

Aino Karvinen

TYÖSTÄ PALAUTUMINEN ETÄTYÖSSÄ

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Tammikuu 2024

TIIVISTELMÄ

Aino Karvinen: Työstä palautuminen etätyössä
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma
Tammikuu 2024

Tämä tutkielma käsittelee etätyötä ja siitä palautumista. 2010-luvun lopulta lähtien on tapahtunut merkittävä muutos työelämässä, kun etätyöstä on tullut yhä keskeisempi osa monien organisaatioiden ja työntekijöiden toimintaa ja arkea. Samalla kun etätyö avaa uusia mahdollisuuksia joustavuuteen ja työn tekemisen paikan valintaan, herättää se kysymyksiä työstä palautumisen ja kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, kuinka työntekijät kokevat etätyöskentelyn ja eroavatko kokemukset iän ja sukupuolen mukaan. Lisäksi tutkielmassa tarkastellaan etätyöskentelyn yhteyttä työstä palautumiseen eli onko etätyöllä esimerkiksi positiivisia tai negatiivisia kytköksiä työntekijän työstä palautumiselle.

Tutkielman teoreettinen tausta muodostuu etätyöhön, työstä palautumiseen ja työhyvinvointiin liittyvästä tutkimuskirjallisuudesta. Työstä palautuminen etätyön kontekstissa on tärkeä ja ajankohtainen aihe, sillä etätyön yleistyminen on keskeinen muutos nykyisessä työkuulttuurissa sekä työnteon ja palautumisen välinen tasapaino on olennainen tekijä työhyvinvoinnissa. Etätyöntekijöiden kohdalla tämä tasapaino voi vaatia erityistä huomiota, sillä työpaikan rajojen hämärtyessä on entistä tärkeämpää osata erottaa työ ja vapaa-aika.

Tutkielman aineisto on Tietoarkistoon tallennettu Työolobarometri 2021 (FSD3727), joka on Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain tuottama mielipidetiedostelu työelämään ja työoloihin liittyvistä kysymyksistä. Käytän SPSS-ohjelmistoa kvantitatiivisen aineiston analysointiin. Analyysimenetelminä hyödynnetään ristiintaulukointia ja keskiarvovertailua. Ristiintaulukoinnin avulla analysoidaan, onko työntekijän taustatekijöillä, kuten iällä ja sukupuolella merkitsevää eroa siinä, miten kokee etätyöskentelyn. Keskiarvovertailulla puolestaan tutkitaan, eroavatko etätyötä tehneiden ja etätyötä tekemättömien kokemukset työstä palautumisesta merkitsevästi toisistaan.

Tutkimustulokset osoittavat, että ikä ja sukupuoli ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työntekijän kokemukseen etätyöstä. Nuoremmilla työntekijöillä on positiivisempia kokemuksia etätyöskentelystä kuin iältään vanhemmilla työntekijöillä. Lisäksi miehillä on positiivisempia kokemuksia etätyöskentelystä kuin naisilla, ja he kokevat etätyöskentelyn tukevan omaa työtä enemmän kuin naiset. Tuloksista käy myös ilmi, että työntekijät, jotka ilmoittivat tehneensä etätyötä viimeisen 12 kuukauden aikana kokivat palautuneensa työstään paremmin kuin ne työntekijät, jotka eivät olleet tehneet etätyötä.

Tämä tutkimus syventää tietämystä työstä palautumisesta etätyössä. Kun tieto ja ymmärrys aiheesta kasvavat, organisaatiot ja yksilöt voivat suunnata huomiota enemmän palautumismahdollisuuksiin ja -haasteisiin parantaakseen työntekijöiden palautumista työstä sekä työhyvinvointia.

Avainsanat: Etätyö, työhyvinvointi, työstä palautuminen

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
2	Etätyö, työhyvinvointi ja työstä palautuminen	4
2.1	Etätyö ja työhyvinvointi etätyössä	4
2.2	Työstä palautuminen etätyössä	6
3	Tutkimusasetelma	10
3.1	Tutkimuskysymykset, aineisto ja muuttujat	10
3.2	Tutkimusmenetelmät	14
3.3	Tutkimusetiikka	15
4	Tulokset	17
4.1	Taustamuuttujien yhteys kokemukseen etätyöstä	17
4.2	Etätyöskentelyn yhteys työstä palautumiseen	19
5	Johtopäätökset ja pohdinta	20
	Lähteet	25

1 Johdanto

Tutkielmani tarkoituksena on selvittää kvantitatiivisten menetelmien avulla, millainen yhteys etätyöllä on työstä palautumiseen, ja miten naiset ja miehet sekä eri ikäiset työntekijät kokevat etätyöskentelyn. Tutkimus etätyön vaikutuksesta työstä palautumiseen on merkityksellinen aihe nykyisen työkuluttuurin muuttuessa kohti yhä laajempaa etätyön käyttöä. Työhyvinvoinnin näkökulmasta on tärkeää ymmärtää, miten etätyö vaikuttaa työntekijöiden mahdollisuuksiin palautua ja ylläpitää hyvinvointiaan. Tämä tutkimus tarjoaa mahdollisuuden syventää käsitystä siitä, kuinka työ- ja palautumisympäristöt voivat vaikuttaa työstä palautumiseen ja laajemmin työhyvinvointiin.

Etätyö ei ole tuore innovaatio. Etätyön käsite luotiin 1970-luvulla Yhdysvaltojen Kaliforniassa, jolloin vallalla oli öljykriisi. Tuolloin tutkijat alkoivat pohtimaan sitä, kuinka paljon kansantalous hyötyisi, jos vähennettäisiin työmatkaliikennettä. Etätyötä perusteltiin alun perin työmatkaliikenteen vähenemisellä, luonnon suojelemisella ja säästämisellä toimistotilojen kustannuksissa. Suomessa on perusteltu etätyön suosimista tietotekniikan nopealla kehityksellä ja yleistymisellä. (Helle 2004, 16–17.) Suomi on ollut etätyön kärkimaita Euroopassa. Kaksi kolmesta suomalaisesta työntekijästä työskenteli tietokoneella ja 16,8 prosenttia suomalaisista teki etätyötä vuonna 1999. (Hakala 2000.) Vuoden 1997 työolobarometrin mukaan etätyötä teki pääasiassa ylemmät toimihenkilöt ja valtio- ja yksityisellä sektorilla työskentelevät sekä miehet tekivät etätyötä useammin kuin naiset. Kokoaikainen etätyö oli tuolloin harvinaista. Etätyön siirtymisen yleinen syy oli työn autonomian lisääntyminen, minkä vuoksi työntekijät saivat muun muassa määritellä työaikansa joustavammin. Jo silloin kuitenkin huomattiin etätyön nurja puoli, kuten työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. Sekoittumisen todettiin vaikeuttavan työstä palautumista ja aiheuttavan työn henkisen rasittavuuden lisääntymistä. (Tietoarkisto 1997.)

Muutos etätyöhön ennen korona-aikaa oli melko hidasta, vaikka tietotekniikka olisi sen hyvin mahdollistanut. Kuitenkin sen yleistymisen oli jo ilmassa, sillä vuoden 2020 alussa uudistuneessa työaikalaisissa oli maininta etätyöstä. (Rope 2021, 6.)

Maaliskuussa vuonna 2020 työmarkkinoilla tapahtui siis merkittävä muutos, kun etätyö lisääntyi voimakkaasti koronapandemian vaikutuksesta. Koronaviruksen leviämisen estämiseksi valtiovarainministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö suosittelivat ihmisille siirtymistä etätöihin, mikäli se vain töiden puolesta oli mahdollista (Paatero & Pekonen 2020, 1). Ihmisten toimintaa

ja liikkumista rajoitettiin myös valmiuslailla, joka johti pakotettuun etätyöhön. Etäyön tekeminen kaksinkertaistui pandemian ensimmäisen vuoden aikana poikkeustilaa edeltäneeseen aikaan verrattuna (Sutela & Pärnänen 2021, 11). Pakotetulla etätyöllä tarkoitetaan koronaviruspandemiasta johtuvaa etätyöskentelyä esimerkiksi kotona tai jossain muualla kuin varsinaisella työpaikalla (Biron, Karanika-Murray, Ivers, Salvoni & Fernet 2021, 3). Ominaista korona-ajan pakotetulle etätyölle oli se, että monet etätyöntekijöistä eivät olleet aikaisemmin tehneet etätyötä, joten muutos työskentelytavassa oli heille iso, sillä sekä työn fyysinen että sosiaalinen ympäristö muuttui (Sutela & Pärnänen 2021, 16–18).

Koronarajoitukset alkoivat hellittää helmikuussa 2022, kun hallitus muun muassa päätti purkaa ravintolarajoitukset ja kokoontumisrajoitukset. Myös etätyötä tekevien määrä väheni monilla työpaikoilla edellisvuodesta. Korona-aikana työelämässä keskeinen keskustelua herättävä aihe oli, millainen koronan jälkeinen työn tekemisen normi eli ”uusi normaali” on oleva. Useissa työpaikoissa pohdittiin, millaisessa laajuudessa etätyötä tehdään tulevaisuudessa. Vuonna 2022 työikäisestä väestöstä 11 prosenttia ilmoitti työskennelleensä kotona koko työaikansa, ja vähintään puolet työajastaan kotona työskennelleiden osuus nousi 13 prosenttiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (2023) mukaan. Kotona työskentely oli vuonna 2022 naisilla yleisempää kuin miehillä. Naisten haluan tehdä etätyötä ovat voineet vaikuttaa korona-ajan kokemukset. Vaikka olisi voinut olettaa, että keväällä 2022 koronarajoitusten poistumisen myötä työntekijät palaisivat laajemmin takaisin työpaikoilleen, eri toimialoilla kotona työskentely väheni vain vähän. (Leskinen 2023.) Myös vuonna 2023 etätyöskentely on ollut suosittua, sillä puolet työllisistä on ollut etätöissä (Hyry 2023, 10). Etätyöskentely keskittyy eniten myynnin ja kaupan alalle, taloushallinto- ja pankkialalle sekä laki-, henkilöstö- ja IT-alalle. Edelleen on töitä, joissa etätyö ei ole mielekästä tai mahdollista, kuten teollinen tuotanto, terveydenhuolto ja iso osa palvelusektorista. (Salonen 2022.)

