

Satu Pesola

KOKEMUKSIA ETÄTYÖSTÄ SUOMESSA KORONAVIRUSPANDEMIAN AIKANA

Kansanterveystiede
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Toukokuu 2021

TIIVISTELMÄ

Satu Pesola: Kokemuksia etätyöstä Suomessa koronaviruspandemian aikana

Kandidaatintutkielma

Terveystieteiden tutkinto-ohjelma, kansanterveystiede

Tampereen Yliopisto

Toukokuu 2021

Tässä kirjallisuuskatsauksessa keskitytään tarkastelemaan sitä, miten etätyön tekeminen koettiin Suomessa koronapandemian aikana työhyvinvoinnin ja työn imun näkökulmista.

Koronapandemia pakotti suomalaiset äkilliseen etätyöhön keväällä 2020, jolloin noin miljoona työntekijää siirtyi tekemään työtä muualla kuin työpaikallaan. Vuosia suunnitteilla ollut etätyöskentelyn lisääntymisen mahdollistaminen digitalisaation kehittyessä konkretisoitui koronapandemian seurauksena vauhdittaen samalla digiloikkaa. Erilaisten yhteydenpito- ja kokousohjelmien ominaisuuksien kehittyminen edesauttoi teknisten apuvälineiden käyttöönoton nopean ja määrällisesti valtavan kasvun niin työssä, opiskelussa kuin vapaa-ajan sosiaalisten suhteiden luomisessa ja ylläpitämisessä.

Ennen koronapandemian aikaa mahdollisuus etätyön tekemiseen koettiin yksilön vapautta ja työmotivaatiota lisäävänä tekijänä, kun etätyö mahdollisti työ- ja vapaa-ajan yksilöllisemmän sovittamisen. Muutos pakotettuun etätyöhön tapahtui keväällä 2020 äkillisesti samaan aikaan, kun yhteiskunnassa otettiin käyttöön muitakin liikkumista ja mm. harrastamista koskevia rajoituksia.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että koronapandemian aikana etätyö ja siihen pakotettu siirtyminen on koetellut työhyvinvointiamme. Yksilölliset valmiudet ja mm. perhetilanne ovat vaikuttaneet kriisissä selviytymiseen monin eri tavoin. Johtamisosaaminen, arvostava vuorovaikutus ja yhteisöön kuuluminen ovat edesauttaneet etätyössä työhyvinvoinnin ja työn imun kokemusta. Myönteisen palautteen saaminen ja uusien työtapojen kokeiluun rohkaiseminen nähdään tärkeinä työhyvinvointia lisäävinä asioina. Luottamus työntekijän ja esimiehen välillä nähtiin tärkeänä samaan aikaan, kun liiallinen luottamus työntekijän itseohjautuvuuteen koettiin myös työhyvinvointia heikentävänä asiana. Työntekijät toivoivatkin esimiehiltä huolehtimista ja välittämistä sekä empatiaa.

Tutkielman tavoitteena oli kerätä tietoa ja oppia koronapandemian aikaisen etätyön onnistumisista ja kehittämisen kohteista. Saatua tietoa on tärkeä hyödyntää tulevaisuudessa työhyvinvoinnin kehittämiseksi etätyössä. Tässä kirjallisuuskatsauksessa käytetyn lähdemateriaalin perusteella voidaan todeta, että työyhteisön ja esimies-alaisuuden empaattinen, avoin ilmapiiri vahvistivat työn imua ja työhyvinvointia. Koronapandemian ajan etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin ja työn imuun on jo saatavilla jonkin verran tutkittua tietoa. Aihe on kansanterveydellisesti ja taloudellisesti erittäin merkittävä ja sen tutkimista on välttämätöntä jatkaa myös tulevaisuudessa.

Avainsanat: etätyö, työhyvinvointi, työn imu. Tämän julkaisun Alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla

Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
2	Keskeiset käsitteet	3
	2.1. Etätyö	3
	2.2. Työhyvinvointi	3
	2.3. Työn imu	4
3	Kirjallisuuskatsauksen toteuttaminen	4
	3.1. Tutkimusmenetelmä	4
	3.2. Kirjallisuushaku ja aineiston kuvaus	5
4	Tutkimustuloksia ja kokemuksia etätyöstä pandemian aikana	6
	4.1. Etätyö koronapandemian aikana	6
	4.2. Työn imu etätyössä koronapandemian aikana	13
5	Pohdinta ja jatkotutkimushaasteet	14
6	Lähteet	18
7	Muu aineisto	20
8	Kuviot	20

1. Johdanto

Koronapandemia muutti etätöön tekemistä ja sen vaikutuksia aiempaan verrattuna rajusti ja äkillisesti. Samalla yksilön valintaan perustuva etätö ei ollutkaan enää pelkästään mukava etu, vaan siitä tuli pakotettu tapa toimia. Osa etätöön määrätystä ei ollut tehnyt etätöitä juurikaan ennen koronapandemiaa, joten täysin uusi tapa työskennellä ja kommunikoida oli monelle jopa shokki. Ihmisten välillä oli myös suuria eroja siinä, miten tietotekniikkaa osattiin ennalta käyttää mm. kokousten mahdollistajana.

Etätöistä on saatavilla tutkimustietoa, ohjeistusta ja erilaista aineistoa runsaasti ajalta ennen koronapandemiaa. Koronapandemian ajan ja erityisesti sen aiheuttaman nopean digiloikan mukanaan tuomat muutokset ihmisen elämään ja terveyteen ovat moninaiset. Työtapojen muutos digitalisaation kehittymisen myötä on luonut työelämän, missä työntekijältä odotetaan entistä enemmän ennakkointia, soveltamista ja joustoa (Työterveyslaitos 2021).

Osalla työntekijöistä etätö on siirtynyt koronapandemian aikana enemmän iltapainotteiseksi ja tästä syystä aivojen aktivointi jatkuu myös fyysisen unen aikana, jolloin elimistö ei palaudu. Ihmisen fysiologia ei ole kuitenkaan kehittynyt teknologian tahdissa ja aivojen käydessä täydellä teholla vuorokauden ympäri työelämässä on entistä vaikeampaa olla luova ja tunneälykäs, kun uni ja sen myötä palautuminen heikkenee ja vähenee (Tuomilehto & Vornanen 2020).

