

Kyösti Kortelainen

**Etätyön vaikutus työhyvinvointiin**

Opinnäytetyö

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala

Liiketalouden koulutusohjelma

Syksy 2014



Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma
Tekijä(t) Kyösti Kortelainen	
Työn nimi Etätyön vaikutus työhyvinvointiin	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot Markkinointi	Toimeksiantaja Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva
Aika Syksy 2014	Sivumäärä ja liitteet 34+10
<p>Opinnäytteen toimeksiantajana oli Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva. Tutkimuksessa haluttiin selvittää millainen vaikutus etätyöllä ja sen tekemisen mahdollisuudella on yrityksessä työskenteleviin korvauskäsittelijöihin.</p> <p>Työn teoreettisessa osuudessa käsitellään yleisesti etätyön tekemistä, etätyön tekemistä vakuutus- ja pankkialalla sekä yleistä tietoa toimeksiantajasta. Teoria osuudessa tutustutaan myös toiseen teoriakokonaisuuteen, joka oli työhyvinvointi.</p> <p>Kohderyhmänä olivat Keskinäisen Vakuutusyhtiön Turvan ajoneuvo- ja omaisuuskorvauskäsittelijät sekä heidän esimiehensä yhtiön pääkonttorilla Tampereella.</p> <p>Tutkimuskysely toteutettiin syyskuussa 2014. Sähköinen kyselylomake lähetettiin auto- ja omaisuuskorvausosastolle. Kysely oli pääasiallisesti kvantitatiivinen, mutta siinä oli myös muutamia kvalitatiivisia kysymyksiä. Kyselylomake lähetettiin 16 vastaajalle. Vastausprosentiksi saatiin 75 %.</p> <p>Tuloksista kävi ilmi, että etätyön mahdollistaminen on hyvällä tasolla Turvassa ja työntekijät näkevät etätyön vaikutuksen heidän työhyvinvointiinsa merkittävänä. Kyselyn myötä yritykselle saatiin myös hyviä kehitysideoita, jotta työhyvinvointia voitaisiin kehittää niin yksilö kuin ryhmätasollakin.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	Etätyö, Työhyvinvointi, Henkilöstöjohtaminen
Säilytyspaikka	<input checked="" type="checkbox"/> Verkkokirjasto Theseus <input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto



School Business	Degree Programme Business Administration
Author(s) Kyösti Kortelainen	
Title Effect of Telecommuting on Work Well-being	
Optional Professional Studies Marketing	Commissioned by Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva (Turva Mutual Insurance Company)
Date Fall 2014	Total Number of Pages and Appendices 34+10
<p>The purpose of this thesis was to study how telecommuting affects workers' work wellbeing in an insurance company. The thesis was commissioned by Mutual Insurance Company Turva. (later Turva)</p> <p>In the theoretical part telecommuting, work wellbeing and the development of working life are covered in general. There is also an introduction of the client. The target group was 16 claim settlers and their supervisors in Tampere.</p> <p>The research was conducted in September 2014. The survey was made by Digium and the target group responded the survey via email.</p> <p>The results showed that the possibilities for telecommuting are good in Turva. The survey indicated also that work wellbeing needs some improvements and the results are a good development tool for the company.</p>	
Language Finnish	
Keywords telecommuting, work well-being, human resources	
Deposited at	<input checked="" type="checkbox"/> Electronic library Theseus <input type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

## ALKUSANAT

Haluan vielä esittää kiitoksen kaikille opinnäytetyön tekemisessäni mukana olleille. Tämä on ollut tosi opettavainen kokemus, varsinkin siitä syystä että olen tehnyt opinnäytetyötä täysipäiväisen työn ohessa. Toivon, että työ antaa toimeksiantajalle ideoita tulevaisuuteen ja toiminnan kehittämiseen. Minulle tämän työn tekeminen on antanut paljon uutta ja ennen kaikkea olen oppinut tekemään työtä prosessin omaisesti. Kaikella mitä teet on tarkoituksensa, samoin kuin kaikella, minkä jätät taaksesi. Tämä työ jää nyt taakseni ja se kertoo etätyön tarinaa minun oppien ja kokemusten kautta.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 ETÄTYÖ	3
2.1 Etätyön ABC	3
2.2 Etätyön soveltaminen käytännössä	4
2.2.1 Työpaikan näkökulma	5
2.2.2 Yksilön näkökulma	5
2.3 Etätyö kilpailukyvyyn näkökulmasta	6
2.4 Etätyön edistäminen ja arvioiminen	7
2.5 Etätyön toteutus Turvassa	7
2.6 Turva yrityksenä	8
3 TYÖHYVINVOINTI	10
3.1 Työhyvinvoinnin edistäminen	11
3.2 Työn kuormittavuus	13
3.3 Työhyvinvointi Turvassa	14
3.4 Lain soveltaminen työhyvinvointiin	15
4 HENKILÖSTÖJOHTAMINEN	16
4.1 Henkilöstöjohtaminen yrityksen menestystekijänä	16
4.2 Etätyö henkilöstöjohtamisen näkökulmasta	17
5 TUTKIMUS ETÄTYÖN VAIKUTUKSISTA TYÖHYVINVOINTIIN	19
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	21
6.1 Vastaajien taustatiedot	21
6.2 Mielipidettä mittaavien kysymysten tulokset	22
6.3 Avoimet kysymykset	27
7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	29
LÄHTEET	32

## 1 JOHDANTO

Suomi on tutkimusten mukaan yksi Euroopan kärkimaita etätyösovelluksissa. Etätyö on seitsemenkertaistunut vuodesta 1990 vuoteen 2008. Vuonna 2013 etätyötä teki satunnaisesti jo 28 % palkansaajista (Etätyöpäivä 2014.)

Etätyöllä tarkoitetaan työnmuotoa, jossa työ tehdään joko osittain tai kokonaan kotona tai muussa työntekijän valitsemassa paikassa. Työ on myös joustavaa ja vapaaehtoisuuteen perustuvaa. Etätyö on siis työtä, jota voisi luonteensa puolesta tehdä varsinaisella työpaikalla (Tilastokeskus 2014.)

Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva (myöh. Turva) on valtakunnallinen keskinäinen vahinkovakuutusyhtiö. Keskinäisyys tarkoittaa sitä, että asiakkaat eli vakuutuksenottajat ja takuupääoman omistajat omistavat Turvan. Asiakkaille keskinäisyys näkyy kilpailukykyisinä hintoina, alennuksina ja omistaja-asiakasetuina. (Turva 2014.) Turva on suomalainen yhtiö, jonka palveluvalikoima kattaa kaikki vahinkovakuutukset. Lisäksi yhtiö välittää LähiTapiola-ryhmän lakisääteisiä työeläkevakuutuksia sekä vapaaehtoisia henki- ja eläkevakuutuksia. Turvan asiakkaita ovat pääasiassa kotitaloudet, yhteisöt ja pk-yritykset.

Korvaustoiminta on keskitetty Tampereelle, jossa myös yhtiön pääkonttori sijaitsee. Turva ottaa korvaushakemuksia vastaan puhelimitse, sähköisesti sekä kirjeitse. Etätyö on viime vuosina alkanut nostaa arvoaan jokapäiväisessä toiminnassa ja halusin valita juuri tämän aiheen opinnäytetyöni aiheeksi. Juteltuani nykyisen esimieheni kanssa hän oli erittäin myönteinen aihetta kohtaan, sillä yhtiössä toimiva etätyötä käsittelevä työryhmä ei ole tehnyt laajempaa tutkimusta aiheesta.

Tutkimusongelmani on selvittää, kuinka etätyö vaikuttaa niin yhden työntekijän kuin koko ryhmän työhyvinvointiin. Tavoitteena onkin herättää uusia ajatuksia etätyön tekemistä kohtaan, sekä auttaa yhtiötä pitämään yllä työntekijöidensä työhyvinvointia.

Valitsin opinnäytetyöni tutkimusmenetelmäksi kvantitatiivisen tutkimuksen, sillä haluttiin selvittää yleistettävällä tasolla etätyön vaikutusta työhyvinvointiin. Etätyötä tekeviä osastoja on Turvassa useampi ja etätyöntekijöihin kuuluvia noin viitisen kymmentä henkilöä, niin

haastattelututkimus olisi ollut liian työläs toteuttaa ja monelle olisi saattanut olla jopa vaikeampaa vastaila haastattelijan edessä kysymyksiin.

Suoritin opintoihini liittyvän työharjoittelun myös Turvassa ja jo oppimistehtävää tehdessäni mietin, voisiko myös tulevan opinnäytetyön tehdä samalle yhtiölle. Nyt sitten reilun vuoden kättuneella korvauskäsittelijän työkokemuksella ja myös omaa etätyöuraa aloittaneena on alkanut huomaamaan erinäisiä parannuskohteita ja siitä lähti myös opinnäytetyöni lopullinen aihe.

## 2 ETÄTYÖ

Etätyö on sellaista työtä ja työnjärjestelyä, joka toteutetaan työpaikan ulkopuolella. Parhaiten tunnetaan kotona tehtävä etätyö, mutta paikkaa ei ole kuitenkaan rajattu. Etätyön tekemisessä hyödynnetään tietotekniikka samalla tavalla kuin toimistolla tehtävässä työssä ja työn tekemisestä on aina sovittu työnantajan kanssa (Työterveyslaitos 2014a.) Etätyö on vain pieni muutos päivittäiseen työskentelyyn. Etätyö on tapa organisoida työtä uudelleen, ei erillinen työsuhdemuoto (Etätyöopas 2007, 26.)

Tavallisimmin etätyöhön ryhtyy henkilö joka on asiantunteva ja vakaassa työsuhteessa. Etätyöllä halutaan välttää työpaikan häiriötekijät ja keskittyä näin ollen parempiin työsuorituksiin. (Etätyöopas 2007, 6.)

Etätyön aloittamiseen on mahdollisuus tehdä aloite, joko työntekijän itsensä tai työnantajan puolesta. Aloitteen ja etätyön lopettamisen tulee perustua aina työntekijän omaan tahtoon (Työturvallisuuskeskus. Mobiilityö ja etätyö.) Etätyöstä voidaan sopia, joko heti työsuhteen alussa tai sitten tarvittaessa myöhemmin (Etätyöopas 2007, 26).

Etätyöstä usein ajatelleen, että se on joustava ja motivoiva tapa työskennellä. Etätyöllä on olemassa myös kuitenkin riskinsä:

- Sosiaalisen eristäytymisen tunne → Kasvaa etätyöpäivien määrän kasvaessa
- työntekijän loppuun palaminen ja työuupumus
- tietoturvan pettäminen (Etätyöopas 2007, 19-20.)

### 2.1 Etätyön ABC

Etätyötä suunniteltaessa on otettava huomioon seuraavat erityiskysymykset. Näitä kysymyksiä ovat työjärjestelyt, etätyön kustannukset, työsuojelu sekä tietoturvallisuus ja tietosuojat. Työjärjestelyistä on tärkeää sopia yhteydenpito työpaikalle, sekä kirjata ylös työntekijän esimies ja työosasto. Etätyöhön siirryttäessä on tärkeää huomioida työntekijän autonomia työaika kohtaan, sekä suhteuttaa selkeät tavoitteet ja työaika (Etätyöopas 2007, 28.)



Kustannuksista puhuttaessa on pääsääntönä, että työnantaja hankkii tarvittavat laitteet ja välineet etätöntehtämiseen. Tarvittaessa on myös mahdollista sopia omien työvälineiden käytöstä. Työmatkakustannuksista sovitaan yksityiskohtaisesti, mutta yleensä kohtuuttomat kustannukset kuitenkin korvataan (Etätöntehtämisen opas 2007, 28-29.)

Työsuojelusta vastaa työnantaja. Etätöntehtäjällä on esimerkiksi samanlaiset oikeudet työterveyshuoltoon, kuin työpaikalla työskentelevällä. On syytä myös selvittää työolosuhteisiin ja henkilön kuormittavuuteen liittyvät tekijät (Etätöntehtämisen opas 2007, 29.) Etätöntehtämistä tehtäessä työntekijällä on voimassa lakisääteinen tapaturmavakuutus, mutta perusvakuutuksessa on kuitenkin rajoitteita. Perusvakuutusta on kuitenkin mahdollisuus täydentää vapaaehtoisella lisävakuutuksella, jolloin työntekijällä on voimassa oleva turva myös taukojen aikana (If 2013 henkilövakuutukset.) Vakuutus on joko työnantajan tai työntekijän itsensä kustantama (Etätöntehtämisen opas 2007, 29.)

Tietoturvallisuus korostuu etätöntehtämisessä ja siitä vastaa esimies, mutta työntekijä on se joka vastaa tietoturvan toimivuudesta. Etätöntehtäminen ei rajoita työntekijän oikeutta yksityisyydensuojaan, sillä koti on perustuslain mukaisen kotirauhan piirissä. Tämän vuoksi on rajattua tarkistaa työolosuhteita (Etätöntehtämisen opas 2007, 30.)

## 2.2 Etätöntehtämisen soveltaminen käytännössä

Etätöntehtämisessä on erilaisia muotoja, joita ovat kokoaikainen ja osittainen etätöntehtäminen sekä täydentävä etätöntehtäminen. Kokoaikainen etätöntehtäminen on vähäistä, sillä yleensä ei tehdä pelkästään etätöntehtämistä. Tyypillisesti etätöntehtäminen on osittaista, mikä tarkoittaa että työntekijä tekee muutamia päiviä työpaikan ulkopuolella. Osittainen etätöntehtäminen on mahdollista monenlaisissa työpaikoissa työn luonteen vuoksi. Myös täydentävä etätöntehtäminen on yksi muodoista, mutta se ei kuitenkaan ole lisätöntehtämistä varsinaisen työpäivän lisäksi (Etätöntehtämisen opas 2007, 11.)

Etätöntehtämisen järjestelystä voidaan sopia määräajaksi tai tietyksi vähimmäisajaksi. Olisi myös tärkeää sopia peruttamismahdollisuus, jolloin järjestely voidaan päättää molemmin puolin ilman työsuhteen purkua. On mahdollista sopia myös etätöntehtämisen optio, jolloin työntekijän on mahdollista käyttää yksittäinen etätöntehtäminen keskeyttämistä vaativan työtehtävän hoitamiseen. Tämän lisäksi on olemassa myös niin sanottua joustavaa etätöntehtämistä, jolloin työpäivästä osa tehdään etäällä (Etätöntehtämisen opas 2007, 27.)