Etätyöskentely on siis nykyään monelle työntekijälle arkipäivää. Se on luonut mahdollisuuden työskennellä joustavasti ja itsenäisesti. Työnteko ei ole enää sidottu tiukasti aikaan ja paikkaan, vaan sitä voidaan tehdä missä ja milloin tahansa. Tämä on avannut oven uudelleenlaisille työrutiineille ja myös korostanut yksilön kykyä ja vastuuta asettaa rajat omalle työlleen. Samalla kun työstä on tullut monella tapaa rajatonta nykYTEKNIIKAN ansiosta, on työn vaatimuksista irrottautuminen aiempaa monitahoisempi ilmiö. Työstä palautuminen on oleellinen osa työhyvinvointia. Se vaikuttaa suoraan työssä jaksamiseen, motivaatioon ja luovuuteen (Kinnunen 2017, 127–

147). Etätyö tarjoaa yksilöllisiä selviytymiskeinoja palautumiseen, mutta samalla asettaa sille omat haasteensa.

Työstä palautumisesta ja työhyvinvoinnista on tehty monia tutkimuksia viimeisten kahden vuosikymmenen aikana. Tutkimukset ovat osoittaneet erilaisia yhteyksiä muun muassa työstä palautumisen ja hyvinvoinnin, samoin kuin työstä palautumisen ja terveysongelmien välillä (Sonntag & Geurts 2009, 2). Työn vaatimukset ovat kasvaneet, ja nykyään työelämässä edellytetään yhä enemmän erilaisia fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia resursseja ihmisiltä. Kehitysuunta nostaa esille työstä palautumisen tärkeyden (Demerouti, Bakker, Geurts & Taris 2009, 86). Näiden huomioiden perusteella voidaan päätellä, että palautuminen työstä on merkityksellistä sekä yksilön työhyvinvoinnin että yhteiskunnan näkökulmasta. Vähäinen palautuminen voi vaikuttaa laajasti yhteiskuntaan esimerkiksi työuupumuksen tai lisääntyneiden poissaolojen kautta, mikä heijastuu myös organisaatioiden suoriutumiseen (Kinnunen 2017, 144).

Tässä tutkielmassa tarkastelen, millainen yhteys etätyöllä on työstä palautumiseen ja miten naiset ja miehet sekä eri ikäiset työntekijät kokevat etätyöskentelyn. Aineistona käytän Tietoarkistoon tallennettua Työolobarometrin aineistoa FSD3727 Työolobarometri 2021.

Tutkielma etenee seuraavaksi keskeisten käsitteiden ja teoreettisen viitekehyksen kuvailemiseen. Tämän jälkeen siirryn tutkimusasetelman kuvaamiseen, jossa esittelen tarkemmin käyttämäni aineiston, muuttujat ja tutkimusmenetelmät. Sen jälkeen esittelen tutkimuksen tulokset, ja lopuksi esitän tutkimuksen tulosten pohjalta tekemäni johtopäätökset sekä tutkimuksen haasteet ja jatkotutkimusmahdollisuudet.

2 Etätyö, työhyvinvointi ja työstä palautuminen

2.1 Etätyö ja työhyvinvointi etätyössä

Etätyöstä on olemassa monia erilaisia määritelmiä. Etätyö viittaa yksinkertaisesti työhön, joka suoritetaan poissa varsinaisesta työpaikasta kuten kotona, mökillä tai vaikka junassa matkustaessa, edellyttäen että työnantajan kanssa on sovittu asiasta. Etätyö on siis ajasta ja paikasta riippumatonta ja, sitä tehdään usein teknisiä laitteita käyttäen. Etätyö on ansiotyötä, jota voisi tehdä myös perinteisellä työpaikalla. (Tilastokeskus 2023.) Etätyö on yleisesti ottaen erittäin joustavasti määrittyvä työskentelymuoto. Etätyöstä puhutaan myös termeillä e-työ ja virtuaalityö, jotka viittaavat työn tekemiseen tietoverkkoympäristössä. (Heinonen & Saarimaa 2009, 11–12.) Satu Ojalan (2009, 5) mukaan etätyöstä käytetään myös nimitystä hajautettu työ, joka on yleisesti määritelty laajaksi käsitteeksi, joka kattaa erilaisia tapoja järjestää työtä. Hajautettua työtä kutsutaan usein sateenvarjokäsitteeksi. Lisäksi voidaan puhua liikkuvasta etätyöstä tai mobiilityöstä, koska työtä tehdään usein myös työmatkoilla ja muualla työpaikan ulkopuolella (Helle 2004, 13).

Etätyöllä on monia erilaisia muotoja ja ne kehittyvät jatkuvasti. Etätyömuoto valitaan käytännöllisin perusteihin, ja siihen vaikuttavat työntekijän ja työnantajan tarpeet sekä mahdollisuudet. (Helle 2004, 49.) Etätyö voi olla osittaista tai kokoaikaista etätyöskentelyä tai täydentävää etätyöskentelyä (Heinonen & Saarimaa 2009, 12). Lisäksi etätyö voi olla joustavaa tai liikkuvaa. Kokoaikaisella etätyöllä tarkoitetaan sitä, että työntekijä työskentelee kokonaan etänä ja käy vain tarvittaessa varsinaisella työpaikalla. Osittaisessa etätyössä taas työntekijä työskentelee osan työajastaan työnantajan tiloissa ja osan etänä muualla. Joustava etätyö tarkoittaa, että etätyön määrä vaihtelee työtilanteen mukaan. Liikkuvassa etätyössä työtä tehdään esimerkiksi työmatkoilla. (Helle 2004, 104.) Etätyö ei rinnastu kotona tehtäviin ylityötehtäviin vaan se toimii korvaavana työmuotona perinteiselle työpaikalla suoritettavalle työlle (Heinonen & Saarimaa 2009, 12).

Ennen korona-aikaa etätyötä tekivät eniten ylemmät toimihenkilöt, koska etätyön toteuttaminen oli helpointa itsenäisissä työtehtävissä. Lisäksi iso este etätyön yleistymiselle liittyi johtamiseen ja työn valvomiseen ja organisoimiseen. Myöskään tietotekniikka ei ollut aiemmin riittävän

kehittyntä. Jotta etätyöhön voidaan siirtyä, on tiettyjen edellytysten täytyttävä. Näitä ovat tekniset seikat, työpaikan organisaatioon, työntekijän ominaisuuksiin ja tehtävään työhön liittyvät edellytykset. (Helle 2004, 14.)

Koronapandemian vuoksi etätyö tuli tutuksi suurelle osalle työntekijöistä. Erilaiset kyselyt ja tutkimukset ovat osoittaneet, että ihmisillä on halua jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin. Tämän katsotaan mahdollisesti johtuvan siitä, että monet eivät aikaisemmin ajatelleet etätyön olevan heille mahdollista. Etätyö on muuttunut koronan jälkeen siten, että sitä ei nähdä enää vain joidenkin työntekijöiden etuoikeutena. Lisäksi työnantajien asenteet työntekijöiden etätyötä kohtaan ovat muuttuneet positiivisemmiksi. Etätyöstä on siis tullut merkittävä osa suomalaista työelämää. (Rope 2021, 131–135.) On kuitenkin hyvä huomioda, että edelleenkin kaikilla aloilla etätyö ei ole mahdollista, kuten ravintola- ja hotellialalla tai terveydenhuoltoalalla.

Etätyön hyödyt ja haitat tulevat ilmi etätyöhön liittyvässä tutkimuskirjallisuudessa. Työterveyslaitoksen (2023) mukaan etätyöllä on monia työhyvinvointia edistäviä puolia, kuten mahdollisuus rytmittää työpäivä itselle sopivaksi, keskittymisrauha, mahdollisuus säästää aikaa työmatkoista ja mahdollisuus työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Lisäksi etätyö voi lisätä vapaa-aikaa ja työn tekemisen autonomiaa. Etätyö on myös koettu mukavana asiana, koska ei ole tarvinnut lähteä minnekään tai laittautua. Etätyön erilaisilla hyödyillä on kuitenkin huomattu olevan kääntöpuolia, joista voi olla haittaa. Näitä haittoja voivat olla esimerkiksi työn ja vapaaajan sekoittuminen, sosiaalisten kontaktien puute ja eristäytyminen työyhteisöstä, liiallinen työmäärä sekä työsuojelupuutteet. (Helle 2004, 17.) Etätyön luomat muutokset työssä ja sen ajallisissa, paikallisissa ja sosiaalisissa ulottuvuuksissa voivat siis sekä edistää että heikentää työntekijän työhyvinvointia (Mäkikangas, Sjöblom, Juutinen & Ruohomäki 2023, 209).

Työterveyslaitoksen (2023) mukaan työhyvinvointia kuvaavia käsitteitä ovat työkyky, työn imu, työtyytyväisyys, työstressi, työuupumus ja työstä palautuminen. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työhön liittyvät fyysiset ja psyykkiset vaatimukset ja resurssit ovat sopusoinnussa työntekijän oman mielen ja kehon kanssa. Työhyvinvointi ilmenee positiivisena kokemuksena siitä, että työhön liittyvät voimavarat ja henkilökohtaiset psyykkiset ja fyysiset voimavarat ovat riittävät tai ylittävät työn vaatimukset. (Em.) Etätyössä työn fyysisiin vaatimuksiin ja voimavaroihin liittyy keskeisesti työn soveltuvuus etätyöhön ja kodin ergonomia. Psykistä ja fyysistä kuormitusta aiheuttavat esimerkiksi riittämätön työtila ja epäergonominen työpiste. Vastaavasti, jos koti soveltuu hyvin etätyöympäristöksi ja on kunnolliset työvälineet, lisää

se työn imua ja työkykyä. Myös etätöiden psykologisilla vaatimuksilla ja voimavaroilla on kaksi puolta työhyvinvoinnin näkökulmasta. Nimittäin kotona tehtävä etätö voi kasvattaa työntekijöiden tyytyväisyyttä työ- ja perhe-elämän tasapainoon. Toisaalta taas etätö voi aiheuttaa riskiä työn ja perheen roolien välillä. Työaika ja ajankäyttö ovat myös merkittäviä psykologisia vaatimuksia ja voimavaroja etätöissä. Vaikka etätö mahdollistaa ajankäytön optimoinnin, se voi samalla johtaa työn intensiteetin, kiireen ja työajan venymisen lisääntymiseen. (Mäkikangas, Sjöblom, Juutinen & Ruohomäki 2023, 209–210.)

