäinvestointien tarve voi silti kasvaa etätyön yleistymisen myötä. Investoinnit voivat kohdistua muun muassa virtuaalisiin työtiloihin, ajantasaisiin tietoverkkoihin ja -järjestelmiin sekä uusiin johtamis- ja työn organisointitapoihin. (Mäkikangas & Pyöriä 2023, 181-185.)

4.4.1 Etätyön hyödyt

Etätyöhön liittyy monia hyötyjä niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta. Etätyö säästää yksilön työmatkoihin kuluvaan aikaan, ja sillä on kiistattomia hyötyjä myös ympäristön ja ilmaston näkökulmasta, kun matkustaminen vähenee. Etätyön on todettu myös parantavan tuottavuutta. On todettu, että etätyöntekijät ovat valmiita panostamaan enemmän työhönsä verrattuna lähityötä tekeviin henkilöihin. Yksi useimmiten mainittavista hyödyistä työntekijän näkökulmasta on kuitenkin etätyön myötä lisääntynyt mahdollisuus oman työn suunnitteluun sekä työ- ja vapaa-ajan elämän yhteensovittamiseen. Parhaimmillaan etätyö mahdollistaa työntekijälle aikaisempaa joustavamman elämäntyylin. Tämä taas voi parantaa yksilön työsuoritusta kohonneen

työvireyden kautta sekä parantaa elämänlaatua yleisesti. (Eklund ym. 2021, 47-48.)

Joustavampien työaikojen myötä työntekijän mahdollisuudet oman osaamisen ammatilliseen kehitykseen voivat kasvaa. Työn ohessa oppimiseen voi vapautua enemmän mahdollisuuksia työskentelyn tehostumisen ja oman ajankäytön suunnitteluvapauksien laajentumisen myötä. Etätyön myötä kokemus stressistä ja työkuormituksesta voi vähentyä. Myös työrauhan parantuminen ja työn keskeytyksien väheneminen etätöissä lähitöihin nähden voi parantaa tuottavuutta. Muita etätyön hyötyjä voivat olla esimerkiksi työmatkojen tapaturmariskien pienentyminen sekä tartuntatautien leviämisen väheneminen. (Eklund ym. 2021, 48-49.) Etätyön hyödyiksi listataan niin ikään ajankäytön tehostuminen sekä parempi yksityiselämän tarpeiden huomioiminen (Kattilakoski & Pietarinen 2021, 56).

Kappaleessa 4.4 todettiin etätyön voivan kasvattaa työnantajan kustannuksia esimerkiksi järjestelmäinvestointien myötä. Toisaalta etätyöskentely voi myös alentaa toimintakustannuksia sekä aikaansaada uudenlaisen kustannusten jakaantumisen työntekijöiden ja työnantajan välillä. Merkittävimpänä säästönä työnantajan näkökulmasta on usein toimitilatarpeen ja työpaikkaruokailujen tarpeen väheneminen. (Eklund ym. 2021, 48.)

Tähän liittyen Työterveyslaitos (2024) listaa etätyön hyödyiksi työntekijän näkökulmasta myös mahdollisuuden valita asuinpaikkakunta työpaikasta riippumattomin perustein. Lisäksi etätyö voi mahdollistaa myös työskentelyn poikkeustilanteissa, joita voivat olla esimerkiksi pandemia tai liikenne-esteet, sekä lisätä osatyökykyisten mahdollisuuksia tehdä työtä. (Työterveyslaitos 2024.) Työturvallisuuskeskuksen (2023) mukaan hyvät lähtökohdat etätyölle ovat työn tuottavuus ja mielekkyys. Parhaimmillaan etätyö yhdistää sopivan määrän yhteisöllisyyttä työpaikalla ja työrauhaa esimerkiksi omassa kodissa.

4.4.2 Etätyön haasteet ja riskit

Edellisessä alaluvussa käytiin läpi etätyöstä aiheutuvia mahdollisia hyötyjä työntekijälle sekä työnantajalle. Etätyöllä on kuitenkin hyötyjen rinnalla olemassa myös haasteita ja riskejä. Etätyön myötä itsenäisyyden ja vapauden kasvaessa työntekijältä vaaditaan vahvoja itseohjautuvuuden ja oman työnsä johtamisen taitoja. Työtehtävien kanssa yksinjäminen saattaa aiheuttaa tehokkuuden lisääntymisen sijaan kuormittuneisuutta. (Mannermaa 2024, 204.) Kuormittuneisuuden lisääntymisen myötä myös työajanhallinta voi osoittautua etätyön tekijän haasteeksi (Kattilakoski & Pietarinen 2021, 56).

Etätyön tekeminen ei myöskään oletusarvoisesti välttämättä tarjoa työntekijälle rauhallista työympäristöä, jossa tuottavuus kasvaa. Etätyössä työntekijän työympäristössä voi olla myös työntekoa haittaavia, tehokkuutta olennaisesti laskevia, häiriötekijöitä. Haasteeksi voi nousta myös työ- ja vapaa-ajan sekoittuminen. Toisaalta etätyöntekijä voi kokea myös johtamisen ja esihenkilötyön riittämättömyyttä vajavaisen tuen, ohjauksen ja vuorovaikutuksen vähäisyyden myötä. (Kattilakoski & Pietarinen 2021, 56.)

Etätyöhön liittyvät haasteet ja riskit ovat osittain erilaisia, kuin lähityössä. Usein ongelmien varhaisella havainnoinnilla ja niihin puuttumisella voidaan ehkäistä niiden laajentuminen. Yksi tällaisista haasteista on etätyön aikaansaama henkilöstön ja johdon etääntyminen toisistaan. Etääntyminen voi vaikuttaa heikentävästi henkilöstön sitoutuneisuuteen niin organisaatiota, kuin sen strategisia tavoitteitakin kohtaan. Toisinaan etätyöntekijät kokevat niin ikään etääntymisestäkin osittain johtuvaa yksinäisyyttä ja yhteenkuuluvuuden puutetta. (Eklund ym. 2021, 49-50.)

Haasteeksi ja riskiksi etätyöskentelyn kontekstissa voidaan nostaa myös mahdollisuus sairaana työskentelyyn. Kun töitä varten ei tarvitse poistua kotoa, kynnys työskennellä sairaanakin madaltuu. Tämä puolestaan voi aiheuttaa moninaisia riskejä niin työnantajan kuin -tekijänkin näkökulmasta. On myös mahdollista, että etätyö luo haasteita työntekijän ja työnantajan välisen luottamuksen säilymisen tai syntymisen kannalta. Myös työyhteisön ristiriidat ja

niiden peittely voi koitua riskiksi yhteisössä, jossa työskennellään pääsääntöisesti etäyhteyksin. Toisaalta vuorovaikutuksen puutteeseen ja yksinäisyyden kokemukseen viitaten, säännöllisen etätyöskentelyn myötä myös mahdollinen työntekijän päihdeongelma voi jäädä työnantajalta havaitsematta, tai jo olemassa oleva päihdeongelma voi pahentua. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Etätyöhön voi liittyä riskejä myös tietoturvan näkökulmasta. Tällaisia riskejä voivat olla esimerkiksi tietojenkalasteluyritykset ja muut organisaatioon kohdistuvat kyberhyökkäykset. Toisaalta tietoturvan haasteita voi syntyä myös mahdollisesti salassa pidettävän materiaalin säilyttämisestä kotona tai muussa työskentelypaikassa työnantajan tarjoamien tilojen sijaan. (Eklund ym. 2021, 54-55.)

On syytä muistaa, että etätyöskentely ei sovi jokaiselle. Toisinaan kotona työskentely on mahdotonta erinäisistä syistä – näitä voivat olla esimerkiksi puutteelliset työskentelytilat tai erilaiset häiriötekijät. Toisaalta, vaikka olosuhteet sen mahdollistaisivat, moni ei halua työskennellä yksin, vaan tarvitsee kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta ja vertaistukea. Moni etätyön tekijä kaipaa päivittäisiä keskusteluja ja kohtaamisia kollegojen kanssa. (Suonsivu 2023, 42.)

5 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin termiä on alettu käyttää laajemmin 2000-luvun alkupuolella. Termillä työhyvinvointi pyrittiin korvaamaan aiemmin käytetty työkyvyn termi, sillä tavoitteena oli, että työn mielekkyyden merkitys saataisiin sisällytettyä siihen. (Alahautala & Huhta 2018, 17.)

Työhyvinvointi on työstä ja sen mielekkyydestä, turvallisuudesta ja terveydestä muodostuva kokonaisuus. Se vaikuttaa keskeisesti yksilön työssä jaksamiseen. Työhyvinvoinnin kasvaessa sairauspoissaolot vähenevät, sitoutuneisuus

kasvaa ja tuottavuus lisääntyy. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu koko työyhteisölle. Työnantajan vastuulla on hyvästä johtamisesta, työympäristön terveellisyydestä ja turvallisuudesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta huolehtiminen. Työntekijät osaltaan vastaavat työhyvinvoinnista kantamalla vastuuta omasta työkyvystään ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Hyvä ja toimiva johtaminen, työntekijöiden ammattitaito sekä työyhteisön ilmapiiri vaikuttavat lisäävästi työhyvinvointiin. Jokainen työyhteisön jäsen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin ja sitä kautta koko yhteisön työhyvinvointiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.) Työhyvinvoinnin käsite pitää sisällään työn sujumisen arjessa työkyvyn ja työterveyden lisäksi (Manka & Manka 2023, 109).

Organisaation hyvinvoinnin edellytyksiä ovat muun muassa jaettu yhteinen visio sekä se, että oppiminen nähdään strategisena kilpailutekijänä. Myös joustavat rakenteet ja tiimien tasavertainen kohtelu ovat osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Uudistumista tukeva organisaatiokulttuuri ja epävarmuuden ja spontaaniuden sietäminen sekä laadukas muutosjohtaminen ovat kaikki työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä. (Manka & Manka 2023, 108.)

