

Johanna Sissonen

**DIGITALISAATION VAIKUTUKSET TYÖHYVIN-
TOINTIIN JA TYÖTYYTYVÄISYYTEEN**



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
INFORMAATIOTEKNOLOGIAN TIEDEKUNTA
2021

TIIVISTELMÄ

Sissonen, Johanna

Digitalisaation vaikutukset työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen

Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 2021, 33 s.

Tietojärjestelmätiede, kandidaatin tutkielma

Ohjaaja: Halttunen veikko

Digitalisaatiota, työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä on tutkittu paljon. COVID-19 muutti työntekoa ja suurin osa työntekijöistä joutui siirtymään lyhyessä ajassa etätyöhön. Etätyöskentely on puolestaan nostanut esiin uusia työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen liittyviä seikkoja. Olemme siirtyneet uudelle aikaudelle työnteossa ja etätyöstä on tullut uusi normaali. Tämän tutkimuksen aiheena oli työn digitalisaatio ja etätyöskentely. Tutkimuskysymyksenä oli, miten työn digitalisaatio on vaikuttanut työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen? Tutkimuskysymykseen vastattiin käyttämällä tutkimusmetodina kirjallisuuskatsausta, jossa käytiin läpi lukuisia aineistoja, joissa oli käsitelty työtyytyväisyyttä ja digitalisaatiota. Kirjallisuuskatsauksen avulla voitiin luoda aiheesta kokonaiskuva. Kirjallisuuden etsimiseen tässä työssä on käytetty Google Scholar ja JYKDOK -tietokantoja. Työhyvinvointi on merkittävässä asemassa yrityksen menestyksen näkökulmasta. Hyvinvoiva työntekijä on tuottelias ja luova.

Asiasanat: työtyytyväisyys, työhyvinvointi, digitalisaatio, etätyö, COVID-19

ABSTRACT

Sissonen, Johanna

The effects of digitalization on well-being at work and job satisfaction

Jyväskylä: University of Jyväskylä, 2021, 33 pp.

Information Systems, candidate's Thesis

Supervisor: Halttunen, Veikko

Much research has been done on digitization, well-being at work and job satisfaction. COVID-19 changed jobs and most workers had to move to telecommuting in a short time. Teleworking, on the other hand, has raised issues related to well-being at work and job satisfaction. The subject of this study was to find out in all ways in which the digitalisation of work and teleworking has affected well-being at work and job satisfaction. The research question was that how has the digitalization of work affected well-being at work and job satisfaction? The research question was answered using a literature review as a research method, where reviewed many materials dealing with job satisfaction and digitalisation. A general view of the subject could be created with the help of a literature review. Google Scholar and JYKDOK databases have been used to search for literature in this work. Well-being at work plays a significant role in the company's success. Well-being at work increases job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, well-being at work, telework, digitalization, remote work, COVID-19

KUVIOT

KUVIO 1 Digitalisaation kehityskulku.....	10
KUVIO 2 Digitaalisten työkalujen käyttöä ja suunnittelu	11

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

KUVIOT

1	JOHDANTO.....	6
2	DIGITALISAATIO	8
	2.1 Digitalisaatio käsitteenä.....	8
	2.2 Digitalisaatio liiketoiminnassa.....	10
	2.3 Työn digitalisoituminen ja etätyöskentely.....	13
3	TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTYTYTYVÄISYYS.....	15
	3.1 Työhyvinvointi.....	15
	3.2 Työtyytyväisyys.....	17
4	TYÖN DIGITALISOITUMINEN JA ETÄTYÖSKENTELEY	19
	4.1 COVID-19 pandemia ja etätyöskentely	19
	4.2 Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi etätyössä	21
	4.3 Työn digitalisoituminen ja sen vaikutus työtyytyväisyyteen.....	24
5	YHTEENVETO JA POHDINTA	27
	LÄHTEET	30

1 JOHDANTO

Digitalisaatio on mahdollistanut monien työntekijöiden siirtymisen etätöihin. Keväällä 2020 räjähdysmäisesti levinnyt COVID-19 laittoi monen yrityksen ovet väliaikaisesti kiinni. Suomen hallitus otti käyttöön 17.3.2020 valmiuslain (1552/2011), jonka tehtävänä on turvata kansalaisten ja koko yhteiskunnan toiminta. Tämän valmiuslain (1552/2011) mukaan varsinkin julkisella sektorilla työnantajat ovat määränneet suurimman osan työntekijöistään etätöihin työtehtävien sallimissa rajoissa. Hallitus on tehnyt 23.10.2020 periaatepäätöksen, jossa suositellaan mahdollisimman laajasti etätöihin siirtymistä ja tämä suositus koskee myös yksityisiä työpaikkoja. Kaiken kaikkiaan tässä myllerryksessä selvisivät parhaiten ne yritykset, joilla oli käytössään laaja kirjo digitaalisia työkaluja ja digitalisaation ansiosta valmiudet siirtyä nopeasti etätöihin. Etätöihin siirtyminen ja työn äkillinen digitalisaatio vaikutti myös osaltaan henkilöstön työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen.

Tämän työn tutkimuskysymys on, miten työn digitalisaatio ja etätöskentely vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin? Digitalisoitumisen myötä työskentelytavat ovat kehittyneet (Larja & Räisänen, 2019). Rossaton ja Castellanin (2020) mukaan digitalisaation myötä yritykset ovat voineet luoda tehokkaampia liiketoimintaprosesseja ja samalla yrityksen suorituskyky on parantunut. Gigaurin (2020) puolestaan toteaa, että COVID-19 on osaltaan tehnyt muutoksia henkilöstöhallintoon. Työntekijät tarvitsevat entistä enemmän apua digitaalisten alustojen käytössä. Puttosen, Hasun ja Pahkin (2016) mukaan työelämä muuttuu nopeasti ja samalla muuttuvat myös työhyvinvoinnin tarpeet. Työhyvinvoinnista on julkaistu lukuisia suosituksia ja käytännön ohjeita sisältäviä businesskirjoja aiheesta. Tämän tutkimuksen avulla halutaan tuoda esiin työn digitalisaation, työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden eri näkökulmat. Työn digitalisaatioon liittyy myös läheisesti etätö, joka vaikuttaa työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Työtyytyväisyydessä on olennaista se, miten työntekijä saa tyydytettyä omat tarpeet. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa se, miten hyväksi kokee työnsä, työympäristön ja omat vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä.

Tässä työssä käytetään tutkimusmetodina kirjallisuuskatsausta ja aineistoa on etsitty Google Scholar -hakukoneen avulla käyttäen hakusanoina *digitalization*,

well-being at work, job satisfaction, telework, remote work, COVID-19. Aineistoa on myös haettu Jyväskylän yliopiston JYKDOK hakupalvelun kautta. Tutkimuksen tavoitteena on saada käytännön tietoa siitä, miten työn digitalisoituminen ja etätyöhön siirtyminen on vaikuttanut työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen.

Tutkielman rakenne on seuraavanlainen. Johdannon jälkeen toisessa pääluvussa käydään läpi digitalisaatiota ja digitalisaation käsitettä. Toisen luvun kolmannessa kappaleessa käsitellään työn digitalisoitumista ja etätyöskentelyä. Kolmannessa pääluvussa käydään läpi työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Neljännessä luvussa käsitellään tutkimuksen tuloksia eli työn digitalisoitumista ja etätyöskentelyä, kuinka COVID-19 pandemia on vaikuttanut etätyöhön siirtymiseen. Neljännen luvun toisessa kappaleessa käydään läpi työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia etätyössä. Neljännen luvun viimeisessä kappaleessa käydään läpi työn digitalisoitumiseen liittyviä asioita ja sen vaikutuksia työtyytyväisyyteen. Viidentenä kappaleena on yhteenveto ja pohdinta.

2 DIGITALISAATIO

Digitalisaatio on yleisesti käytetty termi, jota on määritelty vähän akateemisissa yhteyksissä. Digitalisaatiolle löytyy monta määritelmää, mutta yleensä ne vastaavat toisiaan. Digitalisaation murros alkoi 1970-luvulla, mutta lopullinen läpimurto tapahtui 1980-luvulla, kun yksityiset tietokoneet alkoivat yleistyä. Digitalisaatio on muuttanut ihmisten käyttäytymistä, koska internetin yleistyttyä tietoa on jatkuvasti saatavilla mihin kellon aikaan tahansa. Digitalisaation myötä yritykset ovat kannustaneet työntekijöitä siirtymään etätyöhön. Varsinkin palvelu-aloilta ja toimistotyöstä on siirrytty etätyöskentelyyn. Ensimmäisessä alaluvussa käydään läpi digitalisaation käsitettä. Toisessa alaluvussa tarkastellaan digitalisaatiota liiketoiminnan näkökulmasta ja kolmannessa alaluvussa käydään läpi digitalisaatiota etätyön näkökulmasta.

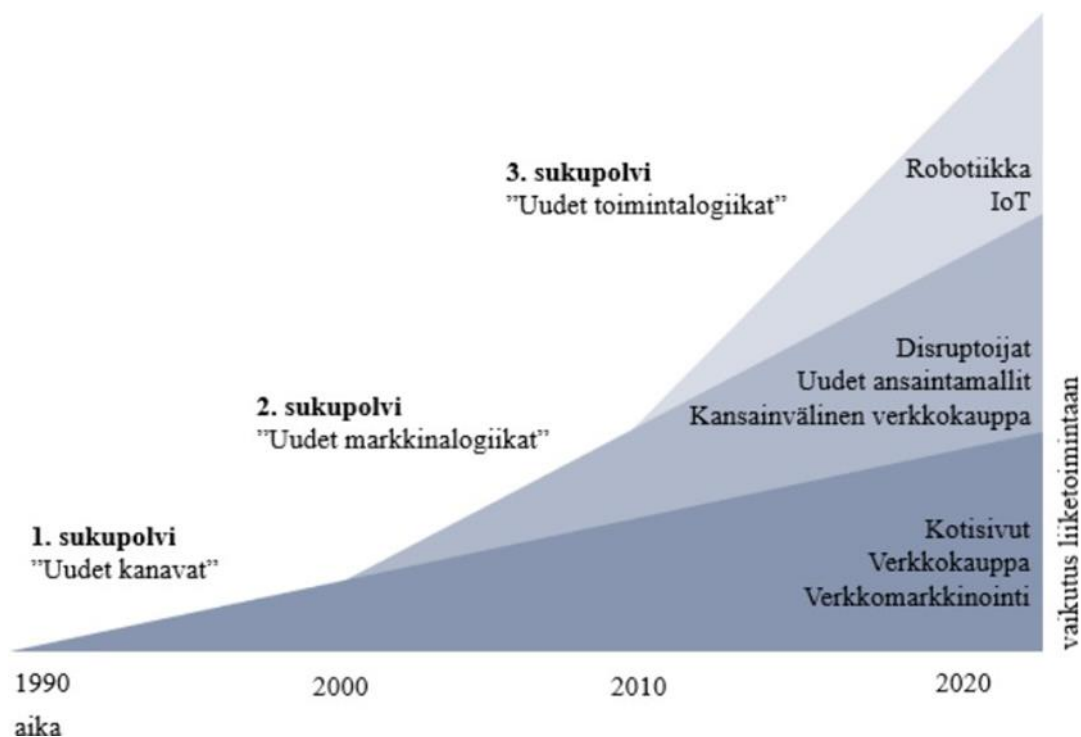
2.1 Digitalisaatio käsitteenä

Oxford-sanakirjassa digitalisaatio (engl. digitalization) on määritelty digi- ja tietotekniikan lisääntyneenä käyttönä. Digitalisaation kanssa samoissa yhteyksissä puhuttaessa käytetään myös seuraavia englanninkielisiä termejä, kuten digitizing ja digitization. Lindgren, Mokka, Neuvonen ja Toponen (2019) toteavat, että tähän asti digitalisaatiota on käsitetty fyysisten tietokoneiden hyödyntämisenä. Tietokoneiden yleistyttyä ohjelmistojen ja globaalin verkon hyödyntäminen on lisääntynyt. Lisäarvo asiakkaalle on syntynyt ohjelmistojen ja fyysisten tietokoneiden vuorovaikutuksesta. Drath ja Horch (2014) puolestaan käyttävät digitalisaatiosta nimitystä kolmas vallankumous. Heidän mukaansa se on alkanut 1960-luvulla. He määrittelevät digitalisaation alkaneen automatisaatiojärjestelmien yleistymisen myötä, jolloin manuaalisen työn määrä väheni. Digitalisaatiosta voidaan puhua myös robottien ja automaation kohdalla varsinkin, kun jotain fyysistä muutetaan sähköiseen muotoon tietokoneen avulla. Gray ja Rumpe (2015) toteavat artikkelissaan, että digitalisaatio tarkoittaa useiden tekniikoiden