Etätöiden seurauksena työn tekemisen sosiaalinen ympäristö muuttuu, ja samalla työn sosiaaliset vaatimukset korostuu. Etätöissä vuorovaikutus muiden työyhteisön jäsenten kanssa tapahtuu suurelta osin teknologian välityksellä. Työyhteisöstä eristäytyneisyys ja epävirallisen vuorovaikutuksen vähyys ovat keskeisiä etätöissä koettuja sosiaalisia vaatimustekijöitä. Yksinäisyys on ollutkin yksi korona-ajan etätöiden haasteista. Vuonna 2007 tehdyn meta-analyysin mukaan intensiivisellä etätöskentelyllä, joka tarkoittaa yli puolta työviikosta tapahtuvaa etätöä, oli yhteys heikompiin työkaverisuhteisiin. Koronapandemian aikaisesta rajoitetusta työelämästä ovat kärsineet erityisesti nuoret ja yksinasuvat, ja heillä sen vaikutukset ovat olleet kaikkein kielteisimmät hyvinvoinnin näkökulmasta. (Mäkikangas, Sjöblom, Juutinen & Ruohomäki 2023, 211.)

Laajamittainen etätö on tuonut myös organisaatioille aivan uudenlaisia haasteita. Ennen koronapandemiaa organisaatiot pystyivät itse päättämään, voivatko heidän työntekijänsä työskennellä etänä. Valmiuslain tullessa voimaan tämä muuttui täysin, kun työntekijöiden oli siirryttävä nopeasti etätöihin lähityöstä. Organisaatioille kohdistuvat vaatimukset ja resurssien hyödyntäminen ovat liittyneet työn etätöiden ja etäjohtamiseen. Etäjohtaminen eroaa perinteisestä johtamisesta esimerkiksi siten, että siinä ei kommunikoida kasvokkain työntekijöiden kanssa. Silti molemmissa tapauksissa johtamisen päämääränä on innostaa työntekijöitä ja ohjata heidät kohti asetettuja tavoitteita ottaen samalla huomioon heidän hyvinvointinsa. (Mäkikangas, Sjöblom, Juutinen & Ruohomäki 2023, 211.)

2.2 Työstä palautuminen etätöissä

Käsitettä *työstä palautuminen* on määritelty monella eri tavalla. Määritelmässä on yhteistä se, että palautumista tapahtuu rasituksen jälkeen, kun stressitekijä ei ole enää läsnä (Demerouti,

Bakker, Geurts & Taris 2009, 90). Työhyvinvointiin ja työuupumukseen erikoistuneet työpsykologian professori Gerard Meijman ja psykologi Henk Mulder (1998, 5–33) ovat määritelleet palautumisen psykofysiologiseksi elpymysprosessiksi, jossa palaudutaan aikaisemmasta, esimerkiksi työpäivän aikana tapahtuneesta kuormituksesta. Se on vastakohta psykofysiologiselle kuormittumiselle. Palautumista voi siis kuvata prosessiksi, jossa työntekijän voimavarat, kuten energia, positiivinen mieliala ja vireys, täydentyvät. Siinä poistuvat tai vähentyvät ne psykologiset ja fysiologiset stressioireet, jotka ovat kehittyneet kuormittavien tilanteiden ja vaatimusten takia. Palautuminen parantaa siis työstressin synnyttämät negatiiviset seuraukset yksilölle ja hänen kehollaan. Näitä negatiivisia vaikutuksia saattaa olla esimerkiksi stressihormonitason nouseminen ja väsymyksen lisääntyminen, jotka palaavat palautumisen jälkeen kuormitusta edeltävälle tasolle. (Kinnunen 2017, 128.) Ulla Kinnusen mukaan (em.) fysiologinen palautuminen tarkoittaa elimistön palautumista ja psykologinen palautuminen ”mielen” palautumista, joka tarkoittaa sitä, että työntekijä tuntee itsensä riittävän levänneeksi ja pystyväiseksi jatkaamaan työtään.

Palautuminen on hyvin tärkeää, sillä jos työntekijä ei kykene palautumaan, kerääntyvä stressi voi johtaa ikäviin terveysvaikutuksiin ja vaarantaa hyvinvoinnin. On tavallista, että työntekijä kokee kuormitusta henkisistä tai fyysisistä ponnisteluista johtuen. Mikäli tästä kuormituksesta palautuu työpäivän jälkeen, työntekijä voi aloittaa seuraavan päivän levänneenä. Jos ei ole kunnolla palautunut, työntekijän on aloitettava seuraava työpäivä epäedullisessa tilassa, kuten väsyneenä. Tämä edellyttää häneltä entistä suurempia ponnisteluja työtehtäviensä suorittamiseksi. Lisäponnistelu voi johtaa kuormituksen kasautumiseen, mikä voi puolestaan aiheuttaa terveysongelmia pitkällä aikavälillä. (Em.)

Sabine Geurts ja Sabine Sonnentag (2009, 4) jakavat palautumisen tutkimuskohteet kolmeen ryhmään. Ensimmäinen tutkimuskohde ovat puitteet, kuten ajalliset ja ympäristön puitteet, joissa palautuminen tapahtuu. Ajallisina puitteina on tarkasteltu työpäivän aikaisia taukoja, ilttoja, viikonloppuja ja lomiam. Kun on tutkittu ympäristön puitteita, on keskitytty luontoympäristön elvyttäviin vaikutuksiin. Toiseksi palautumista voidaan tutkia prosessina, jolloin kiinnostuksen kohteena ovat kokemukset ja toiminnot. Tässä on eroteltu passiivinen ja aktiivinen palautuminen. Passiivinen palautuminen viittaa siihen mielihyvän tunteeseen, joka syntyy, kun työn vaatimukset jätetään taakse ja voi levätä. Tätä voidaan kuvata psykologisen irrottautumisen tai rentoutumisen käsitteellä, sillä ne tarkoittavat sitä, että vapaa-ajalla ei tehdä tai ajatella työtä eikä ponnistella paljoa henkisesti tai fyysisesti. Aktiivisella palautumisella tarkoitetaan

taas muita prosesseja kuin vain työn vaatimusten poissaoloa. Aktiivinen palautuminen on erilaisia palautumista edistäviä vapaa-ajan aktiviteetteja, harrastuksia ja kokemuksia. (Em, 4.) Kolmas tutkimuskohde on tarkastella palautumista seurauksena. Tällöin ollaan kiinnostuneita palautumisprosessin lopputuloksesta, josta voivat viestiä esimerkiksi fysiologiset reaktiot, suoriutuminen työssä tai yksilön tuntemukset. Palautuminen on onnistunut psykologisesta näkökulmasta silloin, kun työntekijä itse kokee olevansa taas kykeneväinen ja valmis jatkamaan töiden tekoa. Fysiologisesta näkökulmasta palautuminen taas on onnistunut, kun työntekijän elimistö on palautunut takaisin perustasolle stressin jälkeen. (Sonntag & Geurts 2009, 5.)

Palautumista on tutkittu myös empiirisesti kysymällä osallistujilta palautumisensa tasoa ennen työn aloittamista. Lisäksi palautumista on tutkittu arvioimalla väsymystä itsearviointimittareiden avulla. Kohonnut väsymyksen taso voi olla merkki siitä, että henkilö ei ole palautunut työpäivän rasituksista. Väsymyksen taso ei ole kuitenkaan osoittautunut kovin päteväksi mittariksi. (Demerouti, Bakker, Geurts & Taris 2009, 91.)

Palautumista voi tapahtua työpäivän aikana ja vapaa-ajalla. On tutkittu, vähentävätkö työpäivän aikana pidetyt tauot stressioireita, ja mitkä kokemukset tai toiminnot taukojen aikana saavat aikaan myönteisiä vaikutuksia (Kinnunen 2017, 131). Suomalaisessa tutkimuksessa tarkasteltiin, miten palautumista voidaan tehostaa lounastauoilla (Sianoja, Syrek, De Bloom, Korpela & Kinnunen 2017, 3). Tutkimuksessa tuli ilmi, että lounastauon aikana pidetty puistokävely ja rentoutusharjoitus vähensivät väsymystä sekä lisäsivät työpäivän lopussa koettua keskittymiskykyä (em, 25–26). Lyhyetkin muutaman minuutin kestävät tauot työssä voivat auttaa jaksamaan ja edistää palautumista (Kinnunen 2017, 132). Kinnunen (2017, 133) mukaan myös sosiaalinen tuki, esimerkiksi se, että voi kysyä apua työkaverilta, voi edistää palautumista. Vapaa-ajalla tapahtuva palautuminen voidaan jakaa kahteen ryhmään, jotka ovat vapaa-ajalla olevat velvollisuudet, kuten kodin- ja lastenhoitoon liittyvät työt. Toiseen ryhmään kuuluu voimavarojen täydentämiseen liittyvät toiminnot, joilla on palautumispotentiaalia. Tähän kuuluu fyysiset toiminnot, kuten liikunta, sosiaaliset toiminnot, kuten ystävien tapaaminen, ja matalatehoiset toiminnot, kuten lukeminen. (Sonntag 2001, 198–200.) Lisäksi Sabine Sonntag ja Charlotte Fritz (2007, 205–207) ovat tarkastelleet palautumista kokemuksina ja vapaa-ajan palautusmekanismeja ovat heidän mukaan rentoutuminen, taidonhallinta, psykologinen irrottautuminen ja kontrolli vapaa-ajalla.

Etätyön kontekstissa työstä palautuminen eroaa lähityön kontekstin työstä palautumisesta. Tämä voi johtua suurelta osin siitä, että etätöitä tehdään usein kotona, jolloin työpaikalta ei työpäivän jälkeen konkreettisesti lähdetä kotiin eli ei tapahdu fyysistä siirtymää. Tällöin työn ja kodin fyysiset rajat hämärtyvät, ja myös vapaa-aika ja työ voivat sekoittua keskenään. Työstä palautumisessa työstä irrottautuminen on isossa roolissa, joten on mielenkiintoista tarkastella aihetta etätyön kontekstissa. Yhdessä tutkimuksessa havaittiin, että etätyöstä johtuva epäselvyys työn ja kodin rajan välillä oli kielteisessä yhteydessä kykyyn irrottautua työstä. Tämä taas oli negatiivisesti yhteydessä palautumistarpeeseen (Sonntag, Kuttler & Fritz 2010, 355–365). Työterveyslaitoksen (2023) mukaan etätyössä monet eivät pidä samalla tavalla taukoja työpäivän aikana kuin lähityössä, minkä vuoksi työpäivän aikainen kuormitus ja stressi voivat kerääntyä. Myös arkiliikunta on etätyöntekijöillä vähentynyt, ja etätyöpisteen ergonomia on usein huonompi kuin työpaikalla. Lisäksi yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuuden tunne ovat etätöissä vähentyneet, koska kohtaamiset ihmisten kanssa ovat harventuneet. Nämä asiat ovat esimerkkejä haasteista etätyön työstä palautumiselle. (Em.)

