



Työntekijän kokemuksia tuottavuudesta etätyössä – itsensä johtamisen, motivaation ja työn imun näkökulmasta

Mirka Mehr Khavari

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Liiketalouden tutkinto

Amk-opinnäytetyö

2025

Tiivistelmä

Tekijä(t) Mirka Mehr Khavari
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Työntekijän kokemuksia tuottavuudesta etätyössä – Itsensä johtamisen, motivaation ja työn imun näkökulmasta
Sivu- ja liitesivumäärä 49 + 1
<p>Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteena selvitettiin, miten eri asiantuntijat kokivat oman tuottavuutensa etätyössä, ja mitkä tekijät vaikuttivat näihin kokemuksiin. Tuottavuuden tekijöitä tarkasteltiin itsensä johtamisen, motivaation ja työn imun näkökulmasta. Tutkimus toteutettiin kevään 2025 aikana. Työllä ei ollut erillistä toimeksiantajaa, vaan työ toteutettiin itsenäisenä työnä. Työn tavoitteena oli saada eri asiantuntijoiden kokemuksia, miten he kokevat työnsä tuottavuuden etätyössä. Aiheena etätyö koetaan hyvin ajankohtaiseksi ja näyttää vahvasti siltä, että etätyö tulee jatkossakin olemaan yksi yleinen tapa tehdä työtä. Tämän vuoksi opinnäytetyön tutkimuksen aiheeksi valikoitui etätyö.</p> <p>Opinnäytetyön ensimmäinen kappale käsitteli aiheen teoreettista tietoperustaa. Ensimmäisenä käsiteltiin etätyötä yleisenä käsitteenä ja tämän jälkeen etätyön hyötyjä ja haittoja työelämässä. Seuraavissa tietoperustan kappaleissa käsiteltiin etätyön tuottavuutta kolmen eri käsitteen avulla. Nämä käsitteet olivat itsenä johtaminen, motivaatio ja työn imu.</p> <p>Tämän työn tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa haastateltiin kuutta eri asiantuntijatyötä tekevää henkilöä. Tutkimus toteutettiin yksilohaastatteluina ja tutkimuskysymykset pohjautuivat teoreettisen viitekehyksen käsittelemiin aiheisiin. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada ymmärrys, miten asiantuntijatyötä tekevät henkilöt kokivat oman tuottavuutensa etätyössä, ja mitkä tekijät vaikuttivat näihin kokemuksiin. Tuottavuutta etätyössä tarkasteltiin itsensä johtamisen, motivaation ja työn imun näkökulmasta.</p> <p>Tutkimuksen tuloksissa ilmeni kuuden haastateltavan osalta, että etätyössä tuottavuus oli pääsääntöisesti korkeampaa kuin lähityössä. Haastateltavat kertoivat tämän johtuvan siitä, että kotiympäristössä oli helpompi keskittyä tarkkuutta vaativiin tehtäviin ja, kotona ei ollut samalla tavalla häiriötekijöitä ja keskeytyksiä kuin työpaikoilla. Täysin aukotonta tämä ei ollut, sillä haitta- puolina koettiin etätyössä sosiaalisten vuorovaikutustilanteiden puuttuminen ja työ- ja vapaa-ajan hämartyminen. Tuloksista ilmeni myös, että oman työn aikatauluttaminen ja tehtävien priorisointi oli tärkeä osa itsenä johtamista ja haastateltavat kokivat tämän vaikuttavan vahvasti myös heidän tuottavuutensa etätyössä. Etätyössä onnistuminen oli hyvin paljon kiinni siitä, miten henkilö osasi itse johtaa omaa työtään ja tuottavuuttaan. Tärkeää on ymmärtää myös, miten esihenkilön tuki ja apu voivat vielä parantaa työntekijän tuottavuutta etätyössä. Tämä soveltuisi jatkotutkimuksen aiheeksi, sillä tässä tutkimuksessa keskityttiin vahvasti työntekijän kokemuksiin, ja haastatteluissa ei esihenkilöltä saamaa tukea juuri mainittu.</p>
Asiasanat Etätyö, tuottavuus, Itsensä johtaminen, motivaatio, työn imu

