



Karvonen Aino-Maria & Takarautio Laura-Maria

Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin

Kandidaatin tutkielma
KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA
Opetus- ja kasvatusalan tutkinto-ohjelma
2022

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin (Aino-Maria Karvonen & Laura-Maria Takarautio)

Kandidaatin tutkielma, 45 sivua

Toukokuu 2022

Tämän tutkielman tavoitteena on tarkastella etätyön ja työhyvinvoinnin välistä suhdetta sekä selvittää, miten etätyö vaikuttaa työhyvinvointiin. Tarkastelu tapahtuu yksilön eli työntekijän näkökulmasta. Tutkielman tavoitteena on koota yhteen työhyvinvoinnin osa-alueita ja pohtia niitä etätyön näkökulmasta. Tutkielmassa nostetaan esille sekä etätyön positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on laajasti yhteiskuntaa puhuttava aihe ja koronapandemian myötä räjähdysmäisesti lisääntynyt etätyö on nostanut työhyvinvoinnin ja etätyön välisen tarkastelun hyvin ajankohtaiseksi. Hyvinvointi, työhyvinvointi ja etätyö ovat tämän tutkielman pääkäsitteitä, joita avataan tutkielmassa tarkemmin.

Tutkimusmenetelmänä on käytetty kuvailevaa kirjallisuuskatsausta, sillä tutkielman tekemisessä on hyödynnetty useita eri lähteitä monipuolisesti. Etätyötä ja työhyvinvointia käsitteleviä aineistoja on olemassa siinä määrin, että niiden perusteella on mahdollista tarjota kattava vastaus tutkielmassa esitettyyn tutkimuskysymykseen. Tutkielman tekemisessä on hyödynnetty aiheita käsittelevää kirjallisuutta. Lähteinä on käytetty sekä suomalaisia että kansainvälisiä aineistoja, mutta pääosin käytetyt lähteet ovat suomalaisia.

Tulosten mukaan etätyöllä on niin positiivisia kuin negatiivisiakin vaikutuksia työhyvinvointiin. Kirjallisuuden monipuolisen tarkastelun perusteella voidaan todeta, että työntekijän näkökulmasta tarkasteltuna etätyö tuo mukanaan useita hyötyjä, joista osa vaikuttaa positiivisesti myös työntekijän työhyvinvointiin. Esimerkkinä etätyön positiivisista vaikutuksista on työn aikaan ja paikkaan sitoutumattomuus, mikä lisää työntekijöiden mahdollisuuksia valita työaika oman vireystilan mukaan. Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työaikaan on yhteydessä myös työhyvinvoinnin kokemukseen, sillä hyvä vireystila vahvistaa työhyvinvointia. Hyötyjen lisäksi etätyöhön liittyy myös haittoja, joista osa vaikuttaa negatiivisesti myös työntekijän työhyvinvointiin. Esimerkkinä etätyön negatiivisista vaikutuksista on kasvanut vastuun määrä. Liian suuri vastuu kuormittaa työntekijää ja jatkuva liiallinen kuormitus vähentää työhyvinvointia.

Avainsanat: etätyö, hyvinvointi, työhyvinvointi

1. Johdanto.....	4
2. Tutkielman toteutus	7
2.1 Tutkimuskysymys perusteluineen.....	7
2.2 Kirjallisuuskatsaus tiedonhankinnan menetelmänä	8
2.3 Aiempia tutkimuksia.....	10
3. Hyvinvointi, työhyvinvointi ja etätyö	13
3.1 Hyvinvointi.....	13
3.1.1 <i>Onnellisuus</i>	14
3.1.2 <i>Toiset ihmiset hyvinvoinnin lähteenä</i>	15
3.2 Työhyvinvointi	17
3.2.1 <i>Työn imu</i>	20
3.2.2 <i>Persoonallisuus vaikuttaa työhyvinvointiin</i>	21
3.3 Etätyö.....	24
3.3.1 <i>Työskentelytapojen nopea muutos</i>	24
3.3.2 <i>Etätyön eri muodot</i>	25
3.3.3 <i>Etätyön hyvät ja huonot puolet työntekijän näkökulmasta</i>	26
4. Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin	29
4.1 Etätyön positiiviset vaikutukset työhyvinvointiin.....	29
4.2 Etätyön negatiiviset vaikutukset työhyvinvointiin.....	32
5. Johtopäätökset.....	36
6. Pohdinta	39
Lähteet	42

1. Johdanto

Työhyvinvointi on noussut yhä puhutummaksi aiheeksi eri organisaatioissa sekä koko yhteiskunnan tasolla viimeisten vuosien aikana. Työnantajat ovat viime aikoina kiinnittäneet huomiota työhyvinvointiin aiempaa enemmän, sillä työhyvinvointiin panostamisen on huomattu vaikuttavan positiivisesti niin työntekijöihin, työnantajaan kuin myös koko yhteiskuntaan. (Virrolainen, 2012, s. 9) Työhyvinvointi vaikuttaa monin tavoin työntekijöihin ja heidän työtehokkuuteensa. Työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus muun muassa työssä jaksamiseen (Sosiaali- ja terveysministeriö [STM], 2022). Lähes jokainen ihminen tekee elämänsä aikana töitä, joten työhyvinvointi koskettaa lähes jokaista ihmistä jossain vaiheessa elämää. Tämän vuoksi siihen tulisikin panostaa entistä enemmän yhteiskunnassamme. Työhyvinvointi itsessään on käsitteenä hyvin laaja ja siksi tässä tutkielmassa on keskitytty tarkastelemaan erityisesti etätöiden ja työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä. Tämä kandidaatin tutkielma käsittelee siis etätöiden vaikutuksia työhyvinvointiin. Koronapandemian myötä etätö on lisääntynyt räjähdysmäisesti ja sen seurauksena kyseinen aihe on noussut hyvin ajankohtaiseksi. Aiheen ajankohtaisuus on yksi merkittävimmistä aiheen valintaan vaikuttaneista tekijöistä, mutta lisäksi myös kirjoittajien yhteinen kiinnostus aihetta kohtaan on vaikuttanut siihen, että tarkasteltavaksi on valikoitunut juuri kyseinen aihe. Työelämän nopeat muutokset vaikuttavat väistämättä myös työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksiin ja siksi aiheen tarkasteleminen on tärkeää. Työntekijöihin kohdistuu muutosten alla painetta monesta suunnasta; työn pitäisi olla tehokkaampaa, uusia asioita tulisi oppia jatkuvasti ja muutoksiin tulisi sopeutua nopeasti (Julkunen, 2008, s. 9). Etätöihin siirtyminen on aiheuttanut suuria muutoksia monen työntekijän kohdalla, ja muutokset ovat vaikuttaneet myös yksilöiden työhyvinvointiin.

Tämän tutkielman tavoitteena on koota yhteen työhyvinvoinnin osa-alueita ja pohtia niitä etätöiden näkökulmasta. Tarkoituksena on tuoda esille sekä etätöiden positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Tutkielmaa tehdessä on tarkasteltu aiheesta aiemmin tehtyjä tutkimuksia, kuten Hyrkkäsen ja Vartiaisen kirjoittamaa teosta ”Mobiili työ ja hyvinvointi” (2005), joka käsittelee heidän aiheesta tekemäänsä tutkimusta. Kyseinen tutkimus on tehty jo ennen koronapandemian myötä tapahtunutta nopeaa siirtymää etätöihin, mutta vaikutukset ovat osittain yhdensuuntaisia myös korona-aikana tehtyjen tutkimusten perusteella saatuihin tuloksiin

etätyön ja työhyvinvoinnin välisestä yhteydestä. Tutkielman ensimmäisessä pääluvussa kerrotaan tutkielman lähtökohdista ja siitä, millaisia tutkimusmenetelmiä tätä tutkielmaa tehdessä on käytetty sekä esitellään varsinainen tutkimuskysymys. Tutkielman lähtökohtien tarkastelun jälkeen siirrytään kirjoittamaan tutkielman teoreettisesta viitekehyksestä, jonka yhteydessä avataan aiheen pääkäsitteitä eli hyvinvoinnin, työhyvinvoinnin ja etätyön käsitteitä. Keskeisten käsitteiden avaaminen on tärkeää aiheen kokonaisvaltaisen ymmärtämisen kannalta, sillä käsitteiden avaaminen auttaa hahmottamaan tutkielman aihetta kokonaisuutena. Hyvinvoinnin käsite on hyvin laaja, mutta sen määrittelyminen auttaa ymmärtämään paremmin myös työhyvinvoinnin käsitettä. Hyvinvoinnin käsitteen määrittelyminen yhteydessä tarkastellaan myös onnellisuutta ja ihmissuhteita, sillä niillä katsotaan olevan merkittävä yhteys yksilön kokemaan hyvinvointiin. Hyvinvoinnin käsitteen määrittelymisen jälkeen tarkastellaan työhyvinvointia. Työhyvinvointiin panostaminen on tärkeää jokaisella työpaikalla ja jokaisen yksilön kohdalla. Sen kehittämiseen ja kehittämiseen tarvitaan niin työntekijän, työyhteisön kuin johtamisenkin panosta (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju, 2011, s. 8–9). Työhyvinvointiin panostaminen on tärkeää, sillä se lisää yksilön hyvinvoinnin lisäksi myös yrityksen tuottavuutta (Manka ym., 2011, s. 13–14). Työhyvinvointi voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen; psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin. Henkinen työhyvinvointi käsitetään tässä tutkielmassa osaksi psyykkisen hyvinvoinnin käsitettä ja siksi näitä kahta osa-aluetta käsitellään rinnakkain. Eri osa-alueiden lisäksi kirjoitetaan myös työn imusta osana työhyvinvointia sekä persoonallisuuden vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tutkielman kolmas pääkäsite on etätyö. Tilastokeskuksen erikoistutkija Hanna Sutelan arvion mukaan miljoona suomalaista siirtyi etätöihin koronakeväänä, mikä tarkoittaisi noin puolta työntekijöistä (Sutela, 2020). Etätyö on siis lisääntynyt räjähdysmäisesti viimeisten parin vuoden aikana ja siksi tutkielmaan valittu aihe on hyvin ajankohtainen.

Teoreettisen viitekehyksen jälkeen tutkielmassa keskitytään tarkastelemaan varsinaista aihetta eli etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin. Etätyöhön siirtyminen on vaatinut työntekijöitä siirtymään toisenlaiseen työmuotoon nopealla aikavälillä. Esille on noussut huoli etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin. Sen lisäksi että työelämän muutokset edellyttävät työntekijöiltä sopeutumiskykyä, työntekijöiltä odotetaan kykyä toimia muutoksen keskellä itseohjautuvasti (Manka & Manka, 2016, s. 158). Etätyö voi vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin sekä myönteisesti että kielteisesti ja näitä vaikutuksia avataan tutkielman loppupuolella. Tutkielman toiseksi viimeisessä pääluvussa kirjoitetaan johtopäätöksistä, joihin on tultu kirjallisuuden monipuolisen tar-

kastelun päätteeksi. Tutkielma päätetään pohdintaosioon, jossa kerrotaan kokemuksia tutkielman kirjoittamisesta ja yhteistyön sujuvuudesta sekä aiheen herättämistä pohdinnoista ja ajatuksista.

2. Tutkielman toteutus

Tämän tutkielman tavoitteena on koota tutkimustuloksia etätyön ja työhyvinvoinnin välisistä vaikutuksista, jotta aiheesta voidaan tarjota tutkimuspohjaista tietoa. Nopea työolosuhteiden muuttuminen on koko yhteiskuntaa puhuttava aihe ja herättää kysymyksiä siitä, miten etätyökentely vaikuttaa työhyvinvointiin ja miten etätyössä toimivien ihmisten työhyvinvointia voidaan tukea. Tässä luvussa esitellään varsinainen tutkimuskysymys sekä kerrotaan tutkielman tekemisessä käytetyistä tutkimusmenetelmistä. Lisäksi avataan muutamaa aiheesta aiemmin tehtyä tutkimusta.

2.1 Tutkimuskysymys perusteluineen

Tässä tutkielmassa tarkastellaan etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin yksilön eli työntekijän näkökulmasta. Aihe on noussut ajankohtaiseksi lyhyellä aikavälillä, jonka vuoksi aiheesta tehdyt tutkimukset ovat melko vähäisiä. Aiheesta on tehty lukuisia kyselytutkimuksia eri organisaatioiden sisällä, mutta koko yhteiskunnan tasolla tehdyt tutkimukset aiheesta ovat melko vähäisiä. Tutkielmaa varten on kuitenkin löydetty tarkasteltavaksi muutamia aiheesta aiemmin tehtyjä tutkimuksia ja kirjallisuutta. Työhyvinvointi itsessään on aiheena hyvin laaja ja moniulotteinen ja siksi aihe on rajattu koskemaan etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin. Etätyön ja työhyvinvoinnin välillä on olemassa selkeä yhteys, mutta käsitteiden välistä yhteyttä on tutkittu melko vähän suhteessa aiheen laajuuteen ja ajankohtaisuuteen. Tähän tutkielmaan on valittu tarkasteltavaksi ainoastaan yksi tutkimuskysymys, sillä toisen kysymyksen tarkastelemisen myötä tutkielmasta olisi tullut paljon kandidaatin tutkielman ohjeellista pituutta laajempi. Tutkielman tavoitteena on löytää mahdollisimman monipuolinen vastaus tutkimuskysymykseen: “Miten etätyö vaikuttaa ihmisten työhyvinvointiin?”.

2.2 Kirjallisuuskatsaus tiedonhankinnan menetelmänä

Kirjallisuuskatsaus on tutkimusmetodi ja -tekniikka, jossa tutkitaan jo tehtyjä tutkimuksia eli tehdään tutkimusta tutkimuksesta. Tämä tarkoittaa aiemmin tehtyjen tutkimusten yhteen koon-tia uusien tutkimustulosten perustaksi. (Salminen, 2011, s. 5) Kirjallisuuskatsauksen kunnian-himoisena tavoitteena on kehittää olemassa olevia teorioita ja rakentaa niiden pohjalta uusia teorioita. Lisäksi kirjallisuuskatsauksen avulla on mahdollista arvioida olemassa olevaa teoriaa sekä rakentaa kokonaiskuvaa tietyistä asiakokonaisuudesta. Kirjallisuuskatsauksen kautta on myös mahdollista tunnistaa ongelmia ja se tarjoaa mahdollisuuden kuvata historiallisesti jonkin tietyn teorian kehitystä. (Baumeister & Leary, 1997, s. 312) Kirjallisuuskatsaus on siis moni-puolinen tutkimusmenetelmä ja sitä on mahdollista hyödyntää monenlaisissa tutkimuksissa ja tutkielmissa.