Valinnan vapauden kadotessa jää jäljelle tilanne, jossa on pakko selviytyä omin keinoin ja pyrkiä luomaan jonkinlainen täysin uusi rutiini elämään. Terveystieteiden ammattilaisia on huolestuttanut erityisesti jaksamiseen liittyvät asiat työergonomian ohella. Saatavilla olevien sairauspoissaolotilastojen mukaan sairauspoissaolot vähenivät erityisesti tuki- ja liikuntaelämistön sairauksien osalta ja yhtenä sitä selittävä tekijänä saattaa olla lomautusten määrä ja myös se, että hieman oireilevana voidaan silti tehdä työtä kotoa käsin. Positiivisesti tuki- ja liikuntaelämistön

hyviin sairauspoissaolotilastoihin tutkimustiedon mukaan vaikuttaa myös se, että työterveyksien asiakasyrityksissä on panostettu etätöiden ergonomiaan esimerkiksi lainaamalla työergonomisia työvälineitä työntekijöille kotiin. Lisäksi työterveydestä on koronapandemian aikana tilattu asiakasyrityksiin enemmän ergonomiohjausta, kuin aiemmin.

Työterveydenhuollon ammattilaisten huoleksi on noussut pandemian aikana erityisesti mielenterveyden ongelmat, vaikka niiden osuus sairauspoissaoloissa ei ollutkaan pandemian alkuvaiheessa varsinaisesti noussut. Olemassa olevan tilastotiedon mukaan riippuvuudet ja eristyneisyys saattavat kuitenkin lisääntyä etätöiden aikana merkittävästi aiheuttaen haasteita ja ongelmia jaksamiseen ja henkiseen hyvinvointiin (Työterveyslaitos 2021).

Koronapandemian aikana ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa päähenkilöksi on noussut tekniikka, jonka avulla on vietetty perhejuhlia ja pidetty yhteyttä ystäviin sekä sukulaisiin. Tekniikka ei kuitenkaan koskaan korvaa täysin ihmisten välistä vuorovaikutusta eikä läheisyyden kokemusta. Pandemian alkuaikoina etäsosiaalisuus oli kiehtovaa ja sitä ei pidetty millään lailla ongelmana. Tilanteen jatkuessa eristyneisyys ja surumielisyydet ovat kuitenkin lisääntyneet ja sosiaalisella eristämällä onkin kauaskantoisia vaikutuksia. On syntynyt paradoksi, jossa koronaepidemian aikana erityisesti ikäihmiset on eristetty muusta väestöstä nimenomaan ikäihmisten oman terveyden ja turvallisuuden vuoksi. Samaan aikaan kuitenkin yksinäisyyden ja eristäytymisen johdosta arjen toimintakyky on monilla heikentynyt, mikä on omalta osaltaan heikentänyt terveyttä ja pahimmillaan johtanut jopa kuolemantapauksiin (Halme-Tuomisaari 2020).

Etätöiden vaikutukset työssäkäyvän väestön työn imun ja työhyvinvoinnin kokemukseen eivät rajoitu vain työssäkäyviin. Jokainen yksilö on sidoksissa omaan verkostoonsa ja perheeseensä ja sitä kautta jokaisen työhyvinvoinnilla on laajojakin merkityksiä. Inhimillinen näkökulma on myös tärkeää huomioida ja useimmille meistä kaikista työ on tärkeää ja siinä viihtyminen on meidän kaikkien oikeus.

Me kaikki tarvitsemme työyhteisön tukea, palautetta ja arvostusta. Tämä koskee niin uusia, kuin vanhojakin työntekijöitä (Vehkaoja 2021). Ihminen tarvitsee laajumppaneidensa tukea sosiaalisista ja biologisista syistä kulttuurin muodostamiseksi. Kulttuuri taasen on mukana kaikessa ihmisen toiminnassa

synnyttäen yksilöiden välille sidoksia ja toimintamalleja, joiden avulla ihminen selviää kaikissa elämän eteen tuomissa tilanteissa (Halme-Tuomisaari 2020, 58).

Tämän tutkielman tarkoituksena oli löytää yhteisiä nimittäviä tekijöitä sille, miten koronapandemia on vaikuttanut työssä käyvän väestön työhyvinvoinnin ja työn imun kokemukseen erityisesti etätyössä Suomessa keväästä 2020 alkaen. Tuoretta tutkimustietoa on jo jonkin verran saatavilla ja aihe on erittäin merkityksellinen työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta ja olen vakuuttunut, että aiheeseen liittyvä tutkimustyö jatkunee varmasti vuosien ajan vielä eteenpäin.

2. Keskeiset käsitteet

2.1. Etätyö

Tuomivaaran, Ropposen ja Kandolinin (2016) mukaan etätyö (remote work) voidaan määritellä työjärjestelyksi, jossa työtä tehdään pääsääntöisesti työn suorituspaikan ulkopuolella. Etätyötä voidaan tehdä osittain tai kokoaikaisesti yhdessä työntekijän ja työnantajan sopimalla tavalla. Etätyön tekeminen on yleistä yrittäjillä ja asiantuntijatyössä. Etätyö ei ole paikkaan rajattua ja siihen kuuluu oleellisesti tietotekniikan hyödyntäminen.

2.2. Työhyvinvointi

Laitinen, Vuorinen ja Simola (2013) kuvaavat työhyvinvointia jatkuvana työyhteisön ja siellä olevien ihmisten kehittämisenä niin, että tavoitteena on jokaisen onnistumista tukeva työyhteisö, jossa koetaan työn iloa. Työterveyslaitoksen mukaan: ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä” (Työterveyslaitos 2021).

2.3. Työn imu

Työn imulla tarkoitetaan sitä, että työntekijä suhtautuu työhönsä positiivisesti ja kokee sen mielekkääksi. Positiivinen yhteys hyvän työsuorituksen, yrityksen taloudellisen menestyksen ja työntekijän terveyden välillä on menestystekijä. Työn imua voi kokea kaikissa eri ammateissa kaikilla eri aloilla ja se ei tarkoita sitä, että työssä olisi aina kivaa. Siihen liittyvät hyvinvoinnin ulottuvuudet ovat: uppoutuminen, omistautuminen ja tarmokkuus. Työn imun positiiviset vaikutukset ulottuvat myös ihmisen yksityiselämään (Työterveyslaitos 2021).

Manka (2007) toteaa työn imusta, että jokaisella tulisi olla oikeus kokea työn imua edes hetken verran. Työn imua lisää se, että suunnataan katse niihin asioihin, mitkä työssä ovat hyviä ja näin vahvistetaan positiivisen energian määrää. Hän korostaa, että työn imu ei tarkoita silmien sulkemista tosiasioilta, mutta työn imun avulla niin yksilöt, kuin työyhteisötkin voivat hyvin ja menestyvät ja samalla työhyvinvointi lisääntyy (Manka 2007).

Tutkimusprofessori Jari Hakanen toteaa Hanna Eskolan haastattelussa (2020), että työn imua kokeva työntekijä on energinen ja hän viihtyy työssä, missä hän kokee onnistumisen kokemuksia ja on inspiroitunut. Työn imu suojaa työuupumukselta ja työn imu tuo hyviä asioita myös yksityiselämään ja koko työyhteisöön. Hakanen toteaa lisäksi, että työn imun syntymistä edesauttaa se, että työstä saa tunnustusta, sitä arvostetaan ja lisäksi työntekijä näkee itse työnsä konkreettiset jäljet.