### 2.2.1 Työpaikan näkökulma

Työpaikalla etätyön aloittamisen yhteydessä tulee sopia mitä etätyö työpaikalla tarkoittaa. Ennen etätyön aloittamista olisi hyvä tehdä kirjallinen sopimus pelisäännöistä, mutta ennen sitä tulee selvittää kotiolojen sopivuus etätyön tekemiseen. Kirjallisessa sopimuksessa käy ilmi etätyön yleiset säännöt, etätyön määrä, aikataulutus, kustannukset ja sopimuksen kesto (Työturvallisuuskeskus. Mobiili työ ja etätyö.) Lisäksi sovitaan työaika ja aika jolloin työntekijän tulee olla tavoitettavissa. Myös laitteiden ja muiden työvälineiden käytöstä sekä mahdolliset käynnit työpaikalla sovitaan sopimuksen yhteydessä (Etätyöopas 2007, 11.)

Tärkeimpänä on myös huomioida mitä työnantajan vakuutus korvaa etätyö tilanteessa vai tarvitaanko mahdollisia lisävakuutuksia. Työntekijän tulee huomioida tietoturvakäytännöt etätyötä tehdessään. Tietoturvaa suunniteltaessa on huomioitava, että muut perheenjäsenet eivät pääse käsiksi salassa pidettäviin tietoihin (Etätyöopas 2007, 11-12.)

Tarkasteltaessa etätyötä johtamisen kannalta, on kyse luottamuksesta ja vastuusta. Kyse ei ole kuitenkaan sokeasta luottamuksesta. Johdon tulee tarkastaa työntekijän soveltuvuus työtehtävien, mutta myös henkilökohtaisten ominaisuuksien osalta. Laaja-alainen työskentelytapa asettaa yrityksen johdolle haasteita, kuten esimerkiksi työryhmän organisointia (Etätyöopas 2007, 21.)

### 2.2.2 Yksilön näkökulma

Etätyöskentelyn edellytys on ammattitaito ja kyky tehdä itsenäistä työtä. Etätyön hyötyjä yksilön kannalta ovat:

- työrauhan lisääntyminen
- tehokkaampi työtahti
- joustava työaika ja omien menojen sovittaminen työpäivään
- työn ja perhe-elämän aikataulujen yhteen sovittaminen (Etätyöopas 2007, 13.)

Nämä edellä mainitut hyödyt voivat käytännössä olla myös haittoja. Esimerkiksi liian vapauden saaminen voi vaikuttaa työn tehokkuuteen, jolloin tuottavuus kärsii. Myös perheen ollessa kotona etätöiden tekeminen vaatii totuttelua (Etätöopas 2007, 13; TEM 2009, 18-19.)

Etätö voi helpottaa myös vajaakuntoisten osallistumista työelämään, sekä lisätä työntekijän motivaatiota ja tyytyväisyyttä työn tekemiseen (Etätöopas 2007, 14).

Etätöiden tekemisen taustalla on usein työnteon tehostaminen, työmatkan välttäminen ja parempi työrauha, sekä joustava liikkumismahdollisuus. Etätöiden soveltaminen voi olla yksilön keino selviytyä kiiretahtisessa ja kovatempoisessa työelämässä. Lisäksi kaikella tällä saadaan lisättyä työntekijän sitoutumista työhön ja samalla haetaan ratkaisuja työn ja muun elämän tasapainoon (Etätöopas 2007, 14.)

### 2.3 Etätö kilpailukyvyn näkökulmasta

Etätöiden on hyödytettävä kaikkia osapuolia aina työntekijästä yritykseen. Yritykset voivat edistää etätöitä eri näkökulmasta, kuten kilpailukyvyn parantamisen, rekrytoimisen ja työelämän kehittämisen kannalta. Työpaikan etätöiden hyviä käytäntöjä haettaessa kannattaa miettiä mitä ensisijaisesti haetaan, eikä tavoitella kaikkea yhtä aikaa (Etätöopas 2007, 17.)

Etätöillä pyritään kuitenkin tavoittelemaan työntekijöiden tyytyväisyyttä, työmotivaatiota ja työssä jaksamista. Tavoitelluimpia etuja ovat työntekijän suorituskyvyn kasvu ja työn tuottavuuden lisääminen. Tehokkuus etätöissä ilmenee esimerkiksi siten, että normaalisti tehtävät työmatkat käytetään jo itse työn tekemiseen. Tämän lisäksi tehokkuus näkyy myös siinä, että jokainen etätöitä tekevä saa itse suunnitella oman työpisteensä sopivaksi (Etätöopas 2007, 17-18.)

Etätöiden myötä yrityksellä on laajempi kenttä työntekijöiden rekrytoinnissa valtakunnallisella tasolla, mikä säästää kustannuksia. Monesti yritykset harkitsevat etätöitä kiinteistö- ja toimistotilakulujen pienentämiseksi, mutta etenkin etätöiden alkuvaiheessa kuluja aiheutuu työnantajalle (Etätöopas 2007, 18-19.)

## 2.4 Etätyön edistäminen ja arvioiminen

Etätyön edistämiseksi tarvitaan kaikkien toimijoiden yhteistä panosta. Toimijat koostuvat työntekijöistä, työnantajista, työmarkkinajärjestöstä ja viranomaisista. Näiden lisäksi myös työ- ja elinkeinoministeriöllä on merkittävä rooli etätyön kehittämisessä. Ministeriön rooli on tiedon koostaminen ja siitä tiedottaminen laaja-alaisesti. Etätyön edistäminen vaatii konkreettisia ohjeita ja suosituksia, jotka pitää viedä työtätekevien tasolle (TEM 2009, 30.)

Etätyön edistäminen voidaan toteuttaa hyödyntämällä niin sanottua hallittua ekoetätyön mallia. Etätyöstä saatava tuki työhyvinvoinnille näkyy työhön sitoutumisena, työmotivaationa, työssä jaksamisena ja viihtymisenä. Taloudellista etua syntyy kun sairauspoissaolot vähenevät ja työura pitenee ennen eläkettä (TEM 2009, 30-31.)

Etätyön tehokkuuden ja tuottavuuden kautta syntyvät taloudelliset edut kiinnostavat yrityksiä etätyön kehittämisessä. Etätyötä on vaikeaa arvioida, koska ei ole olemassa selkeitä mittareita ja tilastot ovat hajanaisia, sekä tuloksissa vaihtelua riippuen arvioijasta. Arvioiminen onnistuu parhaiten erinäisillä työtyytyväisyyskyselyillä. Vakuutusallalla työn tehokkuutta voidaan arvioida kvantitatiivisella mittarilla. Tämä siitä syystä, että alalla voidaan asettaa tavoitteita käsiteltävien vakuutusasioiden määrästä joko työpaikalla tai etätyössä (TEM 2009, 21.)

## 2.5 Etätyön toteutus Turvassa

Etätyö on siis tapa organisoida työn tekemistä. Etätyöllä tarkoitetaan vakuuttamiseen ja korvauskäsittelyyn liittyvän työn tekemistä muualla kuin Turvan tiloissa (Etätyön periaatteet Turvassa 2013). Niin kuin muissakin yhtiöissä, myös Turvassa on eräitä rajoituksia etätyön tekemistä kohtaan. Turvassa kaikilla työntekijöillä ei ole heille osoitetun työtehtävän puitteisissa mahdollisuutta tehdä etätyötä ja yleisesti esimiehet sekä talon johto ovat ne tahot, jotka päättävät, missä tehtävissä ja missä määrin etätyötä tehdään.

Etätyötä tekevän työntekijän kohdalla on otettava eräitä teknisiä seikkoja huomioon. Näitä ovat muun muassa työn luonne ja työyhteisön tilanne. Toimistolla tehtävä työ on kuitenkin aina ensisijainen tapa toteuttaa työ ja tämän vuoksi toimistolla on oltava tietty määrä ihmisiä paikalla. Etätyö antaa kuitenkin mahdollisuuden vapaampaan työn suorittamiseen toimiston ulkopuolella ja työn tehokkuutta valvotaan esimiehen toimesta.

Etätyönä suoritettava työ ei eroa toimistolla tehtävästä työstä ja esimerkiksi työajanseurantaan kirjattava työaika on normaali eli 7 h 30 min. Työntekijä ja esimies sopivat niin sanotun työn tekemisen ajan, jolloin työntekijän tulee olla tavoitettavissa työpäivänä käytettävissä olevia kanavia pitkin. Työtä tehdään ensisijaisesti työnantajan laitteistolla ja ohjelmistoilla. Työntekijän tulee olla huolellinen hänelle luovutettujen välineiden hallinnan ja käytön suhteen, sillä jos laitteille sattuu jotakin toimiston ulkopuolella, on vastuu työntekijällä itsellään. Etätyöhön tarkoitettuja laitteita on myös käytettävä vain ja ainoastaan työn tekemiseen, ei esimerkiksi lasten Internetin käyttöön (Etätyön periaatteet Turvassa 2013.)

Tietoturva on etätyön tekemisen tärkein edellytys. Työntekijän on huolehdittava, että tila jossa hän etätyötä tekee, on asianmukainen ja hänen työssään käsiteltävät henkilötiedot pysyvät samalla tavalla suojattuina, kuin toimistollakin työskenneltäessä. Tästä syystä etätyön tekeminen julkisissa tiloissa on ehdottomasti kiellettyä. Etäpäivän aikana on myös mahdollista tehdä työtehtäviin kuuluvaa puhelintyötä. Silloin on myös huomioitava tila, jossa työtä tekee, sillä varsinkin henkilön tunnistamiseen ja henkilön vakuutusasioista puhumiseen liittyvät tiedot ovat salassa pidettävää tietoa (Etätyön periaatteet Turvassa 2013.) Ennen etätyön aloittamista esimiehen tulee käydä työntekijän kanssa palaveri etätyön pelisäännöistä.

## 2.6 Turva yrityksenä

Turva on satavuotias vuonna 1910 perustettu suomalainen vakuutusyhtiö, jonka omistajina toimivat vakuutusentajat sekä takuupääoman omistajat. Tämän vuoksi yhtiön nimessä esiintyy sana keskinäinen. Asiakkaille tämä näkyy kilpailukykyisenä hinnoitteluna ja omistaja-asiakkuus alennuksina.

Yhtiön kotipaikkana on Tampere ja yhtiön sivupisteitä sijaitsee eri puolilla Suomea. Turvan palveluvalikoima kattaa kaikki vahinkovakuutukset, sekä näiden lisäksi LähiTapiola-ryhmän kautta välitetyt henki- ja eläkevakuutustuotteet.

Turvan satavuotinen historia on ollut vaiherikas ja yhtiö on kehittynyt vuosien saatossa suureksi ja laaja-alaiseksi vakuutusyhtiöksi. Kaikki alkoi vuonna 1910, jolloin palkansaajat ja työväenjärjestöt perustivat Turvan Tampereella. Vakuutusyhdistys sai nimekseen Hämeen Työväen Keskinäinen Paloapuyhdistys, ja sen päätoimialana ovat työväentalojen palovakuutukset.

Neljä vuotta myöhemmin asiamiestoiminnan lisäys laajensi yhtiön toiminnan maanlaajuiseksi. Turva koki kuitenkin suuria menetyksiä vuonna 1918, kun yhtiön palveluksessa olleet henkilöt osallistuivat kansalaissotaan ja sen vuoksi Turva oli hetken olemassa vain asiakirjoissa.

Turvan nimi on elänyt vuosien saatossa kuten tuotevalikoimakin. Alkuun Turva tunnettiin nimellä Hämeen Työväen Keskinäinen Paloapuyhdistys, mutta jo vuonna 1934 nimi vaihtui Työväen Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turvaksi. Tällöin myös yhdistys vaihtui yhtiöksi. Ensimmäinen ns. pakettivakuutus tuli valikoimiin vuonna 1958 ja muutama vuosi myöhemmin tuoteperheeseen kuului myös erikoisvakuutuksena televisiovakuutus.

Ammattiliittojen kanssa tehtävä yhteistyö alkoi näkyä vuoden 1962 aikaan kun Turva ja sähköliitto sopivat kollektiivisen tapaturmavakuutuksen liittoon kuuluville jäsenille. Auto- ja liikennevakuutus tulivat mukaan yhtiön toimintaan 1963 ja tästä muutaman vuoden kuluttua Turvan tuoteperhe saavutti nykyisen tasonsa, johon kuuluu kaikki vahinkovakuutukset.

Turva juhli 80-vuotista taivaltaan 1990, talouden tilan ollessa vielä hyvä. Vuonna 1995 laman aikaan yhtiöllä oli vain muutamia kuukausia aikaa vahvistaa pääomaansa ja tällöin yhteistyökumppaneiksi saatiin SAK:n ammattiliittoja sekä Tapiola.

Nykyisellään Turva toimii yli kahdensadan työntekijän voimin ja palvelee asiakkaitaan yli viidelläkymmenellä toimipaikalla ympäri Suomen (Turva 2014.)

### 3 TYÖHYVINVOINTI

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus määrittelee työhyvinvoinnin työntekijän kykyä suoriutua hänelle osoitetuista päivittäisistä työtehtävistä. Työhyvinvointi muodostuu henkilöön itseensä liittyvistä tekijöistä, joita ovat fyysinen, sosiaalinen ja henkinen kunto, sekä työympäristöön kuuluvista tekijöistä, kuten työpaikan ilmapiiristä (Viitala 2013, 212.) Työhyvinvointi voidaan myös kuvata turvalliseksi, terveelliseksi ja tuottavaksi työksi. Työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämänhallintaansa tukevaksi (Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvoinnin portaat.)

Työhyvinvoinnista on tehty työhyvinvoinnin portaat -malli. Malli on luotu vertailemalla työhyvinvointimalleja ja yhdistämällä niiden sisältöjä Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. Mallin tarkoituksena on kehittää yksilön, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia (Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvoinnin portaat.)