Kirjallisuuskatsauksesta on olemassa useita eri tyyppisiä, vaikka se usein ymmärretäänkin melko suppeana käsitteenä. Kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa kolmeen eri tyyppiin, joita ovat kuvaileva kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus sekä meta-analyysi. Käytetyin kirjallisuuskatsauksen tyypeistä on kuvaileva kirjallisuuskatsaus, jolla tarkoitetaan yleiskat-sausta ilman tiukkoja ja tarkkoja sääntöjä. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa käytetyt ai-neistot ovat laajoja, eikä aineiston valintaa rajoita metodiset säännöt. Tämän kirjallisuuskat-saustyyppin avulla on mahdollista kuvata tutkittavaa ilmiötä laaja-alaisesti sekä luokitella tutkit-tavan ilmiön ominaisuuksia. Kuvailevasta kirjallisuuskatsauksesta voidaan käyttää myös nimi-tystä traditionaalinen kirjallisuuskatsaus. Narratiivinen ja integroiva katsaus ovat kuvailevan kirjallisuuskatsauksen kaksi erilaista orientaatiota. Narratiivinen kirjallisuuskatsaus on metodi-esti kevein kirjallisuuskatsausmuoto ja sen avulla on mahdollista antaa laaja kuva käsiteltä-västä aiheesta sekä kuvailla aiheen kehitystä ja historiaa. Integroivaa kirjallisuuskatsausta on puolestaan hyvä hyödyntää silloin, kun tutkittavaa ilmiötä pyritään kuvailemaan mahdollisim-man monipuolisesti. Kriittinen tarkastelu on vahvasti osana integroivaa kirjallisuuskatsausta, mikä onkin merkittävin ero integroivan ja narratiivisen kirjallisuuskatsauksen välillä. (Salmi-nen, 2011, s. 6–9)

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on toinen kirjallisuuskatsauksen perustyyppi. Tämä kirjalli-suuskatsausmuoto tiivistää tietyn aihepiirin aiempien tutkimusten olennaisimman sisällön. (Salminen, 2011, s. 9) Systemaattista kirjallisuuskatsausta hyödynnetään laajasti todisteisiin perustuvassa päätöksenteossa (Petticrew, 2001, s. 98). Kyseinen kirjallisuuskatsausmuoto on

tehokas tapa hypoteesien testaamiseen, tutkimustulosten tiivisluotoiseen esittämiseen sekä niiden johdonmukaiseen arvioimiseen. (Salminen, 2011, s. 9). Kirjallisuuskatsauksen kolmas perustyyppi, meta-analyysi, voidaan jakaa kahteen perussuuntaukseen, kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen. Kvalitatiivinen meta-analyysi pitää sisällään kaksi orientaatiota, jotka ovat meta-synteesi ja metayhteenvedo. Laadullinen metasynteesi muistuttaa pitkälti systemaattista kirjallisuuskatsausta ja se pyrkii ymmärtämään ja selittämään tutkittavia ilmiöitä. Metasynteesin tavoitteena on yhdistää samaa aihetta käsittelevät tutkimukset niiden nyanssien, oletamusten ja tekstimiljöiden paljastamiseksi. Laadullinen metayhteenvedo pyrkii laadullisen tutkimuksen tiivistämiseen kvantitatiivisia menetelmiä hyödyntäen. Metayhteenvedon neljä vaihetta ovat seulominen, ryhmittely, tiivistäminen ja efektikokojen laskenta. Tämän menetelmän avulla pyritään saamaan aikaiseksi hyvin tiiviitä tutkimusongelman kannalta kuvaavia ja tärkeitä lauseita. Kvantitatiivinen meta-analyysi on kirjallisuuskatsausten eri tyypeistä metodisesti vaativin. Kvantitatiivisessa meta-analyysissä kvantitatiivisia tutkimuksia yhdistetään ja yleistetään tilastotieteen menetelmin. Tämän metodin avulla tehdään päätelmien aiempien tutkimusten olennaisimmista sisällöistä sekä pyritään yhdenmukaistamaan tutkimustuloksia. (Salminen, 2011, s. 14–15)

Kirjallisuuskatsaus on siis monipuolinen tutkimusmenetelmä ja sitä on mahdollista hyödyntää monenlaisissa tutkimuksissa ja tutkielmissa. Tässä kandidaatin tutkielmassa tutkimusmenetelmänä on käytetty kirjallisuuskatsausta. Kirjallisuuskatsauksen eri tyypeistä tähän tutkielmaan on valikoitunut kuvaileva kirjallisuuskatsaus, sillä tutkielmassa on käytetty useita eri lähteitä monipuolisesti. Etätyötä ja työhyvinvointia käsitteleviä aineistoja on olemassa siinä määrin, että niiden perusteella on mahdollista tarjota kattava vastaus tutkielmassa esitettyyn tutkimuskysymykseen. Salmisen (2011) mukaan kirjallisuuskatsauksen kohdalla termillä ‘kirjallisuus’ tarkoitetaan laajasti kirjallista lähdeaineistoa, kuten kirjallisuutta, tieteellistä tutkimusta tai esimerkiksi ammattikirjallisuutta (s.31). Tämän tutkielman keskeisimpänä lähdeaineistona on käytetty aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, kirjoja. Tutkielman muut lähteet ovat peräisin artikkeleista. Tutkielman tekemisessä on hyödynnetty sekä suomalaisia että kansainvälisiä lähteitä, mutta suurin osa käytetyistä lähteistä on suomalaisia. Tutkielmaan valikoituneen kirjallisuuden käsitteistö ja niiden määritelmät ovat olleet melko yhdensuuntaisia ja näin ollen vertailukelpoisia. Tämän kandidaatin tutkielman kirjoitusasussa on hyödynnetty Päivi Atjosen kirjoittamasta teoksesta “Akateemisen tutkielman raportointiopas” (2010) saatuja tietoja.

2.3 Aiempia tutkimuksia

Etätyön ja hyvinvoinnin sekä työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä on tutkittu jo ennen koronapandemian myötä tapahtunutta etätyön määrän räjähdysmäistä lisääntymistä. Aiheen tutkimisen merkitys on noussut entistä tärkeämpään asemaan, kun etätyöstä tuli osa useiden suomalaisten työntekijöiden arkea. Hyrkkänen ja Vartiainen (2005) ovat tehneet tutkimuksen mobiilin työn ja hyvinvoinnin välisestä yhteydestä ja kertovat tutkimuksensa vaiheista ja tuloksista teoksessaan ”Mobiili työ ja hyvinvointi”. Tutkimuksen kohteena on ollut kuusi mobiilia, hajautettua yhteisöä, joissa työntekijät työskentelevät liikkuvalla tavalla määräaikaaisesti tai pysyvästi saavuttaakseen yhteisen tavoitteen. Tutkimusmenetelmänä on käytetty haastatteluja ja tutkimustulokset on saatu haastattelujen pohjalta kerätystä aineistosta. Tutkimuksessa on käytetty kolmea tutkimuskysymystä, jotka ovat muodostuneet seuraavanlaisiksi: Mitä on liikkuva työ case-ryhmissä, miten liikkuminen ja työntekijän käyttämät työskentelypaikat liittyvät hänen kuormittuneisuus- ja hyvinvointikokemuksiinsa sekä minkälaisia säätelykeinoja (coping) liikkuva työntekijä käyttää edistääkseen hyvinvointiaan? Tutkimusaineisto on kerätty vuosien 2004–2005 taitteessa. (s. 51–53) Tutkimustulosten mukaan haastateltavat kokivat liikkuvan työn mukana tulevan työaikojen joustavuuden kaksisuuntaisena, sillä se mahdollistaa työaikojen liikkuvuuden, mutta toisaalta työt seuraavat aina mukana. Haastateltavat kokivat työn kuormittavuuden lisääntyneen, koska perinteisesti hyvinvointia kuormittavat haitta- ja riskitekijät on hoidettu organisaatiossa, mutta liikkuvassa työssä vastuu jää työntekijän harteille. Virtuaalinen työympäristö koettiin kuormittavaksi silloin, kun kommunikaation ja yhteistyön välineet eivät toimineet käyttötarkoituksensa mukaisesti. Virtuaalisen työympäristön hyvinvointielementtejä ovat käytettävyys, joustavuus ja kitkattomuus. Haastattelut osoittivat mobiilityötä tekevien työntekijöiden kokevan ajoittain yksinäisyyttä haasteita kohdatessaan, mutta kokivat saavansa tukea esimieheltä ja yhteisöltä pyytäessään. Työpaikan ulkopuolella työskennellessäänkin haastatellut kokivat olevansa merkityksellisiä, luottamuksellisia sekä arvostettuja. Luottamusta, vapautta ja itsenäisyyttä pidettiin liikkuvan työn tärkeimpinä tekijöinä. Liikkuvassa työssä työntekijä voi joutua toimimaan lukuisissa eri yhteisöissä, mikä koettiin sosiaalisesti vaativaksi, mutta silti eri ihmisten ja yhteisöjen kohtaamista pidettiin motivoivana. (Hyrkkänen & Vartiainen, 2005, s. 233–241) Kyseinen tutkimus on toteutettu ennen koronapandemian pakottamaa etätyöhön siirtymistä, joten haastatellut työntekijät ovat tehneet liikkuvaa työtä omasta tahdostaan ja suurimmaksi osaksi eri maiden tai kaupunkien välillä, joten asetelma poikkeaa hieman

kotitoimistossa etätyötä tekevästä työntekijöistä. Mobiilityö on kuitenkin yksi etätyön muodoista ja jo ennen etätyön määrän nopeaa kasvuakin kerätyn aineiston tarkasteleminen on merkityksellistä.

Taloustutkimuksen Ylelle tekemän kyselytutkimuksen perusteella saadut tulokset osoittavat yli miljoonan suomalaisen siirtyneen etätöihin koronakriisin aikana. Noin puolet vastaajista ilmoittivat haluavansa jatkaa jatkuvaa tai osittaista etätyötä myös korona-ajan jälkeen. (Pantsu, 2020) Tutkimus- ja asiakkuusjohtaja Juho Rahkosen mukaan etätyö sopii suomalaiselle kansanluonteelle ja siksi suuri osa työntekijöistä pitää etätyöskentelyä enemmän etuna kuin haittana. Hänen mukaansa etätyöstä seuraa useita hyötyjä, kuten se, että etätöissä ei tarvitse miettiä pukeutumista tai ulkonäköä muutenkaan ja työmatkojen poisjäännistä seuraa ajallista ja rahallista säästöä. Työ voi myös olla tehokkaampaa ja tuottavampaa kotoa käsin tehtynä, sillä aikaa ei kulu työkavereiden kanssa jutusteluun. (Pantsu, 2020) Suomen Yrittäjien lainsäädäntöasioiden päällikkö Tiina Toivonen kertoo omia kokemuksiaan kotitoimistolla työskentelystä. Hän kokee kotona työskentelyn ajoittain haastavaksi, sillä myös perheen lapset tarvitsevat huomiota. Vaikka suurin osa töistä on ollut mahdollisuus suorittaa etäyhteyksiä hyödyntäen, Toivonen kokee kuitenkin työpaikalla tapahtuvan työskentelyn mielekkäämpänä, sillä siellä on mahdollisuus kasvokkaisille keskusteluille. (Pantsu, 2020) Teetetyn kyselyn tulokset osoittavat, että naiset ovat miehiä halukkaampia tekemään etätöitä. Etätyön on saavuttanut suurimman suosion 30–44-vuotiaiden keskuudessa pääkaupunkiseudulla, Turussa ja Tampereella ja vähiten suosiota se on saanut 20–29-vuotiaiden keskuudessa. Etätyö tulee muuttamaan pysyvästi työelämää koko yhteiskunnan tasolla, sillä etäyhteydet ja erilaiset työkalut mahdollistavat sen, että etätyötä on mahdollista jatkaa myös korona-ajan jälkeen. (Pantsu, 2020) Etätyötä koskevan kyselytutkimuksen tuloksista voi siis päätellä, että suurin osa suomalaisista työntekijöistä pitää etätyötä mielekkäänä, sillä suuri osa on halukkaita jatkamaan etätyöskentelyä myös korona-ajan jälkeen.

Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi -seurantatutkimuksen tulokset osoittavat työntekijöiden hyvinvoinnin parantuneen koronakevällä 2020 etätyöhön siirtymisen myötä. Yli puolet tutkimukseen osallistuneista kertoi itsenäisen päätöksenteon lisääntyneen sekä oppineensa aiempia parempia työskentelytapoja. Lisäksi etätyön nähtiin olevan yhteydessä kasvaneeseen työn imuun. Työkavereiden läsnäolon puuttuminen ja sen myötä vähentynyt työyhteisön tuki nähtiin yhtenä työhyvinvointiin vaikuttavana riskitekijänä. Kolmasosa tutkimuksen osallistujista koki työkavereilta saadun tuen vähentyneen ja neljäsosa koki esimieheltä saadun tuen vähentyneen. Kasvokkaisen vuorovaikutuksen väheneminen vaikutti yhteisöllisyyden kokemusten vähene-

misenä. Lisäksi etätöiden myötä työn tauotus on vähentynyt, mikä voi vaikuttaa haitallisesti hyvinvointiin. Syksyllä 2020 etätöissä tapahtui työhyvinvoinnin näkökulmasta tarkasteltuna muutos huonompaan suuntaan, sillä työn imu laski takaisin samalle tasolle kuin se oli ennen korona-aikaa. Lisäksi työuupumus ja työssä tylsistyminen lisääntyivät. Muutos huonompaan suuntaan oli merkittävin nuorten ja yksinasuvien työntekijöiden keskuudessa. (Ruohomäki, 2021) Edellä esiteltyjen tutkimusten ja niiden kautta saatujen tulosten tarkastelemisen pohjalta voidaan siis todeta etätöiden vaikuttavan monella tapaa työntekijöiden hyvinvointikokemuksiin.

3. Hyvinvointi, työhyvinvointi ja etätyö

Tässä luvussa käsitellään tutkielman teoreettista viitekehystä. Tämän tutkielman kolme keskeistä käsitettä ovat hyvinvointi, työhyvinvointi ja etätyö. Käsitteiden avaaminen auttaa lukijaa ymmärtämään ja hahmottamaan tarkasteltavaa aihetta kokonaisvaltaisemmin ja siksi tässä luvussa tullaan avaamaan tutkielman keskeisimpiä käsitteitä. Käsitteet ovat hyvin laajoja ja siksi niitä on mahdollista avata tässä kohtaa vain lyhyesti keskittyen niihin osa-alueisiin, jotka ovat aiheen kannalta merkittäviä.