Joidenkin tutkimusten mukaan etätyöllä on positiivisia vaikutuksia työstä palautumiseen. Marwa Zlatin ja Sarah Bolbolin (2021, 375) mukaan joidenkin työntekijöiden kohdalla etätyö on esimerkiksi mahdollistanut työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen, ajan ja rahan säästön sekä joustavamman työajan. Kun etätyö mahdollistaa joustavammat työajat, työntekijä voi valita itselleen optimaalisimmat, mikä voi auttaa luomaan tasapainon työn ja muun elämän välille. Lisäksi etätyön poistaessa tarpeen matkustaa työpaikalle säästyy aikaa ja energiaa. Tämä aika voidaan käyttää palautumiseen ja rentoutumiseen.

Työterveyslaitos (2023) listaa erilaisia keinoja, joilla työnantaja ja työntekijä voivat parantaa palautumista ja työssä jaksamista etätyössä. Näitä ovat esimerkiksi, että kokouksissa käytettäisiin kameraa, sillä se inhimillistää vuorovaikutusta, virtuaalitapaamisten välillä olisi automaattisesti pieni tauko, jolloin ehtisi vähän jaloitella tai syödä lounasta sekä yhteisöllisyyden ylläpitäminen kuulumisten kyselemisellä ja yhteisesti sovituilla toimistopäivillä tai virtuaalisilla kahvi- tai lounashetkillä.

3 Tutkimusasetelma

3.1 Tutkimuskysymykset, aineisto ja muuttajat

Tutkielmassa tarkastelen, onko etätyöllä yhteyttä työstä palautumiseen ja miten työntekijät kokevat etätyöskentelyn iän ja sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat: ”Miten työntekijät kokevat etätyöskentelyn?” ja ”Millainen yhteys etätyöskentelyllä on työstä palautumiseen?”. Tutkielmassa selitettäviä muuttujia ovat kokemusta etätyöstä ja työstä palautumista kuvaavat muuttajat. Selittäviä muuttujia puolestaan ovat etätyöskentelyn määrää kuvaava muuttuja ja taustamuuttujat eli ikä ja sukupuoli.

Tutkimusaineistonani on vuoden 2021 työolobarometri, joka on saatavilla Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston kautta. Työolobarometri on Työ- ja elinkeinoministeriön toteuttama otantatutkimus vuodesta 1992 lähtien, joka seuraa suomalaisten palkansaajien työelämän laadun kehittymistä. Kyselytutkimus toteutetaan vuosittain. Vuoden 2021 työolobarometrin aiheita olivat muun muassa työilmapiiri ja avoimuus työpaikalla, etätyö, joustotyö, digitaaliset työvälineet, työntekijän vaikutusmahdollisuudet, syrjinnän ja häirinnän kohtaaminen työpaikalla sekä työkyky. Barometrissa taustamuuttujia ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli, ammattiasema ja työnantajatyyppe. Työolobarometrien sisältö on säilynyt eri vuosina pääsääntöisesti muuttumattomana. Vuonna 2021 muutettiin keruumenetelmää, kyselylomaketta ja kohdejoukkoa. (Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö.)

Barometrin tiedot perustuvat Tilastokeskuksen 9.8.2021-14.10.2021 aikavälillä tekemiin puhelin- ja verkkohaastatteluihin. Aineiston perusjoukon muodostavat kaikki vähintään 10 tuntia viikossa työskentelevät palkansaajat äidinkielestä riippumatta. Aineiston otantamenetelmä on yksinkertainen satunnaisotanta. Vastauksia saatiin yhteensä 1899. 56 prosenttia vastaajista täytti verkkolomakkeen ja 44 prosenttia osallistui puhelinhaastatteluihin. Netto-otoksesta vastausosuus oli 77,6 prosenttia. Tutkimukseen vastanneista puolet oli naisia ja puolet miehiä. (Lyly-Yrjänäinen 2022, 96.)

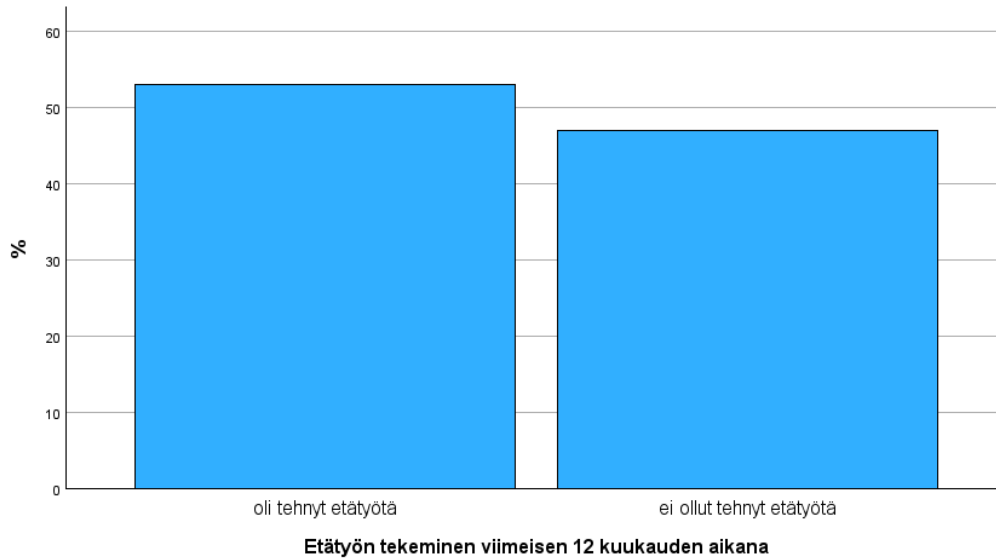
Aineistosta löytyy sopivia muuttujia, jotka kuvaavat etätyötä ja sain muodostettua hyvin aineistosta työstä palautumisen summamuuttujan. Lisäksi juuri tämä 2021 vuoden työolobarometrin tiedonkeruu ajoittui tilanteeseen, jossa yhteiskunta avautui pikkuhiljaa koronapandemian sulkutoimista ja monilla työpaikoilla palattiin vähitellen takaisin lähityöhön pitkän etätyöjakson

jälkeen. Tämä aineisto kuvaa siis hyvin esimerkiksi sitä, miten korona-aikana eli lähivuosien aikana työntekijät ovat kokeneet etätyön, työkyvyn ja työstä palautumisen. Työelämä oli pandemian aikana suuressa myllerryksessä, joten on erittäin mielenkiintoista ja ajankohtaista tutkia tämän ajan työntekijöiden kokemuksia siitä, miten etätyöskentely on yhteydessä työstä palautumiseen sekä pohtia yleisesti etätyön vaikutusta työstä palautumiseen. Tämän aineiston voi siis todeta sopivan hyvin tutkimusaiheeseeni ja -kysymyksiini.

Seuraavaksi esittelen muuttujat, joita käytän tutkimuksessani. Aluksi kerron selittävästä etätyömuuttujasta ja sitten luomistani selitettävistä ”kokemus etätyöstä” ja ”työstä palautuminen” summamuuttujista. Lopuksi käyn läpi tutkimuksessa käytettävät selittävät taustamuuttujat.

Etätyömuuttuja

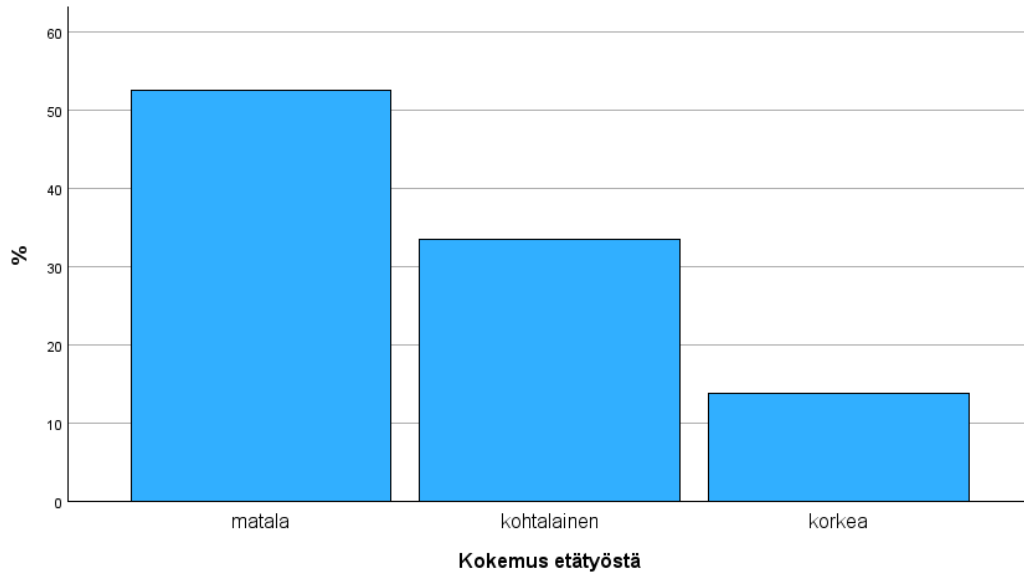
Työolobarometrissä etätyön tekemisen toistuvuutta mitataan muuttujalla: ”*Oletko viimeisen viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana tehnyt etätyötä?*” (K43a). Kysymyksen vastausvaihtoehdot ovat: ”*päivittäin*”, ”*viikoittain*”, ”*kuukausittain*”, ”*satunnaisesti*” ja ”*et ollenkaan*”. Lisäksi haastattelijalle on annettu ohje, joka koskee etätyön määritelmää tutkimuksessa. Etätyön on sanottu tutkimuksessa olevan ansiotyötä, joka tapahtuu muualla kuin oikealla työpaikalla työnantajan kanssa sovittujen ehtojen mukaisesti. (Tilastokeskus 2021, 6.) Päätin uudelleen luokitella alkuperäisen 5-luokkaisen etätyömuuttujan kaksiluokkaiseksi muuttujaksi jakamalla vastaajat etätyötä tehneisiin ja etätyötä tekemättömiin. Päädyin tähän jakoon, koska tutkimuksessani olen kiinnostunut siitä, vaikuttaako se, että on tehnyt tai ei ole tehnyt etätyötä, työstä palautumiseen. Näin ollen liitin yhteen vastausvaihtoehdot päivittäin, viikoittain, kuukausittain ja satunnaisesti kuvaamaan ryhmää, jotka tekivät etätyötä ja nimesin ne, jotka valitsivat ”*et ollenkaan*”- vastausvaihtoehdon, ryhmäksi, joka ei tehnyt etätyötä. Kyselyyn vastanneista 53 prosenttia ilmoitti tehneensä etätyötä viimeisen 12 kuukauden aikana, kun taas 47 prosenttia vastaajista ei ollut tehnyt etätyötä. Päätin jakaa uudet luokat juuri näin, koska se vaikuttaa selkeimältä analyysini kannalta. Tällaisen 5-luokkaisen asteikon jakamisessa kahteen ryhmään on kuitenkin hyvä huomioida, miten se voi vaikuttaa tuloksiin. Kahtia jaottelu voi tehdä tuloksista selkeämpiä, mutta samalla se voi piilottaa hienovaraisempia eroja, jotka voisivat tulla esiin monimutkaisemmassa luokittelussa.



