



Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin itsensä johtamisen näkökulmasta

Laura Pekkarinen

2022 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin itsensä johtamisen näkökulmasta

Laura Pekkarinen
Liiketalouden koulutus
Opinnäytetyö
Kesäkuu, 2022

Laura Pekkarinen

Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin itsensä johtamisen näkökulmasta

Vuosi

2022

Sivumäärä

43

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, minkälaisia vaikutuksia etätyöllä on työhyvinvointiin itsensä johtamisen näkökulmasta. Opinnäytetyön tutkimuksellinen osio toteutettiin verkkokyselynä toimeksiantajayritykselle X. Toimeksiantajayritys toimii henkilöstöpalvelualalla ja yritys työllistää yrityksen perustajan. Aihe on ajankohtainen, sillä etätyö on lisääntynyt runsaasti koronapandemian vaikutuksesta. Lisääntynyt etätyö on tuonut aivan uudenlaisia haasteita yksilön itsensä johtamiseen. Lisäksi myös organisaatiot ovat olleet uudenlaisen tilanteen edessä, jossa yksilön itsensä johtamisen taitoihin on ollut syytä kiinnittää entistä enemmän huomiota.

Työhyvinvoinnin, etätyön ja itsensä johtamisen teorioiden pohjalta luotiin verkkokysely henkilöille, jotka ovat tehneet etätyötä. Kysely toteutettiin sähköisesti ja sillä onnistuttiin tavoittamaan 38 vastaajaa, joilla oli kokemusta etätyöskentelystä. Kyselyn tarkoituksena oli saada tietoa siitä, miten etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin ja miten kyselyn vastaajat kokivat itsensä johtamisen onnistuneen etätyössä sekä kuinka hyvin he arvioivat omat itsensä johtamistaidot.

Kyselyn tulokset osoittivat, että moni vastaaja arvioi omat itsensä johtamistaidot hyvin. Monet kokivat kuitenkin haasteita työnsä tauottamisessa. Tulokset osoittivat myös itseohjautuvan työskentelyn onnistuvan etätyössä hyvin. Työhyvinvoinnin osalta tulokset hajaantuivat jonkin verran. Moni koki etätyön parantaneen työhyvinvointia, kun taas moni ei osannut arvioida, oliko etätyöllä ollut positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Sosiaalinen kanssakäyminen ja kasvokkain tapahtuvat tapaamiset koettiin tärkeiksi. Nämä olivat kuitenkin jääneet etätyössä vähemmälle, jolla oli negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin paraneamiseen oli vaikuttanut työmatkojen poisjäännin ansiosta lisääntynyt vapaa-aika. Opinnäytetyö tuotti hyödyllistä tietoa toimeksiantajalle yleisesti etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin ja itsensä johtamisesta etätyössä. Yksittäisenä kehittämiskohteena esille nousi erityisesti se, että yksilöiden työn tauottaminen selkeästi vaatii vielä kehittämistä.

Laura Pekkarinen

The effects of remote work on well-being at work from the perspective of self-leadership

Year 2022 Pages 43

The aim of this Bachelor's thesis was to find out what impacts remote work has on well-being at work from the perspective of self-leadership. The empirical part of the thesis was carried out as a web-based survey for the client company, Company X. The client company operates in the human resources services sector and the entrepreneur is self-employed without employees. The topic is topical as remote working has increased considerably due to the coronavirus pandemic. Increased remote work has brought completely new challenges for individuals' self-leadership. Organizations have also faced a new situation in which more attention has been paid to the skills of individuals' self-leadership.

The theoretical part of the thesis considers well-being at work, remote work, and self-leadership. The research data were collected by using a web-based survey, which reached 38 persons, who had experience of working remotely. The purpose of the survey was to find out how remote work had affected well-being at work and how self-leadership has been succeeded in remote working and how good respondents rated their own self-leadership skills.

The results of the survey showed that many respondents rated their own self-leadership skills as good. However, many experienced challenges in taking a break from work. The results also showed that self-directed work is very successful in remote work. In terms of well-being at work, the results were somewhat dispersed. Many felt that remote work had improved well-being at work while many could not assess whether remote work had had a positive impact on well-being at work. Social interaction and face-to-face meetings were considered important and due to remote work, they were not arranged, which had a negative impact on work well-being. Increased leisure time had contributed to improved well-being at work. The thesis provided useful information for the client Company X in general on the effects of remote working on well-being at work and self-leadership in remote working. The main conclusion is that there is still a need for further development in taking a break from work.

Keywords: self-leadership, remote work, well-being at work

Sisällys

1	Johdanto.....	8
2	Toimeksiantajayritys.....	9
3	Työhyvinvointi.....	10
3.1	Työhyvinvoinnin määritelmä.....	10
3.2	Työhyvinvoinnin kehittäminen	12
4	Itsensä johtaminen.....	14
4.1	Itsensä johtamisen määritelmä	14
4.2	Itsensä johtamisen kehittäminen.....	16
5	Etätyö.....	17
5.1	Etätyön määritelmä	17
5.2	Etätyön hyödyt ja haitat.....	18
5.3	Etätyön tulevaisuus.....	19
6	Kysely etätyön ja itsensä johtamisen kokemuksista	21
6.1	Kysely.....	21
6.2	Kyselyn toteutus ja tulokset.....	22
6.3	Kyselyn tulosten yhteenveto.....	30
7	Johtopäätökset.....	33
	Lähteet	34
	Kuviot.....	37
	Taulukot.....	37
	Liitteet.....	38

1 Johdanto

Työhyvinvointi ei ole yksiselitteinen käsite vaan sille on olemassa monia eri määritelmiä. Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin siten, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa työympäristössä ja työyhteisössä, se edistää terveyttä sekä tukee uraa. (Kehusmaa 2011, 13.) Työhyvinvointi käsittää niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisen puolen ja on näin ollen hyvin kokonaisvaltainen käsite. Nämä kaikki osa-alueet vaikuttavat ja liittyvät toisiinsa, jonka vuoksi työhyvinvointia tulee käsitellä kokonaisvaltaisesti. (Virolainen 2012, 11.)

Itsensä johtaminen on työhyvinvoinnin tavoin laaja käsite. Itsensä johtaminen vaatii tavoitteellisuutta ja suunnitelmallisuutta. On osattava asettaa itselleen tavoitteet huomioiden työyhteisön perustehtävän ja yhteiset tavoitteet. Lisäksi tulee osata tasapainottaa työ ja vapaa-aika. Itsensä johtamisen taitoja ovat lisäksi muun muassa taito toimia myös omalla epämukavuusalueellaan, taito johtaa omia ajatuksiaan ja tunteitaan, taito motivoida itsensä tekemään rutiinitehtäviä, kun sisäinen ääni kehottaa lopettamaan sekä kokonaisvaltaisesti omasta hyvinvoinnistaan huolehtimista. (Moilanen 2021; Salminen 2016, 74.)

Etätyö mahdollistaa työn tekemisen paikkariippumattomasti. Etätyötä voidaan tehdä muun muassa kotona tai tilapäisesti muualla, kuten vapaa-ajan asunnolla tai kahvilassa. Nykyään yhä harvempi työ on paikkariippuvainen organisaation toiminnan kannalta. Usein asiantuntijatyöt ovat paikkariippumattomia eli työtä voidaan tehdä etänä. Kehittynyt tietotekniikka on mahdollistanut etätyön tekemisen ja lisännyt sitä runsaasti. Usein työvälitteet eivät ole este etätyöskentelylle vaan useiden esimiesten ja työnantajien asenteet. Vieläkin usein halutaan, että henkilöstö on paikalla mahdollisimman usein, vaikka työn tuottavuus olisikin mahdollisesti parempi etätyöskentelyssä. Henkilöstön paikallaolo mahdollistaa fyysisen läheisyyden ja sitä kautta ammattitaidon ja osaamisen hyödyntämisen, kuten hiljaisen tiedon jakamisen. Tästä huolimatta Suomi on yksi johtavista maista, kun puhutaan etätöistä. (Kauhanen 2012, 54.)

Etätyö on lisääntynyt huomattavasti etenkin asiantuntijaorganisaatioissa viimeisen kahden vuoden aikana korona pandemian vaikutuksesta. Etätyöhön siirtyminen on asettanut uudenlaisia vaatimuksia itsensä johtamiselle ja myös organisaatiotasolla vaatinut huomion kiinnittämistä entistä enemmän yksilön itsensä johtamisen taitoihin ja itseohjautuvaan työskentelyyn.

Tässä toimeksiantajalle toteutetussa opinnäytetyössä käsitellään toimeksiantajayrityksen lisäksi työhyvinvointia, itsensä johtamista sekä etätyötä. Lisäksi teoriaosuudessa käsitellään etätyön hyötyjä ja haittoja sekä tarkastellaan etätyön tulevaisuutta. Työn tarkoituksena oli tuottaa toimeksiantajayritykselle tietoa etätyöskentelyn vaikutuksista työhyvinvointiin etenkin itsensä johtamisen näkökulmasta. Tavoitteena oli selvittää yleisesti, kuinka hyvin

ihmiset arvioivat omat itsensä johtamisen taidot ja miten työhyvinvointi on toteutunut etätyössä. Tämä on hyödyllistä tietoa toimeksiantajayritykselle muun muassa koulutustarpeisiin. Opinnäytetyöllä haluttiin myös lisätä tietoutta itsensä johtamisen keinoista.

Opinnäytetyön tutkimuksellisessa osiossa aineistonkeruumenetelmäksi valittiin kysely, sillä tietoa haluttiin kerätä mahdollisimman laajalta joukolta ja saada syvällistä ja yksityiskohtaista tietoa. Aiheen tietoperustaan tutustumisen jälkeen kyselyn tuloksia tarkastellaan yksityiskohtaisesti, jotta ilmiöstä saadaan mahdollisimman tarkka ymmärrys.

2 Toimeksiantajayritys

Toimeksiantajayritys esiintyy tässä opinnäytetyössä nimellä yritys X. Yritys toimii henkilöstöpalvelualalla ja yrittäjä toimii yksinyrittäjänä. Yritys on perustettu vuonna 2017. Yrityksen tavoitteena on vastuullisen johtamisen edistäminen, johtamisen vaikuttavuuden parantaminen, työntekijäkokemuksen ja henkilöstön tuottavuuden parantaminen ja siten myös yrityksen kannattavuuden parantaminen.

Yrityksen perustajalla on kokemusta johtamis- ja esimiestaitojen kehittamisestä, valmentamisesta ja sparraamisesta yli 20 vuotta. Tämän lisäksi hänellä on kokemusta strategisista ja operatiivisista HR-tehtävistä liiketoiminta- ja konsernitasolla sekä esimiehenä työskentelystä lähes saman verran. Lisäksi häneltä löytyy kokemusta erilaisista johtoryhmistä työskentelystä yhteensä 10 vuotta.

Yrityksen palvelut ovat räätälöitävissä asiakkaan tarpeen mukaan. Tarve täsmennetään yhdessä, asetetaan tavoitteet muutokselle sekä määritellään tavoitteiden saavuttamisen kannalta parhaimmat keinot. Palveluja ovat muun muassa yrityksessä työskentely (interim), konsultointi, valmennus, mentorointi, sparraus, kehittämistarpeiden kartoitus tai kehitysprojektin tai -ohjelman suunnittelu ja toteuttaminen.

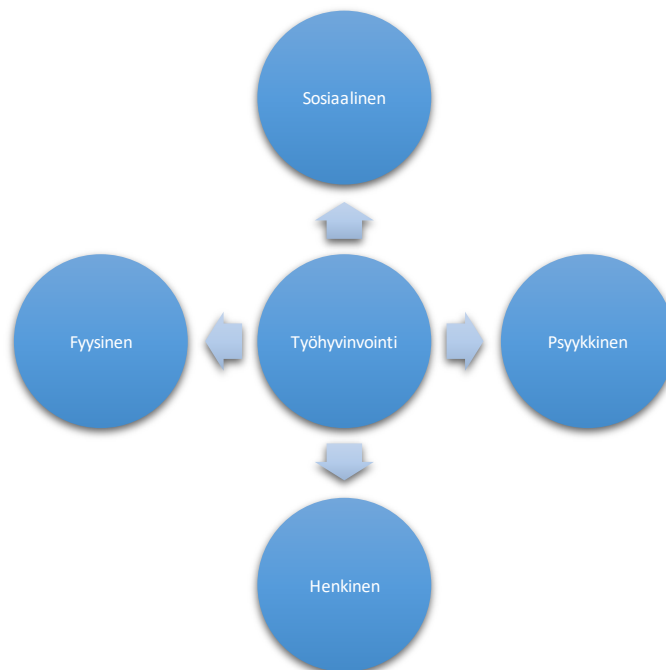
Toimeksiantajayritys X valikoitui tälle opinnäytetyölle toimeksiantajaksi sen tarpeesta saada hyödyllistä tietoa etätyöstä ja itsensä johtamisesta, joita hyödyntää asiakasprojekteissaan esimerkiksi etätyöpolitiikkojen, esimiestyön ja työhyvinvoinnin kehittämistyössä erityisesti itsensä johtamisen näkökulmasta.

