



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

MATLEENA MYLLYRINNE

Itsensä johtamisen toteutuminen etätyössä

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2024

TIIVISTELMÄ

Myllyrinne, Matleena: Itsensä johtamisen toteutuminen etätyössä
Opinnäytetyö, AMK
Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto
Joulukuu 2024
Sivumäärä: 43

Tämän opinnäytetyn tavoitteena oli selvittää: ”Mitkä itsensä johtamisen haasteet etätyössä ovat merkittävimmät?” Tällä kysymyksellä saatiin tietoa siitä, mihin itsensä johtamisen osa-alueisiin tulisi erityisesti kiinnittää huomiota työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoriaosiossa käsiteltiin etätyötä ja itsensä johtamista kirjallisuusaineiston perusteella. Itsensä johtamisen toteutumista etätyössä tarkasteltiin kvantitatiivisen kyselytutkimuksen avulla.

Kyselytutkimuksessa selvitettiin, miten työntekijät itse kokivat etätyöskentelyn hyödyt ja haitat kartoittaen etätyötä tekevien henkilöiden kokemuksia omista itsensä johtamisen taidoistaan, kuten ajanhallinnasta, oman työn suunnittelusta, työn ja vapaa-ajan erottamisesta sekä vuorovaikutuksesta työyhteisöön etätyössä. Kysely julkaistiin sosiaalisen median kanavissa, joiden kautta tavoitettiin säännöllisesti vähintään kerran viikossa etätyötä tekeviä henkilöitä. Kyselyyn vastasi yhteensä 103 henkilöä.

Kyselyn vastausten perusteella merkittävimmät itsensä johtamisen haasteet liittyvät työn ja vapaa-ajan rajaamiseen, kuten taukojen pitämiseen etätyöpäivien aikana, sekä yhteisöllisyyden kokemiseen ja lisääntyneeseen yksinäisyyden tunteeseen. Oman työn suunnittelu ja omien tavoitteiden asettaminen koettiin pääsääntöisesti toteutuvan hyvin. Kyselyn avointen vastausten perusteella etätyöskentelyssä on paljon hyötyjä, kuten joustava ajankäyttö ja itsenäinen työn organisointi. Mahdollisuus suunnitella työpäivänsä omien mieltymysten mukaan koetaan suurena etuna. Kyselyn tulokset paljastavat, että etätyön myötä kuitenkin työ ja vapaa-aika voivat helposti sekoittua. Lisäksi kyselyssä nousi esiin tarve vahvistaa yhteisöllisyyttä työpaikalla. Näitä itsensä johtamisen osa-alueita kehittämällä voitaisiin tukea etätyöntekijöiden hyvinvointia entisestään.

Avainsanat: Itsensä johtaminen, etätyö, etätyöskentely, etäjohtaminen

Abstract

Myllyrinne, Matleena: Implementation of self-management in remote work
Thesis, Bachelor of Applied Sciences
Bachelor of Business Administration
December 2024
Number of pages: 43

The aim of this thesis was to investigate: "What are the most significant self-management challenges in remote work?" This question provided insight into which aspects of self-management should be particularly focused on from a work well-being perspective. The theoretical section covered remote work and self-management based on existing literature. The implementation of self-management in remote work was examined using a quantitative survey.

The survey explored how employees themselves perceived the benefits and drawbacks of remote work, mapping the experiences of remote workers regarding their self-management skills, such as time management, planning their own work, separating work from leisure, and interaction with the work community in a remote work setting. The survey was published on social media channels, which reached individuals who regularly engage in remote work. A total of 103 people responded to the survey.

Based on the survey responses, the most significant self-management challenges were related to separating work from leisure, such as taking breaks during remote workdays, and experiencing community and increased feelings of loneliness. Planning one's own work and setting personal goals were generally seen as well executed. According to the open-ended responses, remote work has many benefits, such as flexible time management and independent work organization. The opportunity to plan the workday according to personal preferences is considered a major advantage. However, the survey results reveal that with remote work, work and leisure time can easily blur together. Additionally, the survey highlighted the need to strengthen the sense of community at the workplace. By developing these self-management aspects, the well-being of remote workers could be further supported.

Keywords: Self-management, remote work, remote working, remote leadership

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA MENETELMÄT	6
2.1 Tutkimusongelma ja työn tavoite	6
2.2 Käytettävät menetelmät.....	8
3 ETÄTYÖ.....	9
3.1 Etätyön määritelmä	9
3.2 Etätyön lisääntyminen työelämässä	10
3.3 Etätyön käytänteet.....	11
3.4 Etätyöskentelyn hyödyt ja haitat	12
4 ITSENSÄ JOHTAMISEN TAIDOT ETÄTYÖSSÄ	15
4.1 Ajanhallinta.....	15
4.2 Oman työn suunnittelu.....	16
4.3 Oma jaksaminen ja vuorovaikutus tiimiin.....	18
5 ITSENSÄ JOHTAMISEN TOTEUTUMINEN ETÄTYÖSSÄ -KYSelyn TOTEUTUS	20
6 KYSelyn TULOKSET	22
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO.....	29
8 POHDINTA	33
LÄHTEET.....	36
LIITE 1: KYSelyTUTKIMUKSEN KYSYMYKSET.....	37
LIITE 2: AVOIMEN KYSYMYKSEN VASTAUKSET.....	40

1 JOHDANTO

Olen tehnyt etätöitä pitkään, ja etenkin etätyötaipaleeni alkuvuosina pohdin paljon omia itsensä johtamisen taitojani. Miten voisin kehittää niitä, ja mitkä osa-alueet vaativat eniten harjoittelua? Olen huomannut itsensä johtamisen taidoilla olevan valtavan suuri merkitys työhyvinvoinnilleni. Tämä saikin minut valitsemaan itsensä johtamisen toteutumisen etätyössä opinnäytetyöni aiheeksi – halusin ottaa tarkemmin selvää tästä yleisesti työelämää koskevasta ilmiöstä, etätyöskentelystä ja siihen liittyvästä itsensä johtamisen toteutumisesta.

Etätyö on noussut tärkeäksi osaksi monen ihmisen työelämää, ja sen uskotaan olevan pysyvä osa työskentelytapoja. Viime vuosina etätyön suosio on kasvanut ja sen koetaan tarjoavan paremman tasapainon työn ja muun elämän välillä. Nykyisin hajautettu työskentely ja virtuaalitiimit ovat yleistyneet eri kokoisissa organisaatioissa, mikä tekee aiheesta erittäin ajankohtaisen.

Opinnäytetyössäni tulen tutkimaan kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmin, mitkä itsensä johtamisen osa-alueet etätyöskentelyssä koetaan haastavimmiksi ja mitkä puolestaan sujuvat helpommin. Tavoitteena on selvittää etätyötä tekevien henkilöiden kokemuksia omista itsensä johtamisen taidoistaan, kuten ajanhallinnasta, oman työn suunnittelusta, työn ja vapaa-ajan erottamisesta sekä vuorovaikutuksesta työyhteisöön etätyössä. Tarkastelen tässä opinnäytetyössä itsensä johtamisen toteutumista etätyössä työntekijän näkökulmasta; keskityn siis siihen, miten työntekijät itse kokevat etätyöskentelyn hyödyt ja haitat.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA MENETELMÄT

2.1 Tutkimusongelma ja työn tavoite

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan etätöiden vaatimuksia itsensä johtamisen taidoissa verrattuna perinteiseen työympäristöön. Tavoitteena on selvittää: ”Mitkä itsensä johtamisen haasteet etätöissä ovat merkittävimmät?” Tällä kysymyksellä pyritään saamaan tietoa siitä, mihin itsensä johtamisen osa-alueisiin tulisi erityisesti kiinnittää huomiota työhyvinvoinnin ja työn tuottavuuden näkökulmista.

Mannermaan mukaan itsensä johtaminen on aktiivista, oma-aloitteista sekä itsenäiseen päätöksentekoon perustuvaa toimijuutta. Käytännössä se tarkoittaa ihmisen kykyä huolehtia omasta työkyvystään, hyvinvoinnistaan, motivaatiostaan sekä kiireenhallintataidoista. Itseämme johtamalla vaikutamme itseemme ja ohjaamme sekä motivoimme itseämme suoriutumaan työstämme. (Mannermaa, 2024. s.33.) Etätöiden yleistymiseen liittyvä kulttuurinen muutos sisältääkin työntekijöiden itsemääräämisoikeuden lisääntymisen ja myös mahdollisuuden rytmittää omaa työtä (Haapakoski ym. 2023. s.148.)

Opinnäytetyössä selvitetään, mitkä ovat itsensä johtamisen taitojen osa-alueita, jotka koetaan etätöissä haastavimmiksi. Samalla tarkastellaan, mihin asioihin kannattaa kiinnittää huomiota itsensä johtamisen taitojen kehittämiseksi. Etätöiden yleistymisen on havaittavissa myös työ- ja elinkeinoministeriön vuosittaisessa työolobarometrissa. Työelämän kulttuurinen muutos koskee barometrin perusteella lähes kaikkia toimialoja (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2024. s.64).

Haapakosken ym. mukaan etätö korostaa itseohjautuvuuden vaatimusta eli itsensä johtamisen taitoja entisestään. Etätöläinen on ison osan aikaa itsensä johtaja, sillä hänen pitää osata priorisoida, organisoida ja myös tauottaa. Ajankäyttöä on osattava hallita ja on hyvä ymmärtää, milloin kannattaa pyytää apua. (Haapakoski ym. 2023. s.101.) Itsensä johtaminen vaatii siis paitsi motivoituneisuutta, myös ajanhallinnan kykyä, priorisointia, organisointitaitoa ja

järjestelmällisyyttä. Se tarkoittaa taitoa kyetä suunnittelemaan työtä työpäivä- tai työvuorokohtaisesti, viikkotasolla sekä pidemmällä aikajänteellä. Lisäksi siihen liittyy taidot osata tunnistaa omia mukavuus- ja epämukavuusalueita. Itseen taitavasti johtava henkilö osaa pyytää, vastaanottaa ja hyödyntää saamansa palautetta. Näiden lisäksi itsensä johtaminen on myös omasta hyvinvoinnista ja palautumisesta huolehtimista; henkilö tunnistaa oman jaksamisensa rajat ja kunnioittaa niitä. Huomatessaan olevansa kuormittunut, asiasta voi kertoa esim. omalle esihenkilölle. (Mannermaa, 2024. s.34.)

Kuviossa 1 on esitetty itsensä johtamisen osa-alueita etätyössä sekä niihin liittyviä teemoja. Nämä liittyvät opinnäytetyössä käytettäviin tutkimuskysymyksiin.



Kuvio 1. Itsensä johtaminen etätyössä ja siihen sisältyviä osa-alueita.

Kuvio 1 liittyy tutkimuskysymykseen ”Mitkä itsensä johtamisen haasteet etätyössä ovat merkittävimmät?” Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan itsensä johtamisen taitoja kolmen osa-alueen kautta, jotka ovat ajanhallinta, oman työn suunnittelu sekä oma jaksaminen ja vuorovaikutus tiimiin. Myös kyselytutkimuksessani jaottelen kysymykset näiden kolmen osa-alueen alle.

2.2 Käytettävät menetelmät

Opinnäytetyössäni selvitän kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmin, mitkä itsensä johtamisen osa-alueet koetaan etätyöskentelyssä haastavimmiksi ja mitkä puolestaan sujuvat vastaajilta helpommin. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla on mahdollista saada kartoitettua vallitseva tilanne (Heikkilä, 2024, s.16). Kyselytutkimuksen avulla selvitetään etätyötä tekevien henkilöiden kokemusta omista itsensä johtamisen taidoista ja siihen liittyvistä osa-alueista, kuten motivaation säilyttämisestä, ajanhallinnasta, töiden organisoinnista sekä työn ja vapaa-ajan rajaamisesta.

Kvantitatiivisella tutkimuksella pystyy selvittämään lukumääriin sekä prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Aineiston keräämisessä hyödynnetään yleensä tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. On tyypillistä, että asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla, jolloin tuloksia pystytään havainnollistamaan esimerkiksi taulukoilla. (Heikkilä, 2024, s.16.) Opinnäytetyöni tavoitteena on auttaa ymmärtämään, mitkä itsensä johtamisen osa-alueet koetaan haastavimmiksi, jolloin tiedetään mihin on syytä keskittyä, mikäli itsensä johtamisen taitoja halutaan kehittää. Hyödynnän opinnäytetyössäni Likertin asteikkoa. Heikkilän mukaan Likertin asteikkoa käytetään mielipideväittämissä ja tavallisesti se on 4- tai 5-portainen asteikko. Toisena ääripäänä usein on samaa mieltä ja toisena eri mieltä. (Heikkilä, 2024, s.52.)