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimusongelma	2
1.2	Opinnäytetyön keskeiset käsitteet	2
2	Etätyö.....	4
2.1	Etätyön käsite.....	4
2.2	Hybridityö	5
2.3	Etätyön hyötyjä.....	5
2.4	Etätyön haasteita	7
3	Etätyön kokemuksia työntekijän tuottavuuden tekijöistä	9
3.1	Itsensä johtaminen	10
3.1.1	Työntekijän itseohjautuvuus.....	12
3.1.2	Prokrastinaatio.....	13
3.2	Motivaatio.....	15
3.2.1	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	17
3.2.2	Itseohjautuvuusteoria.....	17
3.3	Työn imu	19
3.3.1	Työn imun merkitys.....	19
3.3.2	Työn imun vastakohta.....	20
3.3.3	Flow-teoria.....	21
4	Tutkimuksen toteutus	24
4.1	Haastattelu.....	24
4.2	Tutkimusmenetelmä	25
4.3	Aineiston analysointi.....	26
5	Tutkimustulokset	28
5.1	Itsensä johtaminen ja itseohjautuvuus etätyössä.....	28
5.2	Motivaation kokeminen ja sen ylläpitäminen etätyössä.....	30
5.3	Työn imun kokemus etätyössä	32
5.4	Yleisarvio työn tuottavuuden kokemuksesta etätyössä.....	34
6	Pohdinta.....	36
6.1	Johtopäätökset.....	36
6.2	Luotettavuus ja eettisyys	40
6.3	Jatkotutkimusehdotukset.....	42
6.4	Oma oppiminen ja opinnäytetyöprosessi	43
	Lähteet.....	45
	Liitteet.....	50

Liite 1. Yksilöhaastattelurunko 50

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön aiheena on etätyön tuottavuus työntekijän kokemuksista motivaation, itsensä johtamisen ja työn imun näkökulmasta. Etätyö on noussut yleiseksi osaksi työelämää erityisesti viime vuosien aikana. Sen merkitys on kasvanut entisestään koronapandemian myötä (Suomala, Maunula & Hytönen 2023, 8.) Etätyö yleistyi laajalti vuonna 2020 koronaviruspandemian vuoksi ja tämän jälkeen monissa yrityksissä ja organisaatioissa on etätyöstä muodostunut normaali työnteon tapa ja uskotaankin, että etätyö on tullut jäädäkseen (Mönkkönen & Roos 2023, luku lukijalle.)

Etätyö aiheena on ajankohtainen ja vastuullisuuden näkökulmasta etätyö tukee ympäristöystävällisyyttä. Ympäristövastuu alkaa, kun lainsäädännön vaatima minimitaso saavutetaan ja yritys tekee erilaisia vaihtoehtoisia toimia ympäristönsuojelun parantamiseksi. Uusiutuviin ja uusiutumattomiin luonnonvaroihin kohdistuu valtava paine erilaisten kulutusten muodossa. Yrityksillä on suuri rooli tämän paineen vähentämisessä tarjoten kestävämpiä tuotteita ja palveluita. (Liappis, Pentikäinen & Vanhala 2019, 99). Ympäristön ja luonnon pilaantuminen ja viihtyvyyden vähentyminen ovat vahvasti ihmisten käsissä. Yritykset voivat toiminnallaan aiheuttaa samaan aikaan sekä hyödyllisiä että haitallisia ympäristövaikutuksia. (Liappis, Pentikäinen & Vanhala 2019, 106). Etätyöskentely on ympäristön kannalta edullista, sillä se vähentää työmatkoista aiheutuvia päästöjä. Esimerkiksi Suomessa tehdään päivittäin yli kaksi miljoonaa työmatkaa, joista suurin osa, noin 75 % kuljetaan henkilöautoilla. Pitkät työmatkat, erityisesti yli 20 kilometrin matkat kuormittavat ympäristöä merkittävästi enemmän. Etätyö vähentää näiden matkojen tarvetta ja sen myötä pienentää ympäristölle aiheutuvia päästöjä. (Vilkman 2016, 11).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ja ymmärtää työntekijän kokemuksia siitä, miten työntekijät kokevat etätyön vaikuttavan heidän tuottavuuteensa itsensä johtamisen, motivaation ja työn imun näkökulmasta. Kuisman & Saurin (2021, 34) mukaan työntekijän tuottavuus on keskeinen tekijä yrityksen menestykselle, mutta myös itse työntekijälle hänen kokonaisvaltaisen työhyvinvointinsa kannalta. Kähkösen (2023, luku Tuottavuus) mukaan työntekijän tuottavuus on tiiviisti yhteydessä työhyvinvointiin. Työntekijän tuottavuuden kasvulla on useita etuja, kuten kustannussäästöjä, joustavuutta ja paremmin toimiva työyhteisö. Oman työn tuottavuuteen vaikuttavat hyvät itsensä johtamisen taidot ja yksilön omat persoonalliset piirteet, jotka voivat joko tukea tai haastaa tehokasta työskentelyä. (Kähkönen 2023, luku Tuottavuus.)