Yksilötasolla työhyvinvoinnin yksi olennaisista vaikuttumista on toimiva työyhteisö, jossa on hyvä ilmapiiri, sekä esihenkilö, joka omalla toiminnallaan osallistaa ja orientoi hyviin suorituksiin. Joustavarakenteinen organisaatio, jossa työntekijä saa kannustavat puitteet työntekoon, usein lisää työhyvinvointia. Yksilötasolla myös elämänhallinta ja usko henkilökohtaisiin vaikutusmahdollisuuksiin työssä, sekä kokemus oman työn hallinnasta niin ikään lisäävät työhyvinvointia. (Manka & Manka 2023, 108-109.)

Myös tunteilla ja merkityksellisyyden kokemuksella on oma osuutensa työhyvinvoinnin määrittelemisessä. Usein tunne siitä, että omalla osaamisella ja ideoinnilla on merkitystä, lisää työhyvinvointia ja motivaatiota tehdä töitä työyhteisön yhteisten tavoitteiden eteen. Työntekijän kokemus yhteisten arvojen jakamisesta työnantajan kanssa on myös merkityksellinen tekijä yksilön työhyvinvoinnin kokemuksessa. (Salonen 2017, 161-163.)

Jokainen meistä kokee työhyvinvoinnin yksilöllisellä tavalla. Ei siis välttämättä ole mahdollista yksiselitteisesti listata, mitkä kaikki tekijät siihen vaikuttavat.

Yleisellä tasolla voidaan kuitenkin sanoa, että työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat arjen sujuvuus työpaikalla, hyvä työntekijäkokemus ja tuen saaminen tarvittaessa, joustavuus ja työyhteisön uudistumiskyky. Työyhteisö voi tuntua vetovoimaiselta ja oma työ tuntuu mielekkäältä ja merkitykselliseltä. Kun töissä voidaan hyvin, työ tukee myös muiden elämän osa-alueiden muodostamaa kokonaisuutta. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

Työhyvinvointi on liitoksissa myös hyvinvointiin yksityiselämässä. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin näkökulmasta on tärkeää huolehtia laajasti sellaisista asioista, jotka ylläpitävät ja tukevat omaa hyvinvointia, kuten riittävästä liikunnasta ja laadukkaasta ravinnosta, harrastuksista, tärkeistä ihmissuhteista ja perhe-elämästä sekä riittävästä unesta. Hyvinvoinnin kokonaisuutta tasapainottaa sellainen työ, joka tarjoaa haasteita sopivasti ja vie aikaa sen verran, ettei yksilön hyvinvointi kärsi. (Toppinen-Tanner ym. 2015, 22-23.)

5.1 Työhyvinvointi etätyössä

Etätyö voi lisätä joustavuutta työn ja vapaa-ajan elämän välillä lisäten näin yksilön työhyvinvointia. Se voi olla keino sovittaa työ- ja yksityiselämä yhteen toimivalla tavalla, ja tämän kautta yksilön kokemus työhyvinvoinnista voi lisääntyä etätyön myötä. Parhaimmillaan etätyö antaa työntekijälle mahdollisuuden vaikuttaa merkittävästi omaan työhönsä ja sen järjestämiseen. (Vaasan yliopisto 2023.)

Tradenomiliiton (2018) jäsentutkimuksessa selvisi, että etätyöskentely lisäsi tuottavuutta, motivaatiota ja työhyvinvointia. Jäsentutkimuksessa 82 % vastanneista koki etätyömahdollisuuden lisäävän työhyvinvointia. Vastaajista 88 % arvioi etätyöskentelyn helpottavan työ- ja yksityiselämän yhdistämistä. Työnantajan tarjoamien etätyömahdollisuuksien ilmoitti 61 % vastanneista vaikuttavan työpaikan valintaan. (Tradenomiliitto 2018.)

Pitkään jatkuva etätyö voi toisaalta heikentää työpaikan yhteisöllisyyden kokemusta ja lisätä yksinäisyyden tunnetta. Niin sanotut kahvipöytäkeskustelut ovat monilla työpaikoilla jääneet pois, ja kommunikointi on pääasiallisesti

asiakeskeistä virtuaalokokouksiin ja -palavereihin painottuen. Ihmiset tapaavat työkavereitaan kasvokkain vähemmän, kuin ennen. Kasvokkain tapaamisen kokemus vähenee vielä entisestään, mikäli etätapaamiset järjestetään ilman videoyhteyttä. Kontaktien vähäisyys voi aiheuttaa tylsistymistä ja työuupumusoireilua vaikuttaen negatiivisesti työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Etätyöntekijöiden työhyvinvointia voitaisiin edistää vahvistamalla yhteisöllisyyttä esimerkiksi säännöllisillä, kasvokkain tapahtuvilla kohtaamisilla työpaikalla. (Manka & Manka 2023, 193.)

Toisaalta Työterveyslaitoksen tutkimuksen (2022) mukaan kuormituksen kokemus voi jopa lisätä työntekijöiden halukkuutta etätööhön ja vähentää halua työskennellä työnantajan tarjoamissa tiloissa, kuten toimistolla. Vastaavasti halu työskennellä lähityönä kasvoi työn tarjotessa voimavaroja sen sijaan, että se vähentäisi niitä. Tällaisia voimavaroja voivat olla esimerkiksi vaikutusmahdollisuudet oman työnteon näkökulmasta, reilut ja oikeudenmukaiset käytännöt työpaikalla, palveleva johtamiskulttuuri sekä tunne yhteenkuuluvuudesta työnantajan ja työpaikan kanssa. (Työterveyslaitos 2022.) Monelle introvertille etätö on näyttäytynyt helpompana tapana työskennellä, kun lähityössä ilmenevä sosiaalinen kuormitus on vähentynyt tai jopa poistunut kokonaan, ja työn tekemiseen on vapautunut enemmän energiaa, eli työn tuottavuus on kasvanut (Vilkman 2023, 103).

Etätöössä työhyvinvoinnin lisäämiseksi työntekijä voi pyrkiä laaja-alaisesti käyttämään hyödyksi omia henkilökohtaisia resurssejaan. Toisaalta voi olla jopa mahdollinen ajatus, että etätö tyydyttäisi kaikkia yksilön inhimillisiä tarpeita työntekijän roolin näkökulmasta. Etätöössä on kuitenkin täysin mahdollista kokea työnteko palkitsevaksi ja arvostetuksi. Olennaista työhyvinvoinnin kannalta etätöössä on omien vahvuksien hyödyntäminen työssään. Etätöössä, kuten lähityössäkin, työhyvinvoinnin edistämiseen vaikuttavat johtamiskäytännöt sekä organisaation kulttuuri. Eteneminen vahvuksien kautta luo toimintamallin, joka kannustaa ja auttaa työntekijöitä pyrkimään aktiivisuuteen ja autonomiseen työskentelyyn. Yksilön on helpompaa kokea työssään mielihyvää ja aikaansaannoksia silloin, kun hän kokee voivansa hyvin etätöössä. Tällöin työntekijä usein luo itseohjautuvasti ja vastuullisesti työhyvinvoinnin tilaa, jolloin hän todennäköisesti suhtautuu myös eteen tuleviin mahdollisiin haasteisiin ratkaisukeskeisesti ongelmalähtöisyyden sijaan. (Suonsivu 2023, 282-283.)

On selvää, että säännöllisellä etätyöskentelyllä voi olla sekä negatiivisia että positiivisia vaikutuksia yksilön kokemaan työhyvinvointiin. Tunne työyhteisöstä vieraantumisen ja oman näkyvyyden vähentymisestä voivat olla työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Etätyö voi myös joidenkin kohdalla lisätä työn intensifioitumista, eli johtaa niin sanottuun työholismiin. Vastaavasti työtyytyväisyys etätyössä voi myös kasvaa ja työstä koettu stressi vähentyä, jotka osaltaan vaikuttavat työhyvinvointiin positiivisella tavalla. Etätyössä työhyvinvoinnin näkökulmasta esihenkilön roolilla, itsensä johtamisen taidoilla ja rajan vetämisellä työn ja vapaa-ajan välille on suuri merkitys. Parhaimmillaan edellä mainittujen tekijöiden avulla työhyvinvointi voi lisääntyä etätöissä. (Kiiskinen 2022.)

5.2 Kuormitustekijät

Kaikkeen työhön ja sen tekemiseen liittyy väistämättä henkisiä kuormitustekijöitä. Kuormitustekijöiden tunnistamisessa olennaista on ensin selvittää, mitä henkinen hyvinvointi työelämässä tarkoittaa, ja mistä tekijöistä se koostuu. Henkinen hyvinvointi on keskeisesti sidoksissa työhyvinvoinnin kokonaisuuteen. (Mattila & Pääkkönen 2016, 5.) Työssä koettu kuormitus voi pahimmillaan vähentää oman työn kontrollin tunnetta (Mannermaa 2024, 234). Ihmisen persoonallisuus voi olennaisesti vaikuttaa kuormituksen kokemukseen. Asiat, jotka toinen kokee stressaavina ja kuormittavina, eivät välttämättä toisessa juurikaan aiheuta vastaavia tunteita. On olennaista ymmärtää, että ihmiset reagoivat ja palautuvat kuormituksesta erilaisin tavoin. (Manka & Manka 2023, 92-93.)

Toisaalta sopiva, terve määrä kuormitusta, usein kuuluu työhön. Tällaisesta kuormittumisesta ei useimmiten ole terveydellistä haittaa kuormituksen määrän pysyessä kohtuullisena ja verrattain lyhytaikaisena. Oman työn tarjoamat haasteet usein lisäävät motivaatiokokemusta, ja työssä onnistuminen voi tuntua palkitsevalta. Sen sijaan liiallinen kuormitus työssä syntyy useimmiten työtehtävien liian suurista vaatimuksista tai työyhteisön sisäistä yhteistyöhaasteista. Myös koko organisaation laajuiset toimintatavat voivat aiheuttaa työntekijöiden kuormittumista. (Mattila & Pääkkönen 2016, 6.) Sopivan ja kohtuullisen työssä koetun kuormituksen osalta on olennaista se,

että töissä koetusta kuormituksesta ehtii palautua jo työpäivän aikana (Työterveyslaitos 2024).