Haen kyselyyni vastaajia sosiaalista mediaa, kuten LinkedIn-verkostoani sekä Facebookin *Suomalainen työelämä*-ryhmää hyödyntäen. Kysely suunnataan pääosin etätyötä tekeville henkilöille, ja tavoitteena on saada vähintään 50 vastausta.

3 ETÄTYÖ

3.1 Etätyön määritelmä

Vilkmanin mukaan etätyöllä tarkoitetaan työtä, jota pystyy luonteensa puolesta tekemään toimipisteessä, mutta sitä voidaan syystä tai toisesta valita tehdä myös jossain muualla. Tyypillisiä etätyöskentelypaikkoja ovat koti, kesämökki, vuokramökki tai anoppila. Jos etätyötä voidaan tehdä myös ulkomailla, voivat etätyön keston mukaan esiin nousta kysymykset verotuksen ja sosiaaliturvan järjestämisestä niin työnantajan kuin työntekijänkin näkökulmasta ja tuolloin asia enää ole niin yksiselitteinen. (Vilkman, 2023, s.21.) Olennaista etätyölle on sähköisen tieto- ja viestintätekniikan käyttö. Uusien työmuotojen onnistunut soveltaminen edellyttää työkuulttuurin muutosta kontrolloivasta luottamukseen perustuvaksi (Mannermaa, 2024, s.2023.)

Etätyön myötä työ muuttuu itsenäisemmäksi, mikä tuo samalla työhön myös monen arvostamaa vapautta. Kun itsenäisyys lisääntyy, korostuu kyky johtaa itseään ja omaa työtään, jopa voimakkaammin kuin ikinä aiemmin. Etätyössä ei enää riitä, että saa työssään asioita tehtyä, vaan yhä useammassa tehtävässä vaaditaan kykyä sekä tunnistaa olennaiset asiat että fokusoida ajankäyttöä niihin. Lisäksi tarvitaan kykyä karsia turhaa hälyä ja suojella keskittynyttä työaika. Yhtä tärkeää on myös huolehtia omasta palautumisestaan, kuin myös osallistua riittävällä tasolla työyhteisön toimintaan. (Vilkman, 2023, s.305.)

Erityistä lainsäädäntöä etätyöstä ei ole. Etätyössä onkin kysymys normaalista työsopimuslain tarkoittamasta työsuhteesta, jossa työn tekemisen paikka vain määritellään toisin kuin aiemmin ja perinteisesti on ajateltu. (Hanni ym., 2022, s.153.) Työntekijän ollessa etätyössä ovat työnantajan vastuut käytännössä samat kuin työpaikalla tehtävässä työssäkin - työnantaja vastaa siis etätyöntekijän työterveydestä sekä työturvallisuudesta. Käytännöt voivat kuitenkin vaihdella organisaatiokohtaisesti, ja osa työturvallisuuslain säännöksistä koskee rajoitetusti etätyöpaikkaa. Käytettävissä on erilaisia etätyösopimusmalleja,

joita voidaan soveltaa. Etätyösopimuksen tekeminen kirjallisesti ei kuitenkaan ole välttämätöntä, sillä asioista voidaan sopia suullisestikin tai etätyöstä voidaan sopia osana työsopimusta. (Vilkman, 2021, Kohta: Etätyöstä sopiminen ja vastuut).

3.2 Etätyön lisääntyminen työelämässä

Keväällä 2020 etätyön tekeminen lisääntyi tuolloin alkaneen koronaviruspandemian vuoksi, sillä viranomaisten antamien ohjeistuksien ja suositusten vuoksi etenkin asiantuntijatyötä tekevät työntekijät siirtyivät työskentelemään etänä. Tuota kevättä ennen etätyötä oli tehty lähinnä yksittäistapauksissa ja lähinnä tietyillä toimialoilla. (Hanni ym., 2022, s.153.) Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2018 hieman harvempi kuin joka kolmas suomalainen vastasi työskentelevänsä etänä ainakin osan työajasta. Moni ihminen ja työyhteisö oli siis uuden edessä koronapandemia-aikana, ja jopa kokeneilla etätyöskentelijöillä oli opettelemista. Ennen koronapandemiaa yllättävän monella työpaikalla oli etänä työskentelyä pidetty jollain lailla arveluttavana tai ainakaan sitä ei ollut suosittu. (Haapakoski ym., 2020, s.25),

Etätyön tekeminen on jatkunut edelleen, vaikka koronaviruspandemia on helpottanut ja viranomaisten suositusten voimassaolo päätynyt. Työntekijät kokevat monilla toimialoilla etätyön tärkeäksi ja mikäli työtä on mahdollista tehdä etänä, selvittävät työntekijät etätyömahdollisuudet entistä useammin jo rekrytointivaiheessa. Tänä päivänä työnantajat joutuvatkin pohtimaan, millainen toimintamalli kullekin työpaikalle sopii, ja kuinka organisaatiossa etätyöhön koronaviruspandemian jälkeen suhtaudutaan. (Hanni ym., 2022, s.153.)

Haapakosken ym. mukaan fyysinen etäisyys esihenkilöön aiheuttaa hyvin todennäköisesti sen, että oma vastuu omien töiden järjestämisestä, oman työn laadusta ja myös omasta jaksamisesta ja motivaatiosta lisääntyy. Etätyössä onkin johdettava itseään vielä tehokkaammin kuin silloin, kun tiimi työskentelee fyysisesti yhdessä. (Haapakoski ym. 2023. s.117.)

Vilkmanin mukaan viime vuosina on nähty sellaisiakin työtehtäviä hoidettavan ainakin osittain etänä, joiden on perinteisesti ajateltu olevan mahdottomia etänä suoritettaviksi. Lääkärin vastaanotto esimerkiksi pystytään hoitamaan tänä päivänä jo sujuvasti puhelimitse, videotapaamisena tai chatissä – tämä on asia, jota olisi ollut hankala uskoa joitakin vuosia sitten. Korona-aikana etätöihin siirtyi myös henkilöitä, joiden työtehtäviä oli aiemmin pidetty mahdottomina tehdä etänä. Myöskin digitalisaatio on osaltaan vauhdittanut tätä muutosta, joka on johtanut etätöiden lisääntymiseen. Tästä esimerkkinä valtionhallinnon palveluiden digitalisoituminen, mikä on tehnyt mahdolliseksi etätöiden tekemisen useissa sellaisissa tehtävissä, joissa läsnäolo on ollut aiemmin pakollista. (Vilkman, 2023, s.21.)

3.3 Etätöiden käytänteet

Hanni ym. mukaan kussakin organisaatiossa, joissa etätöitä tehdään, kannattaa luoda etätöitä koskeva ohjeistus. Ohjeistuksen on suositeltavaa sisältää kannanotot ainakin seuraaviin aihealueisiin, joita on yhteensä kahdeksan:

1. Etätöiden päivittäinen, viikoittainen tai kuukausittainen enimmäismäärä: Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, kuinka monta päivää viikossa voi etätöitä tehdä.
2. Käytännön toteutus: Tässä selvitetään, sovitaanko etätöistä esihenkilön kanssa kustakin työkerrasta erikseen, ja jos näin on, niin miten tämä käytännössä tapahtuu, vai perustuuko se työntekijän omaan ilmoitukseen.
3. Etätöiden paikka: Tämä määrittelee, missä kaikkialla etätöitä voidaan tehdä. Tällöin täytyy ottaa huomioon esimerkiksi tietoturvaan liittyvät kysymykset.
4. Työajan seuranta: Jos etätö on työaikalain piirissä, työajanseuranta on järjestettävä samalla tavalla kuin työnantajan toimitiloissa tehtävässä työssä.
5. Työntekijän tavoitettavuus: Tässä määritellään, kuinka työntekijän on oltava työaikana tavoitettavissa, esimerkiksi sähköpostitse, puhelimitse tai muilla tavoilla.

6. Työvälineet sekä niiden hankkiminen ja työvälineistä aiheutuvien kustannusten korvaaminen: Tässä tarkastellaan, kuinka työvälineet hankitaan ja miten niistä aiheutuvat kustannukset korvataan.

7. Muut etätyöhön liittyvät asiat: Tässä käsitellään menettelyohjeita erilaisiin poikkeustilanteisiin, kuten jos työvälineet häviävät tai työntekijä kokee olevansa kuormittunut.

8. Etätyötä koskevan ohjeistuksen voimassaolo: Tässä määritellään, onko ohjeistus voimassa määräajan vai toistaiseksi, ja myös, minkä pituisella ilmoitusaajalla työnantaja voi muuttaa ohjeistusta.

(Hanni ym., 2022, s.155.)

3.4 Etätyöskentelyn hyödyt ja haitat

Useissa organisaatioissa on havaittu etätyöhön liittyvän monenlaisia hyötyjä, kuten se, että se säästää aikaa ja ympäristöä matkustamisen vähentymisen myötä. Lisäksi etätyön tekeminen lisää työn tuottavuutta, kuten esim. Adoben selvityksessä tuli esille. Kyseisen selvityksen mukaan etätyötä tekevät työntekijät ovat valmiimpia panostamaan työhönsä enemmän kuin lähityötä tekevät työntekijät. Forbesissa julkaistu artikkeli taas kertoo, että jopa 65 % työntekijöistä on sitä mieltä, että etätyö parantaa työn tuottavuutta ja jopa 2/3 vastanneista lähijohtajista kertoi tuottavuuden kasvaneen etätyöhön siirtymisen jälkeen. (Eklund ym., 2023, s.44.)

Elinkeinoelämän keskusliitto teetti Innolinkillä toukokuussa 2023 tutkimuksen, jonka tavoitteena oli selvittää etätyön vaikutuksia tuottavuuteen sekä miten näkemykset tästä vaihtelevat henkilöstön ja johdon välillä. Tutkimuksen mukaan 73 % vastaajista arvioi etätyön parantaneen oman työnsä tuottavuutta vähintään jonkin verran ja 42 % arvioi tuottavuuden parantuneen merkittävästi. Samaisessa tutkimuksessa 66 % oli täysin samaa mieltä, että etätyö on ollut hyödyllistä omalle työlle. Tutkimuksen vastaajista 88 % oli vähintään osittain samaa mieltä siitä, että etätyö on ollut hyödyllistä omalle työlle. Tutkimuksen johtopäätöksissä todetaankin, että etätyöskentely nähdään varsin positiivisena

asiana ja että se on myös merkittävä kilpailuetetekijä organisaatiolle. (Innolink, 2023.)

Eräs etätöön merkittävä hyöty on, että lisääntyneet mahdollisuudet oman työn tekemisen suunniteluun helpottavat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Tämä tarkoittaa monille joustavampaa elämäntyyliä, mikä voi puolestaan parantaa niin elämänlaatua kuin työvirettäkin. Myös työn ja oman osaamisen kehittämisen yhdistäminen helpottuu joustavampien työaikojen myötä. Tämä on tärkeää, sillä osaamisen kehittäminen on merkittävä osa useimpia työtehtäviä. Kun työntekijä pystyy vaikuttamaan omaan ajankäyttöön ja tehostamaan työskentelyä, vapautuu aikaa ja mahdollisuuksia myös työn ohessa oppimiseen. (Eklund ym., 2023, s.46.)

Moni kokee voivansa paremmin, kun on mahdollista huomioida omat tehokkaan työntekemisen tavat. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja työskentelytapoihin vähentää myös työntekijöiden stressiä, sekä siitä aiheutuvia sairauksia ja poissaoloja. (Eklund ym., 2023, s.46.) Sen lisäksi, että etätöössä työnteko on myös tehokkaampaa, moni työntekijä kokee myöskin palkitsevana sen, että etätööpäivänä saa huomattavasti enemmän aikaan kuin toimistolla. (Vilkman, 2016, s.11).

