



lina Aalto

Nuorten työntekijöiden kokemuksia motivaatiosta etätyöskentelyssä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalous

Opinnäytetyö

Huhtikuu 2024

Tiivistelmä

Tekijä(t):	Iina Aalto
Otsikko:	Nuorten työntekijöiden kokemuksia motivaatiosta etätyöskentelyssä
Sivumäärä:	45 sivua + 1 liite
Aika:	Huhtikuu 2024
Tutkinto:	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma:	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto:	Esihenkilötyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja(t):	Lehtori Minna Liikanen

Tämä opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jonka tavoitteena oli selvittää, miten Z-sukupolven edustajat ovat kokeneet motivaation etätyöskentelyssä. Etätyön suosiota on kiihdyttänyt koronapandemia, jonka seurauksena etätyö yleistyi entisestään vuodesta 2020 alkaen.

Työn tietoperustassa määriteltiin, kuka on nuori työntekijä, sekä esiteltiin motivaatiota ja etätyöskentelyä. Tämän jälkeen käsiteltiin sekä etätyötä edistäviä tekijöitä että etätyöhön liittyviä haasteita. Näiden lisäksi käsiteltiin etätyön juridista puolta ja sen puutteita.

Opinnäytetyön selvitys toteutettiin teemahaastatteluina, joissa keskustelu rakentui kolmen teeman ympärille. Haastatteluihin osallistui yhdeksän eri työtehtävissä työskentelevää nuorta työntekijää. Nuoret työskentelivät eri työnantajien ja samalla eri laisten johtamismallien alla. Haastateltavat olivat vapaaehtoisia nuoria 23–30-vuotiaita henkilöitä, jotka työskentelevät vähintään päivän viikossa etänä. Eroavaisuudet työtehtävillä ja työpaikoilla antoivat moniulotteisemman kuvan nykypäivän etätyöskentelyn tilanteesta ja nuorten työntekijöiden etätyöhön liittyvästä motivaatiosta.

Opinnäytetyön tuloksissa kävi ilmi, että etätyöskentely oli sopivampi ja tehokkaampi tapa työskennellä kuin toimistolla. Jokainen haastateltavista koki olevansa motivoituneempi kotona, mutta saavansa tukea myös siitä, että käy ajoittain toimistolla näkemässä työkavereita. Opinnäytetyössä selvisi, että motivaation ylläpitämisessä etätyöskentelyssä on omat haasteensa sekä työnantajille että työntekijöille. Työnantajien katsottiin tarpeelliseksi tarjota tarvittavat välineet työntekemiseen sekä tukea saataville. Työntekijöille keskeinen motivaatiota ylläpitävä toiminta oli huolehtia tauoista ja omasta jaksamisesta, koska esihenkilö ei näe työntekotapoja päivittäin.

Etätyöskentelymahdollisuus katsotaan työnhakijamielessä isoksi eduksi ja kaikki haastatteluun vastanneet olivat sitä mieltä, että vaihtaisivat työpaikkaa, mikäli mahdollisuus työskennellä etänä otettaisiin pois. Itse etätyöskentely koetaan motivoivana tekijänä työn teossa.

Avainsanat: etätyö, hyvinvointi, motivaatio, nuori, työntekijä

Abstract

Author(s):	Iina Aalto
Title:	Young employees' experiences of motivation in remote work
Number of Pages:	45 pages + 1 appendix
Date:	April 2024
Degree:	Bachelor of Business Administration
Degree Programme:	Economics and Business Administration
Specialisation option:	Leadership and Organizational Development
Instructor(s):	Minna Liikanen, Senior Lecturer

This thesis is a qualitative study that aimed to find out how working remotely affects the individual's motivation to work. The popularity of remote work was accelerated by the Covid19 pandemic, which resulted in a significant increase since 2020.

The knowledge base of the study clarifies who is a young employee, what is Gen-Z, remote working, and motivation. In addition, the pros and cons of remote work, and remote working environment on motivation is discussed. The purpose of the knowledge base was to identify the definition of remote work and what motivation itself means to provide clarity for the study of the research problem.

The study was conducted in theme interviews, with three themes of discussion. Nine people working remotely in different jobs participated in the interviews. Interviewees worked under different employers and at the same time with different leadership models. The interviewees were volunteer young people aged 23-30 who work at least one day a week remotely. The workplace itself was irrelevant in the interview. However, the job tasks of the interviewees were different, which I feel is an advantage in research. Differences in the job and workplace provide a broader picture of the situation in today's remote work and the motivation of individuals.

The interviews revealed that for many, working remotely was a more suitable and motivating way to work. Each of the interviewees felt more effective at home, but they also got support from visiting the office occasionally to see coworkers. The study revealed that remote work has its challenges for employers and employees with working motivation. Employers must provide the necessary tools for employment and support. Employees for their part should remember to hold on to breaks and their well-being when their employer cannot see their working methods daily.

Remote work in the eyes of a job seeker is considered a great benefit, and everyone who attended the interview believed that they would change jobs if the option to work remotely were taken away. Working remotely is perceived as a motivational factor at work.

Keywords: Remote work, wellbeing, motivation, youth, employee

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön taustaa	1
1.2	Opinnäytetyön tavoite ja rajaus	2
1.3	Opinnäytetyön tietoperusta	3
1.4	Työssä hyödynnetyt tutkimusmenetelmät	5
1.5	Työn rakenne	6
2	Nuori työntekijä	7
2.1	Nuoren työntekijän määritelmä	7
2.2	Z-sukupuolvi	7
2.3	Z-sukupolvi ja digitalisaatio	8
3	Etätyö	9
3.1	Etätyön määritelmä	9
3.2	Etätyön yleistyminen	10
3.3	Hybridityö	11
3.4	Etätyöskentely ja lainsäädäntö	12
3.5	Etätyön edistäjät ja haasteet	14
3.5.1	Työntekijä ja etätyön edistäjät	14
3.5.2	Työntekijä ja etätyön haasteet	15
3.5.3	Etätyön edistäjät työnantajan kannalta	17
3.5.4	Työnantaja ja etätyön haasteet	18
3.6	Etätyö ja työhyvinvointi	20
4	Motivaatio	21
4.1	Motivaation määritelmä	21
4.1.1	Sisäinen motivaatio	23
4.1.2	Ulkoinen motivaatio	23
4.2	Motivaatioteorioita	24
4.2.1	Itsemääräämisteoria/itseohjautuvuusteoria	25
4.2.2	Attribuutioteoria	27
5	Selvitys	28
5.1	Haastatteluiden toteutus	29

5.2	Tutkittavat	30
5.3	Haastatteluiden teemat	31
5.3.1	Etätyöskentelyn asetelma	32
5.3.2	Motivaatio ja tehokkuus etänä	32
5.3.3	Etätyön ja vapaa-ajan erittely toisistaan	33
6	Tulokset	33
6.1	Tutkittavien kokemuksia etätyöskentelystä	34
6.1.1	Keskittyminen työntekoon etätyöpäivinä	35
6.1.2	Ergonomian tärkeys	36
6.1.3	Etätyö motivoivana tekijänä	37
6.1.4	Vapaa-ajan erittelemisen etätyöstä ja sen vaikutukset motivaatioon	38
6.2	Tulosten validiteetti ja eettisyys	39
7	Päätäntö	40
	Lähteet	43
	Liitteet	
	Liite 1. Haastattelukysymykset	

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön taustaa

Koronaviruspandemia toi etätyölle kiireellisen tarpeen ja tämän seurauksena aihe on todella ajankohtainen. Pandemia kiihdytti etätyötä yleisimmäksi työnteokomudoksi vuonna 2020, jonka jälkeen työntajilla on ollut Työterveyslaitoksen (TTL) ohjeistuksen mukaisesti suositus siirtää työntekijänsä etätyöhön. Tällä pyrittiin kontrolloimaan koronan leviämistä esimerkiksi työpaikoilla. (Työterveyslaitos 3.) Tämän seurauksena työnantajilla on mahdollisuuksia kehittää työelämää etätyön kautta. On kannattavaa siis selvittää, miten etätyö antaa työnantajille uusia tapoja työllistää, tehdä töitä sekä saada näkökulmia siihen, millaisia etuja etätyö voi antaa.

Digitalisaation kehitys nousee yhä merkittävämmäksi jokapäiväisen elämän lisäksi myös työelämässä. Teknologian kehitys muuttaa ja on jo muuttanutkin työskentelytapojamme. Muutokset näkyvät työnteon tehokkuudessa ja joustavuudessa, mutta erityisesti halutaan kiinnittää huomiota myös työntekijän hyvinvointiin työnteossa. (Drean & Perry Pisciona 2023.) Etätyön yleisyyttä voidaan siis katsoa kiihdyttäneen myös teknologian nopea kehitys.

Teknologian kanssa kehittyneet ovat erityisesti nuoret, jotka edustavat Z-sukupolvea (Dimock 2019). Monen nuoren etuna on esimerkiksi digitalisaation tuoma erilaisten järjestelmien osaaminen, joita voidaan hyödyntää työnteossa. Yleisimpiä näistä ovat Microsoftin Office-ohjelmat ja sosiaalinen media kuten Instagram, TikTok ja Facebook. Digitalisaatio luo erilaisia tapoja tehdä työtä ja digivälineillä voidaan muuttaa ja kehittää toimintamalleja yrityksissä tehokkaammiksi. Näiden avulla pystytään myös analysoimaan ja arkistoimaan paremmin tehtyä työtä. (Työterveyslaitos 1.) Tästä syystä nuoret työntekijät ovat selvityksen kohteena olleet mielenkiintoisia tutkittavia. Teknologian kanssa kehittyneenä heillä on tarvittavat valmiudet sekä erilaiset näkökulmat motivoituneeseen etätyöskentelyyn

Työn aihe on ajankohtainen ja kiinnostava niin työntekijöiden kuin työnantajienkin näkökulmasta koronapandemian jälkeisen maailman ja työelämän tilan takia. Etätyön katsotaan jääneen pysyvästi kasvavaksi osaksi työelämää joko hybridimallina tai täysimääräisenä etätyöskentelynä. (Bloom & Barrero & Davis & Mayer & Mihaylov 2023.)

1.2 Opinnäytetyön tavoite ja rajaus

Opinnäytetyön päätarkoituksena oli selvittää nuorten työntekijöiden kokemuksia motivaatiosta etätyöskentelyssä. Tämän lisäksi selvitykseni pyrki selvittämään sekä ymmärtämään etätyön edistäviä tekijöitä ja haasteita työntekijän näkökulmasta. Työn päätarkoituksen selvitystä voi auttaa pohjustamalla ajatukset sille, onko etätyöllä vaikutusta esimerkiksi työssä suoriutumiseen ja siitä palautumiseen tai työntekijän asemaan organisaatiossa ja sen seurauksena yhteisöllisyyden tunteeseen ja motivaatioon.

Opinnäytetyön selvityksen laaja-alaisuuden takia se on pyritty kiteyttämään niin, että lukijalla on selkeä käsitys siitä, miten aiheet liittyvät toisiinsa tarkastellessa kokemuksia motivaatiosta etätyössä. Pyrin selvitykselläni syventämään ymmärrystä motivaatiosta etätyössä, ja siitä eroaako motivoituneisuus nuorten työntekijöiden välillä etätyön teko tavoista riippuen.

Selvityksen toteuttamiseksi rajasin haastateltavien ja itse työn selvityksen kohdistuvaksi nuoriin työntekijöihin, jotka ovat olleet jo hetken työelämässä. Tutkitavien tuli tehdä työtä etänä vähintään kerran tai kaksi viikossa. Koen nuorten työntekijöiden olevan erityisen sopiva kohderyhmä selvitykselle, sillä 20–30-vuotiaat ovat olleet digitalisaation kehityksessä mukana lapsuuden kynnykseltä lähtien. 20–30-vuotiaat ovat kehittyneet itse digitalisaation kanssa työelämään ja heidän kokemuksensa avulla voimme tutkia mahdollisuuksia, joita voimme hyödyntää tulevien sukupolvien työelämää rakentaessa.

Opinnäytetyölläni halusin selvittää, miten motivaatiota voitaisiin digitalisaation edetessä etänä työskentelevänä kehittää sekä minkälaisia haasteita voitaisiin ennakoita. Tämä on tärkeää, jotta voidaan luoda työpaikkoja ja -tehtäviä, jotka

työntekijät kokevat mielekkäiksi ja motivoiviksi. Kun saadaan sitoutettua motivoituneita työntekijöitä, voidaan luoda parempaa työilmapiiriä ja työskentelykultuuria, joka on molemmille osapuolille, niin työntekijälle kuin työnantajalle, positiivinen asia. Työntekijälle on tärkeää saada tunne työnsä merkittävydestä ja yhteenkuuluvuudesta johonkin yhteisöön. Tämän pohjalla on luottamus muihin ja heidän tekemiseensä. (Carucci 2021.)

Työllä halusin selvittää, onko etätöni niin houkutteleva työskentelymuoto esimerkiksi työnantajaa valittaessa ja ovatko sen tuoman joustavuuden ja kustannusten säästön tavoitteet todellisuudessa toteutuvia tekijöitä vai ovatko nämä ainoastaan haaveita siitä, mitä etätöillä halutaan saavuttaa. Opinnäytetyöllä ei ole yhteistyöyritystä ja se toteutettiin itsenäisesti.

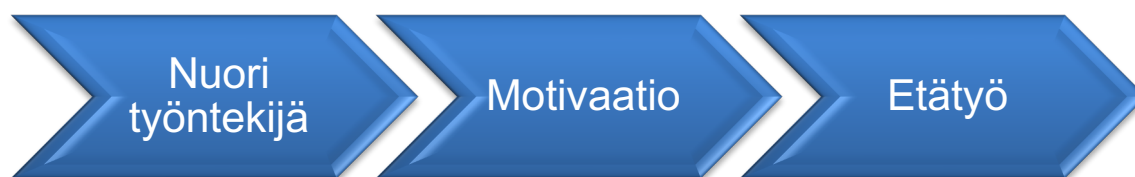
Opinnäytetyön tavoitteen selvittämiseksi työllä pyrittiin löytämään vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten nuori työntekijä on motivoitunut etätöissä?
2. Millaisia haasteita etätöissä voidaan kohdata työtehtävien onnistumisen kannalta?
3. Miten motivaatiota voidaan kasvattaa etätöskentelyssä nuoren työntekijän näkökulmasta?

1.3 Opinnäytetyön tietoperusta

Tietoperustassa esittelin olennaisia aiheita opinnäytetyön selvittämistä varten. Tietoperustan tavoitteena oli määritellä etätöni ja selvittää, mitä motivaatio tarkoittaa, jotta saadaan selvyys tutkimustehtävän perusteista. Nämä aiheet pohjautuvat työssä käytettyihin lähteisiin, joita olivat muun muassa ammattikirjallisuus, erilaiset artikkelit ja tutkimukset.

Kuviossa 1 esittelin tietoperustan pääaiheet.



Kuvio 1. Opinnäytetyön tietoperustan käsitteet.

Luvussa 2 syvennyin nuoren työntekijän erottaviin tekijöihin, kuten sukupolvi. Työssä käsittelin z-sukupolvea ja sen merkitystä työn tulosten kannalta. Nuori työntekijä pohjautui myös opinnäytetyössä käytettyyn tutkimusmenetelmään, eli teemahaastatteluihin, johon osallistuneet haastateltavat olivat suurimmaksi osaksi z-sukupolven edustajia. Muut osallistujat olivat 1–3 vuotta vanhempia kuin vanhin osallistunut z-sukupolvea edustava työntekijä, mutta heidät katsottiin haastattelujen toteutushetkellä nuoriksi työntekijöiksi. (Työterveyslaitos 2.)