3.1 Hyvinvointi

Tässä tutkielmassa käsitellään työhyvinvointia, mutta työhyvinvoinnin käsitteen ymmärtämisen edellytyksenä on myös hyvinvoinnin käsitteen avaaminen ja siksi tässä kohtaa on avattu lyhyesti hyvinvoinnin käsitettä ja siihen liittyviä tekijöitä. Hyvinvoinnin määritelmä on hyvin laaja ja moniulotteinen, siksi käsitteen tarkastelu on rajattu koskemaan ainoastaan niitä hyvinvoinnin osa-alueita, jotka ovat käsiteltävän aiheen kannalta merkityksellisiä. Seuraavaksi avataan hyvin suppeasti hyvinvoinnin käsitettä yleisellä tasolla, minkä jälkeen siirrytään tarkastelemaan onnellisuutta hyvinvoinnin osatekijänä sekä ihmissuhteiden merkitystä hyvinvointiin. Lyhyesti määriteltynä hyvinvointi koostuu kolmesta eri osatekijästä, joita ovat terveys, materiaallinen hyvinvointi sekä elämänlaatu. Elämänlaadulla tarkoitetaan yksilön kokemaa hyvinvointia. Hyvinvointiin kuuluu yhteisön ja yksilön hyvinvointi, mutta tässä kohtaa keskitytään kuitenkin tarkastelemaan ainoastaan yksilön hyvinvointia. Yksilön hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen, onnellisuus sekä sosiaalinen pääoma. Yksilön kokemaa hyvinvointia voidaan mitata elämänlaadun kautta. Terveys, materiaallinen hyvinvointi, odotukset hyvästä elämästä, ihmissuhteet, omanarvontunto sekä mielekäs tekeminen ovat tekijöitä, joiden kautta voidaan tarkastella yksilön elämänlaatua. (Karvonen, 2018, s. 96–98) Hyvinvointi on akateemisen tutkimuksen näkökulmasta ilmiönä mielenkiintoinen ja se on saavuttanut kohtuullisen pysyvän jalansijan taloustieteellisen ja psykologisen tutkimuksen parissa. Hyvinvointi ja onnellisuus ovat ilmiöinä hyvin paradoksaalisina. Hyvinvointia ja onnellisuutta kartoittavat kyselytutkimukset osoittavat, että suuri osa ihmisistä pitää itseään onnelli-

sina ja kokevat olevansa tyytyväisiä omaan elämäänsä, mutta samaan aikaan esimerkiksi ahdistuneisuus ja masennus ovat saaneet lähes epidemianomaisia muotoja. Tämän seurauksena mielialalääkkeiden myynti ja masentuneisuuden hoidosta johtuvat kulut ovat viime aikoina kasvaneet räjähdysmäisesti. Hyvinvointia voidaan pitää luonteeltaan taloudellisena tai henkisenä, mutta se voi olla myös sekoitus näitä molempia. Henkinen hyvinvointi tulkitaan usein ilon, onnellisuuden ja kokonaisvaltaisen elämäntyytyväisyyden sävyttämäksi mielentilaksi. (Kauko-Valli & Koironen, 2010, s. 104–105)

3.1.1 Onnellisuus

Ihmiset tavoittelevat onnellisuutta ja se onkin yksi länsimaisissa kulttuureissa eniten tavoitelluista asioista (Unkuri, 2021). Onnellisuuden käsitettä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta ja käsitteen määritelmät voivat vaihdella tarkastelunäkökulman mukaan. Affektiivisen suunnan edustajien mukaan hyvinvointia, onnellisuutta ja elämänlaatua voidaan määritellä ihmisen omien kokemusten perusteella siitä, ovatko ajatukset ja tunteet pääpiirteisesti positiivisia vai negatiivisia. Ilo, mielihyvä ja tyytyväisyys ovat esimerkkejä positiivisista tunteista, kun taas suru, masennus, ahdistus ja viha ovat esimerkkejä negatiivisista tunteista. Kognitiivisen suunnan edustajien mukaan onnellisuus määrittyy sen mukaan, kuinka hyvin yksilön tarpeet ja tavoitteet on tyydytetty ulkoisten kriteerien mukaan verrattuna muihin ihmisiin. Yksilön onnellisuuden vaikuttavat sekä ulkoiset puitteet että sisäiset tulkinnat. Joissakin yhteyksissä hyvinvointi nähdään samana kuin henkilökohtainen onnellisuus, jota selittäviä tekijöitä ovat elämäntyytyväisyys, myönteiset tunteet sekä vähäiset negatiiviset tunteet. Onnellisuuden mittarina voidaan siis pitää positiivisten tunteiden määrää. Onnelliset ihmiset aistivat herkemmin hyvää ympäristöstään sekä tavoittelevat mielihyvää ja onnistumisen kokemuksia tuottavia tilanteita. Onnellisuus on positiivisesti yhteydessä moneen elämän osa-alueeseen, sillä onnelliset ihmiset menestyvät usein paremmin työelämässä, ovat terveempiä ja onnistuvat ihmissuhteissa paremmin kuin vähemmän onnelliset ihmiset. Jokainen ihminen on erilainen ja siksi samat asiat eivät tuota kaikille hyvää mieltä. (Manka, 2015, s. 87–88) Onnellisuuden ja hyvinvoinnin välillä on siis olemassa yhteys ja joissakin yhteyksissä hyvinvointi ja onnellisuus voidaan rinnastaa toisiinsa.

Onnellisuus voidaan nähdä osittain perittynä ominaisuutena, mutta lisäksi siihen vaikuttavat myös olosuhteet ja oma aktiivisuus omien tarpeiden, toiveiden ja tavoitteiden täyttämässä (Manka, 2015, s. 88–89). Perimä selittää noin puolet onnellisuudesta ja tämän osalta yksilö ei

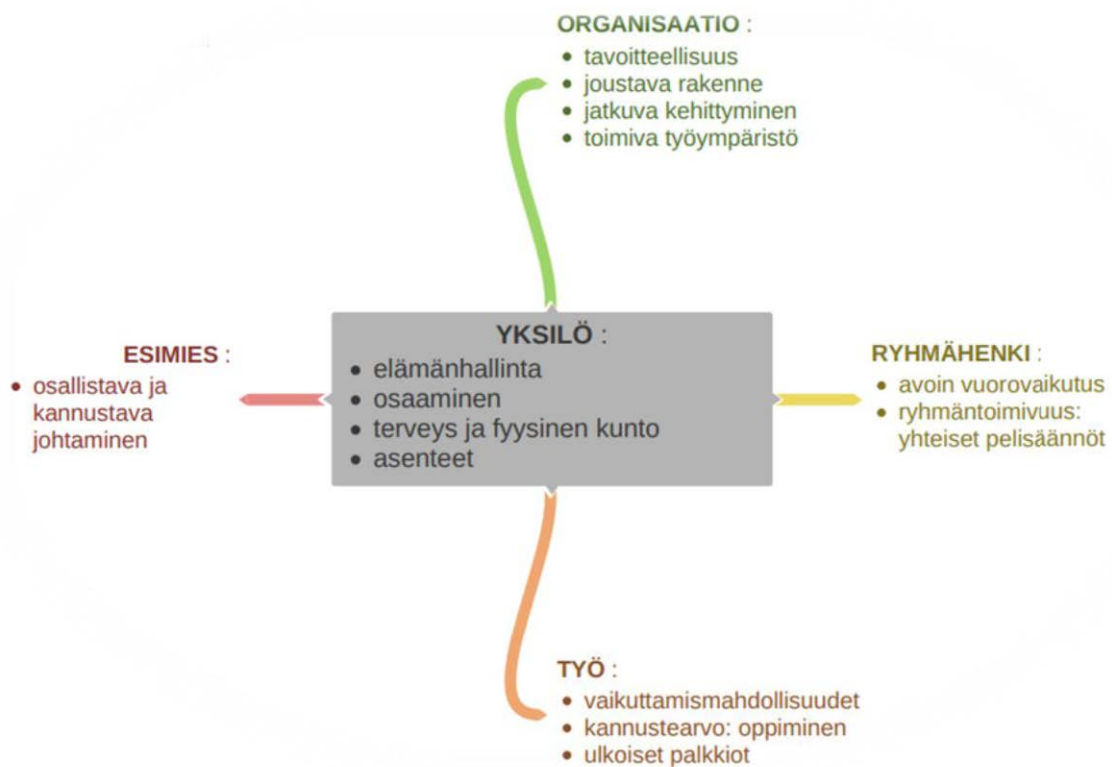
voi itse vaikuttaa onnellisuuden kokemukseensa (Manka, 2015, s. 88; Unkuri, 2021). Olosuhteet puolestaan määrittävät noin kymmenen prosenttia onnellisuudesta. Olosuhteet ovat sattumanvaraisia, mutta suhteellisen vakaita onnellisuuden osatekijöitä, mihin sisältyvät kansalliset piirteet, ikä, sukupuoli, ihmisen henkilökohtainen historia, kuten lapsuuden olosuhteet, onnettomuudet tai onnistumiset. Lisäksi koulutus, siviilisääty, työn turvallisuus, terveys ja tulotaso lukeutuvat onnellisuuden tekijöistä olosuhteiden osa-alueeseen. Kolmas onnellisuuden osatekijä on oma toiminta. Ihminen voi vaikuttaa omaan onnellisuuteensa oman toimintansa kautta. Noin 40 % onnellisuudesta voidaan katsoa olevan ihmisen omissa käsissä. Oman toiminnan osa-alueeseen lukeutuvat tarkoitukselliset ponnistelut oman elämäntilanteen muuttamiseksi, sillä muutokset eivät tapahdu itsestään. Toiminta voi olla käyttäytymiseen liittyvää tai se voi olla älyllistä, kuten asioiden tietoinen tarkastelu myönteisessä valossa tai kiitollisuutta herättävien asioiden havainnoiminen. Omaan toimintaan voi kuulua myös tahtoa ja pyrkimystä saavuttaa omia tavoitteita. Tehokkain tapa lisätä koettua onnellisuutta on kiinnittää huomiota omaan toimintaan. (Manka, 2015, s. 89–90) Suuri osa yksilön onnellisuudesta määräytyy siis yksilöstä itsestään riippumattomista tekijöistä, eikä ihminen voi itse valita olevansa onnellinen tai onneton. Jokaisella ihmisellä on kuitenkin mahdollisuus edistää omaa onnellisuuttaan muuttamalla ajatustapoja ja tekemällä muutoksia arkeen oman elämänlaadun parantamiseksi.

3.1.2 Toiset ihmiset hyvinvoinnin lähteenä

Ihmiset elävät ihmissuhteiden verkossa syntymästä kuolemaan ja suurin osa käyttäytymisestä tapahtuu ihmissuhteiden kontekstissa. Ihmisillä on synnynnäinen taipumus ja kyky muodostaa ja ylläpitää suhteita toisten ihmisten kanssa. (Berscheid, 2006, s. 48–49) Ihminen on siis syvästi sosiaalinen olento ja siksi toisilla ihmisillä on suuri merkitys hyvinvoinnille. Muuttuvan ja monimutkaistuvan maailman keskellä yhteenkuuluvuuden kokemusten ja sosiaalisen syrjäytymisen ehkäisemisen tärkeys korostuu entisestään. Ihmiset ovat syvästi sitoutuneina toisiinsa sekä hyvässä että pahassa. Erilaiset sosiaaliset tilanteet ovat keskeisimpiä ja syvimpiä ilon lähteitä. Ilo on hyvinvoinnin perustunne, jonka kokeminen kumpuaa syvistä, alkukantaisista hermoston osista. (Sajaniemi & Mäkelä, 2015, s. 136–138) Ihmisen mieli rakentuu ja realisoituu ainoastaan ihmissuhteissa. Sosiaalisten aivojen hienoviriteinen koneisto alkaa toimia toisen ihmisen kautta ja ilman vuorovaikutusta ihmisen kehitys pysähtyy ja aivot ikään kuin näivettyvät. Yhdessä jaetut kokemukset ovat välttämättömiä myös siksi, että niiden kautta ihminen oppii olemaan yhteydessä itsensä ulkopuoliseen fyysiseen ja symboliseen maailmaan. (Sajaniemi & Mäkelä, 2015, s. 149)

Läheiset ihmissuhteet ovat yksi hyvinvoinnin kulmakivistä. Läheiset ihmiset, kuten ystävät, arvostavat toisiaan omana itsenään eivätkä vaadi toiselta mitään. Ihmiset saavat ystävyyssuhteista runsaasti lisää iloa elämäänsä ja ne vahvistavat tunnetta elämän merkityksellisyydestä. Ystävyyssuhteet eivät ole itsestäänselvyyksiä, vaan niiden syntymisen eteen on tehtävä runsaasti töitä. Ystäviltä, kuten muiltakin läheisiltä ihmisiltä, voi saada runsaasti tukea ja heidän kanssaan voi jakaa arjen iloja ja suruja. Ystävät tukevat toistensa hyvinvointia ja siksi ystävyys-suhteilla on suora, positiivinen yhteys ihmisten hyvinvointiin. (Juuti & Salmi, 2014, s. 225–227) Ihmissuhteet toimivat onnellisuuden lähteenä. Mielenterveyden, ihmissuhteiden ja onnellisuuden välillä on olemassa yhteys, mistä voidaan päätellä ihmissuhteiden merkitysten olevan laajoja ja moniulotteisia. Ihmiset, jotka ovat muodostaneet ja ylläpitäneet ihmissuhteita, ovat huomattavasti onnellisempia kuin ne, joilta ihmissuhteet puuttuvat. (Berscheid, 2006, s. 53) Edellisen perusteella voidaan todeta, että yksilön onnellisuuden kokemukset ja ihmissuhteet vaikuttavat suoraan myös yksilön hyvinvointiin. Läheisten ihmissuhteiden puuttuminen ja yksinäisyyden kokemukset vähentävät yksilön onnellisuuden kokemuksia, mikä kertoo siitä, että myös onnellisuuden ja ihmissuhteiden välillä on suora yhteys. Jokainen ihminen voi osittain itse vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa vaalimalla elämässään niitä asioita, jotka lisäävät onnellisuuden kokemuksia. Myös ihmissuhteisiin jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa, mutta tältä osin vaikutusmahdollisuudet ovat usein rajallisempia. Toiset ihmiset eivät löydä elämäänsä ihmisiä, joiden kanssa muodostaa läheisiä ihmissuhteita, vaikka haluaisivat ja tällöin yksinäisyyden kokemukset ja läheisten ihmissuhteiden puuttuminen voi olla myös yksilöstä itsestään riippumatonta.

3.2 Työhyvinvointi



Kuva 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaillen Manka, 1999; 2008)

Työhyvinvointi on käsitteenä hyvin laaja ja maailmanlaajuisesti tarkasteltuna outo. Käsite on useimmiten liitettyä työterveyteen ja työkykyyn, mutta suomalainen työhyvinvoinnin käsite sisältää näiden lisäksi myös työn sujumisen arjessa, mikä tekee siitä hyvin laaja-alaisen. (Manka & Manka, 2016, s. 75) Työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä, ja samoissa työtehtävissä toimivien työntekijöiden kokemus työhyvinvoinnista voi olla hyvinkin erilainen (Kinnunen, Feldt & Mauno, 2005, s. 75). Tutkielmaan on koostettu Mankaa (1999; 2008) mukaillen kuvio (Kuva 1), joka kiteyttää työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Kuviosta näkee, että työhyvinvointi koostuu monista eri tekijöistä, jotka yhdessä vaikuttavat yksilön kokemukseen omasta työhyvinvoinnista. Yksilön työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat organisaatio, esimies, ryhmähenki sekä työ (Manka ym., 2011, s. 8). Työhyvinvoinnin syntymiseen siis vaikuttavat organisaation toimintatapa ja johtaminen eli esimiestyö, työpaikan ilmapiiri eli ryhmähenki, työ sekä työntekijä itse ja hänen tulkintansa omasta työhyvinvoinnista. Hyvinvoinnin

kehittämisen kannalta kaikkein tärkeintä on jokapäiväisen työn sujuminen, mutta työhyvinvointia voidaan edistää myös erilaisten virkistyspäivien avulla. Työtehtävillä on myös keskeinen vaikutus työhyvinvointiin. (Manka ym., 2011, s. 7; Manka & Manka, 2016, s. 75; Virolainen, 2012, s. 85) Tässä tutkielmassa keskitytään tarkastelemaan työhyvinvointia sellaisten työtehtävien näkökulmasta, mitkä ovat mahdollista tehdä myös etätöinä.