Kuormituksen laatua, määrää ja voimakkuutta tulee tarkkailla säännöllisesti. Mikäli työntekijän kuormittumiseen liittyy terveydellisiä riskejä, on työnantaja velvollinen selvittämään olennaiset kuormitustekijät välttääkseen ja vähentääkseen työntekijään kohdistuvia terveyshaittoja. Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan haitallista työkuormitusta tulee ehkäistä. Haitallisen työkuormituksen ehkäisemisessä ja poistamisessa esihenkilöitä, työntekijöitä ja työnantajaa voivat tukea työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Usein muutokset työympäristössä voivat olla työntekijöiden jaksamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta kuormittavia tekijöitä. Radikaalit muutokset työn olosuhteissa, kuten yhteistoimintaneuvottelut ja irtisanomiset tai esimerkiksi kahden yrityksen fuusioituminen, ovat kaikki tekijöitä, jotka voivat muuttaa kokemusta työnteosta aiempaa kuormittavammaksi. Myös etätyöskentely voi olla yksi tällainen olosuhteisiin radikaalisti vaikuttava tekijä, ja toisaalta myös etätyöstä lähityöhön siirtyminen. Kuormituksen ollessa pitkäkestoista ja liiallista, ihminen alkaa usein oireilla fyysisesti ja psyykkisesti vähitellen. (Karjalainen 2022, luku 3.) Tyypillisimpiä kuormituksen oireita käsitellään luvussa 5.2.2.

5.2.1 Etätyön kuormitustekijät

Etätyössä yksi keskeisimmistä kuormitustekijöistä voi olla asiantuntijatyössä usein koettu jatkuva kiireen tunne. Kiire ja aikapula aiheuttavat helposti yksilölle riittämättömyyden tunteita. Kiireen kokemuksen taustalla voi olla moninaisia selittäviä tekijöitä. Toisaalta eri ihmisille kiire voi ilmetä eri tavoin. Myös työnkuva ja organisaatorakenne voi vaikuttaa yksilön kiirekokemukseen ja aikapaineeseen. (Toivanen ym. 2016, 66-68.) Tunteeseen kiireestä voivat vaikuttaa esimerkiksi myös liian suuri määrä päällekkäisiä työtehtäviä, liian kova työtahti tai liian tiukka aikataulu työmäärään nähden (Toivanen ym. 2016, 70.)

Etätyön näkökulmasta toinen kuormittava tekijä voi olla sosiaalisen tuen puute. Yksintyöskentely ja se, ettei tapaa muita työyhteisön jäseniä välttämättä lainkaan, voi etenkin pitkällä aikavälillä vaikuttaa kuormittavasti työntekijän työhyvinvointiin. Kokemus arvostuksesta työntekijänä ja omaa työpanosta kohtaan voi heikentyä sosiaalisen tuen ollessa vähäistä. Tiiviisti aikataulutetut etäkokoukset ja -palaverit eivät välttämättä riitä täyttämään sosiaalisen tuen tarvetta etätyössä. Sosiaalisen tuen kokemuksen kannalta olennaista on, että tiimin jäsenet kokevat yhteenkuuluvuuden tunnetta ja, että he kokevat olevansa tärkeä osa tiimiä. (Vilkman 2020.)

Työssä koettu kognitiivinen kuormitus ei ole pelkästään etätyöstä peräisin oleva ilmiö. Etätyö ja sen myötä siirtyminen entistä vahvemmin digitaalisiin työskentelymuotoihin on kuitenkin korostanut esimerkiksi liiallisesta tietotulvasta ja edellä mainituista aikataulullisista ja sosiaalisen tuen puutteesta johtuvia haasteita. (Vilkman 2023, 318.) Mäkikangas ja Pyöriä (2023, 227) listaavat edellä mainittujen tekijöiden lisäksi etätyön mahdollisiksi kuormituksen aiheuttajiksi myös työergonomian vaihtelevuuden sekä työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisen haasteet.

5.2.2 Kuormitusoireet

Kuormituksen oireet voivat näyttäytyä eri ihmisillä monin erilaisin tavoin. Oireet voivat olla joko psyykkisiä tai fyysisiä, tai molempia. Yleisimmiksi oireiksi lukeutuvat hermostuneisuus, tyytymättömyys, rentoutumisen vaikeudet ja tunne hyvän olon puutteesta, sekä yleinen mielialan lasku, ärtyneisyys, rajut vaihtelut tunne-elämässä sekä ahdistuneisuus. Oireet voivat ilmentyä myös tiedon käsittelyn ja päätöksenteon vaikeuksina. Käyttäytymisen säätelyvaikeudet, aloitekyvyttömyys ja eristäytyminen sekä arvaamattomuus ovat niin ikään kuormituksen ilmenemismuotoja. Fyysisistä oireista yleisiä ovat erilaiset kivut, elimistön toimintahäiriötuntemukset ja unihäiriöt. (Työterveyslaitos 2024.)

Kuormituksesta johtuva oirehdinta alkaa usein vähitellen, ja jopa huomaamatta. Sairastelukierre, niska- ja hartiaseudun kivut ja vähitellen voimistuvat unen häiriöt ovat tyypillisesti ensimmäisiä liiallisen kuormittuneisuuden oireita.

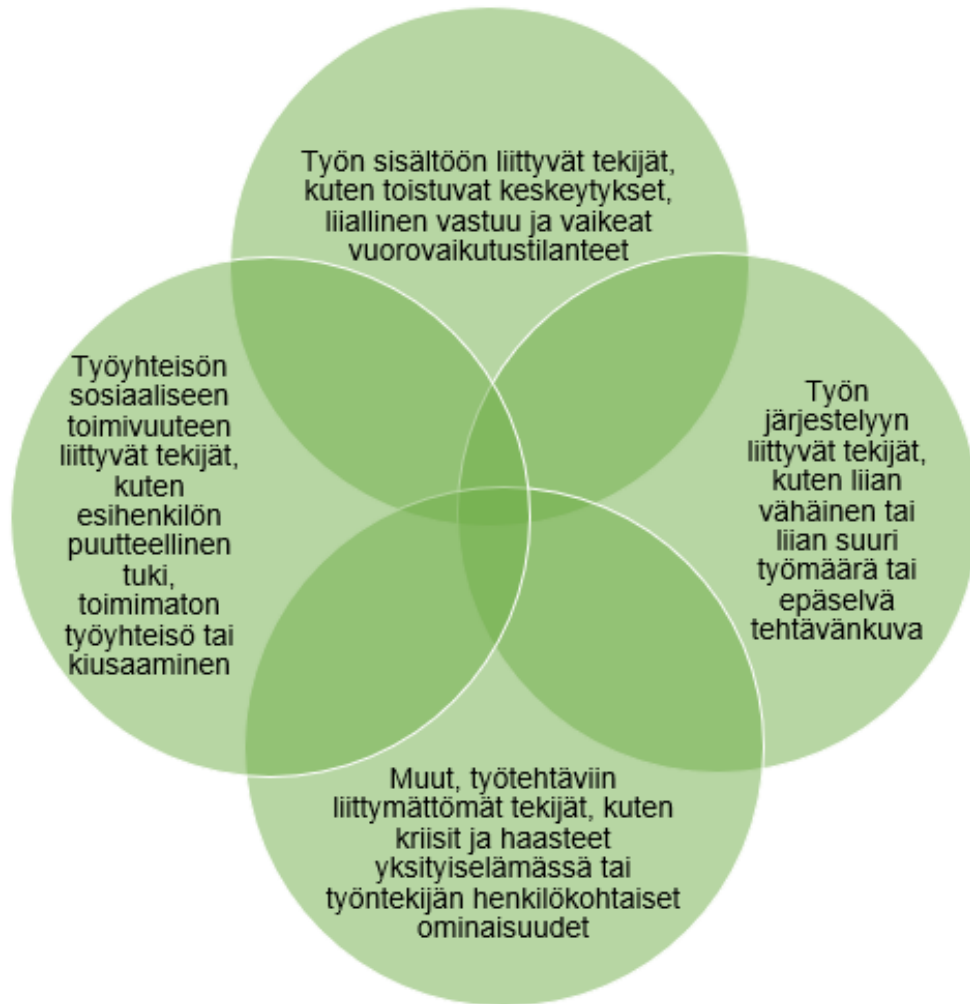
Toisaalta kuormituksen aiheuttamia ensioireita voi olla hankalaa huomata ja kohdistaa ongelmaan niiden moninaisuuden ja mahdollisen epämääräisyydenkin takia. (Karjalainen 2022, luku 3.)

Pitkittyneet kuormitusoireet heikentävät vähitellen fyysistä terveyttä. Esimerkiksi lihasjännitykset voivat edetessään aiheuttaa kroonisia kiputiloja. On myös mahdollista, että kuormittunut ihminen ei huomaa ja tunnista omia oireitaan. Vakavimmissa tapauksissa pitkäaikainen ylikuormitus voikin johtaa työuupumukseen. Tämän takia olennaista on kuormitusoireiden mahdollisimman varhainen havainnointi ja työtaakan keventäminen mahdollisuuksien mukaan. (Mieli ry 2023.)

5.2.3 Psykososiaalinen kuormitus

Psykososiaaliset kuormitustekijät liittyvät useimmiten työn sisältöön ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen tai työn järjestelyihin. Nämä osa-alueet sekoittuvat usein keskenään ja voivat mennä päällekkäin toistensa kanssa. (Mattila & Pääkkönen 2016, 6-7.) Osa-alueiden päällekkäisyys on havainnollistettu kuviossa 3 sivulla 34.