Kuvio 1. Etätöitä viimeisen 12 kuukauden aikana vähintään satunnaisesti tehneiden ja tekemättömien vastaajien osuudet aineistossa (% , n = 1899).

Kokemus etätyöstä ja työstä palautumisen summamuuttajat

Vuoden 2021 työolobarometrissa on selvitetty työntekijöiltä heidän mielipidettään etätyöstä seuraavilla väittämillä: ”*Etätöiden tekeminen on minulle tuottelias tapa työskennellä*” (K43a_1) ja ”*Etätyössä pystyn keskittymään työhöni paremmin kuin toimistolla työskennellessäni*” (K43a_2). Molemmissa muuttujissa vastausvaihtoehdot ovat olleet: ”1= täysin samaa mieltä”, ”2=jokseenkin samaa mieltä”, ”3= jokseenkin eri mieltä”, ”4= täysin eri mieltä”. Näiden muuttujien perusteella loin summamuuttujan, jonka nimesin kokemukseksi etätyöstä. Summamuuttujan muodostaminen näistä muuttujista onnistui, sillä muuttujat tarkastelevat samaa asiaa eli sitä, mitä mieltä työntekijät ovat etätyöskentelystä. Lisäksi summamuuttujan muodostamista varten laskin Cronbachin alfan arvon, joka kuvaa muuttujien sisäistä yhdenmukaisuutta eli sitä, kuinka hyvin muuttujat mittaavat samaa asiaa. Sain arvoksi 0,79, joka ylittää yleisesti alarajana pidetyn arvon 0,7 eli muuttujat ovat riittävästi sisäisesti yhdenmukaisia ja summamuuttuja voidaan muodostaa. Ennen summamuuttujan luomista merkitsin molempien muuttujien ”*ei osaa sanoa*”- vastaukset puuttuviksi tiedoiksi. Sitten ristiintaulukointia varten diskretisoin summamuuttujan eli jaoin sen kolmeen luokkaan: matala, kohtalainen ja korkea. Muutin siis summamuuttujan jatkuvat arvot diskreeteiksi kategorioiksi. Tekemäni luokittelu tarjoaa eri asteet ”*kokemus etätyöstä*”- summamuuttujalle ja mahdollistaa sen vertailun muihin muuttujiin ristiintaulukoinnissa.



Kuvio 2. Etätyötä tehneiden kokemukset etätyön tehokkuudesta ja sopivuudesta itselle työskentelymuotona jaoteltuna kolmeen luokkaan tyytyväisyyden mukaan (% , n = 1899).

Työolobarometrissa selvitettiin työntekijöiden työhön liittyviä tuntemuksia, joten työstä palautumisen summamuuttujan muodostin kolmesta seuraavasta muuttujasta: ”*Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi, tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?*” (K55), ”*Kuinka usein tunnet itsesi henkisesti uupuneeksi työssäsi?*” (K56a) ja ”*Kuinka usein tunnet työskennellessäsi että et pysty keskittymään hyvin?*” (K56c). Kaikki muuttujat noudattavat samaa skaalaa ja ovat saman suuntaisia. Muodostin näistä muuttujista ”*työstä palautuminen*”- summamuuttujan, koska ne kaikki liittyvät ihmisen kykyyn rentoutua, palautua ja selviytyä työn aiheuttamasta kuormituksesta ja stressistä. Jokainen kysymys tarkastelee eri näkökulmista stressiä ja työuupumusta, ja niiden yhteisvaikutus voi antaa kokonaiskuvan siitä, miten hyvin henkilö pystyy palautumaan työn rasituksesta. Testasin myös tämän summamuuttujan reliabiliteetin Cronbachin alfalla, jonka arvoksi sain 0,8, joten voidaan arvioida summamuuttujan johdonmukaisesti muodostetuksi. Merkitsin ennen summamuuttujan luomista puuttuviksi tiedoiksi muuttujien ”*ei halua vastata*” ja ”*ei osaa sanoa*” havainnot.

Taustamuuttajat

Tutkimuksessani taustamuuttujina ovat ikä ja sukupuoli. Vastaajien ikähaarukka oli 18–65 vuotta. Muutin suhdeasteikollisen ikämuuttujan järjestysasteikolliseksi luokittelemalla sen kolmeen luokkaan. Ensimmäiseen luokkaan kuuluvat alle 35-vuotiaat vastaajat, toiseen 35–54-vuotiaat vastaajat ja kolmanteen luokkaan 55-vuotiaat sekä vanhemmat. 23 prosenttia vastaajista kuului nuorimpaan ikäluokkaan, 52 prosenttia keskimmaiseen ikäluokkaan ja 25 prosenttia vanhimpaan ikäluokkaan. Sukupuolimuuttuja on aineistossa dikotomisena muuttujana vastausvaihtoehdoilla ”*mies*” ja ”*nainen*”. On kuitenkin tärkeää pitää mielessä, että sukupuolen määrittelmä on todellisuudessa huomattavasti monimutkaisempi ja ilmiönä sukupuoli on hyvin moninainen (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2023). Miehiä ilmoittautui vastaajista 50 prosenttia ja naisia 50 prosenttia, mikä kuvaa tasapainoista jakaumaa.

3.2 Tutkimusmenetelmät

Käytän SPSS-ohjelmistoa aineiston analysointiin ja analyysimenetelminä hyödynnän ristiintaulukointia ja t-testiä. Ristiintaulukoinnissa tarkastellaan, miten luokitellun muuttujan arvot jakautuvat toisen luokitellun muuttujan luokissa ja onko näiden muuttujien välillä riippuvuutta. Ristiintaulukointi kertoo, eroaako selitettävän muuttujan jakauma eri luokkien välillä selittävän muuttujan suhteen. (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2021.) Ristiintaulukoinnilla tarkastelen sitä, onko taustamuuttujilla eli iällä ja sukupuolella yhteyttä työntekijöiden kokemukseen etätyöstä.

Ristiintaulukoinnin yhteydessä tilastollisen merkitsevyyden testaamisessa hyödynnän Pearsonin khiin neliö -testiä. Tällä voidaan selvittää, pystyykö ristiintaulukoiden tuloksia yleistää koko perusjoukkoon. Khiin neliö -testi on riippumattomuustesti eli sen nollahypoteesina on, että muuttujat ovat toisistaan riippumattomia. Testi antaa tulokseksi p-arvon, joka kertoo testin virheellisen päätelmän todennäköisyyden olettaen, että otoksessa löydetyt erot ovat läsnä myös perusjoukossa. (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2021.) Tilastollisissa merkitsevyytestauksissa hyödynnetään kolmea ilmausta. Nämä ovat tilastollisesti melkein merkitsevä ($p=0,05$), tilastollisesti merkitsevä ($p=0,01$) ja tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p=0,001$). Tilastollisen merkitsevyyden taso osoittaa, voiko ristiintaulukoinnin tuloksia yleistää perusjoukkoon. (Valli 2015, 103.)

Käytän t-testiä selvittääkseni vaikuttaako etätyön tekeminen työstä palautumiseen. T-testi on parametrinen testi, joka soveltuu kahden keskiarvon vertailuun silloin, kun selitettävä muuttuja on vähintään välimatka-asteikollinen numeerinen muuttuja ja selittävä on kaksiluokkainen kategorinen muuttuja (Valli 2015, 116). Tässä tutkimuskysymyksessä selitettävä muuttuja eli numeerinen muuttuja on työstä palautumisen summamuuttuja ja selittävä kategorinen muuttuja on etätyömuuttuja. T-testin oletuksena on, että ryhmät ovat toisistaan riippumattomia, ryhmät ovat normaalisesti jakautuneet tai molemmissa ryhmissä on vähintään 30 havaintoja ja, että varianssit ovat yhtä suuret (Nummenmaa, Holopainen & Pulkkinen 2014, 186). Varianssien yhtäsuuruusoletus tarkistetaan F-testillä, jossa hypoteesit ovat seuraavat:

H0: Varianssit ovat yhtä suuret.

H1: Varianssit eivät ole yhtä suuret.

T-testin nollahypoteesi ja vastahypoteesi ovat:

H0: Etätyötä tehneiden ja tekemättömien työntekijöiden keskiarvot ovat yhtä suuret.

H1: Etätyötä tehneiden ja tekemättömien työntekijöiden keskiarvot eivät ole yhtä suuret.

Kvantitatiivista tutkimusta tehtäessä on hyvä pitää mielessä, että taulukoista saadut numeroarvot eivät kerro pelkästään tutkimuksen tuloksista. Vaan näitä numeroarvoja on tulkittava ja selitettävä auki, jolloin tutkimuksen merkitys tulee vasta esille. Kun tuloksia tulkitsee, on pohdittava, millaisten johtopäätösten tekeminen on esimerkiksi ristiintaulukoinnista havaittavien yhteyksien ja t-testistä saatavien tulosten perusteella johdonmukaista. Aiempi tutkimus ja teoria toimivat apuna sekä tukena tulkinnoissa.

3.3 Tutkimusetiikka

Tutkielmassani noudatan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvän tieteellisen käytännön ohjeita, joihin kuuluvat rehellisyys, luotettavuus, vastuunkanto ja arvostus (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023). Käyttämäni aineisto on valmiiksi kerätty, joten minun ei tarvitse ottaa huomioon täysin samanlaisia tutkimuseettisiä asioita, kuin jos aineisto olisi itse kerätty. Minun ei esimerkiksi tarvitse itse anonymisoida tai pseudonymisoida aineistoa, sillä sen henkilötiedot ovat valmiiksi anonymisoitu eikä yksittäisiä havaintoyksikköjä voida tunnistaa. Kun latsin ai-

neiston käyttööni tietoaarkistolta, sitouduin noudattamaan sen käyttöehtoja. Käyttöehtojen edellyttämällä tavalla viittaa aineistoon ja sen tekijöihin asianmukaisesti sekä käytän aineistoa vain ilmoitettuun käyttötarkoitukseen, minkä jälkeen hävitän aineiston (Tietoaarkisto 2020).

4 Tulokset

Seuraavaksi esittelen tutkimukseni tulokset. Aloitan esittelemällä ristiintaulukoinnin, jolla vastaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni: Onko työntekijän taustatekijöillä yhteyttä siihen, miten kokee etätyöskentelyn? Sen jälkeen kerron t-testin tulokset, jonka avulla vastaan toiseen tutkimuskysymykseeni: Onko etätyöskentelyllä yhteyttä työstä palautumiseen?