Nykyäänä työpaikan arkea värittävät erilaiset muutokset, jotka mahdollisesti aiheuttavat ihmisille stressitilan. Ihmisille on luontaista jännittää ja pelätä tuntematonta sekä epäillä omaa jaksamistaan tulevassa muutoksessa. Muutokset aiheuttavat ihmisessä hetkellisen stressitilan, vaikka se olisi positiivinen. (Virolainen, 2012, s. 109) Esimerkiksi koronapandemian myötä, kun useat joutuivat siirtymään lähityöstä etätöihin, työntekijät joutuivat sopeutumaan muutokseen ja sen tuomaan stressiin. Nyt parin vuoden etätöskentelyn jälkeen työntekijät ovat voineet havaita muutoksen positiiviseksi, jonka myötä myös työviihtyvyys paranee ja stressi vähenee. Stressitilanteista selviämiseen vaikuttavat toki myös yksilön henkiset voimavarat, kuten vahva elämänhallinnan tunne (Virolainen, 2012, s. 196), jonka säilyttäminen myös etätöihin siirtyessä sekä sen aikana vaikuttaa myönteisesti myös työhyvinvointiin. Työhyvinvointi kokonaisuudessaan pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin (Virolainen, 2021, s. 11). Näistä osa-alueista kerrotaan lisää myöhemmin. Kaikki nämä osa-alueet liittyvät toinen toisiinsa, minkä vuoksi työhyvinvointia tuleekin tarkastella kokonaisvaltaisesti, eikä pelkästään yhtä osa-aluetta irrallisesti. Työn imu on vahvasti sidoksissa työhyvinvointiin, joten on aiheellista avata työhyvinvoinnin osa-alueiden jälkeen myös työn imun käsitettä. Työhyvinvoinnin eri osa-alueet

Psyykkinen työhyvinvointi sisältää muun muassa työpaineet, työilmapiirin sekä työn stressaavuuden. Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttaa myös yksilön kokemus oman työtehtävänsä mielekkyydestä, sillä mielekäs ja mielenkiintoinen työ vaikuttavat positiivisesti yksilön mielenterveyteen. Työntekijän psyykkistä työhyvinvointia voidaan edistää esimerkiksi jakamalla työntekijöiden ja tiimien kesken töitä sekä tukemalla työntekijöitä. Lisäksi riittävän työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta huolehtimisella on vaikutus psyykkiseen työhyvinvointiin. (Virolainen, 2012, s. 18) Ihmiselle on luontaista kokea ja näyttää tunteita, jonka vuoksi on suositeltavaa, että myös työpaikalla olisi sallittua ja mahdollista ilmaista tunteita. Ihminen tukahduttaa tunteitaan sisäänpäin, mikäli hän kokee, ettei hänellä ole mahdollisuutta ilmaista tuntemuksiaan ja mielipiteitään. Tämä puolestaan aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. (Virolainen, 2012, s. 18–19) Jokainen työntekijä voi vaikuttaa psyykkiseen hyvinvointiinsa, esimerkiksi omalla asenteellaan ja suhtautumisellaan. Antaako itselleen mahdollisuuden ilmaista tunteitaan

tai esimerkiksi iloita onnistumisista? Positiivinen asenne työtä kohtaan lisää viihtyvyyttä, virkeyttä sekä energisyyttä vaikuttaen samalla myös yksilön työhyvinvointiin. Esimies puolestaan pystyy henkilöstöä huomioivalla johtamistyyllillä edistämään yksilön positiivisen asenteen muodostumista. (Virolainen, 2012, s. 193)

Tässä yhteydessä psyykkistä työhyvinvointia tarkastellaan henkisen työhyvinvoinnin kanssa rinnakkain. Henkisyys työpaikalla voi ilmetä monella tapaa. Sillä tarkoitetaan käytännön toimenpiteitä työpaikan arjessa. Henkisyys liittyy se, miten työkaverit kohtaavat toisensa, miten yhteistyö sujuu sekä miten asiakkaita kohdellaan. Työstä nauttiminen sekä yksilön kokemus merkityksellisen työn tekemisestä liittyvät oleellisesti henkisyys. Henkiseen työhyvinvointiin liittyy se, että yksilö kokee oman ja työpaikan arvomaailman kohtaavan. Mikäli yksilö kokee työllä olevan myönteisiä vaikutuksia myös yhteiskuntaan, ja organisaation motiivina ovat puhtaat arvot pelkän taloudellisen voiton tavoittelun sijaan, vaikuttaa tämä positiivisesti henkiseen työhyvinvointiin. (Virolainen, 2012, s. 26–27) Henkisellä hyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus työntekijöihin, sillä se lisää työntekijöiden innostusta työtä kohtaan, vahvistaa työntekijöiden kokemuksia työn mielekkyydestä sekä lisää työntekijöiden halukkuutta kehittyä työssään (Manka ym., 2011, s. 11). Henkisen työhyvinvoinnin kannalta on keskeistä, miten työkaverit kohdataan, tervehditään sekä miten ja millaisin sanavalinnoin omaa puhetta painotetaan. Etenkin etätöiden aikana kannattaa ensin miettiä mitä sanoo, sillä usein etäpalavereihin osallistutaan vain mikrofonin välityksellä. Näin ollen kanssakäymisestä puuttuvat eleet ja ilmeet, jotka usein pehmentävät vuorovaikutusta.

Virolaisen (2012) mukaan fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormituksen sekä ergonomiset ratkaisut, kuten työasennot sekä työpöydän ja –tuolin (s. 17). Istumatyössä, kuten etätyössäkin, haasteena on kehon liikkumattomuus. Ihminen kun on luotu liikkumaan, ja pitkäaikainen paikallaan istuminen ei ole ollut osa ihmisen arkipäivää kovinkaan kauaa. Etätyössä on hyvin tärkeää niin fyysisen kuin psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta erilaiset tauotukset työn lomassa, kuten seisomaan nouseminen, pieni kävely ja erilaiset venyttelyt. (Virolainen, 2012, s. 17) Etätyöhön siirtyessä työpaikan tarjoamat hyvät ergonomiset työvälineet, kuten työtuolit, työpöydät, näppäimistöt ja hiiret, jäivät vain muistoihin. Useissa organisaatioissa työntekijän tuli etätyöhön siirtyessä itse hankkia uudet työvälineet kotiinsa. Monet työntekijät ovat työpaikallaan tottuneet työskentelemään sähköpöydän ääressä, mutta kotoa tällaisia sähköpöytiä ei löydy. Yhtenä fyysisen työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavana tekijänä on myös etätyössä työhuoneen tai työpisteen puuttuminen. Työntekijät, joilla on kotona mahdollisuus omaan työtilaan, kokevat olevansa muita tehokkaampia (Blomqvist,

2020). Joillakin työntekijöillä saattoi kevään 2020 aikana olla kotona myös alakoululaisia lapsia, jotka tarvitsivat tukea etäkouluun siirtymisessä ja koulutehtävissä. Tämä hankaloittaa etätyöskentelijöiden keskittymistä.

Sosiaalinen työhyvinvointi sisältää mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Tämä tarkoittaa sitä, että työpaikalla on mahdollisuus keskustella työyhteisön jäsenten kesken, työntekijöiden välit toimivat ja työkavereiden lähestyminen on luontevaa. Lisäksi työkavereihin tutustuminen ihmisinä kuuluu sosiaaliseen hyvinvointiin, koska kun työkaaverin tuntee henkilökohtaisella tasolla, on häntä helpompi lähestyä myös työasioiden puitteissa tarpeen tullen. On tutkittu, että mikäli työntekijöiden fyysinen etäisyys kasvaa, yhteydenpito muihin ihmisiin vähenee. Tämä korostuu etenkin etätyöaikana. (Virolainen, 2012, s. 24) Ystävyyssuhteet ovatkin suomalaisilla työpaikoilla varsin yleisiä. Toimi-lehden kyselyn mukaan 75 % vastaajista kokee, että työpaikalla ystävystyminen on lisännyt viihtymistä työpaikalla. Lähes puolet vastaajista ovat sitä mieltä, että motivaatiota lisäävät työpaikalla syntyneet ystävyyssuhteet sekä joka kolmas kokee tehokkuutensa parantuneen työpaikan ystävyyssuhteiden ansiosta. Tällaiset ystävyyssuhteet jatkuvat usein työpaikan vaihtuessa. (Virolainen, 2012, s. 25) Etätyöntekijät voivat kaivata työkavereita sekä päivittäisiä sosiaalista työhyvinvointia tukevia kulumistenvaihtoja.

3.2.1 Työn imu

Työn imu voidaan määritellä myönteiseksi ja suhteellisen pysyväksi tunne- ja motivaatiotilaksi, jota kuvaa kolme ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuudella viitataan kokemukseen energisyydestä, haluun panostaa työhön, sinnikkyuteen ja haluun ponnistella myös vastoinkäymisten kohdatessa. Omistautuminen puolestaan tarkoittaa kokemuksia työn merkityksellisyydestä, innostuksesta, inspiraatiota, ylpeyttä omasta työstä sekä sen kokemista haasteelliseksi. Uppoutuminen nähdään työhön paneutumisena, syvänä keskittyneisyyden tilana sekä näistä saatavana nautintona. (Manka & Manka, 2016, s. 109; Manka ym., 2011, s. 10) Yleisellä tasolla työn imun käsite voidaan määritellä työstä nauttimisena, työntöna ja omasta työstä koettuna ylpeytenä. Työn imu antaa yksilölle energiaa. Työn imu vaikuttaa myös työhön sitoutumiseen: työn imu lisää työhön ja organisaatioon sitoutumista ja vähentää halukkuutta työpaikan vaihtamiseen. Työn imun lähikäsitteinä onkin pidetty työhön kiinnittymistä ja organisaatioon sitoutumista. Mitä enemmän yksilö kokee työn imua, sitä vähäisemmät ovat yksilön aiheet vaihtaa työpaikkaa. Myös stressiä koetaan vähemmän työn imun tunteen

lisääntyessä. Työn imun käsite ei ole kuitenkaan sama kuin Csíkszentmihályin flow käsite. Flow kuvastaa enemmän hetkellistä huippukokemusta, kun taas työn imu on pysyvämpi olotila, joka ei kohdistu mihinkään tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen. (Manka, ym., 2011, s. 10–11; Mäkikangas, Feldt & Kinnunen, 2005, s. 68–69; Virolainen, 2012, s. 90–92)

Työn imua voidaan vahvistaa esimerkiksi palautteen antamisella ja saamisella, tavoitteiden asettamisella ja vastuullisuudella sekä kiitoksen antamisella itselle ja toiselle myös pienistä onnistumisista. Työn imua kannattaakin työyhteisössä vahvistaa, sillä tutkimusten mukaan työn imua kokevat työntekijät ovat terveempiä, ja heillä on parempi työkyky sekä vähemmän eläke- ja eroajatuksia kuin työntekijöillä, jotka eivät koe työn imua. (Manka ym., 2011, s. 10–12) Manka ja kollegat (2011) muistuttavat, että työn imun ylläpitämiseksi on huolehdittava myös siitä, että palautumiselle jää riittävästi aikaa. Kiireessä ja jatkuvien vaatimusten keskellä oleva työntekijä ei välttämättä huomaa olevansa siirtymässä työn imusta kohti uupumusta. Väsymyksen tunteet, keskittymishaasteet ja ajatusten kyynisyys ovatkin työn imun vastakohtia. (s. 10–11)

3.2.2 Persoonallisuus vaikuttaa työhyvinvointiin

Kuten aiemmin on mainittu, työhyvinvoinnin kokeminen on hyvin yksilöllistä. Tämän vuoksi on tärkeää tarkastella myös persoonallisuuden vaikutuksia työhyvinvointiin. Feldt, Mäkikangas & Kokko (2005, s. 75) nostavat kuitenkin esiin, että persoonallisuuden erojen huomioonotto työhyvinvoinnin tutkimukseen on erittäin haastava ja vaikea tutkimusalue, koska persoonallisuus on moniulotteinen käsite. Tässä kappaleessa tarkastellaankin persoonallisuutta ja työhyvinvointia hieman pintapuolisesti neljän persoonallisuuteen liittyvän tekijän näkökulmasta. Nämä yksilölliset tekijät ovat A-tyyppisyys, itsearvostus, koherenssi eli elämänhallinnan tunne ja optimismi. Persoonallisuuden lisäksi työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat yksilön taustatekijät, kuten ikä, sukupuoli, koulutus, perhetilanne. (Feldt, Mäkikangas & Kokko, 2005, s. 75) Tässä kappaleessa kuitenkin keskitytään vain persoonallisuuteen, jotta aihe ei olisi liian laaja.

Persoonallisuuskin on käsitteenä hyvin laaja, eikä siitä ole olemassa yksimielisesti hyväksyttyä määritelmää (Feldt, Mäkikangas & Kokko, 2005, s. 77). Allportin (1946) tunnetun määritelmän mukaan persoonallisuus on yksilön luonteenomaista käyttäytymistä ja ajattelua määräävien psykofyysisten järjestelmien dynaaminen kokonaisuus (s. 24). Persoonallisuus nähdään yleensä

yksilölle ominaisena tapana ajatella, tuntea ja käyttäytyä. Tässä yhteydessä on oleellista avata McAdamsin (1995) luomaa persoonallisuuden kolmea tasoa, jotta voidaan ymmärtää persoonallisuuden merkitys yksilön työhyvinvoinnissa. Ensimmäinen persoonallisuuden taso sisältää tilanteesta, ajasta ja roolista riippumattomat, perustavanlaatuiset yksilön ominaisuudet. Nämä ominaisuudet nähdään suhteellisen pysyvinä ja niitä ovat esimerkiksi temperamentti, persoonallisuuden piirteet sekä persoonallisuuteen liittyvät taipumukset. Persoonallisuuden piirteitä ja siihen liittyviä taipumuksia on sovellettu työhyvinvoinnin tutkimuksissa. Toinen persoonallisuuden taso puolestaan kuvaa niitä yksilön ominaisuuksia, jotka ovat sidoksissa aikaan, paikkaan ja rooliin (Feldt, Mäkikangas & Kokko, 2005, s. 82; McAdams, 1995). Stressinkäsittelytaidot, motivaatio ja niihin liittyvät henkilökohtaiset tavoitteet ovat esimerkkejä tällaisista ominaisuuksista. Kolmas persoonallisuuden taso sisältää tarinamuotoisen identiteettitason, joka kuvaa yksilöllisyyttä korostavassa yhteiskunnassa eli Suomessakin eläviä aikuisia. Feldt, Mäkikangas & Kokko (2005) tarkoittavatkin tässä yhteydessä identiteetillä ihmisen sisäistämää ja omasta elämästään tuottamaa tarinaa, joka kehittyy jatkuvasti (s. 85).

Persoonallisuus vaikuttaa työn ja työhyvinvoinnin kokemiseen monella tapaa, kuten siihen, millaisia työn vaikutukset ovat yksilön työhyvinvointiin (Feldt, Mäkikangas & Kokko, 2005, s. 86). Työhyvinvoinnin lisäksi työntekijän persoonalliset ominaisuudet ovat yhteydessä myös etätyöhön. Ropen (2021) mukaan työntekijöiden persoonalliset ominaisuudet vaikuttavat merkittävästi etätyön sujuvuuteen (s. 76). Persoonallisten ominaisuuksien ja etätyön sujuvuuden välistä yhteyttä avataan lisää seuraavassa luvussa. Etenkin viime vuosien aikana työntekijöihin kohdistuu työelämässä persoonallisuuden ominaisuuksiin kohdistuvia vaatimuksia ja odotuksia. Odotetaan työntekijältä tehokkuutta, kunnianhimoa, yhteistyökykyä sekä kykyä tehdä itsenäisesti päätöksiä. Näitä tekijöitä voi myös oppia työelämässä, mutta osaltaan nämä ovat persoonallisia ominaisuuksia.