Työhyvinvoinnin portaat jaetaan viiteen peruspilariin joita ovat:

- Psykofysiologiset tarpeet
- turvallisuuden tarve
- liittymisen tarve
- arvostuksen tarve
- itsensä toteuttamisen tarve

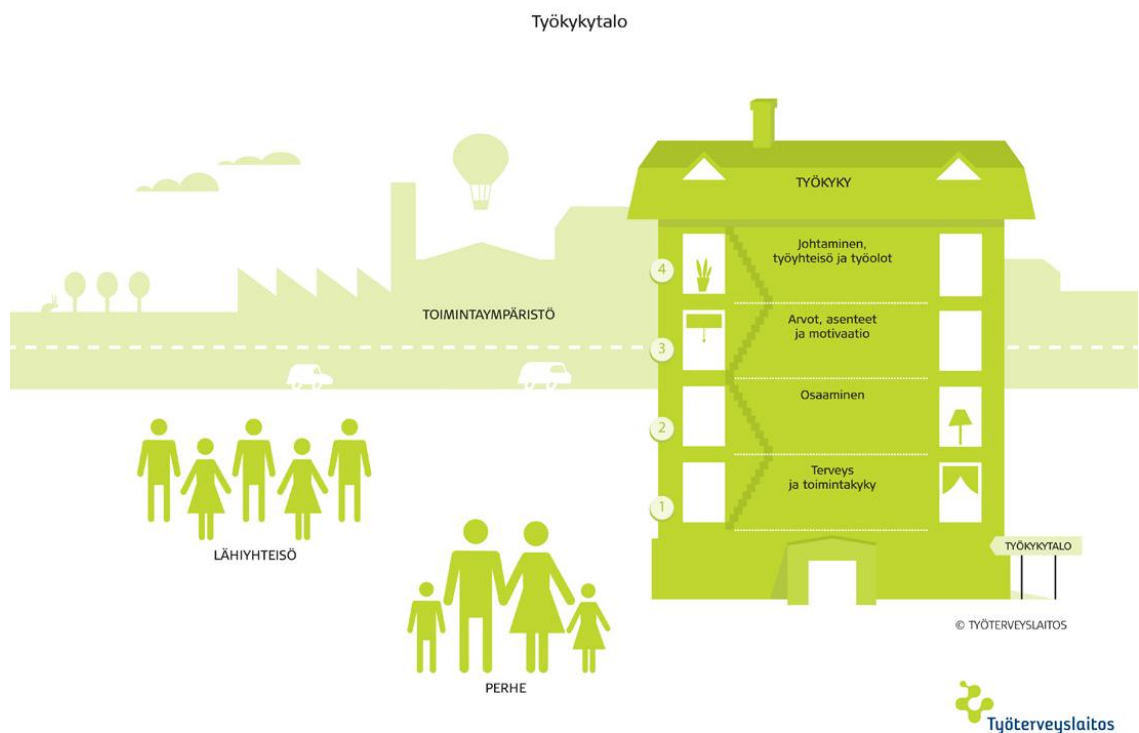
Psykofysiologiset tarpeet koostuvat arjen perustoiminnoista, kuten virikkeellisestä vapaaajasta, laadukkaasta ravinnosta ja sairauksien ehkäisystä ja hoidosta. Turvallisuuden tarve puolestaan kertoo työntekijän tasa-arvoisuudesta työyhteisössä, turvallisesta työstä ja työympäristöstä, sekä riittävästä toimeentulosta. Liittymisen tarpeella tarkoitetaan yhteishenkeä tukevia toimia. Arvostuksesta kertoo oikeudenmukainen palkka, sekä toiminnan arviointi ja kehittäminen. Omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen ja uuden tiedon tuottaminen puolestaan kertovat itsensä toteuttamisen tarpeesta (Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvoinnin portaat.)

### 3.1 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvointiin on vaikea vaikuttaa suoranaisesti. Ainoana keinona on pyrkiä vaikuttamaan niihin asioihin, joiden varassa lopputulos eli toimiva työhyvinvointi on. Puhutaan niin sanotuista työhyvinvointia edeltävistä tekijöistä, joita ovat työkyky ja työnkuormittavuus. (Viitala 2013, 213.)

Työntekijän terveys ja työpaikan fyysinen turvallisuus ovat esimerkkejä työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Työterveyslaitoksella kehitetty malli on saanut Suomessa suurta suosiota ja kyseinen malli tiivistää kattavasti työkykyyn vaikuttavat tekijät. Malli on nimetty työkykytaloiksi (Työterveyslaitos 2014c.)

Työkykytalo koostuu seuraavista elementeistä:

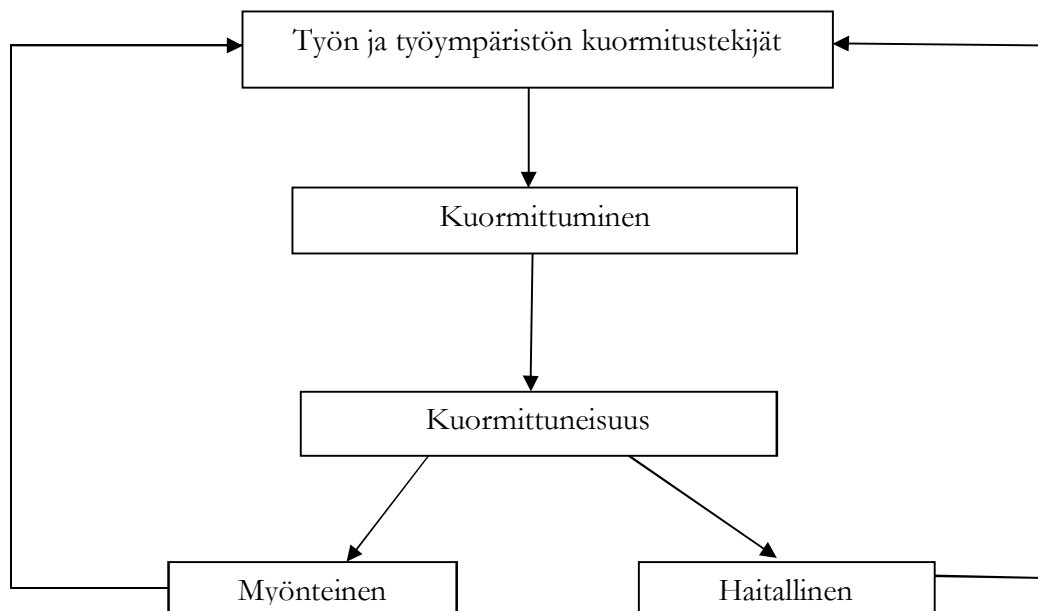


Kuvio 1. Ilmarisen työkykytalo (Työterveyslaitos 2014c)

Työkykytaloissa on siis neljä kerrosta. Kerroksista kolme ensimmäistä on tarkoitettu kuvaamaan yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja talon ylin kerros puolestaan kuvaamaan työtä itseään. Pohjana, eli talon perustana ovat terveys ja työkyky. Yksilön fyysinen ja psykologinen terveys muodostavat kokonaistyökyvyn. Toisena kerroksena on osaaminen, joka koostuu peruskoulutuksesta sekä ammatillisista tiedoista ja taidoista. Tällä kerroksella halutaan kan-



nustaa työntekijöitä jatkuvaan kehitykseen ja niin sanottuun elinikäiseen opiskeluun. Arvot, asenteet ja motivaatiot tekevät talon kolmannen kerroksen. Nämä ovat tärkeitä muun muassa sen vuoksi, että työntekijän oma asenne työntekoa kohtaan vaikuttaa suuresti työkykyyn. Lisäksi jos työ koetaan haastavana ja mielekkäänä lisää se työntekijän motivaatiota työn suorittamiseen. Talon neljännen kerrokseen on sijoitettu johtaminen, työolot ja työyhteisö. Neljännen kerroksen tarkoituksena on kuvata työpaikkaa sen jokaisella osa-alueella ja yhdistää siihen myös johdon ja esimiestyön osuus. Esimiehillä ja johtajilla on kuitenkin suuri vastuu yrityksen työkyvyn toimivuudesta (Työterveyslaitos 2014c.)



Kuvio 2. Työn kuormittavuuden perusmalli (Waris 2001, 15)

Oheisen kuvion avulla selvitetään työn kuormittavuutta, sillä on erittäin tärkeää tunnistaa henkilöstön työhyvinvointia uhkaavat ja heikentävät tekijät. Mikäli työntekijällä teetettävä työ on erityisen kuormittavaa, se vaarantaa työhyvinvointia (Viitala 2013, 214.)

Kaikilla työpaikoilla esiintyy kuormitustekijöitä, jotka ovat luonteeltaan joko fyysisiä tai psykososiaalisia. Näistä tavallisimpia ovat fyysiset kuormitustekijät kuten; ruumiillisesti raskas työ sekä hankalat työasennot. Siinä missä fyysiset tekijät kuormittavat tuki- ja verenkiertoelimiä, niin psykososiaaliset tai toisin sanoen henkisesti kuormittavat tekijät voivat aiheuttaa työntekijälle stressiä. Kuormittavuustekijät ovat yhdessä vaikuttamassa työhyvinvointiin. Sil-

loin kun työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, kokevat he, että työ tukee heidän elämänhallintaansa (Työturvallisuuskeskus 2008.)

### 3.2 Työn kuormittavuus

Kaikilla työpaikoilla ilmenee kuormitustekijöitä, niin psykososiaalisia kuin fyysisiäkin. Fyysisiä kuormitustekijöitä voi olla raskas työ, hankalat työasennot, jatkuva istuminen ja toistotyö. Nämä ovatkin usein yhteydessä työtapaturmiin ja psykososiaaliseen kuormittavuuteen (Työturvallisuuskeskus 2008.)

Työnantajan velvollisuus on hoitaa työntekijöiden ergonomia hyvälle tasolle työpaikalla ja sitä kautta vähentää tuki- ja liikuntaelinten sairauksia. Etätyössä ympäristö ja ergonomia ovat työntekijän omalla vastuulla, joten työnkuormittavuuden lisääntymisen riski on suurempi. Kuormittavuuden vähentämiseksi on erityisen tärkeää huolehtia hyvistä työvälineistä. Esimerkiksi näppäimistö, hiiri ja hyvä työtuoli takaavat paremmat olosuhteet työskentelyyn (Koroma 2007, 22-23.)

Yksilö kokee ylikuormittuneen tilanteen, silloin kun työt ruuhkautuvat ja asioista sekä tehtävistä suoriutuminen tuntuu hankalalta. Kuormittuneisuudesta kertovat myös jatkuva asioiden unohtelu, univelka, päänsärky, verenpaineen kohoaminen ja ärtyisyys. Tällöin töihin lähteminen tuntuu usein vastenmieliseltä ja tehtävät eivät tunnu tärkeiltä tai mielenkiintoisilta (Työterveyslaitos 2014b)

Työn aiheuttama kuormitus voi näkyä myös ylitöinä, vaikeina työtehtävinä tai muutoin liiallisena työmääränä (Työterveyslaitos 2014b). Henkistä kuormitusta ja stressiä aiheuttavat usein esimerkiksi työmäärä, työyhteisö ja työympäristö. Stressi ilmenee usein työn hektisyytenä ja kiireenä, tällöin voi olla myös paljon haastavia työtehtäviä. Myös alikuormittava työ, eli työ jossa on liian vähän haasteita työntekijään nähden, voi olla haitallisesti kuormittavaa (Työturvallisuuskeskus 2008.)

Kuormittavuutta on vaikea arvioida, jos muut työtoverit eivät koe vastaavanlaisia ongelmia. Tällöin helposti ajatellaan, että kyse on oman elämän ja työn hallinnan puutteista (Työterveyslaitos 2014b.) Mikäli työntekijä kokee omassa jaksamisessaan ongelmia, työnantajan tulee

puuttua siihen välittömästi. Työntekijän kuormitus voi tulla esille myös työterveyshuollon tai työvyvinvointikyselyn kautta ja silloin työnantajalla on puuttumisvelvoite (Hälikkä 2014, 9.)

Työturvallisuuslain mukaan työntekijän kuormittuminen terveyttä vaarantavalla tavalla, on työnantajan asiasta tiedon saatuaan ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi (Hälikkä 2014; Työturvallisuuslaki 25 §.)

### 3.3 Työhyvinvointi Turvassa

Turvassa tehtävän työhyvinvointityön tavoitteena on löytää keinoja työnsujuvuuden parantamiseen. Parhaimmillaan työnsujuvuus on silloin, kun työntekijöiden välinen vuorovaikutus on rakentavaa ja avointa. Samoin myös silloin kun tehdään töitä yhdessä ja etsitään ratkaisuja, sen sijaan että murehdittaisiin menneitä ongelmia (Turvalaisen käsikirja, 2013.)

Turvan tahtona on harjoittaa aktiivista ja kehittävää henkilöstöpolitiikkaa, mutta kaikesta huolimatta jokaisella työntekijällä on vastuu huolehtia omasta hyvinvoinnistaan ja työkyvyn ylläpitämisestä. Vuoden 2014 julkaistussa työhyvinvointisuunnitelmassa teemana on ” Turvana toisillemme” ja tämän teeman painopisteinä ovat:

- Työyhteisöllisyys
- Tehdään yhdessä entistäkin turvallisempi työpaikka (Turvalaisen käsikirja, 2013)

Työyhteisön toimivuus edellyttää kaikilta niin johdolta kuin henkilöstöltä yhteistä näkemystä siitä, miksi meillä on työpaikka ja mitä siellä tulee tehdä. Yhteisillä tavoitteilla ja selkeillä pelisäännöillä saadaan aikaan toimiva yhteisö. Puhuttaessa työyhteisön työhyvinvoinnin edistämisestä, tarkoitetaan sillä toimenpiteitä, joilla halutaan parantaa eri osastojen välistä vuorovaikutusta (Työhyvinvointisuunnitelma 2014, Turva 2014.)

Turvan strategian 2015 mukaan Turvan tavoitteena on olla työntekijöiden mielestä paras työpaikka. Turva tavoittelee hyvin toimivaa työyhteisöä, jossa ihmiset viihtyvät töiden sujuvuuden ja toimivan yhteistyön vuoksi (Työhyvinvointisuunnitelma 2014, Turva 2014.)