Vakuutusyhtiö Ifin toteuttamassa laajassa pohjoismaisessa terveystutkimuksessa tulee ilmi, että useimmat ihmiset uskovat kotona työskentelyn olevan hyväksi terveydelleen. Tutkimukseen vastanneista 24 % sanoo, että osittain etänä työskentely tekee heidän terveydestään selvästi paremman, ja 32 % vastasi sen parantavan hieman heidän terveyttään. Vain 7 % vastasi, että kotona työskentelyllä on negatiivinen vaikutus heidän terveydelleen. (If Nordic Health Report. 2024. s.23.)

Etätöön tarjoama rauha voi olla keskittymistä ja tuottavuutta parantava tekijä, mikäli etätöympäristö on rauhallisempi kuin toimistoympäristö. Jos siis olosuhteet etätöön tekemiselle ovat kunnossa, voivat vähentyneet keskeytykset ja huomioon herpaantumiseen liittyvät ongelmat olla vähäisempiä kuin

toimistolla. Tällöin myöskin työtulokset voivat olla laadukkaampia ja työnteko nopeampaa. (Eklund ym., 2023, s.46.)

Kolikolla on kuitenkin aina kaksi puolta - virtuaalinen työ tuo mukanaan myös haasteita. Ne voivat vaikuttaa yhteistyön tehokkuuteen ja johtamiseen, ja haasteista suurimmat liittyvät vuorovaikutukseen, yhteisöllisyyteen, työskentelytapoihin sekä luottamukseen. (Vilkman, 2016, s.11).

Monet etänä työskentelevät kokevat helposti ongelmaksi työyhteisön tuen puutteen. Virtuaalityön johtamisessa onkin haastavaa nimenomaan toimivan tiimin rakentaminen ja aidon yhteistyön synnyttäminen. Vuorovaikutus tekee joukosta henkilöitä tiimin, joten sitä tarvitaan. Kuitenkaan vuorovaikutus teknologian välityksellä ei kaikista henkilöistä tunnu kovin luonnolliselta, mikä tuo hajautettuun organisaatioon omat haasteensa. Onkin mietittävä keinoja, joilla voidaan tehokkaasti ja luontevasti edistää vuorovaikutusta tiimissä. Nykypäivän teknologia tarjoaa tähän monia erilaisia mahdollisuuksia ja kehitys kehitty - lisää vaihtoehtoja tulee siis jatkuvasti. (Vilkman, 2016, s.11). Nykypäivänä kasvavassa määrin yhteistyötä tehdään monessa organisaatiossa hyödyntämällä digitaalisia välineitä, kuten videopalavereja, pikaviestejä, keskustelualustoja ja jaettuja tiedostoja sekä järjestelmiä. (Vilkman, 2021, Kohta: Mitkä työt onnistuvat etänä?).

Etätyö korostaa itseohjautuvuuden vaatimusta eli itsensä johtamisen taitoja entisestään. Itseohjautuva työyhteisö vaatii kuitenkin n esihenkilöltä jopa enemmän johtamista kuin perinteinen työyhteisö, sillä jotta ihminen voi toimia itseohjautuvasti, tarvitsee hän selkeät tavoitteet ja reunaehdot. Esihenkilön kannattaa siis tukea tiimiläisiään myös etätyössä. Tästäkin huolimatta etätyöläinen on ison osan aikaa itsensä johtaja, sillä pitää osata priorisoida, organisoida ja myöskin tauottaa. Ajankäyttöä pitää siis myös osata hallita ja on hyvä ymmärtää, milloin kannattaa pyytää apua. (Haapakoski ym. 2023. s.101).

4 ITSENSÄ JOHTAMISEN TAIDOT ETÄTYÖSSÄ

4.1 Ajanhallinta

Eräs keskeinen itsensä johtamisen osa-alue liittyy ajankäyttöön. Hybridityössä vastaamme itse oman ajankäyttömme suunnittelusta ja kiireemme hallinnasta, mikä vaatii myös taitavaa itsensä johtamista. Kiirettä voidaan lähestyä kolmesta näkökulmasta; se voi olla ulkoisten tekijöiden aiheuttamaa (työtä on liian paljon voimavaroihin verrattuna), sisäisistä tekijöistä johtuvaa (liittyy omaan osaamiseen ja esim. siihen kuinka nopeasti tehtävistä suoriutuu) ja kiireen tunteeseen, joka voi aiheutua todellisesta kiireestä tai olla seurausta huonosta suunnittelusta ja kalenteroinnista. (Eklund, 2023, s.76–78).

Tehokkaan työskentelyn jakso kestää keskimäärin noin 90–120 minuuttia, jonka jälkeen olisi hyvä siirtyä aktiivisesta toimintatilasta palautumisalueelle. On siis tärkeää hyväksyä, että suorituksen jälkeen tarvitaan palautumisaikaa, jolloin kerätään voimia myönteisessä mielentilassa omista saavutuksista nauttien. Työntekijän voi olla helpompi käsittää fyysinen levähdyshetki, kuin se, että myös mieli tarvitsee taukoja. Pienet ajattelun lepotauot ovat kuitenkin usein tarpeen, jotta voi taas esimerkiksi keksiä ratkaisun johonkin ongelmaan. Se kuinka tehokkaasti palaudumme, ei kuitenkaan ole kiinni ainoastaan siihen varatusta ajasta, vaan siihen vaikuttaa se, kuinka tehokkaasti työntekijä osaa ladata akkujaan. (Eklund ym., 2023, s.80)

Kiireellisiä ja tärkeitä tehtäviä kuuluu kaikkien työhön. Näitä voivat olla erilaiset nopeaa reagointia vaativat tehtävät, kriisit sekä osa kokouksista, sähköposteista, viesteistä ja puhelusta. Samaiseen kategoriaan menevät myös deadlinet. Kalenterissa olisikin hyvä aina olla hieman väljyyttä, jotta nopeaa reagointia vaativat tehtävät on mahdollista hoitaa, kun sellaisia tulee kohdalle. (Vilkman, 2023, s.308.)

Etätyö saattaa olla merkittävä kuormitusta lisäävä tekijä, mikäli työajan ja muun elämän raja hämärtyy (Eklund ym., 2023, s.50). Työn tekemiseen missä

vain ja milloin vain liittyy myös riskejä, mikäli itsensä johtamisen taidot eivät ole kunnossa. Työ voi alkaa viemään liian suuren osan valveillaoloajasta ja mikäli tuolloin saa tilapäisesti ehkä paljon aikaiseksi, tulee liiallisen työkuorman hinta maksettavaksi jossain vaiheessa. Etenkin asiantuntijatyössä oman työn jaksottaminen on tärkeää, sillä jatkuva ylityö ja omien voimavarojen ylittyminen saattaa aiheuttaa lyhyelläkin aikavälillä ahdistusta ja altistaa masennukselle. Pitemmällä aikavälillä se vaarantaa mielenterveyden lisäksi fyysisen terveyden. (Eklund ym., 2023, s.82)

Eklund mainitsee, että usein ns. kiirestopparit ovat etätyössä tarpeen. Ne ovat kiinnostavia asioita tai tehtäviä, jotka palauttavat meidät latautumisvaiheeseen irrottaen meidät työhön liittyvistä ajatuksista. Kiirestoppari voi olla jossain muualla kuin työpisteellä nautittu lounas tai esimerkiksi pieni ulkoilutuokio kesken hektisen työpäivän. Nämä rentouttavat ja tuottavat myös usein uusia ideoita sekä auttavat selventämään ajatuksiamme. (Eklund ym., 2023, s.82.)

Työtä on osattava jaksottaa myös pidemmällä aikavälillä. Viikkorytmi kannattaa säilyttää siten, että työ ja vapaa-aika erottuvat selvästi toisistaan, mutta myös vuosisuunnittelu lomineen on tärkeää. On siis hyvä varata riittävästi aikaa muulle elämälle, vaikka oman ajan irrottaminen saattaakin tuntua vaikealta. Eklundin mukaan syyllisyyttäkään ei kannata liikaa tuntea, sillä yleensä vaatijoita löytyy enemmän kuin mihin ihminen pystyy työelämässä venymään. Sama pätee hänen mukaansa myös kotona työskenneltäessä. (Eklund ym., 2023, s.82.)

4.2 Oman työn suunnittelu

Itsensä johtamisen näkökulmasta on merkittävää, että tunnistaa sen, mikä omassa työssä on olennaista. Työhön liittyy usein tavoitteita, joihin työntekijän odotetaan pääsevän. Kun tarkastellaan asiaa itsensä johtamisen näkökulmasta, on tärkeää, että työntekijä tietää ja ymmärtää, mitä nämä tavoitteet ja odotukset ovat. Tavoitteiden ja odotusten avulla on mahdollista peilata arjen

tekemisiä ja pohtia, mitkä tehtävistä ovat todella oleellisia ja mitkä taas eivät niinkään. (Vilkman, 2023, s.308.) Etätyössä omaa suoriutumistaan voi parantaa suunnittelemalla ja priorisoimalla. Hyvä keino on miettiä vaikkapa työviikon päätteeksi, mitä seuraavalla viikolla tulisi saada aikaan. Myös jokaisen työpäivän päätteeksi tai viimeistään aamulla on hyvä miettiä, mitä on saatava aikaan. Itselleen kannattaa tehdä aikataulut, joita noudattaa. (Haapakoski ym. 2023. s.108.)

Valitettavan usein olemme etätyötä tehdessä järjestelmien, sovellusten ja muilta tulevien tehtävien ja pyyntöjen vietävissä sen sijaan, että olisimme itse ohjaksissa. Työntekijän onkin tärkeä tunnistaa oma mahdollisuutensa vaikuttaa siihen, milloin ja missä tilanteessa keskeytyksiä tulee, ja kuinka itse niihin reagoi. Työntekijällä itsellään on mahdollisuus säätää odotuksia ja asenteita sen suhteen, tarvitseeko viesteihin vastata heti tai onko illalla tulevat viestit luettava juuri silloin vai voivatko ne kuitenkin odottaa aamuun. Useimmat laitteet sekä sovellukset mahdollistavat ilmoitusten laittamisen pois päältä vaikkapa tiettyinä vuorokaudenaikoina. Kyse ei ole ainoastaan kyvystä hiljentää laitteet, vaan taustalla on psykologinen ilmiö. Työntekijä pelkää, että jää jostakin paitsi, jos ei ole jatkuvasti seuraamassa viestintävälineissä käytävää keskustelua. Tämä taas liittyy pelkoon kontrollinen menettämisestä ja siitä, että ei olekaan perillä kaikista tärkeistä asioista. Samalla tarve päivystää viestejä on usein myös kytköksessä siihen, millaiseksi työpaikan tai tiimin kulttuuri on muodostunut. (Vilkman, 2023, s.308.)

Olisi tärkeää, että työpäivään mahtuisi aikaa keskittyneeseen tekemiseen, jolloin ilmoitukset ovat pois päältä. Keskittymisen mahdollistavaa fokusaikaa olisi hyvä varata kalenteriin, jotta työpäivä ei täytyisi kokouksista tai muiden töistä. Fokusaikaa olisi hyvä mahdollistaa jokaiseen työpäivään ainakin tunnin verran, mutta vähintäänkin sitä kannattaisi olla kalenterissa muutaman kerran viikossa. (Vilkman, 2023, s.308.)

4.3 Oma jaksaminen ja vuorovaikutus tiimiin

Vilkmanin mukaan etätyössä työnteko koetaan usein tehokkaammaksi kuin lähityössä ja monet työntekijät kokevatkin palkitsevana sen, että etätyöpäivänä saa huomattavasti enemmän aikaa kuin toimistolla. Tämä aikaansaamisen tunne puolestaan on tutkitusti yhteydessä työtyytyväisyyden kokemukseen ja kasvattaa motivaatiota. (Vilkman, 2016, s.11.) Toisaalta Eklundin ym. mukaan vastuu oman työkyvyn ylläpitämisestä korostuu mukaan niillä, jotka työskentelevät osittain etänä. Etätyössä lähijohtajan ja työyhteisön ohjaus ja tuki on vähäisempää, jolloin työntekijän itse on huolehdittava jatkamisestaan. Ihmiset ovat kuitenkin huonoja tunnistamaan työuupumuksen varhaisia merkkejä, jolloin tahattomasti etätyössä voidaan ajautua tilanteisiin, joiden korjaaminen on vaikeaa. (Eklund, 2023, s.78).

