

# ETÄTYÖ JA ITSENSÄ JOHTAMINEN

Alafrantti Marjut

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus  
Tradenomi (AMK)

2022

Liiketalouden koulutus  
Tradenomi (AMK)

---

<b>Tekijä</b>	Marjut Alafrantti	<b>Vuosi</b>	2022
<b>Ohjaaja(t)</b>	Satu Valli		
<b>Toimeksiantaja</b>			
<b>Työn nimi</b>	Etätyö ja itsensä johtaminen		
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b>	34 + 4		

---

Opinnäytetyössä tutkittiin, miten etätyö ja itsensä johtaminen toimivat finanssialalla. Yhtäkkiä 2020 keväällä Covid -19 muutti työskentelytapoja ja työntekijöiden tuli sopeutua uuteen työntekemisen malliin. Tutkimuksessa selvitettiin, kuinka etätyön ja itsensä johtamisessa on onnistuttu toimimaan isossa finanssialan yrityksessä.

Tietoperusta rakentui työnhyvinvointiin ja itsensä johtamiseen liittyvästä teoriasta. Lisäksi teoriaosuudessa käsiteltiin etätyötä käsitteenä sekä etätyötä työskentelymuotona ja itsensä johtamista.

Tutkimus oli kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Päättökysymys oli miten ja millä tavoin itsensä johtaminen toteutuu etätyössä. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat finanssialalla työskentelevät henkilöt. Tutkimuksella haettiin tutkittavilta näkemyksiä, siihen miten he työntekijänä voisivat parantaa työhyvinvointiaan itsensä johtamisella.

Tutkimuksen tuloksena saatiin kokonaiskuva siitä, kuinka etätyö ja itsensä johtaminen onnistuu finanssialan työntekijöillä. Tutkimuksessa tuli esille, että finanssialalla työskentelevät työntekijät osaavat priorisoida omaa johtamisesta, sekä huolehtia hyvinvoinnistaan. Johtamisen osalta työntekijät kokivat, että työntekijöihin ei vielä täysin luotettu etätöiden tekemisen tehokkuudessa.

Avainsanat

etätyö, itsensä johtaminen, johtaminen, työhyvinvointi

Degree Programme in Business  
Administration  
Bachelor of Business Administration

---

<b>Author</b>	Marjut Alafrantti	Year	2022
<b>Supervisor</b>	Satu Valli		
<b>Commissioned by</b>			
<b>Subject of thesis</b>	Teleworking and self-management		
<b>Number of pages</b>	34 + 4		

---

The thesis investigated how teleworking and self-management work in the financial sector. Suddenly in the spring of 2019, Covid -19 changed the way we work and employees had to adapt to the new model of work. The study investigated how remote work and self-management have been successful in a large company in the financial sector.

The knowledge base was based on theory related to well-being at work and self-management. In addition, the theory section dealt with teleworking as a concept, as well as teleworking as a form of work and self-management.

The study was a quantitative research, the main research question was how and in what forms self-management is carried out remotely. The research was targeted at persons working in the financial sector. The study sought the views of the research subjects on how, as an employees, they could improve their well-being at work by managing themselves.

As a result of the study, an overall picture was obtained on how teleworking and self-management can be achieved by the financial sector employees. The study revealed that employees working in the finance industry were able to prioritize their own management and take care of their well-being. In terms of management, the employees felt that they were not then fully trusted to efficiently carry out remote work.

Keywords teleworking, self-management, management, well-being at work

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
1.1	Tutkimuksen tausta .....	5
1.2	Tutkimusmenetelmät ja sen perustelut .....	6
1.3	Tutkimuksen validiteetti ja reabiliteetti.....	6
2	FINASSIALA SUOMESSA.....	8
3	ETÄTYÖ .....	10
3.1	Etätyön määritelmä.....	10
3.2	Etätyö ja itsensä johtaminen .....	12
3.3	Etätyön johtaminen ja ohjaus.....	13
3.4	Etätyön haasteet ja mahdollisuudet.....	15
4	TYÖHYVINVOINTI .....	16
4.1	Työhyvinvoinnin rakentuminen .....	16
4.2	Psykososiaalinen kuormitus.....	17
4.3	Etätyö ja työhyvinvointi .....	17
5	ITSENSÄ JOHTAMINEN .....	19
5.1	Itsensä johtamisen rakentuminen .....	19
5.2	Työmotivaatio etätyössä .....	21
5.3	Hyvinvointi itsensä johtamisessa .....	21
6	TUTKIMUS ETÄTYÖSTÄ JA ITSENSÄ JOHTAMISESTA. ....	23
6.1	Tutkimuksen toteutus.....	23
6.2	Tulosten analysointi .....	23
7	POHDINTA.....	30
	LÄHTEET.....	32
	LIITTEET .....	35

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuksen tausta

Opinnäytetyössä tutkitaan itsensä johtamista etätyössä. Itsensä johtamiseen liittyen työntekijän täytyy tehdä hyviä valintoja, sillä ne vaikuttavat työn tekemiseen. Seurin (2018) mukaan Ilmarisen työkyypäällikkö Aino Antti muistuttaa, että itsensä johtaminen ja yksilön tasapainoisen elämän hallinta vaikuttaa siihen, että saadaan hyvinvoiva työyhteisö. Etätyö on tämän hetken haaste sekä mielenkiintoinen ja ajankohtainen aihe tutkia. Opinnäytetyössä aihetta tutkitaan, miten etätyö ja itsensä johtaminen toimivat finanssialalla. Suomessa finanssiala on yksi merkittävimmistä työllistäjistä. Covid 19 muutti suomalaisen työelämää, jonka johdosta työhyvinvointi on suuri tekijä. Siirtyminen etätyöhön on finanssialalla ollut helpompaa, kuin useilla muilla sektoreilla, joka johtuu siitä, että kyseisellä alalla tehdään paljon asiantuntijatyötä. Alalla on tehty etätöitä pandemiasta lähtien. (Gerdt 2020.)

Sydänmaanlakka (2008) sanoo kirjassaan, että itsensä johtaminen on tänä aikana noussut suurempaan suosioon, koska etätyöt ovat lisääntyneet ja raja on alkanut häilymään työajan sekä vapaa-ajan välillä. Itsensä johtamisen taidot ovat nousseet työntekijöille tärkeämmäksi tänä päivänä työhyvinvoinnin kannalta, koska uupuminen on lisääntynyt. Sydänmaanlakka (2008) sanoo myös, että ”itsensä johtaminen on oman tietoisuuden syvällistä, laaja-alaista ja konkreettista kehittämistä, kuten myös reflektointi. (Sydänmaanlakka 2008 16, 18.)

Opinnäytetyön päätutkimuskysymys on miten ja millä tavoin itsensä johtaminen toteutuu etätyössä. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat finanssialalla työskentelevät henkilöt. Päätutkimus kysymystä tarkennetaan alatutkimuskysymyksellä: miten työntekijä voi parantaa työhyvinvointiaan itsensä johtamisella.

Olen työskennellyt finanssialan palveluksessa vuodesta 2005. Etätyön yleistettyä ja itse todella vähän sitä tehneenäni haluan tutkia, miten itsensä johtaminen onnistuu etätyön osalta. Etätyön yleistyttyä tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää itsensä johtamisen periaatteita ja miten finanssialan työntekijät kokevat etätyön oman jaksamisen kannalta. Itsensä johtaminen vaikuttaa suoraan omaan työhyvinvointiin.

## 1.2 Tutkimusmenetelmät ja sen perustelut

Etätyö ja itsensä johtaminen on kvantitatiivinen eli määrällinen opinnäytetyö, joka edellyttää asian tuntemista sekä teorian ymmärtämistä (Kananen 2010, 74). Kvantitatiivisessa menetelmässä tutkittavaa asiaa tarkastellaan numeerisesti. Tämä on menetelmä, joka antaa yleisen kuvan muuttujien välisistä suhteista ja eroista. Vastaa kysymykseen kuinka paljon tai miten usein. Tutkimukseni on kvantitatiivinen menetelmä, jossa asiaa tarkastellaan numeerisesti. Tulokset saadaan numeroina ja nämä voidaan esittää esimerkiksi tunnuslukuina, jonka jälkeen ne tulkitaan sekä kirjoitetaan auki. Kerrotaan syy - seuraus suhde näiden asioiden välillä. (Vilkkä 2007, 13–14.)

Opinnäytetyössä tutkitaan etätyöhön liittyviä asioita määrällisellä tutkimuksella. Tutkittavan pitää ymmärtää asia arkiymmärryksellään, joten ne pitää muuttaa ymmärrettävään muotoon. Opinnäytetyössä toteutetaan kysely, jossa kysymykset ovat vakioitu niin, että kaikki ymmärtävät kysymykset samalla tavalla ja jokaiselle vastaukselle annetaan oma arvo. (Ks. Vilkkä 2007, 14–15.) Tutkimuslomakkeella kysymykset voivat olla avoimia, joka tarkoittaa sitä, että vastaaja antaa tarkan luvun tai kysymykset ovat strukturoituja, joka tarkoittaa sitä, että niille on annettu tarkat vaihtoehdot. Tutkimuslomakkeen avulla aineisto kerätään kohderyhmältä, joka koostuu kysymyksistä, joiden avulla saadaan numeraalista tietoa asiasta. Muuttujat ovat kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen peruskäsite, sillä tutkimus perustuu muuttujiin. Muuttujat ovat laadullisia sekä määrällisiä. (Kananen 2010, 74, 78–79.) Opinnäytetyön tarkoitus on tutkimuksen avulla kuvata, vertailla ja kartoittaa etätyössä olevien ihmisten itsensä johtamista koskevia asioita.

## 1.3 Tutkimuksen validiteetti ja reabiliteetti

Kun puhutaan validiteetista, on kyse siitä, onko asia/tutkimus pätevä ja miten perusteellisesti se on tehty ja tutkimuksesta saadut päätelmät oikeita. Kun tutkimuksen kysymykset sekä kohderyhmä on oikea niin validiteetti on silloin hyvä. Jos tätä ei ole tutkimuksessa ollenkaan niin se tekee siitä arvottoman tai jos se on puutteellinen niin empiiriset havainnot ja ehkä tutkimus kohdistuu sivuun siitä asiasta mitä oli tarkoitus tutkia. Reliabiliteetti kertoo luotettavuudesta, miten käytetty mittaus- ja tutkimusmenetelmä mittaa kyseistä asiaa. Tässä samassa yleensä

ilmoitetaan mittarivirhe, joka voidaan arvioida toistomittauksilla. Kun reliabiliteetti on alhainen, se voi viitata virheelliseen mittavälineeseen tai kertoa väärästä tulokinnasta. Virhe voi johtua esimerkiksi, että kyselytutkimuksessa vastaaja muistaa väärin tai kysymys ymmärretään eri tavalla, kun tekijä on miettinyt. Reliabiliteetti on hyvä, kun tulokset ovat totuuden mukaisia, jonka johdosta kysymysten tulisi olla yksiselitteisiä, ymmärrettäviä ja haastattelu/kysely tehdä huolellisesti (Hiltunen 2009.)

