Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Minna Saaranen

Etätyön vaikutukset perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin

Narratiivinen kirjallisuuskatsaus

Johtamisen akateeminen yksikkö
Pro gradu -tutkielma
Liiketoiminnan kehittämisen maisteriohjelma

Vaasa 2025

VAASAN YLIOPISTO
Johtamisen akateeminen yksikkö
Tekijä: Minna Saaranen
Tutkielman nimi: Etätyön vaikutukset perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin : Narratiivinen kirjallisuuskatsaus
Tutkinto: Kauppatieteiden maisteri
Oppiaine: Liiketoiminnan kehittämisen maisteriohjelma
Työn ohjaaja: Maria Pajuoja
Valmistumisvuosi: 2025 **Sivumäärä:** 64

TIIVISTELMÄ:
Etätyön merkitys on kasvanut viime vuosien aikana, ja sen vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin ovat nousseet keskeiseksi yhteiskunnalliseksi ja työelämälliseksi kysymykseksi. Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan etätyön vaikutuksia erityisesti perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimus toteutetaan narratiivisena kirjallisuuskatsauksena, jonka avulla jäsennetään aiemman tutkimustiedon pohjalta keskeisiä ilmiöitä. Aihe on ajankohtainen sekä yksilöiden jaksamisen että organisaatioiden strategisen henkilöstöjohtamisen näkökulmasta. Lisäksi perheellisten työntekijöiden hyvinvointi kytkeytyy laajempaan yhteiskunnalliseen keskusteluun syntyvyydestä ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen edellytyksistä.

Tutkielmassa tarkastellaan ilmiötä kolmen keskeisen teeman kautta: työssä jaksaminen, työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä organisaation tarjoama tuki etätyössä. Etätyön todetaan tarjoavan monia etuja, kuten joustavuutta, ajansäästöä ja parempaa mahdollisuutta työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Samalla siihen liittyy haasteita, kuten työajan ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen, kuormituksen lisääntyminen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen väheneminen. Nämä ilmiöt vaikuttavat työhyvinvointiin monitahoisesti ja edellyttävät sekä työntekijältä että organisaatiolta uusia toimintatapoja ja valmiuksia.

Tutkielman aineistona käytetään 21 vertaisarvioitua artikkelia, jotka on valikoitu systemaattisesti englanninkielisistä tieteellisistä julkaisuista. Aineiston analysointi on toteutettu kuvailevan synteesin avulla. Tuloksissa havaitaan, että etätyö voi vahvistaa työhyvinvointia erityisesti silloin, kun työntekijä kokee työn hallittavaksi, saa riittävästi tukea ja pystyy ylläpitämään selkeät rajat työn ja muun elämän välillä. Toisaalta ilman riittävää tukea ja toimivia rakenteita etätyö voi lisätä kuormitusta ja heikentää työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia.

Tutkielma osoittaa, että perheellisten työntekijöiden etätyökokemuksia ei voida tarkastella yhtenäisesti, vaan ne vaihtelevat yksilöllisten voimavarojen ja elämäntilanteiden mukaan. Organisaatioiden rooli nousee keskeiseksi työhyvinvoinnin tukemisessa, ja etäjohtamisen osaaminen, viestintäkäytännöt ja perheystävälliset rakenteet vaikuttavat suoraan työntekijöiden kokemuksiin. Etätyötä ei tule nähdä pelkästään työn järjestämisen välineenä, vaan strategisena keinona tukea henkilöstön hyvinvointia ja siten myös organisaation kilpailukykyä.

Tutkielman johtopäätöksissä painotetaan, että perheellisten työntekijöiden tarpeet tulee huomioida etätyökäytäntöjä suunniteltaessa. Hyvinvoiva henkilöstö on organisaation kannalta kestävä voimavara, ja sen tukeminen edellyttää systemaattista kehittämistyötä, joka huomioi niin yksilön kuin työyhteisön näkökulmat.

AVAINSANAT: etätyö, työhyvinvointi, perheellinen, työelämä, perhe-elämä, kirjallisuuskatsaus, työssä jaksaminen, liiketoiminnan kehittäminen

Sisällys

1 Johdanto 6

1.1 Pro gradu -tutkielman tausta, tavoite ja tutkimuskysymykset 7

1.2 Keskeiset käsitteet 10

1.3 Tutkielman rakenne 11

2 Etätyö 12

2.1 Etätyö ilmiönä ja sen kehitys 12

2.2 Etätyön hyödyt työntekijöille 14

2.3 Etätyön haasteet työntekijöille 15

2.4 Etätyön hyödyt organisaatioille 16

2.5 Etätyön haasteet organisaatioille 17

2.6 Etätyön onnistumisen edellytykset ja haasteet 18

3 Työhyvinvointi 21

3.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet 24

3.2 Fyysinen työhyvinvointi 25

3.3 Psyykkinen työhyvinvointi etätyössä 26

3.4 Sosiaalinen työhyvinvointi etätyössä 27

4 Tutkimusmenetelmät ja aineisto 28

4.1 Menetelmä 28

4.2 Aineiston keruu ja hakusanat 29

4.3 Tutkimusaineiston kuvaus 30

4.4 Sisällönanalyysi kirjallisuuskatsauksen menetelmänä 39

4.5 Aineiston analysoinnin vaiheet 39

4.6 Tutkimuksen luotettavuus 43

5 Tulokset 45

5.1 Etätyön vaikutukset perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin 46

5.2 Etätyön vaikutukset perheellisten työntekijöiden stressiin ja työssä jaksamiseen 47

5.3 Etätyön vaikutukset perheellisten työntekijöiden työn ja vapaa-ajan tasapainoon 50
5.4 Organisaation keinot tukea perheellisten työntekijöiden työhyvinvointia etätyössä 52
6 Johtopäätökset 56
Lähteet 58

Kuviot

Kuvio 1 Etätyön edellytykset työntekijän ja organisaation näkökulmasta 20
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin osa-alueet 25
Kuvio 3. Kirjallisuuskatsauksen tyypit 28
Kuvio 4. Aineiston analyysiprosessi 40
Kuvio 5. Etätyön vaikutukset perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin 46

Taulukot

Taulukko 1. Tutkimuksen aineisto 38
Taulukko 2. Aineiston teemoittelu ja tyypittely 42

1 Johdanto

Onko etätyöllä enemmän haittoja vai hyötyjä? Etätyön vaikutukset työntekijöiden työhyvinvointiin ovat nousseet keskeiseksi puheenaiheeksi muuttuneessa työelämässä. Viimeaikaiset havainnot viittaavat siihen, että aiemmin paljon esillä olleet etätyön haittapuolet, kuten yksinäisyyden tunne ja työssä tylsistyminen, ovat vähentyneet. Työterveyslaitoksen maaliskuussa 2025 julkaistu Miten Suomi voi -tutkimus osoittaa, että suomalaisten työhyvinvointi ei ollut enää heikentynyt viimeisen puolen vuoden aikana ja etätyöhön liittyvät aiemmin tunnistetut haasteet, kuten yksinäisyys ja työssä tylsistyminen, olivat vähentyneet (Yle, 2024). Tämä viittaa siihen, että etätyö ei enää merkittävästi heikennä työntekijöiden hyvinvointia, vaan voi mahdollistaa aiempaa joustavampia ja tehokkaampia työskentelytapoja.

Toisaalta Länsiväylän (2024) artikkeli tuo esiin kriittisemmän näkökulman, jossa painotetaan etätyön mukanaan tuomia haasteita erityisesti työympäristön ja sosiaalisten suhteiden kannalta. Artikkelissa viitataan Tampereen yliopiston Emerging Technologies Labin tuoreeseen tutkimukseen, jonka mukaan etätyö voi johtaa työyhteisöjen hajoamiseen ja vähentää työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Länsiväylä, 2024.) Tämä puolestaan voi varmastikin vaikuttaa työhyvinvointia heikentävästi pitkällä aikavälillä.

Nämä ristiriitaiset näkemykset osoittavat, että etätyön vaikutukset työhyvinvointiin eivät ole yksiselitteisiä. Vaikka osa tutkimuksista ja asiantuntijoista näkee etätyön tarjoavan enemmän joustavuutta ja mahdollisuuksia keskittyneeseen työskentelyyn, toiset korostavat sen mukanaan tuomia riskejä erityisesti sosiaalisten suhteiden ja työyhteisön kannalta. Näillä on selkeä yhteys työhyvinvointiin.

Erityisesti perheellisten työntekijöiden näkökulmasta etätyö voi tuottaa sekä hyötyjä että haasteita. Toisaalta se mahdollistaa joustavamman työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen, mutta toisaalta se voi myös hämärtää työn ja vapaa-ajan rajoja ja lisätä kuormitusta kotiympäristössä.

Etätyön yleistyminen on muuttanut työn ja muun elämän välisiä rajoja, mikä on erityisesti perheellisten työntekijöiden kohdalla tuonut esiin sekä uusia mahdollisuuksia että työhyvinvointia haastavia tekijöitä. Viimeaikainen tutkimus, kuten Pensarin (2023) väitöskirja, korostaa perhetilanteen ja yksilöllisten voimavarojen merkitystä siinä, miten etätyö koetaan ja hallitaan arjessa. Tutkimus osoittaakin, että etätyön vaikutuksia on tarkasteltava useista näkökulmista, sillä työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet on otettava huomioon.

1.1 Pro gradu -tutkielman tausta, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena on tarkastella etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin perheellisten työntekijöiden näkökulmasta ja tunnistaa keskeiset tekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin etätöitä tehdessä.

Aihe on ajankohtainen, sillä COVID-19-pandemia pakotti laajat ihmisjoukot siirtymään etätöihin, minkä vuoksi etätyötä on tehty yhä enemmän ja enemmän kaikkialla maailmassa. Nykyisin etätyö on ympäri maailman vakiintunut pysyväksi työn muodoksi, mikä korostaa sen vaikutusten tutkimisen tärkeyttä (Buomprisco ja muut, 2021, s. 1).

Aihe nousi tutkimuksen kohteeksi kirjoittajan omien kokemusten kautta, sillä perheellisenä työntekijänä usean vuoden etätyöskentely on tuonut esiin sekä sen tarjoamat mahdollisuudet, kuten ajallinen joustavuus, työmatkoihin kuluvan ajan ja rahan säästyminen ja paremmat mahdollisuudet yhdistää työ ja perhearki, että haasteet, kuten työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen ja psykososiaalisen kuormituksen kasvu. Etätyö on osoittautunut erityisen merkitykselliseksi tilanteissa, joissa työn tekeminen perinteisessä toimistoympäristössä olisi vaikeaa, kuten lieväoireisena tai lapsen sairastuessa. Näiden kokemusten kautta muodostui tarve tarkastella, millaisia vaikutuksia etätyöllä on perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin. Kirjoittajan henkilökohtainen näkökulma toimii siten lähtökohtana ilmiön laajempaan tieteelliseen tarkasteluun, jonka tavoitteena on

tuottaa yleistettävää tietoa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta etätyön kontekstissa.

Lisäksi tutkimuksen rajaus perheellisiin työntekijöihin saa myös yhteiskunnallista painoarvoa väestökehityksen näkökulmasta. Suomessa syntyvyys on ollut pitkään laskussa, mikä on herättänyt huolta työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen edellytyksistä. Työelämän rakenteilla ja joustavuudella voi olla merkittävä vaikutus siihen, millaisena perheelliset työntekijät kokevat arjen hallittavuuden ja perhe-elämän mielekkyyden. Etätyön mahdollisuudet voivat osaltaan tukea perhemyönteistä työelämää ja tätä kautta vaikuttaa laajemminkin perheellistymiseen liittyviin päätöksiin. Perheen ja työn onnistunut yhteensovittaminen liittyykin kiinteästi vähäisempänä koettuun kuormitukseen, ja voi siten vaikuttaa myös lasten hankintaan (Rotkirch, 2025, s. 75).

Perheellisten työntekijöiden työhyvinvointi on myös liiketoiminnan kannalta merkittävä asia. Perheystävälliset käytännöt voivat vahvistaa työnantajamielikuvaa, lisätä sitoutuneisuutta sekä vähentää sairauspoissaoloja ja henkilöstön vaihtuvuutta. Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet lisäävät henkistä kuormitusta ja altistavat mielenterveyden ongelmille, mikä näkyy erityisesti perheellisten työntekijöiden jaksamisessa (Rotkirch, 2025, s. 45). Nämä kaikki ovat suoraan organisaation tuloksellisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Työhyvinvointi ja henkilöstötuottavuus vaikuttavat yhdessä organisaation kilpailukykyyn (Otala & Ahonen, 2005, s. 13). Hyvinvoiva henkilöstö onkin tuottavampaa, innovatiivisempaa ja pysyy pidempään työssään, ja tästä syystä perheellisten työntekijöiden etätyökokemusten tarkastelu on tärkeää myös liiketoiminnan kehittämisen näkökulmasta katsottuna.

Tutkimuskysymykset pyrkivät jäsentämään ja syventämään ymmärrystä siitä, miten etätyö vaikuttaa perheellisten työntekijöiden hyvinvointiin erityisesti työn ja vapaa-ajan tasapainon, työssä jaksamisen sekä organisaation tarjoaman tuen näkökulmista. Tutkimus rajataan nimenomaan perheellisiin työntekijöihin, sillä heidän kokemuksensa ja tarpeensa voivat poiketa merkittävästi muista työntekijäryhmistä. Perheellisten kohdalla

etätyö ei ole vain työjärjestelykysymys, vaan se on nykyään kiinteä osa perhe-elämää ja arjen hallintaa, mikä tekee heidän työhyvinvointinsa tarkastelusta erityisen perusteltua ja ajankohtaista. Näin tutkimus pyrkii paitsi vastaamaan asetettuihin tutkimuskysymyksiin, myös tarjoamaan tietopohjaa organisaatioiden kehitystyöhön perheystävällisten etätyökäytäntöjen suunnittelussa.

Tutkielmassa tarkastellaan, miten etätyöskentely vaikuttaa perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin. Huomiota kiinnitetään myös työn ja vapaa-ajan tasapainoon ja työssä jaksamiseen. Lisäksi pohditaan, kuinka organisaatiot voivat kehittää etätyökäytäntöjä työhyvinvoinnin tukemiseksi erityisesti perheelliset työntekijät huomioiden.

Monet aiemmat tutkimukset keskittyvät pakotettuun etätyöhön pandemian aikana, mutta tässä tutkielmassa huomioidaan, että etätyöskentely on nykyään suurelta osin vapaaehtoista. Tämä kirjallisuuskatsaus pyrkii tuomaan esiin ajankohtaista ja relevanttia tietoa etätyön vaikutuksista, jotta organisaatiot voivat hyödyntää tutkimustuloksia työhyvinvoinnin kehittämisessä. Erityisesti tarkastelun kohteena ovat stressi, työssä jaksaminen sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino, sillä nämä tekijät muodostavat keskeisen osan perheellisten työntekijöiden hyvinvointia.

Tämän perusteella tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- Mitä tiedetään perheellisten työntekijöiden työhyvinvoinnista etätyössä?
    - Mitä tiedetään etätyön vaikutuksista perheellisten työntekijöiden kokemaan stressiin ja työssä jaksamiseen?
    - Mitä tiedetään etätyön vaikutuksista perheellisten työntekijöiden työn ja vapaa-ajan tasapainoon?
- Mitä tiedetään organisaation keinoista tukea perheellisten työntekijöiden työhyvinvointia etätyössä?

1.2 Keskeiset käsitteet

Tässä luvussa tarkastellaan tutkielman kannalta keskeisiä käsitteitä, eli etätyötä, työhyvinvointia ja perheellisyyttä. Käsitteiden määrittely luo pohjan tutkimusilmiön ymmärtämiselle ja varmistaa käsitteiden johdonmukaisen käytön myöhemmissä luvuissa.

Etätyö tarkoittaa ansiotyön tekemistä varsinaisen työpaikan ulkopuolella työnantajan kanssa sovitulla tavalla (Lyly-Yrjänäinen, 2024, s. 63). Etätyön ohella voidaan puhua myös hajautetusta tai liikkuvasta työstä sekä paikkariippumattomasta työstä (Hietala ja muut, 2019, s. 186). Etätyö perustuu pääsääntöisesti tietotekniikan hyödyntämiseen, jonka avulla yhteydenpito työnantajaan hoidetaan tietoliikenneyhteyksin. Tällöin työhön sisältyy mahdollisuus työskennellä ajasta ja paikasta riippumatta. Etätyö ei ole erillinen työsuhdemuoto, vaan tapa organisoida työtä uudelleen. (Nieminen, 2020, s. 41.)

Työhyvinvointi on laaja ja monitahoinen käsite, jota voidaan lähestyä useista eri näkökulmista. Arkikielessä sillä tarkoitetaan usein työssä viihtymistä tai työssä jaksamista, mutta työhyvinvoinnin kokemuksen sisältöä ei eritellä tarkemmin. (Mäkikangas ja muut, 2017.) Työhyvinvointi tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijä kokee kokonaisvaltaista hyvää oloa, kykenee suoriutumaan työtehtävistään ja palautumaan työn kuormituksesta (Kauhanen, 2016, s. 27).