Muita psykososiaalisia työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä kuviossa 3 mainittujen lisäksi, voivat olla esimerkiksi työn yksipuolisuus, työhön yhdistyvä väkivallan uhka, liian suuren tietomäärän jatkuva käsittely tai liian korkeat vaatimukset työssä. Työn järjestelyyn liittyviä kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi työtehtävien jakautuminen epäoikeudenmukaisesti, jatkuva kiireen tuntu ja töiden tekeminen toistuvasti pääasiallisen työajan ulkopuolella. Työyhteisön sosiaalisen toimivuuden psykososiaaliset kuormitustekijät voivat olla kuviossa 3 esiteltyn lisäksi esimerkiksi huono tiedonkulku sekä kollegoiden puutteellinen tuki työssä. Muita psykososiaalisia kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi sisäilmaongelmat tai melu. (Karjalainen 2022, luku 3.)



Kuvio 3. Kuvaus psykososiaalisten kuormitustekijöiden päällekkäisyydestä. (Mattila & Pääkkönen 2016, 6-7.)

Asiantuntija- ja tietotyö on useimmiten toimistotyötä ja siinä kohdattavat kuormitustekijät ja kuormituksen muodot ovat useimmiten juuri psykososiaalisia. Asiantuntijatyö on usein intensiivistä ja ennakoimatonta. Aikataulutuksen näkökulmasta työ voi olla sirpaleista ja aikataulujen organisoinnissa voi ilmetä haasteita. Yksi merkittävä haaste asiantuntijatyössä on usein nopeaa reagointia vaativista tehtävistä siirtyminen syventyneeseen, keskittymistä vaativaan työskentelyyn ja niin sanottuun monisuorittamiseen. Asiantuntijatyön ollessa tieto- ja aivotyötä, henkinen palautuminen työstä voi olla heikkoa, josta voi seurata keskittymisen haasteita ja voimattomuuden tunnetta. Myös unihäiriöt ovat tyypillisiä psykososiaalisen kuormituksen oireita. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

5.3 Työn aiheuttaman kuormituksen hallinta ja ennaltaehkäisy

Asiantuntijatyö haastaa työntekijää usein kehittämään osaamistaan jatkuvasti. Työ on useimmiten luonteeltaan vaativaa. Kaikkia stressinaiheuttajia on mahdotonta poistaa työstä täysin. Kuten aiemmin on jo todettu, etätyössä on tärkeää oppia tunnistamaan itseensä vaikuttavat kuormitustekijät.

Henkilökohtaisten palautumistaitojen kehittäminen on olennaista yksilön työssä jaksamisen ja yleisen hyvinvoinnin kannalta. Palautumistaitoja voi pitää jopa yhtenä osana asiantuntijan ammattitaitoa. Tehokkaimmat palautumiskeinot ovat jokaisen kohdalla yksilöllisiä, mutta resilienssin, eli psyykkisen palautumiskyvyn vahvistaminen on mahdollista kaikille. Omien stressitekijöiden tunnistaminen ja niiden kautta tehokkaimpien purkukeinojen löytäminen on tärkeää asiantuntijatyössä. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 69.)

Etätyöstä työskentelymuotona on löydettävissä paljon palautumista edistäviä ja stressiä vähentäviä elementtejä. Olennaista on tunnistaa nämä tekijät ja oppia hyödyntämään niitä. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 70.) Erityisesti etätyössä lähityöhön nähden työntekijän vastuu oman työkyvyn ylläpitämisestä korostuu lähiesihenkilön ja työyhteisön tuen ja ohjauksen ollessa vähäisempää. Kuormitusta voi purkaa ja omaa työssä jaksamistaan vahvistaa esimerkiksi työ- ja lepoaika- ja lepoaikojen tehokkaalla vuorottelulla. (Eklund ym. 2021, 80-81.)

Liiallisen kuormittumisen ennaltaehkäisevät toimet voivat olla hyvin pieniä ja arkisiakin, työpäivän aikana toteutettavia asioita. Esimerkiksi työpisteeltä irtautuminen toisaalle lounastamaan, tai pieni ulkoilutuokio kesken työpäivän voivat rentouttaa ja edistää palautumista. Myös säännöllinen liikunta auttaa hallitsemaan, purkamaan ja ennaltaehkäisemään liiallista kuormitusta. Asiantuntijatyössä olennaisen tärkeää on myös työn tauottaminen, sillä asiantuntijoiden työ- ja vapaa-ajan rajat hämärtyvät usein helposti. (Eklund ym. 2021, 84-85.)

Työstä aiheutuva kuormitus voi asiantuntijatyössä kehittyä huomaamatta liian suureksi. Työhyvinvoinnin ja kuormituksen hallinnan näkökulmasta on tärkeää keskustella omista tunteistaan ja kuormituskokemuksestaan oman esihenkilönsä kanssa. Keskustelussa on olennaista tuoda esiin, minkälaisia muutoksia toivoisi työnkuvaansa kuormituksen vähentämiseksi. Avun ja tuen

pyytäminen esimerkiksi työtehtävien rajaamisessa ja priorisoinnissa on yksi keskeisistä toimista kuormitusmäärän hillitsemiseksi. Terveellinen ruokavalio ja työajan ja vapaa-ajan tavoitteellinen rytmittäminen ovat selkeitä, konkreettisia toimia, joita jokainen voi tehdä huolehtiakseen itsestään ja hyvinvoinnistaan. Työpäivän aikana on olennaista huolehtia riittävästä määrästä taukoja, jotta päiväkohtainen kuormitus ei kasva liian suureksi. Vapaa-ajalla sellaisten asioiden tekeminen, jotka tuottavat iloa ja hyvää mieltä, ehkäisevät omalta osaltaan liiallista kuormittumista työssä. (Kattilakoski & Pietarinen 2021, 107-108.)

Etätyöskentelyssä yleistä, psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvää eristäytymisen tunnetta voi pyrkiä vähentämään epävirallisilla, positiivissävytteisillä keskusteluilla kollegoiden kanssa työpäivän aikana. Yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta voi ylläpitää säännöllisillä etätapaamisilla asianmukaisten viestintävälineiden välityksellä ehkäistäkseen yksinäisyyden tunteesta aiheutuvaa kuormitusta. (Kautonen ym. 2021.)

5.4 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvointia voi edistää yksilötasolla työntekijän näkökulmasta monin eri tavoin. Olennainen keino huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan on pitää huolta oman osaamisensa ajantasaisuudesta ja jatkuvasta ammatillisesta kehitymisestä. Muutosmyönteisyys ja taito sopeutua muutoksiin ovat keskeisiä tekijöitä oman työhyvinvointipääoman kasvattamisessa. Kyky sopeutua muutoksiin ja myönteinen asenne työntekoa kohtaan ovat olennaisia myös etätyöskentelyn näkökulmasta esimerkiksi siirryttäessä lähityöstä etätööhön. (Kattilakoski & Pietarinen 2021, 30.) Myös Mankan & Mankan (2023) mukaan oman osaamisen kehittäminen on olennainen osa omasta työhyvinvoinnista huolehtimista. Erityistaitojen, joihin muun muassa digitaidot lukeutuvat, ohella on usein tarpeen kehittää myös omaa substanssiosaamista, sosiaalisen älykkyyden taitoja sekä ongelmanratkaisu- ja oppimistaitoja pitääkseen huolta omasta työhyvinvoinnistaan. (Manka & Manka 2023, 27.)

Yksilö voi tukea omaa työhyvinvointiaan myös pyrkimällä muokkaamaan omaa työtään mahdollisuuksien mukaan. Tämä voi näyttäytyä esimerkiksi

kehittymismahdollisuuksien aktiivisena etsimisenä tai aktiivisena pyrkimyksenä vähentää itseä kuormittavia työtehtäviä. Työhyvinvoinnin näkökulmasta yksilö voi myös pyrkiä itse vaikuttamaan vuorovaikutuksen laatuun työpaikalla. Lisäksi etenkin etätyössä työhyvinvointia voi edistää tavoittelemalla säännöllistä työskentelyrytmiä aloittamalla ja lopettamalla työskentely ennalta suunniteltuina aikoina. (Toppinen-Tanner 2015, 42-46.)

Kokonaisvaltainen hyvinvointi on tärkeää huomioida myös yksilön työhyvinvoinnin näkökulmasta. Säännöllisellä kehonhuollolla, riittävällä unen määrällä ja terveellisellä ruokavaliolla jokainen voi vaikuttaa myönteisesti oman hyvinvointinsa kautta myös hyvinvointiin töissä. Riittävällä palautumisella ja hyvinvoinnista huolehtimisella on merkittävä vaikutus työssä jaksamiseen. (Mieli ry 2023.)

5.5 Työhyvinvoinnin edistäminen työnantajan näkökulmasta

Toisinaan esihenkilö saattaa havaita työntekijän liiallisen työkuormituksen jo ennen työntekijää itseään. Työntekijä voi myös itse ilmoittaa kuormituksen kokemuksestaan esihenkilölleen. Tieto heikentyneestä jaksamisesta voi tulla esihenkilölle niin ikään työterveyshuollon tai työsuojeluvaltuutetun kautta. Työnantajan näkökulmasta esihenkilön tulee käsitellä kuormitusta ensisijaisesti yhdessä työntekijän kanssa. Käsittelyssä tulee käyttää varhaisen tuen mallia tai muuta vastaavaa ohjeistusta työkuormituksen käsittelyyn, mikäli sellainen on käytössä työpaikalla. Työterveyshuolto on ensisijainen tukikeino silloin, kun työntekijän kuormituksen käsittelyyn tarvitaan asiantuntijan apua. Mikäli työntekijä kuormittuu työssään terveyttä vaarantavalla tavalla, työnantajan on ensisijaisesti pyrittävä selvittämään kuormittumisen syyt ja ryhdyttävä toimiin työkuorman vähentämiseksi, tarvittaessa työterveyshuollon asiantuntijan avustuksella. (Työsuojeluhallinto 2024.) Työnantajan on tuettava työntekijöiden palautumistaitojen kehittämistä tarjoten riittävästi palautumismahdollisuuksia ja tietoa aiheesta (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 69).