integrointia kaikkiin päivittäisiin käytössä oleviin tuotteisiin. Esimerkiksi he nostavat älykkäät kodit, joissa on paljon viihdettä, turvallisuuteen liittyviä tuotteita, sähköön ja lämmitykseen liittyviä ratkaisuja. Terveystenhoito on myös hyödynnänyt sähköisiä palveluita ja liikkumisessa hyödynnetään sähköisiä palveluita. Heidän mukaansa digitalisaatio on keskittynyt massadataan, jossa on suuria määriä tietoa saatavilla internetin kautta ja ne ovat pilvessä helposti analysoitavissa. Liiketoiminta-alueella puolestaan digitalisaatio kertoo, mitä ja miten tulee ostaa ja myydä. Lisäksi yritysten täytyy miettiä, miten mainostaa yritystä ja pitää yhteyttä asiakkaisiin. Digitalisaation avulla voidaan myös suunnitella tuotteita digitaalisessa muodossa. (Gray & Rumpe, 2015.)

Sia, Soh ja Weill (2016) toteavat artikkelissaan, että yritysten digitalisaatio on vaikuttanut monilla aloilla varsinkin teollisuuden alalla. Se on tuonut mukanaan internetin, verkkokaupan ja älypuhelimet. Kuluttajat ovat siirtyneet osaltaan tietokoneisiin, tabletteihin ja matkapuhelimiin. Fitzgerald, Kruschwitz, Bonnet ja Welch (2014) toteavat artikkelissaan, että digitalisaatio on tuonut mukanaan uusia digitaalisia teknologioita, jotka ovat mahdollistaneet merkittäviä liiketoiminnallisia parannuksia. Digitalisaatio on tuonut myös mukanaan sosiaalisen median, mobiililaitteet ja edistyneen analytiikan. Samalla se on parantanut asiakaskokemusta ja virtaviivaistanut toimintoja. Samalla on syntynyt uusia liiketoimintamalleja. Brynjolfsson ja McAfee (2012) toteavat artikkelissaan, että digitalisaation myötä tietokoneet ovat alkaneet tekemään ihmisille tarkoitettuja töitä. Tilson, Lyytinen ja Sørensen (2010) puolestaan tuovat esille sen, että digitalisaatio on tuonut mukanaan muutosta. Tästä muutoksesta on tullut 20 vuoden aikana uusi todellisuus. Heidän mukaansa ihmisten elintavat ovat muuttuneet jo 1800-luvulta, kun päivittäisessä käytössä yleistyi höyry, rautatie ja sähkö. 1900-luvulla ihmisten käytössä yleistyivät puhelin, radio ja televisio. Samalla myös 1900-luvun loppupuolella yleistyi tietokone, joka on pohjana tälle radikaalille muutokselle, jota kutsutaan digitalisaatioksi.

Digitalisaatio terminä on yleistynyt vasta viimeisen vuosikymmenen aikana. Tälle termille ei ole vielä muodostunut virallista tai edes kunnollista määritelmää. Digitalisoituminen viimeisten vuosikymmenten aikana on vaikuttanut ihmisten jokapäiväiseen arkeen ja samalla muuttanut käyttäytymistä. Samalla se on muuttanut yritysten toimintaa muuttamalla markkinoiden dynamiikkaa. Ilmarinen ja Koskela (2015) toteavat, että digitalisaatio on yksi aikakautemme suurin muutosvoima, se on muuttanut radikaalisti ihmisten tapaa hankkia informaatiota. Kuvassa (kuvio 1) he ovat kuvanneet digitalisaation kehityskulkua ja heidän mukaansa digitalisaatioon liittyy kolme sukupolvea. 1990-luvulla ensimmäisessä sukupolvessa yleistyivät kotisivut, jonka vuoksi tarvittiin portaaleita. Näiden portaalien kautta asiakkaat löysivät eri kotisivuille. Vähitellen portaaleista syntyi medioita, joista tuli mainostamisen alustoja. Samalla syntyi hakupalveluita ja koneita. Toisen sukupolven digitalisaation kehityskulkuna oli verkkokaupat, mobiili-internet ja muut tekijät ovat alkaneet muuttaa itse markkinoiden toimintalogiikoita.

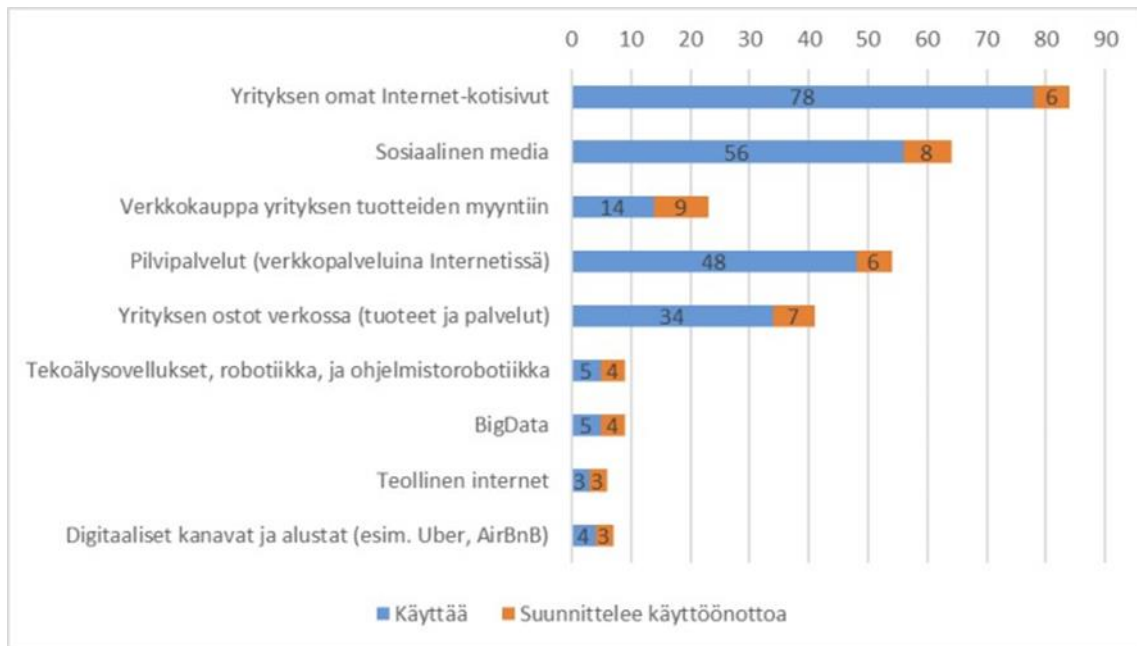


KUVIO 1 Digitalisaation kehityskulkua mukaellen (Ilmarinen & Koskela 2015)

2.2 Digitalisaatio liiketoiminnassa

Digitalisaatio on liiketoiminnan uudistamisen väline ja siksi on tärkeää ymmärtää, millaisin keinoin sillä voidaan vaikuttaa liiketoiminnan perustekijöihin. Yritystoiminnassa ja ylipäänsä liiketoiminnassa on kolme keskeistä tavoitetta: kasvu, kannattavuus ja kilpailukyky. Nämä kolme tavoitetta on hyödynnettävissä kaikissa yrityksissä kokoon katsomatta. Myös pienet yritykset menestyvät ja kasvavat nopeasti, kun hyödyntävät digitalisaation tuomia mahdollisuuksia ja uusia toimintatapoja. Sähköisen liiketoiminnan ansiosta yritys voi karsia kulujaan ja parantaa toimintansa laatua. Digitaalisten tuotteiden avulla yritys voi tarjota parempaa asiakaskokemusta. Larja ja Räisänen (2019) ovat käsitelleet yritysten digitalisaatiota Pk-yritysbarometrissa, jossa tiedusteltiin sitä, mitä työkaluja he liiketoiminnassaan käyttävät tai suunnittelevat otettavaksi käyttöön. Tätä tilannetta on myös havainnollistettu kuviossa (Kuvio 2). Valtaosalla yrityksistä eli 78% oli käytössään omat kotisivut ja sosiaalista mediaa, pilvipalveluita ja verkko-ostoja hyödynnettiin. Yrityksistä 14 % myy tuotteitaan internetissä, mutta tekoälyn ja robotiikan käyttö on vielä harvinaista. Tämän kyselyn pohjalta on luotu kolmiportainen luokitus. Vain 9 % yrityksistä ei hyödynnä mitään edellä mainituista työkaluista ja 20 % hyödyntää vain yhtä työkalua. Nämä yritykset luokiteltiin ei-digitaalisiksi yrityksiksi. Vähintään kahta digitaalista työkalua käyttäviä yrityksiä oli 57 % ja moderneja digitaalisia työkaluja käyttäviä yrityksiä oli 16 %. Yrityksen iällä ei ole vaikutusta yrityksen digitalisaation asteeseen, sen sijaan

henkilöstömäärällä ja liikevaihdolla on vahva yhteys digitaalisten työkalujen käytön asteeseen. (Larja & Räisänen, 2019.) Beverungen, Muller, Matzner, Mendling ja vom Brocke (2017) toteavat myös artikkelissaan, että viime vuosina fyysisiä tuotteita on muutettu digitaalisiksi niin sanotuiksi älykkäiksi tuotteiksi. Näihin tuotteisiin on yhdistetty myös älykkäitä palveluita, kuten kauko- ohjausta ja optimointia. Älykkäät palvelujärjestelmät tuovat lisää arvoa asiakkaalle ja palvelun tarjoajalle.



KUVIO 2 Digitaalisten työkalujen käyttöä ja suunnittelua mukaellen (Larja & Räisänen, 2019)

Tilsonin, Lyytisen ja Sørensen (2010) mukaan digitalisaatio auttaa yrityksiä kasvamaan ja parantamaan yritystoiminnan kannattavuutta samanaikaisesti. Samalla tarjoaa keinoja, jotka parantavat sekä toiminnan tehokkuutta että laatua. Parhaimmillaan digitalisaatio myös parempaa asiakaskokemusta alhaisemmilla kustannuksilla. Yritysjohdon tulisi hyödyntää digitalisaation tuomia mahdollisuuksia ja hyödyntää näitä välineitä. Digitalisaatio on eräänlainen työkalupakki, jonka välineiden avulla voidaan parantaa nykyistä liiketoimintaa. Siksi digitalisaatio on kiinnittäminen liiketoiminnan koviin tavoitteisiin, kuten liikevaihdon kasvattamiseen, kustannusten alentamiseen, pääoman käytön tehostamiseen ja liiketoiminnan uudistamiseen luo perustan onnistumiselle. Larja ja Räisänen (2019) toteavat, että digitalisuuden asteella on vaikutusta yrityksen menestykseen, moderneja digitaalisia työkaluja käyttävät yritykset kokevat suhdannetilanteen paremmaksi ja kannattavuus on parempaa kuin vähemmän digitaalisilla kilpailijoilla. (Larja & Räisänen, 2019.)