Tietoperustassa esittelin myös, mitä etätyö tarkoittaa ja miten sen kehitys on tapahtunut tähän asti. Etätyön kehitykseen on vaikuttanut teknologian kehitys sekä halu vähentää ajan käyttöä työmatkoihin. (Helle 2004, 16–17.) Teknologian mukana kehittyneet ja kasvaneet nuoret ovat tästä syystä hyvä selvitystä varten rajattu kohde. Erityisesti z-sukupolvi on elänyt nuoruutensa teknologian parissa. (Dimock 2019.)

Työn kannalta oli myös oleellista esitellä motivaatio ja sen eri syvyyksiä. Motivaatio voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Riippuen siitä, millaisille motiiveille motivaatio perustuu jakautuvat ne sisäisiin ja ulkoisiin motiiveihin. (Mayor & Risku 2015.) Tutkimustehtävän selvittämiseksi oli oleellista esittää motivaation käyttäytymistä, jolloin voidaan paremmin ymmärtää millä tavoin motivaatio käyttäytyy työntekijän toiminnassa etätyössä.

1.4 Työssä hyödynnetyt tutkimusmenetelmät

Tämä selvitys toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tämä tarkoittaa sitä, että selvitykseen osallistuvilla tutkittavilla oli mahdollisuus vapaasti ilmaista kokemuksiaan ja mielipiteitään aiheesta. Tämän tueksi voidaan käyttää esimerkiksi teemahaastatteluita tai ryhmäkeskusteluita. Haastatteluiden avulla voidaan saada monipuolisemmin ja syvällisemmin tietoa tutkinnan kohteesta. (Hyvärinen & Suoninen & Vuori.) Tässä opinnäytetyössä saatiin tietoa motivaatiosta nuoren työntekijän etätyöskentelyssä teemahaastatteluin. Tällaisen laadullisen tutkimuksen avulla voidaan selvittää vastauksia tutkittavilta kysymyksiin, joiden vastaukset ovat aihetta kuvailevia. Tällaisia voivat olla esimerkiksi, miten, miksi ja mitä. (Tuulaniemi 2011, 144.)

Teemahaastattelut voivat muodoltaan olla vapaita, joten teemoista puhuminen ja niiden järjestys voi erota eri haastateltavien kesken, eikä kaikkia teemoja käydä välttämättä läpi samalla intensiivisyydellä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 6.3.2.) Kysymyksiin vastaukset ovat laadullisessa tutkimuksessa tärkein analysoitava aineisto. Tutkittavat pääsevät kuvailemaan aihetta moniulotteisesti, jolloin tutkijan tehtävänä on tehdä kerätystä aineistosta johtopäätöksiä. (Tuulaniemi 2011, 144.)

Haastatteluissa saatua aineistoa voidaan kuvata luonnollisena aineistona, joka tarkoittaa materiaalia, joka pohjautuu muuhun kuin tutkimuksen tekijän tekemiseen tai vaikuttamiseen. Tällainen aineisto voi esimerkiksi olla ihmisten toiminta arjessa tai tietyssä tilassa tapahtuva toiminta. (Juhila, Tietoarkisto.) Eli voidaan sanoa, että opinnäytetyön tuottamisessa tehtyjä haastatteluja ja niistä kerättyä aineistoa voidaan pitää luonnollisena aineistona, koska vähintään kerran viikossa tapahtuva tekeminen, eli tässä tapauksessa etätyöskentely, katsotaan arkeen kuuluvaksi toiminnaksi. Kaikki haastateltavat tekivät etätöitä vähintään yhden päivän viikossa, 78 prosenttia (kuvio 6) haastateltavista teki töitä etänä ainakin kolmena päivänä viikossa.

Työn selvitykseen kerätystä aineistosta tehtiin litteroinnit, jonka tarkoituksena oli muuntaa haastatteluista saatu aineisto kirjalliseen muotoon. Näin aineiston analysointi oli tulosten kannalta selkeämpää. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 7.2.1.) Näin nuorilta työntekijöiltä saatuja vastauksia pystyi käsittelemään useaan kertaan selvityksen tulosten analysoinnin aikana.

1.5 Työn rakenne

Opinnäytetyön rakenne suunniteltiin niin, että lukija saa tietoperustasta selvyyden tarpeellisiin käsitteisiin ja pystyy syventymään itse selvitettävään ongelmaan. Opinnäytetyössä käytiin läpi tarvittavat käsitteet, jotta lukijan on mahdollisimman helppo ymmärtää työn aihetta ja prosessia sekä saada työn tuloksista selkeä ja informoivan käsitys.

Luvuissa 2 ja 3 käsittelin mitä etätyö ja hybridimallinen työskentely on sekä min-kälaisia hyötyjä ja haasteita sillä on työntekijän ja työantajan näkökulmasta. Tämän jälkeen työ kohdistui selvitykseen, jossa käsiteltiin etätyön kannalta tärkeitä aiheita ja niiden vaikutusta nuoren työntekijän motivaatioon etätyöskentelyssä. Selvitys itsessään suoritettiin teemahaastatteluina. Käsittelin työssä tutkimuskysymysten taustaa sekä mitä niillä pyrin tuomaan haastatteluissa esiin. Teemahaastattelut valittiin työn tutkimusmetodiksi, sillä koin niissä jäävän tarpeeksi tilaa haastateltaville kertoa luovemmin itse aiheesta ja vastata omien sanojen ja ajatusten mukaisesti mahdollisimman vapaasti. Kuitenkin niin, että haastatteluissa oleva runko pysyi samana, jotta keskusteluiden teema oli yhteneväinen tutkimustehtävän kanssa.

Haastatteluiden tulosten käsittely oli yksi tärkeimmistä osista opinnäytetyössäni, jossa pyrin analysoimaan, miten motivaatio näyttää nuoren yksilön etätyöskentelyssä sekä olivatko tietoperustassa käsitellyt aiheet selvityksessä saatujen tulosten mukaisia vai löytyikö näistä eroja.

Tuloksia pyrin esittelemään niin, että niistä saatiin kokonaisvaltainen kuva siitä, millaisena yksilö kokee motivaationsa etänä työskennellessään. Tulosten esitte-

lyn jälkeen pohdin tuloksissa esiintyviä tekijöitä, joiden parannuksilla saisi aikaan positiivisia muutoksia työmotivaatiossa. Pysin tekemään johtopäätöksiä haastattelun ja itse selvityksen tuloksista sekä tekemään näiden perusteella havaintoja, joiden avulla nuorten työntekijän motivaatiota voitaisiin kasvattaa.

2 Nuori työntekijä

2.1 Nuoren työntekijän määritelmä

Tutkinnan kohteena ollut ikäryhmä pohjautuu osalta työterveyslaitoksen tutkimukseen, jossa haluttiin selvittää etätöiden kuormitusta. Tutkimukseen osallistunut nuorin ikäryhmä olivat alle 36-vuotiaat. Tutkimuksen mukaan, nuorin ikäryhmä oli selkeästi halukkaampi tekemään töitä etänä. (Työterveyslaitos 2.) Toinen tekijä, joka rajasi selvityksen kohderyhmää oli tutkijan eli minun oma ikäluokkani, eli z-sukupolvi.

Z-sukupolvea edustavat henkilöt ovat syntyneet vuonna 1997 tai tämän jälkeen. Kun taas ennen 1997 syntyneitä, eli z-sukupolvea edeltänyttä sukupolvea, kutsutaan milleniaaleiksi. He ovat syntyneet vuosien 1981 ja 1996 välillä. (Dimock 2019.) Selvityksen tekohetkellä vuonna 1997 syntyneet ovat olleet vanhimmillaan 27-vuotiaita.

2.2 Z-sukupuolvi

Z-sukupolven edustavaa henkilöä voidaan kuvata nuorena aikuisena, joka on osana uutta ja monimuotoista ryhmää. Joillekin z-sukupolvea edustavat henkilöt voivat vaikuttaa vaikeasti tavoiteltavissa olevalta ja yhteiskunnasta syrjäytyneeltä henkilöltä, mutta he ovat myös korkeasti koulutettuja, jotka hallitsevat teknologian ja digitaalisen osaamisen. (Lahti 2013, 2.3.)

Z-sukupolvelle on myös ominaista haastaa perinteitä uusilla ajattelu- ja toimintatavoilla. Työelämässä heille tärkeimpiä vaatimuksia esihenkilöille ovat usein avoimuuden tärkeys, luottamus ja vapaus omaan tekemiseen sekä moninaisuutta tukevaa johtamista ja erilaisten kulttuurien ymmärrystä. (Lahti 2013, 2.3.)

Nuoret työntekijät, tässä tapauksessa z-sukupolven edustajat, korostavat kokeiluperäistä kulttuuria työnteossaan. Motivaatio nuorilla työntekijöillä perustuu luovuuteen, omaan kokeiluun ja yrittämisen tapaiseen ajatteluun. Z-sukupolvelle esihenkilöt ovat inspiroivia henkilöitä työelämässä, joiden tuoma kannustus motivoi nuorta kokeilemaan uutta. Tällainen kokeiluperusteinen työkulttuuri on yrityksille ja organisaatioille hyödyllinen etu, kun työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi. Nuoren työntekijän sitoutuneisuuden katsotaan perustuvan usein työntekijän mielestä merkitykselliseen tekemiseen ja vapaampaan tilaan vaikuttaa omiin työolosuhteisiin. Näillä voidaan myös parantaa työskentelyilmapiiriä ja samalla parantaa yhteisöllisyyden tunnetta, joka on myös katsottu tärkeäksi tekijäksi sitouttaessa nuoria työntekijöitä organisaatioon. (Pirinen 2023, 192–193.)

Kiteytettynä Z-sukupolven edustajan etuna muihin sukupolviin verrattuna on kehittyminen teknologiakeskeisessä maailmassa, jolloin jo entuudestaan opitaan käyttämään tietotekniikkaa. Tämä on hyöty työelämässä, kun osaaminen pohjautuu jo pidemmälle kuin esimerkiksi perehdytysjaksolle. Haasteina voidaan kuitenkin jo ennustaa asian tuntemattomuus ja uutuus. Esimerkiksi, miten teknologian läsnäolo ihmisen varttuessa vaikuttaa muulla tavoin elämiseen, terveyteen ja sitä kautta työskentelyyn.

2.3 Z-sukupolvi ja digitalisaatio

Digitalisaation perustana työntekijälle ovat työntekijän omaamat digitaidot. Näitä on työntekijän kyvykyys käsitellä, arvioida ja luoda tietoa niin sanallisesti kuin audiovisuaalisesti erilaisissa digitaalisissa alustoissa tai järjestelmissä. Aineiston käsittelyn ja luonnin lisäksi kyky lukea tietoa ja mediaa kuuluvat digitaitoihin. (Mannermaa 2024, 205.)

Esihenkilöiden tehtävänä on perehdyttää tai opastaa työntekijöitä muutoksissa. Teknologian kehitys ja digitalisaatio ovat väistämätön muutos. Esihenkilön tulee esittää digitalisaation hyötyjä ja pyrkiä madaltamaan ennakkoluuloja työntekijöiden keskuudessa. (Pirinen 2023, 36.) Digitalisaation avulla pystymme tehostamaan toimintaamme esimerkiksi siirtämällä rutiininomaisia tehtäviä roboteille tai

käyttäen apuna tekoälyä. Tällä tavoin voimme kustannusten vähentämisen lisäksi tuoda myös lisäarvoa asiakaspalveluun, kun asiakkaista kerätty tieto voidaan hyödyntää paremmin kuin ennen. (Pirinen 2023, 32.)

Teknologian käyttäminen ja sen hallinta vaihtelee työntekijöiden välillä yksilöllisesti. Osa työntekijöistä voi epäillä omaa osaamistaan, joka vaikuttaa uuden oppimiseen ja muutoksen hyväksymiseen. Toisilla löytyy innokkuutta oppia uutta ja hyödyntää oppimaansa työssään. Tästä syystä on tärkeää kehittää työntekijöiden digitaalisia osaamistaitoja. (Pirinen 2023, 37.)

Z-sukupolvi eroaa muista sukupolvista teknologian kehittymisen ja digitalisaation suhteen. Sukupolven jokainen ikäluokka on syntynyt aikakautena, jolloin sosiaalinen media ja langattomat verkostot ovat yleistyneet. Esimerkiksi vuonna 2007 julkaistu ensimmäinen iPhone on ollut z-sukupolvelle, sillä hetkellä vanhimmalle ollut osa heidän elämänsä ennen teini-ikää, eli jopa 10-vuotiaasta alkaen. Teini-iän saavutettuaan on internet ollut jo yleinen erilaisilla laitteilla ja saatavilla esimerkiksi WiFi yhteyden avulla. Verkostoituminen ja yhteisöllisyyden tunne on ennestään helpottunut ja z-sukupolvelle onkin ominaista jatkuva kommunikaatio ja yhteisöllisyys sosiaalisen median välityksellä. He ovat myös tottuneet siihen miten erilaiset viihdykkeet ovat heillä käden ulottuvilla teknologian avulla. (Dimock 2019.)

3 Etätyö

3.1 Etätyön määritelmä

Työtä, joka on erikseen työnantajan kanssa sovittua, jota tehdään osaksi tai täyspäiväisesti työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi työntekijän kotona tai ulkomailla kutsutaan etätyöksi. Etätyötä voidaan tehdä ainoastaan teknologian avulla, eli työn katsotaan olevan etätyötä, jos sitä tehdään esimerkiksi tietokoneella, jotta etätyön olennainen osa eli liikkuvuus ja monipaikkaisuus voidaan taata. (Mannermaa 2024, 202.)

Etätyötä voidaan tehdä sen tekijän tai osapuolten näkemyksen mukaan kannattavimmalla tavalla. Paikka voidaan määrittää samoin oletuksin. Etätyötä tehdään usein työmatkoilla, loma-asunnoilla tai kotona. Työn on tarkoitus olla joustavampaa, vapaaehtoisempi ja vähemmän organisoimista vaativaa. Etätyötä voidaan tehdä työn osapuolten solmiman sopimuksen mukaisesti. Tämä voi olla täyspäiväistä tai satunnaisempaa. (Kuisma & Sauri, 2021, 25–26.) Etätyöllä voidaan tarkoittaa työntäjän kanssa sovitusta työskentelystä, jonka tekopaikka määräytyy työpaikan ulkopuolelle. Etätyön edellytyksenä on tietotekniikan käyttäminen työn tekoon ja se voi olla joko täyspäiväistä tai osa-aikaista. (Lehto & Sutela 2014, 152.)

Etätyötä on tarkoitus harjoittaa samalla tavoin kuin työnantajan tarjoamissa tiloissa erilaisin tietoteknisin työvälinein. Työn on tarkoitus olla samalla tavoin organisoitavissa kuin työpaikallakin. Etätyöskentely tulee kuitenkin erottaa freelance-työstä, sekä itsensä työllistämisestä, vaikka kyseisiä työmuotoja voidaankin harjoittaa samanlaisissa tiloissa. (Kuisma & Sauri, 2021, 26.)