Eklundin ym. mukaan jaksamista etätyössä voi vahvistaa esim. tehokkaalla työ- ja lepovaiheen vuorottelulla. Tehokkaan työpäivän suunnittelulle toimii siis edelleen hyvänä ohjenuorana perinteinen tapa jaksottaa työpäivää. (Eklund, 2023, s.78.) Myös etätyössä kannattaa olla rutiineita, jotka auttavat aivoja siirtymään työtilaan. Yhtä tärkeää ovat rutiinit, jotka kertovat, että työt on lopetettu tältä päivältä ja että voi keskittyä muihin asioihin. (Haapakoski ym. 2023. s.108.)

Digiajan työyhteisötaidot edellyttävät samanlaisia taitoja, mitä hyvät kohtaamisen taidot yleensä. On tärkeä osata ottaa nämä taidot käyttöön myös monimuotoisessa, monikanavaisessa ja monipaikkaisessa toimintaympäristössä. (Mönkkönen & Roos. 2023. Kohta 6.4.) Etätöissä korostuu kuitenkin yhteisöllisyyteen liittyvän oman aloitteellisuuden merkitys (Haapakoski ym. 2023. s.108). Etätyössä kuormitusta saattaa syntyä yksinäisyyden kokemuksesta, jos tiimille ei pystytä järjestämään yhteisiä hetkiä varsinaisten työtehtävien suorittamisen ulkopuolelta (Eklund ym., 2023, s.50).

Vuorovaikutustilanteet vähenevät tiimin jäsenten välisen etäisyyden kasvaessa, jolloin viestintä painottuu enemmän virtuaaliseen kommunikaatioon. Toimiva vuorovaikutus edellyttää tietysti sekä toimivia työvälineitä, kuin niiden

käyttöosaamistakin. (Eklund, 2023, s.84). Haapakosken ym. mukaan etätyössä korostuu yhteisöllisyyteen liittyvän oman aloitteellisuuden merkitys, sillä yhteenkuuluvuus on yksi ihmisen sisäisen motivaation kolmesta keskeisestä lähteestä ja etätyössä se on kovimmin koetuksilla. Työelämässä tuloksia saavutetaan olennaisesti yhdessä muiden kanssa, joten yhteydestä on huolehdittava silloinkin, kun kasvokkain tapahtuvia kahviautomaattikeskusteluja ei ole vaan kaikki istuvat erillään virtuaaliyhteyksien päässä. Jokaisen pitää siis osallistua, ehdottaa, järjestää, kysyä ja vastata. (Haapakoski ym. 2023. s.108.)

Siihen, millaiseksi tiimin viestintäkulttuuri muodostuu vaikuttaa pitkälti esihenkilön viestintätavat. Työntekijän ei välttämättä ole helppoa sulkea laitteita esimerkiksi illaksi ja viikonlopuksi, jos esimerkiksi tiimin keskusteluryhmässä käy kiivas viestittely. Etenkin siinä tapauksessa, että esihenkilö itse on aktiivinen tai jopa aloitteen tekijä keskustelussa, voi olla hyvin hankalaa sulkea laitteet. Hyvä itsensä johtaminen kysyykin sopivassa määrin tervettä itsekkyyttä ja myös kykyä huolehtia omasta hyvinvoinnistaan ja oman työnsä etenemisestä. Myös rohkeutta tarvitaan, jotta voidaan nostaa toimintamalleihin liittyviä huomioita keskusteluun ja sitä myötä pyrkiä aktiivisesti edistämään järkevämpiä työtapoja. (Vilkman, 2023, s.309.)

On tärkeää muistaa, että etätyö sopii toisille paremmin kuin toisille ja myös lähijohtajan tuen tarve on yksilöllistä. Etätyön tekeminen pahimmillaan ilman lähijohtajan tukea saattaa johtaa sairaana työskentelyyn. Voi myös olla, että esimerkiksi työntekijän päihdeongelma jää varhaisessa vaiheessa etätyössä helpommin tunnistamatta (Eklund ym., 2023, s.50.)

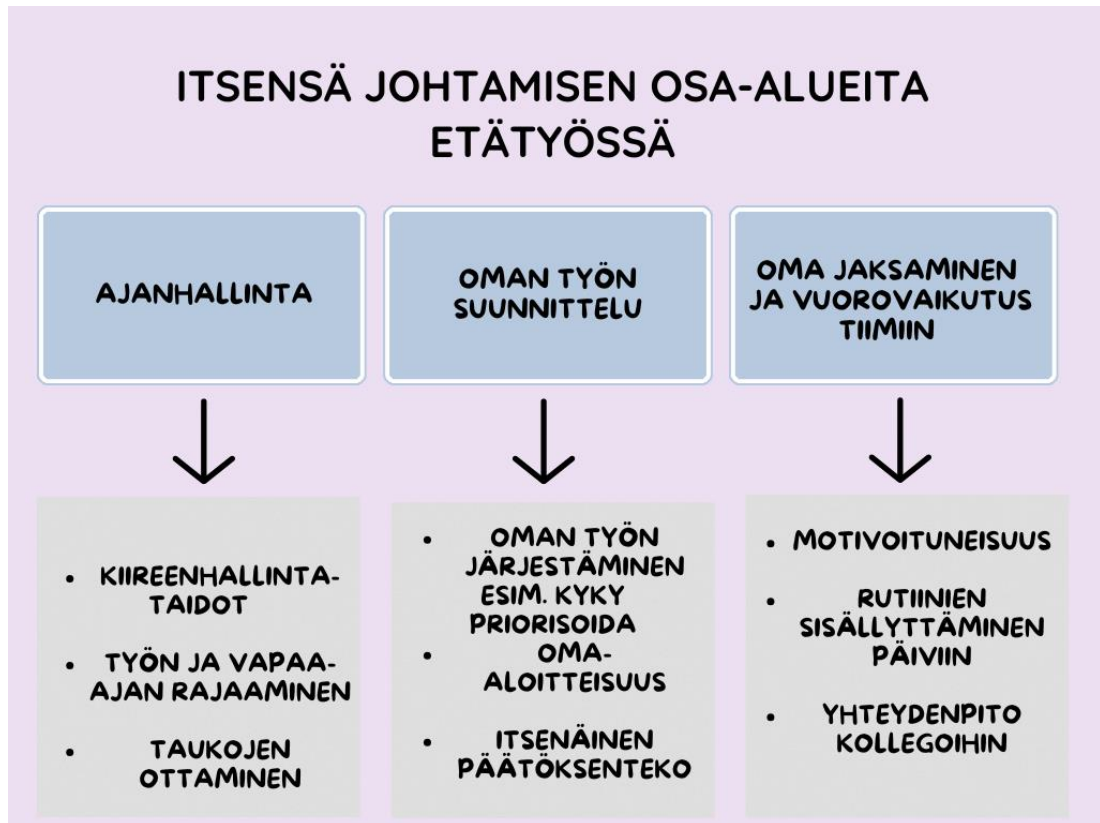
5 ITSENSÄ JOHTAMISEN TOTEUTUMINEN ETÄTYÖSSÄ -KYSELYN TOTEUTUS

Osana opinnäytetyötäni tein kyselyn, jonka avulla tutkin vastaajien kokemuksia itsensä johtamisen taidoista etätyössä. Keräsin kyselyyn vastauksia ajalla 1.11. - 14.11.2024. Kyselyyn vastattiin anonyymisti, ja sen tavoitteena selvittää, mitkä itsensä johtamisen osa-alueet vastaajat kokivat haastavimmaksi ja mitkä taas sujuvat helpommin. Kysymyslomake on tämän opinnäytetyön liitteenä (liite 1). Kriteerinä vastaajille oli, että he tekevät säännöllisesti etätyötä vähintään yhtenä päivänä viikossa. Hyödynsin kyselyssä omaa LinkedIn -verkostoani sekä Facebookin Suomalainen työelämä-ryhmää.

Valitsin opinnäytetyöni lähestymistavaksi tutkimuksellisen lähestymistavan, sillä se tuki parhaiten työni tavoitteita. Koska tein kyselyn, hyödynnän määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kyselyssä suurin osa kysymyksistä on suljettuja, jotta vastauksia on helpompi analysoida numeerisesti. Vastaajilta selvitetään mielipiteitä väittämiin Likertin asteikon avulla. Kysely sisältää yhden avoimen kysymyksen, johon vastaaminen on vapaaehtoista.

Tähän opinnäytetyöhön liittyvän kyselytutkimuksen kysymyspatteriston ideoinnissa käytin apunani Microsoft Copilot -tekoälysovellusta, jota pyysin tekemään väittämiä määrittelemästäni aiheesta eli se toimi apunani kysymysten tuottamisessa. Muokkasin tekoälyn ehdottamia kysymyksiä tarkoitukseen sopivaksi ja käytin niitä omien kysymysten lisäksi. Vastausaineiston läpikäynnin tukena sekä tekstiasun tarkistamiseen hyödynsin ChatGPT:ta.

Jaottelin kyselytutkimuksen kysymykset kolmeen kategoriaan, jotka olivat "Mikä on mielipiteenne seuraavista ajankäyttöön etätyössä liittyvistä väittämistä?", "Mikä on mielipiteenne seuraavista oman työne organisointiin etätyössä liittyvistä väittämistä?" sekä "Mikä on mielipiteenne seuraavista omaan jaksamiseen ja vuorovaikutukseen etätyössä liittyvistä väittämistä?"



Kuvio 2. Itsensä johtaminen etätyössä ja siihen sisältyviä osa-alueita aihepiireineen.

Kuvio 2 käsittelee tutkimuskysymystä "Mitkä itsensä johtamisen haasteet etätyössä ovat merkittävimpiä?" Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan itsensä johtamisen taitoja kolmen keskeisen osa-alueen kautta: ajanhallinta, oman työn suunnittelu sekä oman jaksamisen ja vuorovaikutuksen hallinta tiimiin. Kyselytutkimuksessani olen myös jakanut kysymykset näiden kolmen osa-alueen alle ja kuviossa näkyy, minkälaisia teemoja ne pitävät sisällään. Nämä teemat toistuivat teoria-aineistossa, joten kyselytutkimuksen kysymysten jäsentäminen näiden teemojen mukaan tuntui loogiselta.

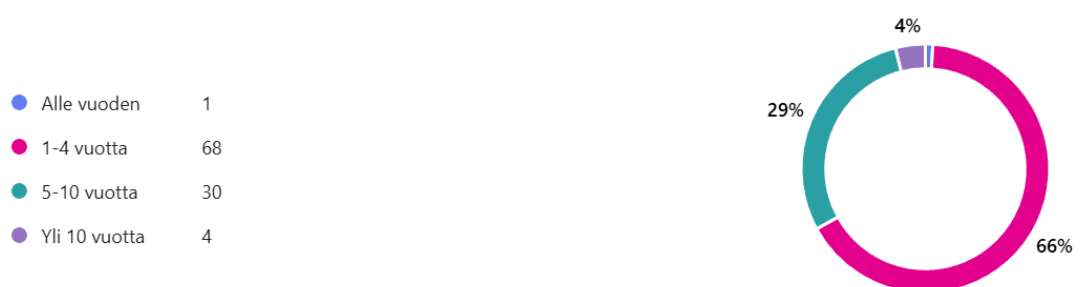
Ajanhallintaan katson liittyvän työn ja vapaa-ajan rajaamisen, kiireenhallintataidot sekä työn ja taukojen pitämisen työpäivän aikana. Oman työn suunnitteluun liittyy läheisesti oman työn organisointitaidot ja esimerkiksi kyky priorisoida työtehtäviä, tehdä itsenäisiä päätöksiä ja olla oma-aloitteinen. Omaan jaksamiseen ja vuorovaikutukseen tiimin kanssa vaikuttaa oman motivoituneisuuden lisäksi mm. yhteydenpito kollegoihin ja esihenkilöön sekä rutiinien sisällyttäminen etätyöpäiviin.

Opinnäytetyössä käytetty kyselylomake on luotu Microsoft Forms -sovelluksella, joka on osa Microsoft365 -palvelua. Se on tarkoitettu kyselyiden, tietovisojen, ja äänestysten luomiseen. Vastauksia on mahdollista tarkastella palvelun sisäisten analytiikkaominaisuuksien avulla. (Hämeen ammattikorkeakoulu, 2024). Microsoft Forms -alusta mahdollistaa kysymysten ja teemojen räätälöinnin omien tarpeiden mukaan, mikä antaa vapauden suunnitella kyselyn sisällön itsenäisesti.