Ritter ja Pedersen (2020) tuovat esiin artikkelissaan, että digitalisaatio on vaikuttanut yritysten markkinointiin, mutta toisaalta yritykset osaavat hyödyntää digitalisaatiota hyvin. Digitalisaation myötä yritykset ovat oppineet

tuntemaan paremmin asiakkaansa ja ne tunnistavat asiakassegmentit paremmin. Samalla yritykset osaavat palvella paremmin asiakkaitaan ja tarjota heille parempaa palvelua. Rossato ja Castellani (2020) toteavat artikkelissaan, että digitalisaatio on ollut varsin suuri muutos valmistusteollisuudessa. Digitalisaation myötä on tullut älykkäitä tehtaita, teollisuuden vallankumous ja esineiden internet. Teknologian avulla yritys voi muuttaa olemassa olevia tuotteita digitaalisiksi. Tämä puolestaan tuo yritykselle tehokkaampia liiketoimintaprosesseja ja parantaa yrityksen suorituskykyä. Viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana digitalisaatio on tuottanut haasteita niin pienissä kuin suurissa yrityksissä. On myös yrityksiä, joita kutsutaan sarjainnovaattoreiksi, jotka ovat erikoistuneet toimittamaan teknologiamarkkinoita. Nämä yritykset tuottavat tekniikkaa, joilla on kysyntää markkinoilla ja tämä tekniikka on korkealaatuisempaa. (Rossato & Castellani, 2020.) Rossaton ja Castellanin (2020) tutkimuksessa on käynyt ilmi, että digitaalisuuden onnistumiseen vaikuttaa digitaalisen strategian määrittely, tekniikka ja liiketoimintavalmiudet ja viimeisenä digitaaliset palvelualustat.

Weill ja Woerner (2015) mukaan liiketoiminnan maailma on digitalisoitunut nopeasti ja se on samalla murtantanut teollisuuden esteet. Heidän mukaansa digitalisaatio on myös tarjonnut mahdollisuuksia ja yritykset voivat hyödyntää vahvoja asiakassuhteita ja valtion rajat ylittävää myyntiä. Digitalisaatio on antanut kuluttajille ja yrityksille mahdollisuuden laajempaan valikoimaan tuotteita ja palveluita. Esimerkkinä voidaan todeta Amazon, jolla on erittäin laaja tuotevalikoima ja asiakkaita ympäri maapalloa. (Weill & Woerner, 2015.) Weill ja Woerner (2015) puhuvat myös siitä, että yritysten johdon on kiireellisesti määriteltävä vaihtoehtoja tulevaisuutta varten ja puhuvat jopa digitaalisesta uhasta. Moni yritys kokee digitaalista uhkaa markkinoilla varsinkin teollisuuden alalla, koska kilpailu asiakkaista on kova ja digitaalisen tarjonnan on oltava laaja. Johtajien pitäisi aktiivisesti muuttaa strategisia vaihtoehtoja tulevaisuutta varten, kehittää ekosysteemiä ja asiakastuntemusta.

Yoo, Boland, Lyytinen ja Majchrzak (2012) toteavat, että organisaatiot toimivat maailmassa, joka on digitalisoitunut. Moniin tuotteisiin ja palveluihin on upotettu digitaalisia ominaisuuksia. Arjen tuotteissa, kuten kelloissa ja autoissa on paljon digitaalisia ominaisuuksia. Yoo ym. (2012) tuovat artikkelissaan esille, että digitaalisia työkaluja ja komponentteja voidaan myös hyödyntää organisaation toiminnan tukemisessa. Etätyöskentelyssä hyödynnetään digitaalisia alustoja, joita käytetään myös digitaalisissa tuotteissa ja palveluissa. Berman (2012) tuo esille artikkelissaan, että digitaalisilla markkinoilla kuluttajat käyttävät paljon vuorovaikutteisia työkaluja ja näiden avulla he tutustuvat tuotteisiin ja palveluihin. Kuluttajat vertaavat ensin tuotteita ja palveluita, ennen kuin he tekevät ostopäätökset. Ihmiset kaikkialla käyttävät internetiä ja yritysten täytyy käyttää tätä mahdollisuutta hyväkseen. Yritykset voivat käyttää digitalisaatiota hyväkseen muun muassa optimoimalla uusimpia tietotekniikoita. Myös Bergman (2012) tuo esiin asiakasarvon, jolloin yrityksen toimintoja muokataan niin, että se toisi mahdollisimman paljon arvoa asiakkaille. Tuotteita ja palveluita parantamalla saadaan aikaiseksi parempi asiakaskokemus.

2.3 Työn digitalisoituminen ja etätyöskentely

Allen, Golden ja Shockley (2015) toteavat, että yritykset ovat ottaneet etätyön mahdollisuuden käyttöön 1970-luvulla ja etätyön avulla voidaan kohdentaa paremmin työvoimaa. Etätyöstä on tullut vuosien saatossa yhä suosittu työtapa ja sen on mahdollistanut kehittynyt tekniikka. Etätyöstä on tullut uusi normi työelämässä. (Allen, Golden & Shockey, 2015) Lindren ym. (2019) mukaan globaalien digialustojen myötä etätyön tekeminen on mahdollista aivan uusille työntekijäryhmille. Näille alustoille on siirretty kaikki sellainen toimistotyö, joka on helppoa standardoida. Digitalisoituminen on muuttanut sijainnin ja läsnäolon roolia, enää sijainnilla ei ole väliä. Enää tuotantotekijät eivät ole riippuvaisia sijainnista, eikä siitä synny niin helposti niukkuutta. (Lindgren ym., 2019.) Allenin ym. (2015) mukaan etätyön mahdollisuudet lisääntyivät yhdessä kodin tietojenkäsittelyn ominaisuuksien kanssa, koska henkilökohtaiset tietokoneet lisääntyivät 1980-luvulla ja kannettavat tietokoneet yleistyivät 1990-luvulla.

Allen ym. (2015) toteavat, että esiintyvyys vaihtelee huomattavasti eri työskentelytapojen ansiosta, jotkut työskentelevät kokopäiväisesti etänä tai osaaikaisesti muutaman päivän viikossa. Tieteellisessä tarkastelussa etätyöhön liittyy erilaisia määritelmiä ja terminologiaa. Koroma, Hyrkkänen ja Rauramo (2011) puhuvat etätyöstä, joka on tunnettu tapa työskennellä. Etätyöllä on pitkät perinteet ja se on yleistynyt viimeisen vuosikymmenen aikana. Etätyön määritelmänä on kotona tai muussa etätyöpisteessä tehtävä työ, jonka sisällöstä ja toteutumisesta on sovittu työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Etätyöhön liittyvä erityispiirre on se, että aloite etätyöskentelylle voi tulla joko työnantajalta tai työntekijältä, mutta siihen ryhtymiseen ja lopettamiseen vaaditaan työntekijän tahdonilmaisu. (Koroma ym., 2011.)

Rodríguez- Modrono ja López-Igual (2021) toteavat artikkelissaan, että etätyö on lisääntynyt räjähdysmäisesti viimeisen vuoden aikana COVID-19 pandemian takia, joka on pakottanut monet yritykset ja organisaatiot kotiin työskentelemään. Gigauri (2020) tuo esille artikkelissaan, että maailmanlaajuinen pandemia COVID-19 on pakottanut yrityksiä nopeuttamaan siirtymistä digitaaliseen toimintaan. Tämä on tuonut myös muutoksia henkilöstöhallintoon ja heidän tehtäväänään on auttaa työntekijöitä digitaalisten alustojen käytössä ja muokata yrityksen liiketoimintaprosesseja. Digitaalisessa työympäristössä työntekijöiden on päivitettävä osaamistaan ja hankittava uusia taitoja. (Gigauri, 2020.) Gigaurin (2020) mukaan monilla työntekijöillä ympäri maailman on oltava taidot ja tekniikat digitaalisten toimintaympäristöjen käyttöön. COVID-19 on asettanut henkilöstöjohtamiseen uuden eteen, koska etätyö on aiheuttanut työntekijöille kasvavaa stressiä. Työntekijät eivät ole yksin pystyneet selviytymään kaikista pandemian aiheuttamista haasteista. Gigaurin (2020) tutkimustulosten mukaan pandemian aikana kotona työskentelyyn liittyy paljon häiriöitä, kuten lastenhoito, kotityöt ja sen vuoksi monet työntekijät siirtyivät työskentelemään yöllä. Samalla työntekijöiden työn ja yksityiselämä sekoittuivat. Vaikka verkossa työskentely

on yrityksille kannattavaa, sen suurin haittapuoli on sosiaalistumisen puute. Etätyöhön siirtyminen vähensi tapaamisia työkavereiden kanssa.

3 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTYTYVÄISYYS

Työhyvinvointi on noussut työelämässä ilmiöksi, jota kaikki työnantajat haluavat vaalia ja kaikki ihmiset haluavat työskennellä onnellisena. Työntekijän työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen kannattaa panostaa, koska se lisää työntekijän sitoutuneisuutta työpaikkaan ja samalla se lisää rahaa yrityksen kassaan. Yleensä tyytyväinen työntekijä lisää tyytyväisiä maksavia asiakkaita. Tämän luvun ensimmäisessä alaluvussa käydään läpi työhyvinvointiin liittyviä asioita ja luvun toisessa alaluvussa käydään läpi työtyytyväisyyteen liittyviä asioita.

3.1 Työhyvinvointi

Mankan, Heikkilä-Tammen ja Vauhkosen (2012) mukaan työhyvinvoinnin tutkimus on heidän mukaansa alkanut 1900 luvulla, kun työntekijöiden työturvallisuuteen ja sairauspoissaoloihin alettiin enemmän kiinnittää huomiota. Kun nämä perusasiat saatiin kuntoon, työelämässä on alettu kiinnittää enemmän huomiota työyhteisön toimivuuteen ja työntekijöiden terveyden edistämiseen. Työhyvinvointi on paljon enemmän, kuin fyysisen kunnon kohottaminen ja virkistysiltpäivät. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen, 2012.) Työhyvinvointi on väärin ymmärretty menestystekijä monessa yrityksessä. Yritysten menestystä mitataan usein pelkästään pelkän talouden näkökulmasta, vaikka työpaikan sosiaalinen vuorovaikutus pitäisi olla toiminnan kehittämisen keskiössä. Menestyvässä organisaatiossa työskentelevät ihmiset ovat tuottavia. Menestyvä yritys kantaa vastuuta työntekijöidensä hyvinvoinnista ja samalla kehittää toimintaansa ympäröivää yhteiskuntaa silmällä pitäen.

Schulte ja Vainio (2010) toteavat artikkelissaan, että aiemmin on käyty läpi työntekijöiden hyvinvointiin liittyviä asioita ja työhyvinvoinnin vaikutus työntekijän tuottavuuteen. Heidän mukaansa hyvä ammatillinen terveys ja työhyvinvointi vähentää työstressiä ja vahinkoja. Tämä puolestaan lisää tuottavuutta, sitoutumista työhön ja kannustaa oppimaan. Tässä tutkimuksessa on eroteltu työhön liittyvä ja liittymättömät tekijät. (Schulte & Vainio, 2010.) Manka ym. (2012)

mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat seuraavat tekijät: organisaation piirteet, johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työ. Työn voimavaroiksi voidaan luokitella esimerkiksi kannustava ja osallistava johtaminen. Voimavaroja lisää myös työyhteisön innovatiivinen ilmapiiri. Myös työntekijällä on oltava mahdollisuus hallita ja vaikuttaa omaan työhön liittyvään päätöksentekoon. Yrityksissä työntekijöiden määrä vaihtelee ja useamman työntekijän yrityksissä voimavaroja lisäävät yhteisöllisyys ja ryhmän toimivuus. Työhyvinvointi on siis monen eri tekijän summa. Työhyvinvointi näkyy ja kuuluu työyhteisössä, yksilössä se näkyy työnä. Organisaatiossa puolestaan se näkyy voimavarana, koska yrityksen tulos paranee ja liikevoitto kasvaa. Hyvinvoiva työntekijä on yritykselle arvokas, koska se tekee tuloksellista työtä. Hyvässä työilmapiirissä luovuus lisääntyy ja se puolestaan houkuttelee lisää osaavia työntekijöitä. (Manka ym., 2012.)