Tällä opinnäytetyöllä ei ole erillistä toimeksiantajaa, vaan työ on toteutettu itsenäisenä työnä. Työssä on haastateltu kuutta eri asiantuntijaa. He valikoituivat mukaan sen perusteella, että heidän osaamisensa ja taustansa tukivat hyvin aihetta. Haastatteluun osallistuneet henkilöt tekevät työtään pääsääntöisesti etänä ja haastattelulla pyritään saamaan näiltä henkilöiltä tietoa siitä, millaisia kokemuksia työntekijällä on tuottavuuteen etätyössä itsensä johtamisen, motivaation ja

työnimun näkökulmasta. Tutkimusosuus tässä opinnäytetyössä perustuu laadulliseen eli kvalitatiiviseen tutkimukseen.

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimusongelma

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on saada käsitystä siitä, miten asiantuntijatyötä tekevät henkilöt kokevat tuottavuutensa etätyössä. Tuottavuutta tässä työssä tutkittiin itsensä johtamisen, motivaation ja työn imun näkökulmasta. Tutkimuksessa lähdettiin selvittämään vastauksia seuraavaan pääongelmaan: Miten työntekijät kokevat etätyön vaikuttavan heidän tuottavuuteensa, ja mitkä tekijät vaikuttavat näihin kokemuksiin? Jotta sain tutkimusongelmani ratkaistuksi, tarvitsin vastauksia erilaisiin alaongelmiin ja nämä olivat seuraavat: Mitkä tekijät auttavat ylläpitämään motivaatiota etätyössä? Mitkä itsensä johtamisen strategiat ovat tehokkaimpia etätyössä? Mitkä tekijät lisäävät työn imua etätyössä?

Taulukko 1. Peittomatriisi

Alaongelma	Teoreettinen viitekehys	Tulokset
Mitkä itsensä johtamisen strategiat ovat tehokkaimpia etätyössä?	3.1, 3.1.1, 3.1.2	5.1, 6.1
Mitkä tekijät auttavat ylläpitämään motivaatiota etätyössä?	2.3, 3.2, 3.2.1, 3.2.2	5.2, 6.1
Mitkä tekijät lisäävät työn imua etätyössä?	3.3, 3.3.1, 3.3.2	5.3, 6.1

Peittomatriisi (taulukko) havainnollistaa, miten tutkimuksen alaongelmien teoreettinen viitekehys ja tutkimustulokset liittyvät toisiinsa.

1.2 Opinnäytetyön keskeiset käsitteet

Tämä opinnäytetyö käsittelee työntekijän tuottavuutta etätyössä ja tarkemmin tullaan keskittymään käsitteisiin etätyö, itsensä johtaminen, motivaatio ja työn imu.

Etätyöstä voidaan puhua ansiotyönä, mitä suoritetaan varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Se voi olla esimerkiksi kotona tai mökillä. Keskeisenä etätyön tunnusmerkkinä käytetään sitä, että työ, jota voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, tehdäänkin varsinaisen työpaikan ulkopuolella, yleisimmin työntekijän kotona. (Kuisma & Sauri, 26.)

Sydänmaanlakan (2010, luku 1.1) mukaan kaiken johtamisen perusta on itsensä johtaminen. Savaspuuron (2019, 26) mukaan itsensä johtaminen vaatii itseohjautuvuutta. Itseohjautuvuudella tarkoitetaan sitä, että henkilö kykenee toimimaan itsenäisesti ilman jatkuvaa ulkopuolista ohjausta ja valvontaa.

Motivaatiolla tarkoitetaan sitä, miten työntekijät sitoutuvat työtehtäviinsä ja kuinka innostuneita he ovat työstään. Motivoitunut työntekijä on tuottavampi ja edistää osaltaan organisaation menestystä. Motivaation taso on yksilöllistä ja siihen vaikuttavat monet tekijät, kuten työntekijän persoonallisuus, elämäntilanne, arvot, asenteet, uratavoitteet ja oma näkemys työstä (MCS 2020.)