3 Työhyvinvointi

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi on laaja käsite ja määritelmiä sille löytyy monia. (Kehusmaa 2011, 13.) Työhyvinvoinnin voisi lyhyesti kuvata niin, että työympäristö on terveellinen ja turvallinen, niin fyysisesti kuin psyykkisesti ja sosiaalisesti jokaiselle työntekijälle. Nämä kuuluvat työntekijän perusoikeuksiin myös lainsäädännön näkökulmasta. (Kauhanen 2012, 196.)

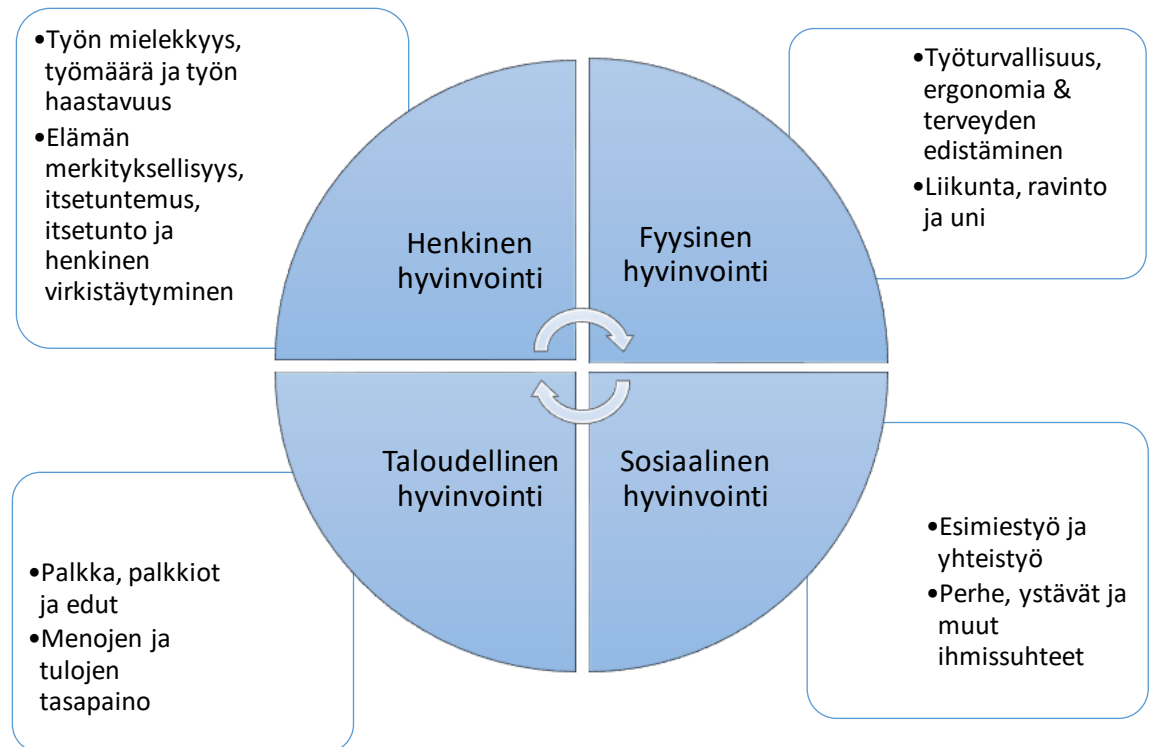
Jokaisen organisaation tärkein voimavara on henkilöstö, jonka avulla organisaation kaikki toiminnotkin suunnitellaan ja toteutetaan. Henkilöstö ja henkilöstöjohtaminen on tärkeässä roolissa jokaisessa organisaatiossa ja nämä seikat määrittävät organisaation menestyksen, sillä ihmiset tekevät työn ja päätökset. (Kauhanen 2016, 12.) Keskustelu työhyvinvoinnista on lisääntynyt lähiaikoina, mutta silti monille yksilöille työhyvinvointi käsittää pelkän fyysisen hyvinvoinnin ja esimerkiksi ergonomian. Työhyvinvointi on kuitenkin niin kokonaisvaltainen asia, että fyysinen puoli on vain pieni osa siitä. Maailman terveysjärjestö WHO:n mukaan terveys koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta tilasta. Näistä osa-alueista myös työhyvinvointi rakentuu henkisen puolen lisäksi, sekä tärkeää on myös ymmärtää, että jokainen osa-alue liittyy ja vaikuttaa toiseensa, jonka vuoksi työhyvinvointia pitääkin käsitellä niin kokonaisvaltaisesti. (Katso kuvio 1.) (Virolainen 2012, 11.)



Kuvio 1: Työhyvinvoinnin osa-alueet (Virolainen 2012.)

Hyvinvointi on jokaisen omalla vastuulla. Hyvinvointi on perustana koko elämän laadulle ja työhyvinvoinnille. Hyvinvoiva työntekijä on tehokkaampi ja tuottaa laadukkaampaa työtä kuin

huonosti voiva työntekijä, näin ollen hyvinvoiva työntekijä on myös työnantajan etu. Yhteiskunnan kannalta työhyvinvointi johtaa pidempään työuriin ja näin ollen kaikki hyötyvät hyvinvoivasta työntekijästä. Työhyvinvointi ei koostu pelkästään töihin liittyvistä asioista, hyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu monesta osiosta, jotka vaikuttavat toisiinsa. Rantamäki ja Surakka tarkastelevat työhyvinvointia koko elämän näkökulmasta, joka on jaoteltavissa henkiseen, fyysiseen, sosiaaliseen ja taloudelliseen hyvinvointiin. (Katso kuvio 2.) (Rantamäki & Surakka 2013, 51-52.)



Kuvio 2: Hyvinvoinnin osatekijät (Rantamäki & Surakka 2013, 52.)

Keskeisiä tekijöitä henkisen hyvinvoinnin kannalta on työn mielekkyys, haastavuus ja työmäärä. Henkisen hyvinvoinnin lähde on yksilön maailmankatsomus ja minkälaisen elämän itselleen rakentaa, tämä vaikuttaa oleellisesti myös työhön. Henkiseen hyvinvointiin vaikuttaa muun muassa itsetuntemus ja itsetunto sekä arvot ja vapaa-ajalla tapahtuva henkinen virkistäytyminen. Fyysiseen hyvinvointiin taas vaikuttavat työturvallisuus, ergonomia sekä työpaikan terveyttä edistävät teot. Oleellista ovat myös yksilön omat henkilökohtaiset tavat kuten ravinto, unen laatu, lepo, liikuntatottumukset sekä päihteiden käyttö. Sosiaalinen hyvinvointi koostuu työpaikalla johtamisesta ja yhteistyön laadusta kollegoiden kesken. Työyhteisössä on tärkeää tuntea hyväksyntää ja arvostusta. Työn ulkopuoliset ihmissuhteet vaikuttavat myös keskeisesti sosiaaliseen hyvinvointiin. Työstä saatavat palkat, palkkiot ja edut vaikuttavat taloudelliseen hyvinvointiin, mutta oleellista on myös tasapaino tulojen ja menojen välillä. Hyvinvoinnin saavuttaminen ja ylläpitäminen jokaisella tasolla vaatii myös osaamista ja panostamista. Esimerkiksi henkinen hyvinvointi vaatii riittävää osaamista työhön, fyysinen hyvinvointi

vaatii ergonomisesti oikean tavan tehdä työtä, sosiaalinen hyvinvointi vaatii vuorovaikutuksen osaamista ja taloudellinen hyvinvointi edellyttää osaamista sovittaa menot tulojen mukaan. (Rantamäki & Surakka 2013, 52-53.)

Suomessa on tehty tutkimuksia henkilöstön työhyvinvoinnista ja näiden mukaan henkilöstön työhyvinvoinnilla on suora vaikutus niin organisaation tuottavuuteen, kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen kuin maineeseen. Työhyvinvointiin panostaminen siis todella kannattaa. (Kauhanen 2016, 17.) Marja-Liisa Manka ja Marjut Manka kokevat, että tulevaisuudessa työhyvinvointi ja sen merkitys organisaation menestykseen tulee olemaan entistä tärkeämpää, sillä työelämään tulevat uudet sukupolvet sekä maailma muuttuu ympärillämme kovaa vauhtia. (Manka & Manka 2016, 6.)

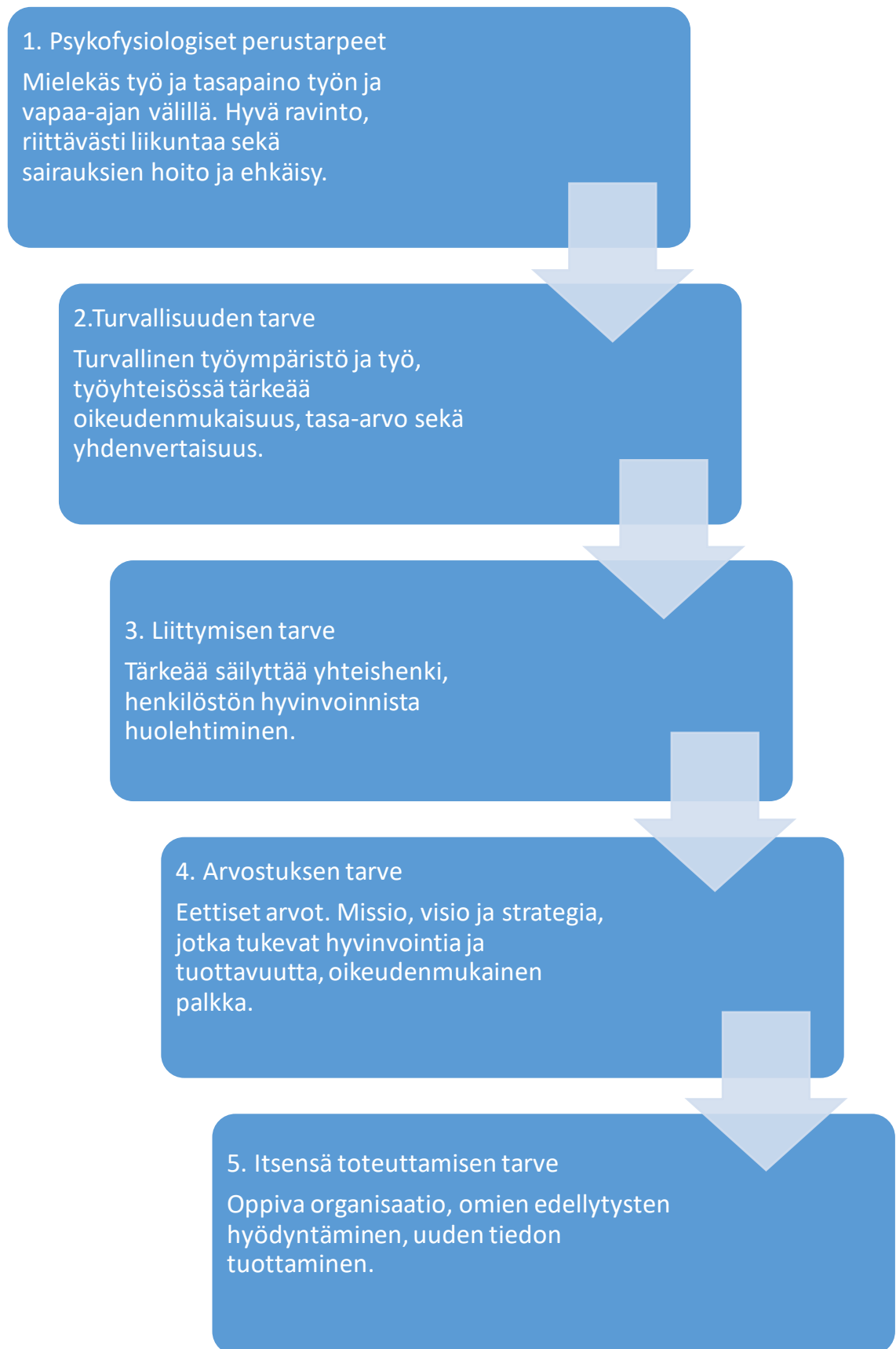
On vaikeaa todistaa luotettavasti, kuinka työhyvinvointi vaikuttaa yrityksen kannattavuuteen. Tätä voidaan tarkastella muun muassa vähentyneiden sairauspoissaolojen ja ennenaikaisten eläköitymisten aiheuttamien kulujen näkökulmasta sekä kuinka työhyvinvointi vaikuttaa olennaisesti motivaatioon, työtyytyväisyyteen sekä työhön sitoutumiseen. Olennaisesti työhyvinvointi vaikuttaa myös työn tuottavuuteen sekä laadun parantumiseen. Nämä kaikki yhdessä vaikuttavat pitkällä aikavälillä yrityksen kannattavuuteen, sillä edellä mainitut seikat tuovat lisäarvoa niin yritykselle kuin sen asiakkaille. (Kauhanen 2016, 17.)