Puttonen, Hasu ja Pahkin (2016) toteavat raportissaan, että työelämä on muuttunut ja muuttuu nopeaan tahtiin. Samalla muuttuvat myös työhyvinvointiin liittyvät tarpeet. Yritysten täytyy löytää uusia keinoja ylläpitää ja kehittää työhyvinvointia. Tämän lisäksi myös työhyvinvointia pitää seurata, kehittää ja uudistaa. Satsaus työhyvinvointiin on avain yrityksen menestykseen. Työhyvinvointi on yrityksen kilpailuvaltti työntekijöitä rekrytoidessa, koska se parantaa työpaikan mainetta. Samalla se lisää työpaikan houkuttelevuutta ja yhä useampi osaaja on kiinnostunut yrityksestä. Hyvinvoiva työyhteisö ja työntekijä ovat tuottavia ja innovatiivisia. Työhyvinvoinnin tilaa on tutkittu laajan MEADOW-tutkimuksen avulla. (Puttonen, Hasu & Pahkin, 2016.)

Daniels (2000) tuo esiin artikkelissaan esiin, että työhyvinvointiin vaikuttaa työn yksitoikkoisuus tai innostavuus. Työ voi aiheuttaa myös työntekijälle masentuneisuutta tai vastaavasti iloa, näihin mielialoihin vaikuttaa myös väsymyksen voimakkuus. Voidaankin kysyä, miksi työhyvinvointiin kannattaa investoida? Työhyvinvointiin vaikuttaa hyvin inhimilliset syyt, mutta se on työnantajan ja työntekijän välinen kauppa, jossa kaikki voittavat. Jos työhyvinvointia aletaan yrityksessä laiminlyödä, altistaa se työperäisille sairauksille, heikentää työntekijöiden motivaatiota ja yhteishenkeä. Samalla se syö pohjaa organisaation menestykseltä. Voidaankin kysyä yrityksen johdolta, onko heillä varaa olla investoimatta työhyvinvointiin? Työhyvinvointi vaikuttaa myös sairauspoissaoloihin, koska keskimäärin sairauspoissaolojen osuus palkkakustannuksista on noin viiden prosentin luokkaa. Monissa yrityksissä tämä tarkoittaa sitä, että sairauspoissaolojen puolittaminen voisi kaksinkertaistaa tuloksen. Monnot ja Beehr (2014) toteavat artikkelissaan, että positiivisen psykologian puolella organisaatiotutkijat ovat tutkineet työntekijöiden onnellisuutta ja muita positiivisia tunteita. Heidän mukaansa hyvinvointi on muutakin, kuin sairauden puuttuminen. Erityisesti työperäinen stressi vaikuttaa työhyvinvointiin.

Ihmiset kokevat työssään laajan tunteiden kirjon, aina onnellisuudesta vihaan. Varsinkin ohjelmistosuunnittelijat kokevat usein työssään turhautumista, vihaa, onnellisuutta ja innostusta. Nämä tunteet ovat kietoutuneita toisiinsa siten, että onnellisuus lisää positiivisten tunteiden kokemista ja se johtaa työssä edistymiseen tai työssä "jumittamiseen" ja se puolestaan johtaa turhautumiseen. Ford ja Parnin (2015) ovat tutkineet sitä, että työn digitalisaation myötä työntekijöiden

on kyettävä jatkuvasti omaksumaan uutta tietoa ja tekniikkaa, sopeutumaan uusiin työympäristöihin. Lisäksi he joutuvat selviytymään haasteista uusia asioita oppiessa ja harjoittaessa. Nämä uudet haasteet tuovat tullessaan myös epäonnistumisia ja esteiden ylittäminen voi lisätä turhautumisen tunnetta, joka puolestaan vaikuttaa negatiivisesti oppimiseen. (Ford & Parnin, 2015.) Fisherin (2000) artikkelissa käytiin läpi useita eri hypoteettisia suhteita todellisen ajan ja vakio työtyytyväisyyden välillä. Odotetusti reaaliaikainen ylenmääräinen työtyytyväisyys liittyivät toisiinsa, mutta eivät olleet identtisiä. (Fisher, 2000.)

Tutkijat Graziotin, Fagerholm, Wang ja Abrahamsson (2018) toteavat, että onnellisuuden ja onnettomuuden ymmärtäminen voisi johtaa kustannustehokkaisiin tapoihin parantaa työoloja ja työn suorittamista. Tämä onnistuu parhaiten rajoittamalla psykologisia häiriöitä esimerkiksi ohjelmistosuunnittelijoiden työssä. (Graziotin, Fagerholm, Wang & Abrahamsson, 2018.) Työn tekemiseen on tunnustettu aiemmin inhimillisten ja sosiaalisten näkökohtien merkitys. Tästä aiheesta on pidetty monia tutkimuksia ja aiheeseen liittyviä konferensseja. Lenberg, Feld ja Wallgren (2014) ovat määritelleet käsitteen (engl. behavioral software engineering) eli behavioraalinen ohjelmistosuunnittelu on työ- ja organisaatiopsykologian ja käyttäytymistaloustieteiden välimaastossa. Kun lähdetään tutkimaan ohjelmoinnin psykologiaa, se keskittyy yksilölliseen ja yhteen tiettyyn ohjelmistosuunnittelutoimintaan ja samalla siinä jää huomioimatta muut tärkeät tekijät ryhmä- ja organisaatio tasolla. (Lenberg, Feldt & Wallgren, 2014.) Vaikka inhimilliset näkökohdat ohjelmistosuunnittelussa on tunnustettu tärkeäksi jo pitkän aikaa, behavioraalinen ohjelmistosuunnittelu keskittyy enemmän realistisiin käsitteisiin ihmisluonnosta ohjelmistokehityksessä (Lenberg ym., 2014).

3.2 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyttä on tutkittu jo 1920-luvulta lähtien eri tieteenaloilla. Tätä aluetta on yritetty rajata ja kehittää teoreettista näkökulmaa silmällä pitäen. Tämä tutkimus on hyvin pitkälle yksilöiden käsityksiä omasta työtilanteestaan, tämän vuoksi mielipiteet työtyytyväisyydestä vaihtelevat ja se määritellään henkilön tunnepitoiseksi suhtautumiseksi työympäristöön. Spector (1997) on aiemmin määritellyt kirjassaan työtyytyväisyyden siten, miten ihmiset suhtautuvat työhönsä ja eri tekijöihin työpaikalla. Työtyytyväisyys kertoo siitä, missä määrin ihmiset pitävät (tyytyväisyys) tai eivät pidä (tyytymättömyys) työstänsä, se on asenteellinen muuttuja. Työtyytyväisyyttä voidaan pitää myös globaalina tunteena työstä tai siihen liittyvänä asennekokonaisuutena työn eri puolista. Globaalia lähestymistapaa käytetään varsinkin, kun yleinen asenne kiinnostaa tai jos halutaan selvittää asioita, joista ihmiset pitävät tai eivät pidä. (Spector, 1997.)

Russo (2012) toteaa artikkelissaan, että palkkaerot naisten ja miesten välillä ovat suuria, mutta tällä tekijällä ei ole kovin suurta vaikutusta työtyytyväisyyteen. Pollnacin, Bavinkin ja Bonnereaun (2012) mukaan työtyytyväisyyteen liittyy sosiaaliteoria ja se liittyy sosiaalidemograafisiin muuttujiin, kuten ikään, koulutukseen, ammattiin ja asemaan. Swider, Boswell, Zimmerman (2011) toteavat

artikkelissaan, että työtyytyväisyys on asenteellista suhtautumista työhön ja työtyytyväisyyteen vaikuttaa myös muut elementit. Työtyytyväisyys voidaan jakaa eri elementteihin ja ne ovat joko työtyytyväisyyttä parantavia tai heikentäviä tekijöitä. Ne ovat palkkaus, henkilöstöpolitiikka, esimies-alaisuudet, suhteet työ-kavereihin, työsuhteen varmuus, työn rutiinimaisuus, työn rasittavuus, ikä ja työn merkitys arvona. Kun yksilö kokee negatiivisia asioita ja ne toistuvat jatkuvasti ratkaisemattomina ongelmina, se lisää tyytymättömyyttä ja altistaa työn tai jopa ammatin vaihtoon. Tyytymättömyys on kielteistä ja työtytymättömyyden taustalla on usein käsitys, että omat resurssit eivät pääse oikeuksiinsa nykyisessä työssä. Yksilön tarpeet eivät tule tyydytetyksi työssä.

Spector (1997) on todennut kirjassaan, että IBM on erittäin huolissaan työntekijöiden työtyytyväisyydestä ja sillä on merkitystä yrityksen toimintaan. Työntekijöiden korkea työtyytyväisyys IBM:llä kertoo vähäisistä työnantajan vaihdoista ja kertoo hyvästä maineesta työnantajana. (Spector, 1997.) Spectorin (1997) mukaan yrityksellä on monia syitä siihen, miksi heidän kannattaa olla kiinnostunut työntekijän työtyytyväisyydestä. Humaani näkökulma on se, että työntekijät ansaitsevat tulla oikeudenmukaisesti ja kunnioitavasti kohdelluiksi työpaikalla. Työtyytyväisyys kertoo hyvästä kohtelusta yrityksessä. Työtyytyväisyys myös heijastaa myös hyvästä henkisestä hyvinvoinnista ja psykologisesta terveydestä. Toisena tulee utilitaristinen näkökulma, joka vaikuttaa työntekijöiden käyttäytymiseen ja samalla vaikuttaa organisaation toimintaan. (Spector, 1997)

Työtyytyväisyydestä puhuttaessa usein esiin nostetaan Maslowin tarvehierarkia ja odotusarvoteoria, jonka mukaan yksilö on tyytyväinen työhönsä, kun hänen odotuksensa sopivat yhteen työn vaatimusten kanssa. Tyytyväisyys omaan elämään tai työtyytyväisyys riippuu siitä, miten yksilö kykenee käyttämään kykyjään ja ominaisuuksiaan, tyydyttämään tarpeitaan ja saavuttamaan mielenkiinnon kohteita. Tyytyväisyys riippuu myös siitä, miten vakiintuminen työtehtävässä ja elämän tavassa on onnistunut ja miten kokemusten myötä se koetaan mieluisaksi ja sopivaksi. Tyytyväisyys työhön on suoraan verrannollista siitä, miten yksilö pystyy toteuttamaan minäkäsitystään.

4 TYÖN DIGITALISOITUMINEN JA ETÄTYÖSKENTELY

Työn digitalisoituminen on tuonut palveluiloille ja toimistotyöhön uusia ulottuvuuksia. Etätyöskentely on ollut mahdollista monissa yrityksissä jo lähes viisikymmentä vuotta, mutta syksyllä 2019 se lisääntyi räjähdysmäisesti COVID-19 pandemian seurauksena. Seuraavana käydään tarkemmin läpi tätä COVID-19 aiheuttamaa etätyöskentelyyn siirtymistä. Samalla tässä kappaleessa käydään läpi työhyvinvointia etätyöskentelyn ja työn digitalisaation näkökulmasta. Tämän luvun ensimmäisessä alaluvussa käydään läpi COVID-19 pandemiaa ja sen vaikutusta etätyöhön siirtymiseen. Toisessa alaluvussa käydään läpi työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia etätyössä. Kolmannessa alaluvussa käydään läpi digitalisointumista ja sen vaikutusta työtyytyväisyyteen.