Työn imulla tarkoitetaan positiivista tunne- ja motivaatiotilaa työssä (Hakanen 2011, 38.) Bakkerin (2022, 2) mukaan työn imu ilmenee työntekijälle korkeana energiana, innostuksena ja omistautumisena työlle sekä syvänä uppoutumisena työtehtäviin. Päivinä, jolloin työntekijät kokevat työnimua he ovat valmiita tekemään enemmän töitä, mikä puolestaan parantaa heidän suoritustaan.

2 Etätyö

Etätyö yleistyi merkittävästi vuonna 2020 alkuvuodesta koronaviruspandemian vuoksi. Pandemian aikana viranomaiset suosittelivat välttämään työpaikan omia työtiloja eli toimistoja, joissa on paljon ihmisiä samaan aikaan. He kehottivat erityisesti asiantuntijatehtävissä työskenteleviä sekä muita etätyöhän soveltuvia siirtymään etätyöskentelyyn. Nyt, kun koronapandemian pahin vaihe on takanapäin, voimme todeta, että etätyö on vakiintunut osaksi arkea monilla toimialoilla. (Hanni, Kettunen & Tähtinen 2022, 153).

2.1 Etätyön käsite

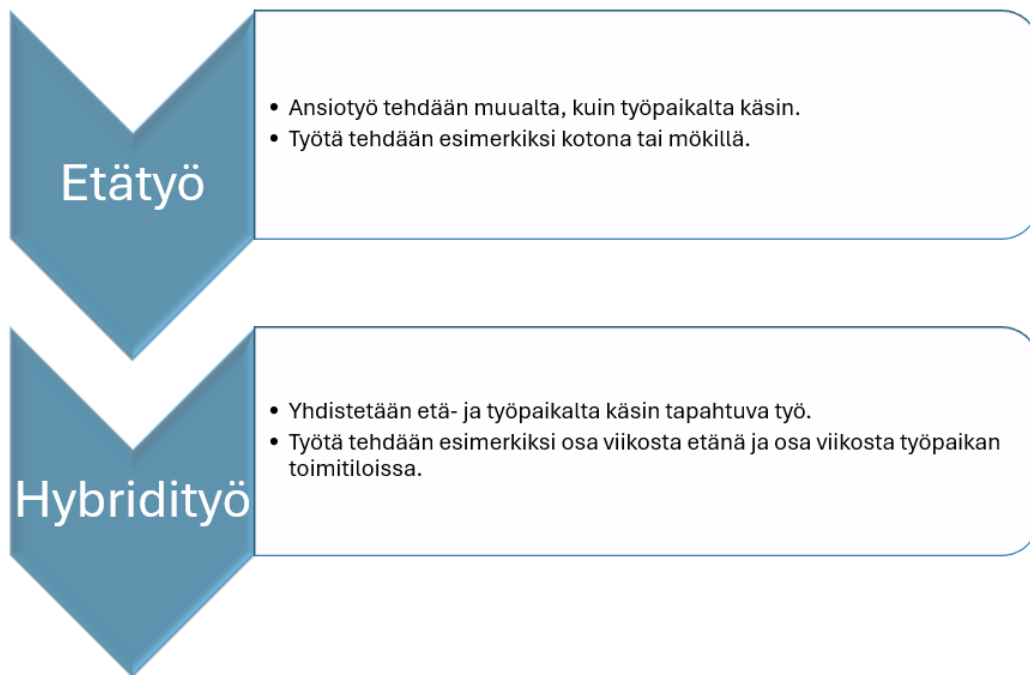
Etätyö viittaa ansiotyöhön, jota tehdään muualla kuin varsinaisella työpaikalla. Työntekopaikka sovitaan yhdessä työnantajan kanssa, ja työ voi tapahtua esimerkiksi työntekijän kotona, kesämökillä tai vaikkapa junassa. Etätyö on siis työtä, jota normaalisti tehdään muualla kuin toimistolla tai muussa työpaikan tilassa. Etätyölle olennaista on työn luonne ja tietotekniikan hyödyntäminen, minkä vuoksi se soveltuu erityisesti tietotyötä tekeville ja niille, joiden työtehtävät liittyvät tietotekniikkaan. Tietotyöllä tarkoitetaan itsenäistä työtä, joka vaatii laajaa teoreettista osaamista ja kognitiivisia taitoja. Tieto toimii tietotyössä sekä raaka-aineena että pääomana, jota työntekijä käsittelee ja muokkaa uudeksi tiedoksi. Tietotyöstä käytetään myös termejä, kuten aivotyö tai asiantuntijatyö, sillä se perustuu vahvasti tiedon prosessointiin ja henkiseen panostukseen. (Boijer-Spoof Heikinheimo, Ilmivalta, Appel 2022, luku 1).