3. Kirjallisuuskatsauksen toteuttaminen

3.1. Tutkimusmenetelmä

Kandidaatintutkielma on toteutettu kirjallisuuskatsauksena eli tutkimuskatsauksena. Kirjallisuuskatsaus perustuu Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2018) mukaan aihetta koskeviin tutkimuselosteisiin, lehtiartikkeleihin ja oleellisiin julkaisuihin. Menetelmälle ominaista on se, että aineistojen valintaa ei rajaa metodiset säännöt, mutta sen avulla tutkittavaa ilmiötä on mahdollista kuvata laaja-alaisesti. Aineistossa

näyttäytyy selkeästi se, että eri ihmiset ovat kokeneet koronan aikaisen etätyön kovin eri tavoin.

Kylmän ja Juvakan (2007) mukaan kirjallisuuskatsauksen käyttö laadullisessa tutkimuksessa on perusteltua useista eri syistä. Se antaa kuvan siitä todellisuudesta, missä ja miten tutkittava ilmiö tulee todeksi. Se auttaa myös tiedostamaan tutkittavaan ilmiöön liittyviä oletuksia niin tieteen, kuin yksilönkin osalta. Kirjallisuuskatsauksen käytettävyyttä puoltaa myös se, että siinä kerrotaan tutkittavasta ilmiöstä, mitä siitä jo tiedetään ja miten saatu tieto on tuotettu. Tällöin keskitytään tuloksiin ei niinkään siihen, milloin ja kuka ilmiötä on tutkinut.

3.2. Kirjallisuushaku ja aineiston kuvaus

Tämän kandidaatintutkielman kirjallisuushaku on toteutettu hyödyntämällä ajankohtaista tutkimustietoa. Aineistoa on haettu hyödyntäen mm. Työterveyslaitoksen (<https://www.ttl.fi/aihesivut/Työhyvinvointi>) sivustoa, PubMed – tietokantaa, www.google.fi hakua, Yliopistojen www-sivujen julkaisuja esim. (<https://trepo.tuni.fi/>) ja lukemalla ajankohtaisia lehtiartikkeleita (Talouselämä, Diabetes-lehti, Kauppalehti, HUSARI, yms.) sekä hakemalla kirjallisuudesta tuoretta etätyötä koskevaa kirjallisuutta.

Hakusanoina on käytetty ensisijaisesti sanoja ”etätyö”, ”työhyvinvointi etätyössä”, ”työssäjaksaminen”, ”remote work”. Näillä hakusanoilla löytyikin runsaasti aineistoa aiheen ajankohtaisuuden vuoksi, joskin akateemista tutkimustietoa vielä on saatavilla varsin vähän. Useita tutkimuksia koronapandemian ajan etätyön vaikutuksista terveyteen ja hyvinvointiin on käynnistetty ja niiden tuloksia saataneen käyttöön hyvinkin pian. Aiheesta löytyi materiaalia myös eri sosiaalisen median kanavissa, kuten esimerkiksi Facebookissa ja LinkedIn kirjoituksissa. Yksilöiden subjektiivisessa kokemuksessa etätyön osalta oli paikoin suurtakin hajontaa ja hyvinkin erilaisia kokemuksia koronapandemian ajalta

4. Tutkimustuloksia ja kokemuksia etätyöstä koronavirusepidemian aikana

4.1. Etätyö koronapandemian aikana

Koronapandemian aikana ihmiset ovat kaivanneet erityisesti vuorovaikutusta ja kanssakäymistä, millä on tutkimustiedon mukaan tärkeä merkitys sosiaalisen kanssakäymisen ohella myös aivojen terveyden edistämässä ja dementian ehkäisyssä (Vaarala 2020).

Uuden työntekijän juurtuminen työyhteisöön on ollut haasteellista koronapandemian aikana. Yhteisöllisyyden ja luottamuksen kokemuksen saaminen on vaikeaa, kun perehtyminen ja vuorovaikutus on tapahtunut pääasiassa teknisten apuvälineiden kautta. Sanattoman viestinnän puuttuminen virtuaalisissa tapaamisissa on kaikille työssäkäyville haaste ja tutkimustiedon pohjalta voidaan todeta, että on tärkeää järjestää säännöllisesti myös epävirallisempia virtuaalitapaamisia niin esihenkilön ja työntekijän välillä, kuin työyhteisönkin kesken. Palautteen puute lisää epävarmuutta ja heikentää organisaatioon kiinnittymistä. Jokaiselle, niin uudelle, kuin vanhallekin työntekijälle on tärkeää kokea olevansa arvostettu työyhteisön jäsen ja aidon vuorovaikutuskokemuksen mahdollistaminen on ollut ajoittain hankalaa pandemian ajan etätyössä (Vehkaoja 2021, 68–69).

Uuden työntekijän hyvän perehtymisen mahdollistavia tekijöitä on kuitenkin useita. Esimerkkinä oululainen iLOQ yritys, missä uusien työntekijöiden perehtymiseen on kiinnitetty erityistä huomiota myös koronapandemian aikana. Yrityksen perehtymisohjelma on siirretty kokonaisuudessaan online- tapahtumaksi ja yrityksessä on pidetty tärkeänä, että se järjestetään ennemmin etänä kuin ei laisinkaan (Korpimies 2021).