4.1 COVID-19 pandemia ja etätyöskentely

Drath ja Horch (2014) tuo esiin sen, että digitalisaatio on automatisoinut työtehtäviä ja samalla on kehittynyt myös tekoäly. Digitalisaatio on tullut myös jäädäkseen palveluiloille ja varsinkin toimistotyöhön. Digitalisaation myötä on myös syntynyt uusia aloja, joille tarvitaan jatkuvasti uusia yrityksiä ja yrityksiin tarvitaan puolestaan uusia työntekijöitä. Leonardi (2020) toteaa artikkelissaan, että etätyöskentely yrityksissä on ollut mahdollista jo 1970-luvulta lähtien ja ennen vuotta 2019 arvioiden mukaan noin vähän yli 5 % työntekijöistä työskenteli säännöllisesti etänä. COVID-19 on levinnyt räjähdysmäisesti ympäri maailman viimeisten kuukausien aikana ja eri maiden hallitukset ovat suositelleet työntekijöitä jäämään kotiin työskentelemään. Tämän muutoksen on mahdollistaneet digitaalinen teknologia. Tämän teknologian avulla työntekijät voivat kommunikoida tekstin, äänen ja videon välityksellä. Maaliskuussa 2020 Zoomin päivittäinen käyttö lisääntyi 67 % ja Microsoft Teams käyttäjien määrä kasvoi 20

miljoonasta 44 miljoonaan. Useimmat etätyöhön siirtymisestä aiheutuneet keskustelut ovat keskittyneet vaikutusten tutkimiseen ja organisaation käyttäytymisen muutoksiin. Leonardin (2020) mukaan etätyöhön siirtyminen on lisännyt talentuneen työn määrää, koska työntekijät lähettävät toisilleen paljon sähköpostia, lähettävät tietoja Slackissa, pitävät videoneuvotteluja Zoomissa tai Microsoft Teamsissa. Näistä toiminnoista syntyy paljon metadataa tai metatietoa, joka kertoo esimerkiksi siitä, kuka, miten tai kenen toimesta tieto on luotu ja koottu. Metadataa voidaan käyttää myös hyödyksi työntekijöitä auttamalla vähentämään päällekkäisyyttä ja lisäämällä innovaatiota.

Monet tutkijat väittävät, että olemme siirtyneet uudelle aikakaudelle työnteossa ja etätyöstä on tullut uusi normaali. Tämä osin tarkoittaa sitä, että ihmiset ja ryhmät heidän toimintansa mallinnetaan. Silti on myös esitetty sellaisia näkökulmia, että COVID-19 pandemian jälkeen suurin osa työntekijöistä palaa takaisin toimistoihin ja jatkaa työskentelyä ilman digitaalisia tekniikoita. Brynjolfsson, Horton, Ozimek, Rock, Sharma, TuYe (2020) toteuttivat tutkimuksen etätyöskentelystä Google Consumer Surveys (GCS) -palvelun kautta, tässä kyselyssä kysyttiin yksi ainoa kysymys: Oletko työskennellyt kotona neljän viimeisen viikon aikana? Vastausvaihtoehdot olivat 1. Jatkan työskentelyä töissä, 2. Olen lomautettu, 3. Osin töissä, mutta nyt kotona, 4. Tällä hetkellä kotona, mutta työskentelen silti, 5. Tähän mennessä työskentelen kotona, mutta nyt myös työpaikalla ja 6. Ei mikään näistä. Tähän kyselyyn he saivat 25 000 vastausta. Yli kolmasosa työntekijöistä on siirtynyt etätyöhön tänä neljän viikon aikana ja 10 % on puolestaan lomautettuna. (Brynjolfsson ym., 2020) Angeluccin, Angrisanin, Bennett, Kapteyn ja Schanerin (2020) mukaan COVID-19 on ollut ennen näkemätön sokki Yhdysvaltain taloudelle. Moni työntekijä on menettänyt pandemian myötä työpaikkansa, koska kaikkia töitä ei voida edelleenkaan suorittaa etänä. Heidän tutkimuksensa mukaan muiden kuin etätyötä tekevien työpaikkojen menetys noin 24 %. Etätyöskentely on mahdollistanut työntekijöiden paremman suojautumisen ja vähentänyt tartuntariskiä.

Gómezin, Mendozan, Ramírezin ja Olivas-Lujánin (2020) mukaan COVID-19 pandemia on aiheuttanut paljon sosiaalisia ja liiketoiminnallisia muutoksia ja se on herättänyt myös huolta ihmisten selviytymisestä. Myös yritykset ovat joutuneet miettimään liiketoiminnan jatkuvuutta ja organisaation kykyä päästä tästä pandemian aiheuttamasta kriisistä ylös. Tämän artikkelin tarkoituksena on ymmärtää ja analysoida COVID-19 vaikutuksia ihmisiin. Gómez ym. (2020) toteavat, että COVID-19 on aiheuttanut työpaikoilla paljon stressiä ja ahdistusta, koska muutos oli äkillinen. Stressi puolestaan vaikuttaa muun muassa ammatilliseen suorituskykyyn. Esiin on tullut myös työntekijöiden mielenterveysongelmia, tämän vuoksi on tärkeää kehittää yrityksen strategioita parantamaan työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia. Ihmisten emotionaalinen tilanne ja mielenterveys vaikuttavat ihmisten kykyyn olla tuottava työntekijä. Monilla yrityksellä on valmiuksia kehittää uusia strategioita ja osaamista digitalisoitumisen, prosessien yhdenmukaistamisen ja työtehtävien automatisoitumisen avulla. Kilpailukykyinen ja työntekijöistään huolehtiva yritys panostaa johtamiseen ja

mahdollistaa työskentelyn kotona, muuttavat palkkausta ja muuttavat työaikoja (Gómez, Mendoza, Ramírez & Olivas-Luján 2020, 406.)

4.2 Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi etätyössä

Allen ym. (2015) Toteavat artikkelissaan, että etätyö on muuttanut työn tuloksia ja työtyytyväisyys on korkein niiden henkilöiden keskuudessa, jotka työskentelevät paljon etänä. Samalla on nähty, että etätyöskentely lisää organisaatioon sitoutumista. Etätyön on nähty vähentävän työ- ja perhekonflikteja. (Allen ym., 2015.) Tämän työn tarkoituksena on selvittää, miten työn digitalisaatio vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja yleensä työhyvinvointiin. Tutkimuksen aineisto on kerätty kirjallisuuskatsauksen avulla. Tutkimuskysymykseen etsittiin vastauksia analysoimalla aineistoa sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysin perusteella kaikki artikkelit käsitteivät samoja käsitteitä.

Artikkelissa Opie, Dollard, Lenthall, Wakerman, Dunn, Knight ja MacLeod (2010) toteavat, että työn vaatimukset voivat aiheuttaa stressiä, varsinkin kun työntekijältä odotetaan paljon ja työn suorittaminen vaatii huomattavia ponnisteluja työnantajan vaatimusten täyttämiseksi. Tämä aiheuttaa henkisen hyvinvoinnin laskua ja henkistä uupumusta. Työn täytyy toimia työntekijälle motivoivana, koska se tuo esiin positiivisia työn tuloksia. Samalla se lisää työhön sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. (Opie, Dollard, Lenthall, Wakerman, Dunn, Knight & MacLeod, 2010.) Nämä tutkijat ovat luokitelleet tutkimuksessaan työtyytyväisyyden laskua aiheuttavia tekijöitä ja näitä ovat työpaikkaväkivalta, henkiset työnvaatimukset, huono johtaminen, työkaverit, päivystykset, työn vastuut, tuen vähyys, turvallisuuden tunteen vähyys, sosiaaliset tekijät ja kulttuurien väliset tekijät. Nämä edellä mainitut tekijät vähentävät myös henkistä hyvinvointia ja aiheuttavat uupumusta. Samoin kun työtyytyväisyyttä lisäävät riittävät työvoimaresurssit, kuten valvonta, sosiaalinen tukeminen, mahdollisuudet ammatilliseen kehittämiseen, työn kontrollointi ja taitojen parantaminen vaikuttavat henkiseen hyvinvointiin, työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen. Terranova ja Henning (2011) toteavat artikkelissaan, että työtyytyväisyys on mittari, jolla mitataan se, miten ihmiset pitävät ja viihtyvät työssään. Tämä mittari sisältää affektiivisen komponentin, joka koostuu yksilöllisistä tunteuksista tyytyväisyyteen, joka tulee työstä ja havainnot siitä, miten työ täyttää yksilön vaatimukset ja odotukset. (Terranova & Henning, 2011.)

Terranova ja Henningin (2011) mukaan työtyytyväisyys terveydenhuollossa on ollut suurin huolenaihe tutkimuksissa jo 1940-luvulta lähtien. Työstressi ja työyhteisön erimielisyydet laskevat työtyytyväisyyttä. Huonoin mahdollinen yhteys on matala työtyytyväisyys, koska se laskee kynnystä vaihtaa työpaikkaa tai ammattia. (Terranova & Henning, 2011.) Opie ym. (2010) toteavat artikkelissaan, että tämän tutkimuksen tulokset tuovat esiin yhteyden työn vaatimusten, henkisen hyvinvoinnin ja uupumuksen välille. Varsinkin työn vaatimukset, työyhteisön tilanne, työkuorma, odotukset ja sosiaaliset tekijät ovat kaikista tärkeimmässä asemassa, kun tutkitaan työntekijän henkistä tilaa ja uupumusta.

Työpaikkaväkivalta, huono johtaminen ja turvallisuustekijät entisestään voivat olla syy työntekijän uupumukseen. (Opie ym., 2010.) Yhteys työvoimaresurssit ja positiivinen suhtautuminen työhön eli työhön sitoutuminen ja työtyytyväisyys paljastavat positiivisen yhteyden kaikkiin työvoimaresursseihin ja nämä kaikki ovat mitattavissa.

Rodríguez- Modronon ja López-Igualin (2021) mukaan etätö on yleistynyt digitalisaation edistysaskelien ansiosta, nämä joustavat työmallit ovat laajentuneet nopeasti uusiin työryhmiin. Samalla on muuttunut työolot ja työn laatu. He tutkivat sitä, miten eri etätöskentelytavat vaikuttavat työn laatuun. Heidän mukaansa yhä useampi työ voidaan suorittaa missä ja milloin vain informaatioteknologian avulla. Joustavat etätöskentelymahdollisuudet vaikuttavat työskentelyolosuhteisiin, työ- ja yksityiselämän tasapainoon ja suorituskykyyn. Toisaalta etätö tarjoaa työntekijöille enemmän itsenäisyyttä ja joustavuutta, nämä yleensä johtava parempaan työ- ja yksityiselämän tasapainoon. (Rodríguez- Modrono & López- Igual, 2021.) Rodríguez- Modrono ja López-Igual (2021) toteavat, että etätöillä on vaikutuksia työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin. Heidän mukaansa työtyytyväisyyttä lisää työn autonomia eli työntekijä pystyy itse päättämään työskentelystään ja työ oli siten joustavampaa. Lisäksi nämä työntekijät panostivat enemmän työhönsä ja työnantajilla oli tuottavampaa työvoimaa. Työn ja yksityiselämän tasapaino puolestaan lisäsi osaltaan työtyytyväisyyttä. Toisaalta etätö voi myös johtaa epäselviin rajoihin työn ja henkilökohtaisen elämän välillä. Työvaatimukset voivat lisääntyä ja voi esiintyä myös muita haitallisia vaikutuksia, jotka vaikuttavat haitallisesti yksilön hyvinvointiin. (Rodríguez- Modrono & López- Igual, 2021.)

