

Elämää koronan varjossa

Etätyön vaikutukset työntekijöiden motivaatioon ja hyvinvointiin

LAB-ammattikorkeakoulu

Tradenomi (AMK), Liiketalous

2021

Sari Järvi

Tiivistelmä

Tekijä(t) Järvi, Sari	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika Kevät 2021
	Sivumäärä 40 + 2 liitesivua	
Työn nimi Elämää koronan varjossa Etätyön vaikutukset työntekijöiden motivaatioon ja hyvinvointiin		
Tutkinto Tradenomi (AMK)		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä tutkittiin koronan seurauksena yleistyneen etätyön vaikutuksia työntekijöiden motivaatioon ja hyvinvointiin.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosassa paneuduttiin Suomen koronatilanteeseen ja niihin rajoituksiin, joita oli asetettu koronatilanteen leviämisen hillitsemiseksi. Lisääntyneen etätyön tuomia vaikutuksia tarkasteltiin sisäisen motivaation ja hyvinvoinnin näkökulmasta.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin ilman toimeksiantajaa opinnäytetyön tekijän oman kiinnostuksen ohjaamana. Empiiristä tutkimusta varten haastateltiin sekä johtotehtävissä että asiantuntijatyössä olevia henkilöitä, joilla uskottiin olevan kokemusta etätyöstä ja sen vaikutuksista tutkittavaan aiheeseen.</p> <p>Tutkimuksessa selvisi, että haastateltavat olivat yleisesti ottaen hyvin tyytyväisiä etätyön tuomiin mahdollisuuksiin korona-aikana ja useimmat vastaajista kokivat etätyön jopa lisänneen kokonaishyvinvointia lisääntyneen vapaa-ajan seurauksena. Motivaatiota lisäsi selvästi myös mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin, itsenäinen ja mielekkääksi koettu työ sekä tunne siitä, että omalla työllään pystyi myös edistämään ja auttamaan sekä työyhteisöä että palvelemaan asiakkaita paremmin. Tutkimuksesta ilmeni kuitenkin myös se, että työyhteisöä ja sosiaalisia suhteita oli kaivattu korona-aikana.</p> <p>Tutkimus osoitti selvästi, että ihmisen yksi keskeinen tarve on yhteenkuuluvaisuuden tarve, tarve tulla nähdyksi, kuulluksi ja kohdatuksi ja tämä tarve tuntui pikemminkin korostuneen korona-aikana.</p>		
Asiasanat korona, motivaatio, hyvinvointi, etätyö, itseohjautuvuus, työn imu		

Abstract

Author Järvi, Sari	Type of Publication Thesis, UAS	Published Spring 2021
	Number of Pages 40 + 2 appendices	
Title of Publication Life in the shadow of COVID-19 The effects of teleworking on employee's motivation and well-being during pandemic		
Name of Degree Bachelor of Business Administration (UAS)		
Abstract <p>The objective of this thesis was to examine what effects teleworking has had on employees during the COVID-19 and especially what effects teleworking has had on employees' motivation and well-being.</p> <p>The theory section of the thesis focuses partly on the COVID-19 situation in Finland. The key factors in this study were teleworking, motivation, well-being, and employees' experiences of these factors.</p> <p>The thesis was carried out as a qualitative study and the author received no financial support for the research or publication of this research study. Participants were selected based on both experts and executives, who were believed to have knowledge of the subject.</p> <p>The result indicated that the employees were generally satisfied with teleworking. The majority of the participants felt that working from home allowed them to have more leisure time, more opportunities to take care of themselves and spend more time with their families, and subsequently, their sense of well-being was increased.</p> <p>Flexible working hours, together with an independent and meaningful job were also found to increase motivation as well the opportunity to help and serve both colleagues and customers.</p> <p>Moreover, the human need to be seen and heard as well as to be able to engage in meaningful human interactions was also seen in the results of this study.</p>		
Keywords COVID-19, motivation, well-being, tele-working, work engagement self-determination		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Taustaa.....	1
1.2	Tutkimuksen tavoitteet, rajaukset ja tutkimuskysymykset	2
1.3	Tutkimusmenetelmä ja tiedonkeruu	3
2	Korona.....	5
2.1	Tautitilanne ja poikkeusoloihin siirtyminen.....	5
2.2	Koronan yhteiskunnalliset vaikutukset	6
3	Etätyö	9
3.1	Etätyö ja digitalisaatio.....	9
3.2	Etätyön edut ja haasteet.....	10
3.3	Työntekijöiden ajatuksia etätyöstä	11
4	Motivaatio	13
4.1	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio.....	13
4.2	Itseohjautuvuusteoria	14
5	Hyvinvointi	18
5.1	Hyvinvointi ja työnimu.....	18
5.2	Koronan vaikutukset hyvinvointiin	19
6	Haastattelututkimus.....	21
6.1	Tutkimusaineiston keruu ja tutkimuksen toteutus.....	21
6.2	Aineistolähtöinen sisältöanalyysi.....	22
6.3	Haastattelututkimuksen tulokset	24
6.3.1	Etätyön tekemisen edellytykset.....	25
6.3.2	Etätyö ja motivaatio	26
6.3.3	Etätyö ja hyvinvointi.....	28
7	Johtopäätökset.....	32
7.1	Tutkimustulosten johtopäätökset.....	32
7.2	Jatkotutkimusaiheet.....	34
7.3	Kehittämissuhteet	35
7.4	Tutkimuksen eettisyys, luotettavuus ja pätevyys.....	36
8	Yhteenveto	41
	Lähteet.....	43

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

1 Johdanto

1.1 Taustaa

Tämän opinnäytetyön aiheena on selvittää koronan leviämisen hillitsemiseksi ja ehkäisemiseksi asetettujen erilaisten rajoitusten seurauksena lisääntyneen etätyön vaikutusta ihmisten hyvinvointiin ja elämään korona aikana. Tommy Hellstenin mukaan meissä ihmisissä on syvä tarve tulla nähdyksi, kuulluksi ja kohdatuksi ja meillä on yhteyden tarve (Yle 2016). Tämä inhimillinen ajatus mielessä opinnäytetyössä tutkittiin, miten nämä asiat toteutuvat pandemian keskellä. Kartoitus toteutettiin pääasiassa etätyötä ja sisäistä motivaatiota tarkastelemalla sekä haastattelemalla asiantuntijatehtävissä olevia työntekijöitä. Työn tarkoituksena ei ole kuitenkaan käsitellä koronavirusta lääketieteellisestä näkökulmasta ajatellen vaan ainoastaan kuvata lyhyesti niitä rajoitteita, jolla on suoranaisesti ollut suurta vaikutusta ihmisten elämään, kuten erilaisilla kokoontumis- ja matkustusrajoitteilla sekä muilla karanteenikäytännöillä. Koronan aiheuttamiin kansantaloudellisiin vaikutuksiin tai esimerkiksi pandemian seurauksena annettuihin säädöksiin ja lakiehdotuksiin ei ole liioin haluttu paneutua, vaan tietyt asiat ovat pelkästään mainittu lyhyesti yksittäisinä taustatietona.

Suomea voidaan pitää hyvin edistyneenä yhteiskuntana digitalisaation vuoksi, ja tämä innovatiivisuus on puolestaan mahdollistanut esimerkiksi asiantuntija-aloilla tapahtuneen osittaisen siirtymisen työskentelemään etänä jo ennen pandemian puhkeamista. Koronan vaikutuksesta etätyö lisääntyi kuitenkin räjähdysmäisesti lyhyessä ajassa ja yksittäisten ja satunnaisten etätyöpäivien sijaan työtä ryhdyttiin tekemään pääsääntöisesti kotona. Entisen työpisteen vaihtuminen useilla kotitoimistoon ja etätyön pitkittyminen toivat mukanaan puolestaan uusia haasteita niin yrityksille kuin työntekijöillekin. Vanhoja toimintamalleja ja johtamistapoja on ollut pakko muuttaa osaltaan vastaamaan uutta toimintakulttuuria.

On myös ymmärrettävää, että pandemia itsessään on aiheuttanut ihmisissä ahdistusta ja pelkoa, mikä puolestaan on omiaan syventämään ihmisissä kielteisiä tunteita ja koettelemaan motivaatiota. Onnistunut liiketoiminta tarvitsee etenkin innostunutta ja ammattitaitoista henkilöstöä, jolloin on entistäkin tärkeämpää ymmärtää, miten henkilöstön motivaatio voidaan säilyttää, miten sitä voidaan jopa lisätä ja mitkä osatekijät taasen vaikuttavat ihmisten motivaatioon ja erityisesti sisäiseen motivaatioon. Innostuksen kokeminen työssä on tosin tärkeää myös yksilön itsensä kannalta, sillä muun muassa vuonna 2012 tuomareiden työtä koskevassa kyselytutkimuksessa työn imun todettiin

liittyvän myös yksilön kokemaan tyytyväisyyteen elämässä laajemminkin (Hakanen, Rodriguez-Sanchez & Perhoniemi 2012, 72–80).

Vastauksen tuominen näihin haasteisiin on tärkeää niin yksilön, yrityksen kuin yhteiskunnan kannalta. Pandemian aikana yleistynyt etätyö vakiintunee ainakin joltain osin pysyväksi ja normaaliksi tavaksi tehdä työtä myös tulevaisuudessa. Yleisen epävarmuuden aiheuttamasta ahdistuksen poistumisesta ei valitettavasti ole tietoa heti lähitulevaisuudessa etenäkään, jos tilannetta ajatellaan kansantaloudellisesta näkökulmasta. Edellä mainituilla seikoilla taasen on vaikutusta ihmisten yleiseen hyvinvointiin, ja sen vuoksi myös tämä näkökulma on otettu esiin opinnäytetyössä.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet, rajaukset ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyössä haluttiin käsitellä jotain ajankohtaista ja mielenkiintoista ilmiötä tai aihetta, ja siksi koronapandemian aiheuttama poikkeustila ja sen vaikutukset valikoituivat tutkimuskohteeksi. Koronan vaikutuksissa lienee jotain yhteistä meille kaikille, mutta on myös muistettava, että kahden yksilön kokema tilannekuva jostain ilmiöstä voi poiketa merkittävästi toisistaan, eikä kummankaan kokemuksen voi sanoa olevan enemmän tai vähemmän oikeassa tai väärässä. Tulkintoihimme vaikuttavat usein myös tiedostamatta omat uskomuksemme, mikä on myös tärkeää pitää mielessä tuloksia analysoidessa ja mietittäessä tutkimuksen objektiivisuutta. Tutkimusta ajatellen kiinnostusta herätti juuri ajatus ihmisten erilaisista näkemyksistä ja tulkinnoista, ja jotta kokonaisuutta taasen ymmärtäisi paremmin, opinnäytetyössä tutkittiin näkemysten taustalla olevia pienempiä osatekijöitä. Siksi tutkimus toteutettiin yksilön tuntemusten kautta laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen.

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, miten korona ja sen seurauksena lisääntynyt etätyö on vaikuttanut ihmisten työhön ja motivaatioon ja sitä kautta myös hyvinvointiin. Etätyöosiossa ei ole paneuduttu syvemmin sen historiaan tai lainsäädännöllisiin näkökulmiin, vaan pääpaino on kertoa etätyöstä käsitteenä samoin kuin esitellä etätyön etuja ja haasteita. Motivaatioon viitattaessa asiaa käsitellään etenkin ja sisäisen motivaation ja innostuksen näkökulmasta sekä itseohjautuvuusteoriaa tarkastelemalla. Hyvinvointia käsittelevässä kappaleessa paneudutaan itse etätyön käsitteeseen ja avataan aihetta tehtyjen tutkimusten ja artikkelien valossa.

Opinnäytetyön aihetta lähestyttiin pääasiassa työelämän näkökulmasta, mutta kuten aiemmin jo mainittiin, pääpainopisteiden ohella tutkittiin myös koronan aiheuttamia muita mahdollisia muutoksia yleisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Tämä siksi, että koronan vaikutukset ovat olleet sekä kansantalouden että yksilön kannalta ennennäkemättömän

suuria, ja siten niiden voidaan hyvin olettaa vaikuttaneen yksilöön ja hänen hyvinvointiinsa myös laajemmassa mielessä. Tämän takia koronatilannetta ja sen vaikutuksia on käsitelty erikseen omassa kappaleessa ja haluttu siten, ikään kuin taustatietona tuoda esille, miten olennaisesti maailmantilanne ja olosuhteet ympärillämme ovat muuttuneet ja miten Suomi ja ihmiset ovat tilanteessa pärjänneet.

Koronasta ja sen vaikutuksista on uutisoitu maailmanlaajuisesti paljon terveyden ja kansantalouden näkökulmasta, ja aiheesta on löydettävissä runsaasti kirjoituksia ja artikkeleita. Tutkimuksia, joissa olisi käsitelty aihetta tämän opinnäytetyön kannalta, ei ole löydettävissä kuitenkaan laajemmin. Tämän tutkimuksen toivotaan näin ollen tuovan uuden näkökulman siihen, miten sovittaa yhteen haastavissa oloissa tehty työ, säilyttää yllä sisäinen motivaatio unohtamatta kuitenkaan pitää samalla huolta itsestään ja uhraamatta siten omaa hyvinvointiaan. Mielekkäällä työllä, hyvällä työyhteisöllä ja kannustavalla esimiehellä on jo normaalioloissakin suuri merkitys yksilön työtä kohtaan kokemaan innostukseen ja jaksamiseen, ja niillä on taas suora vaikutus myös yleiseen onnellisuuden ja hyvinvoinnin tunteeseen. Mutta onko näiden asioiden merkitys korostunut entisestään korona aikana, jolloin työssäolosta on tullut yhä keskeisempi tekijä yksilön elämässä muiden sosiaalisten kontaktien jäädessä rajoitteiden takia pakosti vähemmälle? Miten etätyöhön siirtymisessä on työntekijöiden mielestä onnistuttu ja mitä olisi voitu tehdä toisin?

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat kysymykset:

Tutkimuskysymys

- Miten työntekijät näkevät koronatilanteen myötä lisääntyneen etätyön vaikuttaneen heidän sisäiseen motivaatioonsa ja hyvinvointiinsa?

Alakysymykset:

- Miten työn motivaatio on mahdollista säilyttää etätyön lisääntyessä?
- Miten hyvinvointi voi säilyä etätyön lisääntyessä?

1.3 Tutkimusmenetelmä ja tiedonkeruu

Tutkimusmenetelmäksi voidaan valita joko laadullinen eli kvalitatiivinen tai määrällinen eli kvantitatiivinen menetelmä, tai on myös mahdollista käyttää molempia tutkimusmenetelmiä samanaikaisesti, jolloin tutkimustavat voivat tukea toisiaan. Perinteisesti laadullista ja määrällistä tutkimusmenetelmää on kuvattu vastakkainasettelulla tai kritiikkinä toisiaan vastaan. Hirsijärven ja Hurmeen (2001, 21) käsityksen mukaan näitä kahta erilaista tutkimusmenetelmää ei ole kuitenkaan syytä tarkastella tällä tavoin. Puusa ja Juutti (2020)

korostavatkin, että tutkimuksen lähestymistavalla on vain välinearvo, eivätkä ne ole itseisarvoja, vaan molempia välineitä voidaan käyttää tutkimuskysymysten selvittämisessä, ja oleellista on enemmänkin miettiä sitä, millaisiin ongelmiin ne tuovat parhaiten selvyden.

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus, koska se soveltuu paremmin yritykseen kuvailla ja ymmärtää syvällisemmin sellaista ilmiötä tai ongelmaa, joka ei ole ennalta tiedossa tai aiemmin tunnettu, toisin kuin määrällinen tutkimusmenetelmä, joka puolestaan soveltuu paremmin laajojen tutkimusaineistojen tutkimiseen, kuten esimerkiksi valmiisiin tilastoihin. (Kananen 2020, 25.) Laadullisessa tutkimusmenetelmässä on oleellista keskittyä juuri tutkimuksen sisällön laatuun määrän sijaan. Tämän opinnäytetyön tilaston pienen koon vuoksi määrällistä tutkimusta ei kuitenkaan katsottu järkeväksi käyttää laadullisen tutkimuksen rinnalla. Laadullisessa tutkimuksessa subjektiivinen tieto ja tutkittavan henkilön kokemukset ovat keskeisessä roolissa, ja niiden perusteella tutkittavalle kohteelle annetaan puolestaan teoreettisesti mielekäs tulkinta tutkittavasta ilmiöstä. Varsinainen tutkimus toteutettiin puolistrukturoituna puhelinhaastatteluna, jossa opinnäytetyön keskeisiä teemoja käsitteleviin kysymyksiin haettiin vastauksia. Kysymysten muoto ja järjestys oli kaikille haastatteluun osallistuville yhteneväiset. (Liite 1.)

Opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksen muodostivat erilaiset lähteet, joita oli osin kerätty jo vuoden 2020 aikana. Tietolähteinä käytettiin sellaisia lähteitä, joiden arveltiin tuovan opinnäytetyön keskeisiin kysymyksiin olennaista uutta tietämystä. Tutkimuksen kirjoittamisen aikaan pahenevan koronatilanteen vuoksi tiedonhaku keskittyi erityisesti sähköisiin lähteisiin, kuten e-kirjoihin, tieteellisiin julkaisuihin, sekä artikkeleihin, joita etsittiin hyödyntäen Google Scholaria ja Googlen perushakua. Aineistoihin etsittiin paitsi tieteellisiä julkaisuja, mutta myös valtion eri laitosten tuottamia tutkimuksia ja julkaisuja sekä uutismateriaalia. Keskeiset teemat ja hakusanat olivat korona, etätyö ja sisäinen motivaatio ja näiden kautta myös hyvinvointi.

Tutkimuksen kannalta oleellista tietoa teorian lisäksi kartoitettiin myös haastattelujen avulla, joiden jälkeen niistä saatuja tuloksia verrattiin tutkimuksen teoriapohjaan. Oleellista oli tietää, kuinka paljon tuloksissa oli yhteensäpitävyyttä teorian kanssa, vai erosivatko tulokset suuresti teoriasta ja siten oletetuista tuloksista. Lisäksi selvitettiin millainen vaikutus taustaolosuhteilla eli koronalla on mahdollisesti tuloksiin.

2 Korona

2.1 Tautitilanne ja poikkeusoloihin siirtyminen

Alkujaan Kiinan Wuhanista vuoden 2019 lopussa löytynyt covid-19 virus aiheutti laajaa tuhoa vuoden 2020 aikana maailmanlaajuisesti, joskin tartuntatapausten määrässä ja niistä seuranneista kuolemantapauksissa oli suuria eroavaisuuksia maiden välillä (WHO 2020a). Viruksille ominaiseen tapaan myös covid-19 viruksesta on löydetty sittemmin uusia variantteja. Tässä opinnäytetyössä virukseen viitataan yleisesti ja jatkossa nimellä korona. Viruksen ns. ensimmäinen aalto levisi alkuvuodesta 2020 nopeasti ja globaalisti. Tilanteessa, jossa uusia tartuntoja oli löydetty yli 110 000 tapasta jo 114 eri maasta ja tautiin oli kuollut yli 4000 ihmistä, maailman terveysjärjestö WHO kertoi 11.3.2020 huolestuneena koronapandemian kiihtyneen voimakkaasti ja muuttuneen pandemiaksi (WHO 2020b).

Suurta pelkoa ihmisissä herätti erityisesti viruksen aiheuttamat kuolemantapaukset, jotka varsinkin tartunnan alkuvaiheessa johtuivat osin sairaaloiden hoitopaikkojen rajallisuudesta ja taudin hoidon tuntemattomuudesta. Sittemmin loppukesästä, niin sanotun toisen aallon alkaessa, tilanteeseen osattiin jo paremmin varautua niin terveydenhuollon kuin viranomaisten puolesta, mikä puolestaan lievensi osaltaan virusta kohtaan tunnettua pelkoa. Pelkoa lievensi myös tieto korona rokotteen kehittämisestä ja sen tuomasta mahdollisesta suojasta kansalaisille.

Suomessa ensimmäisestä vahvistuneesta tapauksesta raportoitiin tammikuun lopussa 2020, jolloin Lappiin matkustanut wuhanilainen turisti oli sairastunut virukseen. Tartuntojen lisääntyttyä nopeasti Suomessa yli 300 tapaukseen hallitus ilmaisi 16.3.2020 Suomen siirtyvän koronan takia poikkeusoloihin, minkä vuoksi julkisia kokoontumisia rajoitettiin ja niitä suositeltiin välttämään viruksen leviämisen estämiseksi sekä sairaaloiden hoitopaikkojen ja varusteiden kapasiteetin varmistamiseksi (Yle 2020.)

Poikkeusoloihin siirtymisellä oli hyvin laajat vaikutukset ihmisten elämään, sillä käytännössä se tarkoitti monien julkisten tilojen, kuten koulujen ja oppilaitosten, kirjastojen, teattereiden, museoiden ja uimahallien sulkeutumista ja etätöihin siirtymistä ihmisten liikkumisen rajoittamiseksi. Koulujen osalta lähiopetusta järjestettiin ainoastaan esiopetuksessa tai 1–3 luokilla oleville lapsille, samoin kuin yhteiskunnan toiminnan kannalta keskeisillä aloilla työskentelevien vanhempien lapsille. Vanhempien kansalaisten osalta yli 70-vuotiaita kehoitettiin välttämään kontakteja muiden kanssa ja jäämään kotiin. Lisäksi kaikki vierailut hoitolaitoksissa ja sairaaloissa sallittiin vain erittäin painavista syistä ja hyvin rajoitetulle henkilölle. (Valtioneuvosto 2020a.)

Suomessa koronaa koskevat ensimmäiset poikkeusolot päättyivät 16 kesäkuuta 2020. Pandemiatilanteen pahentuessa leviämisvaiheen tasolle ja toisen aallon iskiessä Suomessa jouduttiin kuitenkin siirtymään 1.3.2021 toistamiseen poikkeusoloihin suuressa osassa maata, ja myös kiihtymisvaiheessa olevia alueita suositeltiin ottamaan käyttöön leviämisvaiheen kokoontumis- ja liikkumisrajoitukset. Erilaisten rajoitusten määrä ja aste on reilun vuoden aikana vaihdellut ja ollut suoraan sidoksissa siihen, miten paljon virusta Suomessa on kulloinkin havaittu. Perustason vallitessa rajoitteita on lievennetty, ja vastaavasti kiihtymisvaiheessa rajoituksia on lisätty asteittain ja yritetty siten estää viruksen hallitsematon eteneminen leviämisvaiheeseen.

Vaikka liikkumista on jouduttu paikoin rajoittamaan, Suomessa on kuitenkin - ainakin toistaiseksi - välttytty ottamasta käyttöön ulkonaliikkumiskieltoa, johon jotkut maat ovat olleet pakotettuja pandemiatilanteen ollessa huomattavasti Suomen tilannetta vakavampi. Maan rajojen sisällä asetettujen liikkumisrajoitteiden ja karanteenikäytäntöjen lisäksi Suomi on muiden maiden ohella asettanut vastaavasti rajoitteita myös valtion rajojen ylittävälle matkustamiselle, jolla on puolestaan ollut suuri vaikutus paitsi työmatkailuun, mutta myös vapaa-ajalla tapahtuvaan liikkuvuuteen.

2.2 Koronan yhteiskunnalliset vaikutukset

Taloudelliset vaikutukset

Suomen voi sanoa onnistuneen verrattain hyvin koronan vastaisessa taistelussa tautitapausten määrän ja kuolemantapausten suhteen. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos (2020) arvioi vuoden lopussa annetussa tiedotteessaan Suomen talouden selvinneen koronavuodesta 2020 pelättyä paremmin. Tästäkin huolimatta viruksen aiheuttamat taloudelliset vaikutukset ovat olleet mittavat ja koskeneet suurta joukkoa yrityksiä rajoitusten sulkiessa ja kaventaessa yritysten toimintamahdollisuuksia huomattavasti ja johtaessa käytännössä työntekijöiden lomautuksiin sekä irtisanomisiin. Tästä suurimpana kärsijänä voi mainita palvelualojen yritykset. Valtioneuvoston tutkimuksen mukaan nämä taloudelliset vaikutukset voivat pandemian yhä pitkittyessä kuitenkin valitettavasti levitä myös muille toimialueille kasvavan työttömyyden, epävarmojen tulevaisuudennäkymien tai rahoitukseen liittyvien riskien kautta. (Valtioneuvosto 2020b).

Rajoitusten aiheuttamien vaurioiden lieventämiseksi hallitus ryhtyi monenlaisiin tukitoimiin ja otti huomattavasti vuoden 2020 aikana lisävelkaa. Vuoden 2020 lopussa velkasuhde suhteessa BKT:hen oli 53 prosenttia, kun vuoden 2019 lopussa se oli 44 prosenttia. (Valtiokonttori 2021).

Lainsäädännölliset vaikutukset

Tartuntatautilain tarkoitus on ehkäistä tartuntatauteja ja niiden leviämistä sekä niistä ihmisille ja yhteiskunnalle aiheutuvia haittoja (Tartuntatautilaki 5/2016 1§).

Koronan vaikutuksesta hallitus antoi vuoden 2020 aikana useita lakiehdotuksia, joiden tarkoitus on parantaa paitsi ihmisten ja yritysten asemaa, mutta myös ehkäistä pandemiatilanteen paheneminen. Yksi merkittävä esitys vuoden 2020 joulukuussa koski tartuntatautilain väliaikaista muutosta siten, että paikallisilla viranomaisilla olisi aiempaan verrattuna paremmat mahdollisuudet tehdä alueellisesti joustavampia ja nopeampia ennaltaehkäiseviä toimia viruksen leviämisen estämiseksi ja fyysisten kontaktien minimoimiseksi, kuin mitä aiempi lainsäädäntö mahdollisti. Esitys mahdollisti erilaisten toimenpiteiden portaittaisen alueellisen käytön tilanteissa, jossa aiemmat toimet eivät olleet olleet riittäviä. Kiihtymisvaiheessa aluerajoitukset ovat täten tiukemmat suhteessa suvantovaiheeseen. Kiihtymistilanteessa kunta tai aluehallintohallintovirasto pystyy sulkemaan jopa kahdeksi viikoksi julkisia tiloja, joissa tartuntaketjujen syntymiselle uhan katsotaan olevan huomattavan suuri. Tällaisia tiloja ovat esimerkiksi kuten liikuntatilat, uimahallit, huvipuistot ja kauppakeskusten yleiset tilat. Vaikka nämä toimet eivät sinänsä nimellisesti koskisi suurta määrää ihmisiä, tällaisilla toimenpiteillä voi olla paikallisesti merkittävä vaikutus yritysten toimintaan, työllisyyteen ja tapaan tehdä töitä. (Valtioneuvosto 2020c.)

Yritysten toimitilaratkaisut

Etätöiden tekemisen yleistyminen ja suosio tulevat varmasti vaikuttamaan yritysten tarjoamiin tilaratkaisuihin tulevaisuudessa. Jos osa työntekijöistä - tai mahdollisesti jopa suurin osa heistä - on halukkaita tekemään töitä vähintäänkin osan työviikosta muulla kuin työpaikalla, yritysten ei enää kannata miettiä toimistojen tai tilojen hankkimista vanhoihin kriteereihin nojaten. Olennaisempaa on miettiä ennemminkin sitä, millainen toimisto innostaa ja vetää työntekijöitä puoleensa. Yrityksen tilaratkaisujen tarpeiden määrittämisessä entistä merkittävämpää on luultavasti pohtia tilan käyttöastetta eikä pelkästään henkilön asemaa yrityksessä. Huomionarvoista on ajatella myös sitä, millaisia tiloja ylipäättänsä tarvitaan, jotta työskentely onnistuu optimaalisesti.

Optimaalisten toimitilaratkaisuiden löytyminen haastaa yrityksiä miettimään nykyisten toimitilojen tarpeellisuutta ja modifoimista työntekijöiden tarpeita ajatellen. Yritykset tarvitsevat tulevaisuudessa yhä enemmän moneen eri käyttötarkoitukseen soveltuvia tiloja, joissa voi tehdä töitä ryhmässä, mutta samalla myös tiloja, jonne vetäytyä tekemään rauhassa omaa työtänsä unohtamatta toki työntekijöiden hyvinvointia ja sitä, että

tarkoituksen mukaiset työolosuhteet ja toimitilat palvelevat myös työntekijöiden motivaatiota.

3 Etätyö

3.1 Etätyö ja digitalisaatio

Kaikkea työpaikan ulkopuolella tapahtuvaa työtä ei voida laskea etätyöksi, vaikka se vaatisi työntekijältä säännöllistä poissaoloa varsinaiselta työpaikalta ja tietotekniikan käyttöä. Kyseessä voi olla myös esimerkiksi joustotyö, jossa työntekijä voi tehdä työtä hänen omien tarpeidensa mukaan ja valita työskentelynsä ajan ja paikan tai työ voi työn luonteen takia muutoin vaatia työntekijältä liikkumista ja matkustamista. (Työterveyslaitos 2020.)

Tilastokeskuksen (2020) määritteen mukaan etätyön käsite on seuraava:

”Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella - esimerkiksi kotona, kesämökillä tai junassa matkustaessa - niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Etätyöhön liittyy yleensä tietotekniikan käyttö. Etätyö on työtä, jota voisi työn luonteen puolesta tehdä myös työpaikalla. Esimerkiksi puhelinasentajan työtä tai lähetintyötä ei lueta etätyöksi. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Etätyöksi lasketaan myös osittainen etätyö.”

Etätyö antaa yllä olevan kuvauksen mukaisesti työntekijälle suuren vapauden tehdä työtä työnantajan suostumuksella valitsemassaan paikassa, jota välimatka ei rajoita, mutta missä tietotekniikka on kunnossa ja yhteydenpito työnantajaan onnistuu sujuvien internetyhteyksien välityksellä. Digitalisaation kehitys Suomessa on ollut menestyksellistä ja Suomi on nykyään koko maailman johtavia maita digitalisaation suhteen. Tästä hyvänä osoituksena on esimerkiksi se, että EU-maiden digitaalista toimintakykyä ja kehitystä mittaavassa DESI-vertailussa Suomi oli viime vuonna vertailumaiden paras. (Valtiovarainministeriö 2021.)

Ei liene väärin sanoa, että Suomen tämän alan huippuosaaminen edesauttoi Suomea vuonna 2020 osaltaan ripeässä etätyöhön siirtymisessä ja luonee loistavat mahdollisuudet etätyöntekemiselle myös tulevaisuudessa. Digitalisaatiosta puhuttaessa on hyvä tuoda esille myös sen ympäristövaikutukset. Erilaiset digitaaliset ratkaisut, viestintäverkot ja älylaitteet toki kuluttavat sähköä ja materiaaleja, mutta samalla ne myös vähentävät monien muiden alojen kasvihuonepäästöjä. Liikenne- ja viestintäministeriön julkaiseman raportin (2020) mukaan Suomi on ICT-ratkaisujen eli tieto- ja viestintätieteiden käytön ja kehittämisen edelläkävijä, joten tässäkin mielessä etätyön edellyttämä digitalisaatio on Suomessa hyvässä asemassa.

Edellä kuvaillun mukaisesti etätöiden voi sanoa vallanneen Suomessa alaa perinteiseltä tavolta tehdä töitä viimeisen vuoden aikana suuressa määrin, paitsi siihen soveltuvan ICT-alan ansioista, mutta myös koronan seurauksena. Pandemian aikana moni yritys on siirtynyt yhä enemmän tekemään töitä etänä ja yritykset ovat alkaneet miettiä nykyisten toimitilojen alhaisen käyttökapasiteetin takia työtilojen tarpeellisuutta tulevaisuudessakin.

3.2 Etätöiden edut ja haasteet

Etätöiden hyödyiksi voidaan katsoa sen, ettei työskentely velvoita fyysistä läsnäoloa työnantajan tiloissa. Työskentely kotona ei vaadi työmatkoja, vaan matkoihin normaalioloissa käytetty aika säästyy. Samoin myös riski sairastua virusten aiheuttamaan sairauteen poistuu työliikenteen osalta. Aikataulun pystyminen myös tietyiltä osin säätämään itse, mikä sekä lisää työn joustavuutta ja tunnetta siitä, että pystyy itse vaikuttamaan työhönsä ja sovittamaan työn paremmin yhteen perhe-elämän kanssa. Kotona työskennellessä työntekijä ei tule samalla tavoin keskeytetyksi muiden kollegoiden toimesta tai videon välityksellä pidetyt kokoukset ovat asiapitoisempia, jolloin työn myös tehokkuus nousee.

Etätöitä tekivät ennen koronaa lähinnä tietyissä asemissa toimineet, itseohjaavuuteen kykenevät työntekijät, jotka olivat voineet työnantajan kanssa sopia erikseen tällaisesta järjestelystä. Koronan myötä tämä tilanne muuttui radikaalisti, jolloin etätöiden tekeminen ei riippunut enää yksilön omasta halusta tai yrityksen suopeudesta sallia etätöiden tekeminen, vaan hallitus suositti kaikkia siirtymään etätöihin. Siten etätöihin siirtyi paljon myös sellaisia työntekijöitä, jotka olisivat kenties itse halunneet jatkaa työskentelyä työpaikalla ja joille etätö ei olisi ollut paras vaihtoehto omien kykyjensä tai vähäisen työkokemuksen vuoksi. Ymmärrettävästi tällainen tilanne on omiaan kuormittamaan työntekijää henkisesti ja voi siten laskea hänen motivaatiotaan ja vaikuttaa hänen hyvinvointiinsa.

Ennen koronaa ilmestyneessä Lääkärilehden artikkelissa (2019) kolme lääkäriä pohti etätöitä oman ammattinsa kautta. Artikkelissa todettiin, että etätö vaatii kokemusta, mutta se ei sovi kaikille, eikä varsinkaan vastavalmistuneelle, koska etätöiden tekemisessä tarvitaan erityisesti kokemuksen kautta saatua itsevarmuutta ja monet ratkaisut pitää pystyä tekemään itsenäisesti, vaikka konsultaatio tukea olisikin saatavissa tarvittaessa muilta kollegoilta. Siten esimerkiksi vakuutusyhtiöiden matkahätäpalvelulle töitä tekeville ja riittävän ammatillisen kokemuksen omaavalle lääkärille, joka ei ole hoitovastuussa, etätöiden tekeminen on mitä mainioin tapa harjoittaa ammattiaan olosuhteista riippumatta.

Sosiologian professori ja tutkimusjohtaja Harri Melin pohtii ”Etätö uutena normaalina?” kirjoituksessaan etätöiden suurimpien haasteiden olevan edelleen mitä ilmeisemmin

kulttuurillisia ja organisatorisia. Kaikkia töitä ei ole selvästi tarkoitettu kotona tehtäväksi, eikä työntekijöiden valvontaa ole ajateltu sijoitettavaksi erilleen työpaikalta. Oman kysymyksensä etätöiden tekemiselle tuo myös luottamuksen edellytys ja tärkeys. Melinin mielestä juuri luottamuskysymys on ollut eräs olennainen tekijä, mikä on hidastuttanut ja hankaloittanut etätöiden laajentumista aiemmin. Työntekijä puolella olisi taasen ollut halua jo 2000-luvun alussa puitesopimuksen solmimiseen, jotta etätöä olisi tuonut uusia vapauksia myös tavallisille työntekijöille. (Tampereen Yliopisto 2020.)

Vaikka etätöissä on eittämättä paljon myönteistä, ei sen kielteisiä puolia käy unohtaa. Tilanteessa, jossa työ ja vapaa-aika yhdistyvät, myös näiden välinen raja hämärtyy herkästi. Tämä voi johtaa taasen tilanteeseen, jossa työtä tehdään normaalia enemmän ja työntekijän oma jaksaminen joutuu ajan kuluessa kovalle rasitukselle, kun ”ylitöistä” tulee ajan saatossa tapa ja työpäivien pituus pitenee huomaamatta. Myös avun pyytäminen voi tuntua sitä tarvitsevalta paljon hankalammalta tilanteessa, jossa työkavereita ei tapaa kasvotusten ja jossa muutoinkin etätöissä työntekijältä ikään kuin odotetaan itseohjautuvuutta.

Elinkeinoelämän keskusliiton asiantuntijalääkäri Auli Rytivaara huomauttaa, että etätöitä tekevät työntekijät ovat luonteiltaan ja kyvyiltään kuitenkin hyvin erilaisia, jolloin osa tarvitsee enemmän ohjausta ja seurantaa, kun taas osa työntekijöistä on itseohjautuvia. Yhtä kaikki, Rytivaara korostaa palautteen antamisen tärkeyttä kaikille työntekijöille, samoin kuin sitä, että työntekijät pitää ottaa huomioon heidän toivomallaan tavalla, oli kyse sitten kahdenkeskeisistä tapaamisista etänä tai ulkona kävellen. Kaiken kaikkiaan yritysten olisi myös hyvä miettiä niitä keinoja, joilla ”läsnäolon tunnetta” voisi vahvistaa etätöitä tehtäessä, sillä etätöiden varjopuolina kuulee usein mainittavan sen, ettei voi mennä kahville kollegan kanssa ja vaihtaa siinä ohessa ajatuksia kuten ennen. (Yle 2021.)

3.3 Työntekijöiden ajatuksia etätöistä

Työ- ja elinkeinoministeriön tekemässä julkaisussa (2009, 22–24) kartoitettiin sitä, miten etätö liittyy työssä jaksamiseen ja miten etätö parantaa työelämän laatua. Työelämän laadun nähtiin rakentuvan seuraavasti:

”Yleisenä työelämän laadun perustana on fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työympäristö, jossa työntekijän terveys ja turvallisuus eivät ole uhattuina. Tässä etätöitä tarkastelevassa hankkeessa korostuvat työssä viihtyminen, työ motivaation ylläpitäminen, työssä jaksaminen, työn ja yksityiselämän parempi yhteensovittaminen, kiireettömyyden mukanaan tuoma stressittömyys ja työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä, luottamus ja luovuuden lisääntyminen.

Kyselystä kävi ilmi, että 63,2 % koki etätyön auttaneen erittäin merkittävästi ja 26,3 % merkittävässä työssä jaksamisessa. Etätyön näki erittäin tärkeänä osana työelämän laatua samoin 63,2 % vastaajista ja tärkeänä osana 31,6 % vastaajista. Etätyön koettiin myös vähentävän hyvin merkittävästi 36,8 % tai merkittävästi 31,6 % stressiä ja auttavan hyvin merkittävästi 52,6 % tai merkittävästi 31,6 % työn ja vapaa-ajan yhdistämisessä. Vastaajista 68,4 % koki etätyön auttavan erittäin merkittävästi ja 26,3 % merkittävästi ajan säästämässä. Kaiken kaikkiaan etätyö koettiin hyvin myönteisenä asiana, vaikka etätyöskentelyssä nähtiin myös kompastuskiviä niin työntekijän kuin työnantajankin kannalta katsoen, ellei etätyön tekoa ole suunniteltu ja toteutettu huolellisesti. Maininnan arvoista oli myös se, että raportissa ei kuitenkaan suositeltu uusien työntekijöiden ryhtymistä etätyöhön ennen kuin he olisivat saaneet huolella tutustua työpaikan yhteisöön ja työkuultuuriin - huolimatta siitä, olivatko työntekijät tehneet jo aiemmin etätyötä. Etätyöhön ryhtyvän osalta suositeltiin myös, että ennen etätyön aloittamista niin tehtävien, henkilön ja olosuhteiden sopivuus tulisi tarkistaa. Lienee kuitenkin selvää, ettei näitä suosituksia ole voitu korona-aikana kuitenkaan noudattaa useiden työntekijöiden kohdalla.

Etätyö käsitteenä ei siis ole sinänsä uusi, mutta koronan vaikutuksesta etätyö lisääntyi keväällä 2020 Suomessa pakon saattamana muutamassa viikossa koskemaan kaikkia sellaisia työtehtäviä, jotka oli mahdollista suorittaa muualla kuin työnantajan tiloissa. Tässä tilanteessa yksilön asema ja oma tahtotila etätyöntelemiseen eivät enää olleet määrääviä tekijöitä etätyölle. Nopeasta murroksesta huolimatta etätyöhön siirtyminen on Suomessa onnistunut ilmeisen hyvin, sillä Työterveyslaitoksen (2020) joulukuussa julkaistussa katsauksessa todettiin korona-ajan etätyön sujuneen pääsääntöisesti hyvin, ja että myönteiset kokemukset etätyöstä osoittavat sen, että vastedes etätyötä voitaisiin tehdä paljon enemmän kuin ennen koronaa. Tätä näkemystä tukee myös työ- ja elinkeinoministeriön (2021) tuore julkaisu Työolobarometri 2020, jossa työntekijöiden mielipidettä kartoitettiin kysymällä, miten tyytyväisiä työntekijät ovat olleet etätyöhön ja miten hyvin he arvioivat etätyön sujuneen korona-aikana. Asiaa kysyttiin sekä niiltä työntekijöiltä, joilla ei ollut mitään kokemusta etänä työskentelystä että niiltä työntekijöiltä, jotka olivat tehneet etätyötä jo aikaisemminkin. Kyselyn tuloksena ilmeni, että valtaosa, eli 92 prosenttia vastaajista oli erittäin tyytyväisiä (48 %), tai melko tyytyväisiä (44 %) etätyöhönsä ja ainoastaan 6 prosenttia vastaajista oli melko tyytymättömiä etätyöhönsä. Barometristä ilmeni myös, että palkansaajista noin puolet oli tehnyt vuonna 2020 etätöitä ja useat heistä olivat tehneet etätyötä korona-aikana useammin kuin ennen koronaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.) Microsoftin vuonna 2020 teettämästä tutkimuksesta käy myös ilmi työntekijöiden tyytyväisyys etätyötä kohtaan ja tutkimus katsoo myös, että tällainen joustava tapa tehdä työtä on tullut jäädäkseen (Microsoft 2020).

4 Motivaatio

4.1 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Motivaatio voi olla laatuaan joko ulkoista tai sisäistä, ja usein tekemiseemme vaikuttavat molemmat lajit samanaikaisesti. Ulkoisella motivaatiolla tarkoitetaan sellaista motivaatiota, joka syntyy ulkoisen vaikuttimen voimasta. Tällainen vaikutin voi olla esimerkiksi rangaistuksen pelko tai palkkion toive. Toimimme valitsemallamme tavalla esimerkiksi siksi, että näytämme muiden silmissä hyvältä tai toimimme esimiehemme käskystä, jotta vältämme joutuvamme irtisanotuksi. Vertauskuvallisesti motivaatiomme herättää joko keppi tai porkkana, ja itse tekemisen voi sanoa olevan pelkkä suoritus.

Filosofian tohtori Frank Martela on perehtynyt sisäiseen motivaatioon. Frank Martelan ja Karoliina Jarenkon kirjoittamassa kirjassa ”Draivi – Voiko sisäistä motivaatiota johtaa?” eri motivaatiotyyppien voidaan nähdä muodostavan liukuman motivaation täydellisestä puuttumisesta sisäsyntyiseen motivaatioon. Nämä motivaatiotyypit näkyvät pääpiirteittäin kuvassa 1.



Kuva 1. Eri motivaatiotyypit: motivaation täydellisestä puuttumisesta sisäsyntyiseen motivaatioon (Mukailtu Martela & Jarenko 2015)

Sisäinen motivaatio on ihmisen itsensä sisältä syntyisin olevaa motivaatiota, innostusta ja paloa, joka saa meidät tekemään arvostamiamme asioita ilman kenenkään ulkopuolisen vaikutusta. Toimimme proaktiivisesti ja hakeudumme yksinkertaisesti niiden asioiden luo, jotka herättävät meissä suurta mielenkiintoa, ja vastaavasti toimimme reaktiivisesti ja ahdistumme epämiellyttävältä tuntuvalta pakon edessä. Sisäisen ja ulkoisen motivaation raja ei liity kuitenkaan esimerkiksi työhön tai vapaa-aikaan, vaan usein ihminen tuntee hetkittäin sekä sisäistä että ulkoista motivaatiota tehdessään jotakin, mutta useimmilla ihmisillä jompikumpi motivaation laji on toista lajia kuitenkin dominoivampi (Hakanen 2018).

Innostuksen eli draivin merkitys

On helppoa ymmärtää, että energinen ja tyytyväinen työntekijä kokee elämänsä mielekkäämmäksi ja saa aikaa enemmän niin töissä kuin kotona, kuin ulkoisen palkkion toivossa itsensä pakottava, uupunut työntekijä. Taloustieteen nobelisti Edmund Phelps'n näkemyksen mukaan (2013) innostuneet työntekijät ovat edellytys myös kestäväälle talouskasvulle ja siten sisäisen motivaation, ilon ja draivin löytyminen ja ylläpitäminen on tärkeää sekä yksilön itsensä että myös kansantalouden näkökulmasta. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisussa todetaan, että mahdollisuutemme kilpailla globaaleilla markkinoilla kytkeytyy ratkaisevasti kykyymme luoda uutta ja sisäisen motivaation merkitys on keskeistä varsinkin luovassa työssä ja palveluammateissa. (2014). Kääntäen ilmaistuna tämä tarkoittaa sitä, että sisäisen motivaation ja innostuksen laskun myötä myös ihmisen ajattelukyky kapenee ja luovuus heikkenee.

London School of Economicsin tutkijat havaitsivat puolestaan tutkimuksissaan, että työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi kulutettu rahallinen panos maksaa itsensä yhdeksänkertaisesti takaisin (Knapp, McDaid & Parsonage 2011, 22) ja tästä syystä yritysten kannattaa ehdottomasti panostaa siihen. Sisäisen motivaation ja innostuksen on todettu olevan hyväksi myös yksilölle itselleen ja hänen hyvinvoinnillensa ja terveydellensä.

Martelan ja Jarenkon mukaan (2015, 42) seuraavat tekijät vaikuttavat siihen, miksi innostuneet, draivissa olevat työntekijät ovat yritykselle muita tuottavampia, he:

- panostavat enemmän energiaa tekemiseensä
- näkevät tehtävänsä laajemmin
- oppivat nopeammin ja syvemmin
- ovat luovempia ja tuottavat enemmän innovaatioita
- työskentelevät sinnikkäämmin tehtäviensä parissa
- palvelevat asiakkaita paremmin
- vaihtavat harvemmin työpaikkaa
- on vähemmän sairaspöissaoloja.

4.2 Itseohjautuvuusteoria

Ihmisen motivaatiota ja sen syntyyn vaikuttavia tekijöitä on tutkittu pitkään. Ensimmäisen tunnetun urauurtavan teorian "Maslow's Hierarchy of Needs", Maslowin tarvehierarkian, esitti vuonna 1943 amerikkalainen psykologi Abraham Maslow tutkimuksessaan "A Theory

of Human Motivation”. Teorian mukaan ihmisellä on hierarkkisessa järjestyksessä olevia perustarpeita, joiden tyydyttäminen riittävässä määrin on keskeistä ennen kuin ihminen tavoittelee muunlaista tyydytystä. Vaikka Maslowin tutkimusta on myöhemmin kritisoitu siitä, ettei hänen tarvehierarkiansa pohjautu tarpeeksi tutkimusnäytölle, hänen merkitystään ihmismielen tutkijana ei voine kuitenkaan kiistää.

Amerikkalaiset psykologit Richard Ryan ja Edward Deci loivat puolestaan itseohjautuvuusteorian (self-determination theory), jonka varaan nykyisen motivaatiotutkimuksen voi sanoa pohjautuvan. Itseohjautuvuusteorian keskeinen ajatus on, että ihmisen motivaation ymmärtämiseksi hänen psykologiset perustarpeensa tulee ottaa huomioon ja nämä tarpeet puolestaan määrittelevät tarvittavat olosuhteet psykologiselle kasvulle, eheydelle ja hyvinvoinnille. (Deci & Ryan 2000a, 227–268.) Tutkiessaan motivaation syntyä Deci ja Ryan tunnustivat myös jaon sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Heidän näkemyksensä mukaan ulkoisten elämän tavoitteiden saavuttamisella ei ollut kuitenkaan yhtä merkittävää roolia motivaation synnyssä tai hyvinvoinnin kannalta kuin sisäisten elämän tavoitteiden saavuttamisella, eteenkään sen jälkeen, kun ihminen ei ollut enää köyhyysrajan alapuolella (Deci & Ryan 2000b, 247.)

Deci ja Ryan näkivät ihmisen aktiivisena toimijana, joka tekee itse omat päätöksensä, mutta jonka toimintaa ohjaa siis sisäinen ja ulkoinen motivaatio. Kuten jo aiemmin todettiin, niin itseohjautuvuusteoria tarkastelee ihmisen motivaation syntyä persoonallisuuden ja hyvinvoinnin näkökulmasta ja sen lähtökohtana on ajatus siitä, että hyvinvoivan ihmisen toiminnan kannalta on keskeistä tiettyjen psykologisten perustarpeiden toteutuminen, joiden täyttymys puolestaan saa aikaan innostusta. Ryanin ja Decin teorian mukaan nämä perustarpeet ovat seuraavat:

- Autonomia eli omaehtoisuus
- Pysyvyys ja kyvykkyys
- Yhteenkuuluvuuden tarve eli yhteisöllisyys.

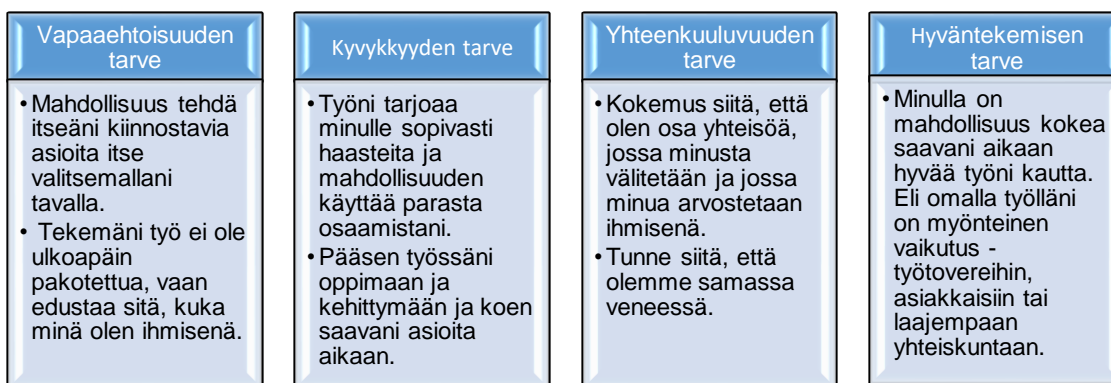
Tutkimuksissaan Ryan ja Deci tähdensivät myös ihmisen sosiaalisen elämän tasapainon tärkeyttä näiden perustarpeiden saavuttamisessa. Tilanteessa, jossa perustarpeet on tyydytetty ja sosiaaliset suhteet ovat tasapainossa, ihminen on motivoitunut, hän voi hyvin ja suoriutuu hyvin tehtävistään. Vastaavasti perustarpeiden epätasapaino johtaa heikompaan motivaatioon, heikompaan suorituskykyyn ja vaikuttaa kielteisesti myös yleiseen hyvinvointiin. (Deci & Ryan 2000c, 227.)

Työyhteisön sosiaalisilla suhteilla on Decin ja Ryanin mukaan erityisen suuri merkitys myös siinä mielessä, että mikäli työntekijää ei hyväksytä työyhteisössä ja hänet jätetään asioiden

ulkopuolelle, huono sosiaalinen elinympäristö voi saada aikaan syrjäytymistä ja horjuttaa merkittävästi työntekijän henkistä tasapainoa (Deci & Ryan 2000d, 74–75.)

Itseohjautuvuusteorian perustarpeet

Kirjassa ”Draivi - voiko sisäistä motivaatiota johtaa?” kerrotaan Martela ja Ryanin kaksi vuotta kestäneestä yhteisestä tutkimushankkeesta. Yhteistyön seurauksena, Martelan ja Ryanin kerrottiin tutkimuksissa tulleen siihen johtopäätökseen, että itseohjautuvuusteorian perustarpeisiin on syytä lisätä vielä hyväntekemisen tarve. (Martela & Ryan, 2015.) Alla olevassa kuviossa 3. nämä tarpeet on luokiteltu ja kuvattu lyhyesti.

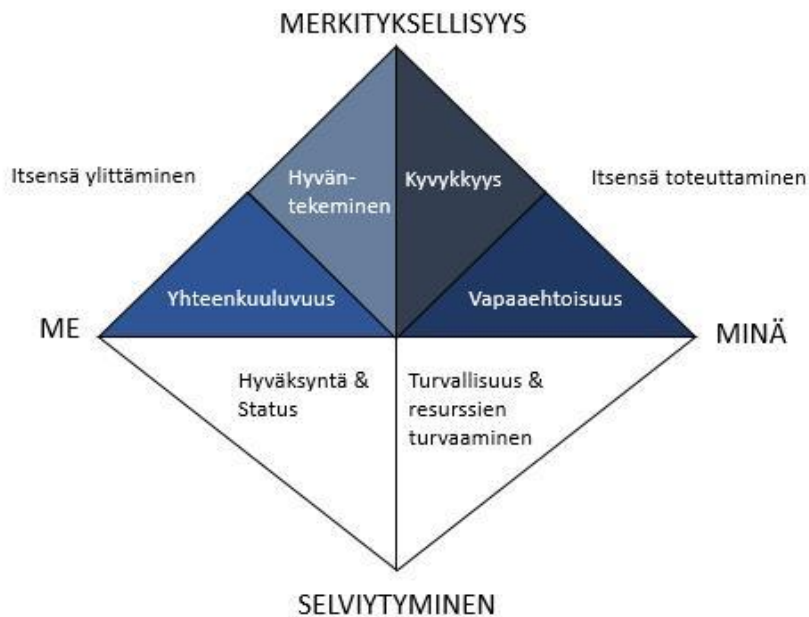


Kuvio 3. Ihmisen psykologiset perustarpeet (Martela & Jarenko 2015, 48)

Vapaaehtoisuus eli autonomia tarkoittaa sitä, että ihmisellä on itsellään mahdollisuus vaikuttaa tekemiinsä eikä hänen tarvitse alistua tekemään oman arvomaailmansa vastaisia asioita. Yrityksen arvojen ja aatteiden vastatessa omia arvoja ihminen toimii arvojen mukaisesti omasta halustaan. Vastaavasti ihminen, joka ei koe yrityksen arvojen vastaavan omia arvoja, voi sinänsä toimia käskystä yrityksen odottamalla tavalla, mutta toimiminen perustuu ihmisestä itsestään katsottuna enemmänkin pakkoon. Työntekijöiden kohdalla vapaaehtoisuus tarkoittaa parhaassa tapauksessa suurempaa vapautta tehdä työtänsä ilman käskyttämistä, mutta se edellyttää samalla työntekijältä tarvittavaa osaamista eli kykyä tehdä tietty asia, sillä ilman tarvittavaa tietotaitoa ihminen ei saa asioita tehdyksi, mikä puolestaan laskee motivaatiota. Tilanteessa, missä työ tai tehtävä antaa tekijälle sopivasti haastetta, työ on vastaavasti mielekästä ja motivoivaa. Tilanteessa, jossa työntekijä kokee vielä onnistuvansa työn kautta tekemään toisille ihmisille samalla jotain hyvää, työstä saatu hyvänolon tunne ja motivaation kokemus voimistuu entisestään. (Martela & Jarenko 2015, 58–62.)

Motivaatiotimantti

Miettiessään elämisen arvoja ja tärkeyttä, Martela ja Jarenko ovat luoneet perustarpeista koostuvan ”motivaatitimantin”, josta löytyvät neljä perustarvetta.



Kuva 2. Motivaatitimanti (Martela & Jarenko 2015, 55)

Lyhyesti kuvattuna voidaan sanoa, että kun meillä on varmuus selviytymisestä, kykenemme puntaroimaan elämän merkityksellisyyttä ja sitä, miten voimme parhaiten tehdä elämästämme meille arvokkaan ja mieleisen sekä elämään tasapainossa itsemme ja ympäristömme kanssa. Tuntiessamme muiden ihmisten hyväksyvän meidät ja arvostavan meitä, voimme yksinkertaisesti paremmin ja tunnemme yhteenkuuluvuutta toisia kohtaan, mikä puolestaan kohottaa yhteishenkeä. Voidessamme myös itse vaikuttaa myönteisesti ympärilläni olevien ihmisten elämään, tunnemme tekevämme hyvää ja voimme samalla itse taasen paremmin.

5 Hyvinvointi

5.1 Hyvinvointi ja työnimu

Hyvinvointi käsitteenä on hyvin moninainen, koska sillä voidaan viitata paitsi yleiseen vaurauteen, mutta myös hyvään terveyteen tai jopa onnellisuuteen. Samoin jaottelu voidaan tehdä yksilön tai yhteisön näkökulmasta. Terveyden ja hyvinvointilaitoksen (2020) käsityksen mukaan hyvinvointi voidaan jakaa eri osatekijöihin, joita ovat terveys, materiaallinen hyvinvointi ja koettu hyvinvointi eli elämänlaatu.

Kysyttäessä mitä hyvinvointi tarkoittaa vastaukset voivat vaihdella paljon vastaajasta riippuen. Siten on myös mahdotonta sanoa, mikä vastaus on oikea ja mikä väärä, sillä perusterveen ihmisen käsitykset asiasta ovat hyvin erilaiset kuin syöpää tai jotain vakavaa kroonista sairautta sairastavan ihmisen, jonka toimintakykyä sairaus rajoittaa merkittävässä määrin. Elämäntilanteiden ohella myös ikä ja sukupuoli ovat merkittäviä tekijöitä hyvinvoinnin ja terveyden kannalta (Blaxter 2004, 149).

Ihminen voidaan nähdä kokonaisuutena, ja siten yksilön hyvinvointia käsitteenä tulisi tarkastella kokonaisuuden kannalta niin, että vasta kun ihmisen kaikki eri hyvinvoinnin osa-alueet ovat tasapainossa, henkiset ja fyysiset, ihmisen voi tulkita voivan hyvin. Jos hyvinvointia ajatellaan tällä tavoin kokonaisuutena, ei liene väärin tällöin myöskään sanoa, että ihmisen hyvinvointiin kuuluu itsessään myös työhyvinvointi, eikä se ole pelkkä irrallinen osa hyvinvointia, joka vaikuttaisi ihmisen arkeen ja mieleen vain työaikana, joten voiko työhyvinvoinnista edes puhua omana käsitteenä?

Kappaleessa 4 käsiteltiin sisäisen motivaation ja draivin tärkeyttä lähinnä työn tekemisen ja tulosten kannalta. Työtä ja työn imua olisi ollut toki mahdollista tarkastella myös sisäisen motivaation näkökulmasta, mutta tässä työssä sitä tarkastellaan kuitenkin osana yksilön hyvinvointia, koska ajatellen yksilön valveilla oloaika työ vie merkittävän osan valveillaoloajasta, ja siten työtä kohtaan tuntemalla imulla on suoranainen vaikutus ihmisen yleiseen hyvinvointiin.

Amerikkalainen William Kahn (1990, 692–724) esitti näkemyksensä ihmisen sitoutumisesta työhön tai siitä irtautumisesta teoksessaan ”Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work.” Hän katsoi, että ihmisen tuntiessa työnimua hän pystyy tällöin hyödyntämään ja ilmaisemaan itseään kokonaisvaltaisesti niin fyysisesti, kuin tiedollisesti, samoin kuin myös tunnetasolla. Tutkimusprofessori Jari Hakanen työterveyslaitokselta on kuvaillut työn imua korkeana ja myönteisenä vireystilana työpaikalla, ja se tarkoittaa sellaista tunne- ja motivaatiotilaa, joka saa työntekijän lähtemään aamuisin mielellään töihin paikkaan, jossa hän voi sittemmin kokea työnsä

olevan mielekästä. Hakasen mukaan työn imuun vaikuttavat seuraavat hyvinvoinnin aspektit: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Käytännössä tämä ilmenee ihmisen energisyytenä ja haluna panostaa työhön sekä sinnikkyutenä etsiä ratkaisuja työssä kohdattuihin pulmiin. Tällöin työhön myös paneutuu ja työstä nauttii, jolloin siihen käytetty aika kuluu nopeasti ja työstä voi tuntea jopa riemua vaativiakin työtehtäviä suorittaessa. Työn imu ei kuitenkaan välttämättä tarkoita sitä, että töissä olisi aina kuitenkaan kivaa; kivan ja hauskuuden tunne voi syntyä ponnistelun ja onnistumisen seurauksena. Työhönsä sitoutuneen ihmiset ovat Hakasen mukaan aloitteellisia ja työkavereitaan auttavia työntekijöitä, jotka tartuttavat hyvää oloa ja työn imua myös ympärilleen, jolloin myös elämänlaadun ja onnellisuuden voi sanoa lisääntyvän myös yhteisössä. (Hakanen 2018)

Työn imun voi jo sinällään sanoa olevan arvokas hyvinvoinnin kokemus. Hyvinvoinnin, motivaation ja mielekkyyden lisäksi sillä on vaikutusta myös ihmisen terveyteen pitkälläkin aikavälillä. (Työpoliittinen aikakauskirja 2018, 41). Tutkimuksissa on todettu työntekijöiden kokeman työn imun vähentäneen sairaspöissaoloja, joka puolestaan pienentää todennäköisyyttä joutua varhaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle, jolloin myös riski joutua työttömäksi pienenee. Tällä taasen voi olla suuri merkitys paitsi ihmisen palkkatasoon ja vaurauteen, mutta myös siihen tunteeseen, että ihminen on tärkeä ja pystyy tuomaan lisäarvoa ympäristöönsä. Näin ollen voi hyvin sanoa, että yksilön hyvinvointi vaikuttaa positiivisesti myös ympäristöön, työpaikkaan ja yhteiskuntaan. Tämä käy ilmi myös Wilmar Schaufelin ”Work engagement in Europe” - tutkimuksesta, jossa todettiin, että tuottavuutta ajatellen tärkein yksittäinen tekijä on juuri työn imu (Schauffer 2018).

5.2 Koronan vaikutukset hyvinvointiin

Koronasta puhuttaessa ei voi jättää huomioimatta pandemian rajoitusten vaikutusta ihmisten yleiseen hyvinvointiin. Vaikka ihmiset periaatteessa ymmärtäisivät rajoitteiden merkityksen tärkeyden, pitkittyessään niiden kuormittava vaikutus lisääntyy huomattavasti. Suomen Punaisen Ristin (2021) teettämässä ”yksinäisyyden myytit”-tutkimuksessa todettiin yksinäisyyden tunteen lisääntyneen merkittävästi koronan aikana. Muuttuneessa elämäntilanteessa työ tai opinnot toteutetaan etänä, harrastusmahdollisuudet ovat olemattomat eikä ystäviäkään voi nähdä kuten ennen. Lähtökohdan voi sanoa siis olevan erittäin suotuisa yksinäisyyden kasvulle. Tätä näkemystä vahvistaa myös FinSoten (2020) julkaisema, kansalaisten terveys- ja hyvinvointipalveluja koskeva tutkimus. Selvityksestä ilmeni myös, että rajaamistoimet ovat vaikuttaneet väestön hyvinvointiin ja palveluihin vaihtelevasti eri puolilla Suomea ja koronapandemiolla on ollut enemmän heikentävä

vaikutus etenkin toimintarajoitteisiin ihmisiin. Nämä erot tulevat esiin erityisesti yksinäisyydessä, univaikeuksissa, liikunnassa ja taloudellisissa tilanteissa.

Turun yliopiston kasvatustieteen professori Niina Junntilan näkemyksen mukaan (Helsingin Sanomat 2021b) yksinäisyyteen liittyy normaalioloissakin ahdistuksen, katkeruuden ja vihan tunteita, mutta nykytilanteessa moni saattaa väärin kokea yksinäisyyden hallitusten määräysten tai Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen ohjeistusten aiheuttamaksi. Junntila muistuttaa artikkelissa myös siitä, että yksinäisyyden tuoma eristäytyminen ja ulkopuolisuuden tunne lisäävät osaltaan ennen aikaista kuoleman riskiä eri sairauksien osalta, joita ovat esimerkiksi toksinen stressi, sydän- ja verisuonitaudit sekä syöpäsairaudet.

Pandemian tuomia kaikkia muutoksia lasten, nuorten, työikäisten tai vanhusten hyvinvointiin ja elämään pandemian tässä vaiheessa on mahdotonta ennustaa. Miettiessä koronan tuomia vaikutuksia ja koronan jälkeistä elämään, myös arvojen muutoksilla, vaikkapa työhön käytetyn ajan tai asuinpaikan suhteen, on kuitenkin merkitystä ja tämä on hyvä muistaa myös etätöitä ja motivaatiota ajatellen. On myös syytä pohtia sitä, miten koronan myötä lisääntynyt etätö tulevaisuudessa vaikuttaa motivaation eri osatekijöihin ja siten myös yksilön kokonaisyhyvinvointiin. Lisääntykö työntekijöiden itsenäisyys entisestään, ja miten käy työntekijöiden yleisen taitotason? Entä millaiset nyt käyttöön otetut uudet toimitavat jäävät pysyviksi ja normaaleiksi käytänteiksi ja tavoiksi toimia etämoodissa, ja miten yhteenkuuluvuuden tunnetta on kyetty parantamaan tilanteessa, jossa kontaktit ovat enenevässä määrin virtuaalisia? Hoidetaanko tulevaisuudessa esimerkiksi palaverit ja muut vastaavat yhä virtuaalisesti ja muuttuvatko kasvokkain tapahtuvat kohtaamiset sen sijaan lähinnä sosiaalisten verkostojen ja kontaktien luomisalustaksi? Varmaa lienee kuitenkin se, että ilman kasvokkain tapahtuvaa kohtaamista ihmisten on vaikeampaa tunkea olevansa yhtä toisten kanssa, ja näillä kaikilla osatekijöillä on taas puolestaan vaikutusta ainakin välillisesti ihmisen hyvinvointiin.

6 Haastattelututkimus

6.1 Tutkimusaineiston keruu ja tutkimuksen toteutus

Laadullisessa tutkimuksessa aineisto kerätään yleisimmin joko haastattelemalla, kyselemällä, havainnoimalla tai kokoamalla eri dokumenteista koottua tietoa asiasta (Sarajärvi & Tuomi 2017). Tämän tutkimuksen aineisto kerätään laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen ja toteutetaan haastattelemalla henkilöitä, joilla tiedetään olevan kokemusta aiheesta, eli näytteen voidaan sanoa olevan harkinnanvarainen. Tämä tapa kerätä tietoa on valittu siksi, koska se on hyvin joustava tapa kerätä aineistoa, ja se mahdollistaa myös tarkentavien kysymysten esittämisen ja varmistamisen siitä, että haastateltava on ymmärtänyt kysymyksen oikein. Keskustelua on myös mahdollista hiukan ohjata tarvittaessa tutkimuksen kannalta oikeaan suuntaan. Haastattelumuodoksi valittiin puhelinhaastattelu korona tilanteen takia, eikä aineistoa edes harkittu koottavan siten, että haastateltava ja haastattelija olisivat kohdanneet toisensa fyysisesti, jolloin haastattelija olisi voinut tehdä havaintoja myös haastateltavan tavasta sanoa jokin asia pelkän sanoman sisällön sijaan. Aiheen valinnan kannalta laadullisen tutkimusmenetelmän käytön ja puhelinhaastattelun katsottiin kuitenkin soveltuvat hyvin abstraktin asian ja ilmiön tutkimiseen, josta ei ilmiönä ole paljoa aiempaa tietoa. Aineiston pieni koko, haastateltavien määrä, tukee myös laadullisen tutkimustavan käyttöä.

Tutkimukseen osallistui 12 henkilöä, joista suurimmalla osalla oli joko kokemusta etätyöstä tai mahdollisuus siihen. Vain kahdella vastaajalla työnantaja ei ollut käytännössä mahdollistanut etätyöntekemistä, vaikka heidän työtehtävänsä olisivat sinänsä mahdollistaneet hyvin etätyön tekemisen. Haastateltavista kahdeksan oli sukupuoleltaan naisia ja neljä miehiä, ja he olivat iältään 33–57 vuoden välillä. Haastateltavista viisi henkilöä toimi isojen yritysten johtotehtävissä ja seitsemän henkilöä asiantuntijatehtävissä. Kaikki haastateltavat pystyivät itse vaikuttamaan paljon työnsä sisältöön ja suorittamiseen. Keskeistä työn suorittamisessa oli se, että työ tuli hoidetuksi niiden raamien sisällä, joita kyseinen työntehtävä kulloinkin vaati. Lähinnä etukäteen sovitut asiakas-, tai sidosryhmientapaamiset tai muut vastaavat ajoitetut työtehtävät sitoivat haastateltavia muutamia lukuun ottamatta.

Haastateltavien anonymiteettiä haluttiin kunnioittaa ja suojella mahdollisimman tarkasti eikä heidän henkilötietojansa tästä johtuen yksilöity ja avattu lukijalle. Täten edes heidän varsinaista ammattinimikettänsä ei paljastettu, eikä myöskään sitä, oliko kyseessä yksityinen vai kunnallinen työnantaja. Koska haastattelussa ilmeni, että kaikilla

haastateltavilla oli työkokemusta jo useita vuosia, yksittäisen haastateltavan työssäoloaikoja ei myöskään katsottu oleelliseksi täsmentää sen tarkemmin.

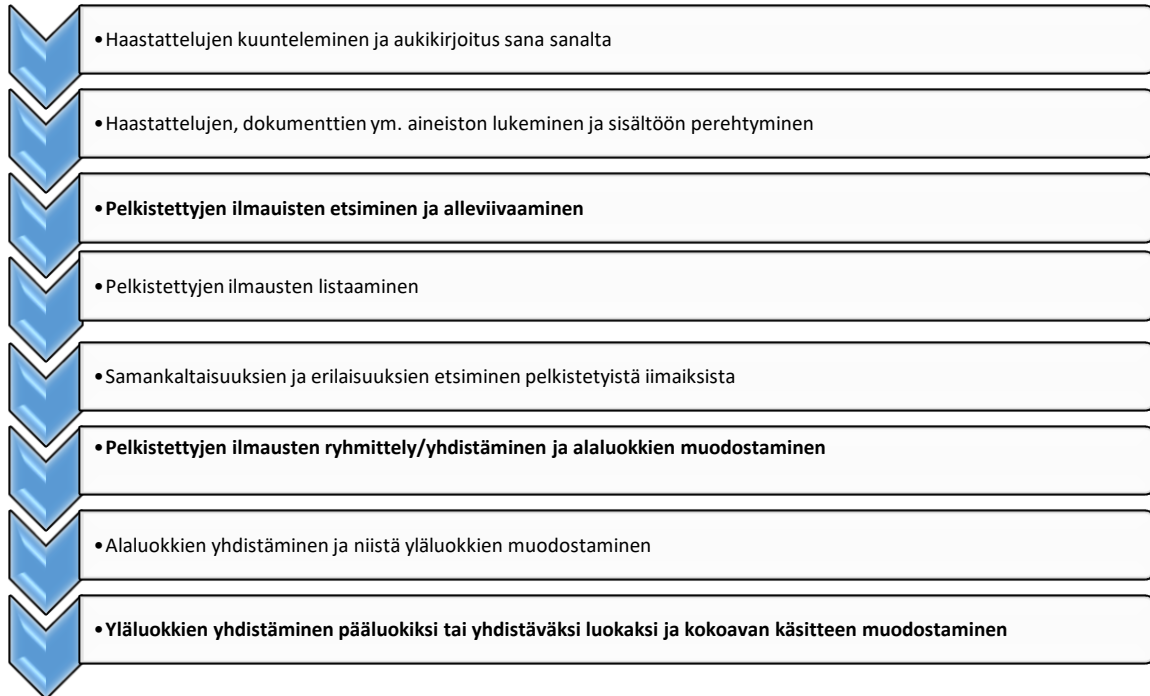
Haastattelukysymykset koostuivat sekä taustatietoa selvittävästä että tutkimuksen teemoja käsittelevistä kysymyksistä, jotka oli jaoteltu aiheittain ja joiden katsottiin olevan tutkimusongelmaa ajatellen keskeisiä. Taustatietoa sisältävät kysymykset oli tarkoitettu lähinnä tutkijalle itselleen vastauksien analysoinnin helpottamiseksi. Muutoin kysymykset esitettiin avoimina kysymyksinä siten, että haastateltavaa pyydettiin kuvailemaan jotakin asiaa tai tilannetta tai kysymykset alkoivat sanoilla mitä, miten tai millainen, jotta tutkittavasta asiasta saataisiin laajempi käsitys, sen sijaan, että kysymys olisi esitetty, oletko muodossa. Tällä tavoin varmistettiin myös tutkimuksen sisällöllinen laajuus, mikä oli myös tämän tutkimuksen perimmäinen tavoite laadullista tutkimusmenetelmää käytettäessä. Yksilöiden subjektiivisten vastausten perusteella aineistosta etsittiin sitten yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia, ja saaduista vastauksista tehtiin päätelmiä, joskin on samalla myös muistettava, että saatuja tuloksia ei pienen otannan takia voi yleistää, joskaan sellaista tavoitetta tutkimukselle ei edes asetettu.

Aineiston sisältö koostui 12 henkilölle maaliskuussa 2021 tehdystä puhelinhaastattelusta. Vaikka haastateltavien määrä ei ollut tätä suurempi, aineiston voi silti sanoa olleen tutkimusta ajatellen riittävä, koska jo näinkin pienen otannan perusteella saatu aineisto alkoi toistaa itseään. Tällaista tilannetta, jolloin tutkimusongelman kannalta uutta tietoa ei enää saada esimerkiksi tekemällä lisähaastatteluja kutsutaan saturaatioksi. Bertaux'n (1982), Eskolan ja Suorannan (2014) kokemuksen mukaan noin 15 vastausta riittää aineiston kylläntymiseen, joskin kokemukset siitä vaihtelevat tapauskohtaisesti (Sarajärvi & Tuomi 2017). Tätä tutkimusta tehdessä tämä saturaatiopiste saavutettiin jo haastattelujen hyvin varhaisessa vaiheessa pääkysymysten osalta. Tutkijan hämmästykseksi saadut vastaukset olivat hyvin samankaltaisia, minkä seurauksena aineiston kokoa ei katsottu mielekkääksi kerätä enää enempää ja siksi kohderyhmän koko jäi lopulta 12 henkilöön.

6.2 Aineistolähtöinen sisältöanalyysi

Aineisto analysoidaan hyödyntäen sisältöanalyysia, jolla pyritään saamaan tutkittavasta asiasta tiivistetty ja yleistävä kuvaus eri työvaiheiden kautta kuitenkin kadottamatta aineiston sisältämää informaatiota. (Sarajärvi & Tuomi 2017). Sarajärven ja Tuomen kirjassa Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi Grönfors ja Vilka (Grönfors 1982; Grönfors & Vilka 2011) huomauttavat kuitenkin, että sisältöanalyysilla kerätty aineisto ei tarkoita samaa kuin valmis tutkimustulos, vaan järjestetty aineisto ainoastaan helpottaa ja selkeyttää aineiston lukua ja josta vasta tämän vaiheen jälkeen on tarkoitus tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä.

Sarajärvi ja Tuomi ovat kuvanneet kirjassaan hyvin aineistolähtöisen sisältöanalyysin etenemistä alla olevassa kuviossa 5. Prosessin kolme päävaihetta näkyy lihavoituna tekstinä kuviossa, mutta myös muut työvaiheet on nimetty kuviossa prosessin kokonaisuuden kuvaamiseksi.



Kuvio 4. Aineistolähtöisen sisältöanalyysin eteneminen. (Mukailtu Sarajärvi & Tuomi 2017)

Aineistolähtöisen sisältöanalyysin tarkastelun ja tutkimisen voidaan sanoa koostuvan pääpiirteissään kolmesta eri kohdasta. Ensimmäiseksi aineisto redusoidaan eli pelkistetään etsimällä aineistosta tutkimuksen kannalta oleelliset kohdat, minkä jälkeen ne kirjoitetaan tiivistetyssä muodossa uudelleen. Seuraavaksi aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään siten, että samaa asiaa ja ilmaisua tarkoittavat merkitykset muodostavat oman alaluokan, ja jokainen alaluokka nimetään puolestaan sisältöä kuvaavalla sanalla tai otsikolla. Seuraavaksi taasen aineisto abstrahoidaan eli aineistosta kootaan ja muodostetaan yleiskäsitteitä ja teorioita siten, että alaluokat yhdistetään ensin yläluokiksi ja yläluokista puolestaan rakennetaan pääluokkia ja lopulta pääluokista muodostuu yksi aineistoa yhdistävä luokka. Tällä tavoin tuodaan esille siis aineistossa ilmaantuneet yhtäläisyydet ja erot sekä kuvaillaan niitä sanallisesti.

Aineistoa analysoitaessa tutkijan on kuitenkin syytä muistaa ja tiedostaa, että saadusta aineistosta voi yhtä hyvin nousta esiin myös jotain sellaista, mikä on ristiriidassa joko tutkijan oman ennakkokäsityksen tai jopa esitetyn teorian kanssa. Tällaiset havainnot tulee kuitenkin yhtä lailla tuoda esille aineistoa analysoidessa eikä niiden poisjättäminen ole mahdollista samalla tavoin kuin teorialähtöisessä sisältöanalyysissä, jossa aineistosta jo

lähtökohtaisesti etsitään teorian perusteella tiettyjä asioita tai merkityksiä ja testatakseen esimerkiksi aiemman teorian paikkansapitävyyttä uusissa puitteissa.

6.3 Haastattelututkimuksen tulokset

Opinnäytetyötä ajatellen tutkimuksella haluttiin selvittää lisääntyneen etätyön vaikutuksia ihmisten elämään korona aikana. Tutkimuksessa kävi selkeästi ilmi se, että haastateltavat olivat pääasiassa hyvin tyytyväisiä tekemäänsä etätyöhön ja toivoivat etätyön tekemisen olevan mahdollista myös koronan jälkeisessä maailmassa. Etätyön ansioista työmatkoihin aiemmin käytetty aika oli mahdollista käyttää hyödyllisemmin, mikä näkyi työpaikalla tehokkuuden nousuna ja kotona lisääntyneenä aikana perheen kanssa. Opinnäytetyössä tehty tutkimushaastattelu oli hyvin yhdenmukainen aiemmin mainitun työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri 2020:n kanssa. Koronan aikana tehty etätyö ei ollut ainakaan tältä osin laskenut ihmisten motivaatiota tehdä etätyötä, ja etätyön tekemisestä oli monelle haastateltavalle tullut jo uusi normaali. Tutkimuksissa ilmeni myös se, että ihmiset kaipasivat aiempaa enemmän yhteisöllisyyttä koronan aikana, mikä lienee suurelta osin selitettävissä koronarajoitusten aiheuttamasta eristystoimista: kasvotusten tapaaminen ei ole ollut mahdollista työpaikalla tai vapaalla ollessa.

Vain muutama päivä ennen tämän opinnäytetyön valmistumista Turun yliopiston (2021) julkaisi etätyötä ja sen järjestymistä Suomessa keväällä ja syksyllä 2020 koskevan tutkimuksen tulokset. Oli hyvin mielenkiintoista havaita, että tämän tutkimuksen tulokset ovat hyvin yhtenäisiä tässä opinnäytetyössä saatujen tulosten kanssa etätyöhön siirtymisen, etätyötä kohtaan kokeman tyytyväisyyden, työn itsenäisyyden, työnantajan suhtautumisen työhön ja työtä kohtaan liittyvän luottamuksen osalta. Merkittävin ero tutkimustuloksissa oli se, että siinä missä tämän opinnäytetyön tutkimuksen mukaan kaikki haastateltavat ovat halukkaita tekemään tulevaisuudessakin etätöitä, niin Turun yliopiston (2021) tutkimuksen mukaan vastaajista vain hieman yli puolet ovat halukkaita jatkamaan etätöissä pandemian jälkeenkin. Tämä ero lienee osin selitettävissä sillä, että Turun yliopiston tutkimus koski kaikkia työaloja ja siten myös työntekijöitä, joiden koulutus- ja osaamistaso oli alhaisempi kuin tämän tutkimuksen kohderyhmällä, ja siten mahdollisuudet tai työntekijän edellytykset tehdä itsenäistä työtä olivat myös alhaisemmat. On kuitenkin todettava, että myös Turun yliopiston tutkimuksen mukaan etenkin korkeamman koulutustason omaavat 30–59-vuotiaat työntekijät haluaisivat jatkaa pysyvästi etätöissä myös tulevaisuudessa, mikä vastaa siten tässä opinnäytetyössä saatua tulosta. Huolimatta etätyön tekemisen suosiosta, on silti hyväksyttävä se tosiasia, että kaikki työntekijät eivät yksinkertaisesti halua työskennellä etänä nyt tai tulevaisuudessa johtuen esimerkiksi

erillisen työtilan puutteesta kotona, mutta se ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteivätkö työntekijät silti arvoistasi työnantajan tarjoamaa mahdollisuutta työskennellä etänä niin halutessaan.

6.3.1 Etätöiden tekemisen edellytykset

Puhuttaessa työstä ja työnantajan suhtautumisesta etätöiden tekemiseen eräs haastateltava kiteytti asian seuraavasti:

Työhön suhtautuminen on monella tämän päivän mukainen. Työ ei ole paikka mihin mennään, vaan asia, jota tehdään.

Haastateltavat kokivat myös, että etätöihin siirtymisessä oli onnistuttu pääosin erittäin hyvin, ja tästä asiasta useimmat vastaajat halusivat kiittää erityisesti työnantajia. Useissa yrityksissä digitalisaatio ja työntekijöiden omat valmiudet olivat olleet jo ennen koronaa hyvällä tasolla, ja se luonnollisesti helpotti myös työntekijöiden sopeutumista uuteen tilanteeseen. Niiden muutamien haastateltavien kohdalla, joiden digivalmius ei vuosi sitten ollut täysin kunnossa, tilanne oli sittemmin korjaantunut, mutta siirtymistä ajatellen esihenkilöltä ja työnantajalta toivottiin hiukan enemmän tukea työtehtävien hoitamiseen kotoa käsin. Myös oppimisen koettiin jääneen joissain tapauksissa vähän liikaa työntekijän omalle vastuulle. Yleensäkin avun pyytämisen koettiin vaikeutuneen etätöitä tehdessä. Tässä yhteydessä myös hyvän ja huonon johtajan käsite nousi esille: hyvän johtajan merkitys koettiin selvästi korostuneen korona-aikana entisestään. Puhuessaan hyvinvoinnista ja esihenkilöstään, eräs haastateltava ilmaisi asian seuraavasti:

Onneksi minulla on hyvä esimies, joka on ihmislähtöinen ja joka koko ajan huomioi myös psyykkisen jaksamisen ja ymmärtää, että korona saattaa ahdistaa eri syistä. Esimiehen pitää olla nyt todella herkällä korvalla kuulemaan ja havaitsemaan, miten jollain ihmisellä menee. Esimiestaidot merkitsevät nyt todella paljon eli onko esimies hyvä vai huono. Tässä tilanteessa on paljon riskejä ja joku pommi kytee varmaan jo nytkin, mikä ei kuitenkaan vielä näy päällepäin. Jotenkin aistii, että pinnan alla on myös se puoli, että ihmisten on ikään kuin helpompi kadota.

Alaisten näkemyksissä korostui hyvän johtajan merkitys myös toimivan kommunikaation ja kannustavan ilmapiirin luojana, ja monet esihenkilöittensä toiminnassa puutteita näkevät työntekijät sanoivat sen johtuneen suurimmalta osin juuri huonon kommunikaation, yleisen tiedonkulun, epäsäännöllisen yhteydenpidon ja riittämättömän palautteen antamisen johdosta. Huonolla johtamisella oli vaikutusta myös motivaatioon ja yleiseen tyytyväisyyteen, vaikka itse työsuorituksen ei olisi katsottukaan kärsineen vielä motivaation laskusta.

Työsuoritusta ajatellen olen pärjännyt tosi hyvin ja saanut aikaan paljon, mutta henkisesti en koe pärjänneen yhtä hyvin, sillä heikko johtaminen ja tämä tilanne ovat vieneet motivaatiota. Toki koronalla on ollut siihen myös vaikutusta. Huono johtaminen korostuu nyt tässä ajassa.

Sujuva siirtyminen etätöihin, työnantajan entistä joustavampi suhtautuminen ja vähentynyt epäluulo etätöitä kohtaan saivat monelta vastaajilta kiitosta. Monet vastaajat kokivat myös työnantajan suorastaan kannustavan nykyään etätöiden tekemistä.

Kiitokset hyvin hoidetusta alkuajasta. Työntekijät pääsivät etätöihin tai saivat jäädä toimistolle. Tilanne oli joustava. Toivottavasti näin on myös jatkossa ja etätöitä voi tehdä sujuvasti myös tulevaisuudessa.

Monien kohdalla tämä näkyi myös lisääntyneenä vapautena tehdä työtä hyvin pitkälti omien aikataulujen mukaan. Ainoa tärkeä ehto työn toteuttamisessa oli huolehtia siitä, että ennalta sovitut asiakas- tai sidosryhmien tapaamiset tulevat hoidetuiksi ajallaan, mutta muutoin työntekijä pystyi vaikuttamaan pitkälti omaan tekemiseensä.

Toisaalta tutkimuksessa kävi myös ilmi, ettei kaikki työ ollut vielääkään sovitettavissa etätöiden raameihin edes saman organisaation sisällä, jolloin erityisesti johdon puolelta oli tärkeää tuoda tämä seikka ja siihen johtavat mahdolliset tekijät myös työntekijöiden tietoon, jotta tietekijöiden kesken ei pääsisi syntymään eriarvoisuuden tunnetta turhaan.

6.3.2 Etätö ja motivaatio

Ajatellessa sisäistä motivaatiota ja ihmisen perustarpeita yhteenkuuluvaisuuden tarve nousi esiin muita tarpeita enemmän, mikä on myös hyvin ymmärrettävää ajatellen nykyisiä olosuhteita ja rajoitteita. Monet haastateltavat sanoivat sosiaalisten rajoitteiden niin työpaikalla kuin vapaa-ajalla tuntuneen ikävältä ja tarve nähdä ihmisiä, työkavereita, ystäviä ja sukulaisia oli suuri. Eräs haastateltava puhui yksinolosta ja kontaktien kaipuusta seuraavasti:

Olen introvertti ja yksinolo ei ole lähtökohtaisesti minulle ongelma, mutta kun tätä on kestänyt jo vuoden, niin sosiaalisia kontakteja kaipaa jo paljon, samoin myös ystävien näkemistä.

Tämän saman ajatuksen jakoi myös toinen haastateltava, joka itse sosiaalisena luonteena kaipasi luonnollisesti jo sosiaalisia suhteita, mutta jonka kaksi introvertti alaista olivat huomauttaneet hänelle, etteivät olisi ikinä uskoneet kaipaavansa muita ihmisiä niin paljon kuin mitä nyt kaipaavat.

Sisäistä motivaatiota ajatellen, haastateltavia pyydettiin mainitsemaan sekä motivaatiota kuormittavia että sitä edistäviä tekijöitä. Tässäkin vastauksessa näkyi selkeästi yhteisöllisyyden merkitys:

Ihmisten epävirallisten kohtaamisten puuttuminen on korostunut korona-aika ja se vaikuttaa selkeästi motivaatioon. Toki isossa kuvassa myös vaihteleva työn määrä vaikuttaa motivaatioon etenkin silloin, jos tehtävät kasaantuvat pitkäaikaisesti liikaa.

Motivaatiota edistäviä tekijöitä kysyttäessä hän vastasi puolestaan seuraavasti:

Vaikea kysymys. Isoja kysymyksiä. Yksi osa-alue on se, että on mahdollisuus vaikuttaa ja rakentaa tulevaisuuden ratkaisuja ja tapoja toimia. Se on iso motivaattori sille työlle, mitä teen. Toinen asia on fiksit ihmiset ympärillä, joiden kanssa saan tehdä töitä. Kolmanneksi koen, että pystyn aidosti auttamaan muita onnistumaan ja siten myös koko toiminta kehittyy.

Vaikka hyväntekemisen tarve ei tutkimuksessa tullut vastauksissa yhtä korostuneesti esiin kuin itsemääräämisestä ja pystyvyydestä puhuttaessa, hyväntekemisen tarve näkyi kuitenkin selvästi myös seuraavassa vastauksessa:

Ihmisten onnistuminen, jos on pystynyt heitä siinä auttamaan, jolloin näkee, että omalla johtamisella on ollut merkitystä. Itseäni motivoi myös suunta ja kehitys ja se, että asioissa mennään eteenpäin ja saadaan muutosta aikaiseksi. Tärkeää on myös se, miten asiakkaat suhtautuvat meihin yrityksenä ja miten me taas pystymme paremmin auttamaan heitä.

Useimmat haastateltavat toivat esille myös sen, miten vahvasti he kokivat tekevänsä merkityksellistä työtä, ja vastauksista sai siten sen käsityksen, että moni iloitsi siitä, että pystyi merkityksellisellä työllään auttamaan myös muita ihmisiä, joten sekin tarpeen merkitys tuli selvästi osoitettua tarpeelliseksi.

Pari haastateltavaa katsoi, ettei koronalla tai etätyöllä ole ollut mitään vaikutusta motivaatioon. Muut vastaajat kokivat edellisten jo esiteltyjen asioiden lisäksi seuraavien tekijöiden puolestaan edistävän omaa motivaatiota ja työn imua:

- Työssä kannustetaan siihen, että saa toteuttaa itseään ja voi hyödyntää omia vahvuuksia.
- Onnistumiset yhdessä tai yksin
- Vastuunkantaminen
- Etätyön suoma oma työrauha kotona

- Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja omiin aikatauluihin
- Työnantajan taloudellinen palkkio.

Motivaatiota kuormittaviksi tekijöiksi haastateltavat listasivat taasen muun muassa seuraavat tekijät:

- liian iso työmäärä ja kiire
- minuuttiaikataulu kun ei pysty pitämään aiottuja taukoja
- liian hitaasti etenevät asiat
- päällekkäiset ja pitkät palaverit
- epäselvät odotukset
- laitteiden toimimattomuus, jolloin ”aikastressi” ahdistaa
- epäselvä johtaminen
- mikrohetkien puute ja se, että etänä olo on aikataulutettua ja suunnitelmallista, ei lainkaan spontaanista.

Eräs haastateltava toi esille myös sen näkökohdan, että etätyö ja yksinolo ovat vaikeuttaneet osaltaan palautumista haastavista tilanteista, millä puolestaan on motivaatiota heikentävä vaikutus. Hän totesi seuraavasti:

Epäonnistumisia on vaikeampi käsitellä etänä, kun ei voi vaikka mennä työpäivän jälkeen käsittelemään asiaa vaikka terassille työkavereiden kanssa.

6.3.3 Etätyö ja hyvinvointi

Hyvinvointiin liittyvät vastaukset olivat sisällöltään osin yhteneviä, joskin toiset haastateltavat tuntuivat puhuvan hyvinvoinnista käsitteenä laajemmin ja toiset niukemmin. Liikunta tunnustettiin tärkeäksi osaksi kokonaisyhyvinvointia, mutta mielipiteet jakautuivat korona-ajan vaikutuksesta omaan liikkumiseen. Osa haastateltavista koki hyvinvointinsa parantuneen liikunnan harrastamisen mahdollisuuksien yleisesti kasvaessa etätyön seurauksena, kun taas toiset kokivat liikunnan vähentyneen ryhmäliikuntaan kohdistuvien rajoitteiden seurauksena, millä siten oli ollut kielteinen vaikutus hyvinvointiin.

Sosiaalisten suhteiden vähenemisellä korona-aikana katsottiin myös olevan erittäin suuri merkitys hyvinvoinnille. Vaikka selvä enemmistö vastaajista ilmoitti pystyvänsä erottamaan työ ja vapaa-ajan toisistaan ja tekemään työtä normaali työtuntien ja työajan puitteissa, osa vastaajista koki, että työpäivät sumentuivat ja pitenivät osin myös muun sosiaalisen elämän

ja harrastusmahdollisuuksien vähenemisen seurauksena. Ristiriita sosiaalisten suhteiden laskun, lisääntyneen ajan ja työpäivän pituuden suhteen ilmenee erään haastateltavan vastauksessa seuraavasti:

Korona-aika on kuormittavaa aikaa kaikille, ja sosiaalisten suhteiden väheneminen vaikuttaa isommin kuin mitä arvataankaan tällä hetkellä. Itsellä se näkyy siinä, että päivät helposti pitenevät. Toisaalta matkustamiseen käytetty aika on poistunut, mutta vapaa-ajan ja työajan raja hämärtyy, kun töitä tekee kotoa käsin ja tekee siten pidempiä päiviä, jolloin myös urheilu ja vapaa-aika on jäänyt vähemmälle.

Vastauksista ilmeni myös se, että esihenkilön tai työnantajan sijasta moni koki olevansa vastuussa hyvinvoinnistaan. Aikaa ja mahdollisuuksia liikunnan harrastamiselle tai hyvinvoinnista huolehtimiseen on tarjolla. Suurin syy liikkumattomuudelle johtuu lähinnä omasta asioiden priorisoinnista. Eräs haastateltava ilmaisi asian seuraavasti:

”Työolosuhteet ovat yrityksessämme kunnossa ja tukea saa tarvittaessa, mutta myös itse pitää olla proaktiivinen avun hakemisessa.

Muita hyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä mainittiin seuraavasti:

- työnantajan hyvin toteuttama ergonomia
- paremman hygienian myötä vähentyneet kausiflunssat
- työpäivän keskellä, yhdessä tai yksin, toteutetut taukojummat, kävelyhetket tai muut tapahtumat.

Kiireen ja päällekkäisten työtehtävien koettiin vaikuttavan negatiivisesti sekä hyvinvointiin että motivaatioon.

Vaikka moni myönsi ajattelevansa tulevaa työviikkoa sunnuntai-iltaisina, kukaan vastaajista ei kertonut kokevansa ahdistusta työtä ajatellessaan, vaan enemmänkin mieli oli innokkaan odottava eli sen saattoi ymmärtää tarkoittavan myös sitä, että työ koettiin mielekkääksi ja siinä oli työnimua. Tämä siitäkin huolimatta, että etätöiden tekeminen itsessään tai esihenkilön kompetenssi eivät täysin vastanneet työntekijän toiveita.

Haastateltavat arvostivat myös työnantajan ennaltaehkäisevää tukea hyvinvoinnin lisäämiseksi. Monet kertoivat työnantajan panostaneen korona-aikana työntekijöiden ergonomiaan hankkiessaan työntekijöille sähköpöytiä, -tuoleja tai erityisiä hiiriä ja tarjonneen myös mahdollisuutta pitää haluttaessa mindfulness-hetkiä työpäivän lomassa tai kääntymään niin sanottujen alhaisen kynnyksen tukipalveluiden puoleen, mikäli työntekijä koki siihen tarvetta. Joissain työpaikoilla oli vielä edellisten lisäksi mahdollista

myös päästä hierontaan tai osallistua liikuntatuokioihin ja pitää kävelypalavereita työpäivän aikana virkistykseen ja työssä jaksamisen auttamiseksi.

Sairaspoissaoloista tiedustellessa kävi ilmi, että haastateltavat eivät olleet olleet poissa työpaikoilta muutoin kuin muutamassa tapauksessa, mutta sairauspoissaolojen syyt eivät niissäkään tapauksissa liittyneet mitenkään koronasta ajateltaviin sairauksiin. Haastateltavat kokivat, että flunssan kaltaiset sairauspoissaolot olivat vähentyneet huomattavasti korona-aikana, osin myös parantuneen hygienian seurauksena. Sen sijaan mielenterveysongelmien arveltiin jossain vaiheessa vielä pahenevan ja näkyvän myös työterveyshuollossa jollain aikavälillä yksinäisyyden ja eristyneisyyden rasittaessa työntekijöitä pitkittyessään nykyistä enemmän. Tämäkin löydös tukee myös niin Punaisen Ristin kuin FinSoten tehtyjä tutkimuksia tai Niina Junntilan ajatuksia yksinäisyyden tunteen tuomista lisähaasteista ihmisen elämässä.

Haastateltavista eräs johtoasemassa oleva henkilö ilmaisi kuitenkin huolensa asiakaspalvelusta seuraavasti:

Asiakaspalveluun on tullut uusi ulottuvuus, joka on pelko omasta turvallisuudesta ja terveydestä.

Ymmärrettävästi tällainen kokemus on omiaan lisäämään yleistä ahdistusta ja heikentämään niin työn imua kuin myös yleistä tyytyväisyyttä ja siten myös yksilön kokonaisuhyvinvointia. Sama haastateltava oli hiukan huolissaan myös siitä, että etätöiden muuttaessa myös johtamisen käytänteillä hänellä ei ole enää samanlaista mahdollisuutta päästä juttelemaan epävirallisesti henkilöstön kanssa ja aistimaan yleisiä tunnelmia, jolloin tärkeä osa tämän tyyppisestä tiedosta voi jäädä saamatta, ellei tietoa onnistu muutoin ja uusien keinoin kaivamaan esiin. Tämän hän totesi seuraavasti:

Olen sosiaalinen ihminen ja osa työtäni on olla ihmisten kanssa ja aistia heidän tuntojaan. Nyt kun se ei ole mahdollista, niin sillä tekemistä siihen, miten yhtenäiseksi koen itseni johtamieni yksiköiden kanssa.

Vaikka yllä oleva kommentti kertoo osin johtamisen haasteista korona-aikana ja yhteenkuuluvuuden tunteen luomisen vaikeutumisesta johtajan ja johdettavien välillä, voi myös olettaa, että epävirallisen tiedon saamisen niukkuus voi vaikuttaa pitkällä aikavälillä merkittävästikin johtajan kykyyn havaita ja puuttua ajoissa esimerkiksi työntekijän orastaviin terveysongelmiin ja erityisesti juuri henkisten voimavarojen vähenemiseen, joita korona on nyt varsinkin vienyt.

Haastattelun viimeisenä kohtana voi vielä mainita erään haastateltavan kommentin tehdystä haastattelusta. Haastattelun lopuksi hän kiitti haastattelusta ja kertoi, että

haastattelun ansiosta hän tuli miettineeksi työtään, läheisiään ja hyvinvointiaan ja lopputuloksena hän huomasi monien asioiden olevan varsin hyvin ja tuntevan itsensä jopa onnekkaksi korona-ajasta huolimatta.

7 Johtopäätökset

7.1 Tutkimustulosten johtopäätökset

Kun vertaa kohdassa 3.3 työ- ja elinkeinoministeriön työelämän laatua ja etätyötä koskevaa hanketta ja nyt tehtyä haastattelututkimusta on mielenkiintoista havaita miten samat ajatukset ja teemat ovat yhä keskeisiä myös nyt korona-aikana. Etätyössä korostuu yhä muun muassa työssä viihtyminen, työn motivaation ylläpitäminen, työssä jaksaminen, työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen sekä työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ja luottamus. Samoin työelämän laadun perustana on työympäristö, jossa työntekijän terveys tai turvallisuus eivät ole uhattuina. Suurin ero vuoden 2009 tutkimukseen verrattuna on fyysisten ja sosiaalisten kontaktien puuttuminen ja siten niiden kaipuu. Muutoin työntekijöiden etätyötä kohtaan kokema tyytyväisyys on selvästi nähtävissä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009)

Tässä opinnäytetyössä tehdystä tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella etätyöskentelyn voitiin todeta lisääntyneen merkittävästi. Etätöihin siirtyminen oli myös sujunut varsin ripeästi hyvien tietoliikenneyhteyksien ja yleisesti ottaen korkean digitaalisen toimintakyvyn ansioista. Positiivista tilanteesta on ollut lisäksi se, että etätyö on lisännyt työntekijöiden autonomian tunnetta ja työntekijät ovat myös kokeneet työantajan asenteen parantuneen ja luottamuksen etätyötä kohtaan nousseen. Koronan aikana työntekijöiden itseohjautuvuuden vaade oli niin ikään korostunut entisestään tilanteissa, joissa yhteydenpito esihenkilöön tai muihin kollegoihin oli tapahtunut miltei pelkästään virtuaalisesti. Tilanteissa, joissa työ oli sujunut ongelmitta tai työntekijä oli itse pystynyt löytämään ratkaisun mahdolliseen pulmaan, työnteko oli koettu mielekkääksi, mutta toisaalta avunpyytäminen pulmatilanteissa oli myös vaikeutunut etätöissä, ja siinä mielessä työ oli myös tullut haastavammaksi. Siten ei liene ihme, että työntekijät kokivat myös huonon johtamisen korostuneen korona-aikana, ja se oli näkynyt esimerkiksi puutteellisena tiedottamisena, palautteen antamatta jättämisenä ja epäsäännöllisenä yhteydenpitona alaisiin tai työntekijöihin.

Vaikka monet haastateltavat olivat kokeneet yleisesti ottaen sekä onnistuneensa töissä hyvin että pärjänneensä myös muutenkin hyvin, fyysisten kontaktien ja koetun yhteisöllisyyden väheneminen ovat rasittaneet paljon sekä työntekijöitä että esihenkilöitä, ja työyhteisöä oli selvästi kaivattu. Monista vastauksista ilmeni lisäksi kaipuu saada viettää jo normaalia elämää, matkustaa, harrastaa ja tavata ystäviä ja sukulaisia. Huono johtaminen oli myös korostunut korona-aikana ja konkreettisesti se oli näkynyt esimerkiksi

puutteellisena tiedottamisena, palautteen antamatta jättämisenä tai ylipäättänsä heikkona ja epäsäännöllisenä yhteydenpitona alaisiin tai työntekijöihin.

Koronatilanteen myötä lisääntynyt etätö näyttää vaikuttaneen työntekijöiden sisäiseen motivaatioon ja kokonaisyhyvinvointiin kahdella eri tavalla. Erityisesti yksinäisyyden tunteen lisääntymisen voi sanoa heikentäneen työntekijöiden motivaatiota ja hyvinvointia, mikä on hyvin ymmärrettävää työyhteisön puuttumisen ja sosiaalisten suhteiden vähenemisen seurauksena. Samanaikaisesti lisääntynyt etätö on kuitenkin mahdollistanut työntekijöille yhdistää työ ja vapaa-aika paremmin yhteen, jolloin perheelle ja läheisille on jäänyt enemmän aikaa. Kotona tehty työ on toisaalta säästänyt työntekijöiden aikaa työmatkojen jäädessä pois, mutta samalla sillä on ollut myös suojaava vaikutus ja sairastapauksia on ollut entistä vähemmän, mikä on osaltaan parantanut työntekijöiden motivaatiota ja hyvinvointia. Sairaustapausten suhteen on kuitenkin todettava, että vaikka itse sairaustapausten määrän ei voitu osoittaa nousseen korona-aikana yksinäisyyden tunteen lisääntyä, yhteisöllisyyden puuttuminen voi pitkittyessään kuitenkin lisääntyä ja aiheuttaa tulevaisuudessa monia terveysongelmia.

Jos asiaa tarkastellaan tutkimuskysymysten osalta, voidaan todeta, että työn motivaatio ja hyvinvointi ovat mahdollista säilyttää myös etätöön lisääntyessä, kunhan yritykset ja esihenkilöt ottavat käyttöön uusia työkaluja käyttöön, joilla mahdollistetaan säännöllinen ja monipuolinen yhteydenpito työntekijöihin ja työyhteisöön. Tämä antaa esihenkilölle samalla tilaisuuden tarjota apua sitä mahdollisesti tarvitsevalle alaiselle, oli kyseessä sitten työhön liittyvä avuntarve tai henkisten voimavarojen ehtyminen.

Selkeä ja hyvä ihmislähtöinen johtamistapa, jossa työntekijöille osoitetaan luottamusta ja heille annetaan mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, tukee ja ylläpitää selvästi työntekijöiden motivaatiota ja hyvinvointia. Työnantajaa ajatellen on kuitenkin myös samalla muistettava, että esihenkilöt ja johtajat ovat myös itse yrityksen työntekijöitä, joiden motivaatiota ja hyvinvointia tulee tukea tänä aikana ja varmistaa heidän jaksamisensa.

Yritys, jonka johtajat kuuntelevat työntekijöitään herkällä korvalla, puuttuvat kielteiseksi koettuihin havaintoihin niiden ilmaantuessa ja panostavat aidosti parempien ratkaisujen löytymiseen yhdessä työyhteisön jäsenten kanssa, selvinnevät myös etätöön tuomista haasteista voittajana nyt ja tulevaisuudessa. Koska kaikki haastateltavat työntekijät kuitenkin suhtautuivat etätöön tekemiseen positiiviseksi ja miltei kaikki ilmaisivat vielä erikseen toivomuksensa voida tehdä töitä koronan väistyttyäkin, lähtökohdat etätöskentelyn onnistumiselle ovat suotuisat. Oleellista on kuitenkin oppia olemaan enemmän läsnä virtuaaliympäristössä.

7.2 Jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyötä kirjoittaessani ja perehtyessäni aiheeseen lisää löysin paljon mielenkiintoisia näkökulmia, joita olisin halunnut tutkia lisää, mutta jotka sinällään eivät olisi laajemmin käsiteltyinä mahtuneet tämän opinnäytetyön kokonaisuuteen. Kiinnostukseni herätti paitsi monet kansantaloudelliset kysymykset, mutta myös ihmisten sosiaalinen tilanne koronan keskellä. Työelämään ajatellen huomioni kiinnittyi opiskellessani myös työhyvinvoinnin tärkeyteen, ja tätä aihetta olisi voinut myös tutkia koronan myötä muuttuneiden käytänteiden perspektiivistä. Toisaalta motivaation ja innostuksen tärkeyttä olisi ollut myös mielenkiintoista tarkastella lisää niin kansantalouden kuin psykologian näkökulmasta. Olisi kiinnostavaa tutkia erityisesti yrityksen kannalta etätyötä ja löytää esihenkilöille uusia työkaluja ja vastauksia siihen, miten onnistua johtamaan työyhteisöä parhaiten etänä, luomaan luottamukselliset ja toimivat suhteet työntekijöihin virtuaalisesti ja toimimaan sparraajana fyysisesti hajallaan oleville organisaation jäsenille.

Koska tavoitteenani on jatkaa opiskelua, voisi olla kiinnostavaa paneutua myös johonkin tässä itse opinnäytetyössä mainittuihin yksittäisiin asiakokonaisuuksiin entistäkin syvällisemmin maisteriopinnoissa. Pandemian ajalliset vaikutukset ovat olleet kestoaltaan varsin lyhyet opinnäytetyön kirjoittamisen hetkellä, ja siten niiden pitkäaikaisvaikutuksia on ollut mahdotonta tarkastella, eikä kaikkia vaikutuksia osata vielä edes täysin arvioida. Tästä syystä olisi hyvin mielenkiintoista arvioida näitä vaikutuksia myöhemmin uudestaan esimerkiksi viiden vuoden kuluttua pandemian toivottavasti jo väistyttyä.

Yritysten näkökulmasta olisi myös kiinnostavaa visioida tulevaisuutta ja pohtia, mitä seurauksia lisääntyneellä etätyöllä on ollut yritysten tilaratkaisuja ajatellen ja millaisia ”työpaikkahotelleja” tulevaisuudessa yrityksillä on käytössään. Voisivatko yritykset jatkossa toimia jopa täysin ilman konttoreita, tai jos konttoritiloja tarvitaan, niin millaisia tiloja ja tilaratkaisuja siellä on? Entä haluavatko työntekijät enää palata konttorille, kun tilanne joskus pandemian osalta rauhoittuu? Suuremman vapauden salliminen etätyön tekemisen määrässä voisi tuoda yritykselle kilpailuetua työnhakijoita ja tietotaitoa ajatellen, työntekijöiden hakeutuessa töihin aiempaan laajemmalla alueella yrityksen sijaintiin nähden. Joka tapauksessa sellaisilla aloilla, jotka eivät enää vaadi työntekijöiltä samanlaista läsnäoloa kuin ennen, etätyö tuonee eittämättä yritykselle myös säästöjä tilaratkaisujen osalta. Näkyvätkö nämä säästöt jollain tavoin työntekijöiden arjessa? Miten työnantaja osallistuu esimerkiksi työntekijöiden kotona olevien työpisteiden kustannuksiin tai varmistaa työpisteiden ergonomisuuden ja ehkäisee siten mahdollisten työperäisten sairauksien syntymisen? Entä miten etätyöstä aiheutuneet henkiset rasitukset on pystytty ehkäisemään

ja ratkaisemaan? Etätyö itsessään ja sen vaikutukset antanevat tutkijoille paljon työsarkaa joka tapauksessa myös tulevaisuudessa.

7.3 Kehittämisehdotukset

Saatujen tutkimustulosten ja haastateltavien kanssa käytyjen dialogien pohjalta kirjoittajalle tuli mieleen tehdä lyhyt lista niistä asioista, joita työnantajan tai esimiehen olisi hyvä ottaa huomioon etätyön onnistumiseksi, motivaation ylläpidon ja työntekijän hyvinvoinnin varmistamiseksi. Vaikka lista onkin kirjoitettu enemmän esimiehen näkökulmasta, ne palvelevat toteutuessaan kuitenkin erityisesti etätyötä tekevää työntekijää ja auttavat häntä kokemaan työn imua sekä ylläpitämään hyvinvointia myös korona-aikana. On hyvä muistaa, että työntekijä voi tarvittaessa myös itse pyytää apua esihenkilöltään näihin asioihin, mikäli hän katsoo siihen tarvetta.

Etätyön tekemistä huomioitavia näkökohtia:

- Varmista, että työntekijän työskentelyolosuhteet ovat asianmukaiset ja tietoliikenne yhteydet toimivat. Mikäli havaitset niissä puutteita, korjaa tilanne ensi tilassa.
- Varmista myös, että työntekijällä on tarvittava tietotaito toimia virtuaalimaailmassa. Jos tietotaidoissa on puutteita, huolehdi koulutuksesta. Vaikka toiset ovat taidoiltaan toisia pätevämpiä, jokainen voi kehittyä työssään paremmaksi. Työssä on imua, kun haasteet ovat työntekijän taitoihin sopivia ja työntekijällä on kykyä itseohjautuvuuteen.
- Innosta, osita luottamusta ja kuuntele työntekijöitä ja varaa aikaa niin työntekijöille kuin tiimeille säännölliseen yhteydenpitoon. Lyhyt ja säännöllinen, viikoittainen tapaaminen voi olla työyhteisölle myös merkittävä. Muista työntekijöiden yksilöllisyys yhteydenpidossa ja palautteen antamisessa ja huolehdi, ettei kukaan jää yksin.
- Kannusta ja rohkaise työntekijöitä tuomaan esille näkemyksiään ja kehitysideoita. Kun saat palautetta niin muista myös vastata siihen.
- Muista ennaltaehkäisevän toiminnan tärkeys. Mahdollisuus hierontaan tai liikkumiseen kesken päivän virkistävät jo sinänsä, mutta yhdessä toteutettuna ne edistävät samalla yhteyden tunnetta.
- Pyri lisäämään toiminnallasi läsnäolon ja yhteisöllisyyden tunnetta. Anna työyhteisölle tai tiimille mahdollisuus tavata ”epävirallisesti” toisiaan. Fyysinen

tapaaminen yhteisen tekemisen äärellä - vaikka harvoinkin toteutettuna - vähentää myös yksinäisyyden tunnetta.

- Kannusta työntekijöitä erottamaan työ- ja vapaa-aika toisistaan ja pitämään huolta siten myös hyvinvoinnistaan.
- Kysy rohkeasti työntekijältä itseltään tarvitseeko hän mahdollisesti apua etätöiden tekemisen tai muun asian suhteen jos epäilet asiaa. On parempi kysyä ja osoittaa tukeaan työntekijälle kuin olla kysymättä ja jättää työntekijä tai kollega selviytymään yksin.

7.4 Tutkimuksen eettisyys, luotettavuus ja pätevyys

Oli kyseessä sitten tieteellinen tutkimus, tutkimuskohde tai opinnäytetyö, hyvän tutkielman tulee aina noudattaa tieteelliselle tutkimukselle asetetut ehdot. Bolognan yliopiston semiotiikan professori, Umberto Eco (1989, 43–46) mukaan nämä ehdot ovat seuraavat:

1. Tutkimuskohde on määritelty täsmällisesti ja tutkimuksen lukijan on kyettävä tunnustamaan tutkittava kohde.
2. Tutkimuksen on tuotettava jotakin, jota ei ole ennen sanottu.
3. Tutkimuksesta on oltava hyötyä muille.
4. Tutkimuksen on annettava riittävät perusteet julkiselle keskustelulle.

Siitä huolimatta, että Eco määrittä nämä ehdot jo 40 vuotta sitten, nämä lainalaisuudet eivät ole vanhentuneet. Hanna Vilkan (2021) mielestä edellisten näkökohtien lisäksi tutkimuksen aiheeseen liittyvät muut tutkimukset tulee myös kartoittaa, samoin kuin ottaa huomioon tutkimuksen teoreettinen viitekehys.

Tutkimuseettisen neuvottelukunta, TENK, on opetus- ja kulttuuriministeriön asiantuntijaelin, joka valvoo Suomessa hyvää tieteellistä käytäntöä. TENK:n mukaan hyvä tieteellinen käytäntö (HKT) tarkoittaa sitä, että tutkija noudattaa tutkimuksessaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja eli rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Samoin tutkijoiden tulee ottaa huomioon muiden tutkijoiden saavutukset ja antaa niille kuuluva arvo omia tuloksia julkaistaessa.

Vaikka edellä mainitut näkökohdat määrittävät tutkimuksen eettisiä arvoja ja toteutusta, ne palvelevat samalla myös tutkimuksen laadun mittareina, sillä tutkijan pyrkiessä tekemään eettisesti oikeita ratkaisuja, tutkija etsii ja esittää tietoa vilpittömin perustein ja pyrkii tuloksissaan kuvaamaan asiat objektiivisesti ja luotettavasti ja alentamatta toisten tekemiä

tutkimuksia alentaen. Mikäli tiedettäisiin, ettei tutkija ole edes pyrkinyt noudattamaan yhteisiä ”pelisääntöjä” tutkimusta toteuttaessaan, tällä olisi taasen vaikutusta siihen, miten tutkimuksen kohteen olevat henkilöt, samoin kuin myös muut lukijat ja tiedeyhteisö, tunnustaisivat ja kelpuuttaisivat tutkimuksen tulokset oikeiksi ja päteviksi (Puusa & Juutti 2020). Epärehellisesti ja vilpillisesti toteutetun tutkimuksen voi sanoa olevan paitsi arvoton, mutta myös häpeäksi tutkijalle itselleen.

Tutkimustuloksia tarkastaessa on tärkeää arvioida myös toteutetun tutkimuksen kokonaisluotettavuutta: reliabiliteettia eli luotettavuutta ja validiteettia eli pätevyyttä. Luotettavuudella tarkoitetaan tulosten tarkkuutta eli sitä, miten hyvin tutkimus antaisi saman henkilön kohdalla toistettaessa saman tuloksen, huolimatta tutkimuksen tekijästä. (Vilkkä 2021). Tämä siitäkin huolimatta, että haastattelu on vuorovaikutteista ja osapuolet vaikuttavat aina toisiinsa. (Puusa & Juutti, 2020). Varto (1992, 103–104) puolestaan toteaa, että tutkimusta voidaan pitää luotettavana, silloin kun tutkimuksen tutkimuskohde ja tulkittu materiaali ovat, yhteensopivia, eikä teorian muodostamiseen ole vaikuttaneet epäolennaiset tai satunnaiset tekijät.

Pätevyydellä tarkoitetaan puolestaan sitä, miten hyvin tutkimuksessa on onnistuttu mittaamaan juuri sitä asiaa, mitä on alun perin haluttuakin mitata. (Vilkkä 2021). Mikäli haastateltava ei esimerkiksi ymmärrä kysymystä oikein tai tutkijan tarkoittamalla tavalla, ei hän oletettavasti pysty vastaamaan siihen myöskään tutkimusta ajatellen luotettavasti, jolloin tutkimukset voivat antaa virheellistä tietoa tutkittavasta asiasta. Siksi onkin erityisen tärkeää, että haastateltavat ymmärtävät kaikki oleelliset käsitteet oikein ja kysymykset ovat selkeitä. Samoin on tärkeää huolehtia siitä, että tutkimustulokset ovat tutkimuksen kannalta keskeisiä ja ne kattavat kaikki kysymysongelmat ja tuovat antavat niihin vastauksen.

Tutkimuksen luotettavuuteen tai pätevyyteen voivat vaikuttaa myös ihan inhimilliset tekijät, kuten se, että vastaaja muistaa jonkin asian väärin, tai tutkija itse ymmärtää asian toisin, kuin mitä vastaaja on tarkoittanut. Tärkeintä on kuitenkin pyrkiä ehkäisemään tällaiset tekijät minimiin ja huolehtia samoin siitä, että tutkimuksen tekemiseen ja tulosten tulkintaan on varattu riittävästi aikaa. Mikäli tutkija kuitenkin havaitsisi jotain ongelmia tutkimustuloksia analysoidessa, nämä tekijät tulee tuoda julki ja toimia siten myös eettisesti oikein.

Tutkimuksen eettisyyden kannalta tässä opinnäytetyössä tehdyssä tutkimuksessa noudatettiin mahdollisimman hyvin ja tarkasti hyvälle tutkimukselle asetettuja toimintatapoja. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että lähteiksi etsittiin sellaisia lähteitä, joiden sisällön uskottiin olevan tutkimuksen kannalta oleellisia ja kattavia sekä perustuvan tutkittuun asiantietoon. Siten esimerkiksi teoriaosuudessa siteerattujen yksittäisten henkilöiden uskotaan omaavan laajaa tietoa kommentoimastaan asiasta. Vastaavasti

lähteenä käytettyjen valtion eri yksiköiden julkaisujen ja tiedotteiden kirjoittajat koostuvat alansa asiantuntijoista ja siten heidän voi olettaa perustaneen näkemyksensä vahvasti tieteelliseen näyttöön. Lähteinä käytettyjen julkaisujen ja tieteellisten artikkelien osalta, tekijän tai tekijöiden näkemykset on tuotu mahdollisimman selvästi lukijalle tiedoksi. Toisinaan käsitteiden avaamisessa on lainattu suoraan otteita toisen kirjoittamasta tekstistä, kun taas toisinaan asiakokonaisuuksia on selitetty omin sanoin, mutta aina ajatuksen, käsitteen tai teorian varsinaista löytäjää tai luoja on kunnioitettu ja lähteitä, tuloksia tai haastatteluvastauksia on tarkasteltu mahdollisimman objektiivisesti.

Empiriaosan tutkimusta ajatellen koko haastatteluun liittyvä prosessi toteutettiin mahdollisimman huolellisesti. Etukäteen mietityn kohderyhmän vastaukset purettiin nauhalta huolellisesti, äänitteet kuunneltiin uudestaan ja tarkastettiin vielä analyysin kirjoittamisen jälkeenkin virheiden eliminoimiseksi. Muutoin sisältöanalyysi toteutettiin vaihe kerrallaan aiemmin kuviossa 4 esitellyllä tavalla, ja ilmausten etsimisessä ja apuna käytettiin vuoroin kynää ja paperia sekä eri sovellusten suomia apuvälineitä kuten Wordin ”etsi”-toimintoa, mikä paitsi helpotti, mutta myös nopeutti tulosten analysointia.

On kuitenkin todettava, että aina tutkimusta tehtäessä on otettava huomioon inhimilliset tekijät. On mahdollista, että jokin asia on voitu ymmärtää tuloksia tulkitessa vilpittömistä lähtökohdista huolimatta väärin, ja siten virheen tai väärän tulkinnan mahdollisuutta ei voida täysin sulkea pois. Lisäksi on myös mainittava, että opinnäytetyössä tehty tutkimus on kuitenkin paikkaan ja erityisesti aikaan sidoksissa, ja siten esimerkiksi kahden tai kymmen vuoden päästä samalle kohderyhmälle toteutettu samansisältöinen tutkimus ei olisi verrattavissa tähän tutkimukseen. On hyvä muutoinkin lukijana muistaa ja kyseenalaistaa se, voiko tämä laadullisin menetelmin tehty tutkimus kuitenkaan antaa lopullista vastausta tai tarjota absoluuttista totuutta tutkitusta ilmiöstä, sillä siihen empiirisillä tutkimuksilla ei edes pyritä vaan pyrkimyksenä on nimenomaan ymmärtää ilmiötä. Tällöin on myös mahdollista, että myöhemmin tehty uusi empiirinen tutkimus kumoaa aiemmin tehdyn tutkimuksen, sillä on myös täysin mahdollista, että ihmisten mielipiteet jostain asiasta tai ilmiöstä muuttuvat.

Luotettavuuden osalta tutkimustuloksen voi olettaa olevan varsin samankaltainen, vaikka haastattelijana toimisi toinen henkilö. Tämä siksi, että valtaosa haastateltavista oli tutkimuksen tekijälle ennestään tuntemattomia, jolloin ei ole syytä olettaa heidän vastanneen kysymyksiin siten, että ne olisivat olleet suotuisia tutkimuksen tekijää ja tutkimusta ajatellen. Koska kohderyhmä oli myös tarkkaan harkittu etukäteen ja se koostui henkilöistä, joille haastattelussa käytetty käsitteistö oli jo ennalta tuttua eikä käsitteitä jouduttu haastattelutilanteessa tarkemmin avaamaan, tämä tukee myös sitä oletusta, että

haastateltavat ovat ymmärtäneet kysymykset oikein. Luotettavuutta lisää osaltaan myös se seikka, että sama henkilö sekä haastatteli haastateltavat että tulkitsi ja analysoi tulokset, jolloin mahdolliset ylimääräiset inhimilliset väärinymmärrykset tulosten osalta pienenevät entisestään.

Tutkimuksen pätevyyttä arvioitaessa lukijan tulee miettiä miten hyvin valittu tutkimusmenetelmä, kohderyhmä ja haastattelussa esitetyt kysymykset tuovat vastauksen tutkittavaan asiaan tai ilmiöön. Vääräksi sittemmin osoittautunut tutkimusote antaa sekin jotain tietoa tutkittavasta asiasta, mutta oleellista on kuitenkin saada ja löytää tutkimuksen kannalta keskeistä, uutta tietoa asiasta tai ilmiöstä. Koska korona ilmiönä on uusi eikä siitä ei ole aiempaa tutkimustietoa, päädyttiin tutkimuksessa käyttämään jo aiemmin esiteltyä laadullista menetelmää. Ilmiötä ajatellen, tutkimuksessa haluttiin erityisesti saada tutkittavasta kohteesta syvällisempää tietoa ja myös tämä näkökohta tuki laadullisen tutkimustavan käyttöä ja puhelinhaastattelua. Tutkijan roolista katsottuna validiteetin voi arvioida toteutuneen tutkimusta tehdessä hyvin ja vastaavan sekä odotuksiani että yleisiä ohjeistuksia.

Ominaisuuksistaan oikean kohderyhmän löytyminen ja käyttäminen tutkimuksessa tukee myös pätevyyden toteutumista tutkimuksessa ja pienentää riskiä saada tutkimuksen kannalta virheellistä tietoa. Haastattelussa kysymyksiä oli 22 kappaletta, ja ne olivat varsin laajoja, jotka kattoivat varsin hyvin tutkittavan ilmiön ja toivat vastauksen tutkimuskysymyksiin. Viimeinen tutkimuskysymys ”Haluatko vielä täydentää tai lisätä jotain käsitelyihin aiheisiin?” oli laadittu siten, että se antoi haastateltavalle tilaisuuden täydentää vastauksiaan ja mahdollisti samalla haastateltavalle palata niihin aiheisiin, joihin vastaaja koki tarvetta käsitellä lisää.

Haastattelusta saatujen vastaukset vastasivat ja kohdentuivat varsin hyvin ennen tutkimusta haettaviin kysymyksiin. Koronan seurauksena lisääntynyt etätö on vaikuttanut työskentelytapaan sekä työntekijän mahdollisuuteen vaikuttaa osin työn sisältöön ja ajankohtaan jolloin työtä voi tehdä. Muuttuneiden olosuhteiden seurauksena myös johtajan ja alaisen toimivan suhteen edellytykset ovat osin muuttuneet ja uusia toimivampia käytänteitä ja johtamistapoja on pitänyt kehittää. Tällä kaikella on puolestaan suuri vaikutus ihmisen työssä kokemaan motivaatioon ja kokonaisuhyvinvointiin.

Tutkimuksista ilmeni myös, että korona-ajan seurauksena lisääntyneen yksinäisyyden tunne, huoli omasta ja läheisten jaksamisesta ja väsymys erityisesti vapaa-aikaa rajoittaviin tekijöihin askarruttivat haastateltavien mieltä. Tämä näkyi ihmisten kaipauksena päästä jo tapaamaan ystäviään, matkustamaan ja viettämään aikaa nykyistä vapaammin. Näilläkin

tekijöillä on oma vaikutuksensa ihmisten motivaatioon ja hyvinvointiin, vaikka ne eivät suoranaisesti liity työn suorittamiseen.

Lisääntynyt etätyö on vaikuttanut työntekijöiden motivaatioon ja hyvinvointiin monin tavoin, mutta työn motivaatio ja työntekijän hyvinvointi ovat mahdollista säilyttää myös korona-aikana, kunhan ihmiset kohtaavat toisensa aidosti, kuuntelevat toinen toisiaan ja tukevat ja huolehtivat niistä, jotka kaipaavat apua joko itse työn tekemisessä tai muutoin jaksamisessa. Työkaluja motivaation ja hyvinvoinnin lisäämiseksi on löydettävissä työkalupakista, ja uusia työkaluja on uskallettava luoda ja kokeilla tarvittaessa. Kannattaa myös muistaa, että jollain pienellä asialla voi olla erityisesti pandemian keskellä huomattavia positiivisia tai negatiivisia seurauksia. Siten esihenkilöiden näkeville silmillä, kuulevilla korvilla ja suurella sydämellä voi sekä estää konfliktien syntyä että saada paljon hyvää aikaan työyhteisössä, millä on suoraan vaikutusta motivaation ja hyvinvoinnin ylläpitämiseen.

Tutkimusta toteuttaessa ja puhelinhaastatteluja tehdessä tunne oikeaksi valitusta haastattelutavasta voimistui, sillä haastateltavat paneutuivat selvästi kysymyksiin ja vastasivat niihin kattavasti, ja siten vastaukset toivat paljon tietoa tutkittavaan asiaan. Haastattelujen tekeminen osoittautui, itse asiassa olemaan yksi koko opinnäytetyöprosessin kohokohdista, sillä haastateltavat olivat paitsi ystävällisiä ja osallistuivat innokkaasti haastatteluun, heillä oli myös ihailtavan ammattimainen ote työhönsä, ja he olivat myös miettineet omaa osuuttaan koronatilanteen helpottamiseksi omassa yhteisössään korona-aikana. Haastattelija koki itsensä miltei etuoikeutetuksi kohderyhmäläisiä haastatellessa ja saadessaan kuulla ammattilaisten näkemyksiä vallitsevasta koronatilanteesta, etätyöstä ja siihen siirtymisestä, motivaatiosta ja hyvinvoinnista. Varsinaisen haastatteluosuuden jo loppuessa, keskustelu aiheesta jatkui monen haastateltavan kanssa vielä pitkän tovin. Tällöin monet heistä puntaroivat myös etätyön tulevaisuutta, samoin kuin siitä, millainen työmaailma koronan jälkeen on ja sitä, millaisia toimitiloja yritykset siten tulevat mahdollisesti tarvitsemaan tulevaisuudessa. Monen haastateltavien kohdalla tuli mieleen, että olisi mielenkiintoista saada tietää heidän ajatuksiaan myös myöhemmin elämän palattua normaaliksi ja kuulla heiltä muun muassa siitä, miten käytänteet ovat organisaatioissa muuttuneet ja millaisiin tilaratkaisuihin yritykset ovat sittemmin päätyneet. Edellä mainittujen asioiden tutkiminen voisi siten olla mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe niin tutkijaa kuin yrityksiä ajatellen.

8 Yhteenveto

Koronan seurauksena yhteiskunta muuttui lyhyessä ajassa radikaalisti. Ihmisten oli kyettävä sopeutumaan ja mukautumaan elämään erilaisten rajoitusten säätelemässä maailmassa niin kotona kuin työelämässä siitäkkin huolimatta, että läsnä ollut pelko painoi ihmisten mieltä ja vaikeutti päätöksentekoa.

Työelämässä sopeutuminen ja mukautuminen uusiin tilanteisiin ei sinänsä ole uutta (TEM 2009), mutta koronan seurauksena työympäristön vaihtuminen virtuaaliseksi kotikottoriksi merkitsi samalla monelle työntekijälle myös sosiaalisten suhteiden ja fyysisten kontaktien vähenemistä suuressa määrin ja vaati työntekijältä entistä enemmän kykyä omaehtoiseen toimintaan. Satunnaisesti tehdyistä yksittäisistä etätyöpäivistä siirryttiin tekemään etätyötä täysvaltaisesti, jossa työntekijän tai edes työnantajan oma tahtotila ei ollut määräävä tekijä, eikä etätyön kestosta ollut mitään tietoa. Kaiken tämän keskellä työntekijän täytyi oppia pitämään huolta itsestään ja vetämään raja työnteon ja oman jaksamisen välille.

Tutkimuksen tavoitteena oli laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen selvittää, miten korona ja sen seurauksena lisääntynyt etätyö on vaikuttanut ihmisten työhön ja motivaatioon ja sitä kautta hyvinvointiin. Tutkimuksesta ilmeni, että vaikka miltei kaikki työntekijät viihtyvät hyvin etätöissä, he kaipasivat silti työyhteisöä ja sosiaalisia suhteita ja toivoivat monissa tapauksissa esihenkilön olevan aktiivisempi kommunikaation ja säännöllisen yhteydenpidon suhteen. Kyse ei tuntunut niinkään olevan ammatillisesta tuesta kuin esihenkilön osoittamasta mielenkiinnosta ja osallisuudesta työyhteisöä ja työntekijää kohtaan. Toisaalta tutkimus osoitti myös sen, että esihenkilötehtävissä olevat haastateltavat kokivat johtamisen vaikeutuneen juuri fyysisten kontaktien puuttuessa ja he olisivat halunneet pitää enemmän yhteyttä alaisiin myös fyysisesti, mikäli korona olisi sen vaan mahdollistanut.

Koronan hallitsemassa maailmassa sisäisen motivaation löytyminen ja ylläpitäminen puolestaan työssä auttoi monia, ja se myös lisäsi yksilön yleistä hyvinolontunnetta, johon viittaavat myös Martela ja Jarenko (2015) sekä Hakanen (2018). Työntekijän tuntemaa motivaatiota ajatellen esimiehen roolilla ja kannustuksella oli suuri vaikutus työntekijöille riippumatta työntekijän omista ominaisuuksista tehdä etätyötä menestyksellisesti. On toki myös niin, että eri ihmiset vaativat eri mitoin kannustusta ja ohjausta yleensäkin, mutta iso merkitys kommunikaatiossa on myös itse sisällössä ja sillä tavalla, miten aidosti ihmisen pystyy kohtaamaan, oli sitten kyseessä kahden ihmisen välinen kommunikointi työssä tai työelämän ulkopuolella. Esihenkilön kommunikointitaitojen merkitys korostui selvästi haastateltavien vastauksissa korona-aikana, sillä niiden koettiin heijastuvan paitsi yksilöön ja tiimiin työyhteisössä, mutta vaikuttavan myös laajemmalti yksilön kokonaishyvinvointiin.

Oli mielenkiintoista havaita myös se, että vaikka lähtökohtaisesti tässä tutkimuksessa asioita tarkasteltiin motivaation ja perustarpeiden täyttymisen tai työnimun ja hyvinvoinnin lähtökohdasta erikseen, kaikki esitellyt pääkohdat ikään kuin päätyvät samaan lopputulokseen. Kun motivaatio ja työnimu pääsevät kukoistamaan työpaikalla ihmisten perustarpeiden tullessa tyydyttyiksi, ihminen on tuotteliaampi, innovatiivisempi ja voi paremmin, mikä puolestaan auttaa myös ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin saavuttamista. Se taas hyödyttää myös kansantaloutta ja edistää siten taasen yleistä hyvinvointia. Vaikka käsitellyt asiakokonaisuudet ovat erillisiä kokonaisuuksia, ne ovat samalla myös yhteydessä toisiinsa ja lisäävät optimaalisesti toteutettuina hyvinvointia ja vaurautta niin yksilön kuin yhteisön tasolla.

Jo vuoden kestänyt pandemia on muuttanut ihmisten käyttäytymistä ja tapoja tehdä työtä. Koronaa kohtaan tuntema ahdistus ja pelko ovat yhä läsnä, mutta ne ovat lieventyneet ihmisten opittua elämään niiden kanssa. On ollut pakko muokata vanhoja työtapoja, luoda uusia toimintatapoja ja löytää uusia keinoja olla kontaktissa toisiin ihmisiin, joskin paljon lienee vielä kehitettävää etätyön, motivaation ja hyvinvoinnin suhteen myös tulevaisuudessa. Vaikka paljon on muuttunut, niin jotain on myös säilynyt, sillä ihmisten syvä tarve saada olla yhteydessä, tulla nähdyksi, kuulluksi ja kohdatuksi on ollut selvästi havaittavissa myös korona-aikana.

Lähteet

Blaxter, Mildred (2004) Health. Second edition. Cambridge: Polity Press.

Deci, E.L. & Ryan, R. M. 2000a, 2000b, 2000c. The 'what' and 'why' of goal pursuits. Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, volume 11:4, 227–268. Viitattu 7.3.2021. Saatavissa

https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_DeciRyan_PIWhatWhy.pdf

Deci, E.L. & Ryan, R.M. 2000d. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. American Psy Psychologist, 55(1), 74–75.

Eco, U. 1989. Oppineisuuden osoittaminen eli miten tutkielma tehdään. Vastapaino. Tampere.

Eduskunta. 2014. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Viitattu 22.3.2021. Saatavissa

https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf

Etlä ajankohtaista 2020. Vuosi 2021 merkitsee koronakriisin loppua, Suomen talous herää kesään mennessä. Viitattu 7.2.2021. Saatavissa [https://www.etla.fi/ajankohtaista/etla-](https://www.etla.fi/ajankohtaista/etla-vuosi-2021-merkitsee-koronakriisin-loppua-suomen-talous-heraa-kesaan-mennessa/)

[vuosi-2021-merkitsee-koronakriisin-loppua-suomen-talous-heraa-kesaan-mennessa/](https://www.etla.fi/ajankohtaista/etla-vuosi-2021-merkitsee-koronakriisin-loppua-suomen-talous-heraa-kesaan-mennessa/)

FinSote 2020. Koronan vaikutukset vaihtelevat alueittain – eroja myös ikääntyneillä sekä toimintarajoitteisilla verrattuna muuhun väestöön. Kansallisen FinSote-tutkimuksen ennakkotuloksia syksyllä 2020. Viitattu 9.2.2021. Saatavissa

http://terveytemme.fi/finsote/korona2020/doc/FinSote_koronan_vaikutukset_syksy2020.pdf

Hakanen, J., Rodriguez-Sanchez, A.M. & Perhoniemi, R. 2012 Too good to be true? Similarities and differences between engagement and workholism among finnish judges. Ciencia & Trabajo.

Hakanen. J. 2018. Työn imu. Viitattu 22.3.2021. Saatavissa

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=)

[TTL_tyonimu.pdf?sequence=](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=)

Helsingin Sanomat 2021. Tuntuu, että on näkymätön- HS:n lukijat kertovat, miten suru, katkeruus ja viha nostavat päätään korona aikana. Viitattu 19.2.2021. Saatavissa

<https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000007812238.html>

Hirsijärvi, S., Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Viitattu 9.3.2021. Saatavissa <https://www.ellibslibrary.com/book/9789524958868>

Kananen, J. 2020. Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Knapp, M., McDaid, D., Parsonage, M. 2011. Mental health promotion and mental illness prevention: The economic case. Department of Health. February 27, 2013, London. Viitattu 3.3.2021. Saatavissa <http://eprints.lse.ac.uk/32311/>

Lääkärilehti 2019. Etätyö vaatii kokemusta. Viitattu 5.2.2021. Saatavissa <https://www.laakarilehti.fi/ajassa/ajankohtaista/etatyvo-vaatii-kokemusta/>

Liikenne- ja viestintäministeriö tiedote 2020. Ekologisesti kestäväällä digitalisaatiolla ilmastotavoitteisiin – kuusi kohtaa ICT-alan hiilijalanjäljen pienentämiseksi ja digiratkaisujen hyödyntämiseksi. Viitattu 13.3.2021. Saatavissa <https://www.lvm.fi/-/ekologisesti-kestavalla-digitalisaatiolla-ilmastotavoitteisiin-kuusi-kohtaa-ict-alan-hiilijalanjaljen-pienentamiseksi-ja-digiratkaisujen-hyod-1244451>

Martela F., Ryan R.M. 2015. The Benefits of Benevolence: Basic Psychological Needs, Beneficence, and the Enhancement of Well-Being. Viitattu 1.3.2021. Saatavissa <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jopy.12215>

Martela, F., Jarenko, K. 2015. Draivi – Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Viitattu 13.2.2021. Saatavissa <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.cc.lut.fi/teos/BAXBXATCBEEC#hae%20teoksesta/piste:b0>

Maslow, A. 1943. A Theory of Human Motivation. Viitattu 22.2.2021. Saatavissa <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>

Microsoft 2020. Flexible ways of working are here to stay, finds new European research – with leaders focused on maintaining culture and innovation. Viitattu 17.3.2021. Saatavissa <https://news.microsoft.com/europe/features/flexible-ways-of-working-are-here-to-stay-finds-new-european-research-with-leaders-focused-on-maintaining-culture-and-innovation/>

Phelps, E.S. 2013. Mass Flourishing: How Grassroots Innovation Created Jobs, Challenge, and Change. Princeton, NJ.: Princeton University Press.

Punainen Risti 2021. Yksinäisyys on räjähtänyt Suomessa – Punainen Risti on huolissaan tilanteesta. Viitattu 9.2.2021. Saatavissa <https://www.punainenristi.fi/uutiset/yksinaisyys-on-rajahtanyt-suomessa/>

- Puusa, A., Juutti, P. 2020 Laadullisen tutkimuksen näkökulmat. Viitattu 13.3.2021. Saatavissa <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523456167>
- Sarajärvi A., Tuomi J. 2017. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. E-kirja. Tammi. Viitattu 9.2.2021. Saatavissa <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789520400118>
- Schaufeli. W.B. 2018. Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance, and culture. Viitattu 24.3.2021. Saatavissa <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/491.pdf>
- Tampereen yliopisto 2020. Alusta New Social Research at Tampere University 2020. Etätyö uutena normaalina? Viitattu 19.2.2021. Saatavissa <https://alusta.uta.fi/2020/04/24/etatyo-uutena-normaalina/>
- Tartuntatautilaki 21.12.2016/1227. Viitattu 28.2.2021. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20161227>
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 2020. Hyvinvointi ja terveyserot. Viitattu 22.3.2021. Saatavissa (THL. 2020). Hyvinvointi ja terveyserot. Viitattu 22.3.2021. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>
- Tilastokeskus 2021. Tietoa tilastoista, käsitteet, etätyö. Viitattu 9.3.2021. Saatavissa <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html s. 1121>
- Turun yliopiston tutkimus 2021. Covid-19, luottamus ja digitalisaatio. Tutkimus etätyöstä ja sen järjestymisestä Suomessa keväällä ja syksyllä 2020 Viitattu 9.4.2021. Saatavissa <https://www.utu.fi/sites/default/files/media/TCLS/Tutkimusraportti2021.%20Covid19%2C%20luottamus%20ja%20digitalisaatio.%20Tutkimus%20etätyöstä%20ja%20sen%20järjestymisestä%20Suomessa%20kevällä%20ja%20syksyllä%202020.pdf>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 27.3.2021. Saatavissa <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009. Työelämän laadulla parempaa jaksamista – Kuinka etätyö voi auttaa? Viitattu 1.3.2021. Saatavissa <https://tem.fi/documents/1410877/2106637/Etätyöraportti+2009.pdf/07c1a658-b3d3-49ee-9762-6b6f4d05ed2c/Etätyöraportti+2009.pdf>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2021:18 Työbarometri 2020 - ennakkotiedot. Viitattu 22.3.2021. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162955/TEM_2021_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työpoliittinen aikakauskirja 2/2020. Viitattu 23.2.2021. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Työterveyslaitos 2018. Työn imu. Viitattu 21.3.2021. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>

Työterveyslaitos 2020. Korona-ajan etättyö sujunut pääsääntöisesti hyvin. Viitattu 9.2.2021. Saatavissa <https://www.ttl.fi/katsaus-korona-ajan-etatyo-sujunut-paasaantoisesti-hyvin/>

Työterveyslaitos 2020. Mitä tarkoitamme, kun puhumme etättyöstä? Viitattu 9.3.2021 Saatavissa <http://www.etatyopaiva.fi/fi/artikkelit/64>

Valtiokonttori 2021. Tilastoja valtionvelasta 2005–2020. Valtionvelka ja BKT. Viitattu 5.2.2021. Saatavissa https://www.valtionvelka.fi/tilastot/tilastoja_valtionvelasta/#8343f35a

Valtioneuvosto 2020. Hallituksen esitys STM/2020/250. Viitattu 16.2.2021. Saatavissa <https://valtioneuvosto.fi/paatokset/paatos?decisionId=0900908f806f639e>

Valtioneuvosto julkaisu 2021:2. Lapset, nuoret ja koronakriisi. Viitattu 27.3.2021. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162647/VN_2021_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valtioneuvosto tiedote 140/2020. Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi viitattu. Viitattu 17.2.2021. Saatavissa <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi>

Valtioneuvosto tiedote 2020. Tartuntatautilain muutos eduskuntaan – lisää keinoja koronavirustilanteen hillitsemiseksi. Viitattu 9.2.2021. Saatavissa <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/tartuntatautilain-muutos-eduskuntaan-lisaa-keinoja-koronavirustilanteen-hillitsemiseksi>

Valtioneuvosto tiedote 42/2021. Tietoja ja neuvontaa koronaviruksesta lisää keinoja koronavirustilanteen hillitsemiseksi. Viitattu 9.2.2021. Saatavissa <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/tartuntatautilain-muutos-on-vahvistettu-alueiden-viranomaiset-saavat-lisaa-keinoja-koronavirustilanteen-hillitsemiseksi>

Valtiovarainministeriö 2021. Suomi säilytty karkisijansa EU:n digivertailussa. Viitattu 17.1.2021. Saatavissa <https://vm.fi/-/suomi-sailytti-karkisijansa-eu-n-digivertailussa>

Valtiovarainministeriö julkaisu 10024/2020. Taloudellinen katsaus – syksy 2020. Viitattu 5.2.2021. Saatavissa

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162468/VM_2020_70.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä.

Vilkka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Viitattu 2.3.2021. Saatavissa

<https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523701731>

World Health Organization 2020a. WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard. Viitattu

5.2.2021. Saatavissa <https://covid19.who.int/table s. 6 9>

World Health Organization 2020b. WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020. Viitattu 5.2.2021. Saatavissa

<https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

Yle uutiset 2016. Heikkous on ihmisen arvokkain ominaisuus, koska se vie rakkauden ääreen. Viitattu 15.1.2021. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-8855481>

Yle uutiset 2020. Hallitus päätti pitkästä listasta toimia koronaviruksen torjumiseksi – lue tästä kaikki hallituksen päätökset. Viitattu e.2.2021. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-11260395>

Yle-uutiset 2021. Vuosi etätöissä mullisti elämän: pomoja katosi, mutta sitten osa oppi, että työntekijöitä ei tarvitse aina vahtia kello kädessä. Viitattu 28.2.2021. Saatavissa

<https://yle.fi/uutiset/3-11806356>

Liite 1. Haastattelukysymykset

1. *Ikä, sukupuoli ja perhetilanne? ammattinimike Onko työyhteisössäsi ollut koronasta johtuvia lomautuksia tai irtisanomisia ja miten se on vaikuttanut sinuun?*
2. *Kauanko olet ollut nykyisessä toimessasi?*
3. *Kuvaile lyhyesti työtäsi*
4. *Mitä muutoksia etätö on tuonut omaan työhösi?*
5. *Miten koet esihenkilön onnistuneen etätöihin siirtymisen yhteydessä omissa ohjeistuksissa ja koronatoimissa?*
6. *Miten koet työnantajan suhtautumisen etätöihin muuttuneet pandemian myötä ja miten se näkyy käytännössä?*
7. *Miten paljon teit etätöitä ennen koronaa verrattuna nykytilanteeseen?*
8. *Mitä sinulle tulee päällimmäisenä mieleen, kun pohdit koronan vaikutuksia motivaatioosi?*
9. *Mikä motivoi sinua parhaiten työssäsi? Mainitse ainakin kolme kohtaa.*
10. *Mitkä asiat kuormittavat sinua ja aiheuttavat motivaation vähenemistä?*
11. *Sisäinen motivaatio koostuu mm. itsemääräämisen/pystyvyyden/yhteenkuuluvuuden tarpeen toteutumisesta: Miten olet kokenut etätöiden vaikuttaneen itsemääräämiseen, pystyvyyteen, yhteenkuuluvuuteen?*
12. *Miten nykyisiä työolosuhteitasi tulisi mielestäsi kehittää motivaatiosi parantamiseksi?*
13. *Mitä sinulle tulee mieleen, kun puhutaan korona-ajan vaikutuksista hyvinvointiisi?*
14. *Hyvinvointi koostuu osalta työn ja vapaa-ajan tasapainosta ja sairaspöissaolosta. Miten nykyisiä työolosuhteitasi tulisi mielestäsi kehittää hyvinvointisi parantamiseksi?*
15. *Miten sairauspöissaolot ovat kehittyneet kuluneen vuoden aikana?*
16. *Miten olet pystynyt erottamaan työn ja vapaa-ajan tasapainon etätöissä?*
17. *Millaisia terveisiä haluaisit lähettää työnantajallesi?*
18. *Miten lähipiirisi on kokenut tekemäsi etätöön?*

19. *Miten koet pärjänneesi viimeisen vuoden aikana?*
20. *Kuvaile tuntemuksiasi ajatellessasi uutta alkavaa työviikkoa sunnuntai-iltana*
21. *Millaisena koet yleisesti nykytilanteen ja millainen vaikutus sillä on ollut itseesi?*
22. *Haluatko vielä täydentää tai lisätä jotain käsiteltyihin aiheisiin?*