6 KYSELYN TULOKSET

Opinnäytetyön kysely sisälsi yhteensä 18 kysymystä, joiden avulla kartoitettiin vastaajien kokemuksia etätöiden tekemiseen liittyen. Kyselyyn osallistui 103 henkilöä, ja se toteutettiin anonymisena kyselyinä. Vastauksia kerättiin ajalla 1.11. - 14.11.2024 eli kahden viikon ajan.

Kuviossa 3. on esitelty vastaajien etätöiden kokemus vuosissa.



Kuvio 3. Etätöiden kokemus vuosissa (lukumäärät ja % -osuus).

Kyselyn ensimmäisessä kohdassa selvitettiin, kuinka monta vuotta vastaaja on tehnyt etätöitä. Vastauksia tarkastellessa voidaan huomata, että valtaosa, 66 %, oli aloittanut etätöiden säännöllisen tekemisen korona-aikana eli 1-4 vuoden sisään. 29 % prosenttia vastaajista oli tehnyt etätöitä pidempään eli

5-10 vuoden ajan. Vastaajista 4 oli tehnyt etätöitä yli 10 vuoden ajan ja yksi vastaaja oli tehnyt etätöitä alle vuoden ajan säännöllisesti.

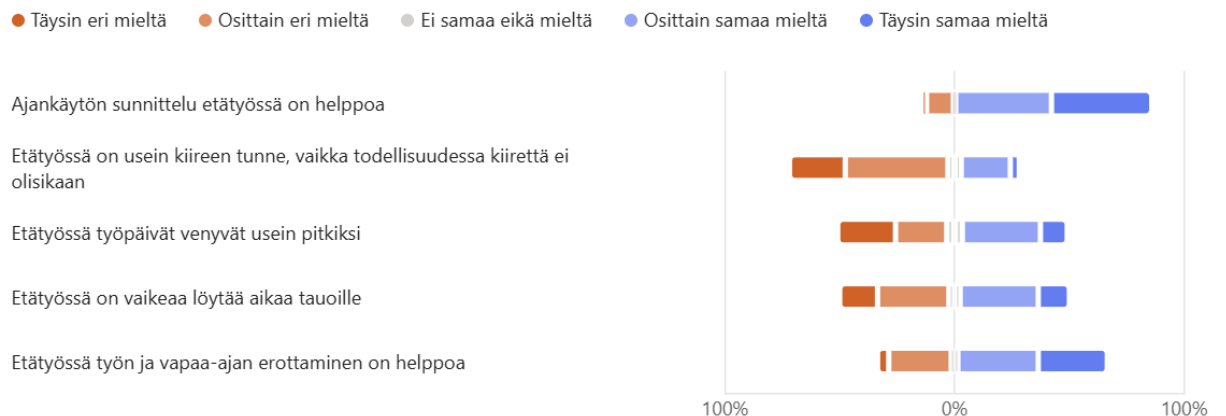
Kuviossa 4 on esitelty vastaajien sukupuolijakauma.



Kuvio 4. Vastaajien sukupuoli.

Kyselyyn vastanneiden sukupuolijakaumaa tarkasteltaessa selviää, että valtaosa kyselyyn vastanneista on naisia. Miehiä oli 10 %, kun taas naisia vastasi kyselyyn 88 %. Vastaajista 2 ei halunnut kertoa sukupuoltaan.

Kuviossa 5 esitellään vastaajien mielipide väittämiin, jotka liittyvät ajankäyttöön etätyössä.



Kuvio 5. Vastaajien mielipide ajankäyttöön etätyössä liittyvistä väittämistä. (%-osuus).

Vastaajilta kysyttiin mielipiteitä ajankäyttöön liittyvistä väittämistä etätyössä. (Kuvio 5). Ensimmäinen väittämä liittyi ajankäytön suunnitteluun: ”Ajankäytön suunnittelu etätyössä on helppoa”. Vastaajista 44 % oli sitä mieltä, että

ajankäytön suunnittelu etätyössä on helppoa. Osittain samaa mieltä oli 42 % vastaajista. Vastaajista 12 % oli osittain eri mieltä ja 2 % oli täysin eri mieltä. Yksi vastaaja ei ollut samaa eikä eri mieltä. Suurin osa vastaajista siis koki ajankäytön suunnittelun etätyössä helpoksi tai melko helpoksi.

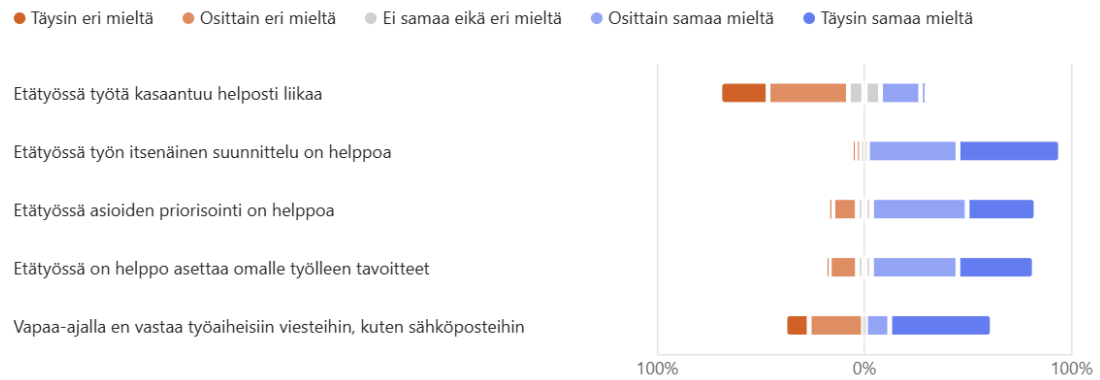
Toisessa väittämässä kysyttiin vastaajien kokemuksesta kiireen tunteesta etätyössä; väittämä oli: *"Etätyössä on usein kiireen tunne, vaikka todellisuudessa kiirettä ei olisikaan"*. Vastaajista täysin samaa mieltä oli 4 % vastaajista. 21 % oli osittain samaa mieltä. Vastaajista 6 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Osittain eri mieltä oli 45 % ja täysin eri mieltä 24 %.

Kolmannessa väittämässä selvitettiin etätyöpäivien kestoa ja väittämä oli *"Etätyössä työpäivät venyvät usein pitkiksi"*. Vastaajista 12 % oli asiasta täysin samaa mieltä ja osittain samaa mieltä oli 34 % vastaajista. Vastaajista 7 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Osittain eri mieltä oli 22 % vastaajista ja täysin eri mieltä 25 % vastaajista.

Neljäs ajankäyttöön liittyvä väittämä oli *"Etätyössä on vaikeaa löytää aikaa tauoille"*. Täysin samaa mieltä oli 14 % vastaajista ja osittain samaa mieltä 34 %. Ei samaa eikä eri mieltä oli 5 % vastaajista, kun taas osittain eri mieltä oli 31 % vastaajista ja täysin eri mieltä asiasta oli 17 % vastaajista.

"Etätyössä työn ja vapaa-ajan erottaminen on helppoa" -väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 30 % ja osittain samaa mieltä 35 %. Vastaajista 3 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vastaajista 31 % oli osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä oli 5 % vastaajista.

Kuviossa 6 on esitelty vastaajien mielipiteitä väittämiin, jotka liittyvät oman työn organisointiin etätyössä.



Kuvio 6. Vastaajien mielipide oman työn organisointiin liittyvistä väittämistä (% -osuus).

Kyselyn seuraavassa osiossa selvitettiin vastaajien mielipiteitä oman työn organisointiin etätyössä liittyvistä väittämistä (Kuvio 6). Ensimmäinen väittämä oli: *"Etätyössä työtä kasaantuu helposti liikaa"*. Vastaajista 3 % oli täysin samaa mieltä, 19 % osittain samaa mieltä. Vastaajista 39 % oli osittain eri mieltä ja 23 % täysin eri mieltä. Vastaajista 16 % ei ollut samaa eikä eri mieltä.

"Etätyössä työn itsenäinen suunnittelu on helppoa" -väittämän kanssa 50 % vastaajista oli täysin samaa mieltä, 44 % osittain samaa mieltä, 3 % ei ollut samaa eikä eri mieltä, 3 % osittain eri mieltä ja 1 % täysin eri mieltä.

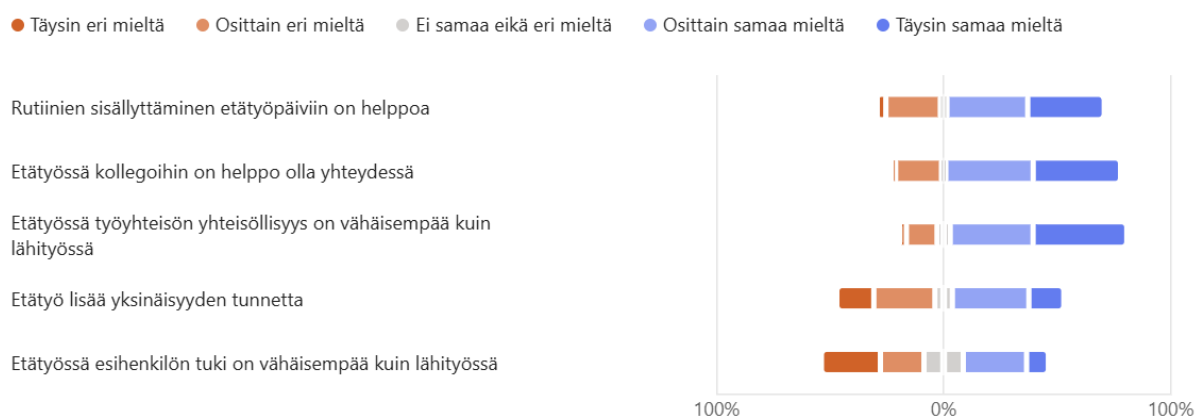
Kolmas väittämä liittyi töiden priorisointiin: *"Etätöissä asioiden priorisointi on helppoa"*. Vastaajista 33 % oli täysin samaa mieltä ja 42 % osittain samaa mieltä. 12 % oli osittain eri mieltä ja 2 % täysin eri mieltä. Vastaajista 7 % ei kertonut mielipidettään.

"Etätyössä on helppo asettaa omalle työlleen tavoitteet" -väittämän kanssa 42 % vastaajista oli osittain samaa mieltä ja 37 % oli täysin samaa mieltä. Vastaajista 14 % oli osittain eri mieltä ja 1 % oli täysin eri mieltä. Vastaajista 7 % ei kertonut mielipidettään.

Viides oman työn organisointiin liittyvä väittämä liittyi etätöiden tekemiseen vapaa-ajalla: *"Vapaa-ajalla en vastaa työaiheisiin viesteihin, kuten"*

sähköposteihin." Vastaajista 50 % oli täysin samaa mieltä, 12 % osittain samaa mieltä, 26 % osittain eri mieltä, 12 % täysin eri mieltä. Vastaajista 1 ei kertonut mielipidettään.

Kuviossa 7 on esitelty vastaajien mielipiteitä väittämiin, jotka liittyvät heidän omaan jaksamiseensa ja vuorovaikutukseen etätyössä.



Kuvio 7. Vastaajien mielipide omaan jaksamiseen ja vuorovaikutukseen liittyvistä väittämistä (%-osuus).

Seuraavaksi kyselyssä selvitettiin vastaajien mielipiteitä omaan jaksamiseen ja vuorovaikutukseen liittyvistä väittämistä (Kuvio 7). Ensimmäinen väittäminen liittyi rutiineihin: *"Rutiinien sisällyttäminen etätyöpäiviin on helppoa"*. Vastaajista 34 % oli täysin samaa mieltä ja 36 % osittain samaa mieltä. Vastaajista 3 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. 24 % osittain eri mieltä, 4 % täysin eri mieltä.

"Etätyössä kollegoihin on helppo olla yhteydessä" -väittämän kanssa 39 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 39 % osittain samaa mieltä. Ei samaa, eikä eri mieltä oli 2 % vastaajista, kun taas 20 % oli osittain eri mieltä. Vastaajista 1 oli täysin eri mieltä.

"Etätyössä työyhteisön yhteisöllisyys on vähäisempää kuin lähityössä" -väittämän kanssa 42 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 37 % osittain samaa

mieltä. Vastaajista 6 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vastaajista 14 % osittain eri mieltä ja 3 % oli täysin eri mieltä.