3.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvointiin tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota, sillä työelämä on tällä hetkellä suuren muutoksen kynnyksellä ja yhä useampi organisaatio on siinä pisteessä, että toimintatapoja tulee miettiä uudelleen. Työelämä on murroksessa niin muuttuneen maailmantilanteen kannalta kuin kehityksen ansiosta. Työtä voidaan nykyisin tehdä aika- ja paikkariippumattomasti. Työkulttuuria tulevat haastamaan myös uudet sukupolvet, digiaikana syntyneet, joille merkityksellisen työn lisäksi vapaa-aika on entistäkin tärkeämpää. (Manka & Manka 2016, 13.)

Organisaation rakenteet ja toimintatavat muuttuvat, jolloin myös johtaminen muuttuu. Johtamisesta tulee enenevässä määrin jaettava ja voimaannuttavaa johtamista. Tässä muutoksessa vaaditaan työntekijöiden panosta. Varsinkin asiantuntijaorganisaatioissa työntekijöiden tulee osata johtaa omaa työtään. Näin ollen organisaatioiden on panostettava koko henkilöstön työyhteisötaitojen kehittämiseen. (Manka & Manka 2016, 16-17.)

Rauramon mukaan työhyvinvointia voidaan kehittää kokonaisvaltaisesti työhyvinvoinnin porrasmallin avulla, joka käsittää ihmisen perustarpeet. (Katso kuvio 3.) Näihin perustarpeisiin luokituvat psyko-fysiologisten perustarpeiden lisäksi arvostuksen, liittymisen ja itsensä toteuttamisen tarve. Jotta ihminen voi kokea hyvinvointia kokonaisvaltaisesti tulee näiden perustarpeiden tyydyttyä niin työssä kuin elämässä. Hyvinvoinnin aikaansaamat vaikutukset vaikuttavat koko organisaatioon. (Rauramo 2009, 3.)



Kuvio 3: Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2009.)

Työhyvinvoinnin tutkimisen ja kehittämisen juuret ulottuvat yli sadan vuoden päähän, jolloin näkökulma on painottunut työntekijöiden työturvallisuuden edistämiseen sekä sairauksien vähentämiseen. Vähitellen on alettu näkemään aihe laajemmin ja yksilön painottamisen sijaan on keskitytty koko työyhteisön toimivuuteen ja terveyden edistämiseen. Siitäkin huolimatta yhä useat hahmottavat työterveyden pelkän fyysisen kunnon sekä erilaisten virikkeiden tarjoamisen näkökulmasta. Nämä seikat toki kuuluvat myös työterveyteen. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 7.)

4 Itsensä johtaminen

4.1 Itsensä johtamisen määritelmä

Nykyajan työelämässä on arvokas taito osata johtaa omaa työtään. Työntekijöillä on enenevässä määrin vastuuta ja valtaa työn sisällöstä, tavoitteista, ajankäytöstä, innostuksesta ja omasta hyvinvoinnista. Lisääntynyt etätö on vaatinut ja tulee jatkossa vaatimaan itsensä johtamisen taitoja. (Sarkkinen 2020.)

Itsensä johtaminen on itsensä tuntemista ja oman itsensä, tapojen ja toimintojen tiedostamista. Itseään voi johtaa haastamalla itseään, kyseenalaistamalla omaa toimintaa ja kehittämällä ja tekemällä asioita toisin. (Virolainen 2019.) Itsensä johtaminen pitää sisällään myös oman toimintansa suunnittelua, ohjaamista sekä seurantaa ja muuttamista, jonka tavoitteena on ennen kaikkea työhyvinvointi ja sujuva työ. Itsensä johtamiseen kuuluu myös omien ajatusten ja tunteiden säätely. Jokainen työyhteisön jäsen, riippumatta työstä tai asemasta, tarvitsee itsensä johtamisen taitoja. (Moilanen 2021.) Itsensä johtamisen ensimmäinen haaste on johtaa itseään niin, että saa tasapainotettua työn ja vapaa-ajan sekä hoidettua työnsä. Tehokas itsensä johtaminen vaatii omien tavoitteiden, tunnereaktioiden, ajattelutapojen sekä stressin- ja ajanhallinnan pohtimista. (Laine & Surakka 2011, 104-105.)

Itsensä johtaminen on varsin suuressa roolissa työelämässä, sillä ilman hyviä itsensä johtamisen taitoja, on mahdotonta pysyä työelämässä pitkäjänteisen ammattimaisesti. Jokaisen aika ja energia on rajallista, jonka vuoksi omia tavoitteitaan kannattaa miettiä huolellisesti. Jotta voit johtaa itseäsi, tulee sinun tietää mitä haluat. Itsensä johtaminen yksinkertaisuudessaan on valintojen tekemistä. (Salminen 2016, 74-75.)

Itsensä johtaminen on hyvä aloittaa perusasioista: tarpeeksi unta, ravitsevaa ruokaa ja sopiva määrä liikuntaa. Nämä asiat antavat energiaa, mikäli ne ovat tasapainossa. On myös hyvä tarkkailla mihin asioihin energia kuluu ja miten akut saa ladattua. (Salminen 2016, 75.)

Haasteita itsensä johtamiseen tuo omien toiminta- ja ajattelutapojen muuttaminen. Näiden tapojen muuttaminen on vaikeaa, sillä monet teot ja ajatukset ovat automaattisia.

Päivittäiset tutut rutiinit säästävät energiaa. Arki koostuu näistä rutiineista, eikä eteen tule juurikaan tilanteita, joissa joutuisi syvällisemmin pohtimaan, mitä on tekemässä ja miksi. Eri-tyisen tärkeää on kiinnittää huomiota omaan sisäiseen puheeseensa, eli minkälaisia ajatuksia mielessä liikkuu, sillä se ohjaa millä tavoin ymmärtää ja kohtaa asiat. Sisäiseen puheeseen vaikuttavat niin ulkoiset tekijät kuin mielen sisäiset tekijät. Usein on hankalaa estää kielteisten ajatusten syntymistä, sillä sisäinen puhe lähtee käyntiin yleensä huomaamatta. On mahdollista oppia tunnistamaan, mitkä ärsykkeet aiheuttavat kielteisiä ajatuksia ja näin katkaista ajatuskulun. (Salminen 2016, 76-78.)

On tärkeää tuntea itsensä ja tunnistaa omat arvonsa, näin ymmärtää paremmin valintojen merkityksen ja tekee valinnat tietoisesti. Näin myös itsensä johtaminen onnistuu paremmin ja mahdollisesti pääsee kohti toiveita vastaavaa työelämää. Uskomukset joko tukevat tai rajoittavat päämääriä, jonka vuoksi onkin tärkeää tunnistaa myös omat uskomuksensa. Uskomukset syntyvät pääosin lapsuuden aikana ja muokkautuvat erilaisten kokemusten kautta. Tavoitteiden saavuttamiseen auttaa myönteiset uskomukset itsestään sekä myönteinen ajattelutapa. On hyvä pohtia, onko itsellä tapana suhtautua asioihin myönteisesti vai kielteisesti. Myönteiset uskomukset itsestä ja myönteinen ajattelutapa ylittäänsä auttaa tavoitteiden saavuttamisessa. Itsetuntemus on tärkeää, sillä se on koko itsensä johtamisen perusta. Itsensä johtamiseen vaikuttaa olennaisesti oppimiskyky, maailma muuttuu jatkuvasti ja oppimiskykymme määrittää, kuinka selviämme muuttuvissa olosuhteissa. Myönteisellä ajattelutavalla on suuri merkitys myös oppimisen kannalta. On hyvä suosia itselleen sopivia oppimistyyliä sekä kehittää omaa oppimiskykyään. Oppimiskykyä voikin kehittää jatkuvalla opiskelulla (Rantamäki & Surakka 2013, 12, 40-43.)

On tärkeää tunnistaa omat tunteensa ja arvioida, minkälaiset tapahtumat vaikuttavat tunnekokemuksiin. Ymmärtämällä, että jokin tietty tilanne aiheuttaa tietyn tunteen, on mahdollista vaikuttaa yhtä lailla tilanteeseen, joka on aiheuttanut tunteen kuin itse tunnekokemukseen. Itsensä johtamisessa on erityisen tärkeää olla taito arvioida, pohtia ja reflektoida omaa toimintaansa (Laine & Surakka 2011, 105-107.)

Itsensä johtaminen lähtee syvältä itsestä ja siihen vaikuttaa moni asia, kuten elintavat ja psyykinen hyvinvointi (Virolainen 2019.) On tunnettava itsensä hyvin, jotta voi johtaa itseään. Tähän vaikuttavat hyvä itsetuntemus ja luottamus itseensä. Itseensä voi tutustua paremmin johtamalla itseään ja löytää kehityskohtiaan, löytää tavoitteitaan ja suunnitella ne toteutettavaksi. Vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen on avain itsensä kehittämiseen. (Haaranen 2019.) Itsetuntemuksen lisääntyminen johtaa parempaan itsensä johtamiseen. (Salmimies & Ruutu 2014, johdanto.)

4.2 Itsensä johtamisen kehittäminen

Johtamisella vaikutetaan toiseen tai toisiin henkilöihin. Itsensä johtamisessa sekä johtaja ja johdettava ovat samassa yksikössä. Itsensä johtaminen on jatkuva oppimisprosessi, jonka aikana opimme tuntemaan itsemme syvällisemmin. Itsensä johtamisessa kehitetään itsetunteista systemaattisesti. Se on samalla myös vaikuttamisprosessi, jossa pyrimme ottamaan itsemme paremmin haltuun ja ohjaamaan tunteitamme, ajatuksiamme ja tekojamme kehittämällä omaa tietoisuuttamme. Tämä prosessi kestää koko elämän ajan. (Sydänmaanlakka 2012). Itsensä johtaminen heijastuu esimiehen johtamiseen, sillä ennen kuin voi johtaa muita tulee hallita itsensä johtaminen. Yksilön tulee ottaa vastuu itsestään ja toiminnastaan, jonka lisäksi tiedostaa omat voimavarat ja heikkoudet. Tärkeää on tunteiden hallinta sekä tunneälykyys. Tunneälykyyttä on kyky tulla toimeen muiden ja itsensä kanssa. (Sydänmaanlakka 2006, 36.)

Itsensä johtamista voi ja kannattaa kehittää. Tietoisuustaidot (mindfulness) ovat oiva tapa päästä tietoiseen läsnäoloon nykyhetkeen ja tätä kautta ymmärtää ja havaita, mitä tietoa otat vastaan ympäristöstäsi. Tämän avulla voi myös oppia tietoisesti valitsemaan miten reagoi eri tietoihin. (Salmimies & Ruutu 2014, 1.4.) Sammalisto vakuuttaa, että pelkkä asioiden lukeminen ja sisäistäminen ei riitä, vaan erilaisia asioita tulisi kokeilla käytännössä, jolloin voi onnistua työ- ja elämäntapojen muutoksessa. (Sammalisto 2019, 17.)

Etätyön lisääntyessä itsensä johtaminen ja itseohjautuvuus ovat saaneet uusia vaatimuksia. Etätyössä vaaditaan itseohjautuvaa otetta työntekoon. Itseohjautuva työyhteisö vaatii yllättävästi jopa enemmän johtamista kuin perinteinen työyhteisö. Työntekijä tarvitsee työlleen selkeät tavoitteet ja reunaehdot, jotta itseohjautuvuus onnistuu yhteisössä. Esimiehen tukea tarvitaan myös etätyössä. Etätyössä tulee osata priorisoida, organisoida ja tauottaa työnsä, olla itsensä johtaja. Esimiehen olisi hyvä kannustaa ihmisiä itsetuntemuksen kasvuun sekä omien voimavarojen vaalimiseen. Hyvä esimerkki on ryhmävalmennukset, joissa harjoitetaan ajanhallintaa sekä oman suorituskyvyn ylläpitämistä. On myös tärkeää, että esimies tuntee itsensä ja osaa johtaa itseään, sillä esimerkin voimaa ei voi olla korostamatta. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 100-104.)