Perhe on monitulkintainen käsite, jonka rajat eivät ole yksiselitteisiä. Eri ihmiset voivat kokea eri tavoin, ketkä kuuluvat heidän perheeseensä, ja näin ollen käsitykset perheestä voivat vaihdella yksilöllisesti. Tämä tekee perheen määrittelemisestä haastavaa erityisesti tutkimuskonteksteissa, joissa tarkastellaan etätyön vaikutusta perheellisten työhyvinvointiin. Tilastokeskuksen (2020) mukaan perhe muodostuu yhdessä asuvista avio- tai avoliitossa olevista tai parisuhteensa rekisteröineistä henkilöistä ja heidän lapsistaan. Perheeseen voivat kuulua myös yksinhuoltajat lapsineen sekä lapsettomat avio- ja avopuolisot tai rekisteröidyn parisuhteen osapuolet. Tässä tutkielmassa tarkastelu rajautuu kuitenkin lapsiperheisiin, eli perheisiin, joissa kotona asuu vähintään yksi alle 18-vuotias lapsi (Tilastokeskus, 2020). Perheellisyys tuo mukanaan erilaisia vastuita ja velvoitteita,

jotka voivat vaikuttaa työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. (Carlson & Frone, 2003, s. 518).

Perheellinen työntekijä kantaa vastuuta yhdestä tai useammasta lapsesta tai muusta perheenjäsenestä, ja tämä rooli vaikuttaa keskeisesti työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen tarpeisiin. Perheellisyydellä viitataan tässä tutkielmassa siis työntekijän asemaan vanhempana tai huoltajana. Perheellisyys tuo työelämään lisäulottuvuuden, joka voi joko tukea tai haastaa työhyvinvointia erityisesti silloin, kun työn tekeminen tapahtuu kotona, samassa tilassa perheen kanssa.

1.3 Tutkielman rakenne

Tämä tutkielma rakentuu kuudesta pääluvusta. Johdantoluku esittelee tutkielman taustan, tavoitteet ja tutkimuskysymykset sekä keskeiset käsitteet. Toinen luku käsittelee etätyötä ilmiönä ja tarkastelee sen hyötyjä ja haasteita sekä työntekijän että organisaation näkökulmista. Luvussa tuodaan esiin myös etätyön onnistumisen edellytyksiä. Kolmannessa luvussa syvennytään työhyvinvoinnin käsitteeseen ja sen eri osa-alueisiin, kuten fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin.

Neljäs luku esittelee tutkimusmenetelmät ja aineiston. Luvussa kuvataan kirjallisuuskatsauksen toteutus, aineiston keruu ja analyysimenetelmät sekä tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Viides luku kokoaa kirjallisuuskatsauksen keskeiset tulokset. Luku on jaettu neljään alalukuun, joissa tarkastellaan etätyön vaikutuksia perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin, stressiin ja työssä jaksamiseen, työn ja vapaa-ajan tasapainoon sekä organisaation roolia työhyvinvoinnin tukemisessa. Kuudes ja viimeinen luku kokoaa johtopäätökset. Siinä tarkastellaan tulosten merkitystä sekä esitetään ehdotuksia jatkotutkimukselle ja käytännön kehittämistoimille.

2 Etätyö

Suomen työlainsäädännössä ei käytetä käsitettä "etätyö". Sen sijaan työsopimuslaissa, vuosilomalaissa sekä työaikalaissa viitataan ensisijaisesti tilanteisiin, joissa työtä tehdään kotona tai muussa työntekijän valitsemassa paikassa. (Hietala ja muut, 2019, s. 186).

Etätyö tarjoaa mahdollisuuksia työn tuottavuuden ja työelämän laadun parantamiseen. Sen on todettu edistävän työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, tukevan työssä jaksamista sekä mahdollistavan joustavamman työn ja asuinpaikan sijoittumisen. Lisäksi etätyö vähentää työmatkakustannuksia ja työmatkoihin kuluvaa aikaa. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta yksipuolisesti määrätä työntekijää etätyöhön, eikä työntekijällä ole oikeutta vaatia etätyömahdollisuutta. Etätyön tekeminen edellyttää aina työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta, joka on syytä laatia kirjallisesti. Sopimuksessa tulisi määritellä etätyön keskeiset pelisäännöt sekä työsuhteen ehtojen soveltaminen etätyötilanteessa. Työsuhde voi perustua kokonaan etätyöhön tai etätyötä voidaan tehdä osittain. Etätyötä voidaan hyödyntää erityisesti tehtävissä, jotka vaativat keskittymistä. (Hietala ja muut, 2019, s. 186).

2.1 Etätyö ilmiönä ja sen kehitys

Ensimmäisiä viittauksia etätyöhön esitettiin jo 1970-luvulla, kun futuristi Alvin Toffler sekä fyysikko ja tutkija Jack Nilles ennustivat, että tulevaisuudessa tietotyö tapahtuisi työntekijöiden kotona tai sen lähettyvillä. Tällöin syntyivät myös ensimmäiset etätyöhön viittaavat termit, kuten telework ja telecommuting. He osasivat kuvitella sen teknologisen kehityksen, jonka tehokas ja reaaliaikainen etätyöskentely vaatisi. Samalla he myös näkivät, miten vahvasti organisaatiot vastustivat etätyön käyttöönottoa. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, s. 14.) Etätyön tekeminen on yleistynyt vuodesta 2012, mutta pandemia nosti sen uudelle, aikaisempaa huomattavasti korkeammalle tasolle (Lyly-Yrjänäinen, 2024, s. 63).

Teknologian kehitys on ollut keskeinen tekijä etätyön mahdollistamisessa. Internet-yhteyksien nopeuden kasvu on vauhdittanut etätyön yleistymistä viimeisten vuosikymmenten aikana (Song & Gao, 2020, s. 2649). Myös työnantajat ovat alkaneet nähdä sen tuomat hyödyt, kuten joustavuuden ja kustannussäästöt (Garg & Rijst, 2015, s. 37).

Etätyöstä käytiin keskusteluja jo 2000-luvun alussa useilla työpaikoilla. Tuolloin etätyön yleistyminen ei kuitenkaan saavuttanut sitä suosiota, jota optimistisimmat odotukset toivoivat, vaikka monissa organisaatioissa työtä oli jo aiemminkin tehty useammasta paikasta käsin. Osa työnantajista suhtautui etätyöhön varauksellisesti ja koki sen soveltuvan huonosti omaan organisaatioonsa. Vuonna 2020 pandemian aikana monet työpaikat ottivat etätyökäytännöt laajasti käyttöön. Myös ne organisaatiot, jotka olivat aiemmin suhtautuneet etätyöhön epäilevästi, huomasivat sen tuomat mahdollisuudet joustavampaan sekä ajasta ja paikasta riippumattomaan työntekoon. Pandemian jälkeen useilla työpaikoilla on pohdittu, palataanko jatkossa perinteiseen toimistotyöhön, jatkuuko etätyön suosio vai vakiintuuko käyttöön niin sanottu hybridimalli, jossa työnteko jakautuu etä- ja lähityön välillä. (Kurttila & Aalto, 2021, s. 44).

Etätyö on kehittynyt hitaasti, mutta 2019 alkanut koronapandemia vauhditti sen yleistymistä. Suomessa etätyötä teki vuonna 2018 vain 22 % palkansaajista (Lyly-Yrjänäinen, 2023, s. 63). Etätyön merkittävä murros tapahtui siis pääasiassa koronapandemian aikana, jolloin etätyöstä tuli monilla aloilla pääasiallinen työntekotapa. Vuoden 2021 keväällä etätyötä teki jo 41 % suomalaisista palkansaajista, mikä osoittaa muutoksen nopeuden työelämässä (Sutela & Pärnänen, 2021, s. 40; Lyly-Yrjänäinen, 2023, s. 63).

Työolobarometrin mukaan vuonna 2023 etätyötä teki päivittäin joka kymmenes palkansaaja. Lähes viidennes (19 %) teki etätöitä viikoittain, kuusi prosenttia kuukausittain ja 11 prosenttia satunnaisesti. Vuosina 2022 ja 2023 päivittäin etätyötä tekevien osuus oli laskenut ja viikoittain etätyötä tekevien osuus oli kasvanut. Vuonna 2023 viikoittain etätyötä tehneistä 64 prosenttia teki etätöitä 2–3 päivänä viikossa. (Lyly-Yrjänäinen, 2023, s.

63–64.) Vaikka etätyöskentelyn suosio jatkaa edelleen kasvuaan, ovat sen vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin vielä epäselviä (Jansen Perry ja muut, 2018, s. 577).

2.2 Etätyön hyödyt työntekijöille

Etätyö ja teknologian kehitys ovat keskeisiä tekijöitä työn ja yksityiselämän tasapainon edistämisessä. Teknologian avulla tapahtuvalla etätyöskentelyllä on ollut oma osuutensa työn ja yksityiselämän tasapainoon liittyvien ongelmien ratkaisemisessa erityisesti organisaatioissa, jotka haluavat pitää ammattitaitoiset työntekijät. Organisaatiot, jotka tarjoavat mahdollisuuden etätyöhön, voivat lisätä henkilöstönsä sitoutuneisuutta ja työtyytyväisyyttä. (Grant ja muut, 2013, s. 531.)

Etätyö voi lisätä yksilön kokemaa työtyytyväisyyttä, sillä se mahdollistaa joustavammat työajat ja paremmat mahdollisuudet perhe-elämän ja työn yhdistämiseen. Työntekijät voivat työskennellä itselleen optimaalisina aikoina, mikä voi lisätä tuottavuutta. Myös työympäristö kotona voi olla mukavampi ja siellä voi olla vähemmän häiriötekijöitä kuin toimistolla, mikä voi parantaa keskittymistä ja työn tehokkuutta. (Garg & Rijst, 2015, s. 38–39; Grant ja muut, 2013, s. 529; Vyas & Butakhieo, 2020, s. 64; Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, s. 34; Watson & Lightfoot, 2003, s. 348.) Etätyön hyötynä voidaan edellä mainittujen lisäksi mainita myös ajasta ja paikasta riippumattomuuden (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, s. 34).

Erityisesti perheelliset työntekijät voivat kokea etätyön tuoman joustavuuden merkittävänä etuna, sillä esimerkiksi työmatkojen jäädessä pois heille jää enemmän aikaa viettää perheen kanssa, matkakustannukset pienenevät, sekä työntekijä voi välttää ruuhkat työmatkoilla (Garg & Rijst, 2015, s. 38–39; Haapakoski ja muut, 2020, s. 153; Watson & Lightfoot, 2003, s. 349). Työntekijöillä kuluu etätyötä tehdessään myös vähemmän rahaa työvaatteisiin (Garg & Rijst, 2015, s. 38).

2.3 Etätyön haasteet työntekijöille

Etätyöhön liittyy myös haasteita. Työajan hallinta voi muodostua ongelmaksi, sillä työntekijät saattavat huomaamattaan venyttää työpäiviään, mikä voi johtaa työn ja vapaa-ajan rajan hämärtymiseen, työajan venymiseen, sekä työstä palautumisen vaikeutumiseen (Grant ja muut, 2013, s. 530–532; Haapakoski ja muut, 2020, s. 153).

Perheenjäsenet voivat kotona ollessaan häiritä etätyöntekijää, ja joillakin työntekijöillä voi olla erittäin vaikeaa yhdistää perhe- ja työelämä (Garg & Rijst, 2015, s. 40). Lisäksi etätyöstä irrottautuminen voi olla vaikeaa, työntekijä voi kuormittua liikaa, tai muu perhe ei sopeudu kotona työskentelemiseen. Lisäksi voi olla, että työskentelytilat kotona eivät ole sopivat työntekoon. (Haapakoski ja muut, 2020, s. 153.)

Sosiaalisten kontaktien vähentyminen voi aiheuttaa yksinäisyyttä ja eristyneisyyttä (Garg & Rijst, 2015, s. 40; Haapakoski ja muut, 2020, s. 153). Eristäytyneisyyden tunne voi vaikuttaa kielteisesti työmotivaatioon. Työntekijä voi olla huolissaan urakehityksestään tai asemastaan organisaatiossa. Toisinaan myös etäjohtamisessa voi olla haasteita. (Haapakoski ja muut, 2020, s. 153.)

Tuki- ja liikuntaelinten sairauksien kasvu voi lisääntyä henkilöillä, jotka istuvat pitkään ilman asianmukaisia taukoja (Grant ja muut, 2013, s. 530). Tämän takia onkin syytä kiinnittää huomiota työskentelyergonomiaan kotona. Tilan ja työvälineiden puute voi kuitenkin olla haaste, sillä kaikki työntekijät eivät välttämättä omista ergonomisesti sopivia työpisteitä. Etätyö voikin aiheuttaa työntekijälle kuluja, kuten ergonomiaan liittyviä hankintoja sekä sähkön ja internet-yhteyden kustannuksia. (Haapakoski ja muut, 2020, s. 153; Vyas & Butakhieo, 2020, s. 65.)

2.4 Etätyön hyödyt organisaatioille

Etätyö tuo organisaatioille hyötyjä, jotka liittyvät erityisesti työn tehokkuuteen ja tuottavuuteen. Kun työntekijät voivat työskennellä joustavasti etänä, heidän työtyytyväisyytensä kasvaa, mikä voi puolestaan parantaa sitoutumista työnantajaan sekä vähentää vaihtuvuutta ja poissaoloja (Grant ja muut, 2013, s. 528; Garg & Rijst, 2015, s. 39; Vyas & Butakhieo, 2020, s. 64).

Lisäksi organisaatiot hyötyvät etätyöskentelyn mahdollistamasta laajemmasta rekrytointimahdollisuudesta ja työpaikan houkuttelevuuden kasvusta, sillä tällöin maantieteelliset rajoitteet eivät enää rajoita työntekijöiden palkkaamista (Grant ja muut, 2013, s. 529 ; Haapakoski ja muut, 2020, s. 153; Watson & Lightfoot, 2003, s. 349).

Etätyöllä on taloudellisia ja ympäristöön liittyviä hyötyjä. Organisaatioille koituu kustannussäästöjä esimerkiksi toimitilakustannusten pienentyessä, kun toimistotiloja käytetään vähemmän (Garg & Rijst, 2015, s. 37; Haapakoski ja muut, 2020, s. 153; Watson & Lightfoot, 2003, s. 349). Tämän johdosta organisaation ympäristövastuullisuus paranee ja organisaation ilmastopolitiikan tavoitteet voivat paremmin toteutua (Haapakoski ja muut, 2020, s. 153). Työntekijöiden paremman jaksamisen myötä työurat pitenevät, ja myös sairauspoissaolojen määrä voi vähentyä (Garg & Rijst, 2015, s. 39 ; Haapakoski ja muut, 2020, s. 153; Watson & Lightfoot, 2003, s. 349).

Etätyö tuo siis säästöjä myös sairauspoissaolojen kokonaismäärän vähentyessä. Tämän lisäksi suunnittelemattomat poissaolot vähenevät, kun esimerkiksi lapsen sairastuessa ei välttämättä tarvitse olla pois töistä koko päivää. On kuitenkin hyvä muistaa, että tämä ei kuitenkaan aina ole työntekijän, eikä varsinkaan sairastuneen lapsen etu, sillä työntekijöillä on lakisääteinen oikeus olla tekemättä töitä lapsen sairastaessa, ja tämän tulisi toteutua myös etätyössä. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, s. 31.)

2.5 Etätyön haasteet organisaatioille

Etätyö tuo mukanaan myös haasteita organisaation näkökulmasta. Yksi suurimmista haasteista liittyy johtamiseen, sillä etätyöntekijöiden ohjaaminen ja valvonta vaativat esimiehiltä uudenlaisia taitoja ja teknologisia ratkaisuja (Vilkman, 2016, s. 137). Etätyön yleistyessä esimerkiksi tietoturvariskit ovat kasvaneet. Kun työntekijät säilyttävät kotikoneillaan paljon arkaluontoista tietoa ja siirtävät sitä etäyhteyksien kautta, kasvaa vaara, että tiedot päätyvät vääriin käsiin tai katoavat (Watson & Lightfoot, 2003, s. 349). Kotiverkot ja henkilökohtaiset laitteet eivät useinkaan tarjoa yhtä vahvaa suojaa kuin organisaation hallinnoimat järjestelmät, mikä tekee tiedon suojaamisesta haastavampaa etätyöympäristöissä.

Etätyöhön siirtyminen voi herättää johtajissa tunteen hallinnan menettämisestä, kun työntekijät eivät ole fyysisesti läsnä (Watson & Lightfoot, 2003, s. 349). Tämä voi vaikeuttaa luottamuksen rakentamista ja edellyttää johtajilta sopeutumista uusiin toimintatapoihin (Grant ja muut, 2013, s. 529).

Kun työskennellään etäällä muista, on pidettävä huoli siitä, että sosiaalisuus tulee huomioitua. Erilaiset yhteisölliset välineet voivat mahdollistaa tiimien toiminnan täysin virtuaalisesti, mutta kuitenkin niin, että työntekijälle tulee tunne kohtaamisesta. Yhteisöllisten välineiden oletetaan vaikuttavan myönteisesti henkilöstötyytyväisyyteen, sillä esimerkiksi yrityksen sisäinen some lisää avoimuutta ja läpinäkyvyyttä organisaatiossa, työ voidaan kokea yhteisöllisemmäksi, yhteenkuuluvuuden tunne lisääntyy, sisäinen viestintä tehostuu ja hiljainen tieto leviää paremmin, sekä turhat palaverit, sähköpostit ja pikaviestikeskeytykset vähenevät ja työntekijät stressaantuvat vähemmän. (Vilkman, 2016, s. 161-162.)