Yksinäisyyden tunnetta etätyössä selvitettiin väittämällä: *"Etätyö lisää yksinäisyyden tunnetta"*. Vastaajista 15 % oli täysin samaa mieltä ja 34 % osittain samaa mieltä. Vastaajista 8 % ei kertonut mielipidettään. Osittain eri mieltä oli 27 % ja täysin eri mieltä 16 % vastaajista.

Kokemuksia esihenkilön tuesta selvitettiin väittämällä: *"Etätyössä esihenkilön tuki on vähäisempää kuin lähityössä"*. Vastaajista 10 % oli täysin samaa mieltä, 28 % osittain samaa mieltä. Vastaajista 17 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Osittain eri mieltä oli 19 % vastaajista ja 26 % oli täysin eri mieltä.

Kyselyn viimeisessä kohdassa oli mahdollisuus halutessaan vastata avoimeen kysymykseen: *"Haluatko kertoa jotakin liittyen itsensä johtamiseen etätyössä?"* Kyselyn vastaajista 36 henkilöä kirjoitti omia ajatuksiaan etätöiden tekemiseen liittyen. Liitteessä 2 on koottuna avoimen kysymyksen vastaukset.

Avoimen kysymyksen vastauksista suurin osa, 15 vastausta liittyi selvästi etätöiden etuihin ja siihen, miksi etätyöskentely vastaajien mielestä on hyvä asia. Vastauksissa korostuivat työhyvinvoinnin ja arjessa jaksamisen teemat, keskeytysten vähäisyys ja keskittymiskyvyn parantuminen verrattuna lähityöhön sekä nopeampi palautuminen työpäivän jälkeen. Tässä muutamia poimintoja avoimen kysymyksen vastauksista aiheeseen liittyen:

"Etätyössä on mahdollista aloittaa työt heti aamusta, kun on virkeimmillään, aikaa säästyy matkustamiselta. Etätyössä pulssi on rauhallisempi, sillä etäpäivän tehtävät on yleensä suunnittelua, ajattelua tai kirjoittamista. Myös raportointi onnistuu kotitoimistossa leppoisaammin. Tämä on outoa, sillä minulla on tosi hyvä työpaikka ja hyvät työkaverit."

"Itsensä johtaminen etätyössä on huomattavasti helpompaa, tehokkaampaa ja selkeämpää kuin lähityössä, jossa keskeytyksiin, ulkoisiin "ääniin ja muihin häiriötekijöihin" sekä ad hoc kohtaamisiin on vaikeampi varautua ja jotka

kuitenkin aina tavalla tai toisella "sotkevat pakkaa" ja vaikeuttavat itsensä johtamista."

" Etätöissä keskittyminen ja työhön uppoutuminen sekä sen priorisointi on helpompaa. Palaudun myös sosiaalisesta kuormituksesta etäpäivien aikana, mikä auttaa itsensä johtamisessa. Myös palauttava kotiympäristö tukee työpäivän aikana työn tauoitusta."

Moni vastaajista nosti myös avoimessa kysymyksessä esille sen, että etätyö ei sovi kaikille, sitä on harjoiteltava tai että siihen vaikuttaa vahvasti työskentelyolosuhteet sekä esihenkilön tuki. Etätyön heikkouksia / haasteita toi esille seisemän henkilöä, jotka nostivat esille mm. ahdistuksen ja yksinäisyyden lisääntymisen etätyössä, uusien kollegoiden kanssa työskentelyn haastavuuden ja motivoitumisen vaikeuden. Alla muutama poiminta vastauksista:

" Etätyössä korostuvat henkilökohtaisten tavoitteiden selkeyden tärkeys ja työn/vapaa-ajan erottaminen toisistaan. Nämä toteutuvat helpommin lähityössä. Etätyön selkeä heikkous omasta näkökulmasta on ryhmätyöskentely varsinkin uusien kollegojen kanssa joihin ei ole ehtinyt syntyä luottamussuhdetta."

" Etätyössä tulee tunne, että pitää olla koko ajan tavoitettavissa."

" Rajaamista kannattaa opetella. Esim. sairaana ei pidä työskennellä."

" Palavereita on liian helppo itse (ja muiden, jotka organisaatiossa näkevät kalenterin) sopia heti toisen perään huomioimatta riittävää väliä palaverien välillä. Lähityössä on pakko huomioida siirtymät. Henkisen/ajatus siirtymän huomioimiseen tulee kiinnittää enemmän huomioita - ajatus ei pysy mukana jos etäpalaverista toiseen siirtyy yhden minuutin aikana."

" Etätyöstä puuttuu työpiste ja työyhteisö. Lisää yksinäisyyttä, ahdistusta ja masennusta kun joutuu yksin olemaan päivät."

Muutama vastaajista taas halusi tuoda esille sen, että ei näe merkittävää eroa etätöiden, hybridinä työskentelyn tai lähityön välillä. Alla tähän aiheeseen liittyviä poimintoja:

” Etätyöstä puhuttaessa unohtuu usein, että siinä pätevät monet samat lainalaisuudet kuin läsnätyössä: jos työtä on liikaa, se kasaantuu, teki töitä etänä tai toimistolla. Sama pätee esihenkilön saavutettavuuteen, töiden läikkymiseen (tai tulvimiseen) vapaa-ajalle ym. Liikaa korostetaan nykyään taas etätyön haittoja - selvästi yrityksissä on noussut halu saada työntekijät taas työpöytien äärelle. Koen, että itsensä johtamista tarvitaan sekä etä- että läsnätyössä. Jos tulosta ei synny, se havaitaan nopeasti, oli pomo vieressä tai ei. Itsensä johtaminen siten, että työ joustaa tarpeen mukaan, mutta työt tulevat silti tehdyksi, on ainakin minulla kehittynyt etätyön myötä.”

” Itsenäinen suunnittelu ja itsensä johtaminen riippuu työtehtävistä. Jos työ on itsenäistä suunnittelutyötä, ei työn tekemisen paikalla ole suurta merkitystä.”

” Ihan samoja asioita ja vastauksia myös lähityössä, ei priorisointi tavoitteet tai itsensä johtamisen taidot ole eri onko etä- tai lähityössä.”

” Monissa vastauksissa asia on samoin oli sitten etänä tai läsnä. Eli etätyö ei vaikuta lainkaan joihinkin näistä kysytyistä asioista. Esim. omien tavoitteiden asettaminen on yhtäläistä teki sitten töitä läsnä, etä tai hybridi.”

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Kyselyn avulla selvitettiin itsensä johtamisen taitoja etätyössä kolmen osa-alueen kautta (ajanhallinta, työn organisointitaidot ja työhyvinvointi sekä vuorovaikutus tiimiin). Kyselyssä kartoitettiin, mitkä itsensä johtamiseen liittyvät asiat vastaajat kokivat haastavimmaksi ja mikä taas sujuvat. Vastausmäärien

tavoitteeksi oli asetettu 50 kappaletta, mikä toteutui yli kaksinkertaisesti. Kyselyyn vastasi 103 henkilöä. Kyselyn vastausten perusteella merkittävimmät itsensä johtamisen haasteet liittyvät selkeästi työn ja vapaa-ajan rajaamiseen sekä yhteisöllisyyden kokemiseen ja lisääntyneeseen yksinäisyyden tunteeseen.

Kyselyn eettisyyttä ja luotettavuutta tarkastellessa on tärkeää huomioida, että kohderyhmänä oli pääasiassa oma LinkedIn-verkostoni sekä Facebookin Suomalainen työelämä -ryhmän jäsenet. Tämä voi rajoittaa tulosten yleistettävyyttä, sillä vastaajat voivat edustaa aktiivista ja itsensä kehittämisestä kiinnostunutta työelämän ryhmää. Tämä voi vaikuttaa siihen, miten he kokevat itsensä johtamisen taidot etätyössä. Erilaiset vastaajajoukot, kuten eri taustalla olevat työntekijät tai eri aloilla toimivat ammattilaiset, voivat antaa erilaisia vastauksia, mikä on hyvä pitää mielessä tuloksia tarkasteltaessa. Lisäksi vastauksiin on voinut vaikuttaa se, kuinka suuren osan työajastaan vastaajat työskentelevät etänä. Tällaiset tekijät on hyvä ottaa huomioon arvioitaessa tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä.

Vastausten perusteella etätyön ajankäytön hallinta ja siihen liittyvät kokemukset vaihtelevat merkittävästi vastaajien keskuudessa, mutta yleisesti ottaen suuri osa koki etätyön ajankäytön hallinnan olevan kohtuullisen helppoa. Työn organisointiin liittyvissä kysymyksissä puolestaan selvisi, että vastaajat kokivat etätyön organisoinnin pääsääntöisesti suhteellisen helpoksi, mutta haasteita ilmeni etenkin työn määrän hallinnassa ja vapaa-ajan erottamisessa. Kyselyyn vastanneiden kokemukset omaan jaksamiseen ja vuorovaikutukseen liittyvistä tekijöistä etätyössä jakautuivat monin tavoin, mutta yleisesti ottaen etätyössä koettiin rutiinien ja vuorovaikutuksen onnistuvan kohtalaisen hyvin, vaikka yhteisöllisyyden ja tuen osalta ilmenee myös haasteita.

Ajanhallintaan liittyvä väittämä käsitteli ajankäytön suunnittelun helppoutta etätyössä, ja tulokset osoittavat, että selvä enemmistö (85 %) koki ajankäytön suunnittelun joko helpoksi tai melko helpoksi. Tämä viittaa siihen, että etätyöntekijät kokevat pystyvänsä usein suunnittelemaan päivänsä tehokkaasti.

Kiireen tunteen kokeminen etätyössä oli vastausten perusteella huomattavasti vähäisempää: 69 % vastaajista oli eri mieltä väittämän kanssa, joka viittaa siihen, että etätyössä ei koettu usein kiireen tunnetta ilman todellista kiirettä. Tämä saattaa kertoa etätyön joustavuuden mahdollistamasta rauhallisemmasta työskentelytavasta. Etätyöpäivien keston suhteen tulokset olivat tasaisempia: Vastaajista 34 % koki työpäivien venyvän usein pitkiksi, mutta jopa hieman suurempi osuus (48 %) oli eri mieltä väittämän kanssa. Kyselytutkimukseen vastanneista noin kolmasosalle vastaajista töiden rajaaminen tuottaa ainakin jonkinlaisia haasteita.

Töiden rajaamisen hankaluudesta kertoo myös, että väittämästä, joka käsitteli taukojen löytämistä etätyössä, käy ilmi, että 47 % vastaajista koki taukojen ottamisen hankalaksi. Kyselytutkimuksen perusteella noin puolet vastanneista kokivat, että etätyössä on vaikeuksia eriyttää työaika ja taukoja selkeästi. Toisaalta puolet vastaajista (50 %) ei kokenut tätä ongelmaksi.

Ajanhallintaan liittyvä väittämä, joka käsitteli työn ja vapaa-ajan erottamista etätyössä, jakoi vastaajat melko tasaisesti. Vaikka suuri osa (65 %) koki työn ja vapaa-ajan erottamisen olevan helppoa, 36 % koki sen haasteelliseksi. Tämä viittaa siihen, että etätyössä työ- ja vapaa-ajan raja on noin kolmasosalla vastaajista hämärtynyt.

Kyselyn seuraavassa osiossa tarkasteltiin oman työn organisointia etätyössä. Aluksi käsiteltiin väittämää työmäärän kasaantumisesta. Lähes 63 % vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa, mikä viittaa siihen, että suurin osa ei kokenut työn kasaantuvan liikaa etätyössä. Tämä tulos viittaa siihen, että etätyössä työmäärä on usein hallittavissa, mutta 3 % vastaajista koki, että työtä kasaantuu helposti.

Toisaalta etätyön itsenäinen suunnittelu ja priorisointi koettiin pääosin helpo-
pona: 93 % vastaajista oli joko täysin tai osittain samaa mieltä, että työn suunnittelu onnistuu hyvin etätyössä. Tämä tukee näkemystä siitä, että etätyön joustavat olosuhteet mahdollistavat tehokkaan itsenäisen työn järjestämisen.