Toteutan kyselyn yhdessä pankkiryhmässä Suomen alueella. Tavoitteena on saada 100 kappaletta vastauksia. Mitä enemmän saan vastauksia niin sen paremman otannan saan. Vastausaikana on viikko ja vastaamiseen menee noin 10 minuuttia. Kysymyksiä tulee 20, joista kaksi on avointa kysymystä missä saa kertoa vapaasti etätyöstä ja itsensä johtamisesta.

## 2 FINASSIALA SUOMESSA

Finanssiala koostuu pankeista, vakuutusyhtiöstä, rahoitusyhtiöstä, sijoitusrahastoyhtiöstä sekä arvopaperivälittäjästä. Finanssiala työllistää noin 36 000 toimihenkilöä. Jäsenistö koostuu erilaisista pankeista, jotka voivat olla osakeyhtiömuotoisia, säästöpankkeja ja osuuspankkeja, joihin kuuluvat OP Ryhmä ja POP-pankit, vakuutusyhtiöstä sekä sijoituspalveluyrityksistä. Konttoreiden määrä on laskusuuntainen ja henkilökunnan määrä tasoittunut ja vuoden 2020 lopussa finanssialan työntekijöiden määrä pankki- ja vakuutussektorilla oli noin 33000 henkilöä, joista 2500 työskenteli osa-aikaisena (Pankkivuosi 2020.)

Keväällä 2020 koronapandemia levisi ympäri maapallon ja tästä johtuen valtiot joutuivat asettamaan erilaisia rajoituksia taudin estämiseksi. Koronapandemia ajoi maailmantalouden talouskriisiin. Talouskriisin johdosta Suomen bruttokansantuote (BKT) supistui ja kuluttajien luottamus romahti, mikä näkyi kulutuksessa. Luottamus talouteen nousi vähän ensimmäisen aallon heikennettyä ja laski taas kuin toinen aalto voimistui. Kun kulutus ja matkustaminen laski, niin rahaa jäi säästöön, kotitalouksien säästämisaste nousi 5,7 %. Asuntolaina markkinoilla näkyi myös koronapandemian vaikutus, jonka seurauksena rakentaminen hidastui, joka lähti nopeaan nousuun ja loppuvuodesta ylitettiin kriisiä edeltänyt taso ja uusia rakennuksia aloitettiin 8 % enemmän kuin edellisenä vuonna 2019. Euroopan keskuspankki osana koronapandemiaa liittyviä toimenpiteitä suositteli pankkeja pidättäytymään voitonjaosta ja suositusta jatkettiin syyskuulle 2021 asti. (Pankkivuosi 2020.)

Kotimaassa toimivat pankit pysyivät koronapandemian ajan kannattavina sekä vakavaraisena. Koronakriisin aikana suomalainen pankkisektori osoitti vahvan kriisinsietokykynsä sekä pääoma ja maksuvalmius puskureiden riittävyden. Kotimaisten pankkien vakavaraisuus on ollut vuonna 2020 hyvä, 21,2 %. Koronasta aiheutuvasta talouden epävarmuudesta huolimatta pankkien vakavaraisuussuhteiden muutokset jäivät pieniksi. Suomessa vakavaraisuus on Eu-maiden keskitasoa parempi. Vakavaraisuus tarkoittaa kykyä selviytyä velvoitteistaan pitkällä ajalla. Kestävä kehitys ja ilmastonmuutos on vahvasti tulossa finanssimaailman sääntelyagendalle, sillä näihin liittyvät riskit vaikuttavat sekä suoraan että välillisesti. (Pankkivuosi 2020.)

Suomessa oli vuonna 2020 luottolaitoksia yhteensä 228 ja näitä oli 18 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Taustalla on pankkiryhmien sisäisiä fuusioita. Euroopan keskuspankki (EKP) valvoo OP Ryhmää, Nordeaa sekä kuntarahoitusta ja finanssivalvonta vastaa muista suomalaisista luottolaitoksista. Konttori- ja henkilöstövähennykset johtuvat toimintojen tehostamisesta sekä pankkien fuusioista ja asiakaspalvelu siirtyi digitaalisiin ratkaisuihin (Pankkivuosi 2020.)

OP Ryhmä on Suomen suurin pankkiryhmä, jonka markkinaosuus on 34–38 %:n luokkaa asuntolainoissa, talletuksissa sekä yrityslainoissa. Toisena on markkinaosuuksien mukaan Nordea-konserni. Koronakriisin aikana Suomen pankkien luottokannan laatu on pysynyt keskitasoa vahvempana ja järjestämättömien saamisten osuus on Euroopan matalimpia. (Pankkivuosi 2020.)

### 3 ETÄTYÖ

#### 3.1 Etätyön määritelmä

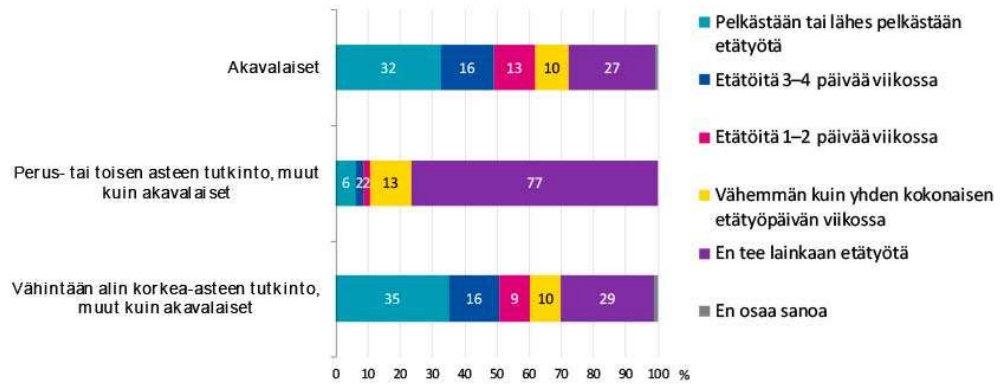
Etätyöksi luetaan työ, jota tehdään muualla kuin varsinaisella työpaikalla sekä asia, josta on sovittu työnantajan kanssa (Tilastokeskus 2022). Etätyötä voidaan tehdä satunnaisesti tai sitten on sovittu työnantajan kanssa tietty päivä. Oletuksena tuntuu olevan, että etänä työskentelevä on muiden saatavilla työajan puitteissa. (Vilkman 2016, 13.)

Asiantuntijatyössä etätyö sopii erityisen hyvin ja edellytyksenä olisi hyvä työn suunnittelu sekä johtaminen. Eurooppa-tasolla on sovittu etätyön ehdoista sen puitesopimuksessa. Kyseinen puitesopimus toimii pohjana sovittaessa etätyöstä työ- ja virkaehtosopimuksissa ja tämä etätyösopimus olisi hyvä tehdä aina kirjallisena. (Akava 2019.) Rahoitusalan työehtosopimuksessa sanotaan, että etätyöstä on laadittava kirjallinen sopimus, jos etätyö ei ole satunnaista. Sopimukseen kirjataan ne velvoitteet ja oikeudet, jotka liittyvät etätyöhön. Työaikalaki kuuluu myös etätyöhön. Kyseinen sopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. (Rahoitusalan työehtosopimus 2020–2022.)

Akava Workisin tutkimuksen mukaan akavalaiset ja yleensä korkeakoulutetut palkansaajat tekevät enemmän etätöitä. Nämä henkilöt haluavat myös tulevaisuudessa tehdä etätöitä. Kuitenkin eri ammattiryhmien välillä on eroavaisuuksia halukkuudessa tehdä etätöitä. Kyselyssä selvitettiin etätöiden tekemistä touko-kesäkuun vaihteessa 2021. Tällöin oli pandemian alusta yli vuosi, joten vuonna 2021 oli päästy tekemään etätöitä akavalaisien piirissä kohtuullisen pitkä aika. Joten kyselyllä on jo reliabileettiä. Akavalaisista ja muista korkeakoulutetuista noin 70 prosenttia teki etätöitä kyselyhetkellä. Kyselyn mukaan 80 % haluaisi tehdä etätöitä myös tulevaisuudessa pandemian jälkeen. Perus- tai toisen asteen tutkinnon suorittaneista palkansaajista etätöitä teki 23 % ja halusi tulevaisuudessa tehdä 37 %. (Miettinen 2021.)

Kuviosta 1 voidaan selkeästi nähdä, että lähes puolet akavalaisista tekee etätyötä lähes kokonaan tai 3–4 päivää viikossa. Tässä kuviossa tulee esille se, että perus- ja toisen asteen tutkinnon suorittaneet eivät tehneet etätöitä kuin hyvin vähän verrattuna korkeakoulutettuihin.

## Etätöiden tekeminen akavalaisilla touko-kesäkuun vaihteessa 2021

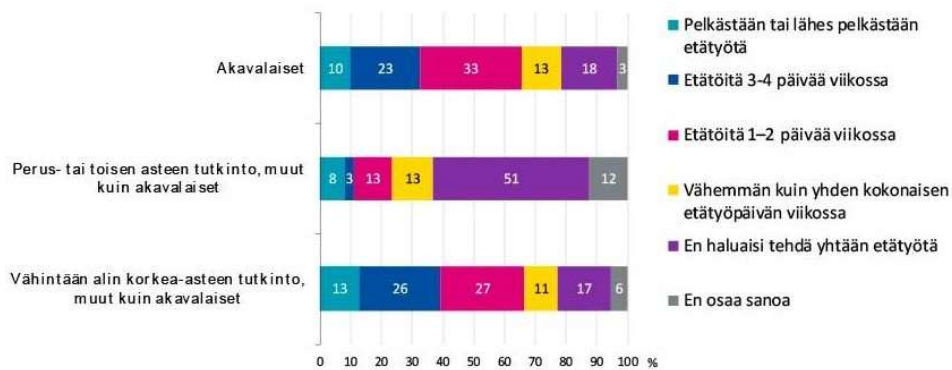


Etätöityksely 2021

Kuvio 1. Etätöiden tekeminen touko-kesäkuun vaihteessa 2021 (Miettinen 2021)

Koronan jälkeen vaan 10 % akavalaisista haluaisi tehdä etätöitä joka päivä, kun taas perus- tai toiseen asteen suorittaneet haluaisivat 8 %. Alimman korkeakoulun suorittaneet haluaisivat olla etätöissä pelkästään 13 %, joka on kaikista suurin luku kokonaan etänä olevista. Kuvio 2 kertoo sen, että akavalaisista ja alimman korkea-asteen suorittaneet haluaisivat olla etänä 1–2 päivää viikossa, kun taas perus- tai toiseen asteen tutkinnon suorittaneista vaan 13 % ja tässä kohderyhmässä korostuu, että etätöitä eivät saa suurta suosiota. (Miettinen 2021.)