Työnantaja voi tukea työntekijöiden hyvinvointia monin erilaisin tavoin. Työaikajoustot, hyvät työvälineet ja turvalliset työolot vaikuttavat kaikki olennaisesti työntekijöiden työhyvinvointiin etätyössä. Oikeudenmukaiset

palkitsemismallit sekä toimivat palaveri-, kokous- ja kehityskeskustelukäytännöt tukevat niin ikään työntekijöiden hyvinvointia. Myös johtamiskäytännöt ovat keskeinen vaikuttava tekijä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Arvostava vuorovaikutus ja kiittäminen sekä aitous ja läsnäolo luovat luottamusta työntekijän ja työnantajan välille ja näin ollen tukevat työhyvinvointia. Kuunteleminen, yksilöllinen tukeminen sekä kannustaminen ja avoin keskustelu työntekijöiden kanssa ovat oivia keinoja edistää työntekijöiden työhyvinvointia työnantajan roolissa. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

Kannustavalla ja innostavalla johtamisella on mahdollista edistää työntekijöiden työhyvinvointia merkittävästi. Kannustavassa, työhyvinvointia tukevassa johtamisessa työntekijöitä kohdellaan tärkeinä ihmisinä ja heille annetaan riittävästi vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Työnantajan ja esihenkilön tulee tarjota riittävästi läsnäoloa työarjessa ja kyetä antamaan myös tarvittaessa rakentavaa palautetta. (Manka 2015, luku 4.) Kasvattaakseen työyhteisön hyvinvointipääomaa työnantajan on suositeltavaa laatia henkilöstön kanssa työhyvinvointisuunnitelma vähintään kalenterivuositain. Työnantaja voi selvittää työhyvinvoinnin tilaa myös esimerkiksi työhyvinvointikyselyjen avulla. (Manka & Manka 2023, 135.)

Työnantajan näkökulmasta työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää monin tavoin. Hyvinvoiva henkilöstö on useammin motivoitunutta ja halukkaampaa osallistumaan työnsä kehittämiseen. Työhyvinvoinnin lisääntyessä organisaation kustannustehokkuus kasvaa työhyvinvoinnista seuraavien välittömien ja välillisten talousvaikutusten, kuten sairaspöissaolojen vähentymisen myötä. Kokonaisuudessaan henkilöstön työhyvinvointi parantaa tuottavuutta, lisää työntekijöiden sitoutuneisuutta ja parantaa työtyytyväisyyttä. (Mattila & Pääkkönen 2016, 10.)

5.6 Työyhteisötaidot

Aikaisemmin käytetty ”alaistaidot” -termi on pyritty korvaamaan uudella, kuvailevammalla ”työyhteisötaidot” -termillä. Työyhteisötaidot on terminä paremmin soveltuva etenkin asiantuntijatyössä, sillä alaistaidot-termi kuvasi ennemmin perinteisempää ja hierarkkisempää tuotantotyön työyhteisömallia.

Mitä sitten tarkoitetaan työyhteisötaidoilla? Työyhteisötaidot kuvaavat yksilöiden työkäyttäytymistä. Työyhteisötaidot ovat niitä taitoja, joiden varassa yksilö toimii sosiaalisessa yhteisössä työpaikalla persoonallisten ominaisuuksiensa mukaan. (Mannermaa 2024, 88.)

Työyhteisötaitoihin lukeutuvat myönteinen suhtautuminen esihenkilöitä ja työkavereita kohtaan. Esimerkkejä hyvistä työyhteisötaidoista ovat muun muassa taito kuunnella, halu tuoda esiin eriäviä mielipiteitä rakentavasti sekä pyrkimys tulla ymmärretyksi työyhteisössä. Toisaalta olennaisia työyhteisötaitoja ovat niin ikään kyky itseohjautuvuuteen työssä ja aktiivinen toimijuus yhteisön jäsenenä. Työyhteisötaitoja tarvitaan sujuvan arjen takaamiseksi työelämässä. Erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen sekä oman ja muiden työntekijäroolien ymmärtäminen ovat työyhteisötaitojen ydin. Työyhteisötaitoja voidaan kuvailla myös tehokkaiksi kommunikaatiotaidoiksi, joiden avulla kykenemme toimimaan tehokkaasti erilaisten ihmisten kanssa. Modernissa työelämässämme yksilöltä odotetaan entistä enemmän yhä vastuullisempaa ja aktiivisempaa työtettä laadukkaana työskentelyn ja tehokkuuden ohella. (Mannermaa 2024, 88-89.)

Toisaalta työyhteisötaidot eivät ole pelkästään yksilötaitoja, vaan pikemminkin yhteisöllisten taitojen kokonaisuus, joiden tulos mitataan ihmisten välisessä toiminnassa. Työyhteisötaitoja tarvitaan työyhteisöissä toimintaympäristöstä ja käytetyistä työvälineistä riippumatta, eli niitä voidaan kutsua myös niin sanotuiksi geneerisiksi taidoiksi. Olennaista työyhteisötaidoissa on erilaisten ja eri tavoin ajattelevien työntekijöiden näkemysten huomioiminen yhteistyössä, sillä työyhteisötaidot ovat niin sanotusti kykyjä suunnistaa sosiaalisten suhteiden verkoissa. Työyhteisön sisäisen erilaisuuden ymmärtäminen laajentaa yksilöiden näkökulmia ja mahdollistaa asioiden monipuolisen käsittelyn. Myös työn arviointi ja työn merkityksellisyyden, mahdollisten kuormitustekijöiden, haasteiden ja riskien tunnistaminen sekä halu kehittää yhteisön sisäisiä asioita, kuuluvat olennaisesti taitavaan työyhteisössä toimimiseen. Kommunikoinnin tapahtuessa usein virtuaalisten kanavien kautta ja työympäristömme digitalisoituessa työntekijät tarvitsevat samanlaisia kohtaamisen taitoja, kuin kasvokkain tapahtuvassa vuorovaikutuksessakin. (Mönkkönen & Roos 2023, 278-279.)

5.6.1 Muut työssä tarvittavat taidot etätyön näkökulmasta

Työyhteisötaitojen lisäksi työntekijä tarvitsee monenlaisia sellaisia taitoja työelämässä, joilla ei ole aikaisemmin ollut merkittävää painoa perinteisemmässä lähityöskentelyssä. Huomionarvoista etä- ja hybridityön yleistymisen kannalta onkin, että työnteon sosiaalinen ympäristö on muuttunut, ja työn sosiaaliset vaatimukset arjessamme ovat korostuneet (Mäkikangas & Pyöriä 2023, 211).

Etätyönä tehtävässä asiantuntijatyössä aloitetykyvykyys, kyky systemaattiseen työntekoon ja kyky saattaa omat tehtävänsä valmiiksi asti ovat ensisijaisen tärkeitä taitoja. On selvää, että kyseiset taidot ovat merkittäviä työskentelymuodosta riippumatta, mutta yksintyöskentelyssä näiden taitojen merkitys korostuu. Työntekijän on tärkeää kyetä tunnistamaan tekemättä olevat tehtävät itsenäisesti ja pystyttävä tarttumaan työhön ripeästi. Olennaista on myös kyetä hallitsemaan omaa ajankäyttöään huolellisesti ja vastaamaan oman kiireen hallinnasta. Näissä asioissa onnistuakseen itsensä johtamisen taidot ovat ensisijaisen tärkeitä. (Eklund ym. 2021, 77-79.)

Kuten todettua, etätyöskentely korostaa itseohjautuvuuden vaatimuksia työelämässä. Toisaalta usein itseohjautuva työyhteisö tarvitsee runsaasti myös johtamista. Tämä siksi, että itseohjautuvassa työyhteisössä selkeät tavoitteet ja reunaehdot ovat tärkeitä työn toimivuuden kannalta. Laadukkaasta johtamisestakin huolimatta etätyöntekijä on suuren osan ajasta niin sanotusti oman itsensä johtaja. Työn sujuvuuden kannalta on olennaista osata organisoida, priorisoida ja huolehtia työn tauottamisesta. Etätyössä työntekijän tulee ymmärtää, minkälaisissa tilanteissa on syytä pyytää apua, ja milloin on selviydyttävä yksin. (Haapakoski ym. 2020, 102.)

Niin ikään tietoisuus itsestä ja työuransa hallinnasta sekä proaktiivisuus ovat nyt ja etenkin tulevaisuudessa tarvittavia työelämän taitoja. Näiden lisäksi työntekijöiltä odotetaan sosiaalisia taitoja ja emotionaalista vastaanottavaisuutta, psyykkistä paineensietoa ja kykyä omaksua uusia asioita. Jatkossa työelämässä tulee korostumaan entisestään taito löytää ja hyödyntää työtehtävien kannalta oleellista tietoa. (Työterveyslaitos 2020, 27-47.)

6 Johtopäätökset ja pohdinta

6.1 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä selvitettiin asiantuntijuuden määritelmää ja sitä, minkälaisia muutoksia etätyön yleistyminen on tuonut liiketalouden asiantuntijoiden työnkuvaan. Asiantuntijuuden määritelmä saatiin tutkitun aineiston perusteella käsiteltyä laajasti ja johdonmukaisesti. Asiantuntijuus määriteltiin sellaiseksi erityisosaamiseksi, joka kehittyy sekä koulutuksen että sosiaalisten kokemusten ja työelämässä saadun kokemuksen myötä (Jakonen 2017, 13-16). Kävi ilmi, että asiantuntijuuden määritelmät poikkeavat toisistaan jonkin verran käsitellyn lähteen mukaan. Lisäksi katsauksesta selvisi, että asiantuntijuuden määritelmä pitää sisällään oletuksen teoreettisen ja kokemuksellisen tiedon yhdistelemisestä (Lehtonen ym. 2020, 14). Luottamuksellisuus, objektiivisuus (Mutanen 2020, 18) ja kyky reflektoida omaa työtään (Mannermaa 2024, 107) korostuivat asiantuntijuuden määrittelyssä.

Kirjallisuuskatsauksesta kävi ilmi, että yksi olennaisimmista etätyön tuomista muutoksista asiantuntijoiden työssä oli työn itsenäisyyden ja joustavuuden lisääntyminen sekä ajan säästäminen (Vaasan yliopisto 2023). Blomqvistin (2020, 5) mukaan etätyö muuttaa työelämää myös virtuaalisten kommunikointikeinojen yleistyessä. Tämä osaltaan lisää sosiaalisten taitojen ylläpitämisen tärkeyttä etätyössä (Mäkikangas & Pyöriä 2023, 211).