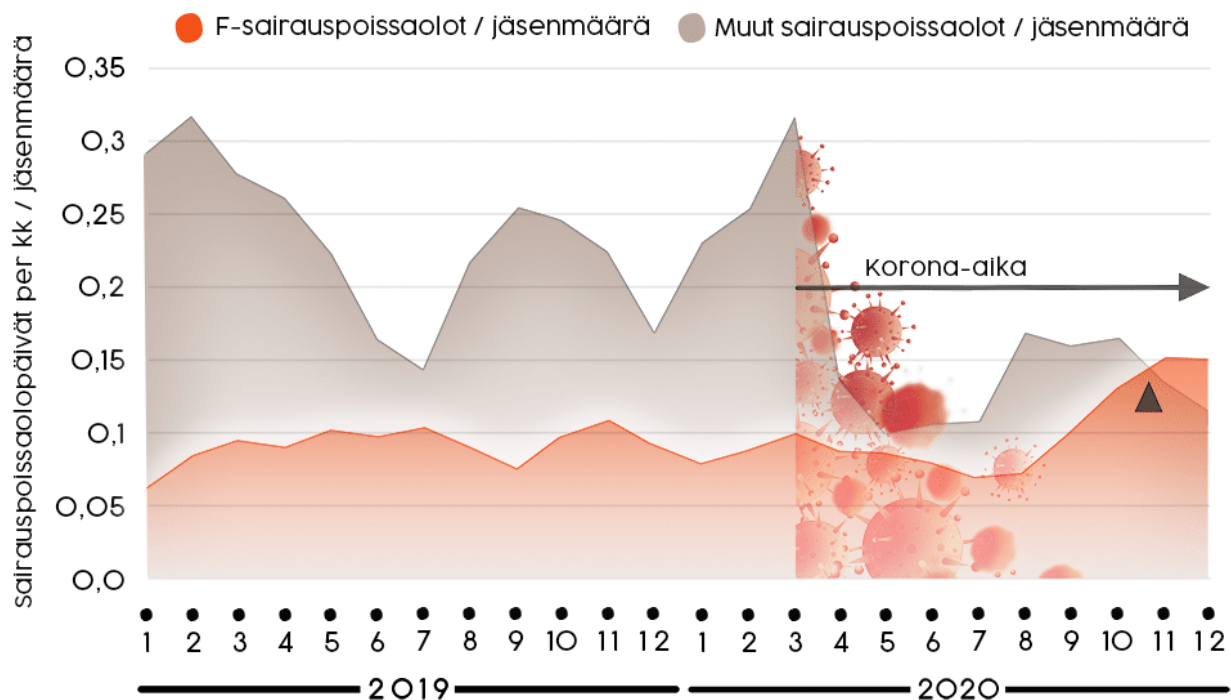
Kulmia Leadersin toteutti 2021 selvityksen, missä haastateltiin useiden eri toimialojen johtoryhmien jäseniä ja johtajia. Selvityksessä nousi esiin se, että vastaajat kertoivat kohtaavansa yhä enemmän erilaisia tunnepurkauksia ja tarve tunnetaitojen kehittämislle nousi tärkeäksi. Kognitiivinen rasitus ja tunnekuormitus ovat lisääntyneet koronapandemian aikana monilla eri työpaikoilla. Tunteet kuuluvat työpaikoille ja niitä osataan jo tunnistaa. Työyhteisön yhdessä laatimat ja hyväksymät

pelisäännöt luovat turvaa epävarmuuden keskellä, jolloin tunteet eivät myöskään riepota työyhteisöä mielivaltaisesti.

Etätyön aikana johtamisessa on noussut yhä enemmän esiin työntekijöiden ja tiimin muiden jäsenten kokemana turvattomuuden ja epävarmuuden tunne. Johtamisessa on korostunut koronapandemian aikana muutosten nopeatempoisuus ja radikaali ennakoimattomuus (Eskola 2021, B14-B15).

Etätyöhön siirtyminen on muuttanut merkittävästi johtamista ja työn tekemistä monissa eri ammattiryhmissä. Koronapandemian vaikutukset työntekoon ovat olleet laajat ja ne eivät ole kohdistuneet vain terveydenhuoltohenkilöstöön. Kaikkien eri ammattiryhmien osallistuminen epidemian hoitoon oman ammattitaitonsa vaatimalla tavalla on mahdollistanut sen, että haastavasta ajasta on selvitty yhdessä eteenpäin toimintakykyisinä (Urpela 2020).

Työntekijöiden sairauspoissaolo tilastoissa näkyy koronapandemian aikana selkeä muutos maaliskuun 2020 ja marraskuun 2020 välillä. F-alkuisten, psyykkisistä syistä johtuvien sairaslomien määrä (kuvio 1.) ajatustyötä tekevien työntekijöiden keskuudessa ohitti määrällisesti muista syistä määrättyjen sairaslomien määrän. Tilastojen taustalla on lisääntyntä uupumusta ja stressiä mistä syystä on ehdottoman tärkeää panostaa ennaltaehkäisevään työterveyshuollon ja etätyön vuorovaikutustilanteiden laadun ja kommunikaation luonteeseen sekä taukojen ja palautumisen säännöllisyyteen (Heltti Oy 2021).



Kuvio 1. Sairauspoissaolot per/kk/jäsenmäärä 2019–2020 (Heltti Oy 2021).

Osana ”Hyvinvointikysely 2020- Työskentely koronaepidemian aikana” aineistoa oli Tampereen korkeakoulu yhteisössä teetetty kysely, johon vastasi 997 henkilöä.

Tutkimuksen tulokset on julkaistu Tieteellisenä artikkelina Psykologia 55 lehdessä (Mäkikangas, Juutinen, Oksanen & Melin 2020).

Tutkimukseen valittiin 790 henkilöä sillä perusteella, että heillä oli tutkimusajankohtana työsuhte Tampereen korkeakoulu yhteisöön. Vastaaajista 72 % oli naisia ja vastanneiden keski-ikä oli 46 vuotta. Kyselyyn vastanneista 44 % oli korkeakoulututkinto. Kyselyyn vastanneista 26 % ei ollut tehnyt etätyötä ennen pandemiaa lainkaan ja vain 3 % vastanneista oli tehnyt etätyötä yli 90 % työajasta. 33 % vastanneista oli tehnyt etätyötä alle 1 päivän viikossa ja 11 % enemmän kuin yhden päivän viikossa (Mäkikangas ym. 2020).

Tutkimuksesta saatujen tulosten mukaan korkea koulutustaso antaa valmiuksia tietotekniikan monipuoliseen hyödyntämiseen ja se tukee etätyössä onnistumista monin tavoin. Tutkimusaineistossa nousee esiin myös se, että merkittävästi lisääntyneen etätyön aikana ergonomiaan liittyneiden ongelmien määrä kasvoi ilmentyen mm. niska-, hartia- ja selkävaivoja. Tuki- ja liikuntaelinvaivoja selittäviä tekijöitä ovat koronapandemian aiheuttama lisääntynyt stressi ja kodin huono työergonomia.

Koronapandemian aikana kodin rauhattomuus muiden perheenjäsenten työskennellessä ja opiskellessa samoissa tiloissa nousi esiin lisäten stressiä ja haitaten keskittymistä. Pandemiaan liittyvä yhteiskunnallisen epävarmuuden lisääntyminen edesauttoi huolen kasvamista työpaikan säilymisen suhteen, mikä edelleen lisäsi stressiä samalla, kun työyhteisön tuen tarve korostui. Työyhteisön tuki nähtiin tärkeänä voimavarana, joka lisäsi merkittävästi etätöiden sujumista ja siihen sopeutumista pandemian aikana (Mäkikangas ym. 2020).

Taloustutkimuksen toimesta teetettiin ”Covid-19, luottamus ja digitalisaatio. Tutkimus etätöistä ja sen järjestymisestä Suomessa keväällä ja syksyllä 2020” (Kovalainen, Poutanen & Arvonen 2021).

Tutkimus toteutettiin loka-marraskuussa 2020 ja siihen osallistui 1518 työssäkäyvää henkilöä, joista miehiä oli 763 ja naisia 755. Tämän tutkimuksen mielenkiinnon kohteena oli etätöihin siirtymiseen liittyen työn valvonta, työn autonomia ja uudet etätöihin liittyvät teknologiat osana työn tekemistä.