## Kuinka paljon etätöitä halutaan tehdä koronatilanteen jälkeen?



Etätöityksely 2021

Kuvio 2. Halukkuus tehdä etätöitä koronatilanteen jälkeen (Miettinen 2021)

### 3.2 Etätyö ja itsensä johtaminen

Itsensä johtaminen on tänä aikana noussut suurempaan suosioon, koska etätyöt ovat lisääntyneet. Raja etätyön ja varsinaisen työpaikalla tehtävän työn välillä on häilyvä. Itsensä johtamisen taidot ovat nousseet työntekijöille tärkeämmäksi tänä päivänä työhyvinvoinnin kannalta, koska uupuminen on lisääntynyt. (Sydänmaanlakka 2008, 16.)

Itseohjautuvuus korostuu etätyön aikana ja itseohjautuva työyhteisö voi vaatia enemmän johtamiselta kuin perinteinen. Etätyöläinen on itsensä johtaja, jonka pitää pystyä priorisoimaan, organisoida sekä tauottaa omaa työtänsä sekä myös samalla huolehtia ajan käytöstä. Esihenkilön esimerkillä johtamisella on suuri voima, mitä paremmin hän johtaa itseään sekä tuntee itsensä niin sitä parempaa mallia hän antaa. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020.) Esihenkilön työtä tarvitaan, vaikka ollaan itseohjautuvia. Työntekijän itseohjautuvuus vaatii itsenäisyyttä, oma-aloitteellisuutta, hyvää priorisointikykyä, kykyä tehdä päätöksiä sekä ratkaista ongelmia, hyviä työyhteisötaitoja sekä koordinoitaitaitoja. (Rauramo 2018.)

Etätyö säästää myös työntekijän rahoja, kun esimerkiksi kulkeminen ja lounaskulut jäävät poissa. Taloudellisen säästön lisäksi tulee myös aikasäästöä, kun työntekijä voi olla etätöissä. Etätyö on tuonut työntekijät tyytyväisemmäksi omaan elämäänsä juuri sen joustavuuden takia ja tehokkuus on parantunut. Etätyö voi hyödyttää sekä henkistä että fyysistä terveyttä, koska aikaa jää enemmän perheelle ja omaan vapaa-aikaan. (Paul 2020, 13, 17–18.)

Etätyön osalta ei tarvitse pelätä, että työntekijät laiskottelisivat, sillä vastuullisuus omasta työstä on noussut tärkeäksi ja kaiken kaikkiaan etätyö tuo voittoa kaikille (Kallonen & Kuhmonen 2021, 13). Työ ja vapaa-ajan välille tuntuu etätyössä olevilla olevan vaikeuksia vetää rajaa, jonka seurauksena työpäivät venyvät yli työajan (Paul 2020, 45).

### 3.3 Etätyön johtaminen ja ohjaus

Etäjohtamisesta on kyse silloin kun työntekijää ei nähdä kasvotusten vaan, voi olla et kohdataan ehkä vain pari kertaa vuodessa. Etäjohtajan pitää osata hyödyntää viestintä- tietoteknologiaa monipuolisesti sekä häneltä edellytetään hyviä ihmisten johtamisen taitoja. Uudet toimintamallit ovat myös tarpeen ja jokaisen tiimin kanssa pitäisi löytää kokeilemalla sekä keskustelemalla hyvät työskentelytavat. Etäjohtamisen yleisimmät haasteet liittyvät luottamukseen, vuorovaikutukseen, yhteisöllisyyteen sekä työskentelytapoihin. Johtamisen kannalta tulisi löytää aito yhteys yhteistyöhön ja rakentaa toimiva tiimi. Etäjohtaja tarvitsee joustavuutta uuden teknologian mukaan ja oman osaamisen kehittämistä. (Vilkman 2016, 15,21.)

Terveystalon (2022a ) johtava organisaatiopsykologi Outi Ikonen sanoo, että johtamiselta vaaditaan tehokasta kommunikointia, jäsentämistä, riskinottokykyä, päätöksen tekemistä sekä ketteryyden ja resilienssin vahvistamista. Ikonen mukaan yksi keskeinen ja tärkeä alue, johon etätyön johtamisessa pitää kiinnittää huomiota on luottamuksen ylläpitäminen sekä vahvistaminen työyhteisössä. Toimivat rakenteet pitäisi esimiehen pystyä luomaan etäjohtamiseen, esimerkiksi pitää kokouksia, jossa käydään läpi yhteiset tavoitteet sekä niiden seuranta. Jokaisen tiimissä pitää tietää mitä kunkin tulee tehdä. Pitäisi luoda selkeyttä ja antaa suunta, joka vahvistaa psykologista turvallisuutta ja sitä kautta luottamusta, sanoo Ikonen. Hänen mielestään on keskeistä, kuinka epäonnistumisista puhutaan ja virheet, sekä epäonnistumiset miten niihin suhtaudutaan, sillä nämä liittyvät psykologiseen turvallisuuteen. Aktiivinen, vastavuoroinen kommunikointi on etätyössä ensiarvoisen tärkeää, jonka takia on tärkeää muistaa kiittää ja osoittaa arvostusta työntekijälle. Kuuntelemisen merkitys korostuu kommunikoinnissa, joka vahvistaa keskinäistä luottamusta.

Esihenkilö kun johtaa etänä, niin tämä tarkoittaa sitä, että hän ei näe työntekijää päivittäin eikä ehkä edes viikoittain. Esihenkilöltä vaaditaan hyviä ihmisen johtamisen taitoa ja tietotekniikan hyödyntämistä ja myös uusia toimintamalleja tarvitaan. Nykyteknologia mahdollistaa, että etäisyys ei ole enää este tai haitta työntekemiselle ja yhteistyö voi olla silti tehokasta. Etätyön johtamisessa perinteinen johtaminen ei enää riitä, vaan pitää osata joustaa tilanteen mukaan ja kehittää

omaa osaamista etäjohtamisesta ja näitä johtamisen taitoa tarvitsee yhä useampi esihenkilö. Tämä on tärkeä ydinosaamisen alue, jota esihenkilöllä on oltava, sillä organisaation menestyksen määrä saattaa johtua riippua kyvystä johtaa virtuaalista työtä. Etäjohtaminen koetaan maailmalla tärkeäksi kilpailutekijäksi menestymisen näkökulmasta. (Vilkman 2016, 15, 21.)

Etäjohtamisessa korostuvat seuraavat asiat, joita ovat yhteisen päämäärän korostaminen, kohtaamiset, työntekijöiden erilaiset tarpeet, sekä yksilöllisyys, tehtävien erilaisuus, työpisteiden etäisyys ja erilaisuus sekä yhteisöllisyyden tuki. Esihenkilön, joka johtaa etänä olisi hyvä muistaa panostaa seuraaviin asioihin ja olla helposti lähestyttävissä, tavoitettavissa eri välineillä, sekä tavata säännöllisesti. Avoin tiedonkulku ja esimerkkinä toimiminen auttavat luottamuksen rakentamisessa. Esihenkilön tulisi määritellä työsuoritukselle selkeät tavoitteet ja aikataulu sekä myös raportoida työntekijälle. Esihenkilön kannattaa selvittää päämäärät työntekijöille ja kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti. Esihenkilön olisi tärkeää seurata työntekijän työkuormaan ja kysyä työntekijän kuulumiset. Työntekijä on yksilöllinen, joten riittävä ohjaaminen ja yhteistyön edistäminen työntekijöiden kesken. Muistaa motivoida, osallista sekä valmentaa työntekijää. Kannustaminen on tärkeää, jos työntekijä ottaa vastuuta. Esihenkilön tulee olla muutosjohtamisessa olla esimerkkinä. (Rauramo 2018.)

Motivointi, työntekijän sitoutuminen sekä työntekijän huomioon ottaminen on lisääntynyt työpaikoilla. On alettu huomaamaan esihenkilöiden erilaiset ja vaihtelevat taidot johtaa työntekijöitä sekä heidän vuorovaikutuksessa. Tänä päivänäkin esihenkilöksi valitaan yhä menestymisen perusteella, eikä se anna mitään ennustetta siitä, että miten hän pärjää ihmisten johtamisessa. Tähän täytyy olla aito halu, sekä kiinnostus sillä harvoin esihenkilö on valmis aloittaessaan. Useasti koetaan, että aikaa ei ole ihmisten johtamiselle. (Vilkman 2016, 22–23.)

Etätyön tärkein asia johtamisen kannalta on luottamus, arvostus, avoimuus, pelisääntöjen toimivuus. Vuorovaikutuksen tulee olla avointa sekä yhteisöllisyyttä. Tietenkin nämä ovat tärkeitä elementtejä kaikissa työyhteisöissä. Luottamus on suurin haaste ja tämän vastakohtana on pelko, esihenkilöillä tuntuu olevan pelko, että voiko työntekijään luottaa, kun emme näe heitä koko ajan. Onneksi on huomattu, että harvoin luottamusta on käytetty väärin. Luottamuksen rakentaminen

vaatii avointa ja runsasta yhteistä keskustelua tiimin kanssa. Useasti työn laatu on parempaa, kun työntekijä tietää, että häneen luotetaan, jolloin työtä tehdään tehokkaimmin ja sitoutuneemmin. (Vilkman 2016, 25, 27–28.) Arvostus on yksi kivijaloista, sillä tätä tarvitaan yhteistyön sujumiseksi. Työuupumusta arvostaminen myös vähentää sillä kuormittavuuden ja tyytymättömyyden tuntemukset vähenevät epävarmoissa tilanteissa. Tämä on pieni asia päivittäisessä työssä ja näkyy myös siinä, miten kohdataan ihmiset vuorovaikutustilanteessa ja miten erilaisuutta kunnioitamme. Esihenkilön tulee muistaa kysyä kuulumisia, hymyillä, kuunnella, ollaan läsnä, kohdella kaikkia tasapuolisesti, olla empaattinen, osallistaa, antaa rehellinen palaute ja antaa vaikuttaa. (Vilkman 2016, 32–33.)

Avoimuus on tärkeää, sillä on suuri merkitys vuorovaikutukseen, sekä sen laatuun. Jos avoimuutta ei ole niin yhteisöllisyys ei toimi ja työntekijät eivät sitoudu vaadittavalla tavalla. Tämä vaikuttaa myös työssä viihtymiseen, joka on suoraan vaikutuksessa motivaatioon. Toiminnan pitää olla läpinäkyvää, jotta se on avointa. Vuorovaikutus on tärkeä osa tekemistä ja sen kehittämistä, sillä tämä sitoo kaikki yhteen. Jos vuorovaikusta on vähän, se voi vaikuttaa eristäytyneisyyden kokemukseen. (Vilkman 2016, 33–34, 40.)