Muut keskeiset etätyön tuomat muutokset liiketalouden asiantuntijoiden työnkuvassa liittyivät yksintyöskentelyyn ja siihen, että etätyötä tekevät liiketalouden asiantuntijat joutuvat harjoittelemaan yksintyöskentelyn kannalta olennaisia taitoja työelämässä (Eklund ym. 2021, 77-79). Etätyötä tekevät liiketalouden asiantuntijat eivät välttämättä enää työskentele työyhteisön ympäröimänä, vaan työyhteisö on voinut levittäytyä laajalle alueelle, jopa eri maihin. Etätyöskentelyn yleistymisen myötä liiketalouden asiantuntijat ovat myös joutuneet kehittämään itseohjautuvuustaitojaan, mikäli ne eivät aikaisemmin ole olleet vahvat (Mannermaa 2024, 88-89; Haapakoski ym. 2020, 102).

Toisessa tutkimuskysymyksessä selvitettiin etätyöskentelyn vaikutuksia asiantuntijoiden työhyvinvointiin. Kirjallisuuskatsauksessa kävi ilmi, että etätyöskentely voi vaikuttaa yksilön hyvinvointiin joko parantavasti tai heikentävästi (Kiiskinen 2022.). Yleisimmät heikentävät vaikutukset etätyön ja työhyvinvoinnin näkökulmasta olivat yksinäisyys ja irrallisuuden kokemus työyhteisöstä (Eklund ym. 2021, 49-50). Yhteisöllisyyden puute ja etenkin kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen vähentyminen vaikuttivat työhyvinvointiin niin ikään heikentävästi (Manka & Manka 2023, 193). Toisaalta kirjallisuuskatsauksessa kävi ilmi, että etätyöskentelyllä voi olla myös positiivisia vaikutuksia asiantuntijoiden työhyvinvointiin. Keskeisimmät positiivisesti vaikuttavat tekijät olivat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen mahdollisuuden parantuminen ja sen myötä parempi hyvinvointi sekä vaikutusmahdollisuudet oman työskentelyn organisointiin. (Eklund ym. 2021, 47-48.)

Kirjallisuuskatsauksen kolmannessa tutkimuskysymyksessä etsittiin vastauksia siihen, minkälaisia taitoja ihmisellä on oltava pärjätäkseen työelämässä nykypäivänä. Tästä näkökulmasta työyhteisötaitojen merkitys korostui. Kävi ilmi, että keskeisiä taitoja olivat kyky toimia sujuvasti osana työyhteisöä, kommunikoida taitavasti ja kyetä työssään itseohjautuvuuteen. Tällä tarkoitettiin sitä, että nykypäivänä on työssä menestymisen kannalta merkityksellistä kyetä olemaan toimiva osa työyhteisöä ja suhtautua myönteisesti vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön toisten kanssa. (Mannermaa 2024, 88-89.) Näiden lisäksi oli selvää, että työhyvinvoinninkin näkökulmasta asiantuntijat tarvitsevat digitalisoituvassa maailmassamme jatkuvaa oman alansa substanssiosaamisen laajentamista ja oppimis- ja ongelmanratkaisutaitoja (Manka & Manka 2023, 27). Jatkuva kyky reflektoida omaa toimintaansa ja kyky toimia vuorovaikutuksellisesti luontevalla tavalla samanaikaisesti monen eri tahon kanssa oli Kupiaksen ja Salon (2014, 253) mukaan yksi olennaisista taidoista, joita modernissa työelämässä etenkin asiantuntijoilta odotetaan.

Niin ikään kyky organisoida omaa työtä ja osata tauottaa sekä rytmittää oma työskentelyaika, olivat kirjallisuuskatsauksen mukaan merkittäviä työssä tarvittavia taitoja (Haapakoski ym. 2020, 102). Myös itsensä johtamisen taito, kyky hallita ja suunnitella omaa työuraansa sekä sosiaaliset taidot, kuten myös

tiedonhankintataidot ja psyykkinen paineensietokyky korostuivat (Työterveyslaitos 2020, 27-47).

Neljännessä tutkimuskysymyksessä selvitettiin yksilön keinoja edistää omaa työhyvinvointiaan ja hallita työstä aiheutuvaa kuormitusta. Keskeistä oman työhyvinvoinnin edistämisen kannalta oli omasta kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista huolehtiminen (Toppinen-Tanner ym. 2015, 22-23; Mieli ry 2023). Myös tässä kontekstissa esille nousi oman ammattitaidon jatkuva kehittäminen (Manka & Manka 2023, 27). Kuormituksen hallinnan näkökulmasta kirjallisuuskatsauksen perusteella merkityksellistä oli löytää ja kehittää itselleen sopivat tavat kuormituksen purkamiseen. Palautumistaitojen mainittiin olevan jopa ammattitaidon yksi osa-alue asiantuntijatyössä työn vaativan luoteen huomioon ottaen. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 69.) Myös kuormituksen hallinnan näkökulmasta nousi esille omasta hyvinvoinnista huolehtiminen yksityiselämässä työelämän lisäksi, sekä oman työn tauottamisen tärkeys (Eklund ym. 2021, 84-85). Olennaista oli myös keskustella oman esihenkilön kanssa kuormituksen kokemuksestaan ja pyrkiä järjestelemään omia työtehtäviään siten, että kuormittuneisuus vähenisi (Kattilakoski & Pietarinen 2021, 107-108).

Viimeisessä kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymyksessä haettiin vastausta siihen, miten liiketalouden asiantuntijoiden työhyvinvointia ja kuormituksen hallintaa voidaan parantaa työnantajan näkökulmasta. Tämän kirjallisuuskatsauksen perusteella työnantajan roolissa keskeisimpiä vaikutuskeinoja työntekijöiden kuormituksen hallintaan olivat työntekijän kokeman kuormituksen syiden selvittäminen ja sen myötä tarvittavat työtehtävien uudelleen järjestelyt. Tarvittaessa apuna voi käyttää työterveyshuollon ammattilaisia. (Työsuojeluhallinto 2024.) Työhyvinvoinnin näkökulmasta työnantajan oli olennaista tarjota työntekijöille turvalliset ja terveelliset työskentelyolot sekä -välineet. Myös arvostava ja palveleva johtaminen, sekä aito läsnäolo ja keskusteleva ja osallistava kulttuuri työyhteisössä olivat merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta työnantajan taholta. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

Yhteenvetona tämän opinnäytetyön keskeisimmät johtopäätökset voi koota muutamaaan ajatukseen. Etätyöskentely ei sovi kaikille, ja se voi aiheuttaa

psykososiaalista kuormitusta työntekijälle monin eri tavoin. Niin sanotusti pakotettuna etätyöskentely mitä todennäköisimmin heikentää yksilön hyvinvointia asiantuntijatyössä. Etätyöskentely on kuitenkin useille asiantuntijatyötä tekeville mieluisa ja sopiva työskentelymuoto, joka parhaimmillaan lisää työtyytyväisyyttä, työhyvinvointia ja tuo kaivattua joustavuutta työn ja yksityiselämän välille. On siis kovin yksilöllistä, miten kukin asiantuntijatyötä tekevä etätyöskentelyn kokee. Toisaalta se, miten itse sopeutuu etätyöskentelyyn, ei todennäköisesti selviä kuin vain kokeilun kautta, sillä on haastavaa ennustaa, miten kukin meistä toimii virtuaalisin kanavin kommunikoivassa työyhteisössä.

Niin ikään työhyvinvointi on käsitteenä laaja ja moniulotteinen. Tämän kirjallisuuskatsauksen perusteella johtopäätöksenä voidaan todeta, että se on koko työyhteisön asia. Etenkin asiantuntijatyössä, joka on usein henkisesti kuormittavaa ja vaativaa, on ensisijaisen tärkeää huolehtia työhyvinvointinsa pysymisestä hyvällä tasolla ja osattava reagoida tarpeeksi ajoissa mahdollisiin muutoksiin omassa jaksamisessa.

6.2 Pohdinta

Kirjallisuuskatsaus opinnäytetyön muotona oli sopivan haastava ja itselleni mielekäs tapa toteuttaa opinnäyte. Aihevalintani sai alkunsa omasta mielenkiinnostani sekä kirjallisuuskatsauksen teemojen ajankohtaisuudesta omassa elämässäni. Kirjallisuuteen tutustuminen oli antoisaa ja herätti ajattelemaan aiheita monesta eri näkökulmasta. Työn toteutusaikataulu oli tiivis, ja koinkin työn imua opinnäytetyön kirjoitusprosessissa.

Etätyöskentely ja työelämän luomat kuormitustekijät yksilön elämässä ovat olleet viime vuosien aikana paljon esillä niin mediassa kuin tutkimuskirjallisuudessaakin. Kyseiset ilmiöt ovat ajankohtaisia ja niistä löytyi paljon hyödynnettävissä olevaa kirjallisuutta ja lähdemateriaalia. Narratiivinen kirjallisuuskatsaus valikoitua opinnäytetyöni toteutustavaksi juuri tästä syystä – koin, että aihepiirin ajankohtaisuuden huomioiden kuvailevasta kirjallisuuskatsauksesta olisi hyötyä monille. Halusin toteuttaa opinnäytetyön valitusta aiheesta kokoamalla tutkittua tietoa ja erilaisia näkökulmia

etätyöskentelystä ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin asiantuntijatyössä. Narratiivinen kirjallisuuskatsaus tuntui tämän takia luontevalta valinnalta opinnäytetyöni metodiksi aiheesta saatavilla olevan kirjallisuuden laajuuden huomioiden.