Tutkimukseen osallistuneista 45 % oli tehnyt etätöitä aiemmin säännöllisesti tai satunnaisesti ja 55 % ei ollut tehnyt lainkaan etätöitä kevään ja kesän 2020 aikana.

Tässä tutkimuksessa nousi esiin selkeästi se, että matala koulutustaso (49 %) ja kuuluminen vanhimpaan ikäryhmään (42 %) on yhteydessä paikkariippuvuuteen työnteossa, jolloin työnteko etänä on vain vähän tai ei lainkaan mahdollista.

Koronapandemia erotteli väestön kahteen osaan työn tekemisen tapaan liittyen.

Paikkaan ja aikaan sidottua työtä teki kolmannes vastaajista ja näitä töitä ovat mm. sairaanhoitoon liittyvät tehtävät, joissa työ tapahtuu kontaktissa asiakkaan kanssa kliinisenä työnä, tietynä kellonaikana (Kovalainen ym. 2021).

Etätöihin siirtymisen sujuvuuteen vaikuttaa tutkimustiedon mukaan kolme seikkaa: vahva digitalisaation mahdollistama etätöiden sujuvuus, luottamus työnantajan ja työntekijän välillä sekä poikkeustilassa käyttöön otetun poikkeuslain luonne.

Korkea koulutus mahdollistaa helpon siirtymisen etätöihin ja vastaavasti matalan koulutustason omaavilla etätöihin siirtymisen esteenä voi olla työn luonne tai esim. tietoteknisen osaamisen ja uusien toimintatapojen käyttöönoton heikot valmiudet (Kovalainen ym.).

Etätyön sujuvuutta lisää merkittävästi työyhteisön tuki, työn mielekkyys ja turhan raportoinnin puuttuminen. Etätyön sujuvuutta ja turvallisuuden tunnetta lisäävinä tekijöinä luotettava laajakaista yhteys on tärkeä. Etätyön sujuvuutta haittavana tai mahdollistavana tekijänä työn ja yksityiselämän sovittamisessa on eri yksilöiden välillä suurta hajontaa. Alemman koulutustason työntekijöiltä puuttuu korkeammin koulutettuihin verrattuna useammin erillinen työtila ja jopa työpöytä. Alemmissa koulutusluokissa etätyötä tehdään jopa sohvalta tai nojatuolista käsin. Hiljaisuuden ja rauhallisen tilan löytäminen etätyössä erityisesti perheellisillä voi olla haastavaa, ellei etätyölle ole erillistä rauhallista tilaa (Kovalainen ym. 2021).

Akateemista tutkimustyötä tekevien osalta pakotettu etätyö asettaa monia haasteita, joita kuvataan tieteellisessä artikkelissa ”Remote Work During the COVID-19 Pandemic: Making the Best of It” (Buchanan, Aslaner, Adelstein, MacKenzie, Wold ja Gorr 2021). Perinteisesti laboratoriossa tehtävä työ on ollut suurelta osin paikkaan ja aikaan sidoksissa olevaa tutkimustyötä. Koronapandemian aikana kliinisten kokeiden tekeminen hankaloitui ja osin jopa pysähtyi asettaen tutkimustyölle monia ongelmia ratkaistaviksi liittyen tutkimusten aikatauluihin ja opiskelijoiden ohjaukseen. Yleisestikin voidaan todeta, että psyykinen stressi lisääntyi kaikissa ammattiryhmissä etätyön aiheuttaman sosiaalisen eristäytyneisyyden vuoksi myös tutkimustyötä tekevien keskuudessa (Buchanan ym. 2021).

Työterveyslaitoksen ”Miten Suomi voi?” (Työterveyslaitos 2021) teettämän tutkimuksen mukaan koronapandemian aikana erityisesti nuorten, alle 36-vuotiaiden työkyky ja työhyvinvointi ovat laskeneet merkittävästi. Tutkimustiedon mukaan nuorista työssäkäyvistä jopa 40 % kokee, että koronapandemian aikana ei ollut oppinut aiempaa parempia työtapoja, vaikka oli panostanut työhönsä enemmän, kuin ennen koronapandemiaa. Nuorten heikentynyt työhyvinvointi on hälyttävää siitä syystä, että ennen koronapandemiaa nuorten työkyky verrattuna vanhempien työntekijöiden työhyvinvointiin on ollut selkeästi parempi. Tutkimukseen osallistui kaikkiaan 757 työssäkäyvää henkilöä. Kaikki osallistujat olivat mukana Taloustutkimus Oy:n teettämässä kolmessa kyselyssä, joista alle 36-vuotiaita oli 126 henkilöä. Tutkimus käynnistyi loppuvuodesta 2019, jolloin tulevasta koronapandemiasta ei vielä tiedetty mitään. Tutkimuksessa haluttiin selvittää laajasti suomalaisen työssäkäyvän väestön kokemuksia mm. työn imusta, työtyytyväisyydestä ja työoloista (Työterveyslaitos 2021).

Suomessa tehtiin 5 eri yliopiston (LUT- Yliopisto, Jyväskylän yliopisto, Aalto-yliopisto, Tampereen yliopisto ja Itä-Suomen yliopisto) yhteinen pitkittäistutkimus, jonka kohderyhmänä oli tietotyötä tekevät henkilöt, joiden työn luonne mahdollistaa erittäin hyvin etätyön tekemisen tietotekniikan hyödyntämisen avulla. Tutkimukseen osallistui 1164 suomalaista työssäkäyvää henkilöä, joista 77 % oli naisia ja vastaajien keski-ikä oli 47 vuotta (Blomqvist, K-M., Sivunen, A., Vartiainen, M., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K. & vanZoonen, W. 2020).

Vastaajista 64 % prosenttia työskenteli julkisella sektorilla ja työsuhteiden pituus oli keskimäärin 11 vuotta. Tutkimuksen mukaan maaliskuussa 2020 etätyössä oli 94 % vastaajista ja seurantakyselyn mukaan lokakuussa 91 %. Lisäksi tutkimuksessa tiedusteltiin halukkuutta etätyön tekoon ja saatujen tulosten mukaan 63 % vastanneista halusi tehdä etätyötä lokakuussa, kun halukkuus pandemian alkuvaiheessa maaliskuussa oli 45 %. Tutkimuksen kohderyhmänä oli tietotyötä tekevät henkilöt, joiden työn luonne mahdollistaa erittäin hyvin etätyön tekemisen tietotekniikan hyödyntämisen avulla (Blomqvist ym. 2020).