### 3.4 Lain soveltaminen työhyvinvointiin

Työturvallisuuslaki ja työsopimuslaki ovat kiinteästi yhteydessä työhyvinvointiin. Lain näkökulma on tärkeä siitä syystä, että asiakas saa oikeudenmukaista palvelua siitä huolimatta missä palvelua tuottava työ tehdään.

Työturvallisuuslain kahdeksannen pykälän mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tämän lisäksi työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työtapojen turvallisuutta ja ympäristöä (Hälkkä 2014, 5. Työturvallisuuslaki 8§.)

Työsopimuslain lähtökohdissa 2:1 yleisvelvoite jaetaan kollektiiviseen ja individuaaliseen velvollisuuteen. Kollektiivinen velvollisuus työhyvinvointiin kuvaa työnantajan velvollisuutta edistää suhteita työntekijöihin ja samoin heidän keskinäisiä suhteitaan. Individuaalisen velvollisuuden mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa kehittäessä tai muuttaessa. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään työntekijän kehittymistä työurallaan etenemiseksi (Hälkkä 2014, 4. Työsopimuslaki 2:1.)

Työaikalain tarkoituksena on suojella työntekijän työ määrää ja pitää se kohtuullisena. Työaikalain tehtäviä ovat:

- työntekijöiden jaksamisesta huolehtiminen
- työntekijöiden suojelu ylipitkiltä työpäiviltä ja työn määrältä
- vahvistaa työntekijän tietoutta työn sijoittumisesta etukäteen
- säätää työajan ylittymisestä saatava korvaus (Hälkkä 2014, 10.)

Kuitenkin mitattaessa työaikalain suhdetta etätööhön täytyy todeta, että työaikalakia ei voida soveltaa, sillä työnantaja ei ole velvollinen valvomaan työaikajärjestelyjä (Etätööopas 2007, 28).

## 4 HENKILÖSTÖJOHTAMINEN

Riitta Viitala kirjoittaa kirjassaan *Henkilöstöjohtaminen, strateginen kilpailutekijä*, että vain hyvinvoiva henkilöstö pystyy työskentelemään tehokkaasti, oppimaan, kehittymään sekä tuottamaan luovia ratkaisuja ja uusia innovaatioita (Viitala 2013, 212–213).

Henkilöstöjohtamisen ja työelämän kehittämällä pyritään saavutuksiin, joiden tavoitteena olisi henkilöstön hyvinvointi, organisaatiolle tavoitteiden resurssien hankinta, ylläpito ja kehittäminen (Mäkinen 2011, 17.) Pitkään levotta työskennellyt ihminen on työssään tehoton ja oppiin uusia asioita huonosti. Heikon osaamisen omaava henkilö on myös tehoton ja väsy helpommin, koska hänellä ei ole luottoa omaan tekemiseen ja hän on paljon jännittyneempi. Pitkään levotta jatkuva työ ja siitä aiheutuva uupuminen johtavat tuottavuuden alenemiseen, luovuuden katoamiseen sekä kasvavien sairauksien ja tapaturmien riskiin (Viitala 2013, 212.)

Menestyvien yritysten taustoja tutkittaessa korostuvat henkilöstön innostus ja sitoutuminen työhön ja yritykseen. Puhutaan työn imusta. Tämän katsotaan vähentävän sairasteluja ja poissaoloja, mikä taas parantaa yrityksen tuottavuutta. Pohdinnan alla onkin usein se, onko tärkeämpää keskittyä yrityksen taloudelliseen hyvinvointiin ja parantaa sillä henkilöstön hyvinvointia vai keskitytäänkö hyvinvoivaan henkilöstöön ja sitä kautta saadaan yrityksen talous hyvälle tasolle (Viitala 2013, 212.)

### 4.1 Henkilöstöjohtaminen yrityksen menestystekijänä

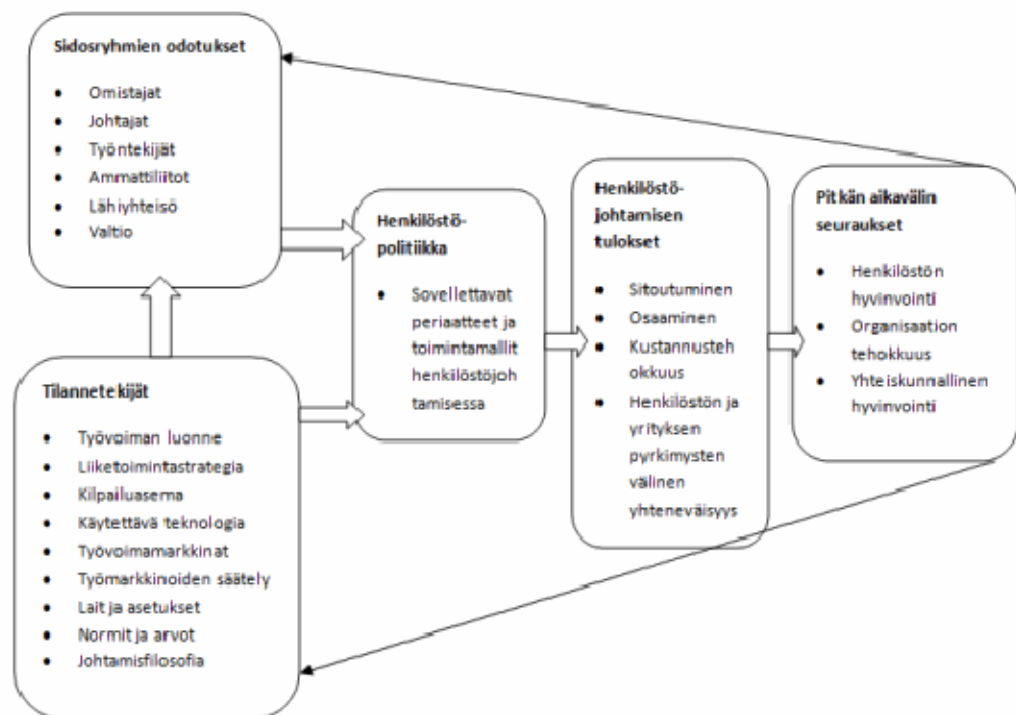
Toiminnan laadun kehittämiseksi korkealle tasolle on yrityksen huolehdittava siitä, että työntekijät haluavat, ja pystyvät tekemään hyvää työtä. Vaikka palvelu olisi yrityksellä hyvää, se ei riitä pelastamaan yrityksen mainetta, jos työntekijä ei käyttäydy asianmukaisesti (Mäkinen 2011, 17.)

Viitalan 2013 mukaan henkilöstöjohtaminen onkin tasapainottelua, kun etsitään tasapainoa joustavuuden ja tuottavuuden välille. Henkilöstöjohtaminen on myös tärkeässä roolissa yrityksen liiketoiminnan turvaamisessa. Henkilöstömäärää tulee säädellä joustavasti tarpeen mukaan. Yrityksen henkilöstöön tapahtuva joustavuus merkitsee esimerkiksi osaamisen joustavuutta, työnsijoittumisen joustavuutta, sekä kustannusjoustavuutta. Yrityksen ydinorgani-

saatio takaa toiminnan joustavuuden ja paremman laadun. Johdon onkin pohdittava, kuinka näiden ihmisten motivaatio saadaan pidettyä korkealla. Henkilöstöjohtamisen tärkeitä tehtäviä ovat myös yrityksen liiketoimintastrategioiden toteuttaminen, yrityksen osaamisen riittävydestä ja jatkuvasta kehittämisestä huolehtiminen.

#### 4.2 Etätyö henkilöstöjohtamisen näkökulmasta

Etätyön ja henkilöstöjohtamisen tavoitteena on tukea työjärjestelyjen kehittämistä ja saada aikaan parempi työntuottavuus ja työelämän laatu. Joustavia työn malleja käyttämällä saadaan lisättyä työssä jaksamista ja työpanosta. Etätyö on myös henkilöstön kannalta parempi vaihtoehto kuin sairausloma tai sairauseläkkeelle jääminen (Etätyönopas 2007, 32–33.)



Kuvio 3. Harvardin malli (Viitala 2007, 26)

Harvardin malli (Beer, Spector & Lawrence, 1984) on yksi tunnetuimmista

henkilöstöjohtamisen malleista. Harvardin malli tutkii henkilöstöjohtamista henkilöstön vaikutusvallan näkökulmasta. Tämä siitä syystä, että henkilöstön on katsottu olevan yrityksen keskeisin sidosryhmä (Juuti & Luoma 2013, 23.) Verrattuna Guestin malliin, Harvardin malli keskittyy enemmän organisaation ulkoisiin sidosryhmiin ja esimerkiksi kilpailutilanteeseen. Myös henkilöstöjohtamisen vaikutukset ovat tässä mallissa enemmän organisaation ympäristöön vaikuttavia (Laaksonen 2008. 17.)



Kuvio 4. Guestin malli (Viitala 2007, 27)

Guestin malli osoittaa yksilöiden ja organisaatioiden suorituksen parannuksen yhteensopivien ja kehittyneiden henkilöstötoimintojen varassa. Kuvio kertoo hyvän henkilöstöjohtamisen vaikutuksia ja Viitalan mukaan henkilöstöjohtamisen pitäisi olla johdonmukaista liiketoimintastrategiaan nähden.

Guestin malli lähtee tarkastelemaan henkilöjohtamista ulkoisen yhteensopivuuden kautta. Tällä tarkoitetaan sitä, että yrityksen henkilöstöjohtaminen olisi oltava sopiva yrityksen strategian kanssa ja sen tulisi myös tukea sitä. Toisaalta myös toivotaan, että henkilöstöjohtaminen olisi yhteneväistä ja ehyttä. Yhtenäisellä ja ehyellä johtamisella saavutetaan parhaiten toivottuja tuloksia. Guestin mallin mukaan henkilöstöjohtamisen tulokset näkyvät työntekijöiden sitoutumisena, laatuun sekä toiminnan joustavuutena (Juuti&Luoma 2013, 36.)

## 5 TUTKIMUS ETÄTYÖN VAIKUTUKSISTA TYÖHYVINVOINTIIN

Etätyötä on tehty Turvassa jo useiden vuosien ajan, mutta sen vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin ei ole tutkittu sen laajemmin. Siispä tutkimusongelmani oli selvittää, kuinka etätyö vaikuttaa niin yhden työntekijän, kuin koko ryhmän työhyvinvointiin. Tutkimuksen tavoitteena on herättää uusia ajatuksia etätyön tekemistä kohtaan, sekä auttaa yhtiötä pitämään yllä työntekijöidensä työhyvinvointia.

Tutkimusmenetelmäksi valitsin kvantitatiivisen, eli määrällisen tutkimuksen. Tutkimuksessa käytettiin kyselyä, joka ei kuitenkaan ollut täysin määrällinen vaan siinä oli myös laadullisia avoimia kysymyksiä. Oli myös oleellisesta, että vastaajat saivat vastata kyselyyn anonyymisti.

Määrällisen tutkimuksen kriteereitä ovat esimerkiksi:

- realibiliteetti, eli toistettavuus
- validiteetti; tutkimusmenetelmän kyky mitata sitä mitä on tarkoituskin
- käsitteiden rajaus
- käsitteiden määrittely

Määrällisessä tutkimuksessa kriteerit ovat paljon tarkemmin määriteltyjä kuin laadullisessa tutkimuksessa.

Ajatus kyselytutkimuksen tekemisestä nousi esille esimiehen kanssa käydyssä palaverissa. Palaverissa kävimme läpi toimeksiantajan tavoitteita tutkimuksen toteuttamisen suhteen. Kyselylomakkeen runko alkoi muodostua seuraavien päivien aikana. Lähetin kyselylomakkeen raakaversioon esimiehelle tarkastettavaksi ja sain häneltä muutamia muutosehdotuksia. Esimerkiksi kysymysten muotoon ja asetteluun tuli pieniä muutoksia.

Tutkimus toteutettiin Turvan auto- ja omaisuuskorvauskäsittelijöiden keskuudessa viikolla 42–43. Lähetin Digium-ohjelmalla tehdyn kyselylomakkeen sähköpostilla 16 korvauskäsittelijälle ja annoin heille reilun viikon vastausajan. Alun perin kysely oli tarkoitus toteuttaa n. 50 käsittelijälle, mutta sitten tuli toimeksiantajalta ehdotus että kohderyhmäksi valittaisiin vain auto- ja omaisuuskorvauskäsittelijät, koska he ovat tehneet eniten etätyötä talossa



Kyselyn tulokset muutettiin taulukkomuotoon Digium-ohjelman omalla taulukkotyökalulla. Kyselyn vastausprosentti oli 75 % ja kysymyskohtaiset vastausprosentit muodostettiin Digium-ohjelmalla (Liite 2.)

Tutkimuksen luotettavuuden ensimmäisenä ehtona on se, että tutkimus on toteutettu kriteerien mukaan. Luotettavuuden mittareina käytetään realibiliteettiä ja validiteettiä. Tarja Heikkilä toteaa kirjassaan Tilastollinen tutkimus, että tutkimusaineiston laatuun vaikuttavat esimerkiksi seuraavat virheet:

- Käsittelyvirheet
- Mittausvirheet
- Otantavirheet (Heikkilä 2001, 185.)

Validiteetti tahtoo kuvata sitä, missä määrin on onnistuttu mittaamaan mitattavana ollutta asiaa. Kyselytutkimuksen kohdalla siihen vaikuttaa se kuinka toimivia asetetut kysymykset ovat olleet tutkimusongelman ratkaisemisen kannalta. Sisäinen validiteetti tarkoittaa sitä, vastaavatko mittaustulokset teoriaosan esille tuomia käsitteitä. Puolestaan ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan sitä, että muutkin tutkijat tulkitsevat tuloksia samalla tavalla (Heikkilä 2001, 186.)

Oman työni tekijänä toteutin tieteellisen validiteetin siten, että valitsin kyselylomakkeeni kysymykset huolella. Myös työn toimeksiantaja oli mukana kyselylomakkeen suunnittelussa. Tämän avulla kysymyksiin saatiin mahdollisimman luotettavia vastauksia ja kehitysideoiden luominen oli helpompaa. Ulkoinen validiteetti toteutettiin puolestaan siten, että muutkin kuin kyselyn tekijä tutustuivat tuloksiin ennen niiden julkaisua.