Työpaikoilla on tärkeää sopia yhdessä selkeät toimintaperiaatteet etätyön tekemiseen. Yksi vaihtoehto on laatia sopimus työnantajan ja työntekijän välille, jossa määritellään etätyön sisältö ja toteutustavat. Etätyöstä voidaan sopia myös jo työsopimusta tehdessä. Jos etätyöstä sovitaan työsuhteen aikana, aloite voi tulla joko työntekijältä tai työnantajalta. Etätyö perustuu aina molemminpuoliseen suostumukseen, eikä kumpikaan osapuoli voi yksipuolisesti päättää sitä ilman toisen puolen hyväksyntää. Lisäksi on tärkeää, että etätyötä koskevat järjestelyt tehdään tasapuolisesti, niin että kaikkia työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti. (Työturvallisuuskeskus 2024).

Etätyö edellyttää ennen kaikkea luottamusta työntekijän, esihenkilön ja työnantajan välillä. Lisäksi tarvitaan yhteistä suunnittelua, selkeitä sopimuksia ja tukea työntekijän itsenäiselle työskentelylle. Etätyössä onnistuminen, erityisesti työkuultuurin ja työnjohtamisen osalta, perustuu luottamukseen kontrollon sijaan. Etätyö ei useinkaan ole ainoa valinta, vaan se useimmiten toteutuu hybridityömallina, jossa yhdistyvät sekä etä- että toimistotyön elementit. (Työterveyslaitos).

2.2 Hybridityö

Hybridityö tarkoittaa työnorganisointitapaa, jossa yhdistetään etätyö ja työpaikalla tehtävä lähityö. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työntekijä työskentelee osan viikosta etänä ja osan viikosta fyysisesti työpaikalla työnantajan kanssa sovitun mallin mukaisesti. Erityisesti asiantuntijatyössä on yleisesti vakiintumassa hybridityömalli. Tämän mallin tavoitteena on tunnistaa sekä etä- että lähityön parhaat puolet ja hyödyntää niitä mahdollisimman tehokkaasti. Hybridityön toimivuutta suunniteltaessa kannattaa pohtia ja sopia, mitkä työtehtävät sopivat parhaiten etätö- hön, ja mitkä taas olisivat järkevämpää hoitaa työpaikalla. Hybridityömallin onnistuminen ja tehokkuus vaativat jatkuvaa kehittämistä. Sen parantamiseksi on tärkeää kokeilla erilaisia vaihtoehtoja ja kerätä palautetta. Kuten muissakin työskentelyntavoissa, myös hybridityössä pyritään sekä lisäämään tuottavuutta, että edistämään työntekijöiden hyvinvointia. (Työterveyslaitos).



Kuva 1. Työnteon eri käsitteitä (mukaiillen Työterveyslaitos)

2.3 Etätöön hyötyjä

Yksi yleinen etätöön etu on sen tarjoama joustavuus. Tämä tarkoittaa, että työntekijä voi suunnitella työaikansa itselleen parhaiten sopivalla tavalla ja tehdä töitä silloin, kun se hänelle parhaiten sopii. Joustavuus lisää huomattavasti työtyytyväisyyttä ja helpottaa näin työ- ja vapaa-ajan tasapainottamista. Lisäksi joustavuus näkyy siinä, ettei työntekijän tarvitse olla sidottu yhteen tiettyyn työtilaan, vaan hän voi vapaasti valita itselleen mieluisan ja sopivan työskentelypaikan. (Kähkönen 2024, luku 4.) Viikmanin (2016, 17) mukaan työntekijä valitsee mieluummin sellaisen työpaikan,

mikä tarjoaa mahdollisuuden joustavaan työskentelyyn, jos valittavana oli kaksi yhtä kiinnostavaa työpaikkaa. Sama ilmiö on nähtävissä myös yleisesti, sillä työpaikkailmoituksissa etätyömahdollisuuden erikseen mainitseminen houkuttelee hakijoita.