Tavoitteiden asettaminen etätyössä koettiin myös pääosin helpoksi, sillä 79 % vastaajista oli samaa mieltä väittämän kanssa. Tämä osoittaa, että etätyöntekijät pystyvät asettamaan selkeitä tavoitteita itselleen, mikä on tärkeää ajankäytön ja työtehtävien hallinnan kannalta.

Vapaa-ajan ja työn rajojen vetäminen etätyössä oli kuitenkin haasteellisempaa. Vastaajista 38 % oli eri mieltä väittämän kanssa, joka koski työasioihin vastaamista vapaa-ajalla. Tämä kertoo siitä, että yli kolmasosa vastaajista kokee työtehtävien tunkeutuvan vapaa-ajalle. Toisaalta puolet (50 %) ei vastannut työaiheisiin viesteihin vapaa-ajallaan.

Etätyössä siis työn organisointi, suunnittelu ja priorisointi koettiin pääsääntöisesti helppona, mutta suurimpana haasteena oli osalla taukojen pitäminen sekä työn ja vapaa-ajan rajaaminen. Näiden alueiden parantaminen voisi tukea etätyöntekijöiden hyvinvointia ja työtehokkuutta entisestään.

Omaan jaksamiseen ja tiimin väliseen vuorovaikutukseen liittyvä väittäminen rutiinien sisällyttämisestä etätyöpäiviin sai pääosin myönteisiä vastauksia. Suurin osa vastaajista (69 %) oli joko täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että rutiinit on helppo sisällyttää etätyöpäiviin, mikä viittaa siihen, että etätyöntekijät kokevat työpäivänsä olevan useimmiten organisoitavissa rutiineilla, vaikka osa koki tämän vaikeaksi.

Etätyössä kollegoiden kanssa yhteydenpito koettiin pääosin helpoksi. Vastaajista 77 % oli joko täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että yhteydenpito on sujuvaa, mikä osoittaa, että etätyön aikana kommunikointi kollegoiden kanssa onnistuu hyvin, vaikka noin 20 % vastaajista ei ollut täysin tyytyväinen vuorovaikutukseen.

Yhteisöllisyyden kokemus etätyössä sen sijaan oli selvästi vähäisempää verrattuna lähityöhön. Vastaajista 77 % oli jollain tavalla samaa mieltä siitä, että yhteisöllisyys on heikompaa etätyössä, mikä kertoo siitä, että etätyöntekijät kaipaavat enemmän yhteisöllisyyttä ja tiimityön kokemuksia, joita fyysinen läsnäolo mahdollistaa paremmin.

Yksinäisyyden kokemus etätyössä oli jakautunut: 34 % vastaajista koki yksinäisyyden tunteen lisääntyvän, mutta hieman suurempi osuus (43 %) ei kokenut tätä ongelmaksi. Tämä kertoo siitä, että vaikka osa etätyöntekijöistä saattaa kokea itsensä yksinäiseksi, suuri osa kokee työskentelyn kotona olevan riittävän sosiaalista tai ei koe yksinäisyyttä ongelmaksi.

Esihenkilön tuen kokemus etätyössä oli myös vaihteleva. Suurin osa vastaajista (55 %) oli joko osittain samaa mieltä tai ei osannut arvioida tuen määrää verrattuna lähityöhön. Pieni osa (10 %) koki esihenkilön tuen vähäisemmäksi etätyössä. Tämä viittaa siihen, että esihenkilön tuki koettiin tärkeäksi mutta ei aina riittäväksi etätyössä, ja joillakin vastaajilla oli vaikeuksia arvioida tukea.

8 POHDINTA

Etätyön hyödyt, kuten joustava ajankäyttö ja itsenäinen työn organisointi, ovat houkuttelevia monille työntekijöille. Mahdollisuus suunnitella työpäivänsä omien mieltymysten mukaan koetaan suurina etuina. Kuitenkin kyselyn tulokset paljastavat, että etätyön myötä työ ja vapaa-aika voivat helposti sekoittua, mikä voi johtaa liialliseen työskentelyyn ja varmasti myös esimerkiksi työuupumuksen riskiin. Etätyössä rajojen vetäminen työ- ja vapaa-ajan välille onkin yksi merkittävimmistä itsensä johtamisen haasteista.

Etätyötä tekevien henkilöiden olisi erityisen kannattavaa itse kiinnittää huomiota selkeään päivärutiinin luomiseksi. Kannattaa asettaa säännölliset työajat ja pyrkiä noudattamaan niitä mahdollisimman tarkasti. Tämä auttaa luomaan strukturoituja työaikoja ja estää työn venymistä iltamyöhään asti. On myös kannattavaa varmistaa, että päivään sisältyy riittävästi taukoja – lyhyet, säännölliset tauot auttavat palautumaan ja pitämään energiatason korkealla. Lisäksi kannattaa asettaa itselleen "lopetusrituaali", joka merkitsee työpäivän

päättymistä, kuten esimerkiksi työpisteen siivoaminen tai päivän tehtävien kirjaaminen ylös seuraavaa päivää varten.

Kyselyn tulosten pohjalta voisi myös suositella työpaikoille selkeiden käytäntöjen kehittämistä etätöiden tueksi. Esimerkiksi työajan rajoittaminen, käytänteet taukojen pitämiseksi ja työn ja vapaa-ajan erottaminen selkeästi voisivat auttaa vähentämään etätöiden kuormitusta ja parantaisivat työntekijöiden jaksamista.

Eräs merkittävin etätöiden haaste liittyy yhteisöllisyyteen ja tiimihenkeen. Yhteisön ja työyhteisön tuen puute voivat johtaa yksinäisyyden tunteisiin ja eristäytyneisyyteen, mikä voi vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Vaikka etätöiden mahdollistaa itsenäisen työntekemisen, kyselytutkimuksessa nousi esiin tarve vahvistaa yhteisöllisyyttä työpaikalla.

Koska etätöiden voi tuntua yksinäiseltä, on tärkeää olla myös itse aktiivisesti ja oma-aloitteisesti vuorovaikutuksessa kollegoiden kanssa. Kannattaa esimerkiksi itse tai osallistua myös ns. epävirallisiin tiimitapaamisiin, kuten kahvitaukoihin. Lisäksi avoin keskusteluyhteys esimiehen ja tiimin jäsenten kanssa on oleellista, jotta tuntee itsensä osaksi tiimiä ja voi jakaa ajatuksiaan tai haasteitaan. Yhteisön tuki on tärkeä osa hyvinvointia, ja sen ylläpitäminen etätöissä vaatii aktiivista panostusta kaikilta osapuolilta.

Työpaikoilla olisi suotavaa pohtia, minkälaisia tiimihenkeä kasvattavia toimenpiteitä voitaisiin tehdä, jotta etätöitä tekevät eivät kokisi yksinäisyyttä vaan uskaltaisivat esimerkiksi matalalla kynnyksellä olla yhteydessä kollegoihinsa. Olisiko mahdollista lisätä arkeen käytänteitä, jotka edistävät yhteisöllisyyttä ja tiimihenkeä? Nämä voisivat olla esimerkiksi virtuaalisia yhteisiä tilaisuuksia tai säännöllisiä etäpalavereita. Tämänkaltaiset toimenpiteet voisivat myös rohkaista työntekijöitä olemaan myös aktiivisemmin yhteydessä työkavereihinsa myös tapaamisten ulkopuolella.

Etätöiden kehittäminen tasapainoisemmaksi ja kestävämmäksi työmuodoksi edellyttää siis, että työntekijät kiinnittävät huomiota haasteisiin, jotka liittyvät

nimenomaan vapaa-ajan ja työn rajaamiseen sekä yhteisöllisyyden kokemi-
seen. Myös työnantajien voisi olla viisasta pohtia, kuinka voisi tukea yhteisöl-
lisyyden tunnetta työpaikoilla ja kannustaa työntekijöitä toisaalta pitämään
myös etätyöpäivinä riittävät tauot. Ratkaisujen kautta etätyö voi kehittyä työ-
muodoksi, jossa työntekijät eivät vain pysty suoriutumaan tehtävistään, vaan
nauttivat myös hyvästä jaksamisesta ja vahvasta yhteisöllisyydestä.

LÄHTEET

Eklund, A., Lindholm, T., Jääskeläinen, H., & Salminen, J. (2023). Hybridijohdaminen (2. painos.). Brik Impact.

Erkkilä, V., Kultanen, H. & Vuorela, P. (2023). Tutkimus etätöön vaikutuksista 2023. Elinkeinoelämän keskusliitto. Innolink. Haettu 5.12.2024 osoitteesta <https://ek.fi/wp-content/uploads/2023/06/EK-Tutkimus-etatyon-vaikutuksista-2023.pdf>

Haapakoski, K., Niemelä, A., & Yrjölä, E. (2020). Läsnä etänä: Seitsemän opituntia tulevaisuuden työelämästä. Alma Talent.

Hanni, M., Kettunen, S., & Tähtinen, O. (2022). Työnteon erilaiset muodot käytännönläheisesti. Kauppakamari.

Heikkilä, T. (2014). Tilastollinen tutkimus (9. uud. p.). Edita.

Hämeen ammattikorkeakoulu. (2024). Microsoft Forms kyselyiden luomiseen. Haettu 12.12.2024 osoitteesta <https://digipedaohjeet.hamk.fi/ohje/office-forms/>

If Nordic Health Report 2024. Haettu 5.12.2024 osoitteesta https://www.if.fi/globalassets/fi/tietoa-ifista/pdf/if_nordic_health_report_2024.pdf

Mannermaa, K. (2024). Työntekijätaidot: Käsikirja. Alma Talent.

Mönkkönen, K., & Roos, S. (2023). Työyhteisötaidot digiajassa: Kaarina Mönkkönen & Satu Roos. Gaudeamus.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2024). Työelämäbarometri 2023. Haettu 12.12.2024 osoitteesta https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165554/TEM_2024_16.pdf

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

Vilkman, U. k. (2023). Näin menestyt monipaikkaisessa työssä. Alma Talent.

Vilkman, U. (2021). Etätö ulkomailla: Unelmasta todeksi. Basam Books.

LIITE 1: KYSELYTUTKIMUKSEN KYSYMYKSET

1. Kuinka monta vuotta olet tehnyt etätöitä?

Alle vuoden
1–4 vuotta
5–10 vuotta
Yli 10 vuotta

2. Sukupuoli

Nainen
Mies
Muu
En halua kertoa

3. Mikä on mielipiteenne seuraavista ajankäyttöön etätyössä liittyvistä väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Ajankäytön suunnittelu etätyössä on helppoa					
Etätyössä on usein kiireen tunne, vaikka todellisuudessa kiirettä ei olisi-kaan					
Etätyössä työpäivät venyvät usein pitkiksi					
Etätyössä on vaikeaa löytää aikaa tauoille					
Etätyössä työn ja vapaa-ajan erottaminen on helppoa					

4. Mikä on mielipiteenne seuraavista oman työnne organisointiin etätyössä liittyvistä väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Etätyössä työtä kasaantuu helposti liikaa					
Etätyössä työn itsenäinen suunnittelu on helppoa					
Etätyössä asioiden priorisointi on helppoa					
Etätyössä on helppo asettaa omalle työlleen tavoitteet					
Vapaa-ajalla en vastaa työaiheisiin viesteihin, kuten sähköposteihin					

5. Mikä on mielipiteenne seuraavista omaan jaksamiseen ja vuorovaikutukseen etätyössä liittyvistä väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Rutiinien sisällyttäminen etätö-päiviin on helppoa					
Etätyössä kollegoihin on helppo olla yhteydessä					
Etätyössä työyhteisön yhteisöllisyys on vähäisempää kuin lähityössä					
Etätö lisää yksinäisyyden tunnetta					