Työhyvinvoinnin osalta suurin ongelma on työntekijän omat asenteet. Liian moni työntekijä tulee sairaana töihin. Syynä tähän on se, että työntekijöillä on suuri tarve olla läsnä ja näyttäytyä työpaikalla. Toki se osoittaa työnantajalle, että työntekijä on sitoutunut työhönsä, mutta tämän käytöksen hintana on työtehon heikkeneminen ja vääränlaisen työkuulttuurin ruokkiminen. Tähän ilmiöön liittyvät läheisesti myös vahvasti työtaturmat. Näistä edellä mainituista ongelmista päästään eroon organisaation käytäntöjä muuttamalla, eikä kunnianhimoinen suhtautuminen työhön ei ole väärin. Työnjohdon on kuitenkin syytä muistuttaa näitä innokkaimpia työntekijöitä myös riittävästä levosta ja palautumisesta, koska se on pohja myös työssä jaksamiselle. Varsinkin asiantuntijaorganisaatioissa kaikkien tulee omaksua se ajatus, että esimiehen tehtävänä ei ole tuottavuuden kirittäminen vaan koko työyhteisön hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen. Tämä maksaa itsensä takaisin korkoineen pitkällä aikajänteellä.

Mikä sitten saa työntekijöitä koettelemaan omia rajojaan? Jos tarkastellaan ongelmaa lyhyellä aikavälillä, niin yksittäinen työntekijä ei koe pitkiä työpäiviä tai henkistä kuormaa ongelmalliseksi. Työntekijä kokee tekemässään työssä flow-ilmiön eli työnimun. Tästä muodostuu kehä, joka voi heijastua koko työyhteisöön ja tämä tapa toimia lisää entisestään kilpailua yrityksen sisällä. Pahimmillaan pitkät työpäivät ruokkivat vääränlaista työkuulttuuria ja lisää uhrinumista työntekijöiden keskuudessa. Tässä vaiheessa myös esimiehen on herättävä viimeistään ja muistutettava alaisiaan, että kukaan ei ole korvaamaton.

Pahimmassa tapauksessa näitä ylityötunteja piilotetaan esimieheltä, sammuteaan työajanseuranta kahdeksan tunnin jälkeen tai tehdään iltaisin tai viikonloppuisin töitä, mutta työajanseuranta ei ole päällä. Yrityksessä kannattaa lähteä liikenteeseen työhyvinvointisuunnitelmalla ja laatia se yhdessä henkilöstön kanssa. Työhyvinvointisuunnitelma laaditaan vähintään vuodeksi kerrallaan, tämän suunnitelman tarkoituksena on kartoittaa työhyvinvoinnin sen hetkinen laatu ja sen voi selvittää esimerkiksi työyhteisökyselyllä tai itsearviointilla. Tietoa tähän suunnitelmaan löytyy sen hetkisestä tilanteesta, kuten sairauspoissaoloista, työtaturmien kustannuksista, vaihtuvuudesta ja varhaisesta eläköitymisestä. Nämä hyvinvoinnin puutteet ovat helposti muutettavissa euroiksi, jotta niiden tärkeys yrityksessä ymmärretään paremmin. Samalla kannattaa ottaa tarkasteluun henkilöstöinvestoinnit, joita ovat osaamiseen tai toimintatapojen kehittämiseen käytetyt eurot. Oleellista on selvittää, että onko näillä investoinneilla saavutettu hyötyä. Kannattaa miettiä myös, onko näillä investoinneilla saavutettu se hyöty, mitä sillä haetaan.

Yang (2011) tuo artikkelissaan esiin muutosjohtamisen ja COVID-19 pandemian myötä muutos työelämässä on ollut suuri. Ratkaisuksi Yang tuo transformationalisen johtamisen eli kannustavalla johtamisella nähdään olevan positiivinen yhteys tyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen. Työtyytyväisyyden tulisi toimia indikaattorina muutosjohtamisen vaikutuksista työyhteisöön. Samalla työtyytyväisyys kuvastaa muutosjohtamisen tehokkuutta ja työntekijöiden sitoutumista työhönsä. (Yang, 2011.) Yang (2011) halusi tutkia sitä, onko kannustavalla johtamisella suora vaikutus muutosjohtamiseen vai onko se välillistä. Sellaiset työntekijät, jotka viihtyvät työssään ja ovat tyytyväisiä työhönsä, heillä on positiivinen suhtautuminen työhönsä. Työtyytyväisyys vaikuttaa myös siihen, että työntekijät saavat paremman ymmärryksen, miksi heidän tekemä työ on yritykselle niin tärkeää. Kun työntekijä on tyytyväisiä työhönsä, myös asiakkaat ovat tyytyväisiä samaansa palveluun. (Yang, 2011.) Yang (2011) toteaa, että työntekijän sitoutuminen muutokseen on välttämätöntä myös työn laadun parantamiseksi. Työntekijän henkisen olon parantaminen ja työssä viihtyminen näkyvät halussa palvella asiakkaita hyvin. Tämän vuoksi myös työtyytyväisyys on sisäinen motivaattori, joka vaikuttaa asiakastytytyväisyyteen. (Yang, 2011.)

Hall, Sharp, Beecham, Baddoo ja Robinson (2008) puolestaan toteavat artikkelissaan, että työntekijä tekee työnsä paremmin ja sitoutuu yritykseen, jos he ovat motivoituneita. Motivoituneisuus vaikuttaa tuottavuuteen, tuotteiden laatuun ja ohjelmistoprojektin onnistumiseen. Ohjelmoijan motivaatioon vaikuttavat monet asiat, kuten onnistunut aikataulut, tuottavuus, riittävä rahoitus ja riittävä henkilöstön muistaminen. (Hall, 2008.) Hall ym. mukaan esimiehen tulee määritellä tarkasti työtehtävät jokaiselle työntekijälle, omien kykyjen ja taitojen mukaan. Yksilön taitojen arvioiminen täytyy tehdä perusteellisesti tehtävien vaatimuksia ja kokonaisuuksia unohtamatta. Työntekijä on siis tyytyväinen, kun työn vaativuus ja taidot kohtaavat. (Hall, 2008.) Aivan kuten Hall ym. totesivat, myös Acuna, Juristo ja Monreno (2006) toteavat artikkelissaan, että johtamisen kannalta parasta on lähteä liikkeelle käymällä läpi henkilön vahvuudet ja heikkoudet, sekä suunnitella työtehtävät työntekijän kykyjen mukaan. Stylianou ja

Andreou (2016) toteavat artikkelissaan, että henkilöstöjohtaminen ja tehtävien aikatauluttaminen ovat luonnollisesti hankalia prosesseja. Työtehtävien loppuun saattamiseksi täytyy tehdä monta hankalaa päätöstä, mutta lopulta kaikki osapuolet ovat tyytyväisiä. (Stylianou & Andreou, 2016) Etätyön aikakaudella henkilöstöjohtaminen on noussut uudelleen keskusteluun.

4.3 Työn digitalisoituminen ja sen vaikutus työtyytyväisyyteen

Silic, Marzi, Caputo ja Bal (2020) toteavat artikkelissaan, että markkinoilla vallitsee kova kilpailu, joka on johtanut myös työtehtävien digitalisoitumiseen. Kaikki työnantajat haluavat olla nykyaikaisia ja edistää työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja sitoutumista. Tässä artikkelissa he puhuvat myös pelillistämisestä, jonka strategisena tavoitteena on työntekijöiden osallistuminen, sitoutuminen ja uskollisuus. Heidän mukaansa työhönsä sitoutunut työntekijä on henkisesti ja fyysisesti läsnä, ja suuntaa paljon energiaa työtehtäviensä hoitoon. (Silic, Marzi, Caputo & Bal, 2020.) Valenduc ja Vendramin (2017) toteavat artikkelissaan, että digitaalinen tekniikka ja jatkuva digitalisoituminen vaikuttavat ympäristöön ja työllisyyteen jatkuvana muutoksena. Heidän mukaansa digitaalisen tekniikan ja joustavien työmuotojen osalta keskustelussa on noussut usein käsitteen digitalisaatio yhteydessä sana häiritsevä. Joustavilla työmuodoilla käytetään myös nimitystä etätyö. He puhuvat myös digitaalisista nomadeista, joilla on käytössä tietokone, älypuhelin, pilvipalvelut, internet ja sähköposti. Näillä nomadeilla on käytössä työpisteenä koti, asiakkaan työtilat, julkinen liikenne tai mikä muu tahansa. Nämä digitaaliset nomadit vaikuttavat yrityksessä niin johtoon kuin muihinkin työntekijöihin. Digitaalinen nomadi haastaa kaikki työsuhteen ulottuvuudet, koska työpaikan käsite hämärtyy ja työaika muuttuu suhteelliseksi. Työn organisointi ja uudet ammatit ovat tulleet jäädäkseen digitalisoitumisen myötä. (Valenduc & Vendram, 2017.) Koroma ym. (2011) toteavat, että lähtökohtaisesti työnantaja on suunnitellut omat toimitilat siten, että niissä toteutuvat kaikki työn turvallisuuden ja terveellisyyteen liittyvät seikat. Tämä tilanne kuitenkin muuttuu siinä vaiheessa, kun työntekijä poistuu näistä työnantajan tiloista. Tämän vuoksi erilaisissa ympäristöissä työskentely voi aiheuttaa työn tekemistä häiritseviä keskeytyksiä tai katkoksia. Etänä työskentelevän on tärkeää huolehtia siitä, että he voivat käyttää työaikansa tehokkaasti ja vähentää erilaisten työympäristöjen aiheuttamia keskeytyksiä ja katkoksia. Keskeytykset hidastavat vaativien työtehtävien tekemistä ja aiheuttavat lisätyötä ja - ponnisteluja. (Koroma ym., 2011.)

Rintala ja Suolanen (2005) tutkivat sitä, miten työnkuvat ja nämä muutokset koetaan työelämän laadussa. Työnkuvan muutokset ovat herättäneet keskustelua myös työtuotosten laadusta, johon vaikuttavat stressi, työmäärä, palkka ja ammattitaito. (Rintala & Suolanen, 2005.) Rintala ja Suolanen (2005) toteavat myös, että digitalisaation myötä tehtäviä on siirretty ammattiryhmiltä toisille. Samalla on myös tapahtunut työnkuvien yhdistämistä, jossa ammattiryhmät ovat sulautuneita ja samalla myös työtehtävät ovat lisääntyneet, koska uusia medioita

on syntynyt. Myös Cijan, Jenic, Lamovsek ja Stemberger (2019) tuovat artikkelissaan ilmi, että digitalisaatio on muuttanut ammatteja, on tullut uusia työtehtäviä ja prosesseja. He toteavat myös, että digitalisaation myötä on muuttuneet myös työolot, koska on tullut lisää tekniikkaa. Samalla on myös muuttuneet työehdot ja työsuhteet. Nämä muutokset ovat vaikuttaneet työtyytyväisyyteen ja henkilöjohtamiseen. Siksi on tärkeää tutkia, miten työntekijät kokevat digitalisaation ja sen vaikutukset työtyytyväisyyteen. Digitalisaation myötä viestintä on lisääntynyt kaikilla elämänalueilla, samalla se on lisännyt eriarvoisuutta yhteiskunnassa lisääntyvän työttömyyden, työn laadun ja taloudellisen eriarvoisuuden vuoksi. Samaan aikaan syntyy uusia työpaikkoja ja markkinoita. Digitalisaatio on lisännyt tahtia päivittäiseen elämään, yhteiskunta on nopeutunut. Työpäivään kuuluu vähemmän taukoja, enemmän multitaskausta eli monen asian samaan aikaan tekemistä ja aikataulupaineita. ICT:n avulla voidaan suorittaa tehtäviä helpommin ja nopeammin. (Cijan, Jenic, Lamovsek & Stemberger, 2019.)