Etätyön yksinäisyys voi aiheuttaa työntekijälle jopa terveysongelmia, sekä johtaa alisuoriutumiseen, luovuuden vähenemiseen ja huonoihin päätöksiin. Tutkimusten mukaan eristäytyneisyyteen liittyvät ongelmat pahenivat totaalietätyön yleistyttyä. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, s. 42.) Etätyössä työntekijän ongelmat

saattavat jäädä helpommin huomaamatta, mikäli hän ei itse tuo niitä esiin. Kasvokkain tapaamisten ollessa harvassa, työkykyyn liittyvät haasteet voivat paisua suuriksi, ennen kuin muu työyhteisö havahtuu niihin. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, s. 32.) Myös Urrilan ja muiden (2025, s. 1, 3) tutkimuksessa tuodaan esiin, että etätyöhön liittyvä sosiaalinen eristäytyminen on yksi suurimmista haasteista, ja se voi heikentää työntekijöiden yhteenkuulumisen tunnetta. Työyhteisön ulkopuolisuuden tunne ja puutteellinen vuorovaikutus voivat johtaa työyksinäisyyteen, mikä puolestaan on yhteydessä psyykkiseen kuormittumiseen ja alentuneeseen työtyytyväisyyteen. Etätyö vaatii siis esihenkilöltä ja työnantajalta uudenlaisia käytäntöjä ja vuorovaikutustaitoja. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, s. 32).

2.6 Etätyön onnistumisen edellytykset ja haasteet

Etätyö vaikuttaa siis merkittävästi sekä yksilöiden että organisaatioiden toimintaan, tuoden mukanaan sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia. Työhyvinvointi on yksi keskeisimmistä tekijöistä etätyön onnistumisessa, sillä heikentynyt työhyvinvointi voi heikentää tuottavuutta ja lisätä stressiä (Grant ja muut, 2013, s. 528–530). Onnistuneen etätyön edellytyksenä on useiden eri tekijöiden yhteisvaikutus, joihin organisaatiot voivat kuitenkin itse vaikuttaa. Esimerkiksi johdon tuki, esimiesten koulutus etäjohtamiseen sekä selkeä ja säännöllinen viestintä ovat ratkaisevia tekijöitä etätyön sujuvuuden kannalta (Grant ja muut, 2013, s. 529–530, 543). Epäselvät rajat työn ja vapaa-ajan välillä voivat johtaa stressiin, työuupumukseen ja heikentää sekä työtyytyväisyyttä että tehokkuutta (Grant ja muut, 2013, s. 529–530, 542).

Etätyön onnistumiseen vaikuttaa myös arjen struktuuri. Koska perinteiset työpaikkaympäristöt tukevat työpäivän kulkua rutiinien kautta, etätyössä on tärkeää luoda omat työskentelytavat, jotka tukevat tehokkuutta. Esimerkiksi erillisen työtilan järjestäminen, työpöydän ääreen siirtyminen, aikatauluista kiinni pitäminen ja työpäivän selkeä päättäminen voivat auttaa ylläpitämään tasapainoa työn ja vapaa-ajan välillä. (Haapakoski ja muut, 2020, s. 108.)

Itseohjautuvuus on etätyössä erityisen tärkeää. Johtamisen merkitys ei katoa etätyössä, vaan itseohjautuva työyhteisö voi vaatia jopa enemmän johtamista kuin perinteinen työyhteisö, sillä ollakseen itseohjautuva ihminen tarvitsee selkeät tavoitteet ja reunaehdot. Etätyössä työntekijät ovat pitkälti itsensä johtajia, sillä he joutuvat ottamaan suuremman vastuun omasta ajankäytöstään, työtehtävien priorisoinnista ja työskentelyajan ja taukojen aikatauluttamisesta. Hyvin toteutettuna itseohjautuvuus voi lisätä työn imua, motivaatiota, sitoutumista ja yhteistyötä, mutta se edellyttää työntekijältä kykyä tunnistaa omat rajansa ja tarvittaessa hakea tukea. (Haapakoski ja muut, 2020, s. 101–103; Vilkman, 2016, s. 122-124.)

Tutkimukset osoittavat, että etätyön vaikutukset kohdistuvat erityisesti työn tehokkuuteen, työntekijöiden hyvinvointiin sekä työ- ja yksityiselämän tasapainoon. Näiden tekijöiden välinen suhde on monimutkainen, sillä työhyvinvointi ja työelämän ristiriidat voivat vaikuttaa työn tuottavuuteen sekä positiivisesti että negatiivisesti. Onnistuessaan etätyö voi lisätä työntekijöiden tuottavuutta, tarjota joustavuutta työskentelypaikan ja -ajan suhteen sekä vähentää stressiä. Toisaalta epäselvät käytännöt ja riittämätön tuki voivat johtaa eristäytyneisyyteen, työuupumukseen ja työtehokkuuden heikkenemiseen. (Grant ja muut, 2013, s. 531–532.)

Ergonomian merkitystä korostetaan niin toimistotyössä kuin etätyössä. Etätyöympäristössä vastuu työpisteen, kuten työtuolin, pöydän ja valaistuksen, asianmukaisuudesta jää usein työntekijälle itselleen. Monissa organisaatioissa on kuitenkin painotettu, että mikäli kotona ei ole ergonomisia työolosuhteita, työntekijät voivat hyödyntää toimiston työpisteitä. Työvälineiden lisäksi ergonomiassa tärkeää on työn tauottaminen ja työskentelyasentojen vaihtelu, sillä pitkään paikallaan oleminen kuormittaa kehoa riippumatta käytettävistä kalusteista. Kaikilla ei ole käytössään säädettäviä pöytiä, mutta kodin tiloja hyödyntämällä työasentoa voi vaihdella. Toisaalta on hyvä muistaa, että seisoma-asennossa tehdyn tietotyön mahdollisista haittavaikutuksista ei ole olemassa vielä riittävästi tutkimustietoa. (Vilkman, 2016, s. 182.)

Työntekijän oma vastuu ergonomiasta korostuu etätyössä. Organisaatio voi kuitenkin tukea työntekijöitä esimerkiksi ohjeistamalla kalustehankinnoissa, tekemällä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ja tarjoamalla neuvoja hyvän työskentelyergonomian toteuttamiseen. Lisäksi työnantaja voi kannustaa liikkumaan työpäivän aikana esimerkiksi taukoliikeohjelmilla tai muilla liikuntaa tukevilla ratkaisuilla. Etätyöhön siirryttäessä työterveyshuolto kannattaakin ottaa mukaan jo alusta lähtien, jotta mahdollisiin haasteisiin voidaan tarttua ajoissa ja niitä voidaan ennaltaehkäistä esimerkiksi sisällyttämällä etätyön erityispiirteet työterveyssuunnitelmaan. (Vilkman, 2016, s. 182–183.)

Etätyö tarjoaa siis työntekijöille ja organisaatiolle useita hyötyjä, kuten ajankäytön joustavuutta ja lisääntynyttä työtyytyväisyyttä sekä tehokkuutta, mutta samalla se edellyttää työntekijältä itseohjautuvuutta ja huolellista työn ja vapaa-ajan hallintaa, jotta sen haittavaikutukset voidaan minimoida (Grant ja muut, 2013, s. 531–532). Organisaatiolta etätyön onnistunut hyödyntäminen edellyttää huolellista suunnittelua ja riittäviä resursseja. Jotta etätyöstä saataisiin mahdollisimman suuri hyöty irti, organisaatioiden on panostettava erityisesti etäjohtamisen käytäntöihin, toimivaan viestintään ja tietoturvaratkaisuihin.

Työntekijän näkökulma
- Itseohjautuvuus
- Selkeät rajat työn ja vapaa-ajan välillä
- Strukturoidut rutiinit
- Ergonomia ja työtila

Organisaation näkökulma
- Johto ja esihenkilötuki
- Työterveyshuolto
- Etäjohtamisen osaaminen
- Selkeä viestintä
- Resurssit ja tietoturva

Kuvio 1. Etätyön edellytykset työntekijän ja organisaation näkökulmasta.

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi nähdään yhtenä tuottavuuden ratkaisevista tekijöistä yksilö-, organisaatio- ja yhteiskuntatasolla. Erityisesti Suomessa on painotettu sitä, että väestön ikääntyessä työhyvinvoinnin tukeminen mahdollistaa pidemmät työurat ja turvaa kansantalouden kestävyyttä. (Schulte & Vainio, 2010, s. 422–423.)

Työhyvinvoinnin tutkimuksen kehitys on kulkenut yksilökeskeisestä fysiologisesta stressitutkimuksesta kohti laajempaa työympäristön ja yhteisön huomioivaa näkökulmaa. Tutkimus sai alkunsa 1920-luvulla lääketieteellisestä ja fysiologisesta stressitutkimuksesta, jossa tarkasteltiin yksilön reaktioita kuormitustekijöihin, kuten meluun, kylmyyteen ja fyysiseen rasitukseen. Näistä ärsykkeistä aiheutuvien kielteisten tuntemusten ajateltiin laukaisevan fysiologisia reaktioita, jotka saattoivat johtaa sairauksiin. Myöhemmin mukaan otettiin myös psykologiset ja käyttäytymiseen liittyvät reaktiot, ja työntekijöitä haluttiin suojella terveyttä uhkaavilta vaaroilta. Tämä muodosti työsuojelun perustan. (Manka & Manka, 2016, s. 64.)

Ajan myötä tutkimus laajeni yksilön reaktioista työolosuhteiden vaikutuksiin. Reaktioperustaista stressimallia täydennettiin ympäristön piirteiden ja työn vaatimusten tarkastelulla. Toisin sanoen työ kuormitti, mikäli sen vaatimukset ylittivät työntekijän valmiudet. Tästä kehittyi tasapainomalli, josta edelleen syntyi työn vaatimusten ja hallinnan malli. Mallin mukaan työ voi olla aktiivisempaa ja vähemmän voimia kuluttavaa, jos siinä on psykologista kuormitusta ja päätöksenteon mahdollisuuksia. Passiivinen työ puolestaan kuluttaa työntekijän voimavaroja. Myöhemmin malliin lisättiin sosiaalinen tuki kolmantena ulottuvuutena, jonka havaittiin vaikuttavan merkittävästi työhyvinvointiin. (Manka & Manka, 2016, s. 64–65.)

Koska ärsyke-reaktio-mallit eivät selittäneet yksilöllisiä eroja stressin kokemisessa, alettiin korostaa yksilön ja ympäristön vuorovaikutusta. Tutkimuksessa alettiin puhua välitysmekanismeista, kuten yksilön mukautumiskyvystä (coping) ja voimavaroista. Nämä stressiä vähentävät voimavarat voivat olla henkilökohtaisia, kuten myönteiset

uskomukset, terveys, energisyys, vuorovaikutus ja ongelmanratkaisutaidot. Ja myönteisiä ympäristön voimavaroja voivat olla sosiaalinen tuki tai aineelliset edellytykset kuten varallisuus. (Manka & Manka, 2016, s. 65–66.)

Suomessa otettiin 1990-luvulla käyttöön niin sanottu kolmiomalli, jonka mukaan työkykyä ylläpidetään kehittämällä samanaikaisesti työntekijän terveyttä, työympäristön turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä työyhteisön toimivuutta. Malliin kuuluu myös osaamisen kehittäminen. Kehittämisen edellytyksenä on työyhteisön eri osapuolten sitoutunut ja yhteistoimintaan perustuva osallistuminen. Työterveyshuollolla on lainsäädännöllisesti keskeinen rooli tässä toiminnassa. 1990-luvulla vakiintui myös käsitys tykytoiminnasta virkistys- ja liikuntapainotteisena keinona edistää työhyvinvointia. (Manka & Manka, 2016, s. 66.)

Työhyvinvoinnin tutkimuksen kehitys on kulkenut yksilökeskeisestä fysiologisesta stressitutkimuksesta kohti laajempaa työympäristön ja yhteisön huomioivaa näkökulmaa. Tutkimus sai alkunsa 1920-luvulla lääketieteellisestä ja fysiologisesta stressitutkimuksesta, jossa tarkasteltiin yksilön reaktioita kuormitustekijöihin, kuten meluun, kylmyyteen ja fyysiseen rasitukseen. Näistä ärsykkeistä aiheutuvien kielteisten tuntemusten ajateltiin laukaisevan fysiologisia reaktioita, jotka saattoivat johtaa sairauksiin. Myöhemmin mukaan otettiin myös psykologiset ja käyttäytymiseen liittyvät reaktiot, ja työntekijöitä haluttiin suojella terveyttä uhkaavilta vaaroilta. Tämä muodosti työsuojelun perustan. (Manka & Manka, 2016, s. 64.)

Ajan myötä tutkimus laajeni yksilön reaktioista työolosuhteiden vaikutuksiin. Reaktioperustaista stressimallia täydennettiin ympäristön piirteiden ja työn vaatimusten tarkastelulla. Toisin sanoen työ kuormitti, mikäli sen vaatimukset ylittivät työntekijän valmiudet. Tästä kehittyi tasapainomalli, josta edelleen syntyi työn vaatimusten ja hallinnan malli. Mallin mukaan työ voi olla aktiivisempaa ja vähemmän voimia kuluttavaa, jos siinä on psykologista kuormitusta ja päätöksenteon mahdollisuuksia. Passiivinen työ puolestaan kuluttaa työntekijän voimavaroja. Myöhemmin malliin lisättiin sosiaalinen tuki

kolmantena ulottuvuutena, jonka havaittiin vaikuttavan merkittävästi työhyvinvointiin. (Manka & Manka, 2016, s. 64–65.)

Koska ärsyke–reaktio-mallit eivät selittäneet yksilöllisiä eroja stressin kokemisessa, alettiin korostaa yksilön ja ympäristön vuorovaikutusta. Tutkimuksessa alettiin puhua välitysmekanismeista, kuten yksilön mukautumiskyvystä (coping) ja voimavaroista. Nämä stressiä vähentävät voimavarat voivat olla henkilökohtaisia, kuten myönteiset uskomukset, terveys, energisyys, vuorovaikutus ja ongelmanratkaisutaidot. Myönteisiä ympäristön voimavaroja voivat puolestaan olla sosiaalinen tuki tai aineelliset edellytykset, kuten varallisuus. (Manka & Manka, 2016, s. 65–66.)

Suomessa otettiin 1990-luvulla käyttöön niin sanottu kolmiomalli, jonka mukaan työkykyä ylläpidetään kehittämällä samanaikaisesti työntekijän terveyttä, työympäristön turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä työyhteisön toimivuutta. Malliin kuuluu myös osaamisen kehittäminen. Kehittämisen edellytyksenä on työyhteisön eri osapuolten sitoutunut ja yhteistoimintaan perustuva osallistuminen. Työterveyshuollolla on lainsäädännöllisesti keskeinen rooli tässä toiminnassa. 1990-luvulla vakiintui myös käsitys tyky-toiminnasta virkistys- ja liikuntapainotteisena keinona edistää työhyvinvointia. (Manka & Manka, 2016, s. 66.)

Suomalaisessa työhyvinvointikeskustelussa on ollut keskeistä työkykyajattelun kehittäminen. Työkykyindeksi (Work Ability Index) on suomalainen työkalu, jonka avulla arvioidaan työntekijöiden fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työkykyä. Sen taustalla oleva tutkimus on vaikuttanut merkittävästi kansainväliseenkin keskusteluun työurien pidentämisestä ja työhyvinvoinnin parantamisesta (Schulte & Vainio, 2010, s. 422.)

3.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet

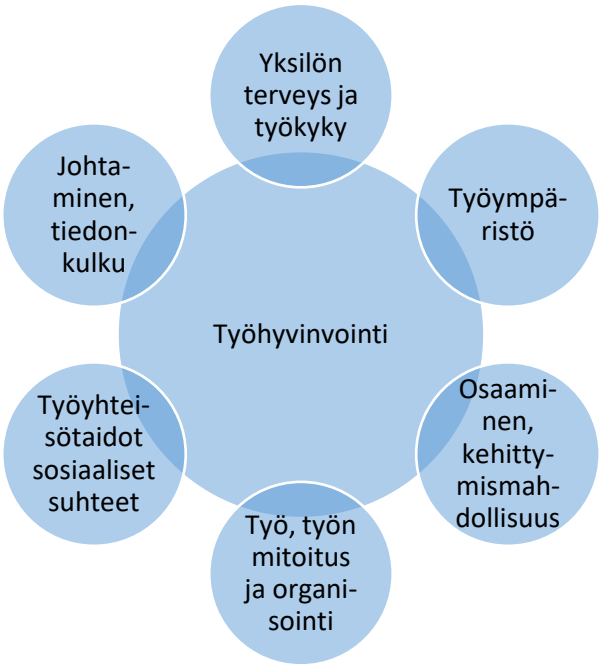
Työntekijä voi tarkoittaa työhyvinvoinnilla esimerkiksi omia kokemuksiaan työergonomiasta, terveysongelmista tai työilmapiiristä. Työlainsäädännössä työhyvinvointi käsitetään turvallisen työn tekemiseksi asianmukaisissa työoloissa. (Mäkikangas ja muut, 2017.)

Työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö, joka Virolaisen (2012, s. 11) mukaan kattaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Nämä kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa, ja siksi työhyvinvointia tuleekin tarkastella kokonaisvaltaisesti. Puutteet yhdessä työhyvinvoinnin osa-alueessa heijastuvat helposti toisiin osa-alueisiin. Esimerkiksi psyykkisesti stressaava työ voi vaikuttaa fyysiseen terveyteen sairastumisen muodossa.

Sen sijaan Kauhasen (2016, s. 30) mukaan työhyvinvointi voidaan jakaa useampaan osa-alueeseen, joilla jokaisella on vaikutusta työhyvinvoinnin tasoon. Työhyvinvointiin vaikuttavat sekä yksilölliset että organisaatiotason tekijät. Yksilön työhyvinvointi rakentuu henkisestä ja fyysisestä suorituskyvystä, johon vaikuttavat geeniperimä, kasvu- ja työolosuhteet, arvot, asenteet, osaaminen, terveydentila ja eri elämänvaiheissa ilmenevä motivaatio. Osa näistä tekijöistä, kuten perimä, on yksilön vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella, kun taas esimerkiksi osaamiseen ja terveyteen voi vaikuttaa omilla valinnoilla ja toiminnalla.