Itsensä johtamista ja suoriutumista etätyössä kannattaa lähteä kehittämään itsetutkiskelun kautta. On hyvä miettiä, kuinka itse pitää yllä työkykyä, vireystasoa ja motivaatiota. Lisäksi mitkä asiat aiheuttavat voimattomuutta ja miten selviää vaikeista asioista sekä mikä auttaa asioiden aikaansaamisessa. Näitä asioita tutkiskelemalla on mahdollista järjestää mieluisaa tekemistä, jotka tukevat hyvinvointia ja työkykyä, huolehtia levosta ja palautumisesta sekä minimoida elämästään asioita, jotka vievät voimia. (Haapakoski ym. 2020, 105.)

5 Etätyö

5.1 Etätyön määritelmä

Etätyö tarkoittaa joustavaa, vapaaehtoisuuteen sekä yhteisesti sovittujen sääntöjen mukaan tehtävää työtä. Olennaista etätyölle on aika- ja paikkariippumattomat työjärjestelyt. Etätyöskentely on lisääntynyt valtavasti viestintäteknologian kehittyessä erityisesti tieto- ja asiantuntija-aloilla. Työelämän lainsäädännössä ei varsinaisesti ole tunnistettavissa etätyö-termiä. Etätyöskentelyn perustana toimii kuitenkin työsopimuslaki, työaikalaki sekä työturvallisuuslaki samalla tavalla kuin läsnä työssä. Lisääntyneen etätyön vuoksi on hyvä olla sovittuja käytäntöjä arjen sujuvoittamiseksi. Etätyön käytännöistä on hyvä sopia kirjallisesti, vaikka laki ei tätä edellytäkään. Monesti ehtoja koskien etätyötä, joista sovitaan käsittää muun muassa (Työsuojelu 2022.)

- milloin etätyötä voidaan tehdä
- työaika
- tulosten seuraaminen
- sairauspoissaolot
- tietoturvaan liittyvät asiat
- mahdollisiin kustannuksiin liittyvät asiat

Työaika tulee seurata myös etätyössä työaikalain mukaan. Tämä pitää sisällään myös työtapojen turvallisuuden ja terveellisyyden, jota laki velvoittaa valvomaan työnantajan toimesta. On myös työntekijän vastuulla tauottaa työtään sekä järjestää työnteko. Työturvallisuuslaki velvoittaa myös työnantajan huolehtimaan, että työntekopaikka on turvallinen ja terveellinen. Koska etätyötä tehdään pääsääntöisesti kotona, on työnantajan hankala arvioida työoloja. Yhdessä työntekijän kanssa on selvitettävä, että työskentely onnistuu ilman häiriötekijöitä sekä ergonomisesti. (Työsuojelu 2022.) Työaikalaki uudistui vuonna 2020 ja tässä huomiointiin myös etätyö. Lain mukaan työaikaan lukeutuu työhön käytetty aika riippumatta paikasta. (Ekonomit 2022.)

Etätyössä työntekijän tulee entistä enemmän kiinnittää huomiota omaan hyvinvointiinsa. Työntekijä tarvitsee etätyössä itsensä johtamisen taitoja sekä taitoa erottaa työn ja vapaaajan. (Työsuojelu, 2022; Elo 2021.)

Etätyössä tulee varmistaa, että käytössä on toimiva teknologia, pitää huolta tietoturvasta sekä, että työnantajan ja työntekijän välillä vallitsee luottamus. (Työturvallisuuskeskus 2022.) Vaikka etätyö on viimeisien vuosien aikana yleistynyt valtavasti, työntekijä ei voi siirtyä etätöihin ilman työnantajan suostumusta, vaikka työn voisi suorittaa etänä ja viranomaiset suosittelisivat etätöihin siirtymistä. (Ekonomit 2022.)

5.2 Etätöiden hyödyt ja haitat

Erilaisissa tutkimuksissa on todettu etätöiden tuovan monia hyötyjä muun muassa työn tehokkuuteen, mielekkyyteen ja yleisesti hyvinvointiin. Työn tehokkuuteen vaikuttavat muun muassa työn sujuvuus työrauhan ansiosta. Parhaimmillaan etätöitä antaa työntekijälle mahdollisuuden parempaan elämänhallintaan, mutta mahdollisesti työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy. Tämä voi aiheuttaa kuormitusta työntekijässä, joka vaikuttaa haitallisesti yksityiselämään. Etätöiden hyvistä puolista huolimatta se voi aiheuttaa eristyneisyyttä, yhteisöllisyyden katoamista ja työn sujuvuuden heikkenemistä. (Elo 2021; Työturvallisuuskeskus 2022.)

Yksi suurimmista eduista, jonka etätöitä mahdollistaa on oman elämän ja työn helpompi yhteensovittaminen. Tämä myös auttaa organisaatiota työntekijämielikuvan rakentamisessa, sillä yhä useammat arvostavat etätöitä mahdollisuutta. Amerikassa tehdyn tutkimuksen mukaan etätöitä ja muita joustavia työntekemuotoja arvostetaan hyvin paljon, joka vaikuttaa suoraan työhön sitoutumiseen. Myös Suomessa on selkeästi näkynyt enenevässä määrin työpaikkailmoituksissa erikseen mainittuna mahdollisuus etätöihin. Tällä on suuri vaikutus organisaation taloudellisesti, sillä työntekijän lähtö vaikuttaa suoraan tuottavuuteen. Tämän lisäksi on myös mainittava suuret kustannukset, jotka uuden työntekijän rekrytointi tulee kustantamaan. (Vilkman 2016, 1.) Seuraavassa taulukossa (Taulukko 1) on lueteltu etätöiden hyötyjä ja haittoja (Elo 2022.)

Hyötyjä	Ota huomioon
Kun työ ja työntekijä sopivat etätöihin, työn imu ja työhyvinvoinnin tunne kasvavat	Hyödyt pienenevät, mikäli esimiehen ja työyhteisön välinen suhde on etäinen
Mahdollisuus järjestää ja aikatauluttaa oma työ	Etätöissä vaaditaan itsensä johtamisen taitoja
Etätöitä mahdollistaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen	Työntekijän tulee huolehtia työn ja vapaa-ajan rajasta
Työrauha lisää tuottavuutta	Haasteena eristyneisyys ja yhteisöllisyyden tunne
Työntekijä säästää aikaa ja kustannuksia, kun työmatkat vähenevät	On hyvä sopia erikseen, mitkä kulut työnantaja kattaa

Työnantajan mahdollistaa säästää, kun toimistoa tarvitaan vähemmän	Yhteisöllisyyden tunteen takaamiseksi ei voida kokonaan luopua kasvokkain tapaamisesta
--	--

Taulukko 1: Etätyön hyötyjä (Elo 2022)

Etätyötä koskevien tutkimuksien mukaan etätyöstä on paljon etuja ja sillä on vaikutusta työntekijöiden työn tehokkuuteen, mielekkyyteen sekä ennen kaikkea työhyvinvointiin. Työ on tehokkaampaa ilman jatkuvia keskeytyksiä, harvempia taukoja sekä mahdollisesti vähentyneiden sairauspoissaolojen ansiosta. Etätyö mahdollisuus vaikuttaa myös positiivisesti työnantajakuvaan. (Elo 2022.)

5.3 Etätyön tulevaisuus

Etätyöstä on puhuttu jo vuosikymmeniä, mutta tilannetta, jossa etätyöhön siirryttiin melkein pä ilman varoitusaikaa, ei osattu odottaa. Maaliskuussa 2020 koronavirus ja sen aiheuttama tilanne sulki suuren osan Suomea. Näin ollen moni työntekijä, arvioiden mukaan jopa miljoona suomalaista siirtyi etätyöhön. Jo tällöin oli selvää, että poikkeustilanne vaikuttaa työelämään ja elämään ylipäättänsä ja muutokset tulevat olemaan pysyviä. (Haapakoski ym. 2020, 13.)

Vaikka etätyötä helpottava teknologia on ollut olemassa yli vuosikymmenen ajan, koronapandemia pakotti satoja miljoonia työnantajia ja työntekijöitä ympäri maailmaa tekemään äkillisen, massiivisen ja reaaliaikaisen kokeilun etätyöjärjestelyistä. Yhden teorian mukaan merkittävä määrä yrityksiä on menossa täysin virtuaaliseen suuntaan tulevaisuudessa. Toisen teorian mukaan taas monet ihmiset, jotka kaipaavat paljon fyysistä yhteyttä muihin ihmisiin kapinoivat etätyötä vastaan. Totuus tulee varmasti olemaan jossain näiden teorioiden välissä, mutta suurempi osa organisaatioista varmasti valitsee virtuaalitoimistojen edut. (Bouquet 2020.)

Siirtyminen etätöihin oli Suomessa maailmanlaajuisesti katsottuna huipputasoa. Pandemia sai muutoksen aikaan ja yrityksillä oli digiloikan vaatimat työvälineet. Myös etätyöläisten osaaminen ja kansainvälisesti tarkasteltuna toimistotyön kannalta sopivat kodit. Husman (2021) uskoo, että Suomesta on mahdollista tulla edelläkävijämaa, jossa hybridityö on niin työhyvinvointia kuin tuottavuutta edistävää. (Husman, Koivula, Ruohomäki & Toppinen-Tanner 2021.)

Koronapandemia on kiihdyttänyt keskustelua työstä ja tulevaisuuden työelämästä, varsinkin globalisaation, väestörakenteen muutoksen ja teknologian kehityksen parissa. Pandemian vuoksi keskuuteen on noussut etätyö- ja työhyvinvointi erityisesti. (Dufva, Wartiovaara & Vataja 2021.)

Aalto-yliopiston tulevaisuudentutkimuksen ja innovaatiotutkimuksen dosentti Osmo Kuusi (2020) uskoo, että etätyö ei ole kokonaan tullut jäädäkseen. Toki poikkeuksellinen ajanjakso on osoittanut, että usein kokoukset sujuvat myös etänä mainiosti sekä parhaimmillaan työn tuottavuus on etänä parempi kuin toimistolla. Näin ollen etätyötä tullaan todennäköisesti tekemään tulevaisuudessa enemmän. Toisaalta ihmiset kaipaavat fyysistä läheisyyttä ja läsnäoloa, eivätkä toimistot poikkeustilanteen aikanakaan ole täysin tyhjenneet. Virtuaalitekniologia tuo tulevaisuudessa muutoksia ja on mahdollista, että joskus pystymme teknologian avulla olemaan läsnä virtuaalisesti, joka mahdollistaisi toisten läheisyyden, lämmön ja tuoksun tuntemisen. (Haapakoski ym. 2020, 31-32.)

Ison joukon välillä yhteenkuuluvuuden tunnetta on hankala luoda virtuaalisesti etänä, vaikka kahden ihmisen välillä yhteys onnistuu. Fyysisen läheisyyden tuottamat edut ovat yksi syy sille miksi etätyötä tehdään vähemmän kuin voisi arvata. (Haapakoski ym. 2020, 32.)

Jotkin työt, jotka voidaan tehdä hyvin myös etänä, on parempi tehdä yhdessä toimistolla. Tällaisiin töihin lukeutuvat muun muassa neuvottelut, kriittiset liiketoimintapäätökset, brainstorm, arkaluontoisen palautteen antaminen ja uusien työntekijöiden perehdyttäminen. Nämä toimet voidaan tehdä myös etänä, mutta ovat huomattavasti tehokkaampia, kun ne tehdään läsnä. (Ellingrud ym. 2021.)

Tarkastellessa työtä ja työelämän tulevaisuutta, tulee sitä pohtia kolmesta näkökulmasta:

1. Monipuolisuus työelämässä

Työllä ei ole vain yhtä tulevaisuutta, esimerkiksi fyysiseen kohtaamiseen perustuvaa työtä kuten hoivatyötä voi odottaa aivan erilainen tulevaisuus kuin asiantuntijatyötä, joka on paikkariippumatonta.

2. Vaihtoehdottomuus

Usein ajatellessa tulevaisuuden työtä, mielletään se samankaltaiseksi nykyisen työelämän kanssa eikä välttämättä osata ajatella aivan erilaisia vaihtoehtoja.

3. Muutosten moninaisuus

Työn ja työelämän tulevaisuus voidaan visioida esimerkiksi työn sisällön, rakenteiden ja toimeentulon kautta, mutta myös osaamisen, johtamisen ja kulttuurin näkökulmasta. Tämän seurauksena keskustelu työ- ja työelämästä on helposti pirstoutunutta ja lokeroitua. (Dufva ym. 2021.)