4.1 Taustamuuttujien yhteys kokemukseen etätyöstä

Tutkiakseni iän ja sukupuolen yhteyttä työntekijän kokemukseen etätyöstä tein edellä mainituista taustamuuttujista ja kokemusta etätyöstä kuvaavasta summamuuttujasta, jonka olin uudelleenluokitellut kolmeen luokkaan (matala, kohtalainen ja korkea), ristiintaulukoinnin. Taulukossa 1 esitellään tulokset. Siitä ilmenee, että iällä on tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys siihen, kuinka kokee etätyön ($p < 0,001$). Nollahypoteesi siis hylätään ja vastahypoteesi astuu voimaan. Eri ikäluokkien välillä on eroa siinä, kuinka he kokevat etätyöskentelyn. Tuloksista voidaan havaita, että vanhin ikäluokka eli 55–65-vuotiaat koki useimmiten, ettei etätyö tue omaa työn tekemistä. Etätyön ei koettu olevan tuottelias tapa työskennellä eikä koettu, että etätyössä pystyy keskittymään niin hyvin työhön kuin toimistolla työskennellessä. Kun taas nuorin ikäluokka eli 18–34-vuotiaat kokivat huomattavasti muita ikäluokkia useammin, että työskentely etänä on tehokasta, ja etänä työhön keskittyminen on parempaa kuin toimistolla. Keskimmäisen ikäluokan eli 35–54-vuotiaiden mielipiteet etätyöstä sijoittuvat näiden kahden ikäluokan välimaastoon. Nuoremmilla työntekijöillä on siis positiivisempia kokemuksia etätyöskentelystä kuin iältään vanhemmilla työntekijöillä.

Sama löydös on tehty aiemmissa tutkimuksissa. On havaittu, että vanhemmat sukupolvet kiinnittävät huomiota enemmän etätyön mahdollisiin kielteisiin puoliin, kun taas nuoremmat näkevät etätyössä enemmän hyviä puolia, jotka voivat kehittyä etätyössä, kuten kyky työskennellä itsenäisesti, ajankäytön hallinta, viestintätaitojen kehittyminen ja vastuu omasta työstä. Tutkimuksissa on tullut myös ilmi, että vanhemmat sukupolvet kokevat etätyössä enemmän haasteita itseorganisoinnissa, työn suorittamisessa sekä työn ja yksityiselämän tasapainottamisessa kuin nuoremmat sukupolvet. (Raisine, Rapuano, Varkuleviciute & Stachova 2020). Tulosten voidaan siis tältä osin nähdä olevan samansuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa.

Myös sukupuolella on ristiintaulukoinnin perusteella tilastollisesti merkitsevä yhteys työntekijän kokemukseen etätyöstä, sillä khiin neliö -testin p-arvo on pienempi kuin 0,05. Tällöin nol-lahypoteesi hylätään ja vastahypoteesi astuu voimaan. Kyselyyn vastanneista naisista yli puolet (58 %) kokivat, että etätyöskentely ei ole tuottelias tapa työskennellä, eikä etätyössä pysty keskittymään työhön niin hyvin kuin toimistolla, kun taas miehistä alle puolet (48 %) kokivat näin. He olivat siis matala -luokkaan kuuluvia. Miehet kokivat myös hieman useammin, että etätyön tekeminen on tuottelias työskentelytapa ja, että etätyössä pystyy keskittymään työhön paremmin kuin toimistolla työskennellessä, sillä heitä oli 16 prosenttia ja naisista 12 prosenttia. Miehistä 37 prosenttia ja naisista 30 prosenttia oli matalan ja korkean luokan välimaastossa. Miesten ja naisten kokemukset etätyöstä siis eroavat keskenään. Miehillä on positiivisempia kokemuksia etätyöskentelystä kuin naisilla, ja he kokevat etätyöskentelyn tukevan omaa työtään enemmän kuin naiset. Aiemmat tutkimustulokset ovat osoittaneet, että naiset ovat etätöissä vähemmän tuottavia ja tyytymättömämpiä työhönsä kuin miehet. Näyttää siis siltä, että miehet kokevat etätyön myönteisemmin verrattuna naisiin. (Feng & Savani 2020, 726.) On tärkeää pitää mielessä, että tutkimusaineistossani vastausvaihtoehtoina oli vain ”mies” ja ”nainen” eli tulos ei edusta kaikkia sukupuoli-identiteettejä. Tämä taas voi vaikuttaa siihen, miten tutkimustuloksia voidaan yleistää laajemmin väestöön tai kontekstiin.

Taulukko 1. Vastaajien kokemukset etätyöstä sukupuolen ja iän mukaan tarkasteltuna (% , n).

Selittävät muuttujat	Arvot	Jakaumat n	Kokemus etätyöstä		
			Matala (%)	Kohtalainen (%)	Korkea (%)
Ikä	18–34	208	40	40	20
	35–54	566	54	33	13
	55–65	222	60	29	11
P=0,001***					
Sukupuoli	Mies	514	48	37	16
	Nainen	482	58	30	12
P=0,004**					
*=p<0,05, **=p<0,01, ***= p<0,001					

4.2 Etätyöskentelyn yhteys työstä palautumiseen

Tutkin keskiarvovertailulla sitä, onko etätyöskentelyllä yhteyttä työstä palautumiseen. Keskiarvovertailun tein riippumattomien otosten t-testillä. Analyysissä selitettävänä muuttujana on työstä palautumista mittaava summamuuttuja ja selittävänä muuttujana on kaksiluokkainen etätyömuuttuja. Etätyömuuttuja oli jaettu kahteen luokkaan: vastaajat, jotka olivat tehneet etätyötä ja ne, jotka eivät olleet tehneet etätyötä. Työstä palautumista kokevien etätyötä tehneiden työntekijöiden keskiarvo oli 8,013 ja niiden, jotka eivät olleet tehneet etätyötä keskiarvo oli 7,074. Levenen testin tuloksen perusteella ($p=0,137>0,05$) nollahypoteesi varianssien yhtäsuuruudesta jäi voimaan. T-testisuureen arvoksi saatiin 8,901 vapausastein 1886, ja p-arvo oli 0,001. Nollahypoteesi hylättiin eli ryhmien keskiarvot eivät ole samat, sillä p-arvo oli alle 0,05. Ryhmien keskiarvot eroavat toisistaan siis tilastollisesti merkitsevästi. Työntekijät, jotka ilmoittivat tehneensä etätyötä viimeisen 12 kuukauden aikana, kokivat palautuneensa työstään paremmin, kuin ne työntekijät, jotka eivät olleet tehneet etätyötä. Etätyön positiiviset vaikutukset työstä palautumiseen on tunnistettu aikaisemmissa tutkimuksissa. On esimerkiksi tutkittu, että etätyö mahdollistaa joustavammat työajat, jotka voivat helpottaa työn ja muun elämän tasapainottamista. Etätyö myös säästää aikaa ja energiaa, kun ei tarvitse matkustaa työpaikalle, jolloin tämä aika ja energia voidaan käyttää työstä palautumiseen (Zalat ja Bolbol 2021, 375.) Vaikka saatu tutkimustulos voidaan nähdä olevan yhteneväinen aiempien tutkimusten kanssa, on myös hyvä huomioda ne tutkimukset, jotka ovat osoittaneet, että etätyöllä on negatiivisia yhteyksiä työstä palautumiseen (Sonnentag, Kuttler & Fritz 2010, 355–365).

5 Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä tutkielmassa tavoitteenani oli tutkia, kuinka työntekijät kokevat etätyöskentelyn iän ja sukupuolen mukaan. Lisäksi tutkielmassa tarkoitukseni oli selvittää etätyöskentelyn yhteyttä työstä palautumiseen eli, onko etätyöllä esimerkiksi positiivisia tai negatiivisia kytköksiä työntekijän työstä palautumiselle.

Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että taustamuuttujat eli ikä ja sukupuoli ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työntekijän kokemukseen etätyöstä. Iän yhteys on hieman suurempi kuin sukupuolen yhteys. Tulokset osoittavat, että eri ikäryhmien välillä on vaihtelua siinä, miten etätyöskentely koetaan. Nuorin ikäluokka koki muita ikäluokkia enemmän, että etätyöskentely on tehokasta, ja etänä työhön keskittyminen on parempaa kuin toimistolla. Vastaavasti vanhimpaan ikäluokkaan kuuluvat vastaajat kokivat etätyön olevan vähemmän tuottelias tapa työskennellä, ja he eivät kokeneet pystyvänsä etätyössä keskittymään yhtä hyvin kuin toimistolla työskennellessä. Nuoremmat työntekijät kokevat etätyöskentelyn siis myönteisemmin kuin iältään vanhemmat työntekijät. Lisäksi saatujen tulosten mukaan miesten ja naisten kokemukset etätyöstä poikkeavat toisistaan. Miehet hieman yleisemmin tunsivat, että etätyö on tehokas tapa työskennellä, ja he voivat keskittyä paremmin työhönsä verrattuna toimistolla työskentelyyn. Miehillä on siis myönteisemmät kokemukset etätyöskentelystä verrattuna naisiin, ja he kokevat etätyön tukevan heidän työtänsä paremmin kuin naiset. Tutkimustulokset osoittavat myös, että etätyöskentelyllä on yhteyttä työstä palautumiseen. Työntekijät, jotka ilmoittivat tehneensä etätyötä viimeisen 12 kuukauden aikana kokivat palautuneensa työstään paremmin, kuin ne työntekijät, jotka eivät olleet tehneet etätyötä. Seuraavaksi käsittelen tuloksista tekemiäni johtopäätöksiä.