3.2 Etätyön yleistyminen

Alun perin etätyön yleistymiseen kannusti vuoden 1970-luvun öljykriisi. Kriisin seurauksena amerikkalaistutkijat tutkivat työmatkaliikennettä ja sen positiivisia vaikutuksia kansantalouteen. Tutkijat perustelivat etätyön hyötyjä erilaisin aikaja taloudellisin säästöin, kuten toimistotilojen maksut. Etätyötä perusteltiin myös luontoa suojelevana, esimerkiksi työmatkaliikenteen vähentyessä. (Helle 2004, 16.)

Suomen kannalta perusteluita on tutkittu eri näkökulmasta, vaikka mainitut perustelut ovat myös Suomen kannalta hyödyllisiä ja merkittäviä. Suomessa etätyötä puoltavia perusteluita ovat lähinnä olleet isojen kaupunkien ruuhkien ja matkustusajan vähentäminen. Etätyön yleisyyttä on lisännyt teknologian kehittämisen kasvu ja sen nopeus. Etätyön yksi tarkoituksista on luoda vapautta työn tekoon ja tietoliikenteen kehittyminen onkin tärkeä osa etätyöhön siirtymisessä ja sen mahdollistamisessa. (Helle 2004, 16–17.)

Etätyön kehittyminen ja yleistyminen pohjautuvat teknologian nopeaan kehitykseen sekä esimerkiksi asumismuotojen teknologisten erojen pienenemiseen. Tästä esimerkkinä voidaan pitää loma-asunnolla työskentelyä ja sen helpottamista asunnon teknologisten varusteiden yleistymisellä. Etätyön yleisyyttä on myös edesauttanut koronapandemia, sekä sen aikana lisääntynyt asuntojen osto muualta kuin asuinpaikkakunnalta. (Kuisma & Sauri, 2021, 27.) Asuinpaikkakunnalla asuntojen ostoon on sittemmin vaikuttanut käänteisesti korkojen kasvu asuntolainoissa, joiden nousu alkoi toukokuun aikana vuonna 2022. Tällöin koronan vaikutukset ovat alkaneet näkyä entisestään enemmän, vaikka voimistuivat jo koronan edetessä. (Lehtinen 2023.)

Koronaviruksen aiheuttama pandemia on lisännyt etätyöskentelyä ja tuonut paljon muutoksia työelämään vuoden 2020 jälkeen. Työterveyslaitoksen (TTL) ohjeistuksen mukaan, työnantajien tulee koronapandemian vahvistuessa valmistautua siirtymään etätyöskentelyyn, sekä varmistamaan työolot niin, että töitä voidaan suorittaa mahdollisimman turvallisesti etänä tai tarpeellisin etäisyyksin. TTL:n mukaan etätyöllä voidaan tehokkaasti kontrolloida koronavirukseen sairastumista ja jatkotartuntoja. (Työterveyslaitos 3.)

Tilastokeskuksen tuottamassa työvoimatutkimuksessa etätyöskentelyn määrä kaksinkertaistui edelliseen vuoteen verrattuna vuonna 2020. Huomioitavaa on, että etätyöskentelyn määrä vaihtelee toimialojen välillä ja osa työvoimatutkimukseen osallistuneista eivät työskentele ollenkaan etänä. Koronan hellittäessä vuonna 2022 joka kymmenes työssä käyvä yksilö työskenteli edelleen täyspäiväisesti etänä, vaikka koronan asettamat rajoitukset olivat jo huomattavasti hellittäneet. (Leskinen 2023.)

3.3 Hybridityö

Hybridityön tarkoitus on yhdistää perinteinen työpaikalla tapahtuva työskentely etätyöhön. Luottamuksella on onnistumisen kannalta etätyössä tärkeä rooli ja tämän tasapainottamiseksi voidaan hyödyntää hybridimallia etätyön kannalta. Hybridityömalli voi olla yksilöllinen, mutta sen periaatteena on työtehtävien ja

niiden ajankohdan mukainen suunnittelu, jolloin voidaan miettiä mitä työtä on mahdollista tehdä etänä ja mitkä vaativat läsnäoloa työpaikalla. (Mannermaa 2022, 340.)

Työntekijän ymmärrystä työtänsä kohtaan sekä työskentelykokemusta voidaan vahvistaa työntekijän kokemien tunteiden avulla. Työntekijälle saadaan sitoutuneempi tunne omasta työstä, kun työntekijällä on itse mahdollisuus vaikuttaa työntekoon ohjaamalla itse missä sitä voi tehdä. Positiiviset tunteet oman työn ohjaamisesta vahvistavat merkityksellisyyden tunnetta. Merkityksellisyyden tunne on selkeästi noussut työntekijöiden puolesta esiin edellytyksissä mitä työntekijä työltään kaipaa. (Saramies & Törnroos 2021. 291–292.)

Tästä voi siis päätellä, että kun luodaan luottamusta työntekijän työskentelyyn mahdollistamalla etätyötä hybridimallina, eli osa-aikaisena etätyönä, mahdollistetaan työntekijäkokemusta ja näin tunnetta oman työn merkityksellisyydestä.

3.4 Etätyöskentely ja lainsäädäntö

Lainsäädäntöä etätyöstä löytyy vielä todella niukasti, eikä sanaa etätyö juuri-kaan kohdata työelämän lainsäädännössä. Etätyön hallinnassa ja sen turvaamisessa niin työntekijän kuin työnantajan kannalta voidaan silti hyödyntää samaa lainsäädäntöä kuin muussa työskentelyssä. Perustana etätyöskentelylle lain puolelta voidaan pitää edelleen työsopimus-, työaika- sekä työturvallisuuslakia. (Työsuojelu.)

Koska lainsäädäntöä ei ole suoranaisesti ole vielä etätyön tueksi laadittu, on tärkeää sopia työntekijän ja työnantajan kesken yhteisistä käytännöistä. Näin voidaan varmistaa etätyön sujuminen arjessa. Työtavoista yhteisesti sopimisella molempien osapuolten kesken voidaan välttää erilaisia konfliktitilanteita. Koska etätyöskentely on yksilöllistä etätyönteon ja läsnäolotyön määrän takia voi yhdessä sovitut käytännöt olla erilaisia kussakin sopimuksessa. (Työsuojelu.)

Yleisimpiä sovittua aiheita työntekijän ja työnantajan välille etätyössä ovat esimerkiksi erilaiset toimintatavat häiriötilanteiden sattuessa. Näitä voi olla esimerkiksi teknologiaan liittyvät virhetilanteet. Myös tietoturva on todella tärkeä huomioitava tekijä etätyössä, kun etätyö ei aina välttämättä ulotu pelkästään työskentelyyn työntekijän asunnossa. Näiden lisäksi on eniten esiintynyt kuormittavuuskysymys, eli sovitaan myös käytännöistä, joilla voidaan ehkäistä kuormittavuutta sekä seurata työntekijän kykyä työskennellä. Tällaiset tekijät voivat liittyä esimerkiksi ergonomiaan tai taukojen pitämiseen ja niiden seurantaan. (Työsuojelu.)

Työturvallisuuslaki (738/2002)	Työaikalaki (872/2019)	Työsopimuslaki (55/2001)
<ul style="list-style-type: none"> • 5 § Lain soveltaminen työhön työntekijän tai muun kodissa • 8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite • 10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 § Poikkeukset soveltamisalasta • 13 § Joustava työaika 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 luku 4 § Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Kuvio 2. Etätyötä tukevaa lainsäädäntöä. (Työsuojelu.)

Kuviossa 2 mainitut lait tukevat etätyötä ja auttavat työntekijää sekä työnantajaa työnteon ja asioista sopimisen ja käsittelyn tukena. Mutta nämä itsessään ei ole suoraan suunnattu etätyöhön. Ainoa lainsäädäntö, jossa on erikseen eritelty tai mainittu etätyöstä yksilöllisesti on Laki valtion henkilöstölle etätyöstä johtuvissa

olosuhteissa sattuneiden tapaturmien korvaamisesta (2022/101). (Finlex 2011/1012.)

3.5 Etätyön edistäjät ja haasteet

Etätyö on mahdollistanut niin työntekijöille kuin työnantajille paljon uusia puolia perinteisen työnteon tueksi. Muutoksia on tapahtunut ja työelämä on kehitymässä koko ajan eteenpäin. Teknologiset uudistukset ja innovaatiot ovat antaneet tukea tälle kehitykselle, joilla löytyy kuitenkin hyvät ja huonot puolet työnteon osapuolten kannalta.

3.5.1 Työntekijä ja etätyön edistäjät

Etätyöhön siirtyminen täys- tai osa-aikaisesti mahdollistaa työntekijälle paljon hyviä puolia. Päällimmäisenä esille nousee työntekoon käytettävän ajan ja järjestelyiden joustavuus sekä vapaus, esimerkiksi vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen. (Helle 2004, 17–19.) Työajan käyttö on joustavampaa sekä työntekijän omien tarpeiden ja työn ulkopuolelle kuuluvien askareiden yhteen sovittaminen on helpompaa yhdistää etätyössä päivän aikatauluihin. Tällä tavoin työntekijä säästää aikaa myös vapaa-aikaansa, jolloin työntekijä pääsee palautumaan etätyöstä. (Kuisma & Sauri, 2021, 33–35.) Työajan käytön joustavuus mahdollistaa myös esimerkiksi lounasajan käyttämisen harrastuksiin, kuten kävelyihin tai taukojumppiin työaikana. Työntekijä voi tällöin valita itselleen päivästä sopivimmat hetket tuottaa työtä kuten myös tauottaa työntekoaan itselle sopivina hetkinä. (Helle 2004, 17–19.)

Työntekijä voi tehdä töitä itsenäisesti itselleen sopivassa paikassa ja näin varmistaa työrauhan. Monelle työpaikoilla keskittyminen voi olla haasteellista, kun eri tekijät voivat häiritä työntekoa työpaikalla. (Helle 2004, 17–19.) Kun työntekijän työrauha ja keskittyminen lisääntyy, lisääntyy samalla myös työtyytyväisyys ja työmotivaatio, joiden seurauksena työskentelyn tehokkuus paranee (Kuisma & Sauri 2021, 33–35).

Etätyöskentelyn johdosta työmatkat ja niihin käytettävä aika vähenee, kuten myös niihin liittyvät kustannukset (Helle 2004, 17–19). Kun työmatkoihin ei kulu aikaa päivästä, mahdollistaa etätyöskentely vapaa-ajan ja esimerkiksi perhe-elämän sovittamisen työnteon kanssa. Etätyö mahdollistaa myös vapaammin asuinpaikan valitsemisen niin ettei perusteena ole juuri työpaikan toimitilojen sijainti. (Kuisma & Sauri 2021, 33–35.)

Osalla työntekijöistä voi olla erilaisia esteitä normaalille työskentelymallille, jolloin etätyöllä on paljon merkittävää arvoa tarjoamalla mahdollisuuksia myös työnteolle heille, joilla on erilaisia esteitä. Etätyö mahdollistaa työskentelyn myös muunlaisissa poikkeustilanteissa kuten huonon sään estäessä matkustamisen työpaikalle. (Kuisma & Sauri, 2021, 33–35.)

Kun katsotaan etätyön tuomia etuja työntekijän kannalta, on niitä nähtävissä enemmän vapaa-ajassa kuin itse työskentelyssä etänä. Näin voidaan todeta tutkijoiden selvityksen perusteella, kun vapaa-ajalle jää enemmän aikaa esimerkiksi harrastuksiin tai muuhun palauttavaan tekemiseen. Aikaa säästyy työmatkoista ja niiden vähenemisestä, sekä esimerkiksi siitä, että työntekijä ehtii tehdä kotitöitä töiden ohella, esimerkiksi laittamaan pesukoneen pyörimään.

3.5.2 Työntekijä ja etätyön haasteet

Etätyöskentelyllä on myös varjopuolia ja siitä voikin nousta yksilöille erilaisia työtä tai vapaa-aikaa varjostavia tekijöitä. Koska etätyötä tehdään usein yksin ja erossa omasta työpaikasta ja samalla työyhteisöstä, voi yksilö kokea erkaantumista yhteisöstään sosiaalisten kontaktien pois jäämisen seurauksena. (Mannermaa 2024, 203.) Vaikka yhteyttä pidetään yllä erilaisilla teknologisilla tavoilla, kuten sähköpostein tai chat-viestein, eivät ne riitä normaalin vuorovaikutuksen tasolle tai pysty korvaamaan tunnetasolla ihmisten kohtaamisia (Helle 2004, 20). Mielenterveyden haasteet työelämässä ovat jo kasvava ilmiö, eikä yksinäisyyttä mahdollistava etätyöskentely tee hyvää, ellei siihen puututa ajoissa esimerkiksi varhaisen tuen kautta (Forma 2023, 231).

Etätyön hyvänä puolena on vapaa-ajan ja työnteon yhteensovittaminen, tämä kuitenkin voi helposti muuttua haittapuoleksi, kun työnteko ja vapaa-aika sekoituu yhtenäiseksi arjeksi. Kun työtä tehdään milloin vain ja mistä vain, on helppoa olla koko ajan töissä tai valmiina auttamaan. Tämän seurauksena stressitasot voivat kasvaa ja työnteosta irtautuminen hankaloitua. Jos etätyöhön kuuluu matkustaminen normaalien työtehtävien lisäksi, on palautuminen työnteosta ehdottoman tärkeää. (Mannermaa 2024, 203–204.) On myös todettu erityisesti etäyhteyksin pidettyjen kokousten kuormittavan työntekijöitä enemmän kuin live-tapaamiset. Näissä on osa syynä esimerkiksi taukone pitämättömyys, kun hypätään kokouksesta toiseen ilman välissä olevia taukoja. (Forma 2023, 231.)

On siis tärkeää yksilöidä työnteko ja työaika erilleen vapaa-ajasta, vaikka moni kokeekin tarvetta yli kompensoida etätyötä käyttämällä enemmän aikaa työn tekoon. Ylityön tekoon voi yksilö kokea usein painetta esimerkiksi työkavereiden tai esihenkilön toimesta, osoittaakseen heille olevansa itse ahkera työntekijä. (Helle 2004, 20.)

Kun työhön käytettävä aika kasvaa, kasvaa samalla myös työn määrä. Nämä usein vaikuttavat työntekijän vapaa-aikaan ja kompensaatioon. Monet työntekijät eivät kuulu työaikalain piiriin, eivät he ole oikeutettuja saamaan kompensatiota ylityöstä. On siis sovittava ylityöstä ja sen korvauksista etukäteen työnteon osapuolten kesken, kun siirrytään etätyöskentelyyn. (Helle 2004, 20–21.)

Etätyön yleistyessä ihmiskontaktit vähenevät helposti työpaikoilla ja tämä voikin luoda työntekijöille pelkoa siitä nähdäänkö heidän työpanostansa samalla tavoin, kuin työntekijöiden, jotka työskentelevät enemmän läsnä. Läsnäoloa usein katsotaan aktiivisen työntekijän merkinä, vaikka etätyössä arviointikriteerinä tämä ei ole mahdollista ja etätyössä arviointi perustuukin ainoastaan työn tulokseen. On siis tehtävä muutoksia työpaikoilla, jotta etänä työskenteleville saadaan luotettava olo siitä, että heidät otetaan yhtä lailla ura- ja palkkakehityk-

sessä huomioon. Jotta etätyö voisi onnistua, edellytetään että perinteinen ajattelutapa suorituksen arvioinnista on muutettava ja työntekijälle voidaan luoda luotettava olo heidän muistamisestansa. (Helle 2004, 21.)