### 3.4 Etätyön haasteet ja mahdollisuudet

Parhaimmillaan etätyö helpottaa elämää ja haasteena voi olla työajan sekä yksityiselämän rajan hämärtyminen. Näiden seurauksena kuormittuminen voi olla haitallista, sekä vaikuttaa yksityiselämään. Muut haasteet etätyössä voivat liittyä yksilön eristyneisyyteen, työn sujuvuuteen sekä yhteisöllisyyden kehittymisen vaarantumiseen. Työntekijä voi kokea johtamisen ja esimiestyön osalta, että ohjaus on riittämätöntä, sekä tuki ja palaute puuttuvat. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Tärkeä osa etätyötä on luottamus ja yksi etätyön haasteista on juuri luottamuksen puute sekä osaamisen kehittymisen vaarantuminen. Työntekijän moraali voi nousta ja työntekijä voi alkaa työskentelemään sairaana, vaikka olisi oikeus olla sairauslomalla. Päihdeongelmat voivat työntekijällä kasvaa, koska ei tarvitse olla

aamalla menossa ja samoin näiden ongelmien tunnistaminen jää piiloon esihenkilöllä/työyhteisöllä. Syrjäytyminen voi kasvaa työyhteisöstä ja palaaminen työpisteelle voi alkaa pelottaa. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

## 4 TYÖHYVINVOINTI

### 4.1 Työhyvinvoinnin rakentuminen

Työhyvinvointi rakentuu seuraavista asioista työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus sekä hyvinvointi. Motivoiva johtaminen, työntekijän ammattitaito, ja työyhteisön ilmapiiri lisäävät työhyvinvointia ja nämä vaikuttavat työssä jaksamiseen, kuten meistä jokainen tietää, että työn tuottavuus, sitoutuminen sekä sairauspoissaolojen määrä laskee, kun työhyvinvointi on kunnossa. Työntekijän sekä työnantajan kuuluu edistää työhyvinvointia. Voimme jokainen vaikuttaa oman työpaikan myönteiseen ilmapiiriin. Jokainen meistä voi kantaa vastuuta itsensä kehittämisestä ammattitaitoa ylläpitämällä sekä huolehtimalla omasta kunnosta. Työnantajan velvollisuus on huolehtia, että työympäristö on turvallinen, johtaminen on hyvää ja työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.)

Työnimuun kuuluu työ ja sen mielekkyys, joka tarkoittaa sitä, että työntekijä tulee mielellään töihin ja kokee mielekkyyttä työssä sekä nauttii siitä mitä tekee. Tähän kuuluu myös tarmokkuus, omistautuminen sekä uppoutuminen. Työhön panostaminen, sinnikkyys sekä ponnistelut vastoinikäymisten hetkellä kertovat työntekijän energisyydestä eli tarmokkuudesta. Merkityksellisyys, ylpeys, haasteellisuus ovat työnsä omistautumisen merkkejä. Työntekijä voi syvästi keskittyä, paneutua työhönsä aikaa huomaamatta, joka kertoo uppoutumisesta. (Työterveyslaitos 2022c.)

Työilmapiiriin pienillä teoilla on suuri merkitys. Tärkeää on muistaa tervehtiminen, hymy, hyvä käytös, tasapuolinen kohtelu sekä kunnioitus ja arvostus, joten näistä kannattaa pitää kiinni. Luottamus on tärkeä osa työilmapiiriä sillä ne kulkevat käsi kädessä. Luottamus kun on kunnossa, niin uskalletaan käydä hyvää ja rakentavaa keskustelua ja näin tuoda omia näkemyksiä esille. (Finla 2020.)

## 4.2 Psykososiaalinen kuormitus

Psykososiaalinen kuormitus koostuu työn sisällöstä, järjestelyistä, sekä sosiaalisen toimivuuteen vaikuttavista tekijöistä, jotka voivat kuormittaa työntekijää haitallisesti. Kun työpaikalla on sopiva kuormitus se edistää terveyttä ja työkykyä. Haitallinen kuormitus voi ilmetä työpaikassa kuin työpaikassa ja vaikuttaa haitallisesti työntekijöihin. Kuormitusta tulee ehkäistä ja työnantajan pitää oma-aloitteisesti vähentää kuormitustekijöiden vaaraa tai haittaa terveydelle. (työsuojelu 2021.) Psykkisiä kuormitustekijöitä voivat olla muutokset ja epävarmuus, tavoitteet eivät ole selvillä. Jatkuva kiireen tunne työssä ja myös se työ ei ole riittävän haasteellista. Työntekijän kehittyminen ei ole mahdollista ja jatkuvasti tulee keskeytyksiä. (Työturvallisuuskeskus 2022 b.)

Rahoitusalan työehtosopimuksessa myös painotetaan, että psykososiaalisiin kuormitustekijöihin tulee kiinnittää erityisesti huomiota ja näillä juuri tarkoitetaan niitä työn sisältöön, järjestelyihin ja työyhteisön sosiaalisiin toimivuuden osatekijöihin, jotka voivat aiheuttaa haitallista kuormitusta. Työehtosopimuksessa myös mainitaan, että etätyön kuormitustekijänä on juuri yksityiselämän ja työn rajan hämärtyminen. (Rahoitusalan työehtosopimus 2020–2022.)

## 4.3 Etätyö ja työhyvinvointi

Työskennellessä etänä niin sovi, että työaika alkaa nyt, sekä suunnittele tauot etukäteen itsellesi valmiiksi. Hyvä ergonomia on kaiken a ja o, joten tästä kannattaa huolehtia. (Työterveyslaitos 2022 b.) Luomalla oman rutiinin etätyöhön, johon voi kuulua ihan samat asiat kuin lähtisit työpaikalle, esimerkiksi meikkaaminen, pieni kävelylenkki, joka valmistelelee aivoja työskentely tilaan, sekä kun lopetat työt niin tähän myös omat rutiinit, joka viestii sinulle, että työt on nyt lopetettu ja voit keksittyä rauhassa muihin asioihin. (Haapakoski, ym. 2020, 108.)

Työntekijä kokee etätyön hyötyinä, että voi itse rytmittää ja joustaa työajan kanssa oman elämän tilanteen mukaisesti. Asiantuntija työssä varsinkin työrauhan lisääntyminen auttaa keskittymisessä, joka lisää työtyytyväisyyttä sekä parantaa työtehoa. Taloudellisuus on myös hyöty työntekijälle, kun rahaa säästyy työmatkoista ja myös ajallisesti jää enemmän aikaa. Työpaikan sijainnilla ei ole

enää merkitystä asuinpaikan suhteen ja työlle voi löytää tarkoituksenmukaisen paikan. (Työterveyslaitos 2022 b.)

Anniina Virtanen Työterveyslaitokselta (Työterveyslaitos 2020) sanoo, ” *hyvä palautuminen ei ole pelkää lepoa, vaan siihen kuuluu myös mukavaa tekemistä*”. Elimistön sopiva kuormitus on suotuisaa mutta tärkeää olisi löytää tasapaino kuormituksen ja palautumisen välille. Liikunta on tähän hyvä tapa esimerkiksi työpäivän jälkeen. Työpäivän aikana palautumista tapahtuu lounas, sekä kahvitauolla. Tärkeä ja oleellinen asia on lähteä työpaikalta/etänä ajoissa poissa, ja irrottaa ajatukset työstä. Eikä missään nimessä jatkaa niiden tekoa kotona. Kannattaa tehdä itselle mieluisia asioita ja tavata vaikka ystäviä. Liikunta on todella hyvä palautumisen edistäjä sillä se lisää fyysisiä sekä henkisiä voimavaroja, auttaa stressin ja työuupumisen vähentymisessä. Liikunnan säännöllisyys on oleellista palautumiselle, ja vaikutus syntyy 1–2 kertaa liikuttaessa. Syvä uni syvenee ja hyvä yöuni on palautumisen edellytys. Jos koet itsesi stressaantuneeksi niin tietoisuusharjoittelu ja hengitysharjoitukset auttavat palautumisessa. (Työterveyslaitos 2016.)

Etätyöstä palautumiseen voi vaikuttaa suunnittelemalla päivän rakenne. On tärkeää huolehtia säännöllisestä aikataulusta ja olla venyttämättä nukkumaan menoa iltaisin. Työntekijä sairastuu, niin hän on sairauslomalla, jonka tarkoituksena on kuntoutus. Huolehdi säännöllisesti töiden tauotuksesta sekä ruokatauosta. Työergonomiaan panostaminen on tärkeää, joten asentojen vaihtaminen kannattaa. Työpäivän aikana, jos on mahdollista kannattaa käydä happihyppelyllä tauolla, sillä nämä ovat palauttavia taukoja. Työ kannattaa rytmittää omaan vireystilaan sopivaksi. Työpäivän jälkeen sulje tietokone ja laita työpaperit pois. (Von Wright 2018.)

## 5 ITSENSÄ JOHTAMINEN

### 5.1 Itsensä johtamisen rakentuminen

Niinivirran mukaan itsensä johtamisella tarkoitetaan, että miten työntekijä motivoi sekä ohjaa itseään työsuoritukseen. Tämä taito korostuu nykypäivän työmaailmassa, koska olosuhteet muuttuvat niin globaalistikin kuin organisaatio tasollakin, jotka vaativat tavoitetietoisuutta kuin myös uudistumiskykyä. (Pietiläinen & Syväjärvi 2019, 39) Tämä on matka omaa itseensä, joka tulee tehdä elämässä useasti, jotta todella opimme tuntemaan itsemme, joka on tärkeä osa itsensä johtamista. Kannattaa usein pohtia ”kuka mikä olen” ja vastaus tulee tähän aina syvällisemmin sekä syvällisemmin, ja pikkuhiljaa paljastuu ydinminuus. (Sydänmaanlakka 2008, 253.) Henrietta Aarnikoivu (Aarnikoivu 2010) sanoo myös kirjassaan menesty ja voi hyvin, että ”Itsensä johtaminen vaatii ennen kaikkea kykyä pysähtyä ja käydä keskustelua itsensä kanssa sekä kykyä arvioida kokonaisvaltaisesti omaa toimintaa ja tilannetta” (Aarnikoivu 2010, 81.).

Hyvä itsetuntemus on tärkeä asia moneen lähtökohtaan ja se antaa myös itsevarmuutta ja kun haluat kehittää itseäsi, se vaatii itsensä tuntemista. Itsensä johtamisen lähtökohta on hyvä itsetuntemus. Itsetuntemuksen ja itsensä kehittämisen kannalta palautteen saaminen on tärkeää, oli palaute sitten suoraa tai epäsuoraa. Itsensä johtamisessa meidän tulee tietää mikä on mieluisaa tai tärkeää omien arvojen kautta. (Kurten 2001, 65–66, 68.)