Cijan ym. (2019) mukaan työtyytyväisyys on kokonaisuus, joka tulee työstä ja työntekijän henkilökohtaisista kokemuksista ja näkemyksistä. Tyytyväinen työntekijällä on myönteisiä kokemuksia ja näkemyksiä asioista, toisin kuin tyytymättömällä työntekijällä on negatiivisia näkemyksiä omaa työtä kohtaan. Työtyytyväisyyteen vaikuttaa myös työympäristö, koska se on tärkeä tekijä työelämässä. Työtyytyväisyyteen lisäksi vaikuttaa myös palkka, työolot, työnantajan oikeudenmukainen kohtelu, valvonta, epäkohtiin puuttuminen ja sosiaaliset suhteet. Tietotekniikan lisääntymisen myötä on nähty, että työntekijät omistautuvat työhönsä, koska se on lisännyt suorituskykyä ja se on puolestaan lisännyt työtyytyväisyyttä. (Cijan ym., 2019) Cijan ym. (2019) toteavat myös, että työ- ja yksityiselämän tasapaino on tärkeää. Digitalisaation etuna on se, että työntekijällä on enemmän vapauksia päättää, haluaako työskennellä kotona vai työpaikalla. Tähän liittyy myös kielteisiä vaikutuksia varsinkin perhe-elämän näkökulmasta, koska työ- ja vapaa-ajan välinen raja voi hämärtyä. Työnantaja voi ajatella työntekijän olevan aina käytettävissä, myös vapaa-ajalla, jolloin se lisää stressiä. He näkevät myös, että työskentelyä työpaikan ulkopuolella on vaikea hallita. Jokainen työntekijä joutuu siis itse määrittelemään rajat työskentelylle ja vapaa-ajalle. Lisäksi voidaan todeta, että älypuhelimet ovat lisänneet työntekijän joustavuutta, koska työpuhelimta voidaan käyttää myös työajan ulkopuolella. (Cijan ym., 2019.)

Yrityksissä se tarkoittaa sitä, että yksittäinen yritys voi hyödyntää digitalisaatiota monella eri tasolla tai keskittyä pelkästään yhdelle alueelle. Digitaalisuuden avulla voidaan uudistaa yrityksen strategiaa ja toimintamalleja. Yrityksessä digitalisaatio voi olla jotain enemmän kuin asiakkaille tarjottavat verkkopalvelut. Toisaalta se on myös paljon enemmän kuin manuaalisten prosessien muuttaminen digitaaliseen muotoon. Digitalisaatio ilmiönä koskettaa yrityksen kaikkia toimintoja, koska se vaikuttaa strategioihin, markkinointiin, tuotteisiin ja teknologia-arkkitehtuuriin. Digitalisaatio on synnyttänyt uudenlaisia osaamistarpeita. Sen vuoksi monissa yrityksissä irtisanotaan nykyisiä työntekijöitä, mutta samaan aikaan etsitään kuumeisesti digitaalisen alan osaajia. Yritystasolla digitalisaatio voi olla aktiivista tai passiivista. Passiivisessa digitalisaatiossa

yritys sopeutuu muuttuneeseen toimintaympäristöön. Aktiivisessa digitalisatiossa yritys itse muuttaa ansaintaansa ja toimintamallejaan digitaalisuutta hyödyntämällä. Digitalisaatio tuo hyötyjä liiketoimintaan, mutta sen kulmakerroin kasvaa, kun se muuttaa liiketoiminnan peruslogiikoita. Sukupolvet eivät ole tarkkarajaisia ja kietoutuvat toisiinsa, mutta yksinkertaistaminen auttaa ymmärtämään kehityskulkua. Digitalisaation myötä myös tiedon saanti on helpottunut huomattavasti. Osallistuminen ja ihmisten välinen vuorovaikutus on helpottunut huomattavasti digitalisaation myötä. Myös yritysten liiketoiminnot ovat muuttuneet digitaalisiksi, työn tekeminen on muuttunut ja digitaaliset ratkaisut ovat helpottaneet etätyöhön siirtymiseen. Lopullinen Digitalisaation murros on alkanut 1970- luvulla ja lopullinen läpimurto on tapahtunut 1980- luvulla.

5 YHTEENVETO JA POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten työn digitalisaatio ja etätyöskentely vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin. Digitalisaation vaikutusta työntekoon ja työtyytyväisyyteen on tutkittu vähän. Digitalisoituminen on muuttanut tapaa tehdä työtä ja vaikuttaa kaikkeen toimintaan yrityksessä. Digitalisaation murros on alkanut 1970- luvulla ja lopullinen läpimurto on tapahtunut 1980- luvulla. Termiä digitalisaatio on ryhdytty käyttämään viime vuosisadalla. Sille ei ole määritelty virallista määritelmää. Voidaan siis puhua digitalisaatiosta, kun digitalisoituminen muuttaa esimerkiksi ihmisten käyttäytymistä tai yritysmaailmassa markkinoiden toimintaa.

Digitalisaatio tarkoittaa myös useiden tekniikoiden integrointia kaikkiin päivittäisiin käytössä oleviin tuotteisiin, esimerkiksi älykkäät kodit, joissa on paljon viihdettä, turvallisuuteen liittyviä tuotteita, sähköön- ja lämmitykseen liittyvät ratkaisut. Liiketoiminta-alueella digitalisaatio kertoo, mitä ja miten tulee ostaa ja myydä, mainostaa yritystä ja pitää yhteyttä asiakkaisiin. Digitalisaation myötä yritykset ovat saaneet on liiketoiminnan uudistamiseen uusia välineitä. Näiden välineiden avulla voidaan vaikuttaa liiketoimintaan ja sen perustekijöihin. Yritystoiminnassa keskeisinä tavoitteina ovat kasvu, kannattavuus ja kilpailukyky. Nämä voi saavuttaa jokainen yritys koosta riippumatta. Digitalisaation myötä jokainen yritys voi parantaa ja vauhdittaa kasvua. Samalla parannetaan toiminnan laatua ja tarjotaan asiakkaille parempaa asiakaskokemusta hyödyntämällä digitaalisia tuotteita.

Yritykset ovat ottaneet etätyön mahdollisuuden käyttöön 1970-luvulla. Etätyön avulla voidaan kohdentaa paremmin työvoimaa, koska työnteko ei ole paikakuntasidonnaista. Etätyöstä on tullut vuosien saatossa yhä suosittu työtapa, jonka on mahdollistanut kehittynyt tekniikka. Etätyöstä on tullut uusi normi työelämässä. Globaalien digialustojen myötä etätyön tekeminen on mahdollista aivan uusille työntekijäryhmille. Näille alustoille on siirretty kaikki sellainen toimistotyö, joka on helpointa standardoida. Digitalisoituminen on muuttanut sijainnin ja läsnäolon roolia, enää sijainnilla ei ole väliä. Enää tuotantotekijät eivät ole riippuvaisia sijainnista, eikä siitä synny niin helposti niukkuutta. Etätyön

määritellään kotona tai muussa etätyöpisteessä tehtävänä työnä. Työntekijä ja työnantaja määrittelevät sopimuksessa työn sisällön ja sen toteutumisen. Kotona työskentelyyn vaikuttavat kodin fyysiset olosuhteet sekä siellä olevien perheenjäsenten määrä. Usein voi olla, että kotona työskennellessä työpisteen ergonomia ei ole niin hyväkuin työpaikalla. COVID-19 on pakottanut yrityksiä nopeuttamaan siirtymistä digitaaliseen toimintaan. Tämä on tuonut myös muutoksia henkilöstöhallintoon ja heidän tehtäväänään on auttaa työntekijöitä digitaalisten alustojen käytössä ja muokata yrityksen liiketoimintaprosesseja. Digitaalisessa työympäristössä työntekijöiden on päivitettävä osaamistaan ja hankittava uusia taitoja.

COVID-19 on levinnyt räjähdysmäisesti ympäri maailman viimeisten kuukausien aikana ja suuri osa työntekijöistä on joutunut jäämään kotiin työskentelemään. Tämän muutoksen ovat mahdollistaneet digitaaliset teknologiat. COVID-19 on lisännyt sähköisen viestinnän määrää huomattavasti yrityksissä. Työntekijät lähettävät toisilleen paljon sähköpostia, vaihtavat tietoja Slackissa ja pitävät videoneuvotteluja Zoomissa tai Microsoft Teamsissa. Ennen COVID-19 pandemian tuloa suurimmalla osalla työntekijöistä oli vähän tai ei ollenkaan kokemusta etätyönteosta. Pandemian myötä etätyöskentelystä on tullut uusi normaali. Etätyöskentely ei ole tapahtunut kuitenkaan kivuttomasti. Etätyö on tuonut myös ongelmia varsinkin niille työntekijöille, joilla ei ole valmiuksia etätyökalujen käyttöön. Osaltaan etätyötä on haitannut kotona olevat lapset ja kotityöt.

COVID-19 ja etätöihin siirtyminen ei kuitenkaan ole tapahtunut täysin kivuttomasti. Tämä työn tekemisen muutos on tuonut mukanaan niin hyviä kuin huonoja puolia. Etätyön haasteisiin liittyy myös se, että usein lapset ja puoliso ovat kotona samaan aikaan. Tämä vaikeuttaa työhön keskittymistä, koska kotoa voi olla vaikea löytää rauhallista paikkaa työskentelylle. Etätyöhön siirtymisen myötä myös sosiaalinen kanssakäyminen on vähentynyt. Kollegoiden kanssa käytävä keskustelu etänä liittyy usein vain työasioihin. Kahvitauot tapahtuvat eri viestintäkanavien avulla. Etätyössä myös töiden rytmittäminen voi aiheuttaa haasteita työntekijöille, koska työpäivät voivat venyä ja tauot voivat jäädä pitämättä. Kotona työskennellessä nämä perinteiset siirtymäriitit kodin ja työpaikan välillä jää tekemättä. Usein kotona työergonomia on retuperällä, koska työpaikalla työnantajan velvollisuuksiin kuuluu huolehtia riittävästä työergonomiasta. Kotona saattaa olla yksi kunnollinen työpiste, jonka joutuu jakamaan puolison kanssa. Etätyöhön liittyy myös monia positiivisia asioita, kuten ajansäästä ja perheen yhteisen ajan lisääntyminen. Varsinkin työmatkoissa säästää aikaa, kun nämä siirtymät kotoa työpaikalle ja takaisin jää pois. Kotona monilla on parempi keskittymisrauha, koska avokonttoreiden häly jää pois ja kollegat eivät ole jatkuvasti keskeyttämässä työntekoa. COVID-19 on pakottanut ihmiset opettelemaan uusia asioita, koska poikkeustilanteessa on pakko opetella uusia työvälineitä ja tapoja tehdä työtä.

Työtyytyväisyys on sitä, miten ihmiset suhtautuvat työhönsä. Työtyytyväisyyteen vaikuttavat palkkaus, henkilöstöpolitiikka, esimies-alaisuus, suhteet työkalveriin, työsuhteen varmuus, työn rutiininomaisuus, työn rasittavuus, ikä ja työn merkitys arvona. Aina ei työskentely ole ruusuilla tanssimista tai kivaa.