Työhyvinvoinnin tukeminen edellyttääkin yksilöllisten erojen tunnistamista ja huomioimista. Yksilöllisten tekijöiden lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa merkittävästi organisaation toiminta ja rakenne. Työsuhteen laatu, työn sisältö ja palkitseminen, työympäristö ja työolosuhteet, työaikajärjestelyt, sisäinen viestintä, päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuudet sekä työyhteisön toimivuus, kuten työtoveruuden ja tasa-arvon toteutuminen, ovat keskeisiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi osaamisen kehittäminen, työn hallinta ja ammattitaidon tukeminen, esimiestyön ja johtamisen laatu sekä kehittymismahdollisuudet ja työtehtävien vaihtamisen mahdollisuudet ovat olennaisia organisaatiotason tekijöitä. Työhyvinvointi muodostuu näin ollen yksilöllisten valmiuksien

ja organisaation tarjoamien rakenteiden ja mahdollisuuksien jatkuvasta vuorovaikutuksesta. (Kauhanen 2016, s. 31.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin osa-alueet Kauhasen mukaan (2016, s. 30).

3.2 Fyysinen työhyvinvointi

Virolaisen (2012, s. 17) mukaan fyysinen työhyvinvointi on näkyvä osa työhyvinvointia. Siihen vaikuttavat fyysiset työolosuhteet, työn fyysinen kuormitus, sekä ergonomiset ratkaisut, kuten työasennot ja työvälineet. Fyysinen työhyvinvointi tarkoittaa työntekijän kehon terveyttä ja jaksamista. Siihen vaikuttavat esimerkiksi työasento, työpaikan olosuhteet, työn fyysinen rasittavuus ja käytössä olevat työvälineet. Koska työntekijöiden voimatasot ja fyysinen kunto vaihtelevat, myös työn kuormittavuus voidaan kokea eri tavoin.

Launis ja Lehtelä (2018 s. 17–19) toteavat, että lyhyesti sanottuna ergonomia on tekniikan ja toiminnan sovittamista ihmiselle. Ihmiselle huonosti sopiva tekniikka ja toiminta

voivat aiheuttaa monenlaisia ongelmia, kuten epäviihtyvyyttä, tehottomuutta, virheitä, terveyshaittoja, toimintahäiriöitä, tapaturmia ja onnettomuuksia. Sen sijaan hyvässä ja ihmiselle sopivassa toimintaympäristössä työ sujuu vaivattomasti, ja työntekijä pystyy hyödyntämään osaamistaan tehokkaasti hyvien tulosten saavuttamiseksi. Tällainen ympäristö ei kuitenkaan synny itsestään, vaan se edellyttää tietoa ihmisen tarpeista sekä keinoja niiden huomioon ottamiseksi suunnittelun ja kehitystyön eri vaiheissa. Tätä ihmiselle sopivan työympäristön suunnitteluun ja kehittämiseen liittyvää tietoa ja osaamista kutsutaan siis ergonomiaksi.

Hyvän ergonomian tuomia positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin on, että työ on kevyttä, sujuvaa, mielekästä, merkityksellistä ja tuloksellista. Lisäksi työympäristö on miellyttävä, työssä viihtyminen, motivaatio ja työssä jaksaminen on parempaa, sekä työntekijöillä on vähemmän haitallista fyysistä ja psyykkistä kuormitusta. (Launis & Lehtelä, 2018, s. 36.)

3.3 Psyykkinen työhyvinvointi etätyössä

Psyykkinen työhyvinvointi on keskeinen osa työssä jaksamista, ja siihen vaikuttavat työn stressaavuus, työn mielekkyys, työpaikan ilmapiiri ja työpaineet (Virolainen, 2012, s. 18). Pensarin (2023) mukaan työn ja muun elämän välinen tasapaino on monimutkainen, moniulotteinen ja myös yksilöllinen kokemus. Etätyö on tuonut etuja, jotka voivat auttaa ihmisiä ylläpitämään hyvää tasapainoa eri elämänalueiden välillä, mutta samalla se sisältää myös riskejä, kuten intensiivistä työtä, pitkiä työaikoja sekä sosiaalisen tuen puutetta. Psyykkinen irrottautuminen työstä onkin erittäin tärkeää tämän tasapainon löytämiseksi.

Hakasen (2024) mukaan työuupumus on työperäinen, vähitellen kehittyvä stressioireyhtymä, jolle on tyypillistä uupumus, kyynistyminen ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (Hakanen, 2004, s. 22). Työuupumukselle harvoin voi nimetä yhtä ainoaa syytä. Työuupumus kehittyy hitaasti, ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä ovat esimerkiksi työn

määrällinen kuormittavuus, työroolien epäselvyys, asiakastyössä tunnekuormitus, työpaikan ilmapiiriongelmat sekä sosiaalisen tuen ja palautteen vähäisyys. (Hakanen, 2005, s. 24.)

Työuupumuksen ehkäiseminen edellyttää, että haitalliset työolosuhteet tunnistetaan ajoissa ja estetään niiden johtaminen työntekijän voimavarojen heikkenemiseen. Samalla on tärkeää tukea voimavarojen vahvistumista, mikä edistää työhyvinvointia ja jaksamista pitkällä aikavälillä. (Hakanen, 2004, s. 15.)

3.4 Sosiaalinen työhyvinvointi etätyössä

Sosiaalinen työhyvinvointi muodostuu työyhteisön vuorovaikutussuhteista, yhteisöllisyyden kokemuksesta sekä mahdollisuuksista sosiaaliseen kanssakäymiseen työpäivän aikana. Se rakentuu erityisesti tilanteissa, joissa työasioista voidaan keskustella avoimesti, työkavereihin on helppo ottaa yhteyttä ja työntekijöiden väliset suhteet ovat toimivat. Vahvat ja luottamukselliset sosiaaliset suhteet työpaikalla edistävät paitsi työn sujuvuutta, myös psykologista turvallisuutta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Virolainen, 2012, s. 24.)

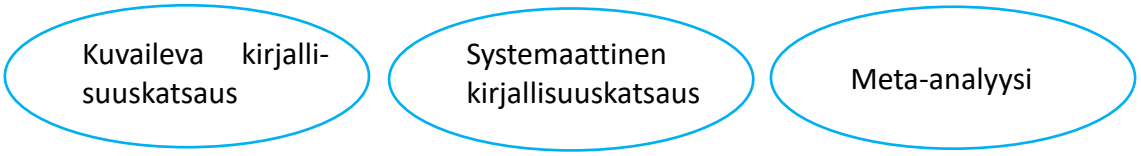
Sosiaalinen vuorovaikutus työyhteisössä ei välttämättä rajoitu ainoastaan työtehtäviin liittyvään keskusteluun, vaan siihen voi sisältyä myös kiinnostus kollegoiden elämään työroolin ulkopuolella, kuten harrastuksiin tai perhe-elämään. Tämä voi lisätä keskinäistä ymmärrystä ja madaltaa kynnystä lähestyä toisia myös työasioissa. Fyysinen työympäristö voi osaltaan joko tukea tai rajoittaa epämuodollista kanssakäymistä työpaikalla. Kiireinen työrytmi ja aikataulupaineet voivat kaventaa mahdollisuuksia vuorovaikutukseen ja vähentää työn sosiaalista ulottuvuutta, mikä heikentää yhteisöllisyyden tunnetta ja työn mielekkyyttä. (Virolainen, 2012, s. 24.)

4 Tutkimusmenetelmät ja aineisto

4.1 Menetelmä

Kirjallisuuskatsaus on vakiintunut tutkimusmenetelmä ja -tekniikka, jonka keskeinen tarkoitus Salmisen (2011, s. 3) mukaan on kehittää olemassa olevaa teoriaa ja lisäksi myös rakentaa uutta teoriaa. Kirjallisuuskatsauksen toteuttamiseen on monia perusteluita, sillä sen avulla voidaan arvioida teoriaa sekä rakentaa kattavaa kuvaa tietystä asiakokonaisuudesta. Kirjallisuuskatsauksella pyritään tunnistamaan ongelmia ja kuvataan tietyn teorian kehitystä historiallisesti. Kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan käsitellä ja tiivistää laajoja aineistoja tuottaen samalla uutta tieteenalan tuntemusta palvelevaa tietoa. Voidaankin sanoa, että kirjallisuuskatsauksen avulla kootaan tutkimuksien tuloksia, jotka ovat perustana uusille tutkimustuloksille.

Kuten Salminen (2011, s. 2) korostaa, tieteellisen tiedon yksi keskeinen piirre on sen julkisuus. Kirjallisuuskatsaus tarjoaakin tutkijalle mahdollisuuden tarkastella avoimesti julkaistua tietoa, mikä tukee tutkimuksen avoimuutta, arvioitavuutta ja hyödynnettävyyttä. Kirjallisuuskatsauksista on olemassa useita tyyppejä, joista keskeisimmät ovat kuvaileva kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja meta-analyysi (Salminen, 2011, s. 7).



Kuvio 3. Kirjallisuuskatsauksen tyypit Salmisen (2011, s. 7) mukaan.

Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa tutkittavan aineiston valintaa ei rajoiteta systemaattisilla kriteereillä, ja tutkimuskysymykset voivat olla väljempiä. Näin tutkimuksen kohteena oleva ilmiö voidaan kuvata laaja-alaisesti ja sen ominaisuuksia voidaan

luokitella. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa narratiiviseen, kartoittavaan ja integroivaan katsaukseen. (Salminen, 2011, s. 7–8.)

Tässä tutkielmassa tutkimusmenetelmänä käytetään narratiivista kirjallisuuskatsausta, jonka avulla voidaan muodostaa kokonaiskuva tutkittavasta aiheesta aikaisemman tutkimustiedon pohjalta. Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen keskeisenä piirteenä on mahdollisuus tuottaa laaja ja yleistajuinen kuva tutkimusaiheesta tai sen kehityksestä. Narratiivisessa katsauksessa analyysimenetelmänä toimii kuvaileva synteesi, jossa aineistoa jäsennetään ytimekkäästi ja johdonmukaisesti ilman systemaattista seulontaa (Salminen, 2011, s. 8–9.) Kriittisyys ei ole narratiivisen kirjallisuuskatsauksen pääasiallinen tavoite, mutta narratiivinen katsaus mahdollistaa saamaan ajantasaista tietoa aiemman tutkimustiedon pohjalta (Green ja muut, 2006, s. 103).

4.2 Aineiston keruu ja hakusanat

Aineiston kerääminen aloitettiin hakemalla englanninkieliset vastineet keskeisille avainsanoille etätyö ja työhyvinvointi suomalaisesta sanasto- ja ontologiapalvelusta, Fintosta. Käytössä oli Kansalliskirjaston julkaisema YSO, joka on yleinen suomalainen ontologia.

Tavoitteena oli löytää aineistoon ennen kaikkea englanninkielisiä, vertaisarvioituja lähteitä. Vertaisarviointi on tieteen laadunvarmistusmenetelmä, jossa tieteenalan asiantuntijat arvioivat tutkimuksen julkaisukelpoisuutta ennen sen hyväksymistä tieteelliseen julkaisuun (Tieteellisten seurain valtuuskunta, 2020). Koska etätyö on kansainvälinen ilmiö ja vielä suhteellisen uusi työmuoto, kansainvälisten lähteiden käyttö oli perusteltua. Tämä mahdollisti mahdollisimman ajantasaisen ja kattavan tutkimustiedon kokoamisen.

Tässä kirjallisuuskatsauksessa keskityttiin kansainvälisiin tutkimuksiin, joten hakusanoina käytettiin ainoastaan englanninkielisiä hakusanoja. Näin ajateltiin löytyvän parhaiten uusinta ja tarkoituksenmukaisinta tietoa. Lisäksi, koska tutkimuksessa haluttiin tarkastella

perheellisten työntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmaa, etsittiin englanninkielisiä vastineita myös termeille perhe, työn ja perheen yhteensovittaminen sekä työhyvinvointi.

Telework ja remote work valittiin hakusanoiksi, koska ne molemmat tarkoittavat etätyötä, ja käyttämällä vain yhtä etätyöhön viittaavaa termiä hakutulokset olisivat saattaneet jäädä liian suppeiksi. Alustavien tiedonhakujen perusteella nämä hakusanat todettiin osuvimmiksi. Valituilla hakusanoilla löytyi riittävästi ja kattavasti tietoa tutkittavasta aiheesta, joten laajemmalle hakusanojen määrälle ei nähty tarvetta.

Tiedonhaku toteutettiin huhtikuussa 2025 ja se tehtiin ensisijaisesti Google Scholarissa ja Vaasan yliopiston Tritonian tietokannasta. Hakusanoilla telework, remote work, well-being at work löytyi useita vertaisarvioituja tutkimuksia. Lisäksi perheellisten työntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmaa vahvistamaan hakusanoiksi lisättiin work-family balance, work-life balance, remote work family impact ja telework family well-being. Näillä hakusanoilla etsittiin tutkimuksia, joissa tarkasteltiin etätyön vaikutuksia perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin ja työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä työnantajan roolia perheellisten työntekijöiden tukemisessa. Artikkelien alustavassa seulonnassa hyödynnettiin ChatGPT:tä sisällön jäsentämiseen. Annoin tekoälylle tehtäväksi tiivistää kunkin artikkelin keskeiset pääkohdat ranskalaisilla viivoilla. Tämän ansiosta pystyin nopeasti hahmottamaan tutkimuksen aihepiirin ja keskeiset tulokset, ja siten arvioimaan artikkelin soveltuvuutta tutkielmaani tutkimuskysymysteni kannalta. Tekoälyä käytettiin tässä ainoastaan lukuprosessin tukena ja aineiston alustavaan karsintaan. Lopullinen valinta ja arviointi tehtiin kirjoittajan oman analyysin perusteella.

4.3 Tutkimusaineiston kuvaus

Tutkimukseen valittiin sellaisia vertaisarvioituja artikkeleita, joissa käsiteltiin sekä työnantajan tukikeinoja etätyötä tekeville työntekijöille että perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä näkökulmia. Lisäksi aineiston valinnassa huomioitiin artikkelien kieli ja julkaisuvuosi, ja mukaan otettiin vain englanninkielisiä ja mahdollisimman

tuoreita tutkimuksia, joiden ilmestymisvuosi sai olla aikaisintaan 2010. Näillä kriteereillä aineistoksi valikoitui 35 englanninkielistä artikkelia. Vaikka tiedonhakua tehtiin hieman eri hakusanoin, samat 35 artikkelia nousivat jatkuvasti hakutulosten kärkeen.

Alkuperäisestä 35 artikkelin aineistosta valikoitiin 21 sellaista, jotka soveltuivat tarkasteltavaan tutkimusongelmaan ja valikoituivat lopulta osaksi tutkimusta. Valinnassa otettiin huomioon julkaisujen ilmestymisajankohta sekä tutkimusten hyödynnettävyys suhteessa tutkielman tavoitteisiin. Pyrin etsimään vastauksia, kuinka etätyö vaikuttaa erityisesti perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen sekä työn ja vapaa-ajan hallintaan. Lisäksi etsin artikkeleista keinoja, joilla organisaatiot voisivat tukea tällaisten työntekijöiden työhyvinvointia. Vanhin tutkimus on vuodelta 2013, ja seuraavaksi vanhimmat sijoittuvat vuosille 2014–2017. Suurin osa tutkimuksista on julkaistu vuosina 2022–2023, ja tuorein tutkimus on vuodelta 2024. Karsintaprosessi toteutettiin laadullisesti arvioimalla, kuinka selkeästi ja syvällisesti tutkimukset käsittelivät etätyön vaikutuksia perheellisten työhyvinvointiin. Taulukossa 1 on esitetty tutkielmassa käytetty aineisto.