Aiemmin mainitussa A-tyyppisyydessä yhdistyvät Feldtin, Mäkikankaan & Piitulaisen (2005) mukaan käyttäytymisen toiminnalliset ja tunneperäiset piirteet sekä erityiset käyttäytymismallit (s. 96). Toiminnallisia piirteitä ovat kilpailuhenkisyys, kunnianhimoisuus ja kärsimättömyys, kun taas tunneperäisiä piirteitä ovat esimerkiksi lihasjännitys ja nopea puhetapa. Tämä näkyy työntekijän voimakkaana keskittymisenä ja sitoutumisena työhön. Usein A-tyyppisillä ihmisillä on ylikorostunut tarve menestyä ja näin ollen ovatkin usein niin sanotusti työholisteja. Tällaiset ihmiset hakeutuvatkin usein nopeatempoiseen ja hyvin vaativaan työympäristöön. (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen, 2005, s. 97) Toisena persoonallisena ominaisuutena tarkastellaan itsearvostusta, joka kuvaa yksilön myönteistä tai kielteistä suhtautumista itseensä. Ihminen näkee

itsensä riittävän hyvänä, tunnistaa omat vahvuutensa ja heikkoutensa sekä arvostaa itseään, mikäli hänen itsearvostuksensa on vahva. Itseen kohdistuva tyytymättömyys ja itsensä vähättely johtuvat ihmisen heikosta itsearvostuksesta. Vahva itsearvostus vaikuttaa negatiivisesti psyykkiseen ja fyysiseen oireiluun sekä uupumusasteiseen väsymykseen. (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen, 2005, s. 101)

Koherenssilla eli elämänhallinnan tunteella tarkoitetaan Antonovskyn (1987) mukaan ihmisen kokonaisvaltaista, pysyvää ja dynaamista varmuuden tunnetta siitä, että sisäinen ja ulkoinen ympäristö ovat ennustettavissa ja on todennäköistä, että asiat sujuvat niin hyvin kuin voidaan odottaa. Koherenssin käsitteeseen liittyy kolme osa-aluetta, jotka ovat ymmärrettävyyden tunne, hallittavuuden tunne ja mielekkyyden tunne. Näiden avaaminen ei ole kuitenkaan oleellista tutkielman aiheen ymmärtämisen kannalta. Tutkimukset ovat osoittaneet melko yhdenmukaisesti, että vahvan koherenssin omaavat työntekijät kokevat työssään vähemmän stressi- ja uupumusoireita kuin heikon koherenssin omaavat työntekijät (esim. Feldt, 2000; Feldt ym., 2000a). Koherenssilla on havaittu olevan yhteys myös työhyvinvointiin, sillä yksilöt, joilla on vahva koherenssi, kertovat kokeneensa vähemmän psykosomaattisia oireita ja työuupumusta, kuin he, joilla on heikko koherenssi. (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen, 2005, s. 108–109) Neljäntenä persoonallisuuteen liittyvänä taipumuksena avataan optimismin käsitettä. Optimismi voidaan määritellä suhteellisen pysyväksi yleistyneeksi odotukseksi hyvästä lopputuloksesta. Optimistit luottavat siihen, että asiat järjestyvät ja että tulevaisuus tuo mukanaan enemmän hyviä kuin pahoja asioita. Optimismi voidaan nähdä työhyvinvointia lisäävänä ominaisuutena sen vuoksi, että ihmiset, jotka uskovat saavuttavansa asettamansa tavoitteet, hyödyntävät erilaisia stressinkäsittelykeinoja monipuolisesti päästäkseen haluamaansa päämäärään ja lopputulokseen. Feldtin, Mäkikankaan & Piitulaisen (2005) mukaan optimismin voidaan ajatella toimivan hallintakeinojen suhteen aiemmin mainitun koherenssin tunteen tavoin (s. 111).

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin riskitekijöinä voidaan nähdä A-tyyppisyyteen liittyviä vihamielisyyttä ja kärsimättömyyttä. Itsearvostusta, koherenssia ja optimismia voidaan puolestaan pitää työhyvinvointia tukevinä ja suojaavina tekijöinä. (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen, 2005, s. 116) Persoonallisuuden ymmärtämistä tarvitaan tieteellisten työhyvinvoinnin tutkimusten lisäksi myös käytännön työelämässä. Oleellista on, että työpaikoilla ymmärretään ihmisten yksilöllisiä persoonallisuuksia, jotta osataisiin arvostaa kunkin persoonallisuutta ja huomioida yksilön vahvuuksia. Yksilöllisten tekijöiden ymmärtäminen auttaa hyvin paljon myös työhyvinvoinnin kokemisen ymmärtämisessä.

3.3 Etätyö

Etätyöllä tarkoitetaan työpaikan ulkopuolella tapahtuvaa ansiotyötä. Etätyö voi olla jatkuvaa, säännöllistä tai satunnaista. Jatkuvassa etätyössä työntekijä työskentelee jatkuvasti etäällä, esimerkiksi kotonaan. Säännöllisessä etätyössä työntekijä työskentelee etäällä esimerkiksi yhden tietyn päivän joka viikko. Satunnaisessa etätyössä työntekijä voi työskennellä etäällä satunnaisesti joitakin päiviä. Etätyölle tunnusomaista on tietotekniikan käyttö ja se on useimmiten luonteeltaan sellaista, että sen tekeminen olisi mahdollista myös työpaikalla. Etätyölle on usein ominaista, että työjärjestelyt ovat ajasta ja paikasta riippumattomia, vaikkakin on melko tavallista, että etätyöntekijän oletetaan olevan tavoitettavissa normaalin toimistoajan puitteissa. (Vilkman, 2016, Etäjohtaminen - mitä se on?)

3.3.1 Työskentelytapojen nopea muutos

Ennen korona-aikaa etätyö nähtiin joidenkin valittujen ihmisten etuna ja siksi sitä pidettiin suuressa arvossa, mutta silloin tällöin tapahtuva etätyö on hyvin erilaista kuin jatkuva etätyö (Rope, 2021, s. 71). Työministeriön tutkija Juhani Pekkola toteaa vuonna 2006 julkaistussa artikkelissa, että suomalaisilla on korkea työmoraali, halu tehdä töitä itsenäisemmin sekä kyky omaksumaa hyvin uutta teknologiaa, minkä vuoksi Suomessa on hyvät mahdollisuudet etätyölle. Kuitenkin yli 80 prosenttia tehdystä etätyöstä oli tuolloin epävirallista ja tapahtui ilman erillistä sopimusta. Etätyöntekijät työskentelivät vain joitakin päiviä kiinteän toimipisteen ulkopuolella, kuten kotona. Vuonna 2004 tehdyn selvityksen mukaan yli kolmasosa palkkatyöläisistä teki ajoittain töitä kotoa käsin, mutta kokoaikaista etätyötä teki vain prosentti palkansaajista. (Aho, 2006, s. 9–10) Pekkola kertoo vuonna 2006 julkaistussa artikkelissa etätyön mahdollistavan työn järjestämisen ihmisten yksilöllisten tarpeiden mukaan ja toteaa varsinaisen työpaikan ulkopuolella tapahtuneen työnteon lisääntyneen tietotyön yleistymisen myötä, vaikkakin ajattelu ja vuorovaikutus ovat yhä työnteon keskeisimpiä tekijöitä. Läppärit, kännykät ja yhteydet verkostoihin ovat mahdollistaneet sen, että työtä on mahdollista tehdä myös työpaikan ulkopuolelta käsin. Tuolloin etätyö tapahtui lähes 100-prosenttisesti työntekijän omasta tahdosta ja sen kautta työntekijä voi hakea ratkaisuja työn ja muun elämän tasapainottamiseen. Työmatkaruuhkien välttäminen, vapaus ja työrauha auttavat kiireisestä työelämästä selviytymisessä. Etätyö tuo mukanaan sekä vapautta että vastuuta. Pekkolan mukaan etätyön onnistuneen toteutuksen kannalta on tärkeää, että yhteisistä pelisäännöistä on sovittu selkeästi työntekijän ja -antajan välillä. (Aho, 2006, s. 9–10) Virtuaaliset yhteydet mahdollistavat sen, ettei työntekijän tarvitse

siirtyä kotoa työpaikalle, vaan työn voi tehdä kotoa käsin (Vartiainen, 2006, s. 38). Suomessa on ollut siis hyvät mahdollisuudet etätöiden monipuolisempaan hyödyntämiseen jo useiden vuosien ajan, sillä suomalaisten ominaisuudet ja kehittynyt teknologia tukevat etätöskentelyn onnistumista. Moni suomalainen on aiemmin jo toivonut voivansa siirtyä etätöihin, sillä se sopii hyvin suomalaiselle kansanluonteelle: etäisyydet eivät haittaa ja moni on tyytyväinen, ettei työmatkoihin mene aikaa (Pantsu, 2020). Vuonna 2020 Suomessa alkanut koronaviruspandemia toi etätöiden osaksi arkea monelle suomalaiselle työntekijälle. Etätö on siis moniulotteinen käsite, sillä sen toteutustavat ja -paikat voivat vaihdella työntekijä- ja työtehtäväkohtaisesti. Vaikka etätöitä on ollut olemassa jo pitkään, se on tullut tutuksi suurelle osalle suomalaisia työntekijöitä vasta viimeisen parin vuoden aikana. Vallitsevan poikkeustilanteen vuoksi etätöihin siirtyneet työntekijät ovat pääsääntöisesti jatkuvassa etätöissä. Etätöitä voidaan hyödyntää hyvin monessa erilaisessa ammatissa ja se on yleistynyt varsin paljon nykyaikana, teknologian kehityksen myötä. Suomen Yrittäjien Kantar TNS:llä syyskuussa 2020 teettämä tutkimus osoittaa, että korona-aikana tapahtuva etätö ei tarkoita ainoastaan kotona tehtyä työtä, vaikka yleisin toimintamalli onkin (Rope, 2021, s. 71). Korona-aikana lisääntynyt etätö on tullut jäädäkseen. Tilastokeskuksen maaliskokuussa 2021 toteuttama kysely osoittaa, että 90 % etätöitä tehneistä työntekijöistä haluaisi jatkaa etätöskentelyä jatkossakin. Monien organisaatioiden sisällä on koronan myötä määritelty uusia lähi- ja etätöitä yhdistäviä toimintatapoja ja työvälineitä, jotka mahdollistavat etätöiden hyödyntämisen jatkossakin. Paluuta korona-aikaa edeltävään normaaliin ei siis enää ole, vaan etätöiden määrä on pysyvästi lisääntynyt useiden organisaatioiden sisällä. (Sutela, 2021)

3.3.2 Etätöiden eri muodot

Etätöistä on olemassa erilaisia muotoja, joista kaikille on yhteistä se, että työskentely tapahtuu työpaikan ulkopuolella. Seuraavaksi tarkastellaan näitä etätöiden eri muotoja, jotka voivat osittain myös leikata toisiaan. Tieto- ja viestintäteknologian kehittymisen myötä etätö on kehittynyt perinteisestä etätöistä eTyöksi ja siitä eteenpäin mobiili- eli monipaikkaiseksi työksi. Perinteisellä etätöellä tarkoitetaan päätyöpaikan ulkopuolella, esimerkiksi kotona tehtävää työtä. ETyö tarkoittaa ajan ja paikan joustavaa käyttöä, jossa tieto- ja viestintäteknologiaa käytetään hyödyksi työssä ja työnantajan kanssa viestimisessä. Mobiili- eli monipaikkainen työ on etätöiden eri muodoista kehittynein. Mobiili- eli monipaikkaisessa työssä hyödynnetään mobiilia tieto- ja viestintäteknologiaa, minkä ansiosta työn tekeminen ei ole sidoksissa mihinkään tiettyyn paikkaan. (Vartiainen & Hyrkkänen, 2010, s. 79–82)

Liikkuvatyö voi olla sekä tietotekniikka-avusteista että ei-tietotekniikka-avusteista. Suurimassa osassa liikkuvaa työtä kuitenkin hyödynnetään mobiilia tieto- ja viestintäteknologiaa, mistä tulee nimitys mobiilityö. (Vartiainen & Hyrkkänen, 2010, s. 83–84) Myös liikkuvan työtä tekevien työntekijöiden keskuudesta löytyy useita erilaisia työntekijämuotoja. Lilischkis'n (2003) mukaan monipaikkaista työtä tekevät työntekijät voidaan jakaa viiteen eri ryhmään sen mukaan, missä määrin työpiste on erillään varsinaisesta työpaikasta ja kuinka usein työskentelypaikka vaihtuu. Viisi eri työntekijä ryhmää ovat paikalliset liikkujat, jojot, heilurit, nomadit ja kuljettajat. Paikalliset liikkujat työskentelevät tietyssä paikassa liikkuen sen sisällä melko rajatulla alueella. Esimerkkinä tällaisista työntekijöistä ovat lääkärit ja hoitajat kierroksella sairaalassa. Jojoiksi kutsutaan työntekijöitä, joilla on oma kiinteä työpiste, mutta he työskentelevät välillä työpisteen ulkopuolella, esimerkiksi liike- ja kokousmatkoilla käydessään. Heilurit puolestaan työskentelevät vuorotellen kahdessa kiinteässä työpisteessä, kuten toimistossa ja koti-toimistossa tai asiakkaan tiloissa. Nomadeilla tarkoitetaan paikasta toiseen liikkuvia työntekijöitä. Tällaisilla työntekijöillä on aina enemmän kuin kaksi kiinteää työpaikkaa, joista jokin voi olla päätyöpaikka. Esimerkiksi eri asiakkaiden luona käyvät myyntimiehet ovat tällaisia työntekijöitä. Kuljettajat työskentelevät nimensä mukaisesti kuljetusalalla ja tekevät työtä kulkuvälineissä. Esimerkkeinä tällaisista työntekijöistä ovat lentokoneen henkilökunta. (s. 3–6)

3.3.3 Etätyön hyvät ja huonot puolet työntekijän näkökulmasta

Kuten aiemmin sanottiin, työntekijän persoonallisilla ominaisuuksilla on työhyvinvoinnin kokemisen lisäksi vaikutusta myös siihen, miten työntekijä kokee etätyöskentelyn. Toisille etätyö sopii paremmin kuin toisille. Ihmisten yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat merkittävästi etätyön sujuvuuteen. Etätyössä tarvittavia ominaisuuksia ovat hyvä ongelmanratkaisukyky, itsellinen päätöksentekokyky, työn organisointikyky, vastuullisuus, motivoituneisuus, hyvä keskittymiskyky, hyvä tietotekninen tietotaito, etätyötä tukeva työkokemus sekä sosiaalisuuden puutteen sietokyky. (Rope, 2021, s. 76–79) Persoonallisiin ominaisuuksiin liittyvät erot selittävät siis sen, miksi toiset ihmiset omaksuvat etätyön käytänteet nopeammin ja kokevat etätyöskentelyn sujuvampana kuin toiset.