Toiminnan suunnittelu, ohjaaminen, seuranta ja muuttaminen on itseänsä johtamista, sekä myös omien ajatusten ja tunteiden säätely, jota kaikki tarvitsevat. Kun henkilö johtaa itseään hän asettaa itselleen tavoitteet sekä suunnitelmallisuutta. Työtä voi suunnitella päivä, viikko tai pidemmällä aika välillä ja samalla kiinnittää huomiota tavoitteisiin ja palautumiseen. Keskeytysten hallinta on myös itsensä johtamista eli tarpeettomien keskeytysten karsinta, ja asiaan keskittyminen tukevat työn tekoa. Palautumisesta huolehtiminen on itsensä johtamista, ja tätä asiaa on vaikea varastoida, jonka takia voimien pitäisi palautua päivittäin. Tunteiden ja omien ajatusten johtaminen on myös itsensä johtamista, sitä vaaditaan silloinkin, kun työ on vähemmän mukava tai niin sanottu rutiinitehtävä. Kärsivällisyyttä tarvitaan, sillä asiat etenevät joskus hitaammin kuin itse toivoisi. Resilienssitaitoja

tarvitaan, että sietää epävarmuutta ja aloittaa suunnanmuutoksen jälkeen sitkeästi uudelleen tai mahdollisen epäonnistumisen jälkeen. Omien rajojen tunnistaminen sekä niiden kunnioittaminen on tärkeä osa itsensä johtamista. (Moilanen 2021.)

Itsensä johtamisessa työntekijälle siirtyy haasteita, jotka hänen tulee ottaa huomioon ja nämä taidot nousevat koko ajan tärkeämpään rooliin. Tämä antaa itsenäisyyttä ja vastuunottaminen kasvaa ja itsenäisyyden lisääntyminen nähdään hyvänä asiana. (Vilkman 2016, 51.)

Tarvitaan käytännöllinen, kokonaisvaltainen sekä monitieteellinen lähestymistapa itsensä johtamiseen. Me olemme kokonaisuksia, joita pitää pyrkiä aina tarkastelemaan kokonaisuutena, meissä on fyysinen, psyykinen, emotionaalinen sekä henkinen puoli ja kaikki asiat pitää itse testata sekä ottaa käyttöön, teoriassa ei voi itseään johtaa vaan käytännön kautta. Itsearviointi on tärkeä osa itsensä johtamista (Sydänmaanlakka 2008, 68, 73.)

Tärkeä asia itsensä johtamiseen on aloittaa yhdestä asiasta kerrallaan, suunnittele, asettaa tavoitteita ja asioiden toistamista. Voimme kouluttaa aivojamme tekemään valintoja, joka vaatii meiltä toistoa ja etukäteissuunnittelua. Tämä suunnittelu menee konkreettisiin asioihin, kuten vaikka tehtävälistan hallintaa priorisoimalla. Henkilöt, jotka tekevät monta asiaa yhtä aikaa on ovat 40 % tehottomampia kuin ne, jotka keskittyvät yhteen. Tämän päivän työntekijä, kun voi hyvin niin se on tuottavuuden ja tehokkuuden kannalta hyvä, sillä tällä on myös suuri vaikutus yhteiseen työkykyyn sekä jaksamiseen. Itsensä johtaminen tuo hyvää siis koko työyhteisölle. (Seuri 2018.)

Motivaatiosta huolehtiminen on tärkeä osa itsensä johtamista, kuinka motivoitunut olet työhösi ja mistä innostut. Tämä on tärkeä osa-alue ammatillista älykkyyttä. Työntekijä kun on ylpeä työstään, niin hän kokee innostusta, saa inspiraatiota sekä kokee iloa työstä. Huippusuoritus ja jaksaminen on parempaa, kun haasteet ja osaaminen ovat tasapainossa. Itsensä johtamisen mestariksi voi tulla, kun tietyt asiat ovat kunnossa, sinun pitää tietää mitä haluat, kehitä omaa osaamistasi, kerää palautetta, keskity tekemiseen eli ole syvällisesti läsnä mitä ikinä oletkaan tekemässä, luovu minäkeskeisyydestä ja antaudu suoritukseen ja anna

työn viedä mukanaan. Tämä olisi erittäin tavoiteltavaa oman työn osalta, että pääsisi työnimukaan. (Sydänmaanlakka 2008, 230–234.)

## 5.2 Työmotivaatio etätyössä

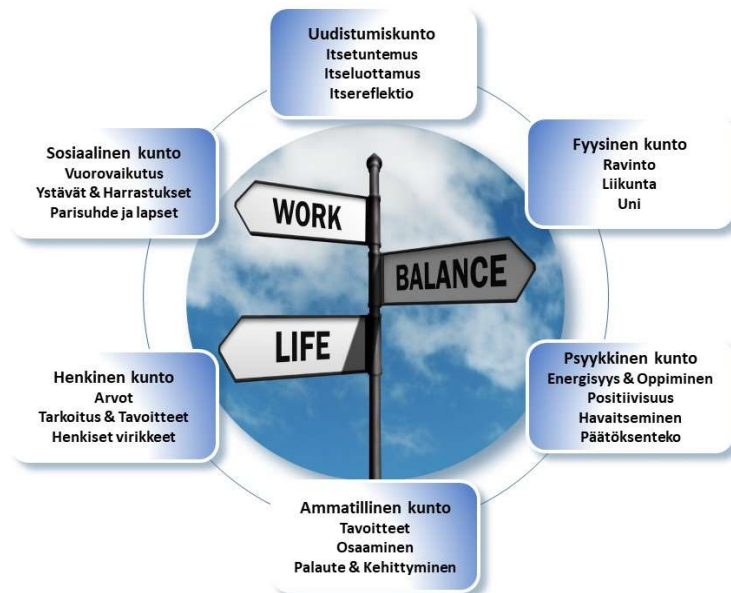
Työntekijän työmotivaatio on tärkeässä roolissa hyvinvointiin, sekä työstä suoriutumiseen, sillä hyvin motivoitunut työntekijä tuottaa enemmän ja saa yrityksen tuottamaan tulosta. Työn imua on työmotivaation tärkein tekijä ja hyvää työn imua kokevat ovat useasti aloitteellisia, sekä uudistamishaluisia. Työmotivaatiota lisää myös työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Tutkimuksen mukaan, joka finanssialalle on tehty koski työmotivaatiota sekä työhyvinvointia ja tämän mukaan henkilöstö näkee tärkeinä asioina työn vaatimukset, palkan tasapainon, esimiestyön merkityksen sekä muun elämän tasapainon mahdollisuuden ja tavoitteiden tulisi olla mielekkäät. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 66–67.)

Sairauspoissaolot ovat yleensä mitanneet työhyvinvointia ja nyt etätyön myötä nämä ovat vähentyneet vaan se ei ole takuu hyvinvoinnin parantumisesta, koska työntekijät työskentelevät herkemmin etänä kuin konttorille tullessa, kun olisivat sairaana. Korona muutti työelämän, jonka seurauksena rajat kodin sekä toimiston välillä kaatuivat. Työajan seuranta tuli uuteen valoon. Johtajuus sekä esihenkilötyö nousivat tärkeämmiksi asioiksi poikkeusoloissa, kun vapaus toi myös velvollisuuksia. Tämä uusi tilanne myös lähensi työtä sekä muuta elämää, loi paremman jatkuvan oppimisen mahdollisuuden osana elämää. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 91.)

## 5.3 Hyvinvointi itsensä johtamisessa

Omalla hyvinvoinnilla on selvä korrelaatio jaksamiseen, tehokkuuteen, luovuuteen sekä hyvinvointiin. Kokonaiskunto eli kokonaisvaltainen hyvinvointi muodostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta, henkisestä, ammatillisesta sekä uudistumisesta. Näistä kun pidämme huolta, niin johdamme itseämme kohti kokonaisvaltaista hyvinvointia, omaa henkilökohtaista tehokkuutta sekä jatkuvaa uudistumista ja näin rakentuu merkityksellinen ja hyvä elämä. Ammatillinen kunto tarkoittaa, että päämäärä on selkeä, osaaminen kunnossa ja saamme kehittyä

jatkuvasti. Fyysinen kunto on tärkeä ja se on kaiken lähtökohta. Tärkeää on huolehtia terveellisestä ruokavaliosta, liikunnasta sekä unesta. Sosiaaliseen kuntoon kuuluu tunteet ja ihmissuhteet. Elämän arvot ja tarkoitus tulisi olla tasapainossa, jotka kuuluvat henkiseen kuntoon. Näiden kaikkien jatkuva ja kestävä uudistuminen on tärkeää jokaisella alueella, ja nämä edellyttävät hyvää itsetuntemusta ja reflektointitaitoa. Kuvio 3 hahmottaa ihmisen kokonaisuutta, joka koostuu kuudesta alueesta ja näitä pitäisi johtaa tasaisesti. Ammatillinen kunto kertoo sitä, että työllä on päämäärä, omaamme riittävän osaamisen sekä saadaan palautetta ja voimme kehittyä. Kun elämän tarkoitus ja arvot on tasapainossa niin henkinen kuntokin on. Tunteiden hallinta, positiivisuus sekä ihmissuhteista huolehtiminen kuuluva sosiaalisen kunnon puolelle. (Hälsä 2022.)



Kuvio 3. Kokonaiskuntoisuus itsensä johtamisen osalta (Hälsä 2022)

## 6 TUTKIMUS ETÄTYÖSTÄ JA ITSENSÄ JOHTAMISESTA.

### 6.1 Tutkimuksen toteutus

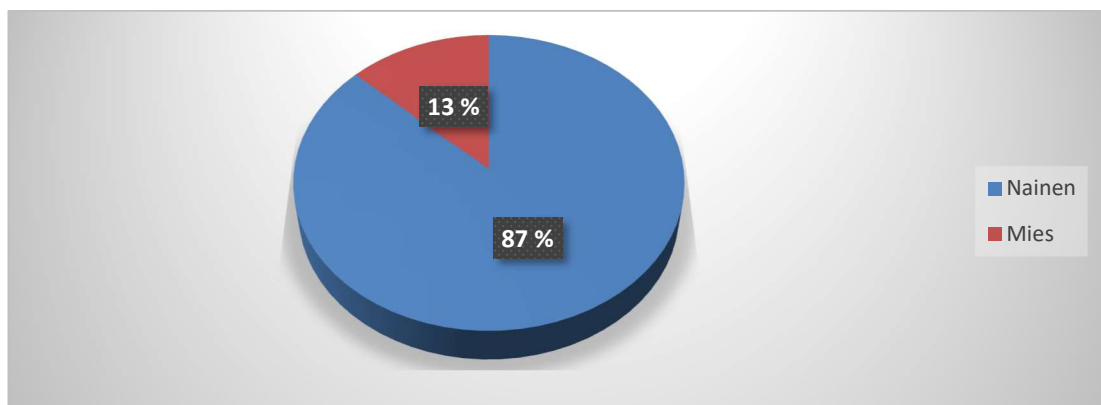
Tutkimus tehtiin rahoitusalan työntekijöille. Kysely etätyöstä ja itsensä johtamiseen etätyössä lähetettiin noin 300 henkilölle. Tavoitteena oli saada 100 vastausta ja kyselyyn vastasi 83 henkilöä, kyselyyn vastaamisen oli aloittanut 88 henkilöä, jotka olivat jättäneet vastaamisen kesken.

Tarkoituksena oli saada tietoa, kuinka finanssialan työntekijät kokevat etätyön ja itsensä johtamisen toimivan, kun Covid-19 pandemia muutti työtapoja. Silloin tehtiin suuri loikka etätöihin finanssialalla ja näihin kiinnitetään tänä päivänä huomiota.