6. Haluatko kertoa jotakin liittyen itsensä johtamiseen etätyössä?

LIITE 2: AVOIMEN KYSYMYKSEN VASTAUKSET

1	anonymous	Toivottavasti saat monia vastauksia!
2	anonymous	Etätyö sopii itselleni erinomaisesti ja koen sen parantavan työhyvinvointiani ja arjessa jaksamista merkittävästi.
3	anonymous	Etätyössä korostuvat henkilökohtaisten tavoitteiden selkeyden tärkeys ja työn/vapaa-ajan erottaminen toisistaan. Nämä toteutuvat helpommin lähityössä. Etätyön selkeä heikkous omasta näkökulmasta on ryhmätyöskentely varsinkin uusien kollegojen kanssa joihin ei ole ehtinyt syntyä luottamussuhdetta.
4	anonymous	Etätyö mahdollistaa itselleni lisää vapaa-aikaa ja omassa työssäni vähentää kiireen tuntua. Motivaatio vaihtelee ja aikaansaavuus voi toisinaan kärsiä ehkä enemmän etätöissä. Oma työni on hyvin itsenäistä myös toimistolla, mutta työni organisoinnissa tai itseni johtamisessa en näe merkittävää eroa. Esimiehen saatavuus on parempaa toimistolla tai itselleni luontevampaa kasvotusten konsultoida, kuin etänä.
5	anonymous	Etätyössä työn keskeytykset vähäisempiä, jolloin saa enemmän aikaa työpäivän aikana.
6	anonymous	Etätyöstä puhuttaessa unohtuu usein, että siinä pätevät monet samat lainalaisuudet kuin läsnätyössä: jos työtä on liikaa, se kasaantuu, teki töitä etänä tai toimistolla. Sama pätee esihenkilön saavutettavuuteen, töiden läikkymiseen (tai tulvimiseen 😊) vapaa-ajalle ym. Liikaa korostetaan nykyään taas etätyön haittoja - selvästi yrityksissä on noussut halu saada työntekijät taas työpöytien äärelle. Koen, että itsensä johtamista tarvitaan sekä etä- että läsnätyössä. Jos tulosta ei synny, se havaitaan nopeasti, oli pomo vieressä tai ei. Itsensä johtaminen siten, että työ joustaa tarpeen mukaan, mutta työt tulevat silti tehdyksi, on ainakin minulla kehittynyt etätyön myötä.
7	anonymous	Keskittyminen on helppoa, mutta on vaikea joskus motivoitua tai inspiroitua.
8	anonymous	Etätyössä tulee tunne, että pitää olla koko ajan tavoitettavissa
9	anonymous	kuukausittaiset ja viikkotavoitteet välttämättömiä, jotta pysyn aikataulussa
10	anonymous	Vaatii harjoittelua
11	anonymous	Huomaan, että samoja itsensä johtamisen "haasteita" minulla on myös lähityössä, jos teen samoja tehtäviä lähityössä. Usein lähityössä funktiona on ihmisten näkeminen tai heidän tapaaminen/ohjaus, jolloin puhutaan täysin eri työtehtävistä kuin etätyöpäivän työtehtävät eli tehtävät, joita teen itsenäisemmin. Etätyössä keskittymisen ylläpito on helpompaa, kun keskeytyksiä ei tule ja toisaalta myös oman ajan ja tilan ottaminen (eli palautuminen) on helpompaa kuin lähityössä.
12	anonymous	Palavereita on liian helppo itse (ja muiden, jotka organisaatiossa näkevät kalenterin) sopia heti toisen perään huomioimatta riittävä väliä palaverien välillä. Lähityössä on pakko huomioida

		siirtymät. Henkisen/ajatus siirtymän huomioimiseen tulee kiinnittää enemmän huomioita - ajatus ei pysy mukana jos etäpalaverista toiseen siirtyy yhden minuutin aikana.
13	anonymous	Etätyöstä puuttuu työpiste ja työyhteisö. Lisää yksinäisyyttä, ahdistusta ja masennusta kun joutuu yksin olemaan päivät.
14	anonymous	Taukojen pitäminen jää helposti väliin. Huomaan istuvani pitkään työpöydän ääressä ja havahdun, että ajatukset ovat tahmeat ja harhailevat. Silloin huomaa, että en ole pitänyt taukoa vaan yrittänyt vain puskea töitä eteenpäin ruutua tuijottaen. Myös ajatusten vapaa vaihtaminen työkavereiden kanssa ei tietenkään luonnistu ja paljon ajatukset pyörivätkin oman pään sisällä. Voisi olla hyväksi tuuletella niitä välillä työkavereiden kanssa, mutta kun kohtaamisia ei ole, niin teams-puhelut tuntuvat vaikeilta toteuttaa ex-tempore. Lisäksi kalenterit ovat niin täysiä, että vain harvoin ollaan samaan aikaan vapaalla, kalenterivarauksia on joillakin lähes tauotta koko viikon ajan. Tällaista ajatusten tuulettelua voisi tapahtua kahvitauoilla tai muissa päivään sisältyvissä yhteisissä hetkissä, joita etätyössä ei ole. Yksinäinen puurtaminen on varmaan yleisempää kuin kuvitellaankaan. Liittyy juurikin siihen, että kohtaamiset työkavereiden kanssa täytyy etätyössä tavalla tai toisella erikseen järjestää eikä taukojakaan vietetä yhdessä vaan yksikseen.
15	anonymous	Rajaamista kannattaa opetella. Esim sairaava ei pidä työskennellä
16	anonymous	Etätyössä tehokkuus on useasti parempi. Häiriötekijöitä on vähemmän.
17	anonymous	Etätyö ei sovi kaikille, täytyy osata johtaa itseään, omata tiettyjä ominaisuuksia kuten sietää yksintyöskentelyä, että selviytyy etätyöstä. Etätyössä käytäntöjen luominen (yhteydenpito, esihenkilötyö, jne) korostuu.
18	anonymous	Kaikki ei puhtaasti liity etä-työhön vaan esim kokonaistyöaikaan esim vastaaminen työajan ulkopuolella
19	anonymous	Etätyössä on mahdollista aloittaa työt heti aamusta, kun on virkeimmillään, aikaa säästyy matkustamiselta. Etätyössä pulssi on rauhallisempi, sillä etäpäivän tehtävät on yleensä suunnittelua, ajattelua tai kirjoittamista. Myös raportointi onnistuu kotitoimitossa leppoisammin. Tämä on outoa, sillä minulla on tosi hyvä työpaikka ja hyvät työkaverit.
20	anonymous	Itsensä johtaminen on kaiken a ja o etätyössä. Toisille se sopii ja toisille huonommin. Mukautuva työnantaja mahdollistaa molemmat.
21	anonymous	Työpaikan etätyökulttuuri määrittää paljon, miten nämä edellä olevat väittämät vaikuttavat yksilön arkeen. Etätyökulttuuriin yhteisöllisyyttä lisäämällä vältetään yksinäisyyttä. Esihenkilön tulee pitää yhteyttä etätyötä tekeviin tiiviisti ja olla herkemällä korvalla kiinnostunut siitä, mitä kuuluu ja miten menee.
22	anonymous	Etätyössä työskentely on usein tehokkaampaa kuin avokonttorilla
23	anonymous	Itsensä johtaminen etätyössä on huomattavasti helpompaa, tehokasmpaa ja selkeämpää kuin lähityössä, jossa keskeytyksiin, ulkoiisiin "ääniin ka muihin häiriötekijöihin" sekä ad hoc kohtaamisiin on

		vaikeampi varautua ja jotka kuitenkin aina tavalla tai toisella "sotkevat pakkaa" ja vaikeuttavat itsensä johtamista.
24	anonymous	Etätyön onnistuminen onnistuu paljon olosuhteista. Varsinkin korona-aika osoitti sen miten vaikea on keskittyä töihin, kun samassa tilassa on muita etätyöläisiä ja opiskelijoita, jotka saattavat tehdä asioita eri tahtiin kuin itse.
25	anonymous	Etätyö ei sovi kaikille, se edellyttää vahvaa ammattilaisuutta ja itsensä johtamisen taitoja. Etätyöstä ei pitäisi edes puhua koska se on vaan työtä, monessa yrityksessä ei ole kallista toimistoa enää vaan tapaamiset hoidetaan asiakkaiden luona ja kokoontumiset co-working tiloissa. Monipaikkatyötä tehdään siellä missä tehokainta milloinkin. Lähityöhön toimistolle -puheet on todella vanhaa aikaa joihin kaipaavat yleensä extrovertit yksinäiset jotka toimistolla syövät kollegojen energiat turhilla höpötyksillään, pitkillä yhteisillä lounas- ja kahvitauoillaan. Teamsin kautta on naurettu, laulettu, itketty ja huudettu siinä missä toimistollakin aiemmin, toimii jos halua on. Teamsin kautta ei kuulu pierut, röyhtäilyt, yskimiset, maiskutukset, yksityiset puhelut ym. eli työympäristössä on mielenrauha koska sen voi luoda itselleen mieluisaan paikkaan, vaikka sinne Lapin mökille.
26	anonymous	Itsenäinen suunnittelu ja itsensä johtaminen riippuu työtehtävistä. Jos työ on itsenäistä suunnittelutyötä, ei työn tekemisen paikalla ole suurta merkitystä
27	anonymous	Yhtä paljon työtä on läsnä kuin etätöissä. Johtajan tavoittaa sanalla tavalla kummassakin : puhelimella tai säpöllä. Läsnätöissä on kiva mennä porukalla syömään lounasta. Etätyössä kuormitusta on helpompi säädellä, voi lennä makaamaan hetkeksi lattialle ja kuunnella musiikkia, ottaa powernapit, kävellä ulkona etäkokouksissa, vaihtaa lapsen kanssa kuulumiset koulun jälkeen. Minulle nimenomaan etätyö on opettanut itseni johtamisen taitoja.
28	anonymous	Paljon samoja elementtejä etä-, hybridi- kuin lähityössä, varsinkin kun lähityökään ei tarkoita fyysisesti samassa talossakaan oloa välttämättä esimies- ja asiantuntijatyössä. Monipuolisuus motivoi ja tukea saa monikamavaisemmin kuin aiemmassa lähimallissa.
29	anonymous	Ihan samoja asioita ja vastauksia myös lähityössä, ei priorisointi tavoitteet tai itsensä johtamisen taidot ole eri onko etä- tai lähityössä.
30	anonymous	Etätöissä keskittyminen ja työhön upputuminen sekä sen priorisointi on helpompaa. Palaudun myös sosiaalisesta kuormituksesta etäpäivien aikana, mikä auttaa itsensäjohtamisessa. Myös palauttava kotiympäristö tukee työpäivän aikana työn tautotusta.
31	anonymous	Etätyössä aivoni voivat paremmin, vaikka yhdessäolisuuden tunne heikkenee. Mutta se on silti sen arvoista! Toimistolla en pysty keskittymään ja vajoan helposti burnoutiin, olen muista riippuvainen ja monet tärkeät työt ei tule tehtyä ajoissa. Paras jako itselleni: keskittymistä vaativat ehdottomasti kotitoimistolta käsin, kun taas ideointi- ja verkositoitumistapaamiset toimistolla.
32	anonymous	Teen etätyötä omakotitalomme ylimmässä kerroksessa jolloin työt myös pysyvät eri kerroksessa ja on helpompi erottaa työ ja vapaa-

		aika. TODELLA harvoin tuon työt tullessani muihin kerroksiin. Kerran viikossa tapaamme yhteisellä työpisteellä ja käymme yhdessä lounaalla. Silloin ehtii päivittää viikon kuulumiset. En tee töitä työajan ulkopuolella mutta meilejä saatan vielä joskus katsoa 16-17 välillä jos joku asia on jäänyt odottamaan vastausta. "Kantapään" kautta opittu!
33	anonymous	Motivoivassa asiantuntijatyössä 80% etätyössä toimii hyvin. Voi paremmin keskittyä esim. vaativaan kirjoittamiseen. toimistopäivinä kiva tavata kollegoja, käydä yhdessä syömässä ja kahvitauolla, mutta varsinaiset työsuoritukset jäävät niinä päivinä etätyöpäiviä vähäisemmiksi.
34	anonymous	Esihenkilön tuki etätyötiimin yhteisöllisyyteen on tärkeää. Jos esihenkilö ei näe yhteisöllisyyttä tärkeäksi ja odota kaikkien osallistuvan sen ylläpitoon etätyössä, se jää helposti telineisiin.
35	anonymous	Tässä kyselyssä vahva olettama että muu tiimi on toimistolla. Meillä koko tiimi on etänä ja yhteydenpito helppoa. Jos joku on läsnä, yleensä hänen tavoittaminen on hankalaa. Tiimillämme ei ole toimistotiloja.
36	anonymous	Monissa vastauksissa asia on samoin oli sitten etänä tai läsnä. Eli etätyö ei vaikuta lainkaan joihinkin näistä kysytyistä asioista. Esim. omien tavoitteiden asettaminen on yhtäläistä teki sitten töitä läsnä, etä tai hybridi.