Tietotyöläisten osalta siirtyminen pääasiallisesti etätyöhön sujui kitkattomasti ja heidän oli mahdollista tehdä suurin osa työstään luontevasti etätyönä. Etätyön sujumista ja keskittymistä mahdollisti rauhallinen työtila tai työhuone, missä etätyötä oli mahdollisuus tehdä keskeytyksettä. Samalla työn tuottavuuden koettiin lisääntyvän ja työpäivien pituuden arvioitiin myös lyhentyneen, kun työtä sai tehdä rauhassa, ilman tarpeettomia keskeytyksiä ja työmatkoihin kuluvaan aikaan. Etätyön negatiivisena puolena nähtiin sosiaalisen tuen saamisen väheneminen ja myös työpaikalla olevien ystävyys-suhteiden ylläpitämisen haasteet. Uusien ystävyys-suhteiden luominen työpaikalla nähtiin vaikeana ja tai jopa mahdottomana (Mäkikangas ym. 2020).

Luottamuksen merkitys työntekijän ja työnantajan välillä on korostunut koronapandemian aikana - luottamus esimiehiin ja työtovereihin laski pandemian alkaessa. Luottamus omiin työkavereihin on lisääntynyt pandemian aikana, mutta suhteessa esimiehiin se on laskenut pandemian jatkuessa edelleen.

Luottamuspulan syitä voivat olla pettymys siihen, että tuen saanti omalta esimieheltä on ollut riittämätöntä. Oman esimiehen oma kuormitus ja kiire ovat voineet olla

osasyynä siihen, että työntekijöiden toiveet omaa esimiestä kohtaan eivät ole täyttyneet. Esimiehiltä odotetaan jokaisen työntekijän yksilöllistä huomioimista, mikä voi erityisesti poikkeusoloissa olla kohtuutonkin odotus. Myös tunteiden osuudella on vaikutusta luottamuksen kokemukseen ja moni työntekijä onkin odottanut esimiehiltä entistä enemmän huolenpitoa korona kriisin aikana ja sen jatkuessa edelleen (Kovalainen ym. 2021).

Luottamuksen rakentamisen merkitys nousi tärkeäksi koronapandemian ajan etätyössä. Kahdenkeskisiin kohtaamisiin panostaminen, säännöllisten epävirallisten etätapaamisten järjestäminen ja kommunikoinnin selkeyteen huomion kiinnittäminen lisäsivät merkittävästi uuden työntekijän juurtumista uuteen työyhteisöön samalla, kun luottamus esihenkilön ja työntekijän välillä kasvoi. Yhteisöön kuulumisen edesauttoi kokemusta ryhmään kuulumisesta, jolloin yksinäijämisen riski väheni. Kokemus työyhteisön hyväksynnästä sitoo työntekijän kiinnostusta työyhteisöön ja työtehtäviin ja tällöin hyväksynnän hakeminen ei suuntaudu muualle työyhteisön sijaan. Etätyön haasteina vuorovaikutuksen kokemuksessa on empatian ja läsnäolon välittymisen vaikeus, kun emme ole toisten ihmisten kanssa läsnä samassa paikassa, kuten ennen koronapandemiaa ainakin osittain työssä olimme (Vehkaoja 2021, 67–69).

Koronapandemian aikana otettiin suuri digiloikka. Työergonomian osalta se toi esiin monia haasteita ja työntekijöiden terveydessä myös takapakkia. Merkittävästi lisääntynyt näyttöpäätetyöskentely ja pitkä, yhtäjaksoinen istuminen virtuaalokokouksissa lisäsivät silmien väsymistä, lannerangan alueen ja käsien sekä niska-hartiaseudun kuormitusta ja kipuja. Samanaikaisesti terveyttä kuormitti myös muu fyysisen aktiivisuuden väheneminen etätyön aikana, kun arjen liikkuminen muuttui työmatkojen poisjäännin ja työpäivän normaalien taukojen vähentyessä. Edellä mainitut asiat voivatkin aiheuttaa terveysriskien kasaantumista ja moninkertaistumista. Etätyöergonomiaan panostaminen ja sen mahdollistaminen nähtiinkin tärkeänä kokonaisterveyttä edistävänä yhteisenä asiana (Kupila 2021).

4.2. Työn imu etätyössä koronapandemian aikana

Koronakevään 2020 aikana työn imuun on vaikuttanut erityisesti työn merkityksellisyyden kokemus esimerkiksi raskaassa terveydenhuollon työssä. Työn imua syntyy, kun ihminen saa arvostusta ja näkee konkreettisesti työnsä jäljen. Tutkimusten mukaan koronapandemian aikana osalla työssäkäyvästä väestöstä on saattanut syntyä myös ns. ”lomaefekti”, joka tarkoittaa sitä, että on mahdollisesti ollut helpompaa sovittaa yhteen työ- ja vapaa-aika samaan aikaan, kun lapsiperheissä lasten ollessa pois päiväkodista ja koulusta etätyötä tekevän vanhemman kokemus on voinut olla täysin päinvastainen (Työterveyslaitos 2021).

Tutkimustiedon mukaan Suomessa alle 38-vuotiaat työntekijät kokevat selkeästi vähemmän työn imua samaan aikaan, kun heidän kokemuksensa työuupumuksen oireista on lisääntynyt. Nuoret työntekijät ovat kokeneet työuupumuksen lisääntyneen erityisesti kesän ja vuoden 2020 lopun aikana. Nuorten työssäkäyvien henkilöiden työn imun ja työhyvinvointi on laskenut koronapandemian aikana huolestuttavan paljon (Työterveyslaitos 2021).

Työntekijän henkilökohtainen resilienssi kyky ja työn imun kokemus jo ajalta ennen pandemiaa vaikuttivat myönteisesti työn imun kehittymiseen myös pandemian aikana. Tätä tukevaa teoria- ja tutkimustietoa on olemassa tukien sitä ajatusta, että vaikeissakin tilanteissa työn imu energisoi ja motivoi työntekoon. Työn tuunaamisen mahdollisuus lisäsi työn imua merkittävästi. Tuunaamisella tarkoitetaan sitä tilaa, missä työntekijän voimavarat, osaaminen ja kyvyt vastaavat hänen työtään ja työ vastaa hänen toiveitaan. Tällöin kokonaisuus muodostaa tasapainon, missä luodaan hyvä työn imu, joka johtaa myös työn tuloksellisuuteen. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että kriisissä ja vaikeissakin tilanteissa ne työntekijät, jotka olivat motivoituneita ja energisiä jo ennestään, kokivat työn imua enemmän kuin ne työntekijät, joiden kohdalla työn imu oli ennestään heikkoa. Tämä havainto perustuu myös aiempaan tutkimustietoon ja teorioihin (Mäkikangas ym. 2020, 420).

Tutkimustuloksissa työn imua lisääviä tekijöitä oli luottamus (Kovalainen ym. 2021, 6) ja se, että etukäteen ei tarvinnut lähettää työn ennakkosuunnitelmaa esihenkilölle.