On tärkeää hahmottaa kokonaiskuva, sillä monet muutokset, jotka tapahtuvat samaan aikaan vaikuttavat työelämän tulevaisuuteen. Koronapandemia on osoittanut kuinka riippuvaisia yhteiskunnan eri osa-alueet ovat toisistaan ja vaikuttavat toisiinsa. (Dufva ym. 2021.)

Etätyön lisääntymiseen vaikuttavia tekijöitä voisivat olla esimerkiksi asuntojen hinnat ja teknologian kehitys. Asuntojen hinnat ovat huomattavasti halvempia pääkaupunkiseudun

ulkopuolella, joka houkuttelee etätyöläisiä. Kuten aiemmin todettu tekoäly tulee mahdollisesti lisäämään etätyötä tulevaisuudessa. (Haapakoski ym. 2020, 33.)

Chris Herd (2020) uskoo tietävänsä ainakin mihin suuntaan etätyö tulee muuttamaan maailmaa seuraavan vuosikymmenen aikana. Herd on Firstbase -startupin perustaja ja toimitusjohtaja, joka keskittyy auttamaan asiakkaidensa etätyöongelmien ratkaisemisessa. Hän on puhunut paljon etätyön tulevaisuudesta ja siitä, miten se todennäköisesti muuttaa maailmaa lähitulevaisuudessa. Etätyön lisääntyminen johtaa siihen, että ihmiset miettivät uudelleen ja priorisoivat, mikä on heille tärkeää. On merkittävämpää järjestää työ oman elämänsä ympärille kuin toisinpäin, ihmiset ymmärtävät olevansa enemmän kuin työnsä. Yritykset alkavat arvioida suorituskykyä tuottavuuden ja tulosten perusteella, ei työhön käytetyn ajan perusteella. Keskittymällä tuloksiin käytetyn ajan sijasta työnantajat viestittävät luottamusta, joka johtaa myös tuottavampiin työntekijöihin. (Bariso 2020.)

6 Kysely etätyön ja itsensä johtamisen kokemuksista

6.1 Kysely

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, miten itsensä johtaminen ja työhyvinvointi on onnistunut etätyössä sekä kuinka hyviksi henkilöt arvioivat omat itsensä johtamistaidot. Nämä ovat tärkeitä asioita mietittäessä tulevaisuuden työelämää ja työskentelytapoja. Opinnäytetyön tutkimuksellinen osio toteutettiin verkkokyselyä hyödyntäen, jotta tutkittavasta ilmiöstä saatiin yksityiskohtaista ja kokonaisvaltaista tietoa.

Kuten todettua, itsensä johtaminen ja työhyvinvointi ovat laajoja käsitteitä, joten tässä kyselyssä keskityttiin Itsensä johtamisen teemoissa erityisesti suunnitelmallisuuteen ja ajankäyttöön. Työhyvinvoinnin teemassa taas itsensä johtamisen keinoihin, jotka tukevat työhyvinvointia erityisesti palautumisen ja jaksamisen näkökulmasta.

Kyselyn avulla on mahdollista kerätä laajalti tutkimusaineistoa isolta määrältä ihmisiä. Kysely on myös usein nopea ja tehokas menetelmä. Kyselyn huonoihin puoliin lukeutuu tuotetun tiedon pinnallisuus. Kyselyn tulosten perusteella ei myöskään voida arvioida kuinka hyvin vastaajat tuntevat tutkittavan aiheen tai kuinka vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen. (Ojasalo ym. 2015, 121.)

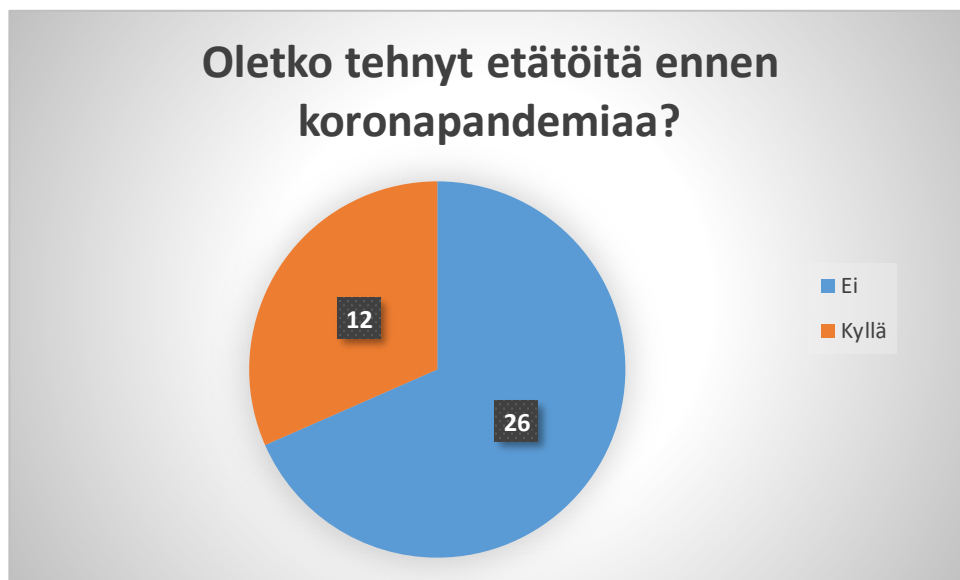
Kysely voidaan toteuttaa verkkokyselynä, jonka vastaaja täyttää itse. Kysely on soveltuva hyvin moninaisten aiheiden ja ilmiöiden tutkimiseen. Tutkittavasta aiheesta tulee olla tarpeeksi olemassa olevaa tietoa, jotta kysely voidaan toteuttaa. (Ojasalo ym. 2015, 121.)

Kyselyn pituus tulee olla kohtuullinen ja ulkoasun selkeä, tämä on tärkeää niin vastaajalle kuin tietojen tallentajalle. Kysely on hyvä laatia yksinkertaiseen ja helppotajuiseen muotoon, sillä vastaajajoukko harvoin tuntee tutkittavan aiheen kuten kyselyn laatija. Kyselyyn vastaajien tulisi jaksaa sekä osata vastata kysytyihin asioihin ja tämän lisäksi vielä ymmärtää kysymykset mahdollisimman samoin. Tämän vuoksi kysymykset tulee laatia yksinkertaisesti, tarkoituksenmukaisesti, täsmällisesti sekä pituudeltaan kohtuullisen mittaisiksi. (Tietoarkisto 2022.)s

6.2 Kyselyn toteutus ja tulokset

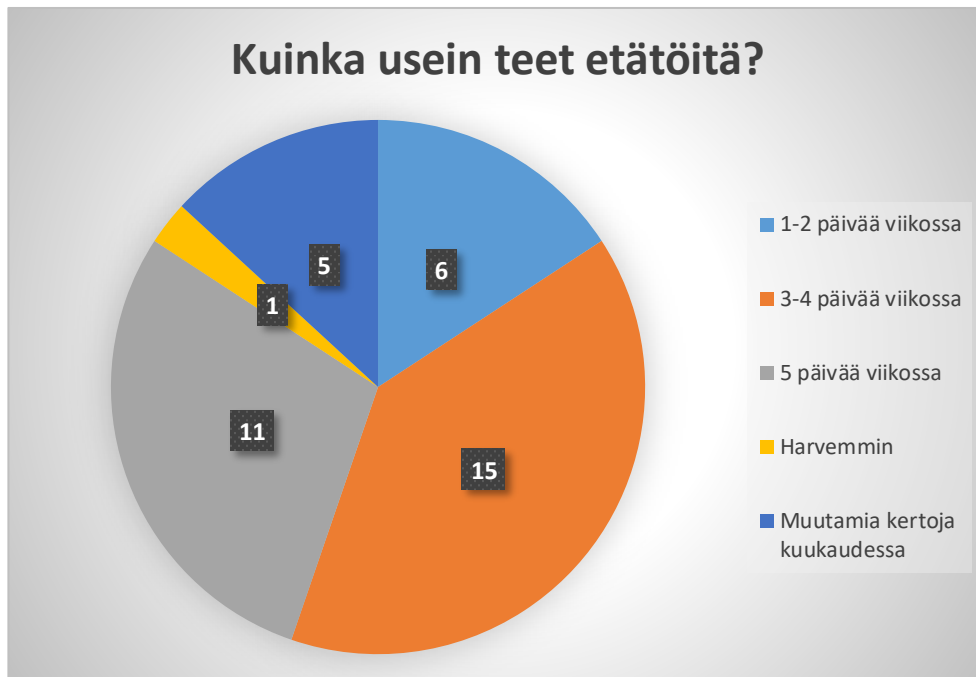
Kysely toteutettiin sähköisesti Microsoft Formsin avulla. Kysely julkaistiin 18.5.2022 ja suljettiin 23.5.2022, jolloin vastausaikaa oli kuusi päivää. Kyselyä jaettiin kyselyn toteuttajan lähipiirille ja lähipiiri jakoi kyselyä muun muassa kollegoilleen. Kyselyyn vastasi 38 henkilöä ja vastaajat olivat 25-45-vuotiaita. Vastaajat olivat otos satunnaisia henkilöitä, joilla oli kokemusta etätyöskentelystä. Kysely koostui 14:sta moni valinta kysymyksestä sekä kolmesta avoimesta kysymyksestä. Kyselylomake on esitetty opinnäytetyön lopussa (Liite 1). Seuraavaksi käydään läpi kyselyn tuloksia oleellisimpien kysymysten osalta.

Kyselyssä ei keskitytty vastaajan taustaan, kuten ikään tai sukupuoleen vaan koettiin olennaisemmaksi tieto siitä, onko kyselyyn vastaaja tehnyt ennen koronapandemiaa etätöitä ja kuinka usein vastaaja nykyään tekee etätöitä.



Kuvio 4: Etätö ennen koronapandemiaa

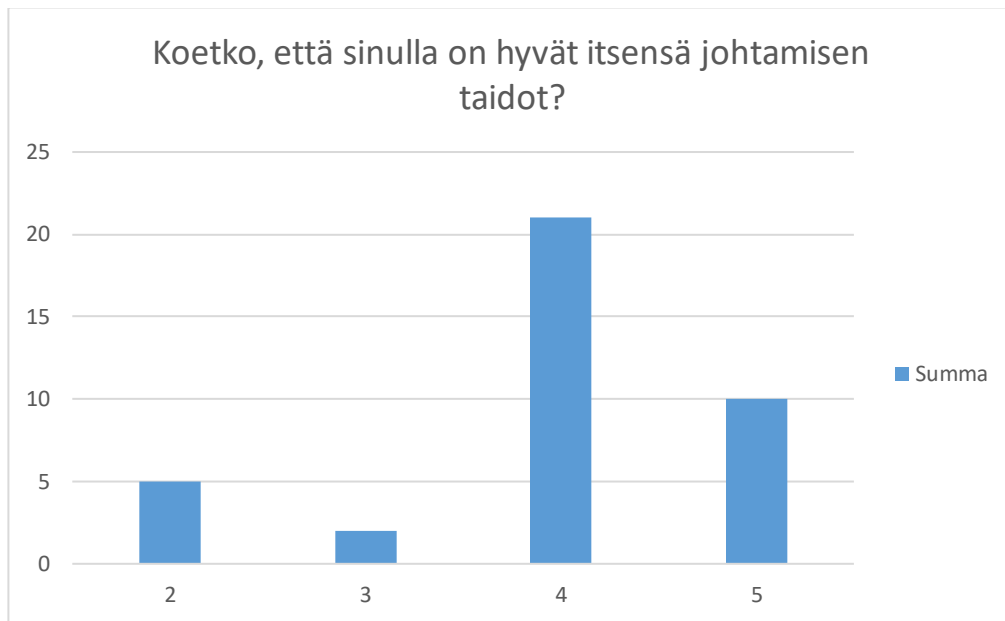
Kolmestakymmenestäkahdeksasta vastaajasta 12 oli tehnyt etätöitä ennen koronapandemiaa. Selkeästi suurempi osa vastaajista ei ollut tehnyt etätöitä ennen koronapandemiaa, määrän ollessa 26.