Mielestäni onnistuin käsittelemään valittua aihetta laajasti ja monipuolisesti. Käytin runsaasti aikaa kattavan lähdekirjallisuuden löytämiseen ja tutkimiseen. Aiheista oli ilokseni pääosin helppoa löytää katsaukseen sopivaa kirjallisuutta, vaikka ajoittain tiettyjen teemojen kohdalla haasteitakin oli. Pääosin kirjallisuuden ja lähdeaineiston etsiminen sujui kuitenkin hyvin.

Kokonaisuudessaan teoriaosuuksista tuli hieman laajempia, kuin olin alun perin suunnitellut, mutta tämä on itselleni usein hyvin tyypillistä kirjoitusprosesseissa. Kiinnostus aihetta kohtaan ja motivaatio tuottaa laadukasta tekstiä ohjasivat minua tämän kirjallisuuskatsauksen teossa. Mielestäni kirjallisuuskatsaus opinnäytetyön muotona sopii erinomaisesti sellaisille henkilöille, jotka nauttivat monipuolisesta tietojen yhdistelystä ja joille kirjoittaminen on luonteva itsensä ilmaisukeino.

Vaikka matka opinnäytetyön tekemisen parissa oli antoisa, oli se myös raskas ja ajoittain stressaavakin. Stressistä ja haasteista huolimatta olen valmiiseen työhöni tyytyväinen. Mielestäni opinnäytetyöni haastaa lukijaa pohtimaan käsiteltyjä teemoja monesta eri näkökulmasta, ja kirjoitustavassani pyrin tuomaan esille toisistaan poikkeaviakin katsontatapoja aiheiden ympärillä monipuolisuuden varmistamiseksi. Jos nyt aloittaisin opinnäytetyön tekoprosessin uudestaan, suunnittelisin opinnäytetyön rungon vielä huolellisemmin ja pyrkisin pitämään aikataulua hieman väljempänä. Toisaalta jo ennen kirjoittamisen aloittamista tiesin, että prosessi todennäköisesti tulee tietyllä tavalla viemään mukanaan, ja siitäkin syystä aikataulu tulee olemaan melko nopeatahtinen.

Opinnäytetyö haastoi itseäni tarkastelemaan etätyötä ilmiönä aiempaa kriittisemmin ja kirjallisuuskatsaus antoi itselleni laajan käsityksen siitä, minkälaisia vaikutuksia etätyöskentelyllä voi olla yksilöön – niin positiivisessa kuin negatiivisessakin mielessä. Jo ennen tämän opinnäytetyön aiheisiin syventymistä minulla oli vahva käsitys siitä, että on hyvin yksilöllistä, kenelle etätyöskentely sopii. Oman kokemukseni mukaan etätyön soveltuvuudessa

työskentelytavaksi on pitkälti kysymys ihmisen luonteesta ja siitä, minkälaisessa ärsykeympäristössä tämä työskentelee tehokkaimmin. Pysin tuottamaan tekstin sellaisessa muodossa, että lukijan olisi sitä mielekästä seurata ja siten, että aiheet etenisivät lukijan kannalta rationaalisessa järjestyksessä.

Lopuksi haluan käydä läpi muutamia yhtymäkohtia, joita tällä opinnäytetyöllä on luvussa 1.2 esiteltyihin, samoja aihealueita käsitteleviin opinnäytetöihin.

Taikina-aho (2023), Silkkari (2021) ja Niinikoski (2021) ovat jokainen opinnäytetöissään tutkimustapojen erilaisuudesta huolimatta tulleet samaan johtopäätökseen – yksinäisyys ja sosiaalisten kontaktien puute voi heikentää työhyvinvointia ja vaikuttaa negatiivisesti työn mielekkyyden kokemukseen. Myös tässä kirjallisuuskatsauksessa päästiin samaan lopputulemaan (Manka & Manka 2023, 193). Silkkarin (2021) opinnäytetyössä oli havaittu myös tyytyväisyyden lisääntymistä työelämää kohtaan lisääntyneen joustavuuden myötä. Sama asia voidaan todeta myös tässä kirjallisuuskatsauksessa Työturvallisuuskeskukseen (2024) ja Tradenomiliittoon (2018) perustuen. Taikina-ahon (2023) opinnäytteessä todettiin, että etätyöllä voi olla positiivisia vaikutuksia työhyvinvoinnin näkökulmasta työntekijän kokeman arvostuksen ja luottamuksen lisääntymisen kautta. Tässä kirjallisuuskatsauksessa voitiin todeta, että etätyöskentely vaatii luottamusta työnantajan ja työntekijän välille (Työterveyslaitos 2024), mutta toisaalta myös, että etätyöskentelyn myötä mahdollisesti vähentyvä vuorovaikutus voi niin ikään heikentää osapuolten välisen luottamuksen syntymistä ja säilymistä (Työturvallisuuskeskus 2023).

Silkkarin (2021) mukaan työnantajan näkökulmasta tarkasteltuna etätyö oli lisännyt työntekijöiden tuloksellisuutta, tehokkuutta sekä sitoutuneisuutta. Sitoutuneisuuden lisääntymistä käsiteltiin tässä opinnäytetyössä siitä näkökulmasta, että työhyvinvoinnin lisääntyessä myös sitoutuneisuus kasvaa (Manka & Manka 2023, 109), ja Kiiskisen (2022) mukaan etätyö voi lisätä yksilön kokemaa työhyvinvointia. Näin ollen kirjallisuuskatsauksessa saatujen tulosten perusteella voidaan todeta, että luvussa 1.2 esiteltyjen aiempien opinnäytetöiden tulosten kanssa löytyi paljonkin yhtäläisyyksiä.

Tiivistetysti ilmaistuna näkisin, että etätyön tuomat rakennemuutokset tulevat muokkaamaan jatkossakin työelämäämme erilaiseksi ja monipuolistuvat työskentelytavat ovat tulevaisuudessa entistäkin yleisempiä. Asiantuntijatyössä

itsensä jatkuva kehittäminen ja niin sanottu kehityksen kelkassa pysyminen tulee olemaan merkittävässä roolissa työntekijän ammatillisen kehityksen kannalta. Asiantuntijatyössä tullaan tarvitsemaan monipuolisesti erilaisia taitoja työyhteisöjen ja -ympäristöjen monimuotoistuksessa, eikä pelkkä oman alan substanssiosaaminen tule riittämään.

Olen kokonaisuutena opinnäytetyöhön tyytyväinen ja vaikka sen kirjoittaminen oli raskas prosessi, oli se myös palkitsevaa ja kehitti minua kirjoittajana. Henkilökohtaisesti koen etätyön olevan minulle luontaisin ja mieluisin tapa työskennellä tässäkin opinnäytetyössä monesti esiin nousseen työ- ja vapaa-ajan yhdistämisen joustavuuden vuoksi sekä siksi, että koen olevani yksin työskennellessäni kaikista tehokkaimmillani.

Kirjoitin opinnäytetyön melko ripeään tahtiin ja tässä kirjallisuuskatsauksessa useasti mainitut itsensä johtamistaidot tulivat testattua kirjoitusprosessissa toden teolla. Matka opinnäytetyön parissa oli mielenkiintoinen ja haastoi sopivalla tavalla itseäni kirjoittajana. Toivon, että opinnäytetyöstäni on iloa myös sen lukijalle ja parhaimmillaan se voi antaa uutta tietoa ja ajateltavaa tämän kirjallisuuskatsauksen teemoista.

6.3 Kirjallisuuskatsauksen luotettavuus

Kirjallisuuskatsauksessa käsitelty aineisto pyrittiin valitsemaan mahdollisimman laajasti luotettavuuden varmistamiseksi. Johtopäätöksiin oli mahdollista listata selkeästi kirjallisuuskatsauksessa käsiteltyjä asioita tutkimuskysymyksiin peilaten.

Tässä opinnäytetyössä on pyritty käyttämään lähdeaineistona luotettavaa ja tuoretta kirjallisuutta ja tutkimuksia sen varmistamiseksi, että tieto olisi ajantasaista eikä vanhentunutta tai kumottua. Opinnäytetyössä käsiteltyä kirjallisuutta ja tutkimuksia voidaan pitää yleisesti luotettavana ja opinnäytetyössä on noudatettu opiskelijan eettisiä ohjeistuksia.

Vilkan (2023) mukaan kirjallisuuskatsauksen luotettavuuden kannalta olennaista on se, että siinä pystytään osoittamaan merkityksellisten tutkimuskohteiden

tunnistaminen, ja se, mitä analysoidaan tutkimuskohteet ovat. Lisäksi on tärkeää pystyä osoittamaan kattava ja läpinäkyvä työskentely prosessin aikana. (Vilkkä 2023, luku 3.2.2.)

6.4 Jatkotutkimusaiheet

Tähän opinnäytetyöhön linkittyviä jatkotutkimusaiheita voisivat olla esimerkiksi haastattelututkimus etätyön kokemuksista työhyvinvoinnin näkökulmasta tai työelämän toimeksiantona jonkinlainen etätyön hyvinvointiopas etätyötä tekeville työntekijöille toimeksiantoyrityksessä. Aiheen käsittelyä voisi jatkaa opinnäytetyön muodossa myös työelämän toimeksiantona siten, että opiskelija laatisi toimeksiantoyritykselle työhyvinvointisuunnitelman esimerkiksi kalenterivuodelle.