Etätyö tarjoaa uudenlaisia mahdollisuuksia ja vapauksia työntekijälle, mutta toisaalta taas sen myötä työntekijän vastuu omasta työnteostaan kasvaa entisestään. Etätyön hyviä ja huonoja puolia on tarkasteltu useissa eri teoksissa ja niiden välillä on havaittavissa paljon yhdenmukaisuuksia, mutta toisaalta eri teoksissa on nostettu esiin osittain myös eri asioita. Etätyöhön liittyy

työntekijän näkökulmasta tarkasteltuna useita hyviä puolia ja mahdollisuuksia, mutta myös uhkia (Aho, 2006, s. 10; Helle, 2004, s. 17; Rope, 2021, s. 72). Ropen (2021, s. 72–73) mukaan etätöiden positiivisia puolia ovat mahdollisuus rytmittää työ omaan elämään sopivaksi, mahdollisuus keskittyä työtököön ilman työkavereiden häirintää, aikaa ja rahaa ei kulu työmatkoihin sekä ei tarvitse erikseen pukeutua töitä varten. Hellen (2004, s. 17) mukaan puolestaan keskeisiä etätöiden hyötyjä ovat työajan ja -järjestelyjen joustavuus ja vapaus, työn ja vapaa-ajan yhdistämisen mahdollisuus, työrauha, itsenäisempi työ ja mahdollisuus toimenkuvan kehittämiseen, työhyvinvoinnin lisääntyminen, vapaa-ajan lisääntyminen, työmatkoihin kuluvan ajan ja matkakustannusten väheneminen. Pekkolan mukaan etätöiden hyviä puolia on lisääntynyt työrauha, työtehon paraneminen, työaikojen joustavuus ja rytmittäminen omien tarpeiden mukaan, ajan ja rahan säästö työmatkoissa, työn ja perhe-elämän joustavampi rytmittäminen sekä mahdollisuus valita asuinpaikka muilla perusteilla kuin työn sijaintipaikan mukaan (Aho, 2006, s. 10). Rope, Helle ja Pekkola mainitsivat kaikki etätöiden hyödyiksi työaikojen ja -paikkojen joustavuuden, työrauhan sekä ajallisen ja rahallisen säästön työmatkojen poisjäännissä. Muiltakin osin listatut hyödyt muistuttivat pitkälti toisiaan joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta. Esimerkkeinä poikkeuksista on se, että ainoastaan Rope mainitsi hyödyiksi sen, ettei etätöitä varten tarvitse erikseen pukeutua ja ainoastaan Pekkola mainitsi hyödyiksi sen, että asuinpaikan voi valita muun kuin työpaikan sijainnin perusteella. Hyötyjen väliset yhteneväisyydet eri teosten välillä nostavat esille etätöiden merkittävimmät hyödyt työntekijän näkökulmasta tarkasteltuna. Osa näistä hyödyistä on suoraan tai välillisesti yhteydessä myös työntekijän kokemaan työhyvinvointiin, josta kerrotaan lisää myöhemmin.

Ropen (2021) mukaan työntekijän näkökulmasta tarkasteltuna etätöiden negatiivisia puolia ovat etäytyminen ja irrallisuus työyhteisöstä sekä optimaalisten työolosuhteiden ja työrauhan puuttuminen. Hänen mukaansa ihminen voi kokea olonsa irralliseksi työskennellessään työyhteisön ulkopuolella, työolosuhteet eivät monestikaan ole kotitoimistossa optimaaliset eikä työrauhakaan välttämättä ole kotona työntekoa edistävä. (s. 75–76) Hellen (2004) mukaan etätöiden haittoja työntekijän näkökulmasta ovat sosiaalisten kontaktien puute ja työyhteisöstä eristäytyminen, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, liian suuri työmäärä, ura- ja palkkakehityksestä sivuun jääminen, tekniikkaan ja tiedonsiirtoyhteyksiin liittyvät ongelmat, työsuojelupuutteet, kuten ergonomia (s. 20). Pekkolan mukaan etätöiden huonoja puolia ovat työpäivien venyminen varsinkin silloin, kun yhteisistä pelisäännöistä ei ole tehty selkeää sopimusta, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen sekä eristyneisyys. Lisäksi etätöä vaatii sopeutumista työntekijän lisäksi myös muulta perheeltä. (Aho, 2006, s. 10) Rope, Helle ja Pekkola mainitsivat kaikki etätöiden haittoiksi

työkavereiden läsnäolon puuttumisen, joka olikin ainoa kaikkien kolmen mainitsema haittapuoli. Rope ja Helle pitivät molemmat optimaalisten työolosuhteiden puuttumista etätyön haittana. Lisäksi Hellen ja Pekkolan mukaan yksi etätyön haittapuolista on työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. Työrauha voidaan nähdä sekä etätyön hyötynä että myös haittana, sillä kotona työskennellessä toiset työntekijät eivät ole häiritsemässä työntekoa, mutta toisaalta kotona voi olla vaikeaa järjestää häiriötöntä työskentelytilaa varsinkin, jos perheeseen kuuluu myös muita jäseniä (Rope, 2021, s. 71–76). Osa edellä mainituista etätyön haitoista on yhteydessä myös työntekijöiden työhyvinvointiin, suoraan tai välillisesti, ja myös näistä kerrotaan lisää myöhemmin.

4. Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin

Etätyö vaikuttaa työhyvinvointiin monin eri tavoin ja vaikutukset voivat olla sekä myönteisiä että kielteisiä (Anderson, Kaplan & Vega, 2014, s. 883). Etätyön vaikutukset eivät ole ainoastaan negatiivisia, vaan etätyö on myös lisännyt hyvinvointia. Yksilön omaan kokemukseen siitä, kuinka hyvin hän selviää työtehtävistään, vaikuttavat monet eri tekijät, kuten yksilölliset persoonalliset piirteet. Etätyö on työntekijöille suhteellisen uusi ilmiö, sillä ennen koronapandemiaa etätyö oli vielä yllättävän harvinaista niin Suomessa kuin myös muissa länsimaissa. Etätyöllä on vaikutuksia sekä yksilöiden että työyhteisöjen hyvinvointiin. Koronapandemian takia tapahtuneessa pakotetussa, nopeassa digiloikassa on paljon hyviä puolia. Yksilöllisistä eroista johtuen työntekijöiden omat kokemukset etätyöstä voivat siis poiketa paljonkin toisistaan. Tässä luvussa vastataan varsinaiseen tutkimuskysymykseen, eli miten etätyö vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin. Etätyön positiivisista ja negatiivisista vaikutuksista on luotu kaksi erillistä kuviota, jotka esitellään tässä luvussa. Kuviot on luotu eri kirjallisuuslähteistä saatuja tietoja hyödyntäen.

4.1 Etätyön positiiviset vaikutukset työhyvinvointiin



Kuva 2. Etätyön positiiviset vaikutukset työhyvinvointiin

Yllä olevan kuvion (Kuva 2) tekemisessä on hyödynnetty tässä luvussa esiintyvistä lähteistä saatuja tietoja (Aho, 2006; Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022; Heinonen, 1998; Helle, 2004; Manka ym., 2011; Mäkikangas, Juutinen, Oksanen & Melin, 2020; Paul, 2020; Rope, 2021; Ruohomäki ym., 2020; Vartiainen, 2006). Etätyöllä on ollut työhyvinvointiin lukuisia positiivisia vaikutuksia, joista kirjoitetaan seuraavaksi. Ylen Taloustutkimuksella tehdyn kyselyn vastausten perusteella voidaan todeta, ettei etätyöskentely ole pääsääntöisesti heikentänyt työhyvinvointia tai asenteita työtä kohtaan vaan ennemminkin vahvistanut niitä. Kyselyn perusteella selvisi myös se, että etätyöhön siirtymisen myötä työntekijät ovat oppineet tekemään työhön liittyviä päätöksiä aiempaa itsenäisemmin sekä oppineet parempia työskentelytapoja. Tutkimuksen tulokset ovat osoittaneet etätyön olevan yhteydessä kasvaneeseen työn imuun ja kroonisen väsymyksen vähentymiseen. (Ruohomäki ym., 2020, s. 390–392) Työn imun kautta tarkasteltuna työhyvinvoinnin kehitys on ollut suurimmaksi osaksi myönteistä etätyön lisääntymisen myötä eli työn imun määrä on pysynyt etätyöhön siirtymisestä huolimatta samana tai lisääntynyt entisestään (Mäkikangas ym., 2020, s. 422). Työkavereiden läsnäolon puuttuminen on pakottanut työntekijät tekemään päätöksiä itsenäisemmin, sillä kotitoimistolla viereisen pöydän ääressä ei istukaan työkaveria, jolta saisi nopeasti vastauksia mieltä askarruttaviin asioihin. Tämän seurauksena työntekijät ovat joutuneet luottamaan omaan harkinta- ja arvostelukykyynsä aiempaa enemmän ja tekemään päätöksiä itsenäisemmin, mikä voi vaikuttaa positiivisesti työntekijän työhyvinvointiin, sillä itsenäisten päätösten kautta saavutetut onnistumiset vahvistavat minäpystyvyyden kokemuksia.

Etätyön hyvinä puolina voidaan pitää myös työn aikaan ja paikkaan sitoutumattomuutta – palaveriinkin voi osallistua kävelylenkiltä käsin, jolloin ajatukset lentävät, mieli virkistyy ja aistit valpastuvat. Samalla etätyö on tuonut myös joustavuutta arkeen. (Aho, 2006, s. 10; Helle, 2004, s. 17; Manka ym., 2011, s. 112; Rope, 2021, s. 72). Etätyön aikaan ja paikkaan sitoutumattomuus sekä joustavuus vaikuttavat positiivisesti niin fyysiseen hyvinvointiin kuin työhyvinvointiinkin. Etätyötäkin jaksaa paremmin, kun huolehtii hyvinvoinnista ja noudattaa päivärytmiä. (Manka ym., 2011, s. 112). Etätyöntekijälle joustavuus näyttäytyy etenkin vapautena valita työaika ja paikka työntekoon joustavasti. Hän voi sijoittaa työskentelynsä oman päivärytmin tai elämäntilanteen mukaan. (Heinonen, 1998, s. 85) Edellisen perusteella voidaan todeta, että etätyöhön siirryttäessä on havahduttu siihen, kuinka monipuolisesti sama työ voidaan hoitaa. Työskentelyyn on tietyltä osin tullut rentoutta, eikä esimerkiksi palaveriin osallistuminen vaadi aina fyysisesti paikalle tulemistä. Työntekijä on voinut pohtia, milloin itse on virkeimmillään

ja mikä aikataulu sopisi parhaiten. Mahdollisuus oman aikataulun luomiseen lisää työntekijän vaikuttamismahdollisuuksia sekä mahdollistaa sen, että työnteosta voi suoriutua aiempaa tehokkaammin, kun sen suoritusajaksi voi valikoida sen ajan päivästä, kun kokee itse olevansa tehokkaimmillaan. Yleisin työpäivä alkaa aamusta jatkuen iltapäivään saakka, mutta yksilöllisistä eroista johtuen kyseinen aika ei ole kaikille sopivin. Työntekijän tietoisuus omista vaikuttamismahdollisuuksista voi lisätä työntekijän merkityksellisyyden tunteita ja näin ollen vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin.

Etätyöhön siirtyminen pakotti työnantajat ja työntekijät opettelemaan jo olemassa olevien työkalujen käyttöä, mikä on ehdottomasti yksi etätyöhön siirtymisen hyvistä puolista. Näistä työkaluista ja niiden toiminnallisuudesta oli käytössä vain murto-osa ennen etätyöhön siirtymistä. Uusien työkalujen käytön oppiminen on mahdollistanut myös sen, että työntekijät saavat aiempaa vaivattomammin äänensä kuuluviin erilaisten kyselytyökalujen käytön yleistymisen myötä. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, s. 13–20) Etätyöhön siirtymisen ansiosta tänä päivänä osataan monipuolisesti hyödyntää kehittynyttä tietotekniikkaa ja sen tarjoamia erilaisia työkaluja. Erilaisia työkaluja hyödyntäen useat työnantajat keräävät aiempaa tehokkaammin työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia, mikä lisää työntekijöiden kokemuksia kuulluksi tulemisesta, mikä puolestaan vaikuttaa myönteisesti yksilön työhyvinvointiin.

Toimiston ja kodin väliset siirtymät ovat jääneet kokonaan pois usean työntekijän kohdalla, minkä ansiosta aikaa ei tuhlaannu työmatkoihin (Aho, 2006, s. 10; Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, s. 22; Helle, 2004, s. 17; Paul, 2020, s. 14; Vartiainen, 2006, s. 38). Tämä on mahdollistanut ihmisille sen, että he voivat viettää enemmän aikaa perheen parissa tai lisätä tunteja nukkumiseen tai harrastuksiin (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, s. 22–23). Tämän perusteella voidaan tehdä johtopäätöksiä, että perheellä, vapaa-ajalla ja unella on merkittäviä vaikutuksia yksilön hyvinvoinnin kokemuksiin, sillä toiset ihmiset ovat yksi hyvinvoinnin merkittävimmistä tekijöistä. Riittävä lepo sekä vapaa-ajan ja työteon välinen tasapaino lisäävät työntekijät tehokkuutta ja työn sujuvuutta, mikä puolestaan vaikuttaa suoraan myös yksilön kokemaan työhyvinvointiin. Työntekijän työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että yksilö kokee tulevansa kuulluksi omassa työyhteisössään, kykenee löytämään työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon sekä varaa riittävästi aikaa unelle.

4.2 Etätyön negatiiviset vaikutukset työhyvinvointiin



Kuva 3. Etätyön negatiiviset vaikutukset työhyvinvointiin

Yllä olevan kuvion (Kuva 3) tekemisessä on hyödynnetty tässä luvussa esiintyvistä lähteistä saatuja tietoja (Aho, 2006; Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022; Helle, 2004; Manka ym., 2011; Paavola & Junkala, 2020; Rope, 2021; Ruohomäki ym., 2020; Virolainen, 2012). Positiivisten vaikutusten lisäksi etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin myös negatiivisesti. Seuraavaksi tarkastellaan etätyön negatiivisista vaikutuksista työhyvinvointiin. Ylen Taloustutkimuksella tehdyn kyselyn vastausten perusteella koronapandemian myötä etätyön lisääntynyt määrä on vähentänyt työkavereilta saadun tuen määrää sekä vähentänyt työn tauottamista. Vaikka tutkimuksen tulokset osoittavat työn imun kasvaneen ja kroonisen väsymyksen vähentyneen, työntekijän tylsistyminen on etätyön myötä lisääntynyt. (Ruohomäki ym., 2020, s. 390–392) Etätyö tuo joustoa arkeen, mutta samanlaisina jatkuvat päivät voivat johtaa tylsistymiseen. Tylsistymisen seurauksena keskittyminen vaikeutuu ja motivaatio heikkenee. Etänä työskentely on lisännyt työntekijän vastuuta ja vaatii työnantajalta enemmän luottamusta siihen, että työtehtävät hoidetaan sovitusti ja että kukin antaa parhaansa. (Manka ym., 2011, s. 98) Vaikka työnantaja tarjoaakin työvälineet, joilla etänä työskentely onnistuu, vaatii se työntekijältäkin itsensä johtamista ja oma-aloitteisuutta. Työntekijät ovat saaneet ja joutuneet pohtimaan omaa työskentelyään uudella tavalla etätyöhön siirtyessä. Työkavereiden läsnäolon puuttuminen vaikuttaa ehkä osittain myös siihen, ettei työntekijä muista tauottaa työpäiviään kotitoimistolla.