Kuvio 5: Etätöypäivien määrä

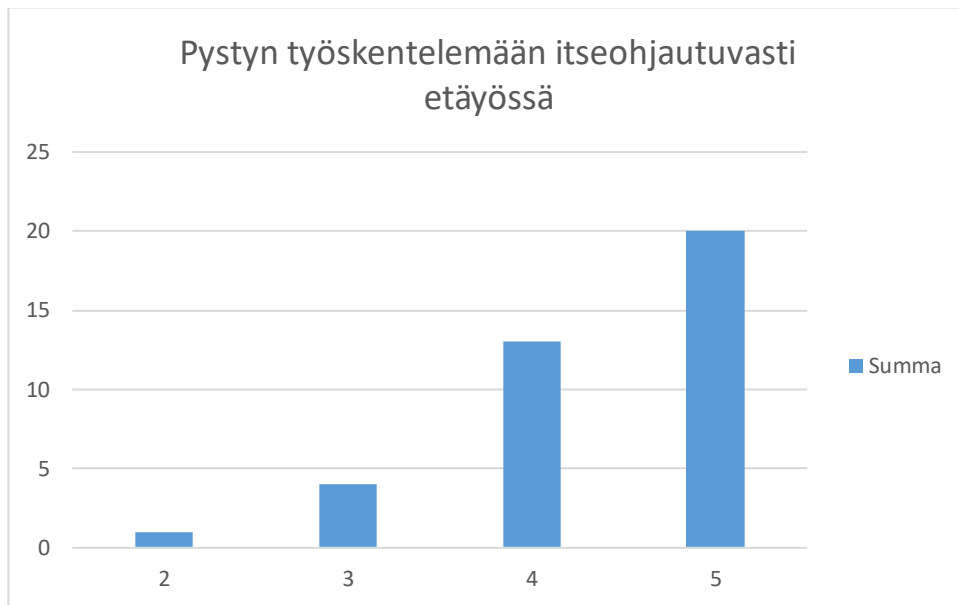
Nykyään kolmestakymmenestäkahdeksasta vastaajasta kuusi henkilöä tekee etätöitä yksi-kaksi päivää viikossa. Kolme-neljä päivää etätöitä viikossa tekee suurin osa vastaajista eli 15 henkilöä. Viisi päivää viikossa etätöitä taas tekee jopa 11 henkilöä. Muutamia kertoja kuukaudessa etätöitä tekee vastaajista viisi henkilöä. Vastaajista yksi henkilö ilmoitti tekevänsä etätöitä harvemmin.

Seuraavaksi kyselyssä siirryttiin monivalintakysymyksiin. Monivalintakysymyksiä oli yhteensä 12, joissa vastaus arvotettiin asteikolla 1-5. (1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=en osaa sanoa, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä.) Kuvioissa on nähtävissä asteikko 1-5 x-asteikolla (vaaka-akseli) ja vastaajien lukumäärä y-asteikolla (pystyakseli).



Kuvio 6: Itsensä johtamisen taidot (Vastaajien lukumäärä 38.)

Seuraavaksi kysyttiin, kokeeko vastaaja, että hänellä on hyvät itsensä johtamisen taidot. Sulkeissa mainittiin muun muassa töiden priorisointi, tauotus, tavoitteiden asettaminen ja palautumisesta huolehtiminen. Suurin osa vastaajista koki, että hänellä on hyvät itsensä johtamisen taidot. Suurin osa vastaajista eli yhteensä 21 vastaajaa arvioi itsensä johtamisen taitonsa olevan neljän tasolla asteikolla 1-5. Vastaajista 10 arvioi itsensä johtamisen taidot olevan asteikolla viiden tasolla. Vastaajista kaksi henkilöä ei osannut sanoa, kun taas jopa viisi henkilöä koki olevansa jokseenkin eri mieltä. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä. Tämän kyselyn perusteella voidaan arvioida henkilöiden itsensä johtamisen taitojen olevan suhteellisen hyvällä tasolla.



Kuvio 7: Itseohjautuvuus etätyössä (Vastaajien lukumäärä 38.)

Kyselyllä haluttiin kartoittaa myös, millä tasolla vastaajien itseohjautuvuus on etätyössä. Suurin osa vastaajista oli samaa mieltä siitä, että pystyy työskentelemään itseohjautuvasti etätyössä. Jopa kaksikymmentä vastaajaa oli täysin samaa mieltä, kolmetoista vastaajaa jokseenkin samaa mieltä, neljä vastaajista ei osannut sanoa ja yksi vastaajista oli jokseenkin eri mieltä. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä. Tämän kysymyksen perusteella henkilöiden itseohjautuvuus etätyössä on hyvällä mallilla.



Kuvio 8: Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin (Vastaajien lukumäärä 38.)

Kyselyssä haluttiin tietää, onko etätö vaikkuttanut positiivisesti vastaajien työhyvinvointiin. Suurin osa eli 15 henkilöä ilmoitti, olevansa täysin samaa mieltä siitä, että etätö on vaikuttanut positiivisesti työhyvinvointiin. Jokseenkin samaa mieltä vastaajista oli yhteensä kahdeksan henkilöä. Yllättävästi jopa yhdeksän henkilöä ei osannut sanoa, onko etätö vaikuttanut työhyvinvointiin positiivisesti. Huomattavasti vähemmistö oli jokseenkin eri mieltä eli viisi henkilöä ja vain yksi vastaajista oli täysin eri mieltä. Kuitenkin tämän kyselyn perusteella voidaan päätellä etätöillä olleen positiivisia vaikutuksia vastaajien työhyvinvointiin.

Seuraavaksi tarkastellaan avoimia kysymyksiä. Tutkimuksessa painotettiin suunnitelmallisuutta ja ajankäyttöä, jonka vuoksi yksi avoin kysymys käsitteli tätä teemaa. Kyselyssä haluttiin tietää, saako vastaaja tehtyä päivälleen suunnitellut työt ja jos ei niin miksi.

Saan tehtyä. Etätöissä ei mene aikaa siirtymisiin ym., jonka vuoksi saan aikaan enemmän kuin normaalisti. Uskon, että alallani kaiken saa nykyään tehtyä etänä, jos kaikki ovat valmiita päivittämään työtapojaan.

Saan tehtyä. Työpaikalla on enemmän häiriötekijöitä ja jonkun asian tekeminen saattaa keskeytyä moneen kertaan.

Pääsääntöisesti. Välillä voi tulla yllättäviä asioita, jotka vaativat huomiota, mutta sama tilanne voi olla myös lähityössä.

Suurin osa vastaajista vastasi saavansa päivälle suunnitellut työt tehtyä, jonkun verran vastauksissa ilmeni myös vaihtelevuutta. Pinnalle nousi muun muassa se, että työpaikalle siirtymiseen ei mene aikaa, jolloin saa enemmän aikaan työpäivän aikana. Lisäksi mainittiin, että kotona työskentely on rauhallisempaa eikä häiriötekijöitä ole niin paljon kuin työpaikalla.

Vaihtelevasti! Välillä tehtävän tekemiseen menee pidemmän aikaa kuin olen suunnitellut. Välillä tulee jotain kiireellistä, jolloin keskittyminen siirtyy muihin tehtäviin.

Joudun välillä yllättäen priorisoimaan työjärjestykseni uudestaan niin toimistolla kuin etätöissä kotona.

Tämä riippuu paljon työtehtävistä, tavoitteista ja kodin rauhallisuudesta. Silloin kun työtehtävät ovat jääneet kesken, niin tilanne kotona on ollut melko hektinen ja tällöin töihin keskittyminen on ollut todella haastavaa.

Riippuu päivästä. Joskus töitä on liikaa. Joskus ei saa ihmisiä kiinni, joita tarvitsisi ja asia venyy.

Vastauksissa ilmeni, että pääsääntöisesti mikäli töitä ei saada tehtyä, johtuu se jostakin muusta kuin siitä, että työskennellään kotona, eli sama tilanne olisi todennäköisesti myös toimistolla työskennellessä. Muutama huomio kuitenkin oli myös etätöistä, joissa vastaaja ilmoitti kodin rauhallisuuden vaikuttavan keskittymiskykyyn ja siihen, kuinka saa työnsä tehtyä.

Vain yksi kolmestakymmenestäkahdeksasta vastaajasta ilmoitti, että pääsääntöisesti ei saa tehtyä päivälle suunniteltuja töitä.

Pääsääntöisesti en, sillä joku keskeyttää työnteen ottamalla Teamsin kautta yhteyttä.

Tässä on huomioitava myös, että tilanne olisi mahdollisesti sama myös lähityössä ja keskeytyksiä tulisi joko sähköpostin tai Teamsin tai kasvotusten tapahtuvan keskeytyksen välityksellä.

Tutkimuksessa yksi tärkeistä teemoista oli työhyvinvointi ja hyvinvointi kokonaisuudessaan, joten toinen avoin kysymys oli, että miten vastaaja kokee etätyöskentelyn vaikuttaneen hyvinvointiinsa.

Suuresti. Vapaa-aikaa on enemmän ja työ ei tunnu ainoalta asialta elämässä.

Erittäin positiivisesti työmatkojen poisjäämisen vuoksi. Arjessa on enemmän aikaa.

Koen, että ehdin vapaa-ajalla tekemään enemmän asioita, kun aikaa ei tuhlaannu matkustamiseen. Koen myös, että olen virkeämpi etätyöpäivän jälkeen, verrattuna toimistopäivään, sillä toimistolla sosiaalinen kuormitus on erilainen.

Saa nukkua pidempään, kun aikaa ei tarvitse käyttää aamulla töihin siirtymiseen, lisäksi vapaa -aikaa jää enemmän työpäivän jälkeen. Nämä vaikuttaneet hyvinvointiin.

Etätyön positiivisia vaikutuksia oli lueteltu paljon muun muassa lisääntyneen vapaa-ajan työmatkojen poisjäännin ansiosta. Oman vapaa-ajan lisääntyminen on selkeästi parantanut vastaajien hyvinvointia. Muutama vastaaja oli myös maininnut etätyön mahdollistanut pidempään nukkumisen, joka on lisännyt hyvinvointia.

Ei juuri vaikutusta. Sosiaalisen kanssakäymisen puute vaikuttaa kuitenkin negatiivisesti.

Ei oikeastaan vaikutusta suuntaan eikä toiseen. Sosiaalisuus tärkeää ja täten myös työkaverit livenä.

Ei ole vaikutusta, toki joidenkin henkilökohtaisten asioiden hoitaminen on helpompaa, kun on lupa välillä etäillä.

Muutama vastaaja ilmoitti, että ei juurikaan koe etätyöskentelyn vaikuttaneen hyvinvointiinsa. Kuitenkin heilläkin nousi vastauksissa esiin sosiaalisen kanssakäymisen tärkeys, joka on vähällä etätyöskentelyn takia.

Päivät tahtovat venyä. Tulee tehtyä pikemminkin pitkiä kuin lyhyitä päiviä. Työpaikan melua ei ole ikävä, kotona parempi keskittyä. Mutta kotona taas työyhteisön tuki puuttuu, on yksinäisempää.

Joskus tuntuu, että on työasioiden kanssa yksin, sillä muut tiimiläiset ovat vain langan päässä ja kohtaamiset ja inhimillisuus tuntuu puuttuvan. Muilta osin, ehdin tehdä enemmän asioita vapaa-ajallani, sillä en kuluta aikaani työmatkoihin ja kodin työt hoituu työpäivän lomassa. Näillä taas on positiivinen vaikutus hyvinvointiini.

Työmatkoihin käytetty aika jäänyt pois eli enemmän vapaa aikaa. Toisaalta olen kyllä kaivannut ihmisten kanssa kasvokkain kohtaamisia. Päivässä useita Teams palavereja, mutta se ei ole sama kuin että näkisi kasvotusten.

Muutama vastaaja ilmoitti etätyöskentelyllä olleen sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Vastauksissa selkeästi nousi esille fyysisen läsnäolon kaipuu ja kuinka yksinäistä etätyöskentely on palavereista huolimatta.

Mahdollisuus etätyöskentelyyn silloin tällöin tarvittaessa on positiivinen uudistus, mutta en haluaisi luopua lähityöskentelystä työpaikallani. Koen, että työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavat olennaisesti sosiaaliset kanssakäymiset ja esimerkiksi palaverit ovat tuottoisampia kasvotusten pidettäessä. Etätyöskentely ei ole itselleni erityisen mieluinen työskentelymuoto, sillä koen olevani tehokkaampi työskennellessäni konkreettisesti työpaikallani. Myös vapaa-ajan ja töiden pitäminen erillään onnistuu paremmin lähityöskentelyssä.

Koen että kaipaen sosiaalisia kontakteja työpaikalla eikä työ tunnu yhtä mielekkäältä yksin kotona. On myös tylsää, kun ei ole syytä poistua kotoa aamuisin ja törmätä ihmisiin päivällä. Arjen rytmitys kärsii.

Jatkuva palaveriputki kuormittaa.