Etätyöskentelyssä on myös tärkeänä osana teknologia ja sen toimivuus. Etätyötä tehdään teknillisten työvälineiden kautta, joten tekniset ongelmat ovat iso haitta tekijä työn onnistumisessa. Teknisiä ongelmia voivat olla esimerkiksi yhteyskatkokset, teknisen tuen heikkous tai puute. (Forma 2023, 232.) Teknillisten puutteiden lisäksi ergonomia etätyöskentelyssä voi olla haittatekijänä, jos työnantajan puolesta ergonomiaa ei tueta, tai sen varmistaminen muulla tapaa ole mahdollista. Tällaiset työsuojelupuutteet voivat edes auttaa vammoja erityisesti tuki- ja liikuntaelimille. (Helle 2004, 21.)

Tutkijoiden selvitysten mukaan voidaan nähdä miten työntekijään kohdistuvia haasteita ovat erityisesti henkiseen ja fyysiseen jaksamiseen kohdistuvat tekijät. Näiden kuormittuminen on selkeästi etätyön varjopuolia työntekijän kannalta, joiden hyvä tai huono tilanne on liitettävissä työntekijän motivaatioon ja tätä kautta työstä suoriutumiseen.

3.5.3 Etätyön edistäjät työnantajan kannalta

Työnantajan näkökulmasta etätyöskentelyn tuomat hyödyt ovat osaltaan saman tyyppisiä, kuin työntekijöiden näkökulmasta. Esimerkiksi työnantajalle hyötyjä ovat työn tuottavuus ja tehokkuuden kasvaminen. Mutta osa hyödyistä ovat selkeästi enemmän työnantajalle tulevia hyötyjä kuten työpaikan toimitiloista johtuvien kustannusten vähentyminen. Kun osa työntekijöistä työskentelee jopa päivittäin etänä, laskee se kustannuksia huomattavasti toimitiloissa. Paikalla on vähemmän ihmisiä kuluttamassa sähköä, tarvikkeita tai muita toimitilojen palveluita. Etätyöskentely myös mahdollistaa työnantajalle vaihtoehdon vaihtaa toimitilojen kokoa pienemmäksi ja edullisemmaksi, kun kaikki työntekijät eivät ole päivittäin paikan päällä työskentelemässä. (Kuisma & Sauri 2021, 33–35.)

Koska työtä tehdään etänä tai muualta, kuin toimitiloista tai toimitiloihin saapuminen työntekoa varten ei ole tarpeellista, on työnantajille paljon helpompaa organisoida esimerkiksi kokouksia. Yleisesti työnteen organisointi helpottuu ja samalla nostattaa työntekijän tehokkuutta, kun työntekijällä on vapaammat kädet työajan ja paikan suhteen. Joustavuus työn tuottamisessa lisää työn laatua ja työntekijän motivaatiota. (Helle 2004, 22.)

Etätyöskentely on monelle työnhakijalle positiivinen tekijä, jolloin työnantajille tämä on hyvä valtti rekrytoinnin suhteen ja etätyömahdollisuus lisää työpaikan houkuttelevuutta työnhakijoiden silmissä. Houkuttelevuus perustuu osalta työnantajien kuvaan työntekijöistään välittämisestä. Etätyömahdollisuudella työnantajat tukevat työntekijöidensä parempaa jaksamista, työmatkaliikenteen vähentymistä ja edistävät ympäristövastuullisuuden tavoitteita. (Kuisma & Sauri 2021, 33–35.) Etätyöskentelymahdollisuus antaa työnantajalle myös mahdollisuuden rekrytoida työntekijöitä laajemmin kuin esimerkiksi toimitilojen sijaitsevasta kaupungista. Tämän lisäksi on myös todennäköisempää sitouttaa työntekijöitä pidemmäksi ajaksi, kun heillä on mahdollisuus työskennellä etänä muualta. (Helle 2004, 22.)

Työnantajan näkökulmasta kiteytettynä edut ovat enemmän rahallisia, esimerkiksi tilojen kustannuksiin liittyviä. Tämän lisäksi työn organisointi, esimerkiksi yhteiset kokoukset, ovat helpommin sovittavissa. Jokainen pystyy näihin osallistumaan, oli sitten toimistolla tai muualla tekemässä töitään. Tähän voi myös lisätä sen, että rekrytointikin on luonnollisesti laajempi alaista ja työnantajat voivat panostaa enemmän itse työnhakijaan ja sen sopivuuteen, jos työtä voidaan toteuttaa etänä.

3.5.4 Työnantaja ja etätöön haasteet

Etätöillä on myös työnantajalle erilaisia haittapuolia. Työnantajalle voi esimerkiksi aiheutua erilaisia lisäkuluja työvälineiden mahdollistamisesta työntekijöilleen etätöitä varten. Teknologian kehitys ja yleinen työergonomia lisää kustan-

nuksia, kun vanhat koneet ja välineet ovat nopeammin liian vanhoja työn tekemiseen nykyajan puitteissa. Tällöin työnantajan haasteeksi nousee työntekijöiden työskentelytilojen sopimattomuus ja siihen liittyvät lisäkustannukset. (Kuisma & Sauri 2021, 33–35.)

Työnantajalle etätyöstä aiheutuu haittoja itse työntekijälle aiheutuvien haittojen kautta, jotka ovat usein terveyteen ja jaksamiseen liittyviä. Työnantajalle voi aiheutua lisäkustannuksia esimerkiksi työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja sairauslomista, jos työntekijät eivät huolehdi hyvinvoinnistaan etätyöskentelyssä. On siis työnantajalle tärkeää pitää huoli ja kartoittaa työntekijöidensä työtä ja hyvinvointia etätyössä. (Kuisma & Sauri 2021, 33–35.) Monelle työntekijälle etätyö voi tuoda riskiä yksinäisyyteen ja työyhteisöstä eristäytymiseen, jolloin työnantajan rooli on merkittävässä osassa yhteisöllisyyden ylläpidossa. Tällöin esihenkilön tulee muuttaa myös toimintatapojaan ja johtamismallia, jotta näitä tilanteita voidaan välttää, kun virtuaaliset tapaamiset yleistyvät etätyön johdosta. (Forma 2023, 229.)

Myös etäjohtamiseen tulee paneutua ja sitä kehittää etätyön kehityksen mukana. Tämä on vielä uusi haaste monelle työnantajalle ja sille haetaan sopivaa muotoa varmasti vielä pitkään. Lisäksi on tärkeää huolehtia työntekijöiden mahdollisista huolista omasta urakehityksestä, jotta he kokevat olevansa osa organisaatiota. Näin pystytään myös sitouttamaan työntekijöitä pidemmäksi aikaa organisaatioon ja vähentää tällä tavoin myös yrityksen kustannuksia. (Kuisma & Sauri 2021, 33–35.)

Kun katsotaan työnantajalle aiheutuvia haasteita etätyöstä, voidaan huomata, että etätyöstä saadut hyödyt ja haasteet muuttavat muotoaan siitä, minkälainen tilanne on ollut yrityksen kannalta ennen etätyötä. Esimerkiksi haasteet kuluissa ovat työvälineisiin liittyviä kuten Kuisma ja Sauri ovat näin todenneet. Ennen etätyötä yritysten kulut kuitenkin olivat enemmän taas työtiloihin liittyviä. Uutena haasteena voidaan kuitenkin nähdä etätyöstä työntekijälle mahdollisesti aiheutuva syrjäytyminen työyhteisöstä tai yksinäisyys. Tällaista ei ole vielä ennen työelämässä nähty, joka perustuisi työn tekemiseen muualla, koska etätyötä ei ole

näin laaja-alaisesti toteutettu ennen pandemiaa. Koronapandemia kiihdytti etätyöhön siirtymistä vasta vuodesta 2020 alkaen, kuten luvussa 3.2. on esitetty. Voidaan siis ajatella, että työnantajan haasteet ovat myös sellaisia, ettei niihin välttämättä ole vielä varauduttu tai yrityksen toimintaa tulee kehittää etätyöskentelyn kehittyessä, kun saadaan tarkemmin tietoja siitä miltä etätyö työntekijöistä tuntuu.

3.6 Etätyö ja työhyvinvointi

Etätyössä tärkeänä osana toimii työntekijän hyvinvointi. Etätyö itsessään ei ole muuttanut työntekijöiden suhtautumista omaan työhönsä tai heikentänyt yleisesti työntekijöiden työhyvinvointia. Moni voi kuitenkin kokea etätyön eri tavoin raskaaksi ja uuvuttavaksi, vaikka sairauspoissaolot ovat vähentyneet. Esimerkiksi opiskelijoiden kesken uupuneisuus on noussut, vaikkei työelämässä etätyön johdosta ole huomattu samaa ongelmaa. (Kuisma & Sauri, 2021, 41–43.)

Moni voi kokea oma jaksamisen raskaammaksi etätyöstä johtuen, kun yleinen tuki kollegoilta ja esihenkilöltä on eri tavalla saatavilla. Kommunikaatio voi tapahtua esimerkiksi viestien välityksellä, kun taas aikaisemmin ihmiskohtaamisia on sisällynyt työviikkoihin paljon enemmän. (Kuisma & Sauri 2021, 41–43.)

Monelle etätyöskentely on tuonut kuitenkin varmuutta omaan tekemiseen ja lisännyt itsenäistymistä työnteossa. Varmuuden saaminen luo ihmiselle turvallisemman olon omasta tekemisestä ja näin lisää kuuluvuuden tunnetta ja varmuutta omasta osastaan organisaatiossa. Tämä osaltaan edistää omaa hyvinvointia ja tuo balanssia, jos saatavilla oleva tuen saanti on työntekijästä riippumattomista vähentynyt. (Kuisma & Sauri, 2021, 41–43.) Etätyön kannalta on kuitenkin mainittava uudessa työssä aloittavat työntekijät, joille perehdyttäminen on luonnollisesti yhteydessä omaan tekemiseen ja luottamiseen omiin taitoihinsa, eikä tällöin voida taata työntekijälle tarvittavaa varmuuden tunnetta. Myös työhyvinvointiin voidaan suoraan katsoa yhteisöllisyyden tunne ja jos työt aloittaa etänä voi olla vaikeaa tutustua muihin työkavereihin ja kokea yksinäisyyden tunteita. (Forma 2023, 229–230.)

Työterveyslaitos julkaisi helmikuussa 2021 Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksen, jossa etätyötä tehneet henkilöt kokivat oman tekemisensä paljon itsenäisemmäksi. Tylsistyneisyys esiintyi myös useammin, kun etätyön määrä on lisääntynyt verrattuna aikaisempaan. Samalla kuitenkin etätyöstä johtuen moni koki yleisen tunnetilansa myönteisenä ja motivaation kasvaneen esimerkiksi parempien työskentelytapojen oppimisen seurauksena. (Kuisma & Sauri 2021, 41–43.)

Etätyö ja työhyvinvointiin liittyvät haasteet ovat monelle vielä uusi asia, koska etätyötä on näin laajasti tehty vielä kovin vähän eikä sen pitkäaikaisia vaikutuksia ole voitu vielä tutkia tarkemmin. Toki jo esiintyviin ongelmiin, kuten tuen saamattomuuteen tai yhteiselimettömyyteen on hyvä yrittää löytää ratkaisuja jo työelämää tukevista tutkimuksista. Vaikka näihin ei välttämättä vielä ole ratkaisuja suoranaisesti, voi juridiikan tapaisesti, kuten luvussa 3.4. todettiin, pyrkiä soveltamaan jo olemassa olevaa tietoa, vaikka se ei suoranaisesti olisikaan etätyöskentelyyn laadittu.

4 Motivaatio

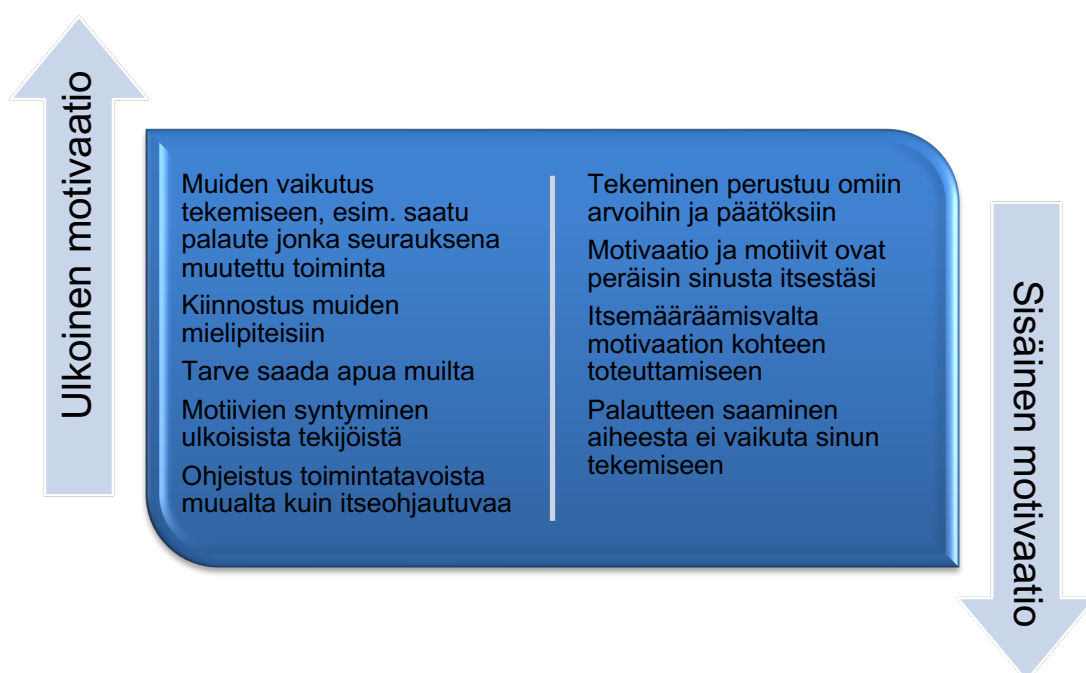
4.1 Motivaation määritelmä

Motivaatiolla tarkoitetaan tunne- tai ajatustilaa, jolla on tarkoitus saada aikaan erilaisia tavoitteita. Esimerkiksi voidaan ottaa tarve syödä, motivoidumme näin tekemään ruokaa ja syömään, ettei meille tulisi nälkä ja pysymme elossa. Toinen esimerkki motivaatiolle on työnteko. Meitä motivoi tekemään töitä esimerkiksi tulot, joilla elättää itsemme tai työn tuoma sosiaalinen status. (Seppänen 2018, 15.) Motivaation tarkoituksena on siis saada ihminen ohjattua ja viritettyä käyttäytymisensä kohti tavoitteitaan. Motivaation avulla voimme myös määritellä millä tavoin pyrimme saavuttamaan tavoitteemme. (Mannermaan 2024, 97.)

Motiivit luovat perustan motivaatiolle, ns. motivaation perustarpeet. Motiivit voivat olla yksilön tarpeita, haaveita, tavoitteita, sanktioita tai esimerkiksi erilaisia palkitsemistapoja. Motiiveja voidaan jakaa tiedostettuihin ja tiedostamattomiin

motiiveihin. Tiedostamattomia motiiveja voivat olla esimerkiksi motiivit, jotka perustuvat lapsuuteemme, tietynlaiset kokemukset tai jopa geeniperimä. Motiiveja voi olla niin sisäisiä kuin ulkoisia, jotka erottuvat motiivin syntyperän perusteella. (Mayor & Risku 2015.)