Moni kokee pystyvänsä etätyössä suorittamaan vaativia ja pitkäjänteisyyttä vaativia työtehtäviä niin, että ne sopivat henkilön omaan luontaiseen rytmiiin (Boijer-Spoof ym. 2022, luku 1.2.) Työntekijät tuovat esille tehokkuuden etätyön etuna. Monet työntekijät kokevat olevansa tuottavampia työskennellessään etänä. Tämä johtuu Kähkösen mukaan siitä, että etätyössä voi välttyä häiriötekijöiltä kuten melulta ja keskeytyksiltä, joita syntyy esimerkiksi avokonttoreissa tai työtiloissa, joissa useat ihmiset työskentelevät samanaikaisesti. (Kähkönen 2024, luku 4.) Mielen hyvinvointi palveluja tarjoava suomalainen Auntie Solution tutki asiakkaidensa työtehoa, viihtymistä, stressiä sekä onnellisuutta työssä. Kysely tehtiin vuonna 2020 ja kyselyyn osallistui 1155 vastaajaa. Auntie Solutionin kyselyn mukaan vastaajat kokivat työntehonsa nousseen etätyössä 65 prosentista 78 prosenttiin. Vapaus ja itsenäinen työnteko etätyössä koettiin helpottavana tekijänä, mikä sai työntekijöiden työn tuottavuuden nousemaan. (Auntie 2022). FlexJobs (2018) yrityksen teettämän tutkimuksen mukaan, mihin osallistui yli 3000 henkilöä, 65 prosenttia vastaajista koki olevansa tuottavampi etätyössä verrattuna lähityöhön. Ainoastaan 3 prosenttia koki olevansa tuottavampi lähityössä. Etätyön koettiin parantavan tuottavuutta useista syistä, kuten häiriötekijöiden ja työkaverien aiheuttamien keskeytysten vähentyminen, työmatkoihin liittyvän stressin poistuminen, sekä kokosten koettiin tehostuneen etäympäristössä.

Etätyö voi tuoda etenkin perheellisille etua, sillä vanhempi voi tehdä töitä kotona ja samalla hallita lapsiperhearkea, kuten lasten harrastuksia ja koulunkäyntiä. Kun työntekijöille annetaan mahdollisuus joustavaan työskentelyyn, he voivat kokevat itsensä vahvemmin sitoutuneiksi yritykseen. Tämä vapaus vaikuttaa myös työn tehokkuuteen, sillä valinnanvapaus voi lisätä motivaatiota ja työtehoa. (Vilkman 2016, 17).

Etätyö edellyttää esihenkilöiltä erilaista luottamusta työntekijöihin, sillä etätyössä työntekijöiden työskentelyä ei voida tarkkailla samalla tavalla kuin perinteisessä toimistotyössä. Työilmapiiri paranee ja motivaatio lisääntyy, kun työntekijät kokevat, että esihenkilöt luottavat heihin. Esihenkilöillä on myös mahdollisuus käyttää enemmän aikaa ja suunnittelua viestintään, mikä edistää henkilöstön yhteistyötä ja parantaa tehokkuutta. Etätyössä itsensä johtaminen korostuu, vaikka esihenkilö voi tukea työntekijöitä tarpeen mukaan. (Kähkönen 2024, luku 2).

Stressi ja uupumus työssä ovat usein syitä, miksi työntekijät päättävät vaihtaa työpaikkaa. Etätyön mahdollistamisella on huomattu, että työuupumus on vähentynyt. Työntekijät, joilla on mahdollisuus tehdä etätyötä, kokevat työssään vähemmän kuormittumista (Vilkman 2016, 11.) Etätyö voi tarjota tukea työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen, mikä voi parantaa työntekijöiden jaksamista.

Tämä näkyy erityisesti perheellisillä työntekijöillä. Kun työntekijät voivat paremmin, myös heidän työmotivaationsa ja sitoutumisensa yritykseen vahvistuvat (Kähkönen 2024, luku 4.)

Etätyön joustavuus voi tehostaa toimintaa ja työntekijän motivaatiota. Samalla etätyö tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden hallita omaa ajankäyttöään paremmin, mikä voi edistää työ- ja yksityiselämän tasapainoa. Työntekijät voivat esimerkiksi sovittaa työpäivänsä paremmin perhe-elämän ja vapaa-ajan tarpeisiin. Joustavuuden ansiosta työ voi tuntua mielekkäämmältä, mikä puolestaan voi lisätä työn tuottavuutta (Salin & Koponen 2023, 7, Ferreira, Pereira, Biancha & Da Silva 2021, 18–20.)