Useissa vastauksissa on huomattavissa vastaajien ajatuksia siitä, kuinka tärkeää ihmisten fyysinen läsnäolo on. Selkeästi myös vastauksissa on huomattavissa vapaa-ajan ja työn tasapainottamisen haasteellisuus.

Näiden kysymysten lisäksi kyselyssä haluttiin ottaa selvää, onko vastaajien mielestä itsensä johtaminen tuntunut hankalammalta etätyössä muun muassa töiden priorisoinnin, tauoituksen, tavoitteiden asettamisen ja palautumisesta huolehtimisen kannalta.

Helpompaa etänä, kun turhat ovensuu keskustelut jää pois.

Itsensä johtaminen on etätyössä melkeinpä helpompaa. Etänä voi nopeasti kysyä apua esim. sähköpostitse työkavereilta tarvittaessa. Liukuva työaika motivoi siihen, että töiden suorittamisen jälkeen voi lopettaa työt aiemmin. Palautumiselle on enemmän aikaa, kun ei mene aikaa esim. työmatkoihin.

Ei. Vähemmän muiden aiheuttamia häiriöitä.

Olen melko organisointikykyinen luontaisestikin, joten to do-listat ovat olleet isossa osassa työpäiviäni muutenkin. Pidän taukoja, käyn jopa happihyppeilyllä, jota en toimistolla työskennellessäni koskaan tekisi ja koen, että sillä on jaksamiseen iso vaikutus.

Moni vastaajista koki, että itsensä johtaminen ei ole tuntunut hankalammalta etätyössä. Tämä on selkeästi yhteydessä myös kyselyn ensimmäisen kysymyksen kanssa, jossa suurin osa vastaajista koki, että hänellä on hyvät itsensä johtamisen taidot.

On tuntunut hankalammalta, välillä taukojen pitäminen unohtuu.

Taukojen pitäminen on ollut haastavaa, kun kukaan ei ole muistuttamassa, että tauolle pitäisi lähteä.

On tuntunut. Työpäivät ovat helposti venyneet pitkiksi ja taukojen pitäminen on ollut hyvin epäsäännöllistä. Itsenäinen tavoitteiden asettaminen onnistuu kyllä etätyöskentelyssäkin. Motivaatio tavoitteiden saavuttamiseen on korkeampi lähityöskentelyssä, kun kollegani työskentelevät samoissa tiloissa.

Useat vastaajat selkeästi kokivat itsensä johtamisen hankalammaksi etätyössä. Vastaajat kokivat haasteita etenkin työnsä tauottamisessa. Myös motivaatio nousi esille muutamassa vastauksessa. Vaikka kyselyn ensimmäisessä kysymyksessä, jossa vastaajien tuli arvioida, millä tasolla itsensä johtamisen taidot ovat, jossa suurin osa oli arvioinut taitonsa asteikolla nelosen ja viitosen tasolle, on selkeästi huomattavissa, että vaikka muilta osin itsensä johtamisen taidot olisivat hallussa vastaajilla, niin selkeästi oman työnsä tauottaminen vaatii monelta vielä kehitettävää.

Sen olen havainnut, että taukojen pitäminen unohtuu etätyössä. Muuten itsensä johtaminen etätyössä on sujunut hyvin eikä ole tuntunut hankalalta.

Toisaalta on, toisaalta ei. Työmatkaliikunnan puute vaikuttaa paljon töistä irtautumiseen. Toisaalta tauolla voi tehdä vaikka ruokaa tai panna pyykkikoneen päälle ja vapaa-aikaa on enemmän. Tauoilla pitäisi käydä useammin ulkona, mutta se tuntuu vaikealta, kun pitää olla tavoitettavissa.

Ei. Ainoa hieman hankalaksi kokemani asia on tauottaminen, mikäli työpäivä on ahdettu täyteen palavereita tauot tuppaaivat unohtumaan.

Moni vastaajista koki, että etätyössä itsensä johtaminen ei ole tuntunut hankalammalta työnsä tauotusta lukuun ottamatta.

6.3 Kyselyn tulosten yhteenveto

Itsensä johtaminen, työhyvinvointi ja etätyö ovat keskeisessä roolissa tässä opinnäytetyössä. Etätyö on lisääntynyt huomattavasti kahden viimeisen vuoden aikana, jonka vuoksi niin organisaatioiden kuin yksilöiden on ollut hyvä kiinnittää entistä enemmän huomiota itsensä johtamisen taitoihin, itseohjautuvuuteen sekä myös työhyvinvointiin etätyössä.

itsensä johtaminen on monen eri osa-alueen osaamista ja hyödyntämistä. On osattava asettaa tavoitteita ja olla suunnitelmallinen. Itsensä johtaminen on taitoa johtaa omia ajatuksiaan ja tunteitaan sekä motivoida itsensä tekemään rutiinitehtäviä päivästä toiseen. Ennen kaikkea itsensä johtaminen on kokonaisvaltaisesti omasta hyvinvoinnistaan huolehtimista. (Moilanen 2021; Salminen 2016, 74.) Itsensä johtaminen koostuu pienistä arjen valinnoista niin työajalla kuin vapaa-ajalla. Muun muassa ajanhallinta, ravinto, liikunta ja lepo ovat keskiössä itsensä johtamisessa. Itsensä johtaminen lähtee siis hyvin pienistä arjen asioista, eikä pelkästään työhön liittyvistä asioista. Tauot työpäivän aikana ovat erittäin tärkeitä keinoja palautua. Tauolla voi hyödyntää muun muassa lyhyttä hengitysharjoitusta ja lounastaukoon voi yhdistää esimerkiksi pienen kävelyn ulkona. Sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä myös palautumisen kannalta. (Seuri 2018.)

Hyvään työkykyjohtamiseen kuuluu itsensä johtamiseen kannustaminen. On työnantajan vastuulla, että työkuormitusta ei ole liikaa, ylläpitää yhteisöllisyyttä, osoittaa, että työntekijän työllä on merkitys. Lisäksi työnantaja voi kannustaa liikuntaan, esimerkiksi suosimalla välillä kävelypalavereita. (Seuri 2018.)

Itsensä johtaminen on väylä hyvinvointiin ja hyvinvointi taas tuottavaan ja tehokkaaseen työntekijään. On siis kaikkien etu, että henkilöstöllä on hyvät itsensä johtamistaidot. Itsensä johtaminen tuo hyvää koko työyhteisölle. (Seuri 2018.)

Itsensä johtaminen on siis erittäin tärkeässä roolissa niin yksilön kuin koko organisaation kannalta. Parhaimmillaan hyvinvoiva työntekijä on tuottelias ja tehokas. Tämän takia on hyvä tiedostaa, mitä kaikkia elementtejä itsensä johtamiseen kuuluu, käsitteen ollessa niin laaja.

Itsensä johtamistaitoja voi ja kannattaa kehittää, näillä ei ole vaikutusta ainoastaan työelämässä vaan yksilön koko elämässä, jossa itsensä johtamistaidot tukevat kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Seuri 2018.)

Kyselyssä keskityttiin itsensä johtamisen teemassa erityisesti suunnitelmallisuuteen ja ajankäyttöön, aiheen ollessa niin laaja. Kysely tuotti paljon hyvää tietoa yksilöiden itsensä johtamistaidoista. Esille nousi, että vastaajien itseohjautuvuus oli onnistunut hyvin myös etätöissä sekä, että vastaajat arvioivat omat itsensä johtamistaidot olevan hyvät. Yhtenä keskeisenä huomiona oli se, että vaikka muilta osin vastaajat arvioivat itsensä johtamistaidot hyväksi, oli oman työnsä tauottaminen keskeinen haaste. Kehittämiskohteena voidaan siis nähdä tauottaminen. Osa vastaajista mainitsi tauottamisen olevan vaikeaa, sillä kahvitauolla ei ole etätöissä seuraa sekä työn flow-tilan takia eli tila, jossa on niin keskittynyt tehtävään, että tietoisuus ulkopuolisista asioista häviää. (Virolainen 2012, 85.) Kyselyssä oli selkeästi huomattavissa se, ettei monet selkeästi tiedosta taukojen hyötyjä niin yksilön itsensä kannalta kuin työn tuottavuuden ja tehokkuuden kannalta.

Taukojen pitäminen työpäivän aikana on erityisen tärkeää, eikä välttämättä tulisi ajateltua, kuinka paljon tauot vaikuttavat. Tauottaminen muun muassa ehkäisee työuupumusta, nostaa luovuuden esille, kehittää yhteistyötä ja luo kestäviä työuria. Ei ole siis ihan yhdentekevää pitääkö taukoja työpäivän aikana vai ei. (Glad 2021.) Erityisesti asiantuntijatoissa tulisi opetella itse huomaamaan milloin tarvitsee pitää taukoja työpäivän aikana. Tauko olisi hyvä osata pitää silloin, kun huomaa, että ajatus on karannut ja mahdollisesti tuijottaa näyttöä laittuneella katseella. Tämä tekee työstä tuottamatonta ja rankkaa. Taukojen pitäminen johtaa myös vähäisempiin virheisiin työssä sekä vaikuttaa päätöksentekoon. (Glad 2021.)

Itsensä johtamisen tavoin myös työhyvinvointi on merkittävä tekijä työelämässä. Työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta puolesta ja on hyvin kokonaisvaltainen käsite. Nämä osa-alueet vaikuttavat ja liittyvät toisiinsa. (Virolainen 2012, 11.) Työhyvinvointi on niin laaja käsite, että kyselyssä keskityttiin erityisesti itsensä johtamisen keinoihin, jotka tukevat työhyvinvointia etenkin jaksamisen ja palautumisen näkökulmasta. Jokaisen organisaation tärkein voimavara on henkilöstö, jonka vuoksi työhyvinvointiin on tärkeää kiinnittää huomiota. Työhyvinvointi on suoraan vaikutuksessa organisaation menestykseen. (Kauhanen 2016, 12.) Suomessa on tehty tutkimuksia henkilöstön työhyvinvoinnista ja näiden mukaan henkilöstön työhyvinvoinnilla on suora vaikutus niin organisaation tuottavuuteen, kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen kuin maineeseen. Työhyvinvointiin panostaminen siis todella kannattaa, (Kauhanen 2016, 17.) Hyvinvointi on yksilön itsensä vastuulla ja se on perusta koko elämänlaadulle ja työhyvinvoinnille. Kuten todettua hyvät itsensä johtamisen taidot johtavat hyvinvoivaan työntekijään ja se on näin ollen osa työhyvinvointia, hyvinvoiva työntekijä on tehokkaampi ja tuotteliaampi. (Rantamäki & Surakka 2013, 51-52.)

Kyselyn tulokset osoittivat, että etätyön koettiin vaikuttaneen positiivisesti työhyvinvointiin, joskin mielipiteet hieman jakautuivat tämän kysymyksen kohdalla. Positiivisia ajatuksia herätti erityisesti etätyön mahdollistama lisääntynyt vapaa-aika. Negatiivisia ajatuksia taas herätti sosiaalisen kanssakäymisen vähyys etänä työskennellessä sekä vapaa-ajan ja työn tasapainottaminen.

Etätyössä työntekijän tulee entistä enemmän kiinnittää huomiota omaan hyvinvointiinsa. Työntekijä tarvitsee etätyössä itsensä johtamisen taitoja sekä taitoa erottaa työn ja vapaa-ajan. (Työsuojelu, 2022; Elo 2021.)

Koronapandemian aiheuttama poikkeuksellinen ajanjakso on osoittanut, että usein kokoukset sujuvat myös etänä mainiosti sekä parhaimmillaan työn tuottavuus on etänä parempi kuin toimistolla. Näin ollen etätyötä tullaan todennäköisesti tekemään tulevaisuudessa enemmän. Toisaalta ihmiset kaipaavat fyysistä läheisyyttä ja läsnäoloa, eivätkä toimistot poikkeustilanteen aikana ole täysin tyhjenneet. (Haapakoski ym. 2020, 31-32.)

Kyselyn tulokset osoittivat, että moni kykenee itseohjautuvaan työhön etätyössä hyvin sekä kokemukset puhuivat tuotteliaisuuden puolesta. Vastauksissa ilmeni paljon fyysisen läsnäolon kaipuuta, jota etätyön aikana on ollut vähän. Myös esiin nousi palaveriputkien aiheuttama väsymys. Ison joukon välillä yhteenkuuluvuuden tunnetta on hankala luoda virtuaalisesti etänä, vaikka kahden ihmisen välillä yhteys onnistuu. Fyysisen läheisyyden tuottamat edut ovat yksi syy sille miksi etätyötä tehdään vähemmän kuin voisi arvata. (Haapakoski ym. 2020, 32.)