Motiivien taustalla on usein jokin halu tai tarve. Motiivi, jonka perustana toimii halu, on ärsyke peräistä reagointia. Ärsykkeet ovat haluperäisessä motiivissa sisäisiä tai ulkoisia. Esimerkkinä haluperäisistä motiiveista on syömisen halu. (Seppänen 2018, s. 101.)



Kuvio 3. Esimerkkieroja motivaation eroista työntekijänä (Mannermaa 2024, 97).

Kuviossa 3 on esiteltyä, miten motivaatio voi näyttäytyä työntekijän näkökulmasta. Sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon syvennyn työssä tarkemmin luvuissa 4.1.1. sekä 4.1.2.

4.1.1 Sisäinen motivaatio

Sisäisen motivaation motiivit rakentuvat ihmisen omalle tahdolle, eikä siihen kohdistu ulkoisia tekijöitä, esimerkiksi toisen luomaa pakkoa. Oman halun lisäksi motiiveja sisäisessä motivaatiossa voivat olla henkilön omat erilaiset kiinnostuksen kohteet. Sisäistä motivaatiota voidaan tällöin vahvistaa, kun tekeminen on itsessään jo palkitsevaa. Tärkeitä tekijöitä sisäisen motivaation vahvistamisessa ovat tunne oman oppimisen ja taitojen kehittymisestä sekä autonomisuus omaan tekemiseen. Jotta sisäistä motivaatiota voidaan ylläpitää, tulee henkilön olla ajoittain myös itsekäs priorisoidessaan motivaationsa kohdetta. (Mannermaa 2024, 99.)

Joskus alun perin ulkoisena motivaationa toimintaa ohjannut motiivi voi muuttua sisäiseksi, jolloin ihminen kokee tekemisensä itselle merkitykselliseksi ja saa tyydytystä onnistumisistaan. Tällöin ulkoiset motiivit muuttuvat sisäisiksi, jolloin henkilö alkaa toimimaan omien henkilökohtaisten pyrkimysten mukaisesti. (Mannermaa 2024, 99.)

Sisäiselle motivaatiolle ominaiset palkitsemistavat ja palkkiot ovat usein työn laatuun tai sisältöön liittyviä. Koska sisäisen motivaation tavoitteet tai palkkiot ovat usein yksilön itse määrittämiä, ne tyydyttävät yksilöä ja tämän tarpeita korkeammalla asteella kuin ulkoisen motivaation palkkiot. Tyydytyksen tunne on sisäisessä motivaatiossa ja sen palkkioiden saavuttamisessa yhteydessä yksilön itsensä toteuttamiseen ja kehittämiseen. Tästä syystä tyydytyksen tunne on korkeimmalla tasolla. Koska sisäisen motivaation palkkiot ovat pitkäkestoisia, ovat ne tehokkaampia kuin ulkoisen motivaation palkkiot ja voivatkin tästä syystä muodostua pysyväksi motivaation lähteeksi. (Ruohotie 1998, 38–39.)

4.1.2 Ulkoinen motivaatio

Ulkaisen motivaation motiivit ovat peräisin ulkoisesta motivaation lähteestä eikä itse toiminnasta. Ulkoisia motiiveja voivat esimerkiksi olla erilaisia kannustimia kuten ylennys tai muu vastaava palkkio. Motivoivia tekijöitä voivat myös olla eri-

laiset sanktiot, jolloin motivoitunut henkilö toimii niin, että hänen motiivinsa tekemiseen on erilaisten sanktioiden välttäminen. Tällöin ulkoiset motiivit ovat usein hetkellisiä ja lyhytkestoisia. Ulkoinen motivaatio voikin kadota yhtä nopeasti kuin se on kehittynyt, esimerkiksi hetkinä, kun palkkiona ollut ylennys onkin mennyt jollekin toiselle. Tällöin ulkoisesta motiivista motivoitunut työntekijä menettää motiivin toimia tietyllä tavalla ja sama voi tapahtua, jos palkkion saakin itse, mutta se on tällöin jo saavutettu. (Aro & Heikkilä & Holmgren & Ikonen & Juujärvi & Morikawa & Råman & Sahimaa 2023, 100–101.)

Ulkoisen motivaation palkkiot ja tavoitteet rakentuvat ympäristön mukaan, ja muotoutuvatkin jonkun muun kuin yksilön itse määräämällä. Motivaation perustana toimii esimerkiksi turvallisuuden tunne tai tarve yhteenkuuluvuuteen ja näin tyydyttävät alemman asteen tarpeita kuin sisäisessä motivaatiossa. Palkkioiden kesto tai palkitsemisen tunteet ovat ulkoisessa motivaatiossa lyhytaikaisia verrattuna sisäiseen motivaatioon. Lyhytkestoisuudesta johtuen, on ulkoisen motivaation palkkioille tarvetta useammin. (Ruohotie 1998, 38–39.)

Usein ajatellaan, että ulkoinen motivaatio toimii sisäisen motivaation vastakohtana. Tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa, sillä motivaatiota vastaava vastakohta onkin amotivaatio. Amotivaatiolla tarkoitetaan motivaation puuttumista täysin, eli amotivoituneella henkilöllä ei ole lainakaan ulkoisia tai sisäisiä motiiveja, jotka ohjaisivat henkilön toimintaa. (Aro ym. 2023, 101.)

4.2 Motivaatioteorioita

Motivaatiosta löytyy paljon tutkittua tietoa, sitä selittäviä teorioita ja menetelmiä. Teorioiden hyödyllisyys riippuu motivaation kontekstista sekä missä yhteydessä motivaatiosta puhutaan. (Seppänen 2018, 81.) Opinnäytetyön kannalta tarpeellisia motivaatioteorioita olen nostanut työssäni esille tukemaan ymmärrystä siitä mitä motivaatio on. Motivaatioteoriat auttavat antamaan selkeämmän käsityksen siitä, miten motivaatio toimii ihmisessä, sekä miten erilaisilla tekijöillä on vaikutus motivaatioon ja sen pysyvyyteen.

Sisäisen ja ulkoisen motivaation käyttäytymistä työelämässä kuvaa hyvin Itsemääräämisteoria, jonka ovat kehittäneet Edward Deci ja Richard Ryan. Itsemääräämisteoria motivaation kannalta tarkastelussa ulottuu työelämän ulkopuolelle myös esimerkiksi oppimista tarkasteltaessa. (Aro ym. 2023, 99.)

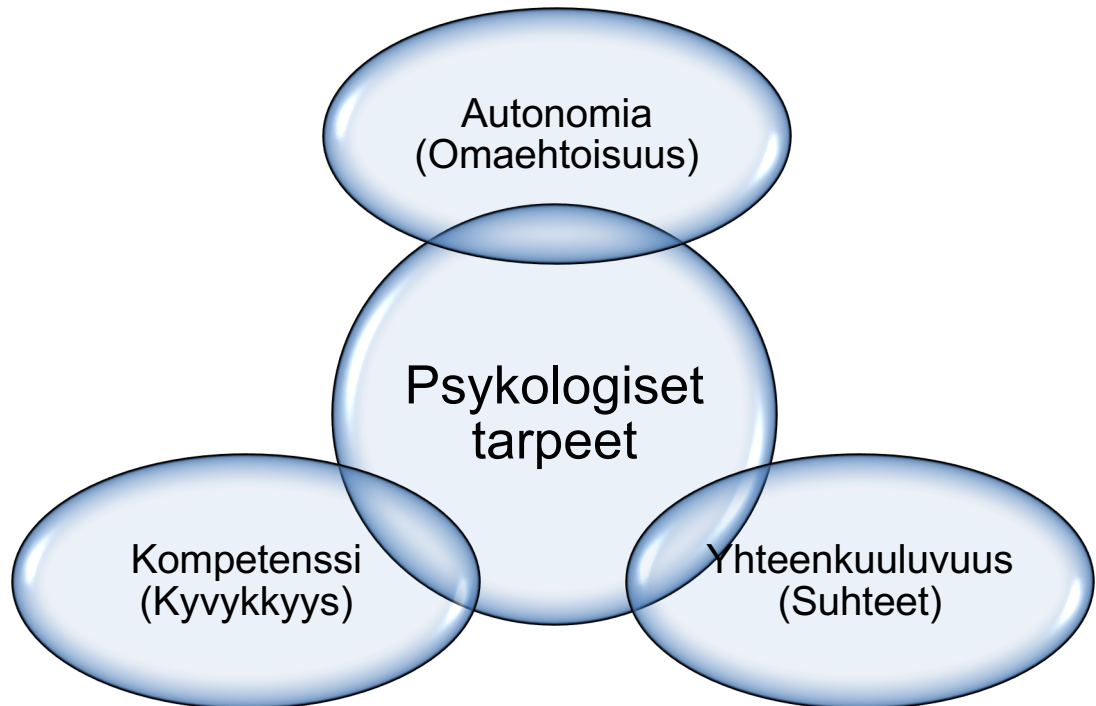
Attribuutioteoriaa on myös hyvä tarkastella, kun teorian tarkoituksena on selvittää motivaatioon perustuvia syyseuraussuhteita. Attribuutioteorian avulla henkilön on helpompi itse saada omien onnistumisien ja epäonnistumisien syy ja niiden seuraamukset selville. (Seppänen 2018, 84.) Attribuutioteorian avulla voidaan esimerkiksi tarkastella motiiveja henkilökohtaisemmasta näkökulmasta ja nämä voivat olla hyödyksi yksilölle itselleen ymmärtääkseen paremmin omaa toimintaansa. Attribuutioteoriaa tarkastellaan tarkemmin alaluvussa 4.2.2.

4.2.1 Itsemääräämisteoria/itseohjautuvuusteoria

Itsemääräämisteorian ovat kehittäneet Edward Deci ja Richard Ryan. Teoria on motivaatioteorioista tutkituin ja sillä selitetään motivaatiota ja motivoituneisuutta eniten verrattuna muihin motivaatioteorioihin. Teoria on lähtöisin ajatuksesta, jolla luodaan ihmisestä kuva, jossa ihminen on itsestään aktiivinen, altis motivaatiolle ja itse orientoituva. (Seppänen 2018, 81.)

Teoria rakentuu kolmen eri ulottuvuuden ympärille, jotka ovat kokemukset autonomiasta ja pystyvyydestä sekä yhteenkuuluvuuden kokemisen tarve. Nämä ulottuvuudet ovat liitteessä ihmisillä oleviin perustarpeisiin. Kyseiset perustarpeet tulee täyttää, jotta voidaan välttyä ongelmallisilta seuraamuksilta, joilla on vaikutus yksilön hyvinvointiin. Huomioitavaa kuitenkin on, että kokonaisuus on ratkaisevassa osassa, eikä osuuksia tule täyttää kaikilta osin, jotta motivoituneisuus jatkuu. (Seppänen 2018, 81–82.)

Seuraavassa kuviossa 4 esiteltiin psykologisten tarpeiden kolme ulottuvuutta.



Kuvio 4. Itseohjautuvuusteorian kolme ulottuvuutta (Seppänen 2018, 83).

Autonomian kokemuksella tarkoitetaan kokemusta toimia itsenäisesti saaden tyytyväisyyttä ja motivaatiota, joka on peräisin oman elämän sisällön vapaasti valitsemisen tunteesta. Tunteen tukena on myös tarve omaan elämään vaikuttamisesta ja siihen liittyviin päätöksiin. Jotta kokemus autonomiasta toteutuu, tulee välttää massaan kuulumisen tunnetta ja sen mukana kulkemista. Tällöin yksilön ei pääse toimimaan itsenäisesti. (Seppänen 2018, 82.)

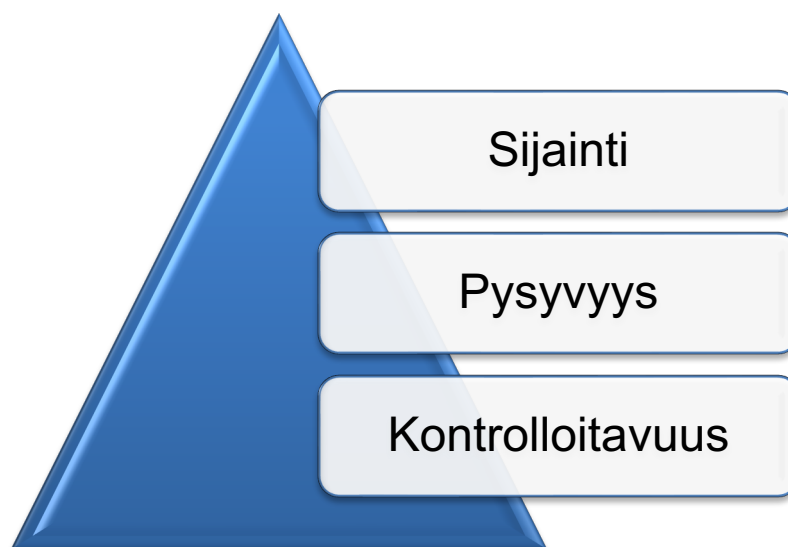
Kokeakseen pystyvyyttä tulee sen taustalla olla tuntemus pätevydestä ja omasta osaamisesta. Tässä tapauksessa erityisesti tunne omasta pätevydestä on ratkaisevassa osassa enemmän kuin yksilön oikeat taidot. Myös yksilön kokemuksilla ja aiemmin saaduilla palautteilla on iso vaikutus kokemukseen omasta pystyvyydestä. On siis suositeltavaa lähteä rakentamaan ja varmistamaan motivaation pysyvyys tavoitteilla, jotka ovat lähellä yksilön taitoja ja tavoiteltavissa. Helpompien tavoitteiden jälkeen voidaan siirtyä haastavampiin tavoitteisiin niin, että pidetään mielessä oma kyvykkyys. Näin ylläpidetään motivoituneisuutta, ja sitoutetaan yksilöä omaan toimintaansa ja kehitykseensä. (Seppänen 2018, 82.)

Kolmantena osana itsemääräytyvyysteoriaa on yhteenkuuluvuuden tarve. Tämän osan toteutumattomuus voi aiheuttaa ihmisessä oireilua, kuten motivaation puutetta, masennusta tai muita psyykkisiä oireita. Tarve yhteenkuuluvuudesta on peräisin ihmisen kaipuusta muihin ihmisiin. (Seppänen 2018, 82.)

Ulkoisilla motiiveilla ihmistä pystyy motivoimaan, mutta kyseessä on kontrolloidumpaa motivaatiota. Kontrollin seurauksena ihmisen motivaatio voi laskea sillä se vaikuttaa ihmisen tunteisiin ja itse määränpään arvostukseen ja voi tällä tavoin heikentää motivaatiota. (O'Hara, 2017.)

4.2.2 Attribuutioteoria

Teorian tarkoituksena on saada yksilölle itselleen selitys tai syy-seuraussuhde omille onnistumisilleen ja epäonnistumisilleen. Teoria rakentuu kolmelle eri syy-seuraus dimensiolle:



Kuvio 5. Attribuutioteorian kolme syyseuraus dimensiota (Seppänen 2018, 84).

Sijainti-dimensio voidaan jaotella ulkoiseen ja sisäiseen sijaintiin. Sijainnilla tarkoitetaan syyn sijaintia. Onko kyseessä ihmisestä itsestään kumpuava syy vai onko syy jokin muu ulkoinen tekijä. (Seppänen 2018, 84.)