Yhteiset lounaat ja kahvitauot ovat ehkä aiemmin olleet itsestään selvyiksi, mutta yksin toimiessa ne jäävät herkästi välistä. Työhyvinvoinnin kannalta olisi kuitenkin tärkeää, että työntekijä muistaisi etätyössäänkin tauottaa työskentelyään, sillä taukojen puuttuminen voi johtaa tehottomuuteen sekä lihassärkyihin ja jumeihin, jos työntekijä tekee istumatyötä. Tauotuksen avulla voi myös vaikuttaa omalta osaltaan siihen, ettei työ tylsistyttäisi niin nopeasti, eikä motivaatio ja keskittymiskyky pääsisi heikkenemään. Virolaisen (2012) mukaan liikkuvassa työssä työntekijä matkustaa paljon ja saattaa työskennellä osan ajasta eri kulkuvälineissä, kuten lentokoneessa tai junassa. Hänen mukaansa tällaiseen työhön liittyy useita työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä. Pitkillä juna- tai lentomatkoilla on usein vaikea nukahtaa ja nukkua, jonka vuoksi myös lepo ja palautuminen ovat tällöin hankalia. Yksi työhyvinvointiin liittyvä seikka, jota ei ole huomioitu liikkuvassa työssä on eri aikavyöhykkeiden aiheuttamat työntekijän päivärytmien sekoittumiset. Työnantajat eivät yleensä huomioi tätä rasitetta matkustuksen jälkeisessä työpäivässä. Työmatkat valitettavasti pidentävät usein työpäivän pituutta, mutta vähentävät lisäksi perheelle ja harrastuksille jäävää aikaa, mikä puolestaan taas heikentää yksilön palautumista. (s. 206–207)

Toisten ihmisten läsnäolon puuttuminen on yksi etätyöhön liittyvistä haitoista (Aho, 2006, s. 10; Helle, 2004, s. 20; Rope, 2021, s. 75). Kasvokkaisten kohtaamisten ja epämuodollisten kuulumistenvaihdon vähenemistä voidaankin pitää etätyöskentelyn merkittävimpana haittapuolenä. Läheisyyden ja yhteisen päivärytmien puuttuminen sekä digitaaliset alustat vähentävät ihmisten empatiaa, mikä puolestaan voi vaikuttaa kielteisesti ryhmän toimintaan. Työssä vastaan tulevien haasteiden läpikäyminen voi olla aiempaa vaikeampaa, sillä me-henkeä ei ehkä löydäkään yhtä helposti kuin aiemmin. Etätyön seurauksena työntekijän sosiaalisesta viitekehystä ovat karsiutuneet pois hieman etäisemmät tiimien jäsenet sekä työpaikan johtohenkilöt. Digitaalisessa vuorovaikutuksessa pelkän äänen tai videokuvankin perusteella viestin tulkinnat voivat mennä pahasti pieleen ja tahattomat yhtäaikaiset puheet, venähtäneet monologit ja kiusalliset hiljaisuudet voivat olla hyvinkin turhauttavia. Videoyhteyden puuttuessa keskustelu tapahtuu pelkille kuvakkeille, jolloin vastapuolten reaktioiden arvioiminen voi olla hyvin haastavaa pelkän puheen tai jopa täydellisen hiljaisuuden perusteella. Sähköposti- ja chat-viestien jatkuva tulva on lisääntynyt etätyön myötä. Tällaisten työkalujen alkuperäinen tarkoitus on ollut helpottaa viestintää, mutta loputon tietotulva voi tuntua helpottamisen sijaan kuormittavalta ja aikaa vievältä. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, s. 20–21) Sosiaalisena olentona ihminen kaipaa usein toisia ihmisiä ympärilleen ja siksi toisten työntekijöiden läsnäolon puuttuminen onkin varmasti yksi merkittävimmistä yksilön työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä.

Ihmiset tarvitsevat toisia ihmisiä ympärilleen ja etätöiden seurauksena kasvokkaiden kontaktien määrä on vähentynyt lyhyellä aikavälillä huomattavasti, mikä vaikuttaa kielteisesti yksilön työhyvinvointiin. Esimerkiksi ohimennen tapahtuvat keskustelut työkavereiden kanssa, joko henkilökohtaiseen elämään tai haastaviin työtehtäviin liittyen, toimivat merkittävänä voimavarana työntekijöille, mutta tällaiset tilanteet ovat karsiutuneet monilta osin pois etätöiden seurauksena. Useilla työntekijöillä työsähköposti on yhdistettynä matkapuhelimeen, jolloin jatkuva tietotulva kulkee mukana kellon ympäri, mikä voi olla hyvin uuvuttavaa. Siksi olisi tärkeää, että työntekijä osaisi itse rajata työpäivänsä niin, että työnajan ulkopuolella saapuneista viesteistä ei tulisi ilmoituksia. Vaikka työntekijä jättäisi viestit huomiotta työajan ulkopuolella, niiden saapumisesta ilmoittava merkkiäänä voi nostaa työntekijän stressitasoja, mikä puolestaan voi vaikuttaa kielteisesti työstä palautumiseen ja näin ollen myös työhyvinvointiin.

Etätöiden myötä päivät ovat muuttuneet monotonisiksi ja sosiaaliset kontaktit vähentyessä myös välittömän palautteen määrä on vähentynyt, minkä seurauksena on syntynyt uusi tunne-elämän ilmiö, josta käytetään nimitystä etätöapatia. Etätöajan alussa työolot olivat monen osalta hyvin sekavia ja toisilta työt hävisivät kokonaan. Etätöskentelyyn siirtymisen yhteydessä myös kouluikäiset siirtyivät etäkouluun, mikä toi omat haasteensa perheellisten työntekoon. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, s. 21) Työrauha ei monestikaan ole kotioloissa työntekoa edistävä (Rope, 2021, s. 76). Myös yhteiskunnan sekava tilanne ja eristyksen aiheuttamat henkilökohtaiset paineet ovat omalta osaltaan vaikuttaneet työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, s. 21) Kotikonttorilla työskentelevien työntekijöiden siirtymät ovat usein olemattomia, joten hyötyliikunnan määrä on vähentynyt entisestään. Tämä voi vaikuttaa kielteisesti työn tehokkuuteen ja lisätä etätöiden mukana tulleita terveysriskejä. Edes päivittäinen kuntoliikunta ei riitä kompensoimaan pitkän paikallaanolon terveyshaittoja. Etätöihin siirtymisen jälkeen tuki- ja liikuntaelämisen vaivat ovat lisääntyneet, sillä riittävän hyvästä työergonomiasta huolehtiminen on usein unohtunut kotona työskentelyn yhteydessä. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, s. 21–22) Monelta työntekijältä puuttuu optimaaliset työolosuhteet kotitoimistolta (Helle, 2004, s. 20; Rope, 2021, s. 75–76). Työpaikalla työskennelleet työntekijät ovat usein tottuneet lounastamaan yhdessä työkaveriensä kanssa lounasravintoloissa, joissa ruokatarjoilut ovat vaihdelleet päivittäin. Kotikonttorille siirtyessä ruokavalio on muuttunut useiden työntekijöiden kohdalla yksipuolisemmaksi ja osa aterioista on saattanut jäädä kokonaan pois päivän ateriaritmistä. Kodin ja työpaikan välisen siirtymien puuttuminen tuo mukanaan lisää aikaa ja joustoa arkeen, mutta siirtymien puuttumisen kääntöpuolena on se, että työajan rajaaminen on aiempaa haastavampaa. (Boijer-Spoof

Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, s. 21–22) Työajan joustavuus tuo siis mukanaan sekä vapautta että vastuuta (Aho, 2006, s. 9; Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, s. 22–23). Ihmiset kaipaavat elämäänsä vakautta ja selkeyttä, mutta nopea siirtymä etätyöhön toi mukanaan epä-tietoisuutta ja yleistä sekavuutta, mikä on varmasti osaltaan lisännyt työhön liittyvää ahdistusta. Nyt etätyötä on kuitenkin tehty jo sen aikaa, että toimintatavat ovat selkiytyneet, mutta sen tilalle on noussut uusi huolen aihe, joka liittyy ajankäyttöön. Työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyessä työt voivat venyä iltaan saakka (Aho, 2006, s. 10; Helle, 2004, s. 20). Tämän seurauksena nukkumaan meno voi siirtyä ja uni muuttua levottomammaksi. Uni on yksi hyvinvointiin merkittävästi vaikuttava tekijä ja siksi olisikin ensiarvoisen tärkeää aikatauluttaa työt niin, etteivät ne pääsisi vaikuttamaan unelle varattuun aikaan. Työntekijöiden pitäisi omatoimisesti huolehtia uni- ja ateriarytmin säännöllisyydestä sekä riittävästä päivittäisestä liikunnasta, sillä nämä ovat myös työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joihin vain ihminen itse voi vaikuttaa. Ihmisen aivot tarvitsevat energiaa ja siksi etätyötä tehdessäkin on tärkeää huolehtia riittävästä levosta, tauotuksesta ja ateriarytmistä (Paavola & Junkala, 2020). Työntekijän on siis tärkeää muistaa, etteivät vireystaso ja jaksaminen pysy yllä pelkällä kahvilla, vaan lepo, tauot ja ruokailut ovat työn tehokkuuden kannalta välttämättömiä. Etätyöskentely vaatiikin työntekijältä itseohjautuvuutta sekä itsensä johtamista, sillä työtä täytyy osata tauottaa, jotta työskentely säilyy tehokkaana. Lisäksi työkavereiden läsnäolon puuttuminen nostaa aiempaa merkittävämpään asemaan työntekijän muut ihmissuhteet, sillä sosiaaliset kontaktit ovat vahvasti yhteydessä koettuun hyvinvointiin.

5. Johtopäätökset

Tutkielman tavoitteena oli selvittää, miten etätyö vaikuttaa yksilön eli työntekijän työhyvinvointiin. Tässä luvussa tehdään yhteenvetoa aiemmissa luvuissa käsitellyistä asioista sekä tehdään johtopäätöksiä käytettyjä lähteitä hyödyntäen. Tarkasteltujen aineistojen pohjalta voidaan todeta, että etätyö pitää sisällään useita hyviä puolia työntekijän näkökulmasta tarkasteltuna. Etätyö on lisännyt työn imua, opettanut parempia työskentelytapoja, lisännyt itsenäistä päätöksentekoa sekä vähentänyt kroonista väsymystä (Ruohomäki ym., 2020, s. 390–392). Etätyö on myös tuonut lisää joustavuutta arkeen, sillä työ ei ole aikaan ja paikkaan sitoutunutta (Aho, 2006, s. 10; Helle, 2004, s. 17; Manka ym., 2011, s. 112; Rope, 2021, s. 72). Työnantajat ja työntekijät ovat oppineet hyödyntämään monipuolisesti etätyöhön tarvittavia työkaluja ja niiden toiminnallisuutta (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, s. 13–20). Lisäksi etätyön ansiosta työntekijöiltä ei enää kulu aikaa työmatkoihin (Aho, 2006, s. 10; Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, s. 22; Helle, 2004, s. 17; Paul, 2020, s. 14; Vartiainen, 2006, s. 38). Edellä luetellut etätyön positiiviset puolet vaikuttavat suoraan tai välillisesti työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksiin.

Hyvien puolien lisäksi tarkastelluista aineistoista nousi esille myös etätyön huonoja puolia työntekijän näkökulmasta tarkasteltuna. Etätyö on vähentänyt työkavereilta saatua tukea, työn tauottamista sekä lisännyt työntekijöiden tylsistymistä, josta on seurannut motivaation heikkenemistä ja keskittymishaasteita (Ruohomäki ym., 2020, s. 390–392). Työkavereiden läsnäolon puuttuminen onkin yksi merkittävimmistä etätyön haittapuolista (Aho, 2006, s. 10; Helle, 2004, s. 20; Rope, 2021, s. 75). Lisäksi työntekijän vastuu omasta työnteosta on lisääntynyt (Manka ym., 2011, s. 98). Työpaikan ulkopuolella tapahtuva työnteke on myös voinut sekoittaa työntekijöiden päivärytmiä (Virolainen, 2012, s. 206). Läheisyyden ja yhteisten päivärytmien puuttuminen sekä digitaaliset alustat ovat vähentäneet ihmisten empatiaa ja vaikeuttaneet näin ollen ryhmän toimintaa. Lisäksi digitaalinen vuorovaikutus on lisännyt väärinymmärrysten riskiä ja jatkuva sähköposti- ja chat-viestien tulva on lisännyt työntekijöiden kuormittumista. Etätyöpäivät ovat muuttuneet monotonisiksi ja sosiaaliset kontaktit vähentyneet, minkä seurauksena on syntynyt uusi tunne-elämän ilmiö, etätyöapatia. Myös hyötyliikunnan määrä on laskenut työmatkojen poisjäännin myötä. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, s. 20–22) Myös optimaalisten työolosuhteiden puuttuminen kotitoimistolta on tuonut omat haasteensa etätyön-

tekijöiden arkeen (Helle, 2004, s. 20; Rope, 2021, s. 75–76). Lisäksi työn ja vapaa-ajan rajaamisesta on tullut aiempaa vaikeampaa (Aho, 2006, s. 10; Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmiva, 2022, s. 21–22; Helle, 2004, s. 20). Myös edellä luetellut etätyön negatiiviset puolet vaikuttavat suoraan tai välillisesti työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksiin.

Aihetta käsittelevien tutkimusten tarkastelu on osoittanut, että työhyvinvoinnin ja etätyön välistä yhteyttä on tutkittu jo ennen etätyön räjähdysmäistä lisääntymistä. Tutkimustulosten tarkastelun pohjalta voidaan todeta, että ennen korona-aikaa ja korona-aikana tehtyjen tutkimusten tulosten välillä on havaittavissa samankaltaisuuksia. Työkavereiden läsnäolon puute etätyön haittapuolena nousi esille lähes kaikissa etätyötä käsittelevissä aineistoissa, minkä pohjalta voidaan tehdä johtopäätöksiä siitä, että työkavereiden läsnäolon ja koetun työhyvinvoinnin välillä on merkittävä yhteys. Toinen useissa etätyötä käsittelevissä aineistoissa esiin noussut asia oli etätyön myötä lisääntynyt vapaus ajoittaa työn tekeminen omaan päivärytmiin sopivaksi, mitä pidettiin etätyön positiivisena puolena. Etätyön myötä vapaa-ajan ja työn välinen rajanveto koettiin aineistoista saatujen tietojen perusteella kuitenkin aiempaa vaikeammaksi, mistä voidaankin päätellä, että työntekijä voi kokea etätyöskentelyyn liittyvän vapauden sekä etuna että myös haasteena.

Edellisen perusteella voidaankin tehdä johtopäätöksiä siitä, että etätyön vaikutukset ihmisten työhyvinvointiin ovat olleet hyvin moninaisia sisältäen sekä positiivisia että negatiivisia puolia. Kaiken kaikkiaan voidaan todeta etätyön olevan monelle organisaatiolle ja työntekijälle mahdollisuus etenkin, jos työtehtäviin, vuorovaikutukseen, uusiin työskentelytapoihin perehdyttämiseen sekä työolosuhteisiin panostetaan riittävästi. Työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämisen kannalta on tärkeää, että etätyötä kehittäessä pureuduttaisiin etätyön negatiivisiin vaikutuksiin ja pyrittäisiin kehittämään ratkaisuja, joiden avulla etätyön negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin pystyttäisiin vähentämään ja näin ollen lisäämään työntekijöiden työhyvinvointia. Etätyön negatiiviset ja positiiviset vaikutukset työhyvinvointiin ovat jakautuneet melko tasaisesti, joten on mahdotonta sanoa, että etätyö olisi ainoastaan parantanut tai huonontanut työntekijöiden työhyvinvointia. Negatiivisten vaikutusten lisäksi myös positiivisia vaikutuksia on hyvä keskittyä tarkastelemaan, jotta niiden pysyvyyttä voitaisiin tukea ja kehittää entisestään.