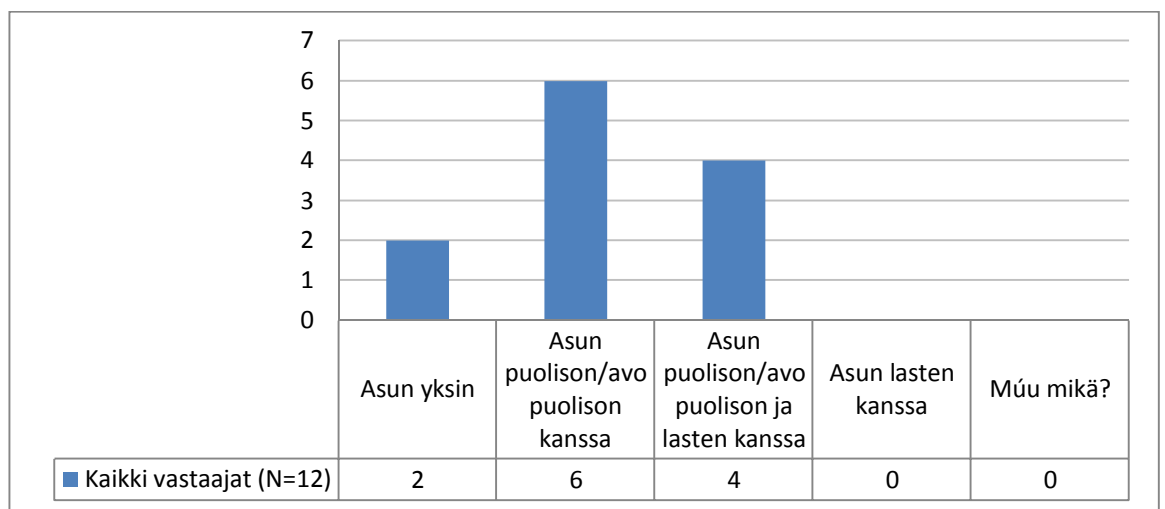
## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselylomake (Liite 1) lähetettiin 16 omaisuus- ja autokorvauskäsittelijälle. Vastauksia annetussa määräajassa saatiin 12 kappaletta, joten vastausprosentiksi muodostui 75 %. Kyselytutkimuksen pienen otannan vuoksi tuloksia ei käsitelty spss-ohjelmalla, vaan tulokset taulukoi-tiin käyttämällä Digium-ohjelman omaa taulukkotyökalua.

### 6.1 Vastaa- jien taustatiedot

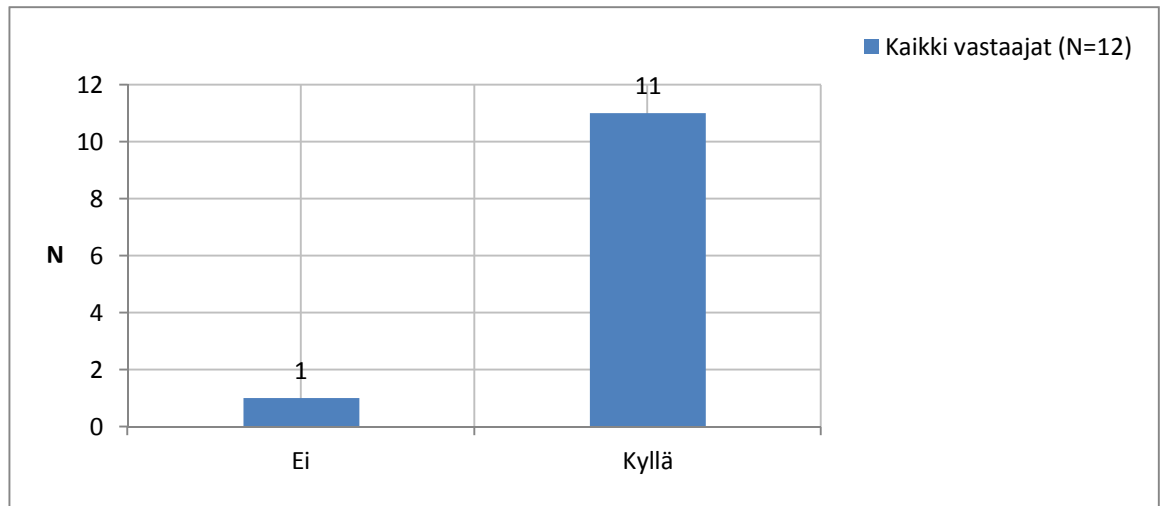
Kysely oli jaettu kolmeen osa-alueeseen ja alussa esitettyyn ”kuuluuko etätö nykyiseen työ- tehtävääsi” kysymykseen vastaamalla kysely ohjasi vastaajaa eteenpäin. Mikäli etätö ei kuulu vastaajan nykyiseen tehtävään, pääsi hän vastaamaan suoraan työhyvinvointia koskeviin ky- symyksiin.

Taustatietona haluttiin selvittää vastaajan asumismuoto, jotta pystyttäisiin kartoittamaan työ- ympäristö etätö- n tekemistä varten. Puolet vastaajista ilmoitti asuvansa joko puolison tai avopuolison kanssa ja toiseksi isoin joukko 33 prosenttia vastaajista, että myös lapset asuvat samassa taloudessa puolison lisäksi.



Kuvio 5. Vastaa- jien asumismuoto

Toinen taustatietoa mittaavista kysymyksistä oli, tekeekö vastaaja etätöitä nykyisessä tehtävässään. Vastaajista 11 tekee etätöitä tällä hetkellä ja vain yksi vastaajista ei tee etätöitä lainkaan. Näin ollen kyselyllä saadaan paras mahdollinen tulos ja etätöitä voidaan kehittää tulevaisuudessa vastaamaan työntekijöiden ja työnantajan tarpeita.



Kuvio 6. Kuuluuko etätö nykyisen työtehtävääsi

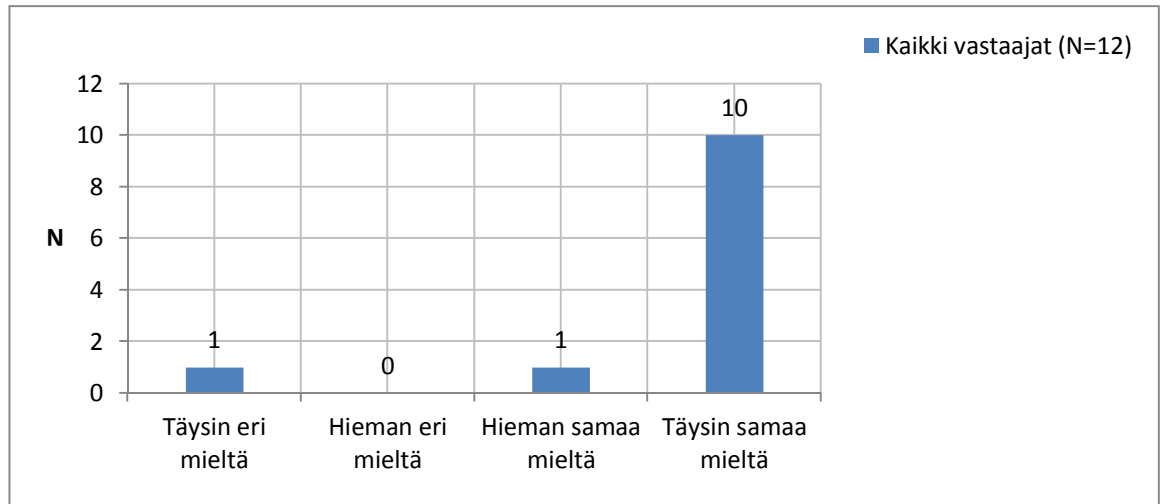
## 6.2 Mielipidettä mittaavien kysymysten tulokset

Kyselylomakkeessa (liite 1) oli 7 mielipidettä mittaavaa kysymystä, joiden vastausvaihtoehdot olivat täysin eri mieltä (1) hieman eri mieltä (2) hieman samaa mieltä (3) täysin samaa mieltä (4) ja en osaa sanoa/en tee etätöitä (5) Mielipidettä mittaavat kysymykset olivat:

- 2) Etätöiden tekemiseen on hyvät mahdollisuudet Turvassa
- 3) Etätöiden pelisäännöt ovat minulle selviä
- 4) Etätöitä on mielestäni riittävästi
- 5) Voin vaikuttaa etätöitä päivien määrään riittävästi
- 6) Missä työskentelet kotona ollessasi (vastaa valitsemalla useimmiten toistuva vaihtoehto)
- 7) Onko Turvassa mielestäsi kiinnitetty huomiota työhyvinvointiin ja sen edistämiseen
- 8) Työhyvinvoinnissa pitäisi keskittyä enemmän yksilön kuin ryhmän tuntemuksiin

Ensimmäisessä kysymyksessä vastaajat olivat hyvin yksimielisiä sen suhteen, että Turvassa todella on olemassa hyvät mahdollisuudet etätyön tekemiseen (Kuvio 7).

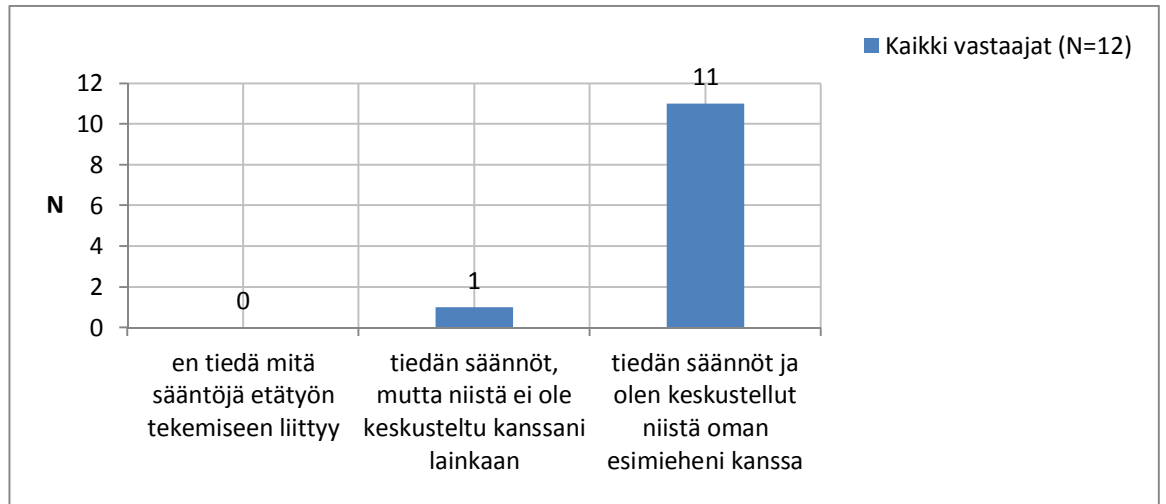
Yksi vastaajista on ollut täysin erimieltä. Tämä viestii mielestäni siitä että vastaajan kanssa ei välttämättä ole käyty läpi kaikkia etätyön vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia.



Kuvio7. Etätyön tekemiseen on hyvät mahdollisuudet Turvassa

Seuraavassa mielihoidettuna mittaavassa kysymyksessä työn toimeksiantaja halusi selvittää, kuinka työntekijät tuntevat etätyön pelisäännöt ja myös sitä, kuinka esimies ja johto pitävät huolen niistä keskustelemisesta. Suurin osa kysymykseen vastanneista tietää pelisäännöt ja niistä on myös keskusteltu heidän kanssaan (Kuvio 8).

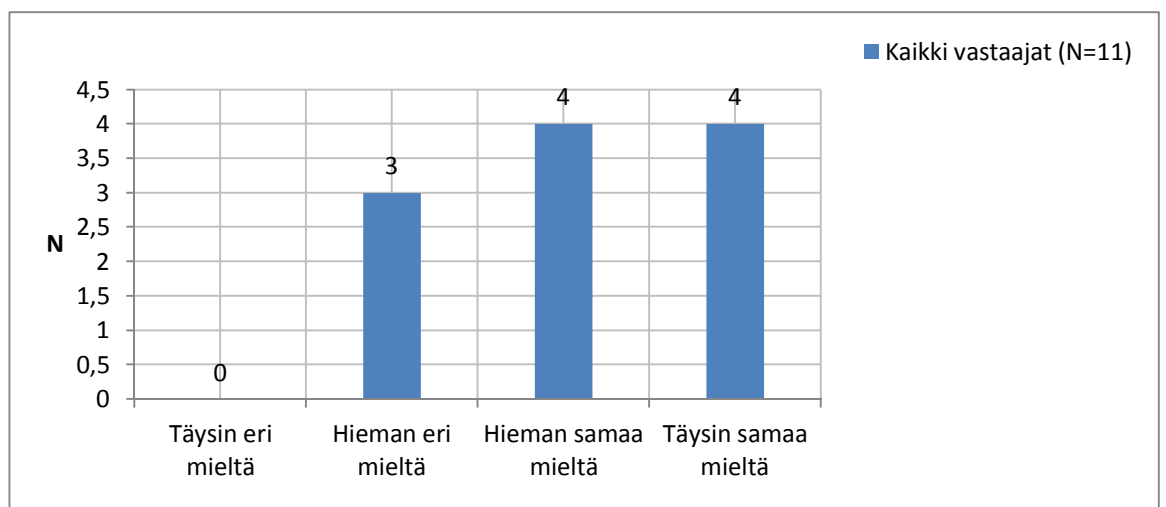
Pelisäännöistä puhumisella tarkoitetaan ohjeistusta ennen ensimmäistä etätyövuoroa. Esimies ja alainen käyvät yhdessä läpi työn tekemiseen liittyvät säännöt, joita ovat esimerkiksi työaikaan ja salassapitoon liittyvät seikat.