Kirjoittaja ja julkaisuvuosi	Tutkimuksessa käytetty aineisto	Otsikko	Julkaisu	Tiivistelmä
Allen T.D., Golden T.D. ja Shockley K.M. 2015	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus	How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings	Psychological Science in the Public Interest	Tutkimus osoittaa, että etätyö voi lisätä työtyytyväisyyttä, autonomiaa ja vähentää stressiä, mutta vaikutusten suuruus vaihtelee ja on usein rajallinen. Samalla esiin nousevat haittapuolet, kuten sosiaalinen eristäytyminen ja huoli urakehityksestä. Työn ja perheen yhteensovittamisen osalta tulokset ovat ristiriitaisia. Katsaus painottaa, että tutkimusten vaihtelevat määritelmät ja mittaustavat vaikeuttavat johtopäätösten tekemistä, ja korostaa tarvetta yhdenmukaistaa tutkimusasetelmia etätyön vaikutusten syvällisemmäksi ymmärtämiseksi.
Beckel, J. L. O., & Fisher, G. G. 2022	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus	Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice	Journal of Organizational Behavior	Tutkimuksessa tarkastellaan etätyön yhteyttä työn fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin sekä työolosuhdetekijöihin. Tulokset osoittavat, että etätyö voi edistää hyvinvointia tarjoamalla joustavuutta ja helpottamalla työn ja yksityiselämän yhteensovittamista, mutta samalla siihen liittyy riskejä, kuten sosiaalinen eristäytyminen, työuupumus ja rajojen hämärtyminen työn ja vapaa-ajan välillä. Artikkeli korostaa työolosuhteiden merkitystä etätyön vaikutusten ymmärtämisessä.
Chambel M.J., Carvalho V.S. ja Santos A. 2022	Kvasikenttäkoetutkimuksena	Telework during COVID-19: Effects on the Work–Family Relationship and Well-Being in a Quasi-Field Experiment	Sustainability	Tutkimuksessa tarkastellaan etätyön vaikutuksia pandemian aikana työn ja perheen väliseen suhteeseen sekä työntekijöiden hyvinvointiin. Tulosten mukaan etätyö ei merkittävästi vaikuttanut työn ja perheen yhteensovittamiseen, mutta lisäsi työn imua verrattuna työpaikalla jatkaneisiin työntekijöihin. Etätyö ei vaikuttanut työuupumukseen, yleiseen tyytyväisyyteen tai koettuun terveydentilaan. Näin ollen etätyö ei suoranaisesti parantanut perheen ja työn välistä tasapainoa, mutta se voi vahvistaa kokemusta työn mielekkyydestä ja sitoutumisesta.
Charalampous, M., Grant, C. A.,	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus	Systematically reviewing remote e-	European Journal of Work and	Tutkimuksessa tarkastellaan etätyön vaikutuksia tietotyöntekijöiden työhyvinvointiin viidestä näkökulmasta: affektiivinen, kognitiivinen, sosiaalinen, ammatillinen ja psykosomaattinen. Tulokset osoittavat, että erityisesti

Tramontano, C. ja Michailidis, E. 2019	(narratiivinen synteesi)	workers' well-being at work: a multidimensional approach	Organizational Psychology	tunne-elämään, sosiaalisiin suhteisiin ja ammatilliseen hyvinvointiin liittyvät vaikutukset tunnetaan parhaiten, kun taas kognitiivisista ja psykosomaattisista vaikutuksista on vähemmän tietoa. Etätyö voi lisätä työntekijän kokemaa autonomiaa ja tukea hyvinvointia, mutta samalla se voi lisätä sosiaalista eristäytymistä ja heikentää urakehityksen mahdollisuuksia. Tutkimus korostaa teoreettisen tarkastelun ja käytännön tukitoimien merkitystä etätyön hallinnan kehittämisessä työyhteisöissä.
Eddleston, K.A. ja Mulki, J. 2017	Laadullinen haastattelu-tutkimus+ kvantitatiivinen kyselytutkimus	Toward Understanding Remote Workers' Management of Work–Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness	Group & Organization Management	Tutkimuksessa tarkastellaan kotona työskentelevien etätyöntekijöiden työn ja perheen rajojen hallintaa ja osoitetaan, että etätyö voi lisätä molempiin suuntiin suuntautuvaa työ-perhe-konfliktia erityisesti silloin, kun työroolista irrottautuminen on vaikeaa. Tähän liittyvää ilmiötä kuvataan käsitteellä workplace embeddedness, joka korostaa työn jatkuvaa henkistä ja fyysistä läsnäoloa kotona. Työstä irrottautumisen vaikeus nousi keskeiseksi kuormitustekijäksi, joka lisäsi työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita.
Felstead A. ja Henseke G. 2017	Kvantitatiivinen tutkimus	Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance	New Technology, Work and Employment	Tutkimuksen mukaan etätyön yleistyminen ei johdu pelkästään työmarkkinoiden rakenteellisista muutoksista, vaan heijastaa myös työnteon kulttuurisia muutoksia. Etätyöntekijät kokevat työnsä usein mielekkäämmäksi ja sitouttavammaksi kuin toimistotyöntekijät, mutta samalla he tekevät pidempiä ja intensiivisempiä työpäiviä. Tämä tukee ns. sosiaalisen vaihdon teoriaa, jossa työntekijä vastaa saamaansa autonomiaan lisäämällä panostaan. Toisaalta etätyö vaikeuttaa työn ja vapaa-ajan erottelua, mikä ilmenee vaikeutena irrottautua työstä.
Ferrara B., Pansini M., De Vincenzi C., Buonomo I. ja	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus	Investigating the Role of Remote Working on Employees' Performance	International Journal of Environmental Research and Public Health	Tutkimuksessa tarkastellaan etätyön vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja suoriutumiseen. Se osoittaa, että etätyö voi tukea työtyytyväisyyttä, motivaatiota ja vähentää stressiä erityisesti silloin, kun työn ja yksityiselämän yhteensovitus toimii ja organisaation tuki on vahvaa. Toisaalta se voi myös lisätä kuormitusta, eristäytyneisyyttä ja stressiä, erityisesti intensiivisessä

Benevene P. 2022		and Well-Being: An Evidence-Based Systematic Review		työssä tai silloin, kun työntekijän henkilökohtaiset voimavarat ja organisaation tarjoamat resurssit ovat vähäisiä. Vaikutusten suunta riippuu siis vahvasti yksilöllisistä tekijöistä.
García-Salirrosas E.E., Rondon-Eusebio R.F., Geraldo-Campos L.A. ja Acevedo-Duque Á. 2023	Kvantitatiivinen tutkimus	Job Satisfaction in Remote Work: The Role of Positive Spillover from Work to Family and Work–Life Balance	Behavioral Sciencesi	Tutkimuksessa selvitettiin perheystävällisten esihenkilökäytäntöjen vaikutuksia työtyytyväisyyteen Limassa, Perussa. Tulokset osoittivat, että esihenkilön perheystävällinen tuki vaikutti myönteisesti työtyytyväisyyteen suoraan, mutta myös välillisesti: työn ja perheen yhteensopivuuden kokemukset (WFPS) sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino (WLB) vahvistivat työtyytyväisyyttä ja selittivät osittain tätä yhteyttä.
Garg A.K. ja van der Rijst J. 2015	Kvantitatiivinen kyselytutkimus	The benefits and pitfalls of employees working from home: study of a private company in South Africa	Corporate Board: Role, Duties & Composition	Tutkimuksessa tarkastellaan etätyön koettuja hyötyjä ja haittoja. Tulokset osoittavat, että etätyö on työntekijöiden keskuudessa toivottua ja taloudellisesti hyödyllistä molemmille osapuolille. Hyvinvointia ja tehokkuutta tukivat työn autonomia ja keskeytysten vähyys, mutta ammatillinen eristäytyneisyys heikensi työtehoa ja vähensi sitoutumista. Vaikka työn ja vapaa-ajan rajat koettiin hallittavammiksi, sosiaalisen vuorovaikutuksen puute nousi merkittäväksi haasteeksi.
Grant C.A., Wallace L.M. ja Spurgeon P.C. 2013	Laadullinen analyysi	An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and	Employee Relations	Tutkimus osoittaa, että etätyö voi yhtä aikaa tukea työn tuottavuutta, lisätä työntekijän autonomiaa ja helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, mutta siihen liittyy myös hyvinvointia heikentäviä riskejä, kuten työajan venyminen, psykologinen kuormitus ja sosiaalinen eristäytyminen. Esihenkilön ja työntekijän välinen luottamus nähtiin keskeisenä työn sujuvuuden kannalta, ja yksilölliset erot vaikuttivat siihen, koetaanko etätyö vapauttavana vai rajoittavana. Keskeisiksi haasteiksi ja mahdollisuuksiksi nousivat rajojen hallinta, itsesäätely, vuorovaikutus ja teknologian rooli työarjessa.

		work-life balance		
Hope J. 2020	Asiantuntijateksti	Working from home? Follow these tips for successful remote work	Dean & Provost	Teksti käsittelee etätyön onnistumista pandemian aikana käytännönläheisesti, korostaen työn ja kodin rajojen selkeyttämistä, toimivaa työtilaa, aikataulujen noudattamista ja teknologian hyödyntämistä. Se painottaa myös perheenjäsenten kanssa sovittavia käytäntöjä sekä sosiaalisen yhteydenpitoa esim. videoyhteyksien avulla.
Kelly E.L., Moen P., Oakes J.M., Fan W., Okechukwu C., Davis K.D., Hammer L.B., Kossek E.E., King R.B., Hanson G.C., Mierzwa F. ja Casper L.M. 2014	Kokeellinen kenttätutkimus	Changing Work and Work-Family Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network	American Sociological Review	Tutkimus osoittaa, että STAR-interventio, joka lisäsi työaikojen joustavuutta ja esihenkilöiden perhemyönteistä tukea, paransi työn ja perheen yhteensovittamista yhdysvaltalaisessa IT-yrityksessä ilman, että työn kuormittavuus kasvoi. Vaikutukset olivat maltillisia mutta myönteisiä erityisesti niiden työntekijöiden kohdalla, joilla oli alun perin vähäiset resurssit tai suuret perhevastuut, mikä korostaa kohdennetun tuen merkitystä työhyvinvoinnin edistämisessä.
Lange M. ja Kayser I. 2022	Kvantitatiivinen, poikkileikkaustutkimukseen perustuva tutkimus	The Role of Self-Efficacy, Work-Related Autonomy and Work-Family Conflict on Employee's Stress Level during Home-Based Remote	International Journal of Environmental Research and Public Health	Tutkimuksessa tarkastellaan etätyön vaikutuksia työntekijöiden stressitasoon ja terveyteen keskittyen erityisesti itsesäätelyuskoon, työperäiseen autonomiaan ja työn ja perhe-elämän ristiriitaan. Tulokset osoittavat, että vahva itsesäätelyusko ja korkea autonomia voivat suojata työperäiseltä stressiltä ja ahdistuneisuudelta, kun taas työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeudet heikentävät koettua terveyttä. Tutkimus tuo esiin, että etätyön vaikutukset hyvinvointiin riippuvat paljon yksilöllisistä ja työhön liittyvistä tekijöistä.

		Work in Germany		
Loezar-Hernández M., Briones-Vozmediano E., Ronda-Pérez E. ja Otero-García L. 2023	Kvalitatiivinen fenomenologinen tutkimus	Juggling during Lockdown: Balancing Telework and Family Life in Pandemic Times and Its Perceived Consequences for the Health and Wellbeing of Working Women	International Journal of Environmental Research and Public Health	Tutkimus osoittaa, että korkea itsesäätelyusko on merkittävä suojatekijä etätyössä koetulle stressille ja se lieventää työn ja perheen ristiriidan kielteisiä vaikutuksia. Autonomia ja aiempi kokemus etätyöstä vahvistavat tätä itsesäätelyuskoa. Vaikka työn ja perheen välinen ristiriita lisää stressiä ja ahdistuneisuutta, se ei vaikuta suoraan koettuun terveydentilaan. Tutkimus korostaa itsesäätelyuskon merkitystä työntekijän hyvinvoinnin ylläpitämisessä etätyöolosuhteissa.
Lyttelton T., Zang E. ja Musick K. 2022	Kvantitatiivinen tutkimus	Telecommuting and gender inequalities in parents'paid and unpaid work before and during theCOVID-19 pandemic	Journal of Marriage and Family	Tutkimuksessa tarkastellaan etätyön vaikutuksia sukupuolten välisiin eroihin vanhempien palkka- ja kotityössä ennen pandemiaa ja sen aikana. Tulokset osoittavat, että etätyö voi tukea tasa-arvoa lastenhoidossa, mutta lisätä epätasa-arvoa kotitöiden ja työrauhan suhteen, erityisesti äitien kohdalla. Vaikutukset määräytyvät perherakenteen, vanhempien työtilanteen ja yhteiskunnallisten tukirakenteiden mukaan.
Pensar, H. 2023	Väitöskirja	Re-Thinking Work-Life Balance in the Context of Remote Work	Acta Wasaensia, Vaasan yliopisto	Tutkimus osoittaa, että etätyön ja muun elämän tasapaino on yksilöllinen kokemus, jota tukevat työntekijän henkilökohtaiset voimavarat ja esihenkilön emotionaalinen tuki. Etätyö voi helpottaa ajanhallintaa, mutta myös lisätä kuormitusta ja heikentää sosiaalista tukea. Tasapainon ylläpito edellyttää selkeitä rajoja ja kykyä irrottautua työstä.
Prati, G. 2024	Pitkittäistutkimus	Remote work's impact	International Journal of Workplace	Tutkimuksessa tarkastellaan etätyön yhteyttä hyvinvointiin pandemian aikana ja selvitetään, vaikuttavatko siihen sukupuoli, kotitalouden koko tai

		on well-being: longitudinal analysis and the influence of gender, household size and childcare	Health Management	perheessä olevat alle 12-vuotiaat lapset. Tulosten mukaan etätyön määrällä ei ollut merkittävää yhteyttä hyvinvointiin, eivätkä mainitut asiat selittäneet tätä yhteyttä. Tutkimus viittaa siihen, että pandemian erityisolosuhteet saattoivat heikentää etätyön potentiaalisia hyötyjä, kuten vapautta ja joustavuutta, koska ne jäivät haittojen, kuten työn ja perhe-elämän rajojen hämärtymisen ja sosiaalisen eristäytymisen, varjoon.
Shirmohammadi M., Au W.C. ja Beigi M. 2022	Integroiva kirjallisuuskatsaus	Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners	Human Resource Development International	Tutkimus osoittaa, että vaikka etätyö tarjoaa joustavuutta, siihen liittyy usein myös kuormittavia tekijöitä, kuten lisääntynyt työtaakka, teknologian aiheuttamaa stressiä, etätyön tekoon puutteelliset olosuhteet ja lastenhoitovastuut. Tutkimus korostaa HRD-asiantuntijoiden keskeistä tehtävää tukea työn ja työntekijöiden tarpeiden yhteensovittamista sekä kehittää ratkaisuja etätyöhön liittyvien haasteiden hallitsemiseksi.
Song Y. ja Gao J. 2019	Kvantitatiivinen tutkimus	Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. Journal of happiness studies	Journal of Happiness Studies	Tutkimus osoittaa, että etätyö voi heikentää hyvinvointia lisäämällä stressiä ja vähentämällä onnellisuutta, erityisesti arkipäivisin ja vanhemmilla työntekijöillä. Vaikutukset vaihtelevat sukupuolen ja perhetilanteen mukaan, mikä korostaa työn ja yksityiselämän rajojen hallinnan merkitystä etätyössä.

Xu, G., Wang, X., Han, X., Huang, S., Huang, D. 2022	Kvantitatiivinen kyselytutkimus	The dark side of remote working during pandemics: Examining its effects on work-family conflict and workplace wellbeing	International Journal of Disaster Risk Reduction	Tutkimus osoittaa, että etätyö lisää perheen työn häiritsemistä (FIW), mikä puolestaan heikentää työhyvinvointia. Sen sijaan työn perheen häiritsemisellä (WIF) ei havaittu olevan merkittävää vaikutusta. Lisäksi ilmeni, että etätyön toteutuksen laajuudella on näihin vaikutusta.
Yang, D., Kelly, E., Kubzansky, L. & Berkman, L. 2023	Kvantitatiivinen empiirinen tutkimus	Working from Home and Worker Well-being: New Evidence from Germany	Industrial and Labor Relations Review	Tutkimuksessa tarkastellaan etätyön ajoittumisen merkitystä työntekijöiden hyvinvointiin ja asenteisiin. Siinä tehdään ero työajalla tehdyn etätyön ja työajan ulkopuolisen etätyön välillä. Tulokset osoittavat, että työajalla tehty etätyö edistää hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä, kun taas työajan ulkopuolella tehty etätyö heikentää psyykkistä hyvinvointia ja lisää työ-perhe-ristiriitoja, erityisesti naisilla.

Taulukko 1. Tutkimuksen aineisto.

4.4 Sisällönanalyysi kirjallisuuskatsauksen menetelmänä

Tässä tutkielmassa aineiston analyysimenetelmänä käytetään laadullista sisällönanalyysia. Sisällönanalyysin menetelmällä dokumentteja voidaan analysoida systemaattisesti ja objektiivisesti. Vaikka kirjallisuuskatsaus on luonteeltaan teoreettinen tutkimusmenetelmä, sen toteuttamiseen voidaan soveltaa myös aineistolähtöistä analyysia, jonka avulla pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä, selkeässä ja yleisessä muodossa kadottamatta kuitenkaan sen sisältämää informaatiota. (Tuomi & Sarajärvi, 2009.)

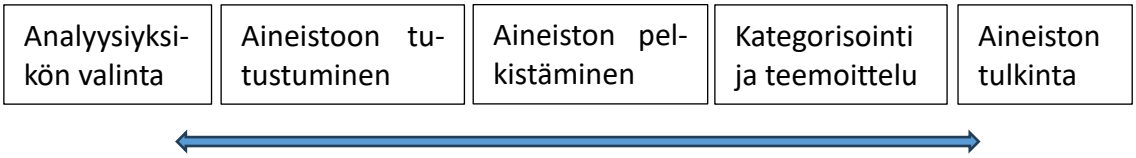
Analyysin keskeinen ajatus on, että tutkija kokoaa useista tutkimuksista tietoa, jota pelkistetään, luokitellaan ja tulkitaan systemaattisesti (Puusa, 2020). Alasuutarin (2011) mukaan laadullinen analyysi koostuu kahdesta vaiheesta, jotka ovat havaintojen pelkistäminen ja arvoituksen ratkaiseminen. On hyvä kuitenkin muistaa, että tämän erottelun voi tehdä vain analyyttisesti, sillä käytännössä ne nivoutuvat aina toisiinsa.

Tässä tutkimuksessa on päädytty käyttämään aineistolähtöistä analyysia, koska tutkittava ilmiö on suhteellisen uusi eikä siihen ole olemassa vakiintunutta teoriaa. Tämän vuoksi aineistoa ei ole mielekästä tarkastella valmiiden teoreettisten mallien valossa. Aineistölähtöisessä sisällönanalyysissä yhdistellään käsitteitä ja sitä kautta saadaan vastaus tutkimustehtävään (Tuomi & Sarajärvi, 2009).