Pysyvyys-dimensiossa voi olla pysyviä syitä tai seurauksia, kuten itseensä liittyviä ominaisuuksia, joihin ei pysty vaikuttamaan. Dimensiossa olevia syitä ja seurauksia voi olla myös tilapäisiä kuten hetkellisistä tekijöistä johtuvia tapahtumia, joihin yksilö voi vaikuttaa esimerkiksi harjoittelemalla ja tekemällä ensi kerralla paremmin. On kuitenkin huomioitava, että pysyviin syihin lukittuminen ei ole edullista motivaation kannalta ja tällöin vältellään itse tavoitetta. (Seppänen 2018, 84.)

Kolmas dimensio on ihmisen omaa käsitystä ja kokemusta siitä, miten hän on voinut kontrolloida lopputuloksen syitä tai vallitsevaa tilannetta. Ihminen haluaa tuntea hallitsevansa tilanteita, jotta motivaatio kasvaa ja sitoutuminen itse tilanteeseen vahvistuu. Kun tunne kontrollista saavutetaan, pysyy usein ihminen tavoitteiden tavoittelemisessa. Yksilön oma tunne hallinnasta ei välttämättä ole kuitenkaan universaali kokemus tilanteen osapuolille ja onkin muiden dimensioiden tavoin näkemysriippuvainen. (Seppänen 2018, 84.)

5 Selvitys

Opinnäytetyötä varten tehdyt haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Teemahaastatteluilla oli tarkoitus keskustella haastattelunkohteen kanssa ennalta suunnitelluista teemoista. Osalla haastateltavista oli toive osallistua nimettömänä, esimerkiksi työnantajan takia. Tästä syystä kaikki haastattelijat esiintyvät työssäni ja litteroinneissa nimettöminä, eikä työnantajia tule ilmi työstä.

Haastatteluiden tallenteista tein litteroinnit, kun olin saanut kaikki haastattelut valmiiksi äänitettyä. Litteroinneilla on pyritty saamaan haastatteluista saatu aineisto äänitysmuodosta kirjalliseen, jotta niitä on helpompaa käsitellä ja analysoida. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 7.2.1.) Litteroinneissa erittelin vielä erikseen ennen haastatteluja keräämäni tiedot haastateltavista, jotta niistä pystyin luokittelemaan ja tulkitsemaan haastattelun aineistoa selvitystäni varten. Luokittelut tehtyyn saman tyyppisesti, kuin haastattelun teemojen rakennetta suunnittelin. Haastatteluista analysoin eniten puhuttaneet teemat, joiden ympärille rakentui

muut niihin liittyvät aiheet. Näin tuloksien analysointi oli mahdollisimman selkeää ja vastauksista pystyi rakentamaan työn tuloksen.

5.1 Haastatteluiden toteutus

Haastatteluiden järjestäminen lähti yleisestä kyselystä opiskelijatovereilleni sekä työpaikkani kollegoille. Haastattelukutsussa kannustettiin vapaaehtoisia ja halukkaita vastaajia ilmoittamaan halukkuudestaan osallistua haastatteluihin. Kriteerinä haastatteluihin oli ainoastaan kokemus etätyöskentelystä vähintään keran viikossa. Haastattelukutsuuni sain paljon kiinnostuneita osallistujia, joista yhdeksän oli sellaisia, kenen kanssa sain sovittua haastattelut. Haastattelut sovittiin joko puhelimitse, sähköpostilla tai viestin välityksellä.

Haastatteluita varten pyysin haastateltavista tietoja. Näitä olivat nimen lisäksi ikä, ammattinimike sekä etätyöskentelypäivien määrä viikossa. Kaikilla osallistujilla tuli olla vähintään yksi etätyöpäivä viikossa ja suurimmalla osalla olikin etätyöpäiviä jopa kolmesta neljään päivään viikossa. Haastateltavien työnimikkeisiin lukeutui muun muassa assistentti, tapahtumakoordinaattori ja tiimin esihenkilö.

Jotta haastatteluaineistoa voitiin kerätä analysointia varten, kaikilta haastateltavilta saatiin ennen haastatteluita lupa haastatteluiden nauhoittamiseen. Haastateltavien kanssa myös sovittiin, että haastattelut analysoidaan nimettöminä työssäni, eli ne toteutettiin anonymieinä. Tähän oli osana syyksi myös tutkittavan vapaus puhua omista kokemuksistaan nimettömänä, jotta haastatteluiden tulokset olisivat mahdollisimman totuudenmukaisia.

Haastattelut toteutettiin Teams-alustaa käyttäen videopuheluin. Haastattelut tallennettiin äänitiedostoina, joista kävi ilmi haastattelun ajankohta, sekä haastattelun osapuolet. Haastattelut toteutettiin keväällä 2023 helmi- ja maaliskuun aikana.

5.2 Tutkittavat

Haastatteluiden kohteeksi valittiin halukkaita yksilöitä, jotka työskentelivät yrityksessä, joka tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden työskennellä etänä, joka oli osallistumisen kriteerinä. Itse työpaikalla tai haastateltavan työtehtävällä ei ollut haastatteluissa merkitystä selvityksen kannalta. Etätyöskentelyn määrä vaihteli yksilöiden kesken niin täysipäiväisesti etänä työskentelevien, kuin erilaisten hybridityöskentelymallien välillä.

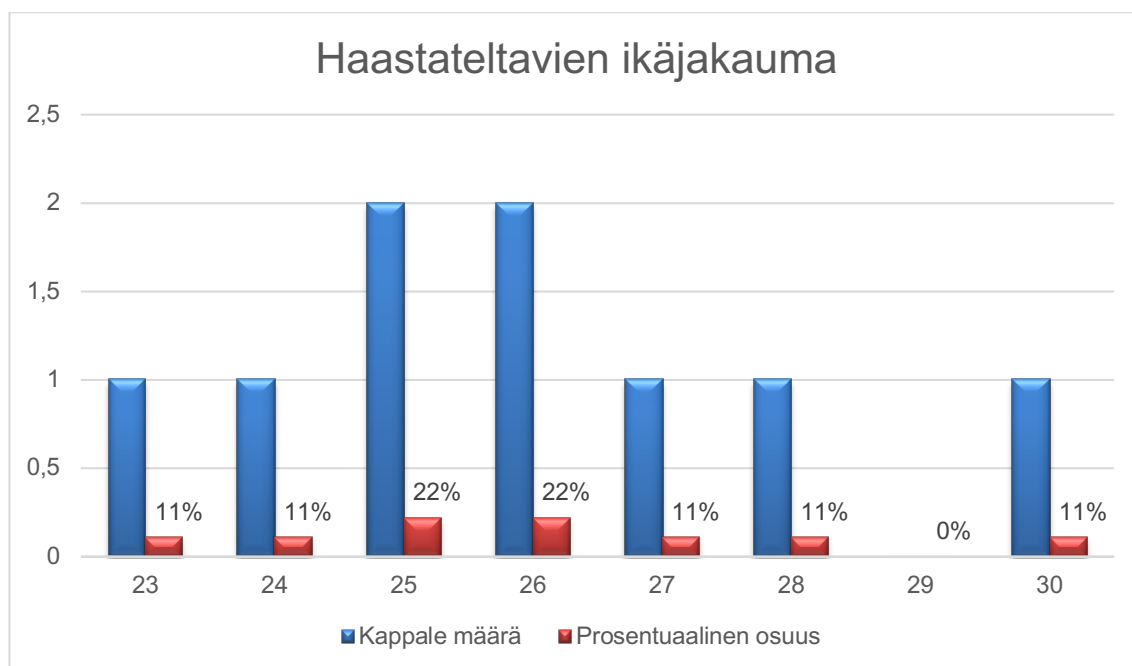
Kaksi tutkittavaa teki etätyötä täyspäiväisesti, eli viisi päivää viikossa. Kaksi heistä teki neljä päivää etänä, kolmea päivää teki kolme henkilöä ja loput kaksi teki yhden tai kaksi päivää viikossa etänä. Etätyöpäivät jakautuivat suurimmalla osalla oman tottumusten tai mieltymysten mukaisesti, eli suurin osa tutkittavista sai itse päättää työpäivien määrän viikossa. Kuviossa 6 esittelin etätyöpäivien jakautumisen haastateltavien välillä.



Kuvio 6. Etätyöpäivien määrä ja jakautuminen tutkittavien kesken per viikko

Haastatteluihin osallistumiseen siis riitti, että tutkittava teki töitä etänä vähintään päivän viikossa osana työtehtäviään. Tämän lisäksi tutkittavat rajattiin iän perusteella vielä tarkemmin, mutta tämä pohjautui haastatteluihin osallistuneisiin yksilöihin. Osallistuneiden tutkittavien iät vaihtelivat 23 ja 30 ikävuoden välillä.

Kuviossa 7 esittelin tutkittavien ikäjakaumat.



Kuvio 7. Haastateltavien ikäjakaumat

Kuvion 7 perusteella voitiin todeta Z-sukupolven edustavan suurinta osaa tutkittavista. Tutkittavista seitsemän yhdeksästä oli z-sukupolven edustajia. Tästä syystä oli tärkeää tarkastella tarkemmin mikä on z-sukupolvi ja miksi tämän selvityksaineiston analysoimisen kannalta oli tärkeää tietää heidän kehityksistensä digitalisaation kanssa.

5.3 Haastatteluiden teemat

Tutkimuskysymykset rakennettiin eri teemojen ympärille, joita haluttiin haastatteluissa tuoda ilmi ja käsitellä syvemmin. Teemoja haastatteluille halusin valita kolme, joissa saataisiin laajemmin käsiteltyä erilaisin kysymyksin tutkimustehtä-

vää ja selvittää nuorten motivaatiota etätyöskentelyssä. Kysymysten teemat perustuivat työssä käsiteltyyn tietoperustaan ja antoivat viittaa keskusteluaiheisiin, jotta haastatteluiden runko olisi mahdollisimman yhtenäinen itse työn sisällön kanssa. Haastattelurunko koostui kolmesta teemasta (kts. Liite 1).

Kysymykset olivat teemoja tukevia ja suuntaa antavia kysymyksiä, joita käytin haastatteluiden tukena. Kuitenkin itse haastatteluissa kysymysten muoto ja sisältö saattoi vaihdella keskustelujen edetessä. Tämä johtui osaksi siitä, ketkä olivat haastattelun osapuolena ja miten he toivat ilmi omia kokemuksiaan ja tunteitaan teemoihin liittyen.

5.3.1 Etätyöskentelyn asetelma

Ensimmäisen teeman aiheena oli kartoittaa työntekijän etätyöskentelyn asetelmaa ja kokonaisuutta. Teemassa halusin selvittää, minkälaisessa syklissä kyseinen yksilö tekee etätöitä, ja selvittää syyt kyseiselle syklille. Miksi tutkittava työskentelee etänä, miten etätyöpäiviä on ryhmitetty, onko kyseessä työnantajan ohjeistus vai onko kyse yksilön omasta valinnasta. Osalla haastateltavista oli esimerkiksi vaatimus olla tietty määrä paikan päällä työnantajan toiveesta/määräyksestä.

Teemassa syvennyttiin myös yleiseen henkiseen olotilaan, miltä työn teko tuntuu etänä ja eroaako tämä toimistolla työskentelystä. Henkisen olotilan lisäksi puheenaiheena oli työergonomia ja sen muodot etätyöskentelyssä. Ensimmäisen teeman tarkoituksena oli pohjustaa haastattelua syventämällä keskustelu tutkimustehtävän aiheisiin.

5.3.2 Motivaatio ja tehokkuus etänä

Toinen teema käsitteli työntekijän eli tutkittavan tehokkuutta etätyöskentelyssä ja miten motivaatio käyttäytyy heillä etätyössä. Teeman tarkoituksena oli selvittää yksilön tuntemuksia ja omia kokemuksia etätyöskentelystä. Teeman kysymyksillä oli tarkoituksena syventää keskustelua ja saada haastateltavista irti tunte-

muksia siitä miltä etätyöskentely heidän kohdallaan tuntuu. Kokevatko he esimerkiksi eroja etätyöskentelyn ja lähityöskentelyn välillä. Haastateltavilta kysyttiin esimerkiksi, miten he kokevat tehokkuutensa etänä ja onko motivaatiolla tähän vaikutusta vai onko tehokkuus yhtä korkea tai jopa matalampi etänä kuin työskennellessä työpaikan tiloissa.

Tämä teema käsitteli enemmän yhteisöllisyyden tunnetta ja miten motivaatio käyttäytyy henkisenä tekijänä työnteossa. Teemassa keskusteltiin myös motivaatiosta ja tehokkuudesta yhdessä. Sekä siitä, miten henkiset tekijät muokkaavat yksilön tapaa työskennellä. Esimerkiksi onko yhteisöllisyyden tunne suoraan vaikutuksessa motivaatioon vai näyttäytykö yhteisöllisyyden vaikutus motivaatioon jollain muulla tavalla.

5.3.3 Etätyön ja vapaa-ajan erittely toisistaan

Haastatteluiden kolmas ja viimeinen teema oli, miten etätyö näyttäytyy yksilön vapaa-ajan yhteydessä. Kyseisellä teemalla halusin kartoittaa, miten haastateltavat kokivat pystyvänsä erottamaan työaika ja vapaa-aikaa erityisesti etätyöpäivinä. Teemaa syventävät kysymykset olivat enemmän hyvinvointi aiheisia juuri syystä, että haastatteluissa saataisiin selville yksilön kokemus etätyön vaikutuksesta heidän hyvinvointiinsa ja palautumiseen etätyöstä. Tutkittavilta pyrittiin kartoittamaan myös mitä he kaipaivat tueksi työnantajalta palautumista varten tai mahdollisesti jo tarjottuja toimenpiteitä ja palveluita.

Tätä teemaa taustoittaa oma kokemukseni siitä, miten koen itse palautumisen vaikuttavan hyvinvointiin ja tällä tavoin myös motivaatioon työskennellä. Koen itse, että työstä palautuminen ja vapaa-ajan erottaminen on todella tärkeää työmotivaation ylläpitämisessä.

6 Tulokset

Haastatteluiden tulokset pyrin esittelemään mahdollisimman kattavasti haastatteluissa esiintyvien teemojen avulla. Jotta tuloksia voitiin analysoida ja esitellä

tarkemmin, jaoin ne muutamaan pääteemaan luvun 1.4. esitellyn työssä käytettyjen analyysimenetelmien mukaisesti.

Teemat erosivat tutkimuskysymysten suorista teemoista, sillä kuten aiemmin mainitsinkin, että teemahaastattelut antavat rungon tai osviittaa haastatteluiden puheenaiheisiin, mutta tutkittaville tulee antaa vapaus ilmaista mielipiteitään, jotta haastatteluiden luotettavuus olisi mahdollisimman suuri. Haastatteluissa esiintyvien teemojen perusteella tuloksia oli helpompaa analysoida ja saada tulos tutkimustehtävään. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 6.3.2.)