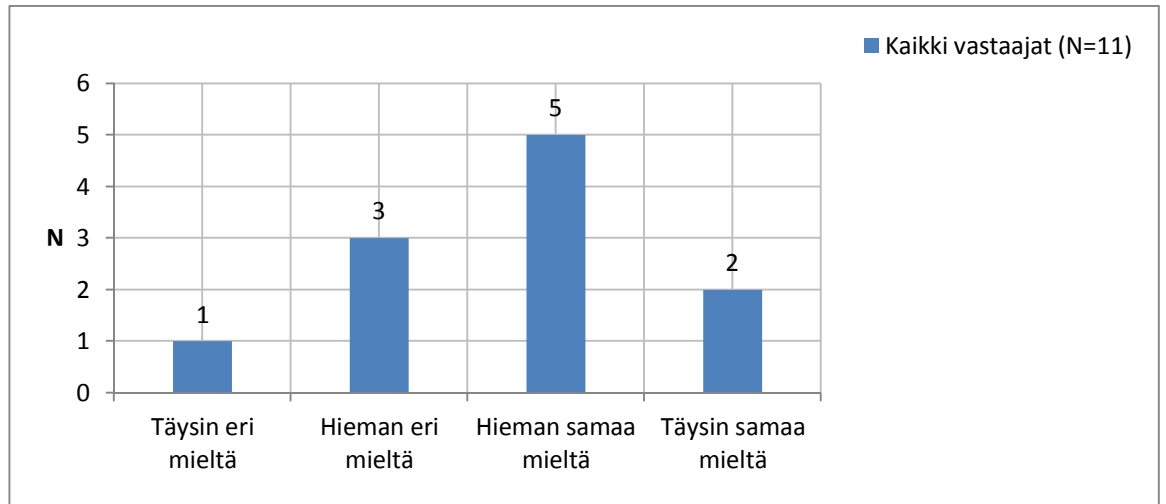
Kuvio 8. Etätyön pelisäännöt ovat minulle selviä

Seuraavat kysymykset liittyvät suoraan etätyöpäiviin ja siihen, kuinka työntekijät voivat vaikuttaa niiden määrään. Vastaajien mielestä etätyöpäiviä on riittävästi, mutta he eivät selvästikään olisi sitä vastaan, että niitä olisi vielä nykyistä enemmän (Kuvio 9).

Vastaajat ovat myös sitä mieltä, että he voivat vaikuttaa työvuorojen määrään kohtalaisen hyvin (Kuvio 10). Turvassa on tällä hetkellä käytössä menetelmä, jossa työvuorolistat tiedetään kahden viikon jaksoissa. Tällöin työntekijän tulee ilmoittaa hyvissä ajoin esimiehelle omat toiveensa menojen tai poissaolojen suhteen. Tämä on käytännössä ainut keino vaikuttaa omiin etätyöpäiviin. Vastausprosentit kuitenkin osoittavat sen, että työntekijä voi vaikuttaa etätyöpäiviin ja esimieheltä löytyy joustavuutta työvuorojen suunnittelun suhteen.

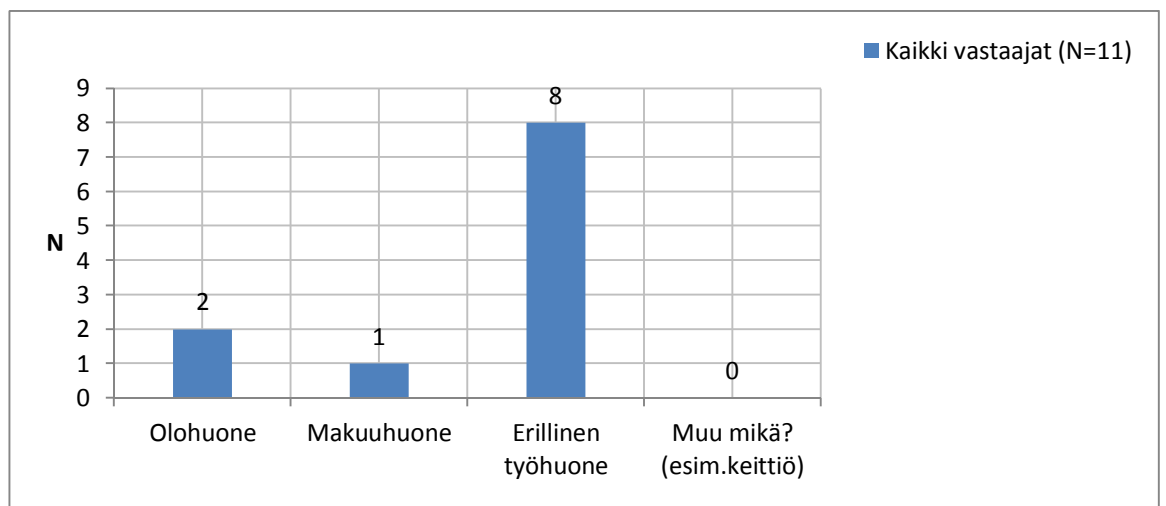


Kuvio 9. Etätyöpäiviä on mielestäni riittävästi



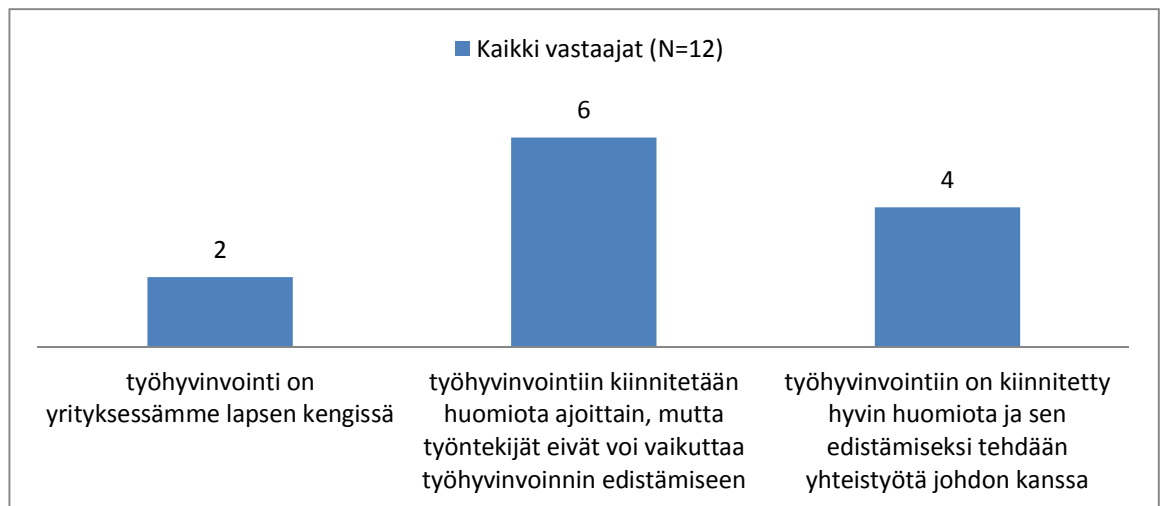
Kuvio 10. Voin vaikuttaa etätyöpäivien määrään riittävästi

Viimeinen etätyötä käsittelevä kysymys oli tarkoitettu selvittämään etätyötä tekevän vastaajan työskentelyolosuhteita. Työnantajalla on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työntekijän ergonomiaan toimistolla tehtävässä työssä, mutta etänä työskenneltäessä vastuu ergonomiasta on työntekijällä itsellään. Etätyö kuitenkin antaa vapauden toimistolla tehtävään työhön verrattuna, mutta työntekijän otettava huomioon työnlaatu ja alan säännökset. Pankki- ja vakuutuslalla joudutaan työskentelemään salassa pidettävien henkilötietojen kanssa. Tästä syystä suurin osa vastaajista onkin ilmoittanut työskentelevänsä erillisessä työhuoneessa. (Kuvio 11)



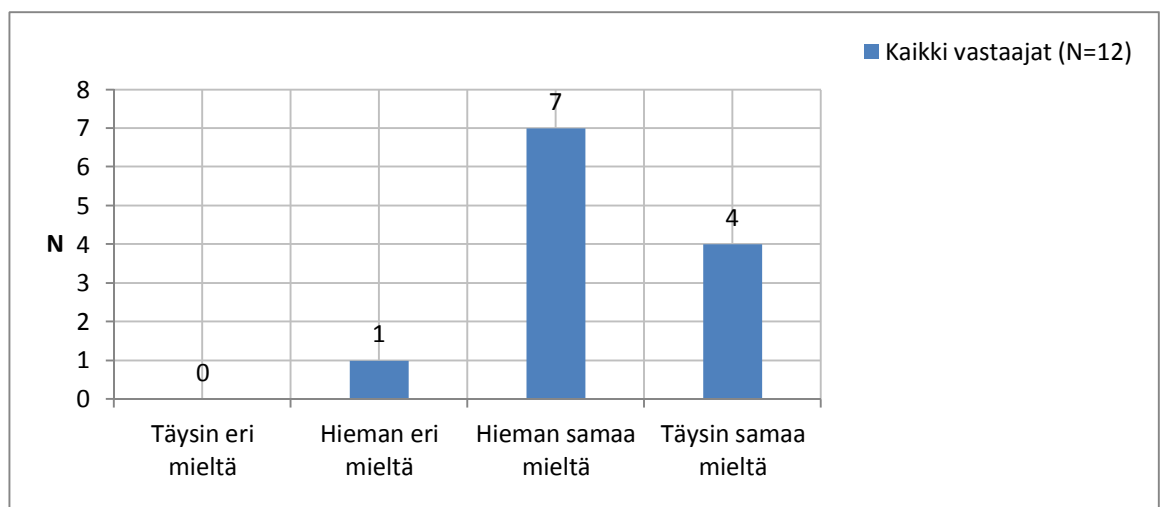
Kuvio 11. Missä työskentelet kotona ollessasi (vastaa valitsemalla useimmiten toistuva vaihtoehto)

Ensimmäisessä työhyvinvointia käsittelevässä kysymyksessä haluttiin selvittää, kuinka Turvassa on kiinnitetty huomiota työhyvinvointiin ja sen edistämiseen. Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että eivät itse voi vaikuttaa työhyvinvoinnin edistämiseen. Tuloksista voisi siis päätellä, että työhyvinvointiin kiinnitetään Turvassa kohtalaisen hyvin huomiota. Kuitenkin työntekijöiden kuulemiseen ja heidän ehdotuksilleen tulisi antaa enemmän arvostusta. (Kuvio 12)



Kuvio 12. Onko Turvassa mielestäsi kiinnitetty huomiota työhyvinvointiin ja sen edistämiseen

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että työhyvinvoinnista puhuttaessa tulisi keskittyä enemmän yksilön kuin ryhmän tuntemuksiin. Ryhmän yhteistyön toimivuuden kannalta on tärkeää, että jokaisen yksilön tuntemuksia huomioidaan esimiehen toimesta. (Kuvio 13)



Kuvio 13. Työhyvinvoinnissa pitäisi keskittyä enemmän yksilön kuin ryhmän tuntemuksiin

### 6.3 Avoimet kysymykset

Kyselylomakkeeseen (liite 1) kuului myös neljä kappaletta avoimia kysymyksiä. Näillä kysymyksillä oli tarkoitus saada tietoa etätyön ja työhyvinvoinnin nykyisestä tilasta Turvassa, sekä saada mahdollisia kehitysideoita. Vastauksista huomaa, että vastaajan on ollut helppo ilmaista rehellinen mielipiteensä, kun kyselyyn sai vastata täysin anonyymisti. Käsittelin avoimet kysymykset jokaisen omanaan ja mikäli vastaukset olivat samankaltaisia, tein niistä yleisen johtopäätöksen.

Avoim kysymys 1: Jos et ole tehnyt etätyötä niin haluaisitko kokeilla jos se olisi mahdollista? Kysymykseen saatiin vain yksi vastaus, sillä vastaajista kaikki muut olivat tehneet tai tekevät etätyötä yrityksessä. Vastauksesta kävi kuitenkin ilmi, että vastaajalla on halukkuutta etätyön tekemiseen tulevaisuudessa.

Avoim kysymys 2: Mitä etätyön tekeminen edellyttäisi? Tähän kysymykseen pääsi vastaamaan vain jos ei ole tehnyt etätyötä aiemmin. Kysymykseen ei kuitenkaan saatu vastauksia, koska ne henkilöt, jotka eivät tee etätyötä eivät vastanneet kysymykseen.

Seuraavat kysymykset käsittelivät etätyön vaikutusta työhyvinvointiin.

Avoim kysymys 3: Millä tavalla haluaisit vaikuttaa työpaikkasi työhyvinvointiin ja sen edistämiseen? Vastauksista nousi esille seuraavanlaisia asioita: oman käytöksen vaikutus ryhmän työhyvinvointiin, mahdollisuus vaikuttaa oman huoneen lämpötiloihin ja työpisteen ergonomiaan. Myös säännöllisten kyselyiden järjestäminen työpaikalla edistäisi työhyvinvointia vastaajien mielestä. Osa vastaajista kokee kuitenkin, että vaikutusmahdollisuudet työhyvinvointiin ovat vähäisiä resurssipulan ja jatkuvien muutosten takia.

Avoim kysymys 4: Millainen vaikutus etätyön tekemisellä on omaan työhyvinvointiisi? Suurin osa vastaajista koki etätyön vaikutuksen positiivisena. Esimerkiksi työmatkaan käytetty aika säästyy ja työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen koetaan helpommaksi. Myös etätyöpäivän joustavuus ja työn jaksotus koettiin hyviksi ominaisuuksiksi.

Avoim kysymys 5: Miten etätyön tekeminen vaikuttaa ryhmän sisäiseen toimintaan? Suurin osa vastaajista koki, että yhteydenpito toimii etätyöskentelystä huolimatta moitteet-



tomasti. Myös ryhmähenki parantuu, kun ei olla jatkuvasti tekemisissä toisten kanssa. Etätyön koettiin parantavan myös omaa työrauhaa ja keskittymistä. Kuitenkin moitteettomasta yhteydenpidosta huolimatta, yhteistyö on hankalampaa jos vuorot menevät toistuvasti ristiin.

## 7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Työnantajalla on merkittävä rooli työntekijöiden hyvinvoinnin ylläpitämisessä. Näitä keinoja ovat esimerkiksi kannustava palkitsemismalli, työhyvinvointi- ja jaksamismittarit, työntekijän kanssa keskustelu ja työntekijän kuunteleminen. Kannustava palkitsemismalli on yhteydessä työntekijän aktiivisuuteen. Esimerkiksi korvausosastolla tämä malli toteutuu käsiteltyjen vahinkojen mukaan maksettavalla pienellä korvauslisällä. Työhyvinvointi- ja jaksamismittarina voisi toimia esimerkiksi säännöllisesti lähetettävä kysely, jossa kysytään kuukauden työskentelymotivaatiota.