4.5 Aineiston analysoinnin vaiheet

Aineiston analyysi toteutettiin Puusan (2020) kuvaaman laadullisen analyysimallin pohjalta. Puusan (2020) mukaan laadullinen sisällönanalyysi toteutetaan viiden vaiheen kautta: analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston kategorisointi (tyypittely) ja teemoittelu, sekä aineiston tulkinta. Nämä vaiheet eivät kuitenkaan ole aina selkeästi erillisiä, vaan käytännössä ne esiintyvät samanaikaisesti ja tulkintaa tapahtuu koko prosessin ajan. (Puusa 2020.) Aineiston

analysoinnissa käytettiin apuvälineenä Zotero-ohjelmistoa, jonne kaikki 35 artikkelia tallennettiin PDF-muodossa. Näin artikkeleihin oli vaivatonta tehdä merkintöjä, muistiinpanoja ja lisäksi aineisto oli selkeästi tietyssä paikassa ja helposti käsiteltävissä sekä käännettävissä suomen kielelle. Zoteron isäksi aineisto oli tallennettu tietokoneelle erilliseen kansioon.



Kuvio 4. Aineiston analyysiprosessi Puusan (2020) mukaan.

Sisällönanalyysin tavoitteena on auttaa järjestelemään aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon. Pelkistämällä pyritään lisäämään aineiston informaatioarvoa, sekä luomaan aineistosta mielekästä, selkeää ja yhtenäistä informaatiota sisältävä kokonaisuus. Tämä pelkistäminen on välttämätöntä, sillä aineisto sellaisenaan on hajanaista. Pelkistämisen avulla pystytään tekemään johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä ja jäsennellään empiiristä aineistoa tulkintaa varten. (Puusa, 2020). On tärkeää muistaa, että aineiston pelkistämistä ohjaa tutkimuskysymykset.

Aineiston keräämisen jälkeen kaikki 35 artikkelia luettiin läpi ja aineistosta karsittiin pois julkaisut, joiden ei katsottu vastaavan tutkimuskysymyksiin. Lopulliseen analyysiin valittiin siis 21 artikkelia. Valittujen artikkelien sisältö pelkistettiin tutkimuskysymysten ohjaamana, eli niistä poimittiin olennaiset näkökulmat perheellisten työntekijöiden etätyöhön liittyvästä työhyvinvoinnista. Olennaiset kohdat korostettiin ja kirjattiin ylös muistiinpanoihin sekä mind mapiin. Tämän jälkeen aineisto teemoiteltiin ja tyypiteltiin.

Teemoittelu perustui aineistosta nousevien samankaltaisuuksien tarkasteluun. Aineisto jaettiin neljään pääteemaan:

- Etätyön vaikutukset perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin

- Etätyön vaikutukset perheellisten työntekijöiden kokemaan stressiin ja työssä jaksamiseen
- Etätyön vaikutukset perheellisten työntekijöiden työn ja vapaa-ajan tasapainoon
- Organisaation keinot tukea perheellisten työntekijöiden hyvinvointia etätyössä

Teemoittelu auttaa jäsentämään aineistoa samankaltaisuuksien mukaan, jolloin voidaan vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä aineistossa (Eskola & Suoranta, 1998).

Tyypittelyssä etsitään samankaltaisuuksia, ja aineisto esitellään yhdistettyjen tyyppien avulla (Eskola & Suoranta, 1998). Tyypittelyssä pyritään muodostamaan esimerkkityyppejä, joiden avulla voidaan tehdä yleistyksiä ja nostaa esiin tutkimuskysymysten kannalta olennaisia sisältöjä. Tyypittely mahdollistaa myös poikkeavuuksien tunnistamisen aineistosta. (Eskola & Suoranta, 1998; Puusa, 2020.)

Kun teemoittelun ja tyypittelyn avulla muodostetuille kategorioille on annettu nimet, on seuraava vaihe tarkastella näiden kategorioiden muodostamaa kokonaisuutta suhteessa jokaiseen yksittäiseen tapaukseen erikseen (Puusa, 2020). Teemoittelun jälkeen kuhunkin teemaan jaettu aineisto analysoitiin huolellisesti, ja siitä muodostettiin tyypittely sen perusteella, millaisia erilaisia ilmiöitä tai näkökulmia kunkin teeman sisällä nousi esiin suhteessa tutkimuskysymyksiin. Teemojen sisällä aineistosta nousi esiin toistuvia ja toisistaan erottuvia sisältötyyppejä, jotka auttavat jäsentämään ilmiön monimuotoisuutta. Taulukossa 2 on aineiston teemoittelu ja tyypittely.

Teema	**Tyyppi**	**Kuvaus**
Etätyön vaikutukset perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin	Hyvinvointia tukeva etätyö	Autonomia, ajanhallinta ja työrauhan kokemukset lisäävät työtyytyväisyyttä.
Etätyön vaikutukset perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin	Hyvinvointia heikentävä etätyö	Sosiaalisen tuen puute, tekniset haasteet ja rajojen hämärtyminen heikentävät hyvinvointia.
Etätyön vaikutukset perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin	Kontekstisidonnaiset vaikutukset	Hyvinvointivaikutukset vaihtelevat esimerkiksi sukupuolen ja työajan mukaan.
Etätyön vaikutukset työssä jaksamiseen ja stressiin	Stressiä lievittävä etätyö	Selkeä työaika ja organisaation tuki vähentävät kuormitusta.

Etätyön vaikutukset työssä jaksamiseen ja stressiin	Stressiä lisäävä etätyö	FIW-ilmiö, jatkuva tavoitettavuus ja rooliristiriidat lisäävät stressiä.
Etätyön vaikutukset työssä jaksamiseen ja stressiin	Palautumista tukevat ja estävät tekijät	Psykologinen irrottautuminen ja työrajojen selkeys edistävät palautumista.
Etätyön vaikutukset työn ja vapaa-ajan tasapainoon	Tasapainoa tukevat käytännöt	Joustavat työajat ja rutiinit tukevat työn ja vapaa-ajan erottamista.
Etätyön vaikutukset työn ja vapaa-ajan tasapainoon	Tasapainoa heikentävät olosuhteet	Työ- ja perhevastuiden päällekkäisyys sekä rajojen puute heikentävät palautumista.
Etätyön vaikutukset työn ja vapaa-ajan tasapainoon	Yksilölliset kokemukset tasapainosta	Tasapainon kokemus vaihtelee elämäntilanteen ja yksilön resurssien mukaan.
Organisaation keinot tukea perheellisten työntekijöiden hyvinvointia etätyössä	Aktiivinen ja perheystävällinen tuki	Perheystävällinen johtaminen, joustavat käytännöt ja selkeät odotukset tukevat hyvinvointia.
Organisaation keinot tukea perheellisten työntekijöiden hyvinvointia etätyössä	Vastuun siirtäminen työntekijälle	Organisaatio ei tarjoa tukea: vastuu rajaamisesta ja jaksamisesta jää työntekijälle.
Organisaation keinot tukea perheellisten työntekijöiden hyvinvointia etätyössä	Kuormitusta lisäävät organisaatiokäytännöt	Epäselvät odotukset ja jatkuvan tavoitettavuuden kulttuuri lisäävät kuormitusta.

Taulukko 2. Aineiston teemoittelu ja tyypittely.

Tämä sisällöllinen tyypittely havainnollistaa, kuinka sama teema voi sisältää sekä hyvinvointia tukevia että sitä kuormittavia elementtejä, ja kuinka vaikutukset vaihtelevat organisaatioiden, työjärjestelyjen ja perhetilanteiden mukaan. Tyypittely tukee tutkimuskysymyksiin vastaamista tarjoamalla jäsennellyn kokonaiskuvan aineistosta nousevista keskeisistä ilmiöistä.

Aineiston analyysin jälkeen seuraa tulkintavaihe, jossa analyysissa esiin nousseille havainnoille annetaan merkityksiä tutkimuskysymysten näkökulmasta. Tulkinta ei kuitenkaan ole pelkästään tutkimusprosessin viimeinen vaihe, vaan se kulkee rinnakkain koko analyysiprosessin kanssa. Tulkinnan aikana havaintoja yhdistetään, pelkistetään ja suhteutetaan tutkimuskokonaisuuteen siten, että muodostetaan synteesi, joka vastaa asetettuihin tutkimuskysymyksiin Tutkijan tehtävänä on esittää aineistoon perustuvia, loogisesti perusteltuja ja johdonmukaisia tulkintoja, jotka avaavat tutkittavaa ilmiötä

ymmärrettävästi. Vaikka laadullisessa tutkimuksessa tulkinta on aina osittain subjektiivista, sen tulee nojata aineistoon ja vastata sille asetettuihin tutkimuskysymyksiin. (Puusa, 2020.)

Tässä tutkielmassa tulkinta perustui aineistosta esiin nousseisiin teemoihin ja tyyppeihin. Tuloksia tarkasteltiin huolellisesti alkuperäisessä kontekstissaan, eikä niistä irrotettu yleistyksiä, jotka eivät olisi selkeästi aineistolla perusteltavissa. Tulososiot laadittiin analyysivaiheen jäsennysten pohjalta, ja niiden valmistuttua ne käytiin läpi vertaamalla niitä alkuperäiseen aineistoon ja tyypittelyyn. Näin pyrittiin varmistamaan tulkintojen johdonmukaisuus ja aineistolähtöisyys.

4.6 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole olemassa yhtä vakiintunutta tai yksiselitteistä ohjeistoa. Tieteellisessä tutkimuksessa luotettavuutta arvioidaan kuitenkin yleensä reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden avulla. Reliabiliteetti viittaa tutkimustulosten pysyvyyteen eli siihen, olisivatko tulokset samankaltaisia, jos tutkimus toistettaisiin vastaavissa olosuhteissa. Validiteetti puolestaan tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä, eli sitä, tutkitaanko juuri niitä asioita, joita on tarkoitus tutkia. (Kananen, 2014, 146–151.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella myös muiden kriteerien avulla, kuten tutkimuksen vahvistettavuus, arvioitavuus ja dokumentaatio, luotettavuus tutkitun kannalta, tulkinnan ristiriidattomuus sekä saturaatio eli kylläänyminen. (Kananen 2014, 151).

Tämän tutkielman luotettavuutta on pyritty vahvistamaan erityisesti kuvaamalla aineiston valinta- ja analyysiprosessi läpinäkyvästi. Aineiston karsintakriteerit määritettiin etukäteen ja valinnat dokumentoitiin järjestelmällisesti. Luotettavuuskriteerit ohjasivat

työskentelyä jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa ja olivat keskeisessä roolissa myös artikkelien arvioinnissa ja valinnassa.

Reliabiliteettia tukee johdonmukaisesti noudatettu aineistonvalintaprosessi sekä sen selkeä dokumentointi aineiston karsintaprosessin eri vaiheista, joka onkin kaiken luotettavuustarkastelun edellytys (Kananen, 2014, s. 151). Validiteettia puolestaan vahvistaa se, että analysoitu aineisto muodostuu suhteellisen tuoreista ja aiheen kannalta keskeisistä vertaisarvioiduista julkaisuista, jotka käsittelevät perheellisten työntekijöiden työhyvinvointia etätyön kontekstissa useista eri näkökulmista.

5 Tulokset

Tässä luvussa tarkastellaan, mitä aikaisempien tutkimusten perusteella tiedetään etätyön vaikutuksista perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin. Aineistoon perustuvat havainnot tuovat esiin etätyön moninaisia seurauksia erityisesti työssä jaksamisen sekä työn ja vapaa-ajan tasapainon näkökulmista. Lisäksi käsitellään sitä, millaisia mahdollisuuksia organisaatioilla on tukea perheellisten työntekijöiden hyvinvointia etätyötä tehdessä. Tarkastelun lähtökohtana on ollut ymmärrys siitä, että etätyön vaikutukset eivät ole kaikille samanlaisia. Perheellisten työntekijöiden kohdalla työ ja muu elämä limittyvät usein hyvin konkreettisella tavalla, mikä tekee heidän kokemuksistaan erityisen merkityksellisiä työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Tarkastelu jakautuu neljään pääteemaan. Ensiksi käsitellään sitä, millä tavoin etätyö on yleisesti vaikuttanut perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin. Tämän jälkeen tarkennetaan etätyön vaikutuksia työssä jaksamiseen, työntekijöiden kokemaan stressiin ja psyykkiseen kuormitukseen. Kolmantena teemana tarkastellaan työn ja vapaa-ajan rajojen hallintaa etätyön arjessa. Lopuksi syvennytään organisaation rooliin ja siihen, millaisia tukikäytäntöjä työnantajat voivat tarjota perheellisten työhyvinvoinnin tueksi. Tulokset muodostavat kokonaisuuden, jonka avulla voidaan hahmottaa niitä keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat perheellisten työntekijöiden hyvinvointiin etätyötä tehdessä. Kuvio 5 kokoaa yhteen tutkimustulokset ja esittää ne keskeiset tekijät, jotka vaikuttavat perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin etätyössä.

Kuvio 5. Etätyön vaikutukset perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin.

5.1 Etätyön vaikutukset perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin

Etätyö on vaikuttanut monin tavoin perheellisten työntekijöiden hyvinvointiin. Etätyö on tuonut helpotusta arjen hallintaan, mutta myös lisännyt kuormitusta. Etätyön vaikutuksia perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin on tarkasteltu laajasti erityisesti COVID-19-pandemian aikana. Useissa tutkimuksissa on havaittu sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia, jotka liittyvät muun muassa arjen hallintaan, yksinäisyyteen ja kuormittumiseen.

Felsteadin ja Henseken (2017, s. 208) mukaan etätyöntekijät ovat muihin verrattuna sitoutuneempia, innostuneempia ja tyytyväisempiä työhönsä, mutta kokevat vaikeuksia vetää rajaa työn ja kodin välille. Xun ja muiden (2022, s. 7–9) tutkimuksessa ilmeni, että pandemian aikainen etätyö lisäsi perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa (FIW eli Family interfering with work), mikä heikensi työtyytyväisyyttä. Työn ja perheen rajojen hämärtyminen lisäsi kuormitusta ja vähensi työn mielekkyyttä. Eddlestonin ja Mulkin

(2017, s. 347) mukaan aikataulujen joustavuus ja työmatkojen väheneminen voivat parantaa hyvinvointia, mutta samalla työroolin läsnäolo kotona voi heikentää rajaa työn ja vapaa-ajan välillä.

Useat tutkimukset osoittavat, että etätyö voi lisätä hyvinvointia silloin, kun se mahdollistaa keskittymisen ja antaa hallinnan tunnetta työn tekemiseen. Charalampousin ja muiden (2019, s. 52–53) sekä Grantin ja muiden (2013, s. 529–530, 537) tutkimuksissa korostuu, että autonomia ja itsenäisyys lisäävät tyytyväisyyttä, mutta sosiaalisen tuen puute ja tekniset haasteet voivat heikentää hyvinvointia. Beckelin ja Fisherin (2022, s. 5–8) mukaan työhyvinvointia tukevat erityisesti hyvä työajan hallinta ja vähentyneet keskeytykset, mutta sosiaalisen vuorovaikutuksen puute voi puolestaan heikentää tunnetta organisaatioon kuulumisesta. Garg ja van der Rijst (2015, s. 36–37, 45–46) havaitsivat, että etätyö lisäsi tyytyväisyyttä erityisesti niillä, joilla oli mahdollisuus hallita työrytmiä ja työympäristöä.

Etätyön ajallinen sijoittuminen näyttää myös vaikuttavan työhyvinvointiin. Yangin ja muiden (2023, s. 515–521) mukaan työajalla tehty etätyö oli yhteydessä korkeampaan psykologiseen hyvinvointiin, työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen sekä miehillä että naisilla. Sen sijaan työajan ulkopuolella tehty etätyö oli yhteydessä heikompaan psykologiseen hyvinvointiin erityisesti naisilla. Allenin ja muiden (2015, s. 47) tutkimuksen mukaan kohtalainen etätyön määrä lisäsi työtyytyväisyyttä ja sitoutumista, mutta vaikutus tasaantui kun etätyön määrä kasvoi suuremmaksi.

5.2 Etätyön vaikutukset perheellisten työntekijöiden stressiin ja työssä jaksamiseen

Etätyö vaikuttaa monin tavoin perheellisten työntekijöiden jaksamiseen, palautumiseen ja psykososiaaliseen hyvinvointiin. Pensarin (2023) mukaan etätyöhön liittyy riskejä, kuten työn intensiivisyys, pitkittyneet työpäivät ja sosiaalisen tuen puute. Näiden vaikutusten kokeminen vaihtelee yksilöllisesti elämäntilanteen mukaan, ja erityisesti

perhetilanne kietoutuu tiiviisti siihen, miten työn ja muun elämän yhteensovittaminen onnistuu etätyössä. Etätyö ei automaattisesti vähennä stressiä, vaan se voi lisätä sitä, etenkin kun perhevelvoitteet häiritsevät työskentelyä. Perheestä työhön suuntautuva ristiriita (FIW) voikin johtaa työperäiseen väsymykseen ja työn mielekkyyden heikkenemiseen (Xu ja muut, 2022, s. 8–9).

Pandemian aikana etätyö lisäsi työn intensiivisyyttä erityisesti perheellisillä ja etenkin äideillä. Shirmohammadi ja muut (2022, s. 167–170) kuvaavat, kuinka samanaikainen lasten kotiopetus ja vastuu lastenhoidosta lisäsivät kognitiivista kuormaa. Myös Lyttelton ja muut (2022, s. 242–246) havaitsivat, että erityisesti etätyötä tehneet äidit kokivat useammin työkatkoksia ja samanaikaista työskentelyä kotitöiden tai lastenhoidon kanssa, mikä oli yhteydessä lisääntyneeseen emotionaaliseen kuormitukseen, kuten ahdistukseen, yksinäisyyteen ja alakuloisuuteen. Osittainen etätyö yhdistettynä toimistotyöhön kavensi sukupuolieroa lastenhoidossa, mutta lisäsi naisten osuutta kotitöistä ja siten epätasa-arvoa kotitöiden jaossa. Shirmohammadi ja muut (2022, s. 169–170) raportoivat, että pandemian aikainen etätyö ei aina vastannut odotuksia perheystävällisyydestä, ja erityisesti naiset kokivat epätasaisen kotitöiden jaon raskaaksi, mikä heikensi tyytyväisyyttä ja lisäsi kuormitusta.