Tulos siitä, että nuorin ikäluokka koki etätyön muita ikäluokkia positiivisemmin voisi johtua esimerkiksi siitä, että nuoremmat ovat tottuneet käyttämään digitaalisia laitteita enemmän. Sen vuoksi heille uusien teknisten laitteiden käyttöönotto etätyössä ei välttämättä tunnu niin haastavalta kuin vanhemmille työntekijöille. Tämä teknologinen osaaminen ja mukavuus digitaalisten työkalujen kanssa voi helpottaa etätyöhön sopeutumista. Nuoremmat sukupolvet ovat kasvaneet digitaalisen viestinnän aikakaudella, mikä voi tehdä heille luontevammaksi työskennellä etänä ja pitää yhteyttä kollegoihin virtuaalisesti. Lisäksi nuoremmat työntekijät saattavat arvostaa työn ja elämän tasapainoa sekä joustavuutta työskentelypaikan suhteen enemmän kuin vanhemmat työntekijät, jotka ovat tottuneet aina työskentelemään työpaikalla. Nuoremmilla

työntekijöillä voi myös olla paremmat itsensä johtamisen taidot, mikä auttaa heitä pysymään motivoituneina ja tehokkaina etätyössä. On tärkeää myös huomata, että aineistonkeruu tapahtui koronapandemian aikana, jolloin useat työntekijät yhtäkkiä siirtyivät etätöihin. Etätyöskentely oli siis monille täysin uutta. Nuoremmat ihmiset usein sopeutuvat uusiin tilanteisiin sujuvammin sekä oppivat uudet toiminta- ja työskentelytavat nopeammin kuin vanhemmat ihmiset, mikä on havaittu myös aiemmissa tutkimuksissa (esim. Oksa, Latikka, Savela & Oksanen 2023, 52–66). Tämä saattaa vaikuttaa siihen, miksi vanhemmat työntekijät eivät tutkimuksen mukaan kokeneet etätyöskentelyn tukevan omaa työtään yhtä hyvin kuin nuoremmat työntekijät.

Miesten positiivisempi kokemus etätyöstä naisiin verrattuna voisi johtua esimerkiksi siitä, että miesten työtehtävät saattavat olla sellaisia, jotka soveltuvat erityisen hyvin etätyöskentelyyn. Suomalaistutkimuksessa, joka tehtiin pandemian aikana, huomattiin, että poikkeusajalla oli enemmän haasteita naisvaltaisilla aloilla, kuten opettajien ja sosiaali- ja terveystieteiden työntekijöillä (Kaltiainen & Hakanen 2022, 457–467). Lisäksi miehet saattavat olla keskimäärin taitavampia teknologian käytössä, mikä helpottaa etätyöhön sopeutumista. Naiset voivat kokea työn ja vapaa-ajan tasapainottamisen etätyössä vaikeampana miehiin verrattuna, sillä kotitöiden epätasainen jakautuminen ja hoivavastuu saattaa edelleen rasittaa enemmän naisia kuin miehiä. Tämä havaittiin eräässä suomalaisten tekemässä tutkimuksessa, jossa tutkittiin suomalaisten äitien kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta korona-ajan arjessa. Siinä tulokset osoittivat, että useat äidit kokivat, että korona-arki hämärsi työ- ja perhe-elämän välisiä rajoja ja hoivavastuu jäi heidän vastuulle. (Salin, Otankorpi-Lehtoranta, Hakovirta & Kaittila 2021, 571–594.) Myös toisessa suomalaistutkimuksessa havaittiin, että korona-aikana, kun etätyötä suositeltiin ja koulut ja päiväkodit suljettiin, lastenhoito oli pääosin äitien velvollisuus. Se taas vaikeutti äitien omien työtehtävien tekemistä. (Otankorpi-Lehtoranta, Salin, Hakovirta & Kaittila 2021, 1952–1968.) Tämän vuoksi naiset eivät välttämättä koe, että etätyö on tuottelias tapa työskennellä tai, että etätyössä pystyisi keskittymään yhtä hyvin kuin toimistolla työskennellessä. Myös hollantilaisen tutkimuksen mukaan naisten vapaa-ajan ja työn tasapainoa heikensivät sukupuolisidonnaiset roolit ja hoivavastuun epäsuhtainen jakautuminen (Chung & van der Lippe 2018, 365–381).

Etätyön yleistymisen ja lisääntymisen vuoksi olisi tärkeää, että organisaatiot ymmärtäisivät näitä ikäryhmien ja sukupuolten välisiä eroja. Organisaatioiden olisi hyvä ottaa ne huomioon suunnitellessaan ja toteuttaessaan etätyökäytäntöjä sekä tarjota tukea ja resursseja niitä tarvitseville. Organisaatiot voisivat esimerkiksi panostaa teknologian käytön koulutukseen, jotta

kaikki, työntekijät osaisivat käyttää etätyössä tarvittavia digitaalisia työvälineitä. Lisäksi olisi tärkeää, että työpaikat edistäisivät myös etätyössä vuorovaikutusta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta, sillä se on merkityksellistä työssä jaksamisen kannalta. Näillä keinoin voitaisiin luoda tehokkaampia etätyöympäristöjä ja parantaa työntekijöiden kokemusta etätyöstä organisaation sisällä.

Tutkimustuloksena havaittiin, että työntekijät, jotka ilmoittivat tehneensä etätyötä viimeisen 12 kuukauden aikana kokivat palautuneensa työstään paremmin kuin ne työntekijät, jotka eivät olleet tehneet etätyötä. Myös aiemmassa tutkimuksessa on havaittu etätyöllä olevan positiivisia vaikutuksia työstä palautumiseen. Näiden tutkimusten mukaan etätyö voi esimerkiksi mahdollistaa joustavammat työajat, jotka voivat helpottaa työn ja muun elämän tasapainottamista. Etätyö myös säästää aikaa ja energiaa, kun ei tarvitse matkustaa työpaikalle. (Zalat ja Bolbol 2021, 375.) Lisäksi etätyön on tutkittu mahdollistavan paremman töiden hallinnan ja itseohjautuvuuden. On tehty myös tutkimusta siitä, että korona-aikana etätöissä digitaalisten laitteiden käytön on havaittu helpottavan työntekijöiden vuorovaikutuksen ja yhteistyön ylläpitämistä, kun kaikki ovat tehneet työtä samalla tavalla etänä. Myös työpaikkakiusaaminen ja alkoholin riskikulutus pienentyivät koronapandemian aikana, ja näiden vähentyminen taas vaikuttaa positiivisesti palautumiseen. (Oksa, Latikka, Savela & Oksanen 2023, 59–65.)

Toisaalta tutkimustulos on poikkeava joidenkin sellaisten aiempien tutkimustulosten kanssa, joiden mukaan etätyössä palautuminen voi olla haastavampaa kuin lähityössä, kun esimerkiksi työn ja kodin fyysiset rajat hämärtyvät sekä vapaa-aika ja työ voivat sekoittua keskenään (Sonntag, Kuttler & Fritz 2010, 355–365). Tarvitaan siis tarkempaa tutkimustietoa siitä, millä ehdoin palautuminen onnistuu jopa lähityöstä palautumista paremmin. Lisäksi on olemassa tutkimustietoa siitä, että korona-aikana äkillinen muutos työoloissa on vaikuttanut negatiivisesti työhyvinvointiin ja aiheuttanut mielenterveyden haasteita. Etätöihin siirtyminen ja digitaalisten työvälineiden käyttöönotto ovat saaneet aikaan muun muassa sen, että työvälineet kulkevat melkein aina mukana, ja jatkuva tavoittavissa oleminen sekä keskeytykset aiheuttavat stressiä ja uupumusta. (Oksa, Latikka, Savela & Oksanen 2023, 58–59.) Nämä seikat taas vaikuttavat negatiivisesti palautumiseen.

Siihen, että etätyötä tehneet työntekijät kokivat palautuneensa työstään paremmin verrattuna etätyötä tekemättömiin työntekijöihin, on voinut vaikuttaa moni tekijä tutkimusajankohdasta etätyön hyötyihin asti. Tutkimuksessani on myös hyvä pitää mielessä se, että etätyötä tehneiden

luokka on melko laaja, sillä samaan luokkaan kuuluu työntekijät, jotka olivat tehneet etätyötä päivittäin ja työntekijät, jotka olivat tehneet satunnaisesti etätyötä. Etätyötä tekemättömien luokkaan taas kuuluu ainoastaan työntekijät, jotka eivät olleet tehneet ollenkaan etätyötä. Tämä karkea kahtia jaottelu voi peittää eroja alleen, esimerkiksi satunnaisesti etätyötä tekevät voivat olla erilaisessa asemassa kuin he, jotka tekevät päivittäin etätyötä. Mahdollisesti piilossa olevat erot saattaisivat esiintyä toisenlaisessa luokittelussa. On siis hyvä huomioida, että tutkimustulokset ovat kaiken kaikkiaan aiheesta ristiriitaisia. Joka tapauksessa tulokset antavat aiheen edistää työstä palautumista niin etä- kuin lähityössäkin. Organisaatiot ovat merkittävässä asemassa tässä, sillä ne voivat vaikuttaa muun muassa taukoihin, työaikoihin ja työterveyspalveluihin.

Tutkimuksessa on ollut käytettävissä edustava, Tilastokeskuksen vuonna 2021 keräämä aineisto, joka koostuu melkein kahdesta tuhannesta vastaajasta. Aineiston analysoinnissa on myös käytetty siihen soveltuvia menetelmiä sekä sopivia muuttujia, sillä ne on testattu toimiviksi ennen analyysin tekemistä ja tulosten tulkintaa. On kuitenkin hyvä huomioida, että tutkimus ei anna täydellistä kuvaa aiheesta, sillä tutkimuksen tulokset on saatu analysoimalla ainoastaan yhtä aineistoa. Tutkimuksen rajoitteena on myös se, että tutkimukseeni rajasin taustamuuttujiksi iän ja sukupuolen, joten muiden tekijöiden vaikutukset työntekijöiden kokemukseen etätyöstä eivät tässä tutkimuksessa näy. Tulosten perusteella ei voida tehdä johtopäätöksiä esimerkiksi tiettyjen ammattialojen tai työnantajatyypin vaikutuksista kokemukseen etätyöstä. Lisäksi 5-luokkaisen etätyömuuttujan jakaminen kahteen ryhmään eli etätyötä tekeviin ja etätyötä tekemättömiin työntekijöihin voi vaikuttaa tuloksiin työntekijöiden palautumisesta etätyössä. Jakaminen kahteen ryhmään voi tehdä tuloksista selkeämpiä, mutta samalla se saattaa häivyttää hienovaraisempia eroja, jotka voisivat tulla esiin monimutkaisemmalla luokittelulla. Aineistossa rajoitteena on myös se, että sukupuolimuuttuja on aineistossa vain vastausvaihtoehtoilla ”mies” ja ”nainen” eikä se siis huomioi sukupuolen monimuotoisuutta. Tämä voi vaikuttaa tutkimuksen tulosten yleistettävyyteen ja tulkintaan sekä se saattaa johtaa virheellisiin tai puutteellisiin tuloksiin.