Työntekijän perustarpeita kuvaavat työhyvinvoinnin portaat on otettu Turvassa huomioon seuraavalla tavalla. Työntekijän psykofysiologiset perustarpeet katetaan tarjoamalla monipuolinen työpaikkaruokailu ja tämän lisäksi terveydenhoitaja vierailee työpaikalla kahden viikon välein, jolloin on mahdollista päästä terveystarkastukseen. Turvallisuuden tarpeesta huolehditaan puolestaan tarjoamalla pysyvää työsuhdetta ja mahdollisimman riskittömät työskentelytilat ja olosuhteet jokaiselle työntekijälle. Riskittömällä olosuhteella tarkoitetaan tässä esimerkiksi: työpisteen ergonomian kehittämistä, sekä esteettömän kulun mahdollistamista työpisteen ja muiden tilojen välillä. Liittymisen tarpeen täyttämiseksi Turva tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuutta eri harrastuksiin pääkonttorin tiloissa ja myös paikallisten urheiluseurojen tiloissa. Myös joka vuosi järjestettävä henkilöstön virkistyspäivä yhdistää työntekijöitä ja he saavat muuta yhteistä tekemistä kuin työ. Arvostuksen tarve täytetään esimerkiksi työntekijöiden merkkipäivät tasavertaisesti huomioimalla ja palkkausjärjestelmiä kehittämällä. Itsensä toteuttamisen tarpeeseen tarjotaan mahdollisuus esimerkiksi joustavilla työvuorojärjestelyillä työntekijän kouluttautumisen takia, sekä tarjoamalla muutenkin mahdollisuus osallistua omaa ammattiosaamista kehittäviin koulutuksiin.

Työhyvinvointikyselyyn vastanneista lähes kaikki kokivat etätöyön lisäävän työhyvinvointia. He kokivat etätöyömahdollisuuden vaikuttavan suuresti siihen, mitä työtä he tekevät ja vastausten joukosta nousi esiin etätöyö jopa palkkaa suurempana tekijänä. Etätöyö tulisi vakiinnuttaa osaksi työelämää ja tarjota sitä myös niille, jotka sitä eivät vielä ole kokeilleet.

Tutkimusongelmaani, kuinka etätöyö vaikuttaa niin yhden työntekijän kuin koko ryhmän työhyvinvointiin, vastaan seuraavalla tavalla: Etätöyötä kehittämällä ja enemmän työntekijöitä kuuntelemalla saadaan rakennettua parempi työskentelymalli Turvan auto- ja korvauskäsitte-

lijöiden keskuudessa.

Kyselytutkimuksen myötä Turvan pääkonttorilla työskenteleville esitän seuraavia kehitysideoita. Yksi kehitettävä asia olisi se, että etätyöpäivien lisääntyessä olisi tärkeää kuitenkin pitää yhteydenpito kunnossa. Esimerkiksi viikoittain olisi hyvä olla palaveri, jossa työntekijät näkisivät toisiaan useammin ja myös työilmapiiri säilyisi hyvänä.

Työympäristöön, kuten huonelämpötilaan ja työpisteeseen, koskeviin tekijöihin haluttaisiin puuttua nykyistä enemmän, mutta avoimien kysymysten vastauksien perusteella asiat koetaan liian etäiseksi ja näin ollen ei enää uskalleta edes tuoda mielipiteitä ja kehittämideoita esille.

Työhyvinvoinnin edistämisen keinona voitaisiin käyttää esimerkiksi viikoittaisilla sähköisillä työssäjaksamiseen liittyvillä pienillä kyselyillä tai pienien vinkkien muodossa. Näin työssäjaksaminen olisi kokoajan läsnä oleva asia.

Työhyvinvoinnin lisäämiseksi olisi myös kannattavaa tuoda esille liikuntaa työssäjaksamiseen vaikuttavana tekijänä. Säännöllinen liikunta ylläpitää vireyttä ja lisää jaksamista myös työelämässä. Erityisesti toimistotyötä tekevillä säännöllinen liikunta olisi erittäin suotavaa.

Työpisteen meluhaittojen ehkäisy esimerkiksi uudella paikkajärjestelmällä tai niin, että yhdessä huoneessa olisi vähemmän ihmisiä. Monet työntekijöistä kokevat keskittymisen vaikeaksi, kun ympärillä on muuta hälinää.

Kyselytutkimuksen osalta voidaan mainita sen verran, että kohderyhmänä olivat omat työkaiverini ja olin puhunut työn aiheesta ja opinnoistani heille jo ennen kyselyn lähettämistä. Monet kyselyyn vastanneista lähettivät minulle vahvistuksen kyselyyn vastaamisesta ja antoivat samalla kommentteja työstäni, sekä kannustivat työn viimeistelyvaihetta.

Toimeksiantajan kanssa tehty yhteistyö pitkin matkaa on myös onnistunut mielestäni hyvin, sillä olen voinut jutella työn eri vaiheista oman esimieheni kanssa ja hän puolestaan on kysynyt mielipiteitä muilta tahoilta, joita työ koskettaa.

Opinnäytetyön tekeminen on kokonaisvaltaista prosessi etenemistä aina suunnitteluvaiheesta lopullisen työn esitykseen asti. Täysipäiväisen työni ohessa aikataulujen yhteensovittaminen on vaatinut järjestelyä ja monena iltana on täytynt mennä töiden päälle kirjastoon hakemaan tietoa kirjoista ja nettilähteistä.

Myös asioiden tärkeysjärjestykseen laittaminen ja omien voimavarojen organisointi oikeisiin mittasuhteisiin on kehittynyt tämän prosessin aikana. Työn alussa saattoi ajatella hyvinkin suuria ja ei osannut ottaa huomioon mihin oma aika kaiken kaikkiaan riittää.

Asiantuntevuuden kehitys on ollut huomattavaa ja tarkoitan tällä tiedon keruun kehittymistä ja ennen kaikkea uuden tiedon prosessoimisen parantumista. Kokonaisuutena tämä opinnäytetyö on ollut kuin suuri rakennusprojekti, sillä olen joutunut omaksumaan paljon uutta tietoa ja tekemään asioita tiukoilla aikatauluilla ja tiukalla päivärytmillä. On kuitenkin ollut ilo tehdä tätä työtä ja se on kasvattanut minua omalla tavallaan.

## LÄHTEET

Etätyö Barometri 2013. Saatavilla:

<http://www.slideshare.net/MicrosoftSuomi/ettybarometri-2013> Luettu 24.10.2014

Etätyön periaatteet Turvassa, 2013.

Etätyöpäivä. Työterveyslaitos ja Suomen ympäristökeskus.2014. Faktaa. Saatavilla:

<http://www.etatyopaiva.fi/fi/etusivu> Luettu 10.11.2014

Heikkilä, T. 2001. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Oy Edita Ab.

Hälikkä, M. 2014. Työaika kuormitustekijänä – selvittäminen, puuttuminen, vähentäminen.

Saatavilla: [http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/lyhytohje-tyoaika-kuormitustekijana--selvittaminen-puuttuminen-ja-vahentaminen/Tyoaika\\_kuormitustekijana\\_MinnaHalikka2014.pdf](http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/lyhytohje-tyoaika-kuormitustekijana--selvittaminen-puuttuminen-ja-vahentaminen/Tyoaika_kuormitustekijana_MinnaHalikka2014.pdf) Luettu 10.11.2014

If 2013. Henkilövakuutukset. Etätyövakuutus. Saatavilla:

[http://www.if.fi/web/fi/sitecollectiondocuments/commercial/henkilovakuutukset/120190\\_6\\_62946\\_etatyovakuutus\\_lr\[1\].pdf](http://www.if.fi/web/fi/sitecollectiondocuments/commercial/henkilovakuutukset/120190_6_62946_etatyovakuutus_lr[1].pdf) Luettu 15.11.2014

Juuti, P. & Luoma, M. 2013. Henkilöstöjohtaminen ja innovatiivisuus. Saatavilla:

[https://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-9012.pdf](https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-9012.pdf)

Luettu 16.11.2014

Koroma, J. 2007. Työntekijöiden kokemukset mobiilin työn työympäristöjen ja –välineiden ominaisuuksista työhyvinvoinnin kannalta. Saatavilla:

<https://www.uef.fi/documents/1299922/1299939/Johanna+Koroma+2007.pdf/24d51975-b892-41fb-8eb1-64ca34e8db26> Luettu 15.11.2014

Laaksonen, R. 2008. Henkilöstöstrategian prosessikuvaus strategisen johtamisen näkökulmasta. Saatavilla:

[https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/36329/henkilostostragian\\_prosessikuvaus\\_strategisen\\_johtamisen\\_nakokulmasta.pdf?sequence=1](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/36329/henkilostostragian_prosessikuvaus_strategisen_johtamisen_nakokulmasta.pdf?sequence=1) Luettu: 16.11.2014

Manninen, O. 2008. Työelämäosaamisen Käsikirja. Tampere: Domus Print Oy

Mäkinen, U. 2011. Henkilöstöjohtaminen kansainvälisessä yrityksessä. Saatavilla: <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/28666/Ulla%20Makinen.pdf?sequence=1> Luettu 15.11.2014

Pekkola, J & Uskelin, L. 2007. Etätyöopas työnantajille. Työministeriö. Helsinki. Saatavilla: [https://www.tem.fi/files/18201/etatyoopas\\_tyonantajille.pdf](https://www.tem.fi/files/18201/etatyoopas_tyonantajille.pdf) Luettu 9.11.2014.

SAMK. Tutkimuksen luotettavuus. Saatavilla:

<http://hui01.bh.spt.fi/vk/sotepo/tmrt.nsf/htmlview/2D579D95230C0303C225713000247885> Luettu 16.11.2014

Tilastokeskus 2014. Tietoa tilastoista. Saatavilla: <http://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>

Luettu 15.11.2014

Turvatiimi 1. 2013. Turvan henkilöstölehti. Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva.

Turva,2014. Tietoa meistä. Saatavilla: <http://www.turva.fi/turva-yrityksena/tietoa-meista/historia>) Luettu 24.10.2014.

Turvalaisen käsikirja. Turva 2013

Työturvallisuuskeskus. Mobiili työ ja etätö. Saatavilla: [http://www.tyoturva.fi/asiantuntija-ja\\_toimistotyö/mobiili\\_tyo\\_ja\\_etatyo](http://www.tyoturva.fi/asiantuntija-ja_toimistotyö/mobiili_tyo_ja_etatyo) Luettu 9.11.2014.

Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvoinnin portaat. Saatavilla: [http://www.tyoturva.fi/tyoelaman\\_kehittaminen/tyohyvinvoinnin\\_portaat/tyohyvinvoinnin\\_portaat\\_malli](http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_malli) Luettu 9.11.2014.

Työturvallisuuskeskus. 2008. Työstressi hallintaan. Saatavilla: [http://www.ttk.fi/tyoelaman\\_kehittaminen/tyostressi\\_hallintaan](http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyostressi_hallintaan) Luettu 27.10.2014.

Työterveyslaitos. 2014. a) Muuttuva työelämä. Tietotyön muutokset. Saatavilla: [http://www.ttl.fi/fi/muuttuva\\_tyoelama/tietotyön\\_muutokset/etatyo/Documents/Et%C3%A4ty%C3%B6n%20ja%20rinnakkaisk%C3%A4sitteiden%20m%C3%A4%C3%A4rittely.pdf](http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/tietotyön_muutokset/etatyo/Documents/Et%C3%A4ty%C3%B6n%20ja%20rinnakkaisk%C3%A4sitteiden%20m%C3%A4%C3%A4rittely.pdf) Luettu 9.11.2014

Työterveyslaitos. 2014 . b) Opas työn kuormittavuuden arvioimiseen. Kuorma kevyemmäksi. Saatavilla: <http://www.ttl.fi/duunitalkoot/dokumentit/Kuormaa%20kevyemm%C3%A4ksi%20-%20opas%20ty%C3%B6kuormittavuuden%20arvioimiseen.pdf> Luettu 9.11.2014

Työterveyslaitos. 2014. c) Tyky-toiminta. Mitä työkyky on? Saatavilla: [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita\\_on\\_tyokyky/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx) Luettu 10.11.2014

Työhyvinvointisuunnitelma 2014. Turva 2014.

TEM. Työ ja elinkeinoministeriö.2009. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämän laadulla parempaa jaksamista - Kuinka etätö voi auttaa? Saatavilla: [http://www.tem.fi/files/22723/TEM\\_25\\_2009\\_tyo\\_ja\\_yrittajyys.pdf](http://www.tem.fi/files/22723/TEM_25_2009_tyo_ja_yrittajyys.pdf) Luettu 9.11.2014

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Waris, K 2001. Kuormittuminen voimavaraksi – näköaloja työelämään, Työterveyslaitos, Helsinki



## Liite 1: Kyselylomake

**Etätyön vaikutus työhyvinvointiin**

Kyselyyn vastataan valitsemalla omaa mielipidettä parhaiten kuvaava numero.

Avoimissa kysymyksissä toivon kertomaan rehellisiä kehitysideoita ja rakentavia mielipiteitä.