Lähteet

- Akava. 2019. Etätyö.
<https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/>. 5.2.2024.
- Alahautala, T. & Huhta, H. 2018. Johda terveyttä: työnantajan opas. Helsinki: Alma Talent.
- Antikainen J, Aro, R., Hovi, S., Huttunen, J., Hovi, S., Lehtonen, O., Muilu, T., Nurmio, K., Pitkänen, K., Rannanpää, S., Rehunen, A., Strandell, A. & Weckroth, M. 2022. Monipaikkaisuus – nykytila, tulevaisuus ja kestävyys. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163785/VNT_EAS_2022_9.pdf. 3.2.2024.
- Blomqvist, K., Henttonen, K., Olsson, T., Ropponen, A., Sivunen, A., Vartiainen, M. & Ward van Zoonen, FT. 2020. Etätyö Suomessa koronaviruspandemian aikana. Pitkittäistutkimuksen tuloksia.
<https://cocodigiresearch.files.wordpress.com/2020/12/etacc88tyocc88-suomessa-koronaviruspandemian-aikaan-2020.pdf>. 4.2.2024.
- Boijer-Spoof Heikinheimo K. & Ilmivalta, R. 2022. Etätyön hyvinvointiopas. Helsinki: Bazar.
- Dreyfus, H. L. & Dreyfus, S. E. 1986. Mind over machine: the power of human intuition in the era of the Computer. Oxford: Basil Blackwell.
- Eklund, A., Jääskeläinen, H., Salminen, J. & Lindholm, T. 2021. Hybridijohtaminen. 1. painos. Espoo: Brik.
- Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsnä etänä: Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki: Alma Talent.
- Heilmann, P. 2022. Asiantuntijuuden käsite ja osa-alueet. Hallinnon tutkimus.
<https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/111274/75676>. 20.1.2024.
- Hotulainen, R. 2010. Asiantuntijuuden ja huippusuoritusten kehittymisestä. Opetushallitus.
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/181774_sivu_6a_asiantuntijuuden_ja_huippusuoritusten_kehittamisesta_1.pdf. 20.1.2024.
- Jakonen, M. 2017. Vastatieto - Tulevaisuuden asiantuntijuutta etsimässä. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2017.
https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_1+2017.pdf. 20.1.2024.
- Karjalainen, M. 2022. Jaksamisen rajat: Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Helsinki: BASAM Books. Ellibs-ekirjat. 7.2.2024.
- Kattilakoski, M. & Pietarinen, A. 2021. Etätyön keittokirja: Eväitä etäarjesta selviytymiseen. Helsinki: Basam Books.
- Kautonen, E., Lehto, H. & Vaittinen, P. 2021. Etätyön psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työyhteisön yhteinen asia. Verkkojulkaisu. LAB Focus -blogi.
<https://blogit.lab.fi/labfocus/etatyon-psykososiaaliset-kuormitustekijat-ovat-tyoyhteison-yhteinen-asia/>. 8.2.2024.
- Kiiskinen, K. 2022. Etätyö – uhka vai mahdollisuus työhyvinvoinnille? Verkkojulkaisu. LAB Open.
<https://www.labopen.fi/lab-pro/etatyo-uhka-vai-mahdollisuus-hyvinvoinnille/>. 6.2.2024.

- Kuisma, J. & Sauri, P. 2021. Etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa. Helsinki: KAKS – Kunnallisalan kehittämissätiö.
- Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum Media.
- Kräkin, M. & Niemi, S. 2019. Asiantuntijatyön paradoksvyyhti. Työn kaaosmaisuuuden kokemus ja selviytymiskeinot asiantuntijatyössä. Työelämän tutkimus 17 (1), 24-38.
- Lehtonen, E., Nokelainen, P., Puhakka, I. & Pylväs, L. 2020. Asiantuntijuuden kehittyminen, tunteet ja työpaikka oppimisympäristönä. Tampereen yliopisto.
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/154018/978-952-03-1838-3.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. 27.1.2024.
- Mannermaa, K. 2024. Työntekijätaidot – käsikirja. Helsinki: Alma Talent.
- Manka, M-L. 2015. Stressikirja: Mistä virtaa? Helsinki: Talentum. Alma Talent verkkokirjahylly. 8.2.2024.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.
- Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2016. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. 1. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Mieli ry. 2023. Työelämän hyvinvointia rakennetaan joka päivä.
<https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/tyoelaman-hyvinvointia-rakennetaan-joka-paiva/>. 8.2.2024.
- Mieli ry. 2023. Työuupumus.
<https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/tyopaikan-kriisit-ja-muutokset2/tyouupumus/>. 7.2.2024.
- Mutanen, A. 2020. Asiantuntijuus – tiedon ja eettisyyden tasapaino. Tiede ja ase 2020 (78). 15-33.
- Mäki, K. 2020. Oppiva asiantuntija vai asiantuntijaksi opiskeleva? Korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittäminen. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/411667/oppiva-asiantuntija-web.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 20.1.2024.
- Mäkikangas, A. & Pyöriä, P. 2023. Koronapandemia, työ ja yhteiskunta: Muuttuiko Suomi? Helsinki: Gaudeamus.
- Mönkkönen, K. & Roos, S. 2023. Työyhteisötaidot digiajassa. Helsinki: Gaudeamus.
- Niinikoski, E. 2021. Etätyöntekijän tuki työelämän murroksessa. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäyte.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/502454/Et%c3%a4ty%c3%b6ntekij%c3%a4n%20tuki%20ty%c3%b6el%c3%a4m%c3%a4n%20murroksessa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. 27.1.2024.
- Porin yliopistokeskus. 2016. Asiantuntevasti asiantuntijatyöstä.
<https://ucpori.fi/verkkolehti/asiantuntevasti-asiantuntijaty%C3%B6st%C3%A4/>. 20.1.2024.
- Ranki, S. HELP-katsaus: Työelämän muutosnäkömät. Työterveyslaitos.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145859/TTL_978-952-391-067-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 4.2.2024.
- Salminen, A. 2023. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja joihinkin hallintotieteellisiin sovelluksiin. 2. tarkistettu painos. Vaasa: Vaasan yliopisto.
<https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/15470/978-952-395-081-8%20%28PDF%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. 14.1.2024.

- Salonen, E. 2017. Intuitio ja tunteet johtamisen ytimessä. Helsinki: Alma Talent.
- Silkkari, S. 2021. Etätöön vaikutukset työmotivaatioon. Metropolia ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäyte. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/498449/Opinn%C3%A44ytety%C3%B6%20Sanni%20Silkkari.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. 25.1.2024.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. 6.2.2024.
- Suonsivu, K. 2023. Uupumus mielen hyvinvoinnin ongelmana. Helsinki: BoD – Books on Demand.
- Taikina-aho, O. 2023. Etätöön vaikutuksia työhyvinvointiin kirjoitettujen uutisten pohjalta. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäyte. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/792326/Et%C3%A4ty%C3%B6n%20vaikutuksia%20ty%C3%B6hyvinvointiin%20kirjoitettujen%20uutisten%20pohjalta.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. 27.1.2024.
- Tilastokeskus. 2024. Etätö. <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>. 29.1.2024.
- Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Viljanen, O., Väänänen, A., Turpeinen, M., Janhonen, M., Koskinen, A. 2016. Aikajärjestys asiantuntijatyössä. Helsinki: Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131617/AikaJarjestys_a_siantuntijaty%C3%B6ss%C3%A4.pdf?sequence=1. 8.2.2024.
- Toppinen-Tanner, S., Vanhala, A. Puttonen, S., Larvi, T. & Vaaranen, H. 2015. Voimaa arkeen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tradenomiliitto. 2018. Etätö lisäävät työhyvinvointia. <https://www.tradenomi.fi/edunvalvonta/maailmanparastyoelama/etatyo-ot-lisaavat-tyohyvinvointia/>. 6.2.2024.
- Tradenomiliitto. 2020. Tradenomitutkinto. <https://www.tradenomi.fi/tyoelama-ja-osaaminen/tradenomitutkinto/>. 20.1.2024.
- Työaikalaki 872/2019.
- Työsopimuslaki 55/2001.
- Työsuojeluhallinto. 2024. Etätö. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>. 25.1.2024.
- Työsuojeluhallinto. 2024. Psykososiaalinen kuormitus. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>. 8.2.2024.
- Työterveyslaitos. 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Kokkinen, L. (toim.), Tampere: PunaMusta Oy. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 9.2.2024.
- Työterveyslaitos. 2022. Kuormitus ajaa etätöön – hyvä johtaminen ja yhteenkuuluvuus vetävät työpaikalle. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/kuormitus-ajaa-etatyohon-hyva-johtaminen-ja-yhteenkuuluvuus-vetavat-tyopaikalle>. 6.2.2024.
- Työterveyslaitos. 2024. Etätö, hybridityö ja monipaikkainen työ. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>. 29.1.2024.
- Työterveyslaitos. 2024. Työkuormitus hallintaan. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/yrittajan-tyokirja-hyvaan-elamaan/tyokuormitus-hallintaan>. 7.2.2024.

- Työturvallisuuskeskus. 2023. Etätyössä turvallisesti.
<https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/>. 31.1.2024.
- Työturvallisuuskeskus. 2023. Tavoitteena sopiva työkuormitus.
<https://ttk.fi/julkaisu/tavoitteena-sopiva-tyokuormitus/>. 7.2.2024.
- Työturvallisuuskeskus. 2024. Psykososiaalinen kuormitus.
<https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/>. 8.2.2024.
- Työturvallisuuskeskus. 2024. Psykososiaalinen työympäristö ja kuormittuminen.
<https://ttk.fi/tyoturvaluus/toimialakohtaista-tietoa/asiantuntija-ja-toimistotyö/psykososiaalinen-tyoymparisto-ja-kuormittuminen/>. 7.2.2024.
- Työturvallisuuskeskus. 2024. Työhyvinvointi.
<https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/>. 6.2.2024.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Vaasan yliopisto. 2023. Etätyön ja muun elämän tasapaino edellyttää työnantajilta vahvempaa yksilöllistä tukea.
<https://www.uwasa.fi/fi/uutishuone/uutiset/etatyon-ja-muun-elaman-tasapaino-edellyttaa-tyonantajilta-vahvempaa-yksilollista>. 4.2.2024.
- Vilka, H. 2023. Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. Helsinki: Art House.
- Vilka, H. 2023. Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. Helsinki: Art House. Ellibs-ekirjat. 5.3.2024.
- Vilkman, U. 2020. Tiimin hyvinvointia tukevat asiat etätyössä. 9.12.2020. Blogi. Vaasan yliopisto.
<https://sites.uwasa.fi/etatyokompassi/2020/12/09/tiimin-hyvinvointia-tukevat-asiat-etatyossa/>. 8.2.2024.
- Vilkman, U. 2023. Näin menestyt monipaikkaisessa työssä. Helsinki: Alma Talent.