Etätyön hyötyjä
Etätyö lisää työntekijän joustavuutta ja sitoutumista työhön
Joustavuus parantaa työntekijän motivaatiota ja näin vaikuttaa positiivisesti tehokkuuteen ja tuottavuuteen
Jaksaminen paranee ja uupumus vähenee
Rauhallisempi työympäristö, ilman työpaikan melua ja häiriötekijöitä

Kuva 2. Etätyön hyötyjä

2.4 Etätyön haasteita

Vaikka etätyö voi helpottaa työn ja vapaa-ajan tasapainoa, sillä on myös omat haasteensa. Erityisesti kotona työskentely saattaa tehdä rajojen asettamisesta vaikeampaa. Työpäivät voivat venyä pitkiksi, koska työpiste on liian lähellä, ja työn ajattelu on jatkuvasti läsnä. Työstä irrottautuminen voi olla haastavaa, kun työt ovat helposti saatavilla ja mielessä koko ajan. (Kähkönen 2024, luku 2). Työn ja yksityiselämän rajojen hämärtyemisellä voi olla myös muita seurauksia, kuten esimerkiksi työntekijät jatkavat työskentelyä kotoa käsin myös sairaana ollessaan. Pitkällä aikavälillä tämän nähdään kuluttavan työntekijän energiaa, mikä voi vaikuttaa heikentävästi esimerkiksi itsensä johtamiseen työssä. (Dryselius & Petterson 2021, 42). Monelle työntekijälle kasvokkain käytävät keskustelut ovat työssä suuri voimavara jaksamiseen. Perinteiset kasvokkain pidettävät palaverit muuttuvat etätyössä videon välisiin etäpalaveriiniin. Aivojen on haastavaa saada etäpalaverista sama hyöty irti, mitä voimme saada läsnä työskenneltäessä. Nähdään, että fyysistä läsnäoloa tarvitaan edelleen, jotta toimintaa saadaan kehitettyä tehokkaammaksi. (Kähkönen 2024, luku 2).

Etätyössä muiden kollegoiden tuki saattaa vähentyä, ja tämä voi näkyä heikentävästi työn tuottavuudessa, luovuudessa, mielekkyydessä ja stressinhallinnassa. Työnantajien onkin tärkeää

panostaa keinoihin, jotka ylläpitävät kollegoiden välistä yhteydenpitoa ja vuorovaikutusta. Tämän on todettu parantavan sekä työtehoa että työntekijöiden hyvinvointia kokonaisuudessaan. (George, Atwater, Maneethai & Madera, 2022, 7–8).

Riippuen työntekijän iästä voi vanhemmilla työntekijöillä olla enemmän haasteita sopeutua nopeasti uusiin työkaluihin ja toimintatapoihin. Erityisesti teknologiaan ja sen kanssa puuhasteluun yksin etänä ilman fyysistä läsnä olevaa vuorovaikutusta ympärillä. Tämä saattaa heikentää tuottavuuden tunnetta (Galanti ym. 2021, 4.) Yleisesti etätöiden haasteina nähdään teknologian hallinnan puutteet. Esimerkiksi kaikilla työntekijöillä ei välttämättä ole kotona riittävän nopeaa ja luotettavaa internet-yhteyttä, ergonomisia työvälineitä tai tehokasta tietokonetta (Farreira ym. 2021, 18–20.)

Esihenkilön ja alaisen välinen luottamus etätöissä voi kääntyä haasteeksi, jos luottamus puuttuu. Tämä voi aiheuttaa merkittäviä ongelmia, sillä luottamuspula nähdään erityisen vaikeana esteenä etätöiden sujumuudelle. Luottamuksen puute voi myös ilmetä lisääntyneenä kontrollin tarpeena, mikä saattaa johtaa siihen, että työntekijät kokevat jatkuvaa painetta olla tavoitettavissa ja näyttämässä tuottavuuttaan. Pitkällä aikavälillä luottamuspula heikentää työntekijöiden motivaatiota ja vaikuttaa negatiivisesti työyhteisön ilmapiiriin. (Kähkönen 2024, luku 2).