Tutkimuksessa haettiin vastauksia tutkimuskysymykseen Webropol-kyselytyökalulla tehdyllä lomakkeella (liite 1), jonka toimitin eri pankkeihin. Vastausajankohta oli 1-8.4.2022. Ajankohtaan sattui myös työnantajan tekemän henkilöstötutkimus, joka ehkä meni tämän kyselyn ohi. Kysymyksiä oli kaksikymmentä, josta kaksi oli vapaa sana etätyöstä tai hyvinvoinnista. Liukukytkimen vaihtoehdoista 1 oli huono ja 4 paras ja yritin tähän aina tuoda kysymykseen kuvaavat vaihtoehdot.

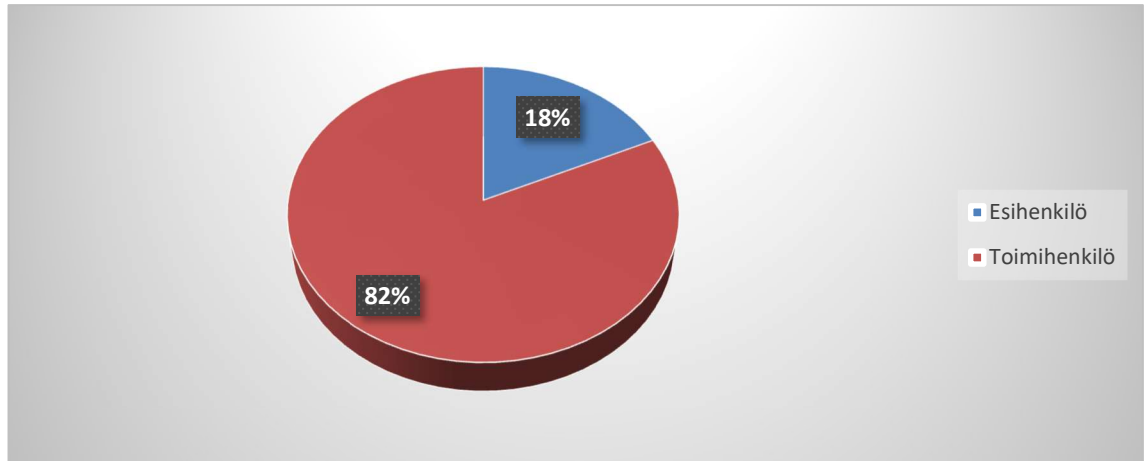
### 6.2 Tulosten analysointi

Halusin selvittää vastaajista sukupuolen ihan vaan taustatietona. Vastaajista 81 vastasi kysymykseen ja kaksi jätti vastaamatta tähän. Kuten kuvioista 4 selviää niin 87 % oli naisia ja 13 % miehiä.



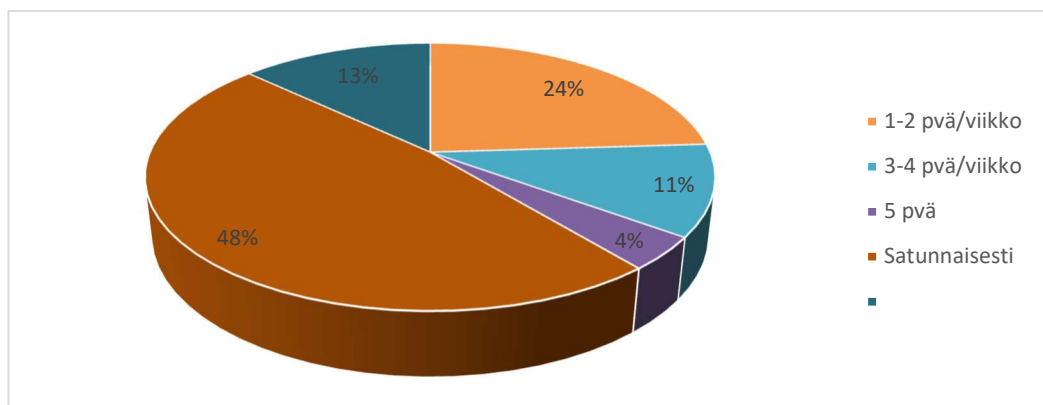
Kuvio 4. vastaajan sukupuoli

Kuviosta 5 nähdään vastaajan asema, esihenkilönä vai toimihenkilönä. Eniten vastaajia oli toimihenkilöissä ja ehkä esihenkilöt eivät ehtineet vastamaan sekä ajankohta saattoi olla huono. Asia varmaan kiinnostaa tänä päivänä molempia ja osasin odottaa enemmän vastauksia toimihenkilöiltä.



Kuvio 5. Toimihenkilö vai esihenkilö

Tutkimuksessa kysyttiin rahoitusosalalla työskenteleviltä henkilöiltä, miten paljon he tekevät etätöitä kyselyn hetkellä. Hajonta olikin suurta, sillä tähän vaikuttaa työnantajan suhtautuminen. Kyselyssä nähdään Kuvio 6 mukaan, että vastaajista 48 % tekivät etätöitä satunnaisesti, 1–2 päivää teki 24% vastaajista. 13 % vastaajista työskenteli joka toinen viikko ja tämä koettiin myös vapaassa sanassa hyväksyttäväksi. Akavalaisen tutkimuksen mukaan korkeakoulutetuista noin 70 prosenttia teki etätöitä kyselyhetkellä (Miettinen 2021). Nämä kaksi kyselyä ovat vertailukelpoisia keskenään ja antavat saman näkemyksen. Akavalaisen tutkimuksen ja tämän tutkimuksen mukaan, työntekijät ovat motivoituneita tekemään etätöitä.



Kuvio 6. Etätöiden määrät viikossa

Kysyttäessä minkä verran teet töitä etänä niin hajonta oli suurta, sillä tähän vaikuttaa työnantajan suhtautuminen. 48 % vastaajista työskenteli satunnaisesti, 1–2 päivää teki 24 % vastaajista. Sanallisessa avoimessa palautteessa tuli esille asioita, että etätyö on mahdollistanut muun elämän ja työn yhteensovittamisen kahdella paikkakunnalla. Yksi vastaajista koki, että konttoriviikot ovat tervetulleita ja ne loivat työyhteisöön yhteenkuuluvuuden tunnetta. Etätyön koettiin myös lisäävän työssäjaksamista. Yksi vastaajissa oli sitä mieltä, että hän tekee vain etätyötä pakonedessä, jos esimies antaa luvan etätyön tekemiseen. Avoimissa vastauksissa tuli esille hyvin se, että etätyön mahdollisuus pitäisi antaa kaikille organisaatioin henkilöille tasapuolisesti. Tähän tarvitaan luottamusta esimiesten taholta alaisiinsa.

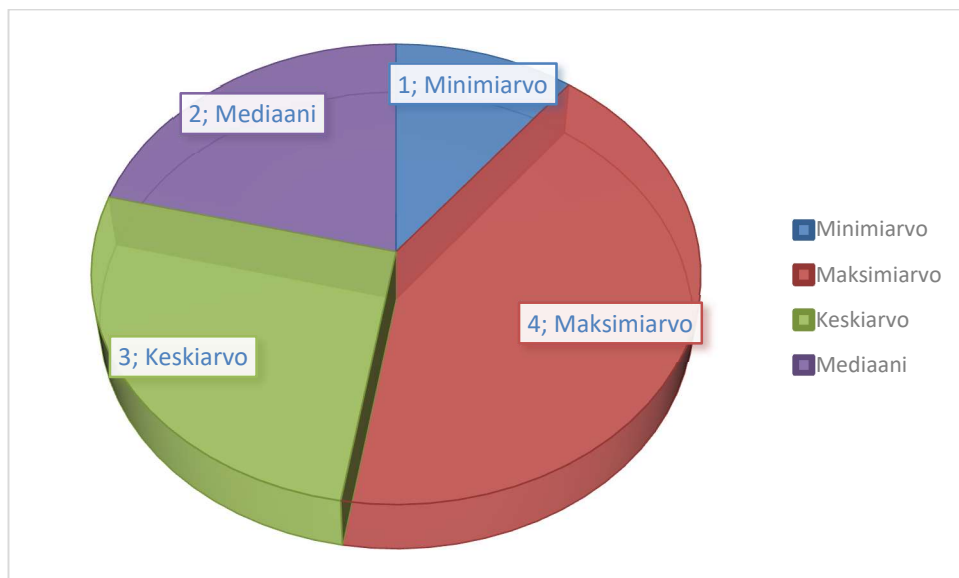
Yksi etätyön ja itsensä johtamisen haasteena oli taukojen pitäminen, kysyttäessä, että tauotan työtäni ja huolehdin TES:in määrittelemästä ruokatauosta, niin vastaajista 44 vastasi, että säännöllisesti, kuten aikaisemmin (Rauramo 2018) sanoi, että etätyöläinen johtaa itseään, jonka pitää pystyä huolehtimaan tauosta. Näen tämän hyvänä asiana, että tästä pidetään kiinni. Savaspuron (2020, 102–103) mukaan etätyöläinen on itsensä johtaja ja hänen tulisi pystyä organisoimaan työnsä. Yhdessä kommentissa oli, että etätyön tauot voi käyttää hyödyksi ja näin vapauttaa aikaa illasta itselle ja perheelle. Usein nousi myös esille vapaa sana kohdassa, että itsensä johtaminen vaatii kurinalaisuutta ja mikäli työnkuva/tehtävän kuvaus ei ole selvillä on vaikea johtaa itseään. Huolestuttavaa oli, että etänä tehdään töitä, vaikka ollaan sairaana, joten nämä pitäisi selkeämmin erottaa toisistaan etätyö ja sairastaminen, jonka yksi vastaajista olikin maininnut.

Etätyön aikana tyytyväisyys omaan elämään koettiin positiivisena asiana, sillä 30 % vastaajista oli vastannut, että paljon tyytyväisempi elämään. Vastaajista 40 % oli vastannut, että etätyö ihan parasta. Vuonna 2018 oli tehty tutkimus FlexJobx toimesta, jossa kysyttiin tyytyväisyyttä elämään etätyön joustavuuden ansiosta, jossa kaksi kolmesta sanoi, että tyytyväisyys oli parantunut. (Paul 2020, 17).