Pratin (2024, s. 78–80) mukaan perhe-elämä voi tietyissä tapauksissa lievittää etätyöhön liittyvää sosiaalista eristäytyneisyyttä tarjoamalla lisää sosiaalista vuorovaikutusta, mutta suuremmissa talouksissa tai lapsiperheissä etätyö voi myös lisätä vaatimuksia ja kuormitusta, jolloin perhe ei toimi suojaavana tekijänä vaan voi voimistaa työn ja perheen rajojen hämärtymistä ja lisätä stressiä. Langen ja Kayserin (2022, s. 5, 9, 11) tutkimuksessa todettiin työn ja perheen välisten konfliktien lisäävän koettua stressiä ja työahdistuneisuutta, kun taas korkean itsesäätelykyvyn huomattiin lieventävän näitä vaikutuksia.

Garg ja van der Rijst (2015, s. 38, 44–46) havaitsivat, että etätyö vähensi stressiä työpaikan häiriötekijöiden puuttumisen ansiosta ja kohtalainen etätyön määrä liittyi

vähäisempään työ–elämäkonfliktiin. Liiallinen etätyö kuitenkin lisäsi uupumusta, heikensi työkaverisuhteita ja loi uusia stressitekijöitä. Allen ja muut (2015, s. 48, 52) tukevat tätä osoittamalla, että etätyö on yhteydessä vähäisempään roolistressiin ja työuupumukseen, mutta sosiaalisen yhteenkuuluvuuden heikentyessä etätyö voi lisätä eristäytyneisyyttä ja heikentää työyhteisön vuorovaikutusta. Sosiaalisten suhteiden laatu työyhteisössä onkin keskeinen tekijä kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa, ja psykologisen irrottautumisen puute voi heikentää hyvinvointia ja lisätä stressiä (Eddleston & Mulki, 2017, s. 362–363).

Pandemian aikana rikkoutuneet rutiinit lisäsivät painetta olla jatkuvasti tavoitettavissa, mikä vaikeutti työn ja vapaa-ajan erottamista ja loi epävarmuutta työpanoksen riittävyydestä. Ilman ulkopuolisia tukirakenteita erityisesti monet naiset kokivat tämän seurauksena voimakasta psyykkistä kuormitusta, joka ilmeni muun muassa ahdistuneisuutena, tunne-elämän hallinnan vaikeuksina sekä joissain tapauksissa unihäiriöinä ja lääkityksen tarpeena (Loezar-Hernández ja muut 2023, s. 5, 11).

Teknologian käytön lisääntyminen toi mukanaan teknostressiä ja lisäsi eristyneisyyden tunnetta, mikä on linjassa Beckelin ja Fisherin (2022, s. 10–12) sekä Charalampousin ja muiden (2019, s. 53–56) havaintojen kanssa. Jatkuva tavoitettavuus ja pitkät työpäivät kuormittavat erityisesti silloin, kun sosiaalista tukea ei ole saatavilla riittävästi (Charalampous ja muut, 2019; Grant ja muut, 2013, s. 539; Eddleston & Mulki, 2017, s. 362–363; Felstead & Henseke, 2017, s. 207; Pensar, 2023, s. 109–110).

Muista tutkimuksista poiketen Chambelin ja muiden (2022, s. 9) tutkimuksen mukaan etätyö COVID-19-pandemian aikana lisäsi työimua, mutta sillä ei ollut vaikutusta työuupumukseen, elämässä koettuun tyytyväisyyteen tai koettuun terveydentilaan.

5.3 Etätyön vaikutukset perheellisten työntekijöiden työn ja vapaa-ajan tasapainoon

Työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen on etätyön keskeinen haaste, erityisesti perheellisille työntekijöille. Kodin ja työn fyysisten ja ajallisten rajojen kadotessa, kuten pandemian aikana, työntekijöiden on usein turvauduttava psykologisiin rajoihin hallitakseen eri elämänalueiden vaatimuksia. Tämä voi vaikeuttaa työroolista irrottautumista ja perheeseen keskittymistä. (Xu ja muut 2022, s. 5–7.) Pandemian aikana työmäärä kasvoi huolimatta työaikojen joustomahdollisuuksista, ja erillisen työtilan puute heikensi keskittymistä sekä työn hallintaa, mikä teki palautumisesta haastavaa (Shirmohammadi ja muut, 2022, s. 167–169).

Yangin ja muiden (2023, s. 519–523) tutkimuksen mukaan työajalla tehty etätyö saattoi tukea työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista ilman stressin lisääntymistä, mutta samalla se saattoi lisätä häiriöitä työn ja perheen välillä. Työajan ulkopuolella tehty etätyö sen sijaan lisäsi selvästi työn ja perheen ristiriitaa sekä jopa halua vaihtaa työpaikkaa, erityisesti naisilla, mikä viittaa hoivavastuiden ja sukupuolittuneiden odotusten vaikutukseen kokemuksiin. Tämä korostaa selkeiden työaikarajojen merkitystä (Yang ja muut 2023, s. 519–523).

Työn ja vapaa-ajan tasapaino on pitkälti yksilöllinen kokemus, johon vaikuttavat perhetilanne, työn määrä ja työnantajan odotukset. Naiset ja vanhemmat työntekijät kokivat yhteensovittamisen erityisen haastavaksi, jos työ- ja perhevelvollisuuksien välinen raja oli epäselvä (Beckel & Fisher 2022, s. 15–16). Etätyö mahdollisti joustavuutta, mutta erityisesti äideillä työpäivät pidentyivät ja vapaa-aika täyttyi usein kotitöillä ja lastenhoidolla, mikä korostui yksinhuoltajilla ja osa-aikatyöntekijöillä (Lyttelton ja muut 2022, s. 243–245). Työn ja kodin rajojen puuttuminen vaikeutti rentoutumista ja palautumista (Felstead & Henseke 2017, s. 207). Allenin ja muiden (2015, s. 46–47) mukaan etätyö on yhteydessä lievästi vähentyneeseen työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan (WIF eli Work interfering with family), mutta vaikutus perheestä työhön suuntautuvaan

ristiriitaan (FIW) on vähäinen tai epäselvä. Ilman riittävää rajojen hallintaa perhevelvoitteet voivat kasautua työpäivän aikana ja lisätä ristiriitoja.

Samanaikaisten rooliodotusten yhteensovittaminen onkin yksi merkittävimmistä haasteista perheellisille etätyöntekijöille. Vanhemmat tasapainoilevat usein työtehtävien ja perhevastuiden, kuten lastenhoidon, välillä, mikä voi vähentää työnteolle jäävää aikaa ja heikentää keskittymistä. Kotona lisääntyneet vastuut vähensivät työntekijöiden mahdollisuuksia keskittyä täysipainoisesti, ja erityisesti vanhemmilla työntekijöillä oli tarve joustavuudelle ja kyvylle vaihtaa roolia nopeasti työpäivän aikana, usein suunnittelematta. Tällainen kuormitus voi heikentää työn sujuvuutta ja lisätä stressin riskiä (Pensar 2023, s. 86).

Vaikka etätyö tarjoaa ajallista ja paikallista joustavuutta, se ei automaattisesti paranna työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Rajojen hämärtyminen voi vaikeuttaa psykologista irrottautumista työstä ja heikentää vapaa-ajan laatua (Charalampous ja muut, 2019, s. 53). Joidenkin tutkimusten mukaan etätyö voi vähentää kodin ja työn välistä ristiriitaa ja aikapaineita, kun taas toiset osoittavat tasapainon heikentyvän työ- ja perhe-elämän limittyessä (Ferrara ja muut 2022, s. 7–8). Lisääntynyt perheen kanssa vietetty aika saattoi joissain tapauksissa tasapainottaa työn kuormitusta (Prati 2024, s. 79). Joustava aikataulutus helpotti arjen organisointia, mutta työn jatkuva läsnäolo kodissa vaikeutti palautumista ja lisäsi stressiä, erityisesti naisilla (Grant ja muut 2013, s. 530–532, 539).

Työn ja vapaa-ajan tasapaino rakentuu yksilöllisestä elämäntilanteesta ja voimavaroista. Etätyö voi mahdollistaa paremman ajankäytön ja lisätä hyvinvointia, mutta se voi myös johtaa ylitöihin ja uupumukseen, jos rajoja ei aseteta (Pensar 2023, s. 98, 109–110). Tasapainon ylläpitämisessä keskeistä on psykologinen irrottautuminen työstä, mikä tukee palautumista ja perustuu esimerkiksi kognitiiviseen kontrolliin, fyysiseen etäisyyteen työtilasta, aikataulutettuihin rutiineihin sekä tietoiseen vapaa-ajan toimintaan uppoutumiseen (Pensar 2023). Monet työntekijät kokivat etätyön parantaneen työn ja vapaa-ajan tasapainoa esimerkiksi työmatkojen poistumisen ja rauhallisen työympäristön

ansiosta (Garg & van der Rijst 2015, s. 38–39, 43). Toisaalta perheenjäsenten oli usein vaikea tunnistaa työn rajoja, mikä johti keskeytyksiin ja työn tunkeutumiseen vapaa-ajalle (Eddleston & Mulki 2017, s. 357–358, 361–362).

5.4 Organisaation keinot tukea perheellisten työntekijöiden työhyvinvointia etätyössä

Organisaation tarjoamat rakenteet, johtaminen ja työyhteisön käytännöt ovat keskeisessä asemassa perheellisten työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisessa etätyössä. Selkeät pelisäännöt, saavutettava ja empaattinen johtaminen, perheystävälliset käytännöt sekä toimivat työvälineet voivat merkittävästi vaikuttaa työhyvinvointiin. Keskeinen osa tukea on työn ja kodin rajojen selkeyttäminen. Xun ja muiden (2022, s. 10) mukaan perheystävällisiä arvoja tukeva organisaatiokulttuuri voi vähentää rooliristiriitaa ja organisaatioiden tulisikin aktiivisesti tukea perheellisten työntekijöiden mahdollisuuksia rakentaa selkeitä psykologisia rajoja työn ja kodin välille. Jos taas kulttuurimuutos ei ole mahdollinen, johtajien tulee selkeyttää rajoja esimerkiksi rajoittamalla työntekijöiden autonomian määrää. Myös Yangin ja muiden (2023, s. 524–526) mukaan organisaatiot voivat edistää työn ja vapaa-ajan tasapainoa tukemalla työskentelyä määritellyn työajan puitteissa ja ehkäisemällä jatkuvan tavoitettavuuden kulttuuria. Esihenkilöiden tuki työaikojen ja palautumisen rajaamiseen sekä selkeät odotukset auttavat työntekijöitä irrottautumaan työroolista.

Työhyvinvointia tukevat resurssit voivat lieventää etätyön haittavaikutuksia. Tutkimukset osoittavat, että esihenkilötyö on keskeinen työhyvinvointia tukeva tekijä. Grant ja muut (2013, s. 539) havaitsivat, että esihenkilötuki, perheystävällinen johtaminen ja etätyökokemus vähentävät stressiä ja tukevat hallinnan tunnetta. Samansuuntaisia tuloksia esittävät myös Charalampous ja muut (2019, s. 56), Grant ja muut (2013, s. 542–543) sekä García-Salirrosas ja muut (2023, s. 9, 15), joiden mukaan luottamuksellinen johtaminen, työaikojen jousto ja perhevastuiden huomiointi lisäävät autonomiaa sekä helpottavat työn ja perheen yhteensovittamista. Tähän liittyvät myös FSSB-käytännöt (Family-

Supportive Supervisor Behaviours), jotka Pensarin (2023, s. 87) mukaan sisältävät emotionaalista tukea, joustavuuden mahdollistamista ja roolimallina toimimista, kun taas riittämätön tuki altistaa emotionaaliselle ylivuodolle työn ja perheen välillä. García-Salirrosasin ja muiden (2023, s. 6, 15) mukaan perheystävällinen esihenkilötuki (FSSB) lisää tyytyväisyyttä ja mahdollistaa helpomman siirtymän työstä perheen pariin (WFPS eli Work-to-Family Positive Spillover), vahvistaen hallinnan tunnetta ja työhyvinvointia etätyössä.

Etätyökäytäntöjen tulisi olla yksilöllisesti joustavia, ja organisaation tulisi tarjota teknistä, sosiaalista ja emotionaalista tukea. Shirmohammadin ja muiden (2022, s. 171–174) mukaan HRD-ammattilaisilla onkin keskeinen rooli realististen etätyöodotusten määrittelyssä, monipuolisten etätyöjärjestelyjen tarjoamisessa ja esihenkilöiden valmiuksien vahvistamisessa emotionaalisen tuen antamiseen. Pratin (2024, s. 80) mukaan etätyön vaikutukset vaihtelevat yksilöittäin, mikä edellyttää räätälöityjä käytäntöjä sekä ergonomian, teknisen saavutettavuuden ja rajojen selkiyttämisen huomioimista. Songin ja Gaon (2020, s. 2664) mukaan työnantajien tulisi konkreettisesti tukea etätyötä tarjoamalla esimerkiksi työskentelyyn soveltuvia tiloja ja sosiaalista verkostoa, sillä nämä tukitoimet voivat lievittää yksinäisyyttä ja stressiä, helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista sekä tukea rajojen asettamista.

Kelly ja muut (2014, s. 485, 491) osoittivat, että vaikutusmahdollisuuksien siirtäminen esihenkilöiltä työntekijöille mahdollisti etätyön ja joustavammat työajat sekä muutti työpaikan vuorovaikutuskäytäntöjä tavalla, joka tuki työn ja muun elämän yhteensovittamista. Työajan hallinnan lisääminen ja perhe-elämää tukevat käytännöt paransivat työntekijöiden kokemaa työn ja perhe-elämän välistä tasapainoa ja perheajan riittävyyttä ilman, että työaika tai koetut työpaineet lisääntyivät. Myös García-Salirrosasin ja muiden (2023, s. 9) mukaan joustavat työajat ja perhevastuiden huomioiminen voivat tukea selkeämpää työn ja vapaa-ajan erottamista ja lisätä hyvinvointia.

Jatkuva saavutettavuus ilman rajoja heikentää palautumista ja lisää stressiä (Eddleston ja Mulki, 2017, s. 363, 377; Beckel ja Fisher, 2022, s. 11–13, 17–19), kun taas teknologinen ja sosiaalinen tuki, kuten toimivat työvälineet ja joustava suhtautuminen työaikoihin, voi lievittää kuormitusta. Yhteyden pitäminen kollegoihin esimerkiksi videoneuvotteluiden avulla voi vähentää eristäytymistä (Hope, 2020, s. 8). Työautonomia voi tukea hyvinvointia, jos sitä täydentää kyky hallita omia rajoja. Lange ja Kayser (2022, s. 10–11) osoittavatkin, että autonomia vahvistaa itsesäätelyuskoa ja auttaa hallitsemaan stressiä, ja koska tilanteet vaihtelevat, työnantajien tulee tunnistaa yksilölliset tarpeet ja tukea rajojen hallintaa. Samoin Allen ja muut (2015, s. 59–60) korostavat, että esihenkilön tuki, viestinnän selkeys ja vaikutusmahdollisuudet työaikaan ja -tapaan vähentävät eristäytymistä ja edistävät hyvinvointia.

Etätyön onnistunut ja kestävä toteutus edellyttää, että työnantajat tunnistavat yksilölliset elämäntilanteet ja tarjoavat mukautuvaa tukea. Pensar (2023, s. 110–111) esittääkin “adaptive support model” -mallin, jonka mukaan organisaatioiden tulee tarjota tilanteeseen sovitettua tukea, mukaan lukien selkeät ohjeet työajoista ja rajoista, jolloin esihenkilön rooli korostuu henkilökohtaisena tukena, roolimallina ja luottamuksen rakentajana. Sukupuolinäkökulma on keskeinen tasa-arvoisen etätyön edellytys, ja Loezar-Hernández ja muut (2023, s. 13–15) havaitsivatkin, että pandemian aikainen etätyö toteutui usein ilman sääntelyä ja tukirakenteita, mikä johti erityisesti naisten kokemukseen jatkuvasta tavoitettavuudesta ja vähäisestä ymmärryksestä perhevastuita kohtaan. Lyttelton ja muut (2022, s. 231, 247) korostavat hoivavastuiden sukupuolittuneisuuden lisäävän äitien kuormitusta, jota joustavat työaikajärjestelyt voivat lievittää.

Ferrara ja muut (2022, s. 9) ehdottavat osana työelämän oikeudenmukaisuutta koulutusta etätyötaitoihin ja rajojen hallintaan. Tekniset ja organisatoriset rakenteet muodostavat perustan edellä kuvatuille käytännöille, ja Felstead ja Henseke (2017, s. 207–208) korostavatkin aktiivisen organisoinnin tarvetta työkuorman, palautumisen ja työajan hallinnassa. Chambelin ja muiden (2022, s. 11) mukaan organisaation tuki ja

seuranta edistävät sopeutumista. Garg ja van der Rijst (2015, s. 45–47) painottavat luottamusta, kommunikaatiota ja yhteisöllisyyttä sekä kokeneiden ja itseohjautuvien työntekijöiden valintaa etätyöhön.

Kokonaisuutena tutkimukset osoittavat, että etätyössä onnistuminen edellyttää rakenteita ja käytäntöjä, jotka tukevat psykologista irrottautumista ja selkeitä rajoja työn ja perheen välillä. Tämä on erityisen tärkeää perheellisille työntekijöille, joilla on samanaikaisesti useita vaatimuksia ja rooleja (Pensar, 2023, s. 109–110).