---

**Vastaajan asumismuoto:**

1= Asun yksin

4) = Asun lasten kanssa

2= Asun puolison/avopuolison kanssa

5) = Muu: mikä? \_\_\_\_\_

3 = Asun puolison/avopuolison ja lasten kanssa

**1) Kuuluuko etätyö nykyiseen työtehtävääsi**

Kyllä

Ei

**2) Etätyön tekemisen mahdollistaminen on hyvällä tasolla Turvassa**

1= täysin eri mieltä

2= hieman eri mieltä

3= hieman samaa mieltä

4= täysin samaa mieltä

5= en osaa sanoa/en tee etätyötä

**3) Etätyön pelisäännöt ovat minulle selviä**

1 = en tiedä mitä sääntöjä etätyön tekemiseen liittyy

2= tiedän säännöt, mutta niistä ei ole keskusteltu kanssani lainkaan

3= tiedän säännöt ja olen keskustellut niistä oman esimieheni kanssa

**4) Etätyöpäiviä on mielestäni riittävästi**

1= täysin eri mieltä

2 = hieman eri mieltä

3= hieman samaa mieltä

4= täysin samaa mieltä

5= en osaa sanoa/en tee etätyötä

**5) Voin vaikuttaa etätyöpäivien määrään riittävästi**

1= täysin eri mieltä

2= hieman eri mieltä

3= hieman samaa mieltä

4= täysin samaa mieltä

5= en osaa sanoa/ en tee etätyötä

**6) Missä työskentelet kotona ollessasi ( vastaa valitsemalla useimmiten toistuva vaihtoehto)**

1=Olohuone

2= Makuuhuone

3= Erillinen työhuone

4= muu mikä (esim. keittiö)

7) **Jos et ole tehnyt etätyötä, niin haluaisitko kokeilla jos se olisi mahdollista?**

Kyllä haluaisin

En, koska \_\_\_\_\_

8) **Mitä etätyön tekeminen edellyttäisi?**

\_\_\_\_\_

9) **Onko Turvassa mielestäsi kiinnitetty huomiota työhyvinvointiin ja sen edistämiseen**

1= työhyvinvointi on yrityksessämme lapsen kengissä

2= työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota ajoittain, mutta työntekijät eivät voi vaikuttaa työhyvinvoinnin edistämiseen

3= työhyvinvointiin on kiinnitetty hyvin huomiota ja sen edistämiseksi tehdään yhteistyötä johdon kanssa

10) **Työhyvinvoinnissa pitäisi keskittyä enemmän yksilön kuin ryhmän tuntemuksiin**

1= täysin eri mieltä

2 = hieman eri mieltä

3= hieman samaa mieltä

4= täysin samaa mieltä

5= en osaa sanoa

11) **Millä tavalla haluaisit vaikuttaa työpaikkasi työhyvinvointiin ja sen edistämiseen?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

12) **Millainen vaikutus etätyön tekemisellä on omaan työhyvinvointiisi?**

\_\_\_\_\_

13) **Miten etätyön tekeminen vaikuttaa ryhmän sisäiseen toimintaan?**

\_\_\_\_\_

Kiitos osallistumisestasi opinnäytetyöni tekemiseen.

Toimitan valmiin työn luettavaksi teille kaikille vuoden vaihteen jälkeen. Mukavaa syksyn jatkoa!

ystävällisin terveisin,

Kyösti Kortelainen

## Liite 2: Yhteenvetoraportti kyselystä

**Etätöön vaikutus työhyvinvointiin**

Yhteenvetoraportti

N=12

Julkaistu: 15.10.2014

 Vertailuryhmä:  
Kaikki vastaajat

**Vastaajan asumismuoto:**

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
1	. Asun yksin	2	16,67 %					
2	. Asun puolison/avopuolison kanssa	6	50,00 %					
3	. Asun puolison/avopuolison ja lasten kanssa	4	33,33 %					
4	. Asun lasten kanssa	0	0,00 %					
5	. Muu mikä?	0	0,00 %					
	<b>Yhteensä</b>	<b>12</b>	<b>100 %</b>					

**Etätöön tekemiseen on hyvät mahdollisuudet Turvassa**

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
1	. Täysin eri mieltä	1	8,33 %					
2	. Hieman eri mieltä	0	0,00 %					
3	. Hieman samaa mieltä	1	8,33 %					
4	. Täysin samaa mieltä	10	83,33 %					
5	. En osaa sanoa/En tee etätöitä	0	0,00 %					
	<b>Yhteensä</b>	<b>12</b>	<b>100 %</b>					

**Etätyön pelisäännöt ovat minulle selviä**

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
1	en tiedä mitä sääntöjä etätyön tekemiseen liittyy	0	0,00 %					
2	tiedän säännöt, mutta niistä ei ole keskusteltu kanssani lainkaan	1	8,33 %					
3	tiedän säännöt ja olen keskustellut niistä oman esimieheni kanssa	11	91,67 %					
	<b>Yhteensä</b>	<b>12</b>	<b>100 %</b>					

**Kuuluuko etätyö nykyiseen työtäväsi**

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
1	Ei	1	8,33 %					
2	Kyllä	11	91,67 %					
	<b>Yhteensä</b>	<b>12</b>	<b>100 %</b>					

**Etätyöpäiviä on mielestäni riittävästi**

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
1	Täysin eri mieltä	0	0,00 %					
2	Hieman eri mieltä	3	27,27 %					
3	Hieman samaa mieltä	4	36,36 %					
4	Täysin samaa mieltä	4	36,36 %					
5	En osaa sanoa	0	0,00 %					
	<b>Yhteensä</b>	<b>11</b>	<b>100 %</b>					

**Voin vaikuttaa etätyöpäivien määrään riittävästi**

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
1	. Täysin eri mieltä	1	9,09 %					
2	. Hieman eri mieltä	3	27,27 %					
3	. Hieman samaa mieltä	5	45,45 %					
4	. Täysin samaa mieltä	2	18,18 %					
5	. En osaa sanoa	0	0,00 %					
	<b>Yhteensä</b>	<b>11</b>	<b>100 %</b>					

**Missä työskentelet kotona ollessasi ( vastaa valitsemalla useimmiten toistuva vaihtoehto)**

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
1	. Olohuone	2	18,18 %					
2	. Makuuhuone	1	9,09 %					
3	. Erillinen työhuone	8	72,73 %					
4	. Muu mikä? (esim. keittiö)	0	0,00 %					
	<b>Yhteensä</b>	<b>11</b>	<b>100 %</b>					

**Jos et ole tehnyt etätyötä, niin haluaisitko kokeilla jos se olisi mahdollista?**

**Mitä etätyön tekeminen edellyttäisi?**

**Onko Turvassa mielestäsi kiinnitetty huomiota työhyvinvointiin ja sen edistämiseen**

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
1 .	työhyvinvointi on yrityksessämme lapsen kengissä	2	16,67 %					
2 .	työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota ajoittain, mutta työntekijät eivät voi vaikuttaa työhyvinvoinnin edistämiseen	6	50,00 %					
3 .	työhyvinvointiin on kiinnitetty hyvin huomiota ja sen edistämiseksi tehdään yhteistyötä johdon kanssa	4	33,33 %					
	<b>Yhteensä</b>	<b>12</b>	<b>100 %</b>					

**Työhyvinvoinnissa pitäisi keskittyä enemmän yksilön kuin ryhmän tuntemuksiin**

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
1 .	Täysin eri mieltä	0	0,00 %					
2 .	Hieman eri mieltä	1	8,33 %					
3 .	Hieman samaa mieltä	7	58,33 %					
4 .	Täysin samaa mieltä	4	33,33 %					
5 .	En osaa sanoa	0	0,00 %					
	<b>Yhteensä</b>	<b>12</b>	<b>100 %</b>					

**Millä tavalla haluaisit vaikuttaa työpaikkasi työhyvinvointiin ja sen edistämiseen?**

**Millainen vaikutus etätyön tekemisellä on omaan työhyvinvointiisi?**

**Miten etätyön tekeminen vaikuttaa ryhmän sisäiseen toimintaan?**

Liite 3: Avoimien kysymyksien vastaukset

**Jos et ole tehnyt etätyötä, niin haluaisitko kokeilla jos se olisi mahdollista?**

---

en tällä hetkellä, mahdollisesti tulevaisuudessa

---

**Millä tavalla haluaisit vaikuttaa työpaikkasi työhyvinvointiin ja sen edistämiseen?**

---

voin vaikuttaa yleiseen työnhyvinvointiin omalla käytökselläni toisia kohtaan. muuhun työhyvinvointiin koskeviin asioihin (maisemakonttorin haitat, melu, sekä fysikaalisen hoidon puuttuminen) en näe mahdollisuutta puuttua. palautetta on annettu, mutta muutosta ei tapahdu.

---

Oman huoneen lämpötilaan pitäisi olla mahdollisuus vaikuttaa. Välineiden pitäisi olla paremmat työergonomiaa ajatellen (langattomat kuulokkeet, sähköpöydät).

---

Pitämällä yhteisiä ryhmätyö hetkiä asian tiimoilta. Yhteistyöpäivään voisi ympätä aivoriihen, jossa keksittäisiin ryhmässä eri tapoja miten työhyvinvointia voisi lisätä.

---

Esimerkiksi työhyvinvointilähettiläät tiimeissä voisivat aktiivisesti kiinnittää huomiota tiimin työssäjaksamiseen ja esittää esimerkiksi viikoittain sähköpostilla tarppi tai pari, miten työssäjaksamista voisi ylläpitää.

---

Tietoa enemmän siitä keneen voi olla yhteydessä jos työvälineisiin kaipaa päivitystä. Työkavereilta olen kuullut, että toiveita kuunnellaan ja niihin on vastattu.

---

kunnon työn ohjausta

---

Nykyiset keinot ovat ok, sillä työhyvinvointia edistetään jo riittävästi

---

kiinnittämällä huomiota työn kuormittavuuteen, työresursseihin, henkilöstön fyysiseen kuntoon

---

Ryhmässä voisi säännöllisesti olla kysely työhyvinvoinnista, nyt hyvinvointia kysytään vain koko talon tasolla.

---

en osaa sanoa. omalta osaltaan aina voi pitää omasta kunnostaan huolta joka vaikuttaa myös työhyvinvointiin. paljon on asioita joihin tuntuu että ei itsellä ole paljon vaikutus mahdollisuutta, koska resurssi pula ja jatkuvat muutokset vaikuttavat työhyvinvointiin.

---

### **Millainen vaikutus etätöön tekemisellä on omaan työhyvinvointiisi?**

---

kaksi kertaa viikossa rauhallisessa ja hiljaisessa työympäristössä on hyvä asia, kun muutoin töitä tehdään ajoittaisessa melussa ja maisemakonttorissa, jossa taustamelu voi huomaamatta nousta.

---

Mielestäni etätö antaa joustavuutta työhön ja työn tekemiseen ja se jos mikä antaa motivaatiota jaksamiseen.

---

Sillä on työhyvinvointia lisäävä vaikutus.

---

Positiivinen vaikutus. Nyt on on asennoitunut ja oppinut tekemään töitä kotona ei enää haluaisi palata siihen samaan "joka päivä työpaikalla" systeemiin. Koska työmatka syö päivästä aika ison osan voi kotona ottaa hyödyksi senkin ajan ja rytmittää muutenkin töiden tekemistä. Etätöpäivien saaminen on ollut hyvin joustavaa ja toivottavasti ei systeemi muutu esmiehen vaihtuessa.

---

Vaihdoin hieman matalapalkkaisempaan työhön juuri etätömahdollisuuden vuoksi. Kaksi päivää viikossa etätöissä vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. Mikäli tätä mahdollisuutta ei jatkossa olisi, harkitsisin vakavasti jopa työpaikan vaihdosta.



---

Etätyö tuo viikkoon yhden tai kaksi erilaista päivää, jolloin työn teon voi jaksottaa itselle mieleiseksi.

---

hirvittävä vaikutus... olisin jo muualla jos tätä ei olisi

---

Positiivinen vaikutus. Etätyöpäivänä säästyy aika, jonka muuten käyttäisi työmatkaan

---

suuri!!! Pystyn sovittamaan kodin ja työn paremmin, lasteni tarha-aika pienenee n 1 h päivässä, ja myös itse pystyn nukkumaan pidempään. Kotona pystyn myös keskittymään työhöni ja varsinkin puheluihini paremmin. Työni tulos on laadukkaampaa.

Etätyöllä on ollut suuri vaikutus jaksamiseen. Avokonttorissa työskentelyssä on meluhaittaa ja keskeytyksiä tulee enemmän. Etätyössä pystyy myös suunnittelemaan oman työpäivän mieleiseksi ja sovittamaan omat henkilökohtaiset menot työpäivään.

---

ehkä se on vähän vaikuttanut yleisesti työhyvinvointiini. tosin helposti työtä tulee tehtyä enemmän kuin 7 ja ½. etänä tehty esim. puhelin palvelu on vähemmän stressaavaa, koska hälinä on pois eikä useinkaan tule äkkinäisiä kysymyksiä muilta. ja muukin työ on rauhallisempaa yksin kotona omassa työhuoneessa.

---

### **Miten etätyön tekeminen vaikuttaa ryhmän sisäiseen toimintaan?**

---

kun olemme tiiviisti kahdessa huoneessa, niin tauko työkavereista tekee hyvää eikä henkilökemiat kärjisty negatiiviseen suuntaan.

---

Toivottavasti positiivisesti, ettei ryhmässä alettaisi ainakaan kateudesta seuraamaan mitä kukin tekee ja millä aikavälillä. Jokainen aikuinen tuntee vastuunsa työstään ja tekemisestään tähän on nyt annettu mahdollisuus ja toivottavasti kaikki ottaa sen vakavasti. Tämä jos mikä on tulevaisuutta.

---

Se vaikeuttaa asioiden selvittämistä ja ryhmä ei enää kohtaa niin paljon. Jos etäpäivät menevät ristiin, niin joitakin ihmisiä ei näe välttämättä enää juuri ollenkaan.

---

Kaikkia työkavereita ei välttämättä tapaa joskus useaan päivään työpaikalla. Onneksi sisäinen viestintä toimii hyvin. Mikäli tulee yhteistä äkkinäistä tiedotettavaa se tapahtuu ainoastaan sähköpostilla- ei enää face to face taktiikalla.

---

Tiimin työssäjaksaminen ja viihtyminen varmasti on lisääntynyt etätöiden johdosta.

---

Etätyön tekijät eivät mielestäni ole muuttaneet ryhmän sisäistä toimintaa merkittävästi. Yhteyden saa sähköpostilla ja muutenkin yhteydenpito on ollut ongelmattonta.

---

mukavaa kun ei nää joka päivä kavereita ja kun näkee niin on kiva nähdä "pitkästä" aikaa

---

Ollut ok vaikutus ja etänä olevat tavoittaa pääasiassa hyvin

---

Meillä on hyvät sähköiset viestintävälineet käytössä (Lync), jolla työkaverin tavoittaa ihan yhtä hyvin kuin toimistolla ollessa. Myös online-koulutukset mahdollistavat etätyön enenevissä määrin.

---

yhteistyö on hankalampaa, ollaan aina eri aikaan paikalla ja jotenkin tuntuu, että sähköisesti ei niin helposti hoideta

---