Avoimissa vastauksissa etätyö koettiin muuttavan työn tehokkaammaksi, kun osataan aikatauluttaa työpäivät. Etätyö oli vastaajien mukaan lisännyt jaksamista sekä toi vaihtelua työviikkoon. Verkkokursseja, koulutuksia sekä taustatehtäviä

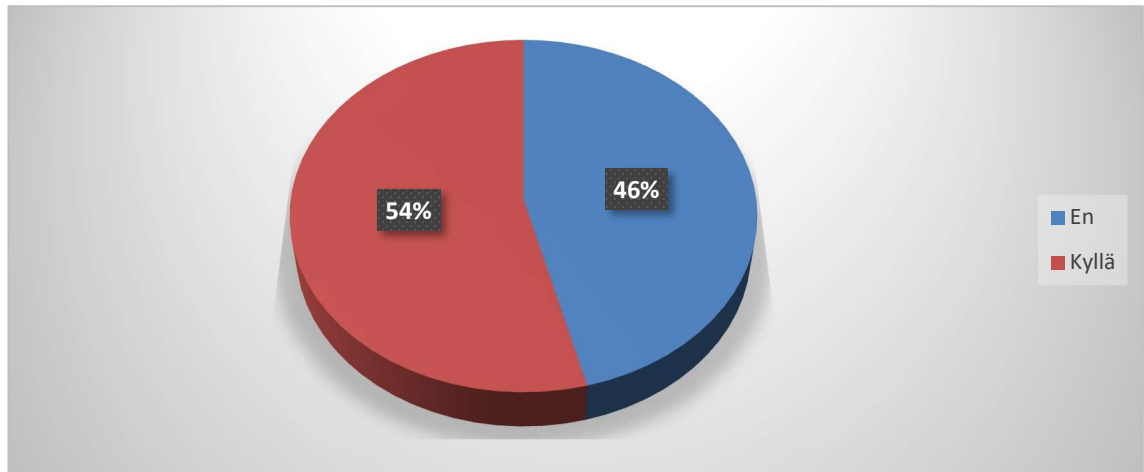
voi hoitaa paremmin etänä, kun asioihin ei tule kotikonttorilla niin paljon keskeytyksiä. Vastaajien mukaan asiantuntija työssä on hyvä olla rauhallinen tilanne, joka on parempi kotikonttorilla kuin välttämättä toimistolla

Työergonomia on työnhyvinvoinnin kannalta tärkeä osa ja tähän olisi etätöön osalta myös syytä panostaa (Kuvio 7). Vastaajista työergonomiastaan 33 huolehti satunnaisesti ja 30 huolehti lähes joka päivä. Terveystalon johtavan työfysioterapeutin Janina Achren mukaan haasteet etätöyläisillä johtuvat huonosta työskentely asennosta ja nämä johtavat niska-hartiaseudun, sekä alaselän ongelmiin. Syynä on yleensä pitkään samassa asennossa oleminen. Asentoa olisi aina hyvä vaihtaa tunnin välein. (Terveystalo 2022 b.)



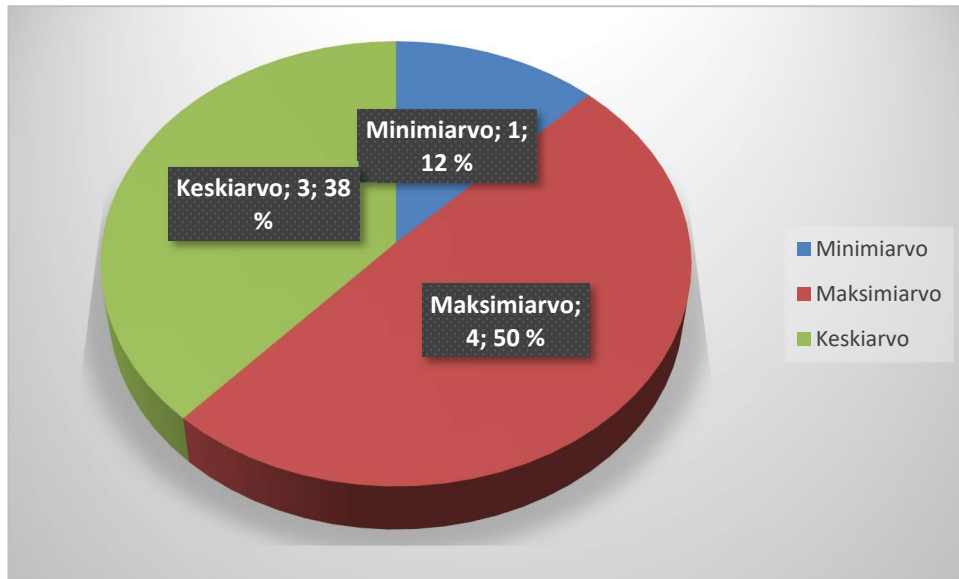
Kuvio 7. Työergonomista huolehtiminen

Vastaajilla on työpaikallaan käytössä Cuckoon hyvinvointisovellutus, jonka tarkoituksen on lisätä aktiivisuutta, hauskuutta sekä yhteisöllisyyttä työpäivään. Palvelusta saa treeniohjelmia, rauhoittavia harjoitteita sekä vinkkejä hyvinvointiin. Vastaajista 54 % tiesi hyvinvointi sovelluksen. Kun lähes puolet henkilökunnasta ei tiedä sovellusta, niin työpaikalla/esihenkilöllä olisi hyvä muistuttaa henkilökuntaa kyseisestä ohjelmasta. Ohjelma auttaisi seuraamaan ja huolehtimaan jokaisen työnhyvinvoinnista ja näin pieni tauko tulisi pidettyä. Cuckoo on sovellus, jonka ideana on lisätä aktiivisuutta sekä piristää. Tämän avulla saa aktiivisuutta, hauskuutta sekä yhteisöllisyyttä työpäivään. (Kalliokoski 2021.)



Kuvio 8. Cuckoo hyvinvointisovelluksen tunnettavuus

Tutkimuksessa selvitettiin liikunnan määrää viikossa. Liikkuuko henkilö vähintään kaksi kertaa viikossa. Tällä määrällä on todettu olevan suora yhteys hyvinvointiin. Terveiden ja hyvinvointilaitoksen mukaan (18–65-vuotiaat) tulisi harrastaa viikossa kohtuu kuormitteista kestävyysliikuntaa vähintään 2 h 30 min tai vaihtoehtoisesti raskasta kestävyysliikuntaa vähintään 1 h 15 min. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2022.) Vastaajista noin puolet liikkui vähintään kaksi kertaa viikossa ja toinen puoli vastaajista ilmoitti liikkuvansa satunnaisesti. Kun tätä liikunnan määrää verrataan THL:n suositukseen, niin tähän voitaisiin kiinnittää huomioita työterveyshuollossa yleisellä tasolla ja kannustaa ihmisiä liikkumaan. Tämä kysymys antaa myös samansuuntaisen vastauksen kuin edellinen kysymys, sillä Cuckoon hyvinvointi sovellutuksen tiesi vain hieman yli 50 % henkilökunnasta. Joten sovellus ja liikkuminen korreloivat hyvin liikkumisen määrään liittyviä vastauksien kanssa. Liikunnan määrä esitetään kuviossa 9.



Kuvio 9. liikunnan määrä

Hyvinvoinnista tuli paljon kommentteja, joten tämä koetaan tänä päivänä tärkeänä asiana. Hyvinvointiin panostettiin, josta kertoivat riittävästä yöunesta huolehtiminen, sekä se, että vastaajat kokivat syövänsä terveellisesti. Työnantajan joustavuus luo hyvinvointia. Joustavalla etätyöllä pystytään lisäämään työhyvinvointia, sekä omaa henkistäkin hyvinvointia. Etätyön ja liukuvan työajan koettiin parantaneen työhyvinvointia valtavasti. Omaan asenteen katsottiin myös olevan tärkeässä roolissa hyvinvointiin liittyen. Taukojen unohtuminen välillä koettiin huonona asiana hyvinvoinnin kannalta. Pomodoro tekniikka voisi auttaa taukojen pitämisestä, jonka avulla keskittyminen paranee ja työpäivään tulee tehoa. Kyseinen tekniikka perustuu siihen, että keskitytään lyhyen jakson ajan tehokkaasti yhteen, jonka jälkeen lyhyt tauko ennen seuraavaa työskentely jaksoa. Työskentelyä 25 minuuttia, jonka jälkeen 5 minuutin tauko ja neljän jälkeen pidä 20 minuutin tauko, jolloin käydä pieni happihyppely ulkona, syödä tai lukea hetki. Teho perustuu siihen, että kynnyks aloittaa isoa tehtävää on korkea, kun jakaa pieniin palasiin ja palaset vielä sopiviksi niin kynnyks madaltuu (Vikman 2021.)

Työnimua kysyttäessä niin vastaajista 55 koki, että kokee sitä joskus. Vastaajista 16 koki, että aina. Työn imua kokeva työntekijä tulee mielellään töihin, sillä hän nauttii omasta työstään kokien sen mielekkääksi. Tarmokkuus, uppoutuminen ja omistautuminen ovat hyvinvointiin liittyviä ulottavuuksia (Työterveyslaitos 2022 b.)

Johtaminen on yksi tärkeä asia ja kysyin tähän liittyen kysymyksen, että työpai-  
kallani on motivoiva johtaminen. Vastaajista 38 koki, että johtaminen on motivoi-  
vaa, kun 33 henkilö koki, että parantamista löytyy johtamisen osalta. Kysyttäessä  
omien tulosten seuraamista niin vastaajista 41 seurasi joka viikko ja 33 vastaaja  
seurasi joskus. Tämä on myös yksi itsensä johtamisen osa-alue.

Tavoitteiden ja työtilanteen arvioinnissa päivälle vastaajista 40 vastasi, että hyvin  
onnistuu ja peräti 25 vastaajista totesi sen onnistuvan erittäin hyvin. Tämä kuvas-  
taa hyvin sen, että omaa toimintaa osataan johtaa hyvin.

## 7 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää miten finanssialan työntekijät kokevat etätöiden sekä itsensä johtamisen. Työlleni ei ollut toimeksiantajaa vaan aiheen kiinnostus heräsi omien kokemusten kautta ja todellakin asian koen tärkeäksi.

Covid -19 rantautuessa Suomeen finanssialalla siirtyivät etätöihin useat asiantuntijatyötä tekevät ja tämä saattoi olla uusi asia ihan kokonaan. Usein muutos koetaan joko uhkana tai mahdollisuutena. Päättökysymys oli miten ja millä tavoin itsensä johtaminen toteutuu etätöissä ja tarkentava alakysymys oli miten työntekijä voi parantaa työhyvinvointiaan itsensä johtamisella.

Sain vastauksia hyvin, en ihan sitä mitä tavoittelin. Tämän perusteella voidaan sanoa, että tutkimus on luotettava, sillä vastaajia oli hyvin. Kysely tehtiin anonyymisti ja tämä ehkä auttoi siihen, että sain paljon avoimia vastauksia. Ketään ei pystytty tunnistamaan ja näin oli turvallista vastata

Voin todeta, että finanssialan ihmiset osaavat priorisoida omaa johtamisesta, sekä huolehtia omasta hyvinvoinnista. Etätöiden ja liukuvan työajan koettiin parantaneen työhyvinvointia. Oman asenteen katsottiin olevan tärkeässä roolissa hyvinvointiin liittyen. Taukojen unohtuminen välillä koettiin huonona asiana hyvinvoinnin kannalta. Tässä vastaajilla olisi parannettavaa tai tähän heidän pitäisi kiinnittää huomiota. Etätöiden koettiin lisäävän työssäjaksamista. Taukojen unohtuminen välillä koettiin huonona asiana työhyvinvoinnin kannalta.