6 Johtopäätökset

Tämän tutkielman tavoitteena oli tarkastella etätyön vaikutuksia perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin ja tunnistaa keskeiset tekijät, jotka vaikuttavat hyvinvointiin etätyön kontekstissa. Etätyö ei ole yksiselitteisesti hyvinvointia lisäävä tai heikentävä ilmiö, vaan sen vaikutukset vaihtelevat merkittävästi yksilöiden, perhetilanteiden ja organisaatiokäytäntöjen mukaan. Vaikka etätyö voi lisätä joustavuutta, parantaa ajankäytön hallintaa ja vähentää esimerkiksi työmatkoihin liittyvää kuormitusta, se voi myös hämärtää työn ja vapaa-ajan rajoja, lisätä psykologista kuormitusta ja vaikeuttaa palautumista.

Keskeinen johtopäätös on, että perheellisten työntekijöiden etätyökokemukset ovat erityisen herkkiä arjen eri roolien yhteensovittamiselle. Erityisesti naisilla kuormitus lisääntyi, jos selkeitä rajoja työn ja perheen välille ei ollut asetettu. Tämä korostaa tarvetta tarkastella etätyön vaikutuksia myös tasa-arvon näkökulmasta ja huomioida perhevastuiden sukupuolittunut jakautuminen.

Toinen keskeinen havainto liittyy siihen, että organisaatioilla on merkittävä rooli perheellisten etätyöntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisessa. Työaikojen selkeys, saavutettava esihenkilö, perheystävälliset käytännöt ja toimivat työvälineet voivat lisätä hallinnan tunnetta ja vähentää kuormitusta. Esihenkilöiden perheystävällinen johtaminen sekä organisaation kyky tukea työn ja muun elämän rajanvetoa nousivat keskeisiksi hyvinvointia edistäviksi tekijöiksi. Myös yksilölliset ratkaisut ja joustavat järjestelyt koettiin arvokkaiksi.

Tutkielma tuo esiin myös etätyön sisäiset ristiriidat. Samat piirteet, jotka tekevät etätyöstä houkuttelevan, eli ajallinen ja paikallinen joustavuus, itsenäisyys ja ajansäästö, voivat myös synnyttää uusia kuormitustekijöitä, kuten jatkuvan tavoitettavuuden tunteen, rajojen hämärtymisen ja työn intensiteetin kasvun. Etätyön hyötyjen toteutuminen edellyttääkin selkeitä rakenteita, rajojen hallintaa ja toimivia tukikäytäntöjä. Ilman näitä riski työn ja muun elämän sekoittumiselle ja sitä kautta kuormituksen kasvulle kasvaa.

Tuloksia voidaan hyödyntää sekä organisaatioiden kehitystyössä että laajemmassa yhteiskunnallisessa keskustelussa perheystävällisen työelämän rakenteista. Tulokset tukevat näkemystä, jonka mukaan työelämän joustavuus, tuki ja selkeät pelisäännöt ovat keskeisiä edellytyksiä sekä yksilöiden hyvinvoinnille että laajemmille perhepoliittisille päämäärille, kuten syntyvyyden edistämiselle ja vanhemmuuden tukemiselle, ja myös kestävälle liiketoiminnan kehittämiselle, joka huomioi työntekijöiden tarpeet ja pitkän aikavälin henkilöstöresurssien hallinnan.

Vaikka tämän tutkielman löydökset perustuvat kansainväliseen tutkimusaineistoon, narratiivisen kirjallisuuskatsauksen luonteeseen kuuluu, että tulkinta pohjautuu sisällölliseen arviointiin ja kirjoittajan tekemään jäsentelyyn. Tämä rajaa tulosten yleistettävyyttä, mutta tarjoaa toisaalta syvällistä ymmärrystä ilmiön monitahoisuudesta.

Jatkossa olisi tarpeen tutkia aihetta empiirisesti, erityisesti miten eri perhetilanteet, sukupuoliroolit ja elämäntilanteet vaikuttavat etätyökokemuksiin eri toimialoilla ja työtehtävissä. Lisäksi olisi tarpeen selvittää, millaiset johtamis- ja tukikäytännöt ovat kaikkein vaikuttavimpia työhyvinvoinnin kannalta, ja miten organisaatiokulttuuri vaikuttaa työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksiin. Jatkotutkimus voisi myös syventää ymmärrystä etätyön pitkän aikavälin vaikutuksista esimerkiksi työurien kehittymiseen ja työntekijöiden sitoutumiseen. Lisäksi olisi tärkeää tarkastella etätyön vaikutuksia työntekijöiden sosiaalisiin verkostoihin, työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunteeseen ja organisaatioon kuulumisen kokemukseen, jotka ovat olennaisia työhyvinvoinnin kannalta, mutta jäävät helposti huomiotta etätyön arjessa.

Tämä tutkielma tuo lisää ymmärrystä etätyön vaikutuksista perheellisten työntekijöiden työhyvinvointiin ja tarjoaa tietopohjaa sekä organisaatioiden työelämäkäytäntöjen kehittämiseen että laajempaan yhteiskunnalliseen keskusteluun perheystävällisestä työelämästä ja sen mahdollisuuksista.

Lähteet

Teoria-aineisto

Alasuutari, P. (2011). Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino. Noudettu 11.5.2025 osoitteesta https://www.ellibslibrary.com/book/9789520400118

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015) Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. The Quarterly journal of economics, 130(1), 165-218. Noudettu 10.4.2025 osoitteesta https://tritonia.finna.fi/PrimoRecord/pci.cdi_proquest_miscellaneous_1680166433?sid=4990776008

Boijer-Spoof Heikinheimo, K. & Ilmivalta, R. (2022). Etätyön hyvinvointiopas. Helsinki: Bazar.

Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., & De Sio, S. (2021). Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. European Journal of Environment and Public Health. 5 (2). 1–5. https://doi.org/10.21601/ejeph/9705

Carlson, D. S. & Frone, M. R. (2003). Relation of Behavioral and Psychological Involvement to a New Four-Factor Conceptualization of Work-Family Interference. Journal of Business and Psychology, 17(4), 515–535. https://doi.org/10.1023/A:1023404302295

Garg, A. K., & van der Rijst, J. (2015). The Benefits and Pitfalls of Employees Working from Home: Study of a Private Company in South Africa. Corporate Board: Role, Duties & Composition, 11(2), 36–46. https://doi.org/10.22495/cbv11i2art3

Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, W. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. Employee Relations, 35, (5), 527–546. Noudettu 19.3.2025 osoitteesta https://tritonia.finna.fi/PrimoRecord/pci.cdi_crossref_primary_10_1108_ER_08_2012_0059?sid=4965579715

Green, B.N., Johnson, D. C. & Adams, A. (2006). Writing Narrative Literature Reviews for Peer Reviewed Journals: Secrets of the Trade. Journal of Chiropractic Medicine 5: 3, 101–117. Noudettu 9.5.2025

osoitteesta https://tritonia.finna.fi/PrimoRecord/pci.cdi_pubmedcentral_primary_oai_pubmedcentral_nih_gov_2647067?sid=4994704289

Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino. Noudettu 12.5.2025 osoitteesta https://tritonia.finna.fi/Record/tria.378715?sid=4994811410

Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. (2020). Läsnä etänä: Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Alma Talent Oy. Noudettu 20.3.2025 osoitteesta https://tritonia.finna.fi/Record/tria.378835?sid=4965605761

Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Väitöskirja Helsingin yliopisto. Helsinki: Työterveyslaitos. Noudettu 24.4.2025 osoitteesta https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618153

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto. K. (2019). Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa. Noudettu 18.3.2025 osoitteesta https://verkkokirjahyllyalmatalent.fi.proxy.uwasa.fi/teos/CADBHXDTEB#kohta:4((a0)((a0)((7c)((20)TY((d6)SOPIMUKSEN((20)TEKEMINEN((20)JA((20)ERITYISEHDOT((20)(:4.7((20)Ty((f6)skentelypaikka((20)(:4.7.1((20)Et((e4)ty((f6)((20)/piste:b4

Jansen Perry, S., Rubino, C., & Hunter, E. (2018). Stress in remote work: two studies testing the demand- control- person model. European journal of work and organizational psychology. 27 (5), 577–593. Noudettu 28.3.2025 osoitteesta https://tritonia.finna.fi/PrimoRecord/pci.cdi_informaworld_taylorfrancis_310_1080_1359432X_2018_1487402?sid=4980741112

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy - Juvanes Print.

Kauhanen, J. (2016). Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Noudettu 27.4.2025 osoitteesta https://www.ellibslibrary.com/book/9789522463975

Kurttila, M., & Aalto, P. (2021). Pomon parhaat ratkaisut. Kauppakamari. 2. painos. Noudettu 22.3.2025 osoitteesta https://kauppakamaritieto-fi.proxy.uwasa.fi/ammattikirjasto/teos/pomon-parhaat-ratkaisut-2021

Lyly-Yrjänäinen, M. (2024). Työolobarometri 2023. Työ- ja elinkeinominiteriön julkaisuja 2024:16. Helsinki. Pdf-dokumentti. Noudettu 15.3.2025 osoitteesta: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165554/TEM_2024_16.pdf

Länsiväylä. (2024). Nyt se on tutkittu: Etätyö heikentää työyhteisökokemusta. Noudettu 14.3.2025 osoitteesta https://www.lansivayla.fi/paikalliset/8319202

Manka, M.-L. ja Manka M. (2016). Työhyvinvointi. Alma Talent Oy. Noudettu 29.4.2025 osoitteesta https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/GAHBJXCTEB#/kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)/piste:b0

Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (2017). Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Noudettu 11.4.2025 osoitteesta https://www.ellibslibrary.com/book/9789524518376

Nieminen, K. (2020). Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2020. Noudettu 19.4.2025 osoitteesta https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/DABBJXDTEB#kohta:Ty((f6)paikan((20)lait((20)ja((20)ty((f6)suhdeopas((20)2020 ((20)

Otala, L & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Helsinki: WSOY pro.

Pensar, H. (2023). Re-thinking work-life balance in the context of remote work (Doctoral dissertation, University of Vaasa). Acta Wasaensia 516. University of Vaasa. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-102-0

Puusa, A. (2020). Näkökulmia laadullisen aineiston analyysiin. Teoksessa Puusa, A., & Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. Noudettu 10.5.2025 osoitteesta https://tritonia.finna.fi/Record/tria.378779?sid=4994770079&imgid=1

Rotkirch, A. (2025). 20 ehdotusta lapsitoiveiden tukemiseksi: Selvitys syntyvyyden laskusta Suomessa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta 2025:22. Noudettu 29.5.2025 osoitteesta https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/166137/VN_2025_22.pdf?sequence=1

Salminen, A. (2023). Mikä kirjallisuuskatsaus?: Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja joihinkin hallintotieteellisiin sovelluksiin. Noudettu 20.4.2025 osoitteesta https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-081-8

Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-being at work – overview and perspective. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 36(5), 422–429. https://doi.org/10.5271/sjweh.3076

Song, Y., & Gao, J. (2020). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. Journal of happiness studies. 21. 2649–2668. Noudettu 15.3.2025 osoitteesta https://link-springer-com.proxy.uwasa.fi/content/pdf/10.1007/s10902-019-00196-6.pdf

Sutela, H., & Pärnänen, A. (2021) Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Helsinki: Tilastokeskus. Noudettu 27.3.2025 osoitteesta https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/186107/ywrp1_202100_2021_25870_net.pf?sequence=1

Tieteellisten seurain valtuuskunta (2020). Lisätietoa vertaisarvioinnista. Noudettu 9.5.2025 osoitteesta https://www.tsv.fi/fi/palvelut/tunnus/lisatietoa-vertaisarvioinnista

Tilastokeskus. (n.d.). Perhe (käsitteet). Noudettu 11.4.2025 osoitteesta https://www.stat.fi/meta/kas/perhe.html#tab1

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (5 ed.). Helsinki: Tammi. Noudettu 10.5.2025 osoitteesta https://www.ellibslibrary.com/book/9789520400118

Urrila, L., Siiriäinen, A., Mäkelä, L., & Kangas, H. (2025). Sense of belonging in hybrid work settings. Journal of Vocational Behavior, 157, 104096. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.104096

Vilkman, U. (2016). Etäjohtaminen: Tulosta joustavalla työllä. Alma Talent Oy. Noudettu 23.3.2025 osoitteesta https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/DAEBIXCTEB#kohta:Et((e4)johtaminen

Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand. Noudettu 10.4.2025 osoitteesta https://books.google.fi/books?id=97IqYlYUaQcC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false

Vyas, L. & Butakhieo, N. (2020). The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong. Policy Design and Practice, 4: 1, 59-76. https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560

Watson, I., & Lightfoot, D. J. (2003). Mobile working with Connexions. Facilities, Facilities, 13/14, (21), 347-352. Noudettu 23.3.2025 osoitteesta https://tritonia.finna.fi/PrimoRecord/pci.cdi_proquest_miscellaneous_869799768?sid=5008801121

Yle. (2024). Etätyö ei heikennä enää suomalaisten työhyvinvointia, kertoo tutkimus. Noudettu 13.3.2025 osoitteesta https://yle.fi/a/74-20148743

Tutkimusaineisto

Allen, T. D., Golden, T. D. ja Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. https://doi.org/10.1177/1529100615593273

Beckel, J. L. O., & Fisher, G. G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(7), 3879. https://doi.org/10.3390/ijerph19073879

Chambel, M. J., Carvalho, V. S. & Santos, A. (2022). Telework during COVID-19: Effects on the Work–Family Relationship and Well-Being in a Quasi-Field Experiment. Sustainability, 14(24), 16462. https://doi.org/10.3390/su142416462.

Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C. ja Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. Julkaistu teoksessa European Journal of Work and Organizational Psychology, 28(1), 51–73. https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886.

Eddleston, K. A. ja Mulki, J. (2017). Toward understanding remote workers' management of work–family boundaries: The complexity of workplace embeddedness. Group & Organization Management, 42(3), 346–387. https://doi.org/10.1177/1059601115619548

Felstead, A. ja Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. New Technology, Work and Employment, 32(3), 195–212. https://doi.org/10.1111/ntwe.12097

Ferrara, B., Pansini, M., De Vincenzi, C., Buonomo, I. ja Benevene, P. (2022). Investigating the Role of Remote Working on Employees' Performance and Well-Being: An Evidence-Based Systematic Review. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(19), 12373. https://doi.org/10.3390/ijerph191912373

García-Salirrosas, E. E., Rondon-Eusebio, R. F., Geraldo-Campos, L. A. ja Acevedo-Duque, Á. 2023. Job Satisfaction in Remote Work: The Role of Positive Spillover from Work to Family and Work–Life Balance. Behavioral Sciences, 13(11), artikkeli 916. https://doi.org/10.3390/bs13110916

Garg, A. K., & Van Der Rijst, J. (2015). The benefits and pitfalls of employees working from home: Study of a private company in South Africa. *Corporate Board Role Duties and Composition*, *11*(2), 36–49. https://doi.org/10.22495/cbv11i2art3

Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. Employee Relations, 35(5), 527–546. https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059

Hope, J. (2020). Working from home: Follow these tips for successful remote work. *Dean & Provost*, 21(10), 8. https://doi.org/10.1002/dap.30722

Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., Hammer, L. B., Kossek, E. E., King, R. B., Hanson, G. C., Mierzwa, F. ja Casper, L. M. (2014). Changing Work and Work-Family Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network. *American Sociological Review*, 79(3), 485–516. https://doi.org/10.1177/0003122414531435

Lange, M. ja Kayser, I. 2022. The Role of Self-Efficacy, Work-Related Autonomy and Work-Family Conflict on Employee's Stress Level during Home-Based Remote Work in Germany. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(9), 4955. https://doi.org/10.3390/ijerph19094955

Loezar-Hernández, M., Briones-Vozmediano, E., Ronda-Pérez, E. ja Otero-García, L. (2023). Juggling during Lockdown: Balancing Telework and Family Life in Pandemic Times and Its Perceived Consequences for the Health and Wellbeing of Working Women. International Journal of Environmental Research and Public Health, 20(6), 4781. https://doi.org/10.3390/ijerph20064781

Lyttelton, T., Zang, E. ja Musick, K. (2022). Telecommuting and gender inequalities in parents' paid and unpaid work before and during the COVID-19 pandemic. Journal of Marriage and Family, 84(1), 230–249. https://doi.org/10.1111/jomf.12810

Pensar, H. (2023). Etätyöntekijöiden työn ja muun elämän tasapaino ja sen hallinta koronapandemian aikana. Acta Wasaensia 516. Vaasan yliopisto, Johtamisen yksikkö, Henkilöstöjohtaminen. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-102-0

Prati, G. (2024). Remote work's impact on well-being: longitudinal analysis and the influence of gender, household size and childcare. International Journal of Workplace Health Management, 17(1), 72–84. https://doi.org/10.1108/IJWHM-09-2023-0140

Shirmohammadi, M., Au, W. C. ja Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. Human Resource Development International, 25(2), 163–181. https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380

Song, Y. ja Gao, J. (2020). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2649–2668. https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6

Xu, G., Wang, X., Han, X., Huang, S., & Huang, D. (2022). The dark side of remote working during pandemics: Examining its effects on work-family conflict and workplace wellbeing. International Journal of Disaster Risk Reduction, 79, 103174. https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2022.103174

Yang, D., Kelly, E. L., Kubzansky, L. D. ja Berkman, L. (2023). Working from Home and Worker Well-being: New Evidence from Germany. ILR Review, 76(3), 504–531. https://doi.org/10.1177/00197939221148716