Koronapandemian ajan työelämässä työn imun vähenemistä koettiin myös läsnätyöntekijöiden keskuudessa. Työn imun muutos ei rajoittunut siis vain etätyöntekijöiden kokemuksiin.

Uusien työntekijöiden perehdytysohjelman siirtäminen online- tapahtumaksi, säännölliset Teams - kokoukset lähimpien työkavereiden ja esihenkilön kanssa, riittävän ajan varaaminen perehdytykseen, verkko-oppimisalusta ja käyttövalmiiden työkalujen (tietokone, puhelin ja muut tarvikkeet) kotiin postittaminen luovat hyvät mahdollisuudet onnistuneeseen perehtymiseen myös etätöiden aikakaudella lisäten työn imua ja työhyvinvointia (Korpimies 2021, 61).

Koronapandemia ajan etätöissä empatiataitojen merkitys kasvoi entisestään. Johtajien ja johtoryhmien onnistumista etätöiden aikana voitiin edesauttaa monin tavoin, kuten omien sosiaalisten verkostojen kautta saatavan tuen ja ulkopuolisten asiantuntijoiden avun kautta. Yksinäisyyden kokemus johtamisessa väheni samalla, kun verkostojen ja asiantuntijoiden avulla oli mahdollisuus löytää uusia tapoja toimia ja näkemyksiä oman työn tekemisen muokkaamiseen uudessa tilanteessa. Oman toiminnan aito reflektointi mahdollistaa etätöiden johtamisessa onnistumista ja myönteinen suhtautuminen muutokseen lisää mahdollisuuksia menestyä. Näkökulman laajeneminen tuo haastavaan ja vaativaan päätöksentekoon uusia virikkeitä ja ideoita lisäten samalla työn imua (Eskola 2021).

5. Pohdinta ja jatkotutkimushaasteet

Tämän kirjallisuus katsauksen tarkoitus oli luoda katsaus koronaepidemian vuoksi etätöihin äkillisesti siirtyneiden henkilöiden kokemuksiin etätöistä pandemian ajan poikkeuksellisissa olosuhteissa. Tavoitteena oli löytää yhteisiä ja eriäviä tekijöitä eri tutkimustuloksista. Koronapandemian ajan etätöiden tutkimuksen tuloksista tulee hyödyntää äkillisen työelämän muutoksen opit ja kokemukset. Tulevaisuudessa emme tule palaamaan enää aikaan ennen pandemiaa, vaan elämme jo nyt uutta normaalia, missä työtä tehdään monimuotoisesti ns. hybridi mallin mukaisesti.

Kaikkineen koronapandemian ajan poikkeusolosuhteet ovat tuoneet elämäämme ja tapaamme tehdä työtä sekä negatiivia, että positiivia muutoksia. On syntynyt yksilöllisyyden harha, mikä ilmenee niin, että kriisissä vuorovaikutuksen puute ja eristäytyminen ovat lisänneet turvattomuuden tunnetta. Erityisesti riskiryhmäläiset, ikääntyneet ja eniten apua tarvitsevat ovat joutuneet pahimmin eristämisen kohteiksi ja ovat kärsineet pahiten pandemian ajan yksinäisyyden aiheuttamista negatiivisista ilmiöistä. Etäyhteydet ja tietotekniset kommunikaation apuvälineet eivät koskaan voi korvata muiden ihmisten tuottamia aivoärsykyitä, jotka liittyvät aitoon kosketukseen, ääneen ja ihmisten kasvojen ilmeisiin (Suomalainen 2020).

Etätyön sujuvuutta edistäviä tekijöinä nähtiin aiempi kokemus etätyöstä ja kodin soveltuvuus etätyön tekemiseen. Koulutustasolla oli myös merkitystä siihen, kuinka hyvin etätyöhön suhtauduttiin. Osa työtehtävistä oli paikkaan sidonnaisia erityisesti alemman koulutustason omaavien työntekijöiden keskuudessa ja näissä ryhmissä pakotettu etätyö koettiin epämiellyttävänä työn etätyöhön soveltumattomuuden vuoksi. Etätyön tekemisen hankaluus oli alemman koulutuksen omaavien keskuudessa yleistä myös siksi, että kotona ei ollut työhön soveltuvaa tilaa ja usein ei siihen ollut tarjolla edes pöytää, vaan työtä tehtiin sohvalla tai muussa vapaana olevassa tilassa.

Pandemian jälkeisenä aikana alamme arvostaa entistä enemmän mahdollisuutta tavata ystäviämme ja työtovereitamme. Onnellisuuden kokemus saadaan monista eri asioista kuin ennen pandemiaa esim. lähiluonnosta, perheen kanssa yhdessä vietetystä ajasta ja uusista rutiineista.

Tutkimustuloksissa ilmeni myös se, että työuupumuksen kokemus ja oireilu lisääntyivät koronapandemian aikana myös työpaikalla tehtävää työtä tekevillä työntekijöillä. Koronapandemia ja sen mukanaan tuoma suuri muutos yhteiskuntaan vaikuttaa meihin kaikkiin ja on syytä hyödyntää kriisin mukanaan tuoman tiedon ja kokemusten opit niin etä- kuin läsnätyön kehittämisessä (Työterveyslaitos 2021).

Koronakeväänä 2020 nousi esiin huoli erityisesti lapsiperheiden haastavasta tilanteesta korona-arjen yhteensovittamisessa. Samaan aikaan tuore tutkimustieto nostaa esiin yksiasuvien etätyöntekijöiden hyvinvoinnin, joka on koronan aikana heikentynyt entisestään, kun muukin sosiaalinen elämä on jäänyt entistä vähäisemmäksi poikkeusoloissa. Kokemukset koronapandemian ajan työelämästä ja etätyöstä

vaihtelevat johtuen yksilön elämäntilanteesta, mikä tekeekin tästä tutkimusaiheesta erittäin mielenkiintoisen ja merkittävän.

Tässä kirjallisuuskatsauksessa on eettisyyden näkökulma huomioitu lähdemateriaalin käytössä ja alkuperäisen tiedon lähde on merkitty lähdemerkinnän ohjeistuksen mukaisesti. Tuloksia ei ole manipuloitu eikä vääristelty, vaan ne on tuotu tähän kirjallisuuskatsaukseen todenmukaisesti ja neutraalisti toteavaan sävyyn.

Lähteinä käytetyn tutkimustiedon lisäksi lähteinä on käytetty tuoreita lehtiartikkeleita, joissa työhyvinvoinnin asiantuntijat ja yritysten työntekijät sekä johtajat ovat kertoneet omaan kokemukseensa ja tutkittuun tietoon perustuen näkemystään siitä, miten koronapandemian ajan Suomessa digiloikka ja etätyö on sujunut. Lehtiartikkelien käyttöä lähteinä perustelen sillä, että koronapandemian ajan etätyöstä ei ole vielä Suomessa paljoakaan valmista tutkimustietoa saatavilla. Käynnissä olevista tutkimuksista jo saatavilla olevaa aineistoa on kuitenkin hyödynnetty tässä kirjallisuuskatsauksessa monipuolisesti.