Etätöiden haasteita
Sosiaaliset kontaktit ja kasvokkain käytävät keskustelut puuttuvat
Etätö lisää yksin työskentelyä ja näin ollen eristäytymisen riski kasvaa
Internet- ja verkkoyhteyksien pätkiminen ja toimimattomuus
Työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisen haasteet. Työpäivien venyminen ja haasteet unohtaa työt työpäivän päätteeksi

Kuva 3. Etätöiden haasteita

3 Etätöyön kokemuksia työntekijän tuottavuuden tekijöistä

Työntekijän tuottavuuden on nähty olevan tiiviisti yhteydessä työtyytyväisyyteen. Tuottavuuden kasvulla on todettu monia etuja, kuten kustannussäästöjä, joustavuutta ja yleisesti paremmin toimiva työyhteisö. Työntekijän tuottavuus paranee, kun hän tuntee saavansa asioita aikaan etätöyössä ja pystyy noudattamaan sovittuja aikatauluja. Lisäksi työn laadulla on suuri merkitys. Etätöyössäkin tulosten tulee olla korkeatasoisia. Hyvät itsensä johtamisen taidot auttavat työntekijää saavuttamaan tavoitteet, tekemään realistisia suunnitelmia ja pysymään aikataulussa. Tuottavuuteen vaikuttavat myös yksilön omat persoonalliset piirteet, jotka voivat tukea tai haastaa tehokasta työskentelyä. (Kähkönen 2023, luku Tuottavuus).

Työntekijöiden tuottavuus tarkoittaa sitä, kuinka paljon työntekijä saa aikaan tietyssä ajassa. Tuottavuus tarkoittaa myös sitä, kuinka työntekijä käyttää resurssejaan halutun lopputuloksen saavuttamiseksi. Tämän vuoksi on tärkeää ymmärtää, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden tuottavuuteen. Näin työntekijän on mahdollista parantaa tehokkuuttaan. Etätöyön vaikutuksesta työntekijöiden tuottavuuteen ei ole täyttä yksimielisyyttä. Työntekijän tuottavuuden ei ole nähty kärsivän etätöyöstä. Toisaalta kokemuksiin perustuva näyttö paljastaa, että etätöyössä kotona häiritsee muut perheenjäsenet, jatkuva saavutettavuus, kyberturvallisuus ongelmat, lisää oppimisen tarve ja sopeutuminen, sekä muun muassa sähköpostien lisääntyvä työmäärä työyössä. (Nwankpa & Roumani 2024, 5).

Mierzejewskan, Wosniak-Jasinskan ja Chomickin (2024, 4–5) mukaan etätöyöllä voidaan nähdä kuitenkin positiivisiakin vaikutuksia tuottavuuteen ja työn tehokkuuteen eritoten asiantuntijatyötä tekevien kohdalla, joilla työ vaatii erityistä keskittymistä ja luovaa ajattelua. Monet työntekijät arvioivat oman työtehonsa korkeammaksi etätöyöpäivinä verrattuna toimistopäiviin. Etätöyön positiivinen vaikutus työn suorituskykyyn riippuu kuitenkin työpaikan sosiaalisista vuorovaikutuksista. Esimerkiksi se, kuinka avoin työpaikan keskustelukulttuuri on, kuinka työntekijät kokevat kuuluvansa työyhteisöön ja esihenkilöiden kyvyt ja taidot johtaa etätöyötä. (Mierzejewska ym. 2024, 4–5).

Shimuran, Yokoni, Ishibashin, Akatsukan & Inouen (2021, 7–8) mukaan etätöyön avulla voidaan vähentää stressiä ja parantaa tuottavuutta, mutta tulokset ovat merkityksellisiä vain, kun otetaan huomioon henkilökohtaiset ja ympäristölliset tekijät. Näitä on esimerkiksi työkuorma, kotona oleva meluhaitta, lastenhoitovastuut tai vaikkapa yksinäisyys. Työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin ja tuottavuuteen vaikuttavat monet eri tekijät. Näitä on esimerkiksi unen laatu ja sosiaalinen tuki, mikä voi tulla esimerkiksi ystäviltä, perheeltä, kollegoilta tai esihenkilöltä. Muita tekijöitä on esimerkiksi työympäristön hallinta kuten fyysiset vaatimukset, työmäärä tai esimerkiksi työskentelyolosuhteet. Nämä tekijät ovat tuottavuuden ja hyvinvoinnin kannalta ratkaisevan tärkeitä. (Shimura ym. 2021, 7–8).

Stressin vähentämiseksi ja tuottavuuden parantamiseksi voidaan keskittyä kolmeen keskeiseen strategiaan. Näitä ovat työympäristön parantaminen kuten työmäärän optimointi, ergonomiset työskentelyolosuhteet ja mielekkäiden tehtävien tarjoaminen. Tämä lisää työn