6.1 Tutkittavien kokemuksia etätyöskentelystä

Tutkittavien kokemukset siitä millaisena he kokivat etätyöskentelyn, erosivat vaihtelevasti. Kahdella vastaajista oli toivomus tai ohjeistus työnantajan puolelta, että koronarajoitusten hellittämisen jälkeen toimistolla tulisi olla läsnä vähintään kerran tai kaksi viikossa. Läsnaolopäivät olivat tutkittavien mukaan toiselle neutraali tai jopa positiivinen asia, eikä kokenut asian kanssa negatiivisia tunteita. Toinen tutkittava, jolla läsnäolopäivät olivat myös pakollisia, oli alustavasti ollut hieman vastahakoinen, mutta koki tämän olevan tottumiskysymys. Muilla, joilla tätä ohjeistusta ei ollut, oli selkeästi negatiivisempi ajatus pakottamisesta takaisin työpaikalle, eivätkä haluaisi luopua autonomiastaan etätyöpäivien päättämisen suhteen. Tässä oli suurimmalla osalla kyse siitä, että osa työtehtävistä vaati jo läsnäoloa toimistolla ja ne tehtiin kyllä normaalisti, mutta vapaus päättämisestä itse teki selkeästi eron miltä toimistolla tehty työ tuntuu.

Toinen tekijä, jota haastateltavat kokivat vaikuttavan etätyöskentelypäivien määrään, oli ajankäyttö, eli etänä työmatkoihin ei kulu vapaa-ajasta aikaa ja sen voi käyttää paremmin muihin arkeensa kuuluviin asioihin. Yhdellä haastateltavalla ajankäytön väheneminen työmatkoihin oli esimerkiksi iso tekijä etätyöskentelyyn, vaikka hän pitääkin toimistolla työskentelystä. Esimerkiksi haastateltava 3 koki ajan käyttämisen työmatkoihin kuitenkin suuremmaksi tekijäksi ja jäi mielellään tästä syystä etätyöhön.

6.1.1 Keskittyminen työntekoon etätyöpäivinä

Haastateltavien ilmapiiri ja olotila kotona työskennellessä koettiin yleisesti hyväksi ja vain kaksi haastateltavista koki kaipaavansa useammin kuin esimerkiksi kerran viikossa ihmiskontakteja ja tästä syystä he työskentelevät muihin verrattuna enemmän toimistolla. Ihmiskontakteja kaipaavat kokivat yhteisöllisyyden puutetta työskennellessään etänä.

Haastateltava 8 koki selkeästi etätyöskennellessään eron työskentelyilmapiiriin verrattuna toimistotyöskentelyyn: *”no siis kotona on välillä kiva olla mutta jotenkin kotoa ehkä vähän turtuu sitten siihen työskentelyyn...sitten työpäivän jälkeenkkin helposti sitten ehkä jää kotiin tavallaan, että mulle se kotona työskentely ei kauheesti sovi ehkä itse kaipaa sitten semmoista sosiaalisuus sosiaalista niinku puolta siihen työskentelyyn myös.”* Muut haastateltavat kokivat työskentelyilmapiirin hyväksi kotona. Keskittyminen oli helpompaa, kun pystyi itse säännöstelemään työtaakan pitkin päivää itselle idearikkaisiin ja motivoituneisiin hetkiin.

Haastateltavilta esiintyi myös mietteitä liittyen kommunikaatioon kollegoiden kanssa. Vaikka apua saikin verkkoyhteyksien avulla, eivät haastateltavat kokeneet kanssakäymistä yhtä mielekkääksi ja idearikkaaksi kuin esimerkiksi kasvotusten toimistolla. Etätyö on esimerkiksi vaikuttanut myös kommunikaatioon toimistolla, jota haastateltava 5 kommentoi: *”tosi moni, vaikka olisi toimistolla, niin laittaa mulle silti niinku sähköpostia tai skypessä viestiä”*. Etätyö on selkeästi jo tuonut uuden ”normaalin” toimistollakin työskenteleviin, eli yhteyttä otetaan niin että oletuksena on, että työntekijä olisi etänä.

Yleisesti suurin osa koki olonsa työskentelyyn hyväksi, energiseksi, eikä kokenut ilmapiirin olevan työntekoon verrattaessa erilainen negatiivisella tavalla kuin toimistolla, vaan jopa parempi. Haastateltava 9 koki, että ”flow”-tilaan pääsemisessä kesti hetki, kun asennoituu kotiolissa etätyöhön, mutta lopulta koki olevansa silti tehokkaampi työpäivän aikana kotona kuin toimistolla.

Positiivista palautetta etätyöskentelyn asetelmista toi taukojen pitäminen oman fiiliksen mukaan. Haastateltavat kokivat positiivisena oman työnteon joustavuuden ja rytmittämisen, jolloin esimerkiksi vessakäynnit ja kahvitauot pystyy rytmittämään oman jaksamisen mukaan ja työt taas niin, kun henkilö koki itse olevansa tehokkaimmillaan. Haastatteluissa kuitenkin ilmeni, että kaksi haastateltavaa kokee jättävänsä jotain työtehtäviä päiville, jolloin on toimistolla. Nämä tehtävät vaihtelivat syistä kuten tehtävän haastavuus, etänä saatavilla oleva tuki tehtävän suorittamiseen ja itse toimitiloja vaativat työtehtävät. Tällä ei kuitenkaan ollut vaikutusta työn suoritukseen tai tehtävien teon myöhästymiseen, vaan enemmän yksi syy etätyön rytmittämiseen ja toimistopäivien suunnitteluun.

6.1.2 Ergonomian tärkeys

Monella haastateltavista nousi esiin etätyön ongelmana oma työskentelyergonomia. Monilla haastateltavista on ergonomian suhteen tilanne, ettei omista erilistä työpistettä kotonaan, eikä työnantaja ole teknillisinten välineiden lisäksi juurikaan tukenut etätyöskentelyä muilla välinein. Suurin osa vastaajista koki keskittymisen vaikeammaksi, kun työskentelyvälineet eivät tukeneet etätyöskentelyä, joka johti osan mielestä myös tehokkuuden laskuun. Kaikki haastateltavat vaihtelivat työpisteeltä sohvalle pitkin päivää, vaikka työpiste olisikin olemassa kotona ja teki työt sillä suurimman osan päivästä. Yksi haastateltava myös toivoi, että seisominen olisi mahdollista etätöissä.

Myös pitkäaikaisempia seurauksia oli osalla haastateltavista alkaneet näkyä työhyvinvoinnin suunnalta. Kehoon kohdistuvat muutokset, kuten niskakipua tai muuta jäykkyyttä oli ollut jo havaittavissa. Tälle ei suoranaisesti sanottu syyksi etätyötä itsessään vaan ajatukset pohjautuivat kokonaisuuteen etänä työskentelystä ja muista työn vaikutuksista kuten ergonomiasta ja sen puutteellisuudesta. Muutama haastattelija pohti, että esimerkiksi sohvalla työskentelyssä saattaa paikat mennä jumiin ja niska kipeytyä pään asennon takia. Yhdellä haastateltavalla ergonomiaan vaikutti myös kumppanin läsnäolo kotona. Eli heillä molemmat tekivät etätyötä ajoittain ja pyrkivät suunnittelemaan työpäivät niin, ettei molemmat olisi samaan aikaan kotona, koska heillä on vain yksi työntekopiste. Jos

molemmat olivat kotona, tuli tällöin soveltaa esimerkiksi keittiön pöytää työnte-
kemiseen.

Osa myös kuvasi kokemuksiaan haastatteluissa siitä, ettei työnantaja tue työ-
skentelyergonomiaa etätyössä lainkaan ja tällä on ollut vaikutusta työnantajaku-
vaan sitä heikentävästi. Monella nousi ajatuksia siitä, että ergonomian tukemi-
nen olisi positiivinen asia työnantajan puolesta. Osa taas oli saanut rahallisen
korvauksen ergonomian tukemiseen etätyössä, kun koronapandemia oli aluil-
laan. Tästä toki huomautettiin haastatteluissa erikseen, että tuo summa oli jo
tuhlattu eikä ergonomiaan ollut juurikaan panostettu tämän jälkeen. Haastatelta-
van 7 kokemus kuvasi saamaansa summaa seuraavasti: *"itsehän en käyttänyt
sitä rahaa mihinkään semmoiseen...se korona oli niin kuin jossain vaiheessa
ehkä menossa vähän pois niin että kuitenkin tuli sitten työnantajalta semmoinen
tai mikä merkki tai semmoinen hyväksyntä tai että "ok", että kyllä jatkossakin voi
tehdä etätöitä"*. Haastateltavan 7 mukaan tuo kerran saatu rahallinen summa
vaikutti kuitenkin positiivisesti tunteeseen siitä, että etätyöskentelyn katsottiin
jääneen koronan jälkeenkkin hyväksyttäväksi työskentelymuodoksi työnantajan
puolelta. Vaikkei ergonomiaa tuettaisikaan tämän enempää etätyön kannalta.

Yleisesti haastateltavat kokivat, että ergonomia voisi olla parempi, mutta eivät
kokeneet tämän vaikuttavan tällä hetkellä työskentelyyn niin merkittävästi, että
luopuisivat etätyöskentelystä nykyisistä olosuhteista huolimatta.

6.1.3 Etätyö motivoivana tekijänä

Kaikki haastateltavat kokivat etänä työskentelemisen paremmaksi keskittymi-
seen, kun pystyy työskentelemään itse parhaimmilla hetkillä päivän aikana.
Keskittymistä auttoi etätyöskentelypaikan hiljaisuus ja ihmiskontaktien vähyys.
Etänä työskennellessä yhteydenpito tehdään viestien välityksellä, jolloin työnte-
kijä voi itse valita itselleen sopivan hetken siirtyäkseen seuraavaan tehtävään.
Haastateltava 4 toi kuitenkin esiin etätyössä esiintyvän haasteen motivaatioon
liittyen ja taukojen pitämiseen: *"jos tauolla tai ruokatauolla menee just katsoo
vaikka telkkaria niin siihen helposti sitten uppoutuu ja sitten unohtaakin että ai*

niin että pitää jatkaa tai siis silleen että että kyllä on päässyt niitä tavoitteisiin mutta kyllä se motivaatio on ehkä vähän silleen kyllä se vähän häilyy kotona työskennellessä.”

Omaan motivaation ylläpitoon etätyössä vaikutti monella tuen saaminen kollegoilta tai esihenkilöltä. Kaikilla tuen saanti toimi viestien, kuten Teams-palvelun tai sähköpostin välityksellä. Vaikka tuen saanti oli erityyppistä kuin läsnä, kaikki haastateltavat kokivat suoriutuvansa työtehtävistään yhtä hyvin kuin työskennellessään työnantajan toimitiloissa.

Kaikki haastateltavat kokivat etätyön olevan motivoiva tekijä ja olisi valmis vaihtamaan työpaikkaa, mikäli etätyömahdollisuus otettaisiin pois työnantajan puolesta. Haastateltava 5 kommentoi erikseen etätyömahdollisuutta motivoivana tekijänä: *”en niinku pysty enää kuvittelemaan silleen, että pitäisi mennä maanantaista perjantaihin joka päivä toimistolle kello 8.00 tai jotain. Niin ei se niinku motivoisi yhtään, että kyllä mä sanon, että ...et tällainen ratkaisu joku hybridimalli minkä meilläkin on käytössä.”* Etätyö on siis selkeästi tällä hetkellä suuri etu työpaikan valinnassa ja on tärkeää, että työnantajat ovat tietoisia siitä, miten ”pakolla” läsnätyöskentely vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden motivaatioon työskennellä.

6.1.4 Vapaa-ajan erittelemisen etätyöstä ja sen vaikutukset motivaatioon

Haastatteluissa tutkittavilta kysyttiin miten etätyö vaikuttaa heidän vapaa-aikaansa, sekä miten he erottelevat vapaa-aikansa ja muun arjen askareet etätyöstään. Haastatteluissa ilmeni, että puolella haastateltavista oli vaikeuksia välillä erotella työaika ja vapaa-aikaansa. Osa haastateltavista, jotka kokivat erotelun vaikeaksi, saattoivat työpäivän päätyttyä käydä tarkistamassa vielä sähköposteja tai muutoin miettiä työasioita. Haastateltavilla esiintyi ”ylityötä”, jota ei välttämättä työnantajalle aina ilmaissut. Osalla haastateltavista tämä vaikutti selkeästi palautumiseen, joka johti motivaation laskemiseen, kun olo oli, että olisi koko ajan töissä.

Jotta motivaation ja sen seurauksena tehokkuuden, laskua työntekijä halusi välttää oli tähän haastateltavilla erilaisia tapoja eritellä työntekoa ja vapaa-aikaa. Näitä tapoja olivat esimerkiksi työvälineiden pakkaaminen pois. Tämä oli kaikille haastateltaville yhteneväinen tapa lopettaa työpäivä, kun työvälineet laitettiin esimerkiksi kaappiin tai muualle pois silmistä. Toinen suosittu tapa erotella vapaa-aikana etätyöskentelystä oli urheilu, harrastukset ja liikkuminen kodin ulkopuolelle. Kun lähtee pois kotoa tai liikkumaan työpisteeltä, jossa oli istunut koko päivän, sai mieli virkistyä ja ajatukset pois työnteosta. Esimerkiksi haastateltavan 4 toimet työpäivän erittelyyn arjesta mukautuivat ideaan siitä kuin lähtisi toimistolta kotiin: *”vähän samalla lailla, kun lähtisi just tuolt toimistolta kotiin, niin kyllä siinä sitten mun mielestä piristyy niin samalla just on käynyt, vaikka kävelyllä tai kaupassa tai siis lähtenyt jotain muita urheiluja suorittamaan”*.

Vapaa-ajan kannalta etätyö sai paljon positiivisia ajatuksia, kun suurin osa haastateltavista koki etänä työskentelemisen aikaansa säästäväksi. Etätyö tuo heille helppoutta muiden askareiden hoitamiseen työn lomassa, joka säästää aikaa vapaa-ajalta. Askareita, joita haastatteluissa ilmeni, olivat esimerkiksi pyykien pesu, muut kotiaskaaret ja urheilu, kuten kävelyt lounaalla. Moni tunsikin ajan säästön, kun muu arki ei välttämättä ollut enää kovin kotityö-painotteinen. Tämä oli osalla myös motivoiva tekijä työn kannalta, kun aikaa jäi töiden ulkopuolella enemmän omiin kiinnostuksen kohteisiin ja työstä palautumiseen, vaikka tämä saattoikin vaatia erillisiä toimenpiteitä kuten aiemmin haastatteluista kävi ilmi.

6.2 Tulosten validiteetti ja eettisyys

Laadullisessa tutkimuksessa kerättyä aineistoa voidaan tarkastella sen validiteetin perusteella. Validiteetilla tarkoitetaan selvitystä varten kerätyn aineiston uskottavuutta ja miten perusteellisesti selvitys on toteutettu, joka heijastuu myös selvityksen pätevyyteen. Validiteetilla voidaan arvioida selvityksestä saatujen päätelmien ja tulosten oikeellisuutta tutkimustehtävään liittyen. (Saaranen-

Kauppinen & Puusniekka 3.3.1.) Tämä voi tarkoittaa sitä, että onko tutkimuksella saatu selville tutkimuskysymyksiin vastauksia ja onko selvitystä varten tehty perusteellisesti tarvittava pohjatyö.