Aiheesta tehtyjen tutkimusten tulokset ovat yhdensuuntaisia, mikä lisää tulosten luotettavuutta ja yleistettävyyttä. Myös muiden käytettyjen aineistojen sisällöissä oli havaittavissa runsaasti yhteneväisyyksiä, mikä myös omalta osaltaan lisää tutkielman luotettavuutta. Aihe on kuitenkin tutkimuskentällä hyvin tuore, joten tutkimuspohjaista tietoa aiheesta on melko vähän. Kaikkia

etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin ei vielä pystytä arvioimaan, sillä esimerkiksi etätyön kielteiset vaikutukset saattavat näkyä vasta pidemmällä aikavälillä (Ruohomäki ym., 2020, s. 394). Tämän tutkielman tekemisessä tutkimusmenetelmänä on käytetty kirjallisuuskatsausta eli tutkimuksessa on hyödynnetty jo olemassa olevia aineistoja. Tutkielmaa varten ei ole siis tarvinnut kerätä aineistoa itse, joten monta tutkimuksen eettisyyteen liittyvää seikkaa, kuten tutkittavien anonymiteetti, on voitu jättää huomioimatta. Tältä osin tutkielman tekemiseen ei siis ole sisällynyt eettisiä ongelmia.

6. Pohdinta

Päädyimme tekemään kandidaatin tutkielmamme parityönä, sillä meitä yhdisti yhteinen kiinnostuksemme niin työhyvinvointia kuin myös etätyön ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä kohtaan. Olemme ystäväystyneet opintojen parissa jo aiemmin, minkä olemme kokeneet suureksi eduksi myös tätä tutkielmaa suunnitellussa ja tehdessä. Yhteistyömme on ollut sujuvaa, sillä kumpikin on pystynyt jakamaan avoimesti omia ajatuksiaan ja näkemyksiään työhön liittyen, sekä tuomaan omat mielipiteensä selkeästi esille. Olemme pyrkineet kirjoittamaan tutkielmaamme aina yhdessä kasvokkain, sillä olemme kokeneet sen tehokkaimmaksi tavaksi toimia. Erityisesti näin etätyöaikana kasvokkain tapahtuvat kohtaamiset ovat olleet hyvin arvokkaita. Sopivien tapaamisaikojen löytäminen on ajoittain ollut haasteellista niin perhearjen, työn kuin muidenkin opintojen vuoksi, mutta olemme silti onnistuneet järjestämään aikaa tutkielman tekemiseen viikoittain. Aihetta koskevan kirjallisuuden tarkasteleminen on herättänyt meidän välillämme paljon keskusteluita ja pohdintoja, joista olemme ammentaneet asiaa myös osaksi tutkielmaamme. Mielestämme tutkielmamme aihe on merkittävä myös opiskelemamme alan, kasvatustieteen, näkökulmasta tarkasteltuna, sillä tulevat työtehtävät voivat olla hyvin moninaisia. Alaltamme on mahdollista työllistyä esimerkiksi henkilöstöhallinnon työtehtäviin, jolloin tietämys työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja sen moniulotteisuudesta nousee merkittävään asemaan. Kuten tutkielmassamme on nostettu monta kertaa esille, työhyvinvointi on hyvin yksilöllinen kokemus ja samoissakin työtehtävissä työskentelevien kokemukset työhyvinvoinnista voivat poiketa toisistaan. Siksi työhyvinvoinnin moninaisuuden ja yksilöllisen kokemuksen ymmärtäminen on tärkeää erityisesti esimiestehtävissä. Lisäksi on oleellista huomioida ja ymmärtää myös etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin, sillä etätyöskentelyä hyödynnetään yhä enemmän useissa eri organisaatioissa.

Tutkielmaa kirjoittaessa olemme ymmärtäneet hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin käsitteiden moniulotteisuuden. Tutkimuskysymykseen vastaamisen yhteydessä onkin oleellista muistaa, että jokainen työntekijä kokee työhyvinvoinnin yksilöllisesti. Huomasimme aineistoa lukiesamme, että etätyön ja työhyvinvoinnin käsitteistä on runsaasti aineistoa saatavilla, mutta näiden kahden käsitteen välisistä yhteyksistä löytyvää tutkimustietoa on rajallisesti. Tämä johtuu osittain siitä, että etätyön räjähdysmäisestä kasvusta on kulunut vasta niin vähän aikaa. Vaikka etätyötä on ollut olemassa jo pitkään, se on ollut hyvin vähäistä ja sen rooli työyhte-

söissä on ollut niin pieni, ettei ole ollut tarpeen tarkastella erityisemmin sen yhteyttä työhyvinvointiin. Tänä päivänä tilanne on kuitenkin täysin toinen ja siksi aihetta koskevan tutkimuksen lisääntyminen olisi mielestämme erittäin suotavaa. Koronapandemia on vaikuttanut vahvasti siihen, että yhteiskunnassamme on siirrytty niin nopealla aikataululla etätyöhön. Tähän olemmekin viitanneet useammassa kohtaa tutkielmamme. Päätimme kirjoittaa oman alaluvun tutkielmamme aiheeseen liittyvistä aiemmin tehdyistä tutkimuksista, vaikka samoihin tutkimuksiin viitataan myös muualla tekstissä. Päädyimme kyseiseen ratkaisuun, koska muutamien eri aikoihin tehtyjen tutkimusten tarkasteleminen samassa alaluvussa auttaa mielestämme hahmottamaan kokonaisvaltaisemmin sen, että samaa aihetta on tutkittu jo paljon ennen korona-aikaa sekä myös korona-aikana. Tutkimustuloksista on havaittavissa yhteneväisyyksiä eri tutkimusajankohdista huolimatta.

Valitettavasti luotettavaa tietoa etätyön vaikutuksesta työhyvinvointiin koronapandemian aikana saadaan vasta myöhemmin, kun pystytään vertailemaan monipuolisemmin koronan aikana tehtyjä tutkimuksia ennen koronaa tehtyihin mittauksiin ja tutkimuksiin. Tästä haasteesta johtuen olemme keskittäneet tarkastelumme etätyöhön, kuitenkin jättämättä kokonaan huomiotta sen suurinta taustatekijää, koronapandemiaa. Lähteiden valikoimisen yhteydessä koimme ajoittain hieman haastavaksi käytettävien aineistojen rajaamisen niin, että lähteitä on monipuolisesti, mutta ei kuitenkin liikaa, ettei tarkastelu jäisi liian pintapuoliseksi kandidaatin tutkielman ohjeellisen laajuuden säilyttämiseksi. Näin jälkepäin ajateltuna tutkielman tekemisessä olisi ollut hyvä hyödyntää vieläkin enemmän kansainvälisiä tieteellisiä lähteitä, sillä näin olisi ehkä voitu saada laajempaa kuvaa tutkimusaiheesta. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan [TENK] (2021) mukaan tieteellistä tutkimusta, kuten tutkielmamme, voidaan pitää eettisesti hyväksyttävänä ja luotettavana ja sen tuloksia uskottavina vain, jos tutkielma on toteutettu hyvään tieteelliseen käytäntöön pohjautuen. Olemme viitanneet muiden tutkijoiden julkaisuihin asianmukaisella tavalla ja pyrkineet erottamaan selkeästi tekstistämme heidän kirjoituksensa ja tutkimustuloksensa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta [TENK], 2021) Edellisen perusteella voidaan myös tutkielmamme pitää eettisesti hyväksyttävänä ja luotettavana, sillä olemme pyrkineet tutkielmassamme kunnioittamaan muiden tutkijoiden tekemää työtä sekä antamaan heidän saavutuksilleen arvon, joka heille kuuluu.

Etätyöskentelyssä työhyvinvointia tukevia tekijöitä huomioimalla on mahdollista edistää niin työntekijöiden kuin myös heidän perheidensä hyvinvointia sekä lisätä organisaatioiden tuottavuutta ja tehokkuutta, mikä tekeekin aiheesta hyvin merkittävän ja ajankohtaisen tutkimuskoh-

teen. Kandidaatin tutkielma on laajuudeltaan sen verran suppea, että aiheen tarkastelu jää tässäkin kohtaa melko pintapuoliseksi. Olemme miettineet, että voisimme syventää aiheen tarkastelua myöhemmin Pro gradu -tutkielmassamme, sillä silloin aiheesta voisi löytyä jo enemmän tutkimuspohjaista tietoa tutkielman tueksi. Lisäksi aiheen tarkasteleminen on herättänyt myös mielenkiinnon etätyön eri vaiheita kohtaan ja siksi toinen vaihtoehto Pro gradu -tutkielmalle olisikin etätyön vaiheita koskevan tutkimuksen tekeminen.

Lähteet

- Aho, K. (2006). Työt yhä vähemmän paikkaan sidottuja: Etätyö lisää työnteon mielekkyyttä. *Työelämä: työvoimapolitiittinen aikakauskirja*, 3, 9–10.
- Allport, G. W. (1946). *Personality: A psychological interpretation*. Constable.
- Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882–897.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Atjonen, P. (2010). *Akateemisen tutkielman raportointi opas*. Itä-Suomen yliopisto.
- Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1997). Writing Narrative Literature Reviews. *Review of General Psychology* 1: 3, 311–320. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.184.4014&rep=rep1&type=pdf>
- Berscheid, E. (2006). Ihmisen suurin vahvuus: toiset ihmiset. Teoksessa L. G. Aspinwall & U. M. Staudinger (toim.) *Ihmisen vahvuuksien psykologia*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Blomqvist, K. (11.5.2020). Etätyöskentelyyn siirtyminen erityisesti julkisella sektorilla sujunut pääsääntöisesti hyvin. *Kehittyvä elintarvike. Elintarviketieteiden Seuran ammatti- ja tiedelehti*. Jyväskylän yliopisto. Luettu 16.3.2022. <https://kehittyvaelintarvike.fi/artikkelit/uutisia/etatyoskentelyyn-siirtyminen-erityisesti-julkisella-sektorilla-sujunut-paasaantoisesti-hyvin/>
- Boijer-Spoof Heikinheimo, K. & Ilmivalta, R. (2022). *Etätyön hyvinvointiopas*. Bazar.
- Feldt, T. (2000). Sense of coherence: structure, stability and health promoting role in working life. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research*, 158. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2000a). A mediational model of sense of coherence in the work context: A one-year follow-up study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 461-476.
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno. (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

- Feldt, T. Mäkikangas, A. & Piitulainen, S. (2005). Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno. (toim.), Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Heinonen, S. (1998). Suomalaisen etätöypotentiaalin analyysi: Toteutumisen edellytyksiä ja vaikutuksia. Työministeriö.
- Helle, M. (2004). Etätö. Edita
- Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. (2005). Mobiili työ ja hyvinvointi. Helsinki: Työministeriö.
- Julkunen, R. (2008). Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Juuti, P. & Salmi, P. (2014). Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Karvonen, S. (2018). Koetun hyvinvoinnin tila tunnuslukujen valossa. Teoksessa L. Kestilä & S. Karvonen (toim.) Suomalaisten hyvinvointi 2018. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019.
- Kauko-Valli, S. & Koironen, M. (2010). Työnilo ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava.
- Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) (2005). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Lilischkis, S. (2003). More yo-yos, pendulums and nomads: trends of mobile and multi-location work in the information society. *STAR issue report*, 36.
- Manka, M. (2015). Stressikirja: Mistä virtaa? Talentum.
- Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. (2011). Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tammerprint Oy.
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Talentum pro. Liettua: Balto print.
- McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person? *Journal of Personality*, 63, 365-396.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. (2005). *Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin*. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno. (toim.), Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Oksanen, A. & Melin, H. (2020). Etätö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. *Psykologia* 55(06), 422 <https://elektra-helsinki-fi.pc124152.oulu.fi:9443/se/p/0355-1067/55/6/etatyoja.pdf>
- Paavola, J. & Junkala, J. (2020). Korona opetti etätöyön edut ja haitat. Luettu 2.5.2022. Saatavilla: <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/4417-korona-opetti-etaetyoen-edut-ja-haitat>

- Pantsu, P. (2020). Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana - heistä noin puolet haluaa jatkaa. Luettu 16.3.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>
- Paul, G., Haavisto, L. & Heiskanen, S. (2020). Etätöyökirja: Suunnittele, sovi, tee. Helsinki: Aula & Co.
- Petticrew, M. (2001). Systematic Reviews from Astronomy to Zoology: Myths and Misconceptions. *British Medical Journal* 322: 7278, 98–101. https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf
- Rope, T. (2021). *Kalsariduunit: Etätöön ilot ja kirot*. Tammertekniikka.
- Ruohomäki, V. (16.3.2021). Hyödynnä koronavuoden opit etätöistä [Blogikirjoitus]. *Hybridisuomi. Yhteistyössä uuteen arkeen*. <https://hybridisuomi.fi/blogit/hyodynnna-koronavuoden-opit-etatyosta/>
- Ruohomäki, V., Tuomivaara, S., Mattila-Holappa, P., Monni, T-M., Perttula, P., Alanko, T. & Toppinen-Tanner, S. (2020). Etätö koronaepidemian hallitsemisessa sekä vaikutukset työhyvinvointiin ja töiden sujumiseen. *Psykologia*, 55, 05. Luettu 24.3.2022. <https://elektra-helsinki-fi.pc124152.oulu.fi:9443/se/p/0355-1067/55/5/etatyoko.pdf>
- Sajaniemi, N. & Mäkelä, J. (2015). Ihminen voi hyvin joukossa. Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.) Positiivisen psykologian voima. PS-Kustannus.
- Salminen, A. (2011). Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (2022). Työhyvinvointi. Luettu 12.4.2022 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Sutela, H. (19.5.2020). Kun mahdoton kävi mahdolliseksi – tietotyön yleisyys mahdollisti etätöiden läpimurron Suomessa [Blogikirjoitus]. *Tieto & trendit. Asiantuntija-artikkelit ja ajankohtaisblogit*. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/kun-mahdoton-kavi-mahdolliseksi-tietotyon-yleisyys-mahdollisti-etatyon-lapimurron-suomessa/>
- Sutela, H. (18.10.2021) Uusi normaali kutsuu – vanhaan ei ole paluuta, jos työntekijöiltä kysytään [Blogikirjoitus]. *Tieto & trendit. Asiantuntija-artikkelit ja ajankohtaisblogit*. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2021/uusi-normaali-kutsuu-vanhaan-ei-ole-paluuta-jos-tyontekijoilta-kysytaan/>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2021). Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Luettu 10.5.2022. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2021). Tiedevilppi. Luettu 10.5.2022. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi>

- Unkuri, S (28.6.2021). Haluatko olla onnellinen? Asiantuntijat: iso osa onnellisuudesta tulee jo geeneissä, mutta voi vaikuttaa asiaan myös itse. *Tiede*. Luettu 12.4.2022. <https://yle.fi/aihe/a/20-10001029>
- Vartiainen, M. (2006). Mobile Virtual Work – Concepts, Outcomes and Challenges. Teoksessa J. H. E. Andriessen & M. Vartiainen (toim.) *Mobile Virtual Work. A New Paradigm?* Springer.
- Vartiainen, M. & Hyrkkänen, U. (2010). Kuormitus- ja hyvinvointitekijät uusissa työnteon tavoissa. Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Keuruu: Otava.
- Vilkman, U. (2016). *Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä*. Talentum Pro.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: BoD – Books on Demand.