Kun työntekijä on leipiintynyt tai tyytymätön työhönsä, syynä usein ovat yksilön kokemat negatiiviset asiat. Nämä tilanteet toistuvat jatkuvasti ratkaisemattomina ongelmina, se lisää työtytymättömyyttä ja altistaa työn tai jopa ammatin vaihtoon. Tämän vuoksi monet yritykset ovat aidosti kiinnostuneita työntekijöiden työtyytyväisyydestä. Se on samalla yritykselle myös imago kysymys, että työntekijät viihtyvät työssä, koska se tuo yritykselle positiivista näkyvyyttä. Samalla rekrytointi helpottuu, kun valmiiksi motivoituneet ja kokonaisvaltaisesti elämänsä tyytyväiset ihmiset hakeutuvat yritykseen töihin. Tämä näkyy yrityksen tuloksessa, koska onnelliset työntekijät tekevät tulosta, ovat aidosti kiinnostuneita ja luovat yritykselle uusia innovaatioita.

Työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden kehittäminen vaatii työntekijän ja työnantajan välistä yhteistyötä. Työntekijän on pidettävä esimies ajan tasalla omista eri paikkoihin liittyvistä työskentelyolosuhteista. Etätyöskentelyssä työntekijän vastuulla on perehtyä erilaisiin yrityksessä annettuihin ergonomia ohjeisiin. Työntekijä voi myös tarvittaessa pyytää neuvoja ja ohjeistusta omalta esimieheltä. Työntekijän tulee myös osata arvioida, mikäli jokin työtila tai työympäristö ei sovellu työskentelyyn. Työntekijän täytyy myös osata suunnitella työpäivänsä etukäteen ja järjestää siihen jaksoja. Esimiehen tehtävänä on huolehtia ja luoda yhdessä työntekijän kanssa selkeät ohjeet ja pelisäännöt, joita sovelletaan eri paikoissa työskennellessä. Esimiehen tehtävänä on kuunnella työntekijän toiveita ja antaa mahdollisuus vaikuttaa siihen, missä työntekijä haluaa työskennellä. Esimies itse voi toimia esimerkkinä toimintaperiaatteiden noudattamisesta. Työntekijän hyvinvointia voidaan parantaa oikeiden välineiden, toimivien tietoliikenneyhteyksien ja ohjelmien avulla. Pahimmillaan siitä voi tulla kuormitustekijä. Työntekijän tehtävänä on varmistaa, että hän hallitsee erilaisten mobiililaitteiden ja -ohjelmien käytön. Ennen kaikkea esimiehen tulee varmistua siitä, että työntekijä saa riittävästi virtuaaliryöstään koskevaa valmennusta ja saa riittävästi tukea ongelmatilanteissa.

Digitalisaation vaikutus työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen on hyvin mielenkiintoinen ja tulen jatkamaan aiheen tutkimista gradussa. Tulevaisuudessa on tarkoitus tutkia aihetta kyselytutkimuksen muodossa, joka suuntautuu isännöinnin puolelle. Isännöitsijät ovat tehneet perinteisesti työtä toimistolla omassa työhuoneessaan. COVID-19 pakotti isännöitsijät siirtymään kotiin etätyöhön. Haasteita tämä toi myös työnantajille, koska se vaati nopeita muutoksia IT-infraan, että tämä etänä työskentely onnistuisi parhaiten. Pelkkä tietokoneen uusiminen ei kuitenkaan etätyöskentelyyn siirtymisessä riitä. Haasteita etätyöhön siirtymiseen toivat myös isännöitsijöiden ikärakenne. Toisena haasteena oli se, että taloyhtiöiden johtamiseen liittyvää materiaali oli edelleen paperisena mapeissa ja se materiaali piti viedä nopeasti sähköiseen muotoon. Seuraavaksi on tarkoituksena selvittää näitä etätyön haasteita tarkemmin.

LÄHTEET

- Acuna, S. T., Juristo, N. & Moreno A. M. (2006). Emphasizing Human Capabilities in Software Development. *IEEE Computer Society*, 31(1), 3-14.
- Angelucci, M., Angrisani, M., Bennett, D. M., Kapteyn, A. & Schaner, S. G. (2020). Remote work and the heterogeneous impact of COVID- 19 on employment and health. Haettu osoitteesta: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27749/w27749.pdf
- Allen, T. D., Golden, T. D. & 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.
- Berman, S. J. (2012). Digital transformation: opportunities to create new business models. *Strategy & Leadership*, 40(2).
- Beverungen, D., Muller, O., Matzner, M., Mendling, J. & vom Brocke, J. (2017) Conceptualizing smart. service systems. *Electronic Markets*, 29(10).
- Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G. & TuYe, H.-Y. (2020). COVID-19 and Remote work: An early look at US data. National Bureau of Economic Research.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2012). Winning the race with ever-smarter machines. *MIT Sloan Management Review*, 53(2), 53.
- Chung, K. C., Song, J. W., Kim, H. M., Woolliscroft, J. O., Quint, E. H., Lukacs N. W. & Gyetko M. R. (2010). Predictors of job satisfaction among academic faculty members: do instructional and clinical staff differ? *Medical education*, 44, 985-995.
- Cijan, A., Jenic, L., Lamovsek, A., Stemberger, J. (2019). How digitalization changes the Workplace. *Dynamic Relationships Management Journal*, 8(1).
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294.
- Drath, R. & Horch, A. (2014). Industrie 4.0: Hit or hype? *Industrial Electronics Magazine, IEEE*, 8(2), 56-58.
- Fisher, C.D., (2000). Mood and emotions while working: missing pieces of job satisfaction? *J. Organ. behave*, 21(2), 185-202.
- Fitzgerald, M., Kruschwitz, N., Bonnet, D., & Welch, M. (2014). Embracing digital technology: A new strategic imperative. *MIT sloan management review*, 55(2), 1.

- Ford, D. & Parnin, C., (2015). Exploring causes of frustration for software developers. In: Proceedings of the Eighth International Workshop on Cooperative and Human Aspects of Software Engineering. IEEE Press, 115-116.
- Gigauri, I. (2020). Effects of Covid -19 on human resource management form the perspective of digitalization and work-life-balance. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*, 4(31).
- Gómez, S. M., Mendoza, O. E. O., Ramírez, J., Olivas-Luján, M. R. (2020) Stress and myths related to the COVID-19 pandemic's effects on remote work. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 18(4), 401-420.
- Graziotin, D., Fagerholm, F., Wang X. & Abrahamsson, P. (2018). What happens when software developers are (un)happy. *The Journal of Systems and Software*, 140, 32-47.
- Gray, J. & Rumpe, B. (2015). Models for digitalization. *Software and Systems Modeling*, 14(4), 1319
- Hall, T., Sharp, H., Beecham, S., Baddoo, N. & Robinson, H. (2008). What Do We Know about Developer Motivation? *IEEE Computer Society*, 25(4), 92-94
- Ilmarinen, V. & Koskela, K. (2015). *Digitalisaatio, yritysjohton käsikirja*. Talentum. Helsinki.
- Koroma, J. Hyrkkänen, U. & Rauramo, P. (2011) *Mobiili työ. Työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä*. Työturvallisuuskeskus TTK. Tammerprint Oy. Tampere.
- Larja, L. & Räisänen, H. (2019). *Yritysten digitalisaatio ja kasvu: Pk-yritysbarometrin näkökulmia*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.
- Leonardi, P. M. (2020) COVID-19 and the New Technologies of organizing: Digital Exhaust, Digital Footprints, and Artificial Intelligence in the Wake of Remote Work. *Journal of Management Studies*.
- Lenberg, P., Feldt, R. & Wallgren, L. G., (2014). Towards a Behavioral Software Engineering. *International Workshop on Cooperative and Human Aspects of Software Engineering (CHASE 2014)*. Hyderabad, India. June 2-3, 2014
Haettu osoitteesta 20.4.2021
http://www.robertfeldt.net/publications/lenberg_2014_towards_behavioral_se.pdf
- Lindgren, J., Mokka, R., Neuvonen, A. & Toponen, A. (2019). *Digitalisaatio, murroksen koko kuva*. Tammi. Helsinki.
- Manka, M-L, Heikkilä-Tammi, K & Vauhkonen, A. (2012). *Työhyvinvointi ja tuloksellisuus: henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa*. Tampere: Tampereen yliopisto, Tutkimus ja koulutuskeskus Synergos.

- Monnot, M. J. & Beehr, T. A. (2014). Subjective well-being at work: Disentangling source effects of stress and support on enthusiasm, contentment, and meaningfulness. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 204-218.
- Opie, T., Dollard, M., Lenthall, S., Wakerman, J., Dunn, S., Knight, S. & MacLeod, M. (2010). Levels of occupational stress in the remote area nursing workforce. *The Australian Journal of Rural Health*, 18, 235-241.
- Oxford Dictionary. Digitalization. Haettu 20.4.2021 osoitteesta <http://www.oed.com/view/Entry/242061?rskey=IIDabG&result=2#eid>
- Pollnac, R., Bavinck, M. & Monnereau, I. (2012). Job satisfaction in fisheries compared. *Social Indicators Research*, 109(1), 119-133.
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). Työhyvinvointi paremmaksi: keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos
- Rintala, N. & Suolonen, S. (2005). The Implications of Digitalization for Job Descriptions, Competencies and the Quality of working life. *Nordicom Review*. Haettu osoitteesta 16.4.2021 <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.100.5650&rep=rep1&type=pdf>
- Ritter, T. & Pedersen, C. L. (2020). Digitalization capability and the digitalization of business models in business-to business firms: Past, present and future. *Industrial Marketing Management*, 86, 180-190.
- Rossato, C. & Castellani, P. (2020). The contribution of digitalisation to business longevity from a competitiveness perspective. *The TQM Journal*, 32(4).
- Rodríguez- Modrono, P. & López- Igual, P. (2021). Job Quality and Work- Life Balance of Teleworkers. *International journal of environmental research and public health*, 18(3239).
- Russo, G. (2012). Job satisfaction: Turbulent times. *Nature* 488(7413), 685.
- Sia, S. K., Soh, C., & Weill, P. (2016). How DBS Bank Pursued a Digital Business Strategy. *MIS Quarterly Executive*, 15(2).
- Silic, M., Marzi, G., Caputo, A. & Bal, P. (2020). The effects of gamified human resource management system on job satisfaction and engagement. *Human Resource Management Journal*, 30(2), 260-277.
- Sousa-Poza, A. & Sousa-Poza, A. (2000). Well-being at work: across-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 29, 517-538.

- Spector, P. E., (1997) *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes, and Consequences*. Saga Publications, 1-3.
- Schulte, P., Vainio, H. (2010). Well-being at work-overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5).
- Swider, B., Boswell, W. R., Zimmerman, R. D. (2011). Examining the job search-Turnover Relationship: The role of Embeddedness, Job Satisfaction, and Available Alternatives. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 432-411.
- Terranova, A. B. & Henning, J. M. (2011). National Collegiate Athletic Association Division and Primary Job Title of Athletic Trainers and Their Job Satisfaction or Intention to Leave Athletic Training. *Journal of Athletic Training*, 46(3), 312-318
- Tilson, D., Lyytinen, K., & Sørensen, C. (2010). Research commentary-digital infrastructures: the missing IS research agenda. *Information systems research*, 21(4), 748-759.
- Valenduc, G. & Vendramin, P. (2017). Digitalization, between disruption and evolution. *Transfer*, 23(2), 121-134.
- Violainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: Books on Demand cop
- Weill, P. & Woerner, S. L. (2015). Thriving in an Increasingly Digital Ecosystem. *Mit Sloan Management Review*, 56(4)
- Yoo, Y., Boland, R. J., Lyytinen, K. & Majchrzak, A. (2012). Organizing fo Innovation in the Digitized World. *Organization Science*, 23(5), 1398-1408