Tutkimuseettisen neuvottelukeskukseen (TENK, 2023.) mukaan, jotta tutkimuksen toteutus olisi eettisesti toteutettu ja aineistoa käsitelty tulisi ennen aineiston keruuta huolehtia tarvittavat suostumukset tutkimukseen osallistuvilta. Myös aineiston keruusta tulee sopia. Haastatteluun osallistuvien kanssa sovittiin, että ne nauhoitetaan, joista sittemmin tehtiin litteroinnit, joita analysoitiin selvityksessä. Tämän lisäksi aineistoja käsiteltiin työssäni niin, että tutkittavien anonymiteetti säilyi sovituksen mukaisesti. Anonymiteetin säilyminen pitkin haastatteluja ja niiden tulosten analysoinnissa antoi haastateltaville mahdollisuuden puhua rehellisesti ilman paineita omista kokemuksistaan niin, ettei esimerkiksi työnantajan kautta tai suoraan nimellä heitä voisi haastatteluiden vastauksista tunnistaa, jolloin haastateltavien kanssa etukäteen sovittu anonymiteetti toteutui. Aineiston keruussa ja käsittelyssä käytettiin TENK:n mukaisia hyviä tieteellisiä menettelytapoja selvityksen toteuttamisessa.

Haastatteluita tehtiin yhteensä yhdeksän kappaletta. Yhdeksän haastattelua antoi selvitystä varten monipuolisia vastauksia ja analysoitavaa aineistoa selvityksen tekemiseksi motivaation käyttäytymisestä etätyöskentelyssä. Haastattelut kestivät 20–30 minuuttia. Haastattelut olivat tarpeeksi pitkiä, jotta pystyimme paneutumaan aiheeseen ja saimme selville etätyön vaikutuksista yksilön motivaatioon etätyöskentelyssä. Haastateltavat antoivat hyviä ja laajoja vastauksia, jotta heidän kokemuksensa tuli esille mahdollisimman tietoa tuottavalla tavalla.

7 Päätäntö

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää nuorten työntekijöiden kokemuksia motivaatiostaan työskennellä etänä. Haastatteluista saatu aineisto oli monipuolista ja haastatteluihin osallistuneilla etätyöskentely toimi monella eri tavalla ja eri

määrissä. Myös työtä varten kerätty tietoperusta avusti suunnittelemaan haastattelut niin, että ne niistä voitiin kerätä aineostoa vastaamaan opinnäytetyön kohteena ollutta selvitystä ja sen kysymyksiin.

Se, että tutkittavien iät olivat seitsemän vuoden haitarilla toisistaan, ei vaikuttanut saatuihin tuloksiin negatiivisesti. Luvussa 2.2. esiteltiin miten z-sukupolven edustajat voivat olla iältään eroavia yli seitsemällä vuodella toisistaan ja silti edustaa samaa sukupolvea. Voidaan siis katsoa, että selvitykseen osallistuneet tutkittavat olivat toivottua kohderyhmää ja heidän erilaiset kokemuksensa toivat aineistoon monipuolisuutta. Ikien eroavaisuudesta riippumatta kaikki myös vastasivat työssä käytettävään teknologiaan ja ergonomiaan liittyviin aiheisiin hyvin samalla tavalla. Tässä voisi mahdollisesti löytää enemmän eroavaisuuksia, jos tarkasteltaisiin vanhempia ikäluokkia.

Haastatteluiden vastaukset ja niistä kerätty aineisto toi esiin saman tyyppisiä haasteita ja edistäviä tekijöitä etätyön kannalta, kuten tietoperustassa olin esitellyt. Haastateltavien kokemukset olivat etätyötä puoltavia siihen nähden, millaiseksi he kokivat motivaationsa etätyöskentelyssä. Erilaiset haasteet ja edistävät tekijät olivat myös haastateltavien kokemuksia vastaavia. Esimerkkinä näistä edistäjistä voidaan ottaa työajan ja muun arjen yhteen sopiminen ja työmatkoihin käytettävän ajan vähentyminen. Tämä oli kaikilla tutkittavilla yhteinen kokemus, jolla koettiin olevan positiivisia seurauksia työstä palautumiseen ja tällä tavoin motivaatioon työskennellä. Haasteita esiintyi tutkittavilla ergonomiassa ja työnantajaan tuen saamisena. Ergonomia ja sen kautta tehokkuutta käsiteltiinkin tietoperustassa haasteina etätyön kannalta. Kuitenkin kaikilla tutkittavilla oli positiivisia kokemuksia etätyöstä näistä haasteista huolimatta.

Haastatteluissa ja niiden tuloksissa esiintyi yllättäviäkin tekijöitä, kuten se miten etätyömahdollisuuden varjolla moni on valmis luopumaan jollain tavoin hyvin voinnillekin tärkeistä asioista, esimerkiksi oman työergonomiansa kustannuksella. Monelle osoittautui etätyön olevan kovinkin motivoiva tekijä itse työnteossa ja kuten haastatteluiden tuloksissa toin esille miten suurin osa haastatelta-

vista, olivat valmiita vaihtamaan työpaikkaa, jos etätyömahdollisuus heiltä poistettaisiin työnantajan toimesta tai että he eivät ottaisi vastaan työpaikkaa, jossa etätyötä ei tarjottaisi heille lainkaan, edes hybridimallina. On myös hyvä mainita työnantajienkin puolesta, mikäli on vain mahdollista, että etätyön tarjoaminen onnistuu, on se ehdottomasti tämän selvityksen perusteella valttikortti ja varmasti työnantaja kuvaa parantava tarjottava työntekomalli.

Kuten työssä toin esille etätyön yleistymisen ja teknologian kehityksen työelämässä, voisi selvitystäni jatkaa tarkastelemalla vanhempien ikäryhmien, kuten milleniaalien, etätyöskentely tapoja, ergonomiaansa sekä miten heillä vaikuttaa heidän motivaatioonsa työskennellä. Tähän voisi mahdollisesti muilla ikäryhmillä vaikuttaa yhä enemmän haastatteluissakin esiin tullut tuen saaminen itse motivaatioon työskennellä etänä. Kaikilla haastateltavista oli tuen saaminen samanlaisten kanavien kautta, esimerkiksi sähköposti ja Teams-sovellus. Muiden ikäryhmien tarkastelu voisi tuoda syvemmän vastauksen siihen, miten motivaatio käyttäytyy etätyössä työntekijän kannalta, miten eri ikäryhmien yksilöt käyttäytyvät ja motivoiko tuen määrä eri tavoin, esimerkiksi päättääkö yksilö itse enemmän kuin vaivautuisi pyytämään opastusta työtehtäviinsä.

Etätyöllä on vielä paljon haasteita, niin kuin selvityksessä tuli ilmi, joille ei vielä välttämättä ole löytynyt vastauksia tai näiden haasteiden pitkäaikaisia vaikutuksia ole vielä todettu tarkemmin. On siis nähtävä miten etätyö ja siitä tehdyt tutkimukset kehittyvät ja miten motivaatiota ja sen ylläpitoa voitaisiin parantaa työntekijän motivaatio mielessä. Kaikesta haasteista huolimatta, kaikki tutkittavat olivat sitä mieltä, että yleisesti motivaatio pysyi etätyössä hyvänä, eivätkä he haluaisi luopua etätyöstä lainkaan. Etätyön merkitystä työelämässä korosti vielä se, miten siitä ei luovuttaisi, vaikka tällä olisi vaikutuksia heidän motivaatioonsa tehdä työtä ja kehittyä tai heidän työnsä tulokseen.

Lähteet

- Aro, Antti & Heikkilä, Annamari & Holmgren, Eveliina & Ikonen, Outi & Juujärvi, Petri & Morikawa, Merit & Råman, Sami & Sahimaa, Jaakko 2023. Inhimillinen tehokkuus – Jännitteet hyötykäyttöön. Alma Media Oy, Helsinki.
- Barrero, Jose Maria & Bloom, Nicholas & Davis, Steven & Mayer, Brent & Mihaylov, Emil 2023. Survey: Remote Work Isn't Going Away — and Executives Know It. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2023/08/survey-remote-work-isnt-going-away-and-executives-know-it>. Viitattu 27.3.2024.
- Carucci, Ron 2021. To Retain Employees, Give Them a Sense of Purpose and Community. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2021/10/to-retain-employees-give-them-a-sense-of-purpose-and-community>. Viitattu 21.3.2024.
- Dimock, Michael 2019. Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>. Viitattu 28.3.2024.
- Drean, Josh & Deborah Perry Pisciona 2023. 4 Forces That Are Fundamentally Changing How We Work. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2023/10/4-forces-that-are-fundamentally-changing-how-we-work>. Viitattu 27.3.2024.
- Finlex. Laki valtion henkilöstölle etätyöstä johtuvissa olosuhteissa sattuneiden tapaturmien korvaamisesta (2022/1012). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2022/20221012>. Viitattu 28.3.2024.
- Forma, Pauli 2023. Johtajan työkykykirja. Alma Media Oy, Helsinki.
- Helle, Minna 2004. Etätyö. Edita Publishing, Helsinki.
- Hyvärinen, Matti & Suoninen, Eero & Vuori, Jaana. Haastattelut. Tietoarkisto. (<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>). Viitattu 1.4.2024.
- Juhila, Kirsi. Tietoarkisto. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>. Viitattu 20.3.2024.
- Kuisma, Juha & Pekka Sauri 2021. Etätyö ja monipaikkaisuus suomessa. Ota-van Kirjapaino Oy, Keuruu.
- Lahti, Leena 2013. Monikulttuurinen työelämä. Alma Talent Oy, Helsinki.

Lehtinen, Ilkka 2023. Tilastokeskus. Asuntomarkkinoiden alavire hellittää aikaisintaan ensi vuoden puolella. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2023/asuntomarkkinoiden-alavire-hellittaa-aikaisintaan-ensi-vuoden-puolella/>. Viitattu 6.3.2024.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna 2014. Työolojenmuutokset 1977–2013. Tilastokeskus. Edita Publishing Oy, Helsinki.

Leskinen, Tatu 2023. Tilastokeskus. Korona hellitti, mutta etätöytä tekevien määrä ei juuri vähentynyt. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/korona-hellitti-mutta-etatyota-tekevien-maara-ei-juuri-vahentynt/>. Viitattu 17.4.2023.

Leskinen, Tatu 2023. Tilastokeskus. Etätö yleisty eniten aloilla ja alueilla, joilla sitä ennen tehtiin vähiten. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/etatyo-yleistyi-eniten-aloilla-ja-alueilla-joilla-sita-ennen-tehtiin-vahiten/>. Viitattu 17.4.2023.

Mannermaa, Katri 2024. Työntekijätaidot – Käsikirja. Alma Talent Oy, Helsinki.

Mannermaa, Katri 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Alma Talent Oy, Helsinki.

Mayor, Päivi & Risku, Marjo 2015. Opas yksilölliseen motivointiin – 16 Perustarvetta johtamisen apuna. Alma Talent Oy, Helsinki.

Nurmi, Jari-Erik & Salmela-Aro, Katariina 2017. Mikä meitä liikuttaa – motivaatiopsykologian perusteet. PS-kustannus, Jyväskylä.

O'Hara, Delia 2017. The intrinsic motivation of Richard Ryan and Edward Deci. American Psychological Association. <https://www.apa.org/members/content/intrinsic-motivation>. Viitattu 28.2.2023.

Pirinen, Helka 2023. Esihenkilö muutoksen johtajana. Alma Talent Oy, Helsinki.

Raatikainen, Eija 2018. 2.1 Ohjaavia kysymyksiä nuoren sisäisen motivaation herättämiseksi. Kohtaa nuori. <https://kohtaanuori.metropolia.fi/ohjaavia-kysymyksiä-nuoren-sisäisen-motivaation-herättämiseksi/>. Viitattu 21.3.2024.

Ruohotie, Pekka 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Oy Edita Ab, Helsinki.

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 7.2.1 Litterointi. KvaliMOTV. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_1.html. Viitattu 1.4.2024.

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 6.3.2. Teemahaastattelu. KvaliMOTV. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html. Viitattu 2.3.2023.

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 3.3.1. Validiteetti. KvaliMOTV.
https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html. Viitattu 16.4.2024.

Seppänen, Lasse 2018. Motivaatio, Perseelle potkimisen käsikirja. Fitra, EU.

Tietoarkisto 1. Kvalitatiivisen datan käsittely. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistonhallinta/kvalitatiivisen-datan-kasittely/>. Viitattu 20.3.2024.

Tuulaniemi, Juha 2011. Palvelumuotoilu. Talentum Media Oy.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023, Helsinki. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf. Viitattu 2.4.2024.

Työsuojelu. Etätyö. [https://tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo#:~:text=Etätyö%20on%20lähtökohtaisesti%20työaikalain%20piirissä,tehtäessä%20työtä%20työnantajan%20toimipaikan%20ulkopuolella](https://tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo#:~:text=Etätyö%20on%20lähtökohtaisesti%20työaikalain%20piirissä,tehtäessä%20työtä%20työnantajan%20toimipaikan%20ulkopuolella.). Viitattu 20.3.2024.

Työterveyslaitos 1, ttl.fi. Digitalisaatio on keino kehittää toimintaa. <https://www.ttl.fi/yrittajan-digitieto-opas-digiayan-yritykselle/teema-1-digi-muuttaa-tyota/digitalisaatio-on-keino-kehittaa-toimintaa>. Viitattu 21.3.2024.

Työterveyslaitos 2, ttl.fi, 24.5.2022. Kuormitus ajaa etätyöhön – hyvä johtaminen ja yhteenkuuluvuus vetävät työpaikalle <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/kuormitus-ajaa-etatyohon-hyva-johtaminen-ja-yhteenkuuluvuus-vetavat-tyopaikalle>. Viitattu 20.3.2024.

Työterveyslaitos 3, ttl.fi. Työterveyslaitoksen toimintaohje työnantajille koronavirusepidemiaan varautumiseksi. <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-yrityksille>. Viitattu 14.3.2023.

Saramies, Jaana & Törnroos, Maria 2021. Henkilöstöanalytiikka -Mittaa Ymmärrä Menesty. Alma Talent Oy, Helsinki.

Haastattelukysymykset

Etätyöskentelyn asetelma

- 1 Kuinka usein työskentelet kotona ja toimistolla?
- 2 Miten jaottelet etä- ja lähityöpäiväsi? Miksi?

Motivaatio ja tehokkuus etänä

- 3 Millainen mielentilasi on työskennellessäsi kotiympäristössä?
- 4 Minkälainen ergonomia sinulla on työskennellessäsi etänä?
- 5 Millaisena koet tai miten kuvailisit tehokkuuttasi etätyöpäivinä?
- 6 Millaisia vaikutuksia etätyöskentelyllä on ollut motivaatioosi työtehtäväsäsi?
- 7 Millaisena koet työyhteisösi dynamiikan/ilmapiiiri etätyön lisääntyessä? Ja miten se on vaikuttanut tehokkuuteesi/ilmapiiiriin työskennellä?
- 8 Millaisia vaikutuksia yhteisöllisyyden tunteella on työskentelysi tehokkuuteen?

Etätyön ja vapaa-ajan erittely toisistaan

- 9 Pystytkö erottamaan työnteon ja vapaa-ajan työpäivän päätyttyä?
- 10 Millä tavoin erottelet etätyön ja vapaa-ajan?
- 11 Millä tavoin palaudut etätyöskentelystä?
- 12 Onko yrityksesi panostanut etätyöskentelyyn ja siihen liittyvään motivaatioon? Miten?
- 13 Millä tavoin yrityksesi tukee vapaa-ajan hyvinvointiasi? Liukuva työaika?
- 14 Miten toivoisit työpaikkasi tukevan omaa hyvinvointiasi ja työmotivaatiota etätyöskentelyssä?
- 15 sinusta, että työskennellessäsi etänä koet olevasi tehokkaampi vai onko mielestäsi työskentely haasteellisempaa?