Tuloksena tässä kirjallisuuskatsauksessa saatiin monipuolinen läpileikkaus työssäkäyvän väestön kokemuksista koronapandemian ajan etätyöstä. Tulokset olivat moninaiset ja voidaankin todeta, että aihetta on syytä tutkia edelleen.

Jatkotutkimuksissa olisi tärkeää tunnistaa eri taustavaikuttajien merkitystä yksilön työhyvinvoinnin ja työn imun vahvistamiseksi. Yksilölliset eroavaisuudet ja sosiaalinen viitekehys tulee huomioida erilaisten hyvien etätyön käytäntöjen kehittämisessä siinä onnistumisen mahdollistamiseksi. Jatkotutkimuksessa olisi hyvä verrata koronapandemian ajan etätyön kokemuksia ja ilmiöitä muiden maiden vastaavan ajan kokemuksiin ja havaintoihin sekä saatavilla olevaan tutkimustietoon. Olisi myös mielenkiintoista kohdistaa jatkotutkimusta johtamis- ja esimiestyötä tekeviin, joiden oma jaksaminen ja hyvinvointi ovat olleet koronapandemian aikana erityisen kovalla koetuksella.

Kirjallisuuskatsauksessa käytetyssä aineistossa korostuu johtamisosaaminen, empaattisuus ja vuorovaikutustaidot. Ihmiskontaktien, palautteen ja yhteisöön kuulumisen tarve on myös ilmeinen yksilön hyvinvointia tukevinä asioina. Uusien

rutiinien löytäminen ja kokemus merkityksellisyydestä luovat hyvän perustan työssä hyvin voimiselle, mikä on suorassa yhteydessä tuloksellisuuteen ja onnistumisen kokemukseen, jotka luovat positiivisen kierteen avulla lisää työn imua ja työhyvinvointia. Tällä kaikella on myös suuri vaikutus kansanterveyteen ja – talouteen sen kautta, että ihmiset pystyvät jatkamaan työelämässä hyvinvoivina eläkeikään saakka.

Sairauspoissaolot ovat niin kansantaloudellisesti, kuin inhimillisestikin katsottuina yhteiskuntaa kuormittava tosiasia, joiden välttämiseksi ennakoinnilla voidaan vaikuttaa monin eri työhyvinvointia tukevin keinoin.

6. Lähteet

Blomqvist, K-M., Sivunen, A., Vartiainen, M., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K. & vanZoonen, W.2020. Viitattu 24.4.2021

<https://cocodigiresearch.files.wordpress.com/2020/12/etacc88tyocc88-suomessa-koronaviruspandemian-aikaan-2020.pdf>

Buchanan, N.D., Aslaner, D.M., Adelstein, J., MacKenzie, D.M., Wold, L.E. & Gorr, M.W. 2021. Remote Work During the Covid-19 Pandemic: Making the Best of It. Physiology 36: 2–4.

Eskola, H. 2020. Työn imu suojaa uupumukselta. Kauppalehti 26.8.2020, B14 – B15.

Eskola, H. 2021. Tuntee pinnassa työyhteisössä. Kauppalehti 28.4.2021, B12 – B13.

Halme-Tuomisaari, M. 2020. Kaikki kotona, kun korona mullisti maailmamme. Helsinki: Kirjapaja.

Heltti Oy. 2021.

<https://heltti.fi/psykkisista-syista-kirjattuja-sairauslomiam-ensi-kertaa-fyysisia-enemman/>

Viitattu 2.5.2021.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2018. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Bookwell.

Korpimies, A. 2021. Etänä yhteisön jäseneksi. Talouselämä 4, 60–61.

Kovalainen, A., Poutanen, S & Arvonon, J. 2021. Covid-19. luottamus ja digitalisaatio. Tutkimus etätyöstä ja sen järjestymisestä Suomessa keväällä ja syksyllä 2020. 2021. Turun Yliopisto. <https://www.utupub.fi>

Kupila, P. 2021. Etätyötä ilman vaivoja. Talouselämä 3, 60–61.

Kylmä, J. ja Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Laitinen, H., Vuorinen, M & Simola, A. 2013. Työturvallisuuden ja – terveyden johtaminen. Helsinki: Tietosanoma.

Manka, M-L. 2007. Työrauhan julistus – Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Helsinki: Kirjapaja.

Mäkikangas, A., Juutinen, S., Oksanen, A. & Melin, H. 2020. Etätyö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. Psykologia 55 (06).

Suomalainen, T. 2020. Kriisi tarjoaa mahdollisuuden muutokseen. Diabetes 4, 52–54.

Tuomilehto, H. ja Vornanen, J. 2020. Kauppalehti 30.9.2020, B18.

Tuomivaara, S., Ropponen, A & Kandolin, I. 2016. Jousto-opas – Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla. Työterveyslaitos: Helsinki.

Työterveyslaitos <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Viitattu 30.4.2021

Työterveyslaitos <https://www.ttl.fi/aihesivut/Tyohyvinvointi>. Viitattu 24.4.2021

Työterveyslaitos <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. Viitattu 29.4.2021

Työterveyslaitos <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>. Viitattu 2.5.2021

Työterveyslaitos <https://www.ttl.fi/nuorten-tyohyvinvointi-on-selvasti-heikentynyt-korona-aikana/>. Viitattu 2.5.2021

Urpela, T. 2020. Etätyö on muuttanut työn tekemistä. HUSARI 3, 42.

Vaarala, N. 2020. Unta, liikuntaa ja kavereita. HS Teema Aivot ja muisti 3, 13.

Vehkaoja, M. 2021. Etä- vai epäluottamus? Talouselämä 1, 68–69.

7. Muu aineisto

Arola, J. Mitä korona tekee aivoillemme? 2020. HS Teema Aivot ja muisti. 3, 88.

Leino-Kilpi, H. ja Välimäki, M. 2010. Etiikka hoitotyössä. Helsinki: WSOY oppimateriaalit.

Martimo, K-P., Uitti, J. & Antti-Poika, M. (toim.) 2018. Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim

Palmen, J. 2021. Luottamustesti. Talouselämä 3, 28–33.

Palmen, J. 2021. Etätöissä mieli kärsii enemmän kuin selkä. Talouselämä 5, 12.

Viljakka, V. 2020. Etätyöloikka onnistui odotettua paremmin. Kauppalehti 5.10.2020, B16.

8. Kuviot

Kuvio 1. Heltti Oy Sairauspoissaolot per/kk/jäsenmäärä 2019–2020