7 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, minkälaisia vaikutuksia etätyöllä on työhyvinvointiin etenkin itsensä johtamisen näkökulmasta. Tavoitteena oli selvittää, miten itsensä johtaminen on koettu etätyössä ja minkälaisia vaikutuksia tällä on ollut työhyvinvointiin. Koronapandemian vuoksi viimeisen kahden vuoden aikana etätyöskentely on lisääntynyt huomattavan paljon, ja tämä on tuonut myös haasteita yksilön itsensä johtamiseen, etätyön ollessa itsenäisempää ja itseohjautuvuutta vaativaa.

Tutkimus osoitti, että etätyö on vaikuttanut pääsääntöisesti positiivisesti vastaajien työhyvinvointiin sekä sen, että itsensä johtaminen on toteutunut pääsääntöisesti hyvin myös etätyössä. Vastajat arvioivat omat itsensä johtamisen taitonsa hyviksi ja myös osittain itsensä johtaminen koettiin jopa helpommaksi etätyössä. Suurin huomio kiinnittyi taukojen pitämiseen ja siihen, että oman työn tauottaminen on tuottanut haasteita.

Toimeksiantajayritykselle työ tuotti hyödyllistä tietoa koulutusmateriaaliksi, esimerkiksi kyselyn tulosten perusteella voidaan olettaa, että monella on etätyöskentelyssä itsensä johtamisessa parannettavaa esimerkiksi oman työnsä tauottamisen kanssa ja näin ollen tämä on yksi kehittämiskohteista. Työn tauotus vaikuttaa olennaisesti keskittymiskykyyn, palautumiseen ja näin ollen myös työn tuottavuuteen. Oman työnsä tauottaminen on jokaisen omalla vastuulla erityisesti etätyössä, mutta aiheesta olisi hyvä lisätä tietoutta, sen tärkeyden vuoksi.

Toimeksiantajayritys aikoo hyödyntää opinnäytetyötä kokonaisuudessaan asiakkuuksissaan, joissa on tarve kehittää etätyön johtamista ja työntekijöiden itseohjautuvuutta sekä itsensä johtamista. Tietoperustassa on hyödynnettävissä useita eri malleja asiakkuuksien koulutuksissa ja sisäisten ohjeiden laatimisessa. Tässä työssä esille nousseen itsensä johtamisen haaste, tauottaminen, on yksi kehityskohteista. Itsensä johtaminen on jatkuva oppimisprosessi ja toimeksiantajayritys aikookin hyödyntää kyselyn tuloksia koulutuksissa, joissa tarkoituksena olisi pohtia uusia työkaluja ja toimintamalleja, jotta työntekijät oppisivat palautumaan ja tauottamaan työtään.

Aihe on tärkeä sen ajankohtaisuuden takia, sillä kuten mainittu etätyö on lisääntynyt valtavasti kahden viimeisen vuoden aikana ja itsensä johtamistaidot ja itseohjautuvuus työssä on hyvin tärkeitä. Kysely oli menetelmänä hyvä, sillä sen avulla onnistuttiin tavoittamaan hyvä määrä vastaajia lyhyessä ajassa sekä vastausten analysointi onnistui sujuvasti. Kyselyn huonoja puolia on saadun tiedon pinnallisuus sekä se, ettei voida arvioida, kuinka hyvin vastaajat tuntevat kyselyn aiheen. Erityisesti itsensä johtaminen on hyvin laaja käsite eikä voida olla varmoja onko vastaajilla tiedossa, mitä kaikkea itsensä johtaminen tarkoittaa. (Ojasalo ym. 2015, 121.) Aihe olisikin voinut saada erilaista ja laajempaa näkökulmaa, mikäli menetelmänä olisi käytetty esimerkiksi haastattelua.

Lähteet

Painetut

Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsnä etänä. Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki: Alma Talent.

Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: Sanoma Pro.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari.

Laine, N. & Surakka, T. 2011. Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön. Tampere: Taurus Media.

Manka, M., Heikkilä-Tammi, K. & Vauhkonen, A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampere: Tammerprint.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritakoski, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät - Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.

Rantamäki, T. & Surakka, T. 2013. Työelämätaidot - sinä oman työelämäsi johtajana. Porvoo: Bookwell.

Ruutu, S. & Salmimies, R. 2014. Itsensä johtaminen. Helsinki: Alma Talent.

Salminen, J. 2016. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. Vantaa: Grano.

Sammalisto, S. 2019. Viisas pääsee vähemmällä 2.0. 52 päivitettyä vinkki tehokkaampaan ja onnellisempaan elämään. Helsinki: Kauppakamari.

Sydänmaanlakka, P. 2012. Älykäs johtaminen 7.0. Helsinki: Talentum Media.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Helsinki: Talentum Media.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Sähköiset

Bariso, J. This CEO just brilliantly explained how remote work will change the world by 2030, and it's next level. Inc. Viitattu 19.5.2022. <https://www.inc.com/justin-bariso/this-ceo-just-brilliantly-explained-how-remote-work-will-change-world-by-2030-its-next-level.html>

Bordi, L., Hartikainen, K., Kolonen, M., Pihlaja, M., Pääatalo, K., Räisänen, S. & Saariluoma, P. 2021. Työuupumus - onko aivot unohdettu? Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti, 1. Viitattu 12.1.2022. <https://doi.org/10.23990/sa.102208>

Bouquet, C. 2020. How COVID-19 caused the future of work to arrive early. IMD. Viitattu 19.5.2022. <https://www.imd.org/research-knowledge/articles/How-COVID-19-caused-the-future-of-work-to-arrive-early/>

Dufva, M., Wartiovaara, A. & Vataja, K. 2021. Työn tulevaisuudet megatrendien valossa. Sitra. Viitattu 26.5.2022. <https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>

Ellingrud, K., Lund, S., Manyika, J., Madgavkar, A., Robinson, O. & Smit, S. 2021. The future of work after COVID-19. Institute Viitattu 22.5.2022. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>

Elo 2021. Tietokortti, etätöön hyvä johtaminen. Viitattu 20.4.2022. https://www.elo.fi/-/media/tyohyvinvointi/mallipohjat/elo_tyokykyjohtamisen_kasikirja_etatyon_johtaminen

Glad, L. 2021. Jätatkö tauot väliin, jos töissä on kiire? Näistä syistä ei kannattaisi, varoittaa aivotutkija. Viitattu 31.5.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyopaivan-tauot/>

Haaranen, M. 2019. Itsensä johtaminen. Viitattu 12.1.2022. <https://www.maijahaaranen.com/itsensa-johtaminen>

Husman P, Koivula, A., Ruohomäki, V. & Toppinen-Tanner, S. 2021. Näin työelämä pärjää korona-aikana ja sen jälkeen. Viitattu 2.5.2022. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/nain-tyoelama-parjaa-korona-aikana-ja-sen-jalkeen>

Moilanen, S. 2021. Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja. Viitattu 20.4.2022. https://ttk.fi/ajankohtaista/blogi/kaikki_tarvitsevat_itsensa_johtamisen_taitoja.10354.blog#5a22b449

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat työkirja. Viitattu 15.3.2022. https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf

Sarkkinen, M. 2020. Ole itsellesi paras mahdollinen pomo! Seitsemän keinoa parantaa itsensä johtamisen taitoja. Viitattu 21.4.2022. <https://www.ttl.fi/tyopiste/ole-itsellesi-paras-mahdollinen-pomo-seitseman-keinoa-parantaa-itsensa-johtamisen-taitoja>

Seuri, V. 2018. Itsensä johtaminen vie parempaan tulokseen. Viitattu 31.5.2022. <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2018/itsensa-johtaminen-vie-parempaan-tulokseen/>

Tietoarkisto 2022. Kyselylomakkeen laatiminen. Viitattu 18.5.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>

Työsuojelu 2022. Etätyö. Viitattu 5.1.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>

Kuviot

Kuvio 1: Työhyvinvoinnin osa-alueet (Virolainen 2012.)	10
Kuvio 2: Hyvinvoinnin osatekijät (Rantamäki & Surakka 2013, 52.)	11
Kuvio 3: Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2009.)	13
Kuvio 4: Etätyö ennen koronapandemiaa	22
Kuvio 5: Etätyöpäivien määrä.....	23
Kuvio 6: Itsensä johtamisen taidot (Vastaajien lukumäärä 38.).....	24
Kuvio 7: Itseohjautuvuus etätyössä (Vastaajien lukumäärä 38.)	25
Kuvio 8: Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin (Vastaajien lukumäärä 38.).....	25

Taulukot

Taulukko 1: Etätyön hyötyjä (Elo 2022)	19
--	----

Liitteet

Liite 1: Kysely etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin itsensä johtamisen näkökulmasta 39

Liite 1: Kysely etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin itsensä johtamisen näkökulmasta

Kysely etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin itsensä johtamisen näkökulmasta

Hei! Teen opinnäytetyötä etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin itsensä johtamisen näkökulmasta. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonyymisti eikä vastauksia voida yhdistää yksittäiseen vastaajaan. Kyselyyn vastaamiseen menee muutama minuutti.

Kiitos paljon vastauksestasi!

...

* Pakollinen

1. Oletko tehnyt etätyötä ennen koronapandemiaa? *

Kyllä

Ei

2. Kuinka usein teet etätöitä? *

1-2 päivää viikossa

3-4 päivää viikossa

5 päivää viikossa

Muutamia kertoja kuukaudessa

Harvemmin

3. Koetko, että sinulla on hyvät itsensä johtamisen taidot? (Esim. töiden priorisointi, tauotus, tavoitteiden asettaminen, palautumisesta huolehtiminen) *

1=täysin eri mieltä 2=jokseenkin eri mieltä 3=en osaa sanoa 4=jokseenkin samaa mieltä 5=täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

4. Koen työnteen tehokkaammaksi etätyössä *

1=täysin eri mieltä 2=jokseenkin eri mieltä 3=en osaa sanoa 4=jokseenkin samaa mieltä 5=täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

5. Työnkuva ja tavoitteet ovat minulle selkeät etätyössä *

1=täysin eri mieltä 2=jokseenkin eri mieltä 3=en osaa sanoa 4=jokseenkin samaa mieltä 5=täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

6. Pidän taukoja säännöllisesti etätyöpäivän aikana *

1=täysin eri mieltä 2=jokseenkin eri mieltä 3=en osaa sanoa 4=jokseenkin samaa mieltä 5=täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

7. Koen osaavani erottaa työn ja vapaa-ajan etätyössä *

1=täysin eri mieltä 2=jokseenkin eri mieltä 3=en osaa sanoa 4=jokseenkin samaa mieltä 5=täysin samaa mieltä

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Pystyn työskentelemään itseohjautuvasti etätyössä *

1=täysin eri mieltä 2=jokseenkin eri mieltä 3=en osaa sanoa 4=jokseenkin samaa mieltä 5=täysin samaa mieltä

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Olen motivoitunut työskennellessäni etätyössä *

1=täysin eri mieltä 2=jokseenkin eri mieltä 3=en osaa sanoa 4=jokseenkin samaa mieltä 5=täysin samaa mieltä

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Pystyn keskittymään paremmin työntekoon etätyössä *

1=täysin eri mieltä 2=jokseenkin eri mieltä 3=en osaa sanoa 4=jokseenkin samaa mieltä 5=täysin samaa mieltä

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Etätö on vaikuttanut työhyvinvointiini positiivisesti *

1=täysin eri mieltä 2=jokseenkin eri mieltä 3=en osaa sanoa 4=jokseenkin samaa mieltä 5=täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

12. Palaudun paremmin työpäivästä etätöissä *

1=täysin eri mieltä 2=jokseenkin eri mieltä 3=en osaa sanoa 4=jokseenkin samaa mieltä 5=täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

13. Työssä jaksamiseni on parantunut etätöissä *

1=täysin eri mieltä 2=jokseenkin eri mieltä 3=en osaa sanoa 4=jokseenkin samaa mieltä 5=täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

14. Työ on tuntunut vähemmän kuormittavalta etätöissä *

1=täysin eri mieltä 2=jokseenkin eri mieltä 3=en osaa sanoa 4=jokseenkin samaa mieltä 5=täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

15. Saatto tehtyä päivälle suunnitellut työt etänä ollessasi? Jos et niin miksi? *

Kirjoita vastaus

16. Miten koet etätyöskentelyn vaikuttaneen hyvinvointiisi? *

Kirjoita vastaus

17. Onko itsensä johtaminen tuntunut hankalammalta etätyössä? (Esim. töiden priorisointi, tauotus, tavoitteiden asettaminen, palautumisesta huolehtiminen) *

Kirjoita vastaus

Lähetä