Tässä tutkimuksessa olen selvittänyt määrällisen aineiston avulla etätyötä ja palautumista etätyössä. Jatkossa olisi myös mielenkiintoista saada laadullista tutkimusta aiheesta, jotta voitaisiin saada vielä konkreettisempaa ymmärrystä siitä, miksi etätyötä tekevät kokevat palautumisen paremmaksi kuin etätyötä tekemättömät sekä, miksi eri ikäiset ja sukupuolet kokevat etä-

työn, niin kuin ne tuloksieni mukaan kokevat. Lisäksi jatkossa olisi mielekästä ottaa tutkimukseen mukaan muita taustamuuttujia, kuten ammatti, koska etätyökokemukset voivat olla erilaisia eri ammattialoilla.

Työstä palautuminen on aiempien tutkimusten mukaan tärkeää sekä yksilön työhyvinvoinnin että yhteiskunnan näkökulmasta. Työstä palautumista etätyön kontekstissa olisikin olennaista tutkia lisää tulevaisuudessa, ja nähdä ovatko tulokset edelleen samat, sillä etätyön yleistyessä ja työmuotojen monipuolistuessa myös työstä palautuminen saattaa kokea muutoksia. Tällöin ymmärrystä ja keinoja palautumisen tukemiseksi tarvitaan mahdollisesti enemmän. Olisi siis tärkeää tutkia myös jatkossa erilaisten työmuotojen yhteyttä työstä palautumiseen, jotta yksilöiden palautumista voitaisiin osata tukea ja edistää, ja näin myös parantaa työhyvinvointia.

Lähteet

Biron, Caroline & Karanika-Murray, Maria & Ivers, Hans & Salvoni, Sandra & Fernet, Claude (2021) Teleworking while sick: A three-wave study of psychosocial safety climate, psychological demands, and presenteeism. *Frontiers in Psychology*, 12–2021. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.734245>

Chung, Heejung & van der Lippe, Tanja (2018) Flexible working, work-life balance, and gender equality: introduction. *Social Indicators Research*, 151, 365–381. DOI:[10.1007/s11205-018-2025-x](https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x)

Demerouti, Evangelia & Bakker, Arnold B. & Geurts, Sabine A.E. & Taris, Toon W. (2009) Daily recovery from work-related effort during non-work time. Teoksessa Sonnentag, Sabine & Perrewé, Pamela L. & Ganster, Daniel C. (toim.) *Occupational Stress and Well-being: Current perspectives on job-stress recovery*. Bingley: Emerald group, 85–123. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2009\)0000007006](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007006)

Feng, Zhiyu & Savani, Krishna (2020) Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in management*, 35:7/8, 726. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202>

Hakala, Riikka (2000) Harvaanasutussa on eniten etätyöllisiä. *Taloussanomat*. <https://www.is.fi/taloussanomat/art-2000001324218.html>. Viitattu 27.12.2023.

Heinonen, Sirkka & Saarimaa, Riikka (2009) Työelämän laadulla parempaa jaksamista. Kuinka etätyö voi auttaa? Työ- ja elinkeinoministeriö, 25(2009), 11–12. <https://tem.fi/documents/1410877/2106637/Etätyöraportti+2009.pdf/07c1a658-b3d3-49ee-9762-6b6f4d05ed2c/Etätyöraportti+2009.pdf.pdf>. Viitattu 12.11.2023.

Helle, Minna (2004) *Etätyö*. Helsinki: Edita Publishing Oy, 13–104.

Hyry, Jaakko (2023) Kysely suomalaisille työllisille 2023, 10. <https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2023/02/etatyo-tyoelamagallup-2023.pdf>. Viitattu 7.10.2023.

Kaltiainen, Janne & Hakanen, Jari (2022) Changes in occupational well-being during COVID-19: the impact of age, gender, education, living alone, and telework in a Finnish four-wave population sample. *Scand J Work Environ Health*, 48:6, 457–467.

<https://doi.org/10.5271/sjweh.4033>

Kinnunen, Ulla (2017) Työstä palautuminen. Teoksessa Mäkikangas, Anne & Mauno, Saija & Feldt, Taru (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 127–147.

Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja (2021) Ristiintaulukointi. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvanti/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi/>. Viitattu 2.11.2023.

Leskinen, Tatu (2023) Korona hellitti, mutta etätyötä tekevien määrä ei juuri vähentynyt. *Tieto & Trendit*. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/korona-hellitti-mutta-etatyota-tekevien-maara-ei-juuri-vahentynyt/>. Viitattu 7.10.2023.

Lyly-Yrjänäinen, Maija (2022) Työolobarometri 2021. Työ- ja elinkeinoministeriö, 46(2022), 96. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164237/TEM_2022_46.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 2.11.2023.

Meijman, Gerard & Mulder, Henk (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa Wolff De, Charles & P. J. D. Drenth & Thierry, Henk (toim.) *A Handbook of Work and Organizational Psychology 2: Work psychology*, 5–33. U.K.: Psychology Press.

Mäkikangas, Anne & Sjöblom, Kirsi & Juutinen, Soile & Ruohomäki, Virpi (2023) Työhyvinvointi etätyössä. Teoksessa Mäkikangas, Anne & Pöyriä, Pasi (toim.) *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta*. Tallinna: Gaudeamus, 207–228.

Nummenmaa, Lauri & Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka (2014) *Tilastollisten menetelmien perusteet*. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 186.

Ojala, Satu (2009) Työ hajautuu – missä käsitteiden rajat? Työelämän tutkimus 7(2009)2, 5. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87461/46361>. Viitattu 20.11.2023.

Oksa, Reetta & Latikka, Rita & Savela, Nina & Oksanen, Atte (2023) Sosiaalisten viestintäteknologioiden käyttö korona-ajan työelämässä. Teoksessa Mäkikangas, Anne & Pöyriä, Pasi (toim.) Koronapandemia, työ ja yhteiskunta. Tallinna: Gaudeamus, 52–66.

Otankorpi-Lehtoranta, Katri & Salin, Milla & Hakovirta, Mia & Kaittila, Anniina (2021) Gendering boundary work: Experiences of work–family practices among Finnish working parents during COVID-19 lockdown. *Wiley*, 29:6, 1952–1968. <https://doi.org/10.1111/gwao.12773>

Paatero, Sirpa & Pekonen, Aino-Kaisa (2020) Valtakunnallinen suositus etätöön käytöstä osana koronavirusepidemian torjuntatoimenpiteitä. Valtiovarainministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö, 1. <https://vm.fi/documents/10623/1115054/Valtiovarainministeriön+ja+sosiaali-+ja+terveysministeriön+suositus+23-10-2020.pdf/4c4f33c2-02ff-70b4-a67b-f048ea72dfd6/Valtiovarainministeriön+ja+sosiaali-+ja+terveysministeriön+suositus+23-10-2020.pdf?t=1603960429376>. Viitattu 7.10.2023.

Raisine, Agota Giedre & Rapuano, Violeta & Varkuleviciute, Kristina & Stachova, Katarina (2020) Working from home – Who is happy? A survey of Lithuania’s employees during the COVID-19 quarantine period. *Sustainability*, 12:13. <https://doi.org/10.3390/su12135332>

Rope, Timo (2021) Kalsariduunit. Etätöön ilot ja kirot. Tampere: Tammertekniikka, 6–135.

Salin, Milla & Otankorpi-Lehtoranta, Katri & Hakovirta, Mia & Kaittila, Anniina (2021) Työ- ja perhe-elämän hämärtyvät rajat: suomalaisten äitien työ- ja perhe-elämän rajapintojen hallinnan strategiat korona-arjessa. *Työelämän tutkimus*, 19:4, 571–594. <https://doi.org/10.37455/tt.112501>

Salonen, Aino (2022) Etätö on lisääntynyt räjähdysmäisesti – näillä aloilla on eniten avoimia etätöpaikkoja. *Duunitori*. <https://duunitori.fi/tyoelama/etatyo-avoimet-tyopaikat>. Viitattu 28.12.2023.

Sianoja Marjaana & Syrek, Christine & De Bloom, Jessica & Korpela, Kalevi & Kinnunen, Ulla (2017). Enhancing daily wellbeing at work through lunchtime park walks and relaxation exercises: Recovery experiences as mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23:3, 3–26. DOI: 10.1037/ocp0000083

Sonnentag, Sabine (2001) Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6:3, 198–200. DOI: 10.1037//1076-8998.6.3.196

Sonnentag, Sabine & Fritz, Charlotte (2007) The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12:3, 205–207. DOI: 10.1037/1076-8998.12.3.204

Sonnentag, Sabine & Geurts, Sabine A.E. (2009) Methodological issues in recovery research. Teoksessa Sonnentag, Sabine, Perrewé, Pamela L. & Ganster, Daniel C. (toim.) *Occupational Stress and Well-being: Current perspectives on job-stress recovery*. Bingley: Emerald Group 7, 2–5. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2009\)0000007004](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007004)

Sonnentag, Sabine & Kuttler, Iris & Fritz, Charlotte (2010) Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational behaviour*, 76:3, 355–365. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.005>

Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna (2021) Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Working papers, 11–18. https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/186107/ywrrp1_202100_2021_25870_net.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 7.10.2023.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (2023) Sukupuolen moninaisuus. <https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sukupuolen-moninaisuus>. Viitattu 3.11.2023.

Tietoarkisto (1997) FSD2659 Työolobarometri 1997. https://services.fsd.tuni.fi/catalogue/FSD2659?tab=description&study_language=fi. Viitattu 27.12.2023.

Tietoarkisto (2020) Aineistojen yleiset käyttöehdot. <https://services.fsd.tuni.fi/docs/terms-of-use?lang=fi>. Viitattu 3.11.2023.

Tilastokeskus (2021) Kyselylomake: FSD3727 Työolobarometri 2021. https://services.fsd.tuni.fi/catalogue/FSD3727/PIP/quF3727_fin.pdf. Viitattu 13.12.2023.

Tilastokeskus (2023) Käsitteet – Etätyö. <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>. Viitattu 9.12.2023.

Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2021 [sähköinen tietoaaineisto]. Versio 1.0 (2023-04-11). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3727>

Tilastokeskus (2023) Työvoimatutkimus. <https://www.stat.fi/tilasto/tyti>. Viitattu 7.10.2023.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK (2023) Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>. Viitattu 3.12.2023.

Työterveyslaitos (2023) Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>. Viitattu 2.11.2023.

Työterveyslaitos (2023) Palautumisen edistäminen etätyössä. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyokyvyn-tukeminen-etatyossa-opas-organisaatioille/palautumisen-edistaminen-etatyossa>. Viitattu 20.11.2023.

Työterveyslaitos (2023) Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnintiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>. Viitattu 4.11.2023.

Valli, Raine (2015) Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Juva: PS-kustannus, 103–116.

Zalat, Marwa & Bolbol, Sarah (2022) Telework benefits and associated health problems during the long COVID-19 era. *Work Journal*, 71:2, 371–378. DOI: 10.3233/WOR-210691