Oli kiva lukea kommentteja, joissa tuotiin esille oman elämän laadun parantamista. Johtamisen osalta työntekijät kokevat, että esimiehillä ei ole luottamusta työntekijöitä kohtaan. Tämä olisi hyvä keskustella esimiesten ja työntekijöiden välillä.

Vastauksien perusteella sain kuvan, kuinka itsensä johtaminen onnistuu etätöissä ja miten hyvinvointi on lisääntynyt. Tätä matkaa omaan itseemme meidän tulisi tehdä säännöllisen väliajoin.

Tutkimusmatka etätyöhön ja itsensä johtamiseen on ollut opettavainen, sillä matkan varrella sattui useita asioita omassa henkilökohtaisessa elämässäni. Tutkimuksessani kyselylomakkeelle olisi pitänyt valita liukukytkimen tilalle positio vaihtoehdon, jossa arvosana tulisi positiivisen ja negatiivisen väliltä.

## LÄHTEET

- Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot, menesty ja voi hyvin. Juva: Ws Bookwell Oy.
- Akava, 2019. Etätyö. Viitattu 20.2.2022. <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/>.
- Finla työterveys 2020. Hyvä työilmapiiri on jokaisen vastuulla 11.02.2020. Viitattu 27.3.2022. <https://finla.fi/blogi/hyva-tyoilmapiiri-on-jokaisen-vastuulla/>.
- Gerdt, J. 2020. Korona mullisti työelämän kertaheitolla – työntekijä voi voida hyvin, vaikka maailma sairastelee. Finanssiala 11.9.2020. Viitattu 11.2.2022 <https://www.finanssiala.fi/kolumni/korona-mullisti-tyoelaman-kertaheitolla-tyontekija-voi-voida-hyvin-vaikka-maailma-sairastelee/>.
- Paul, G. 2020. Etätyökirja. Suom. Laura Haavisto. Toim. Sakari Heiskanen. Helsinki: Aula & Co. Englanninkielinen alkuteos The Ultimate Guide to Working home : Stay sane, healthy and be more productive than ever.
- Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsnä etänä, seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki:Alma Talent.
- Hiltunen, L. 2009. Valideetti ja reliabiliteetti. Graduryhmä 18.2.2009. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 19.2.2022. [http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius\\_ja\\_reliabiliteetti.pdf](http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf).
- Hälsä. 2022. Älykäs itsensä johtaminen ja hyvinvointi: Miten pitää hyvää huolta yksilön ja organisaation hyvinvoinnista. Viitattu 19.3.2022. <https://halsa.fi/uncategorized/itsensa-johtaminen/>.
- Kalliokoski, J. 2021. Maailmaa valloittava Cuckoo haluaa tehdä työpäivistä hausempia. OP Media 15.7.2021. Viitattu 15.4.2022. <https://www.op-media.fi/yrittajyys/maailmaa-valloittava-cuckoo-haluaa-tehda-tyopaivista-hauskempia/>.
- Kallonen, T & Kuhmonen, T. 2021. Jatkuva oppiminen – työelämän tärkein taito. Helsinki: Kauppakamari.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kurtén, S. 2001. Uraputkesta itsensä johtamiseen: Kokemuksia, ajatuksia ja harjoituksia. Helsinki: Dialogia
- Miettinen, J. 2021. Etä- ja lähityön yhdistäminen on halutuin tapa tehdä töitä. Akava Works 2.9.2021. Viitattu 20.2.2022 <https://akavaworks.fi/julkaisut/etatyo/>.
- Moilanen, S. 2021. Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja. Työturvallisuuskeskus 11.10.2021. Viitattu 20.2.2022. [https://ttk.fi/ajankoh- taista/blogi/kaikki\\_tarvitsevat\\_itsensa\\_johtamisen\\_taitoja.10354.blog](https://ttk.fi/ajankoh- taista/blogi/kaikki_tarvitsevat_itsensa_johtamisen_taitoja.10354.blog)

Pankkivuosi 2020. Finanssiala 31.5.2021. Viitattu 16.2.2022 <https://www.finanssiala.fi/wp-content/uploads/2021/06/FA-julkaisu-Pankkivuosi-2020.pdf>.

Pietiläinen, V & Syväjärvi, A. 2019. Johtamisen psykologia. 2. uudistettu painos. Keuruu: PS-kustannus

Rahoitusalan työehtosopimus 2020–2022.

Rauramo, P. 2018. Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus 17.10.2018. Viitattu 26.3.2022 [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/etajohtaminen\\_ja\\_virtuaalinen\\_vuorovaikutus\\_tyoyhteisossa](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etajohtaminen_ja_virtuaalinen_vuorovaikutus_tyoyhteisossa).

Seuri, V. 2018. Itsensä johtaminen vie parempaan tulokseen. Ilmarinen 12.11.2018. Viitattu 18.2.2022 <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2018/itsensa-johtaminen-vie-parempaan-tulokseen/>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Työhyvinvointi. Viitattu 19.3.2022 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Sydänmaanlakka, P. 2008. Älykäs itsensä johtaminen näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. 2.painos. Helsinki: Talentum

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021. Liikuntasuositukset 2.11.2021. Viitattu 21.4.2022. <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/liikunta/liikuntasuositukset>.

Terveystalo 2022 a. Etätöyön menestyksekkäs johtaminen edellyttää luottamusta. Viitattu 20.2.2022 <https://www.terveystalo.com/fi/artikkelit/etatyon-menestyksekkas-johtaminen-edellyttaa-luottamusta/>.

Terveystalo 2022b. Kuinka huomioida ergonomia etätöyössä? Työfysioterapeutin neuvot kotitoimistolle. Viitattu 15.4.2022. <https://www.terveystalo.com/fi/artikkelit/kuinka-huomioida-ergonomia-etatyossa-tyofysioterapeutin-neuvot-kotitoimistolle/>

Tilastokeskus 2022. Etätöy. Viitattu 8.1.2022 <https://www.stat.fi/meta/kas/etaty.html>.

Työsuojelu 2021. Psykososiaalinen kuormitus 2021. Viitattu 19.3.2022 <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>.

Työterveyslaitos 2016. Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. Viitattu 20.3.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/nyt-laitetaan-kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-tarkea-osa-elamantapamuutosta>.

Työterveyslaitos 2020. Psykologinen palautuminen työstä – nämä kuusi kokemusta edistävät sitä. Viitattu 20.3.2022. <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-palautuminen-tyosta-nama-kuusi-kokemusta-edistavat-sita>.

Työterveyslaitos 2022a. Työn imu. Viitattu 27.3.2022 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>.

Työterveyslaitos 2022b. Joustava työaika 2022. Viitattu 11.3.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/joustava-tyoaika#toc--et-ty-n-eduista-ja-haitoista->.

Työturvallisuuskeskus 2017. Etätyössä turvallisesti. Viitattu 11.3.2022. [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa\\_turvallisesti](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti).

Työturvallisuuskeskus 2018. Etäjohtaminen. Viitattu 18.3.2022. [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/etajohtaminen\\_ja\\_virtuaalinen\\_vuorovaikutus\\_tyoyhteisossa](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etajohtaminen_ja_virtuaalinen_vuorovaikutus_tyoyhteisossa)

Työturvallisuuskeskus 2022. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 11.3.22. [https://ttk.fi/tyoturvaluisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen\\_kuormitus#a83aac86](https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus#a83aac86).

Vikman, K. 2021. Joko tunnet Pomodoro-tekniikan? Yksinkertainen sääntö antaa yllättävää tehoa työpäivään. Duunitori 26.1.2021. Viitattu 15.4.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/pomodoro-tekniikka>.

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä. Helsinki: Talentum Pro.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa, määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

von Wright, M. 2019. Lue tämä, jos olet tottumaton etätyön tekijä. Mehiläinen 18.5.2018. Viitattu 22.3.2022. <https://www.mehilainen.fi/mehilaisen-blogi/lue-tama-jos-olet-tottumaton-etatyon-tekija>.

## LIITTEET

## Liite 1. Tutkimuskysymykset

## Etätyö ja itsensä johtaminen

## 1. Sukupuoli

 Nainen Mies

## 2. Missä roolissa toimit

 Esihenkilö Toimihenkilö

## 3. Miten työn priorisointi ja organisointi onnistuvat etänä

0

0 4

1=huonosti 2= jotenkin 3= hyvin 4 = erittäin hyvin

 En tiedä

## 4. Minkä verran teet etänä töitä?

 1-2 pvä/viikko \_\_\_\_\_ 3-4 pvä/viikko \_\_\_\_\_ 5 pvä \_\_\_\_\_ Satunnaisesti \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_

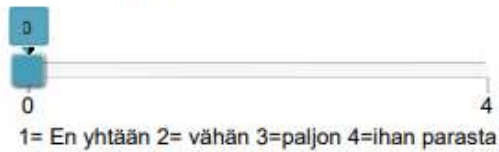
## 5. Tauotan työtäni ja huolehdin TES:in määrittelemästä ruokatauosta

0

0 4

1 = En lainkaan 2= jos muistan 3 =tarvittaessa 4=säännöllisesti

**6. Olen ollut etätöön aikana tyytyväisempi elämääni ?**



**7. Mielestäni etätö on joustavaa ja työn tehokkuus on parantunut**



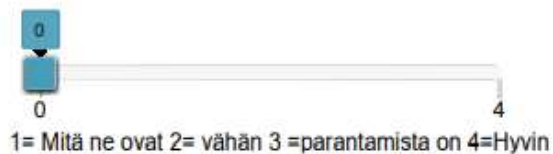
**8. Minulla on enemmän aikaa perheelleni /vapaa-ajalle?**



**9. Asetan itselleni tavoitteet työpäivälle, osaan arvioida työtilanteen päivälle?**



**10. Tunnistan rajani ja pidän niistä kiinni? Osaan sanoa ei**

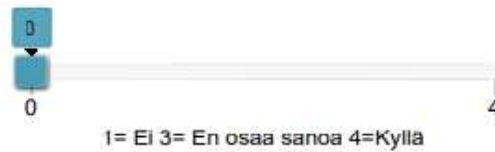


**11. Seuraan tuloksiani ja asiakaspalautteita?**

### 12. Työyhteisössäni on motivoiva johtaminen



### 13. Työyhteisössä huomoidaan yhteinen päämäärä, kohtaamiset, työntekijöiden erilaiset tarpeet?



### 14. Muistan huolehtia työergonomiasta



### 15. Tiedätkö hyvinvointisovelluksen Cuckoo?

- En
- Kyllä

### 16. Vapaa sana hyvinvoinnista

---



---



---



---

**17. Työyhteisössäni on luottamus kunnossa, käymme hyvää ja rakentavaa keskustelua ja voin tuoda omia näkemyksiä esille?**



**18. Huolehdin hyvinvoinnistani ja liikun vähintään kaksi kertaa viikossa**



**19. Koetko työn imua? Työn imu on työhön liittyvää innostusta ja merkityksellisyyden kokemusta.**



**20. Avointa palautetta etätöystä ja itsensä johtamisesta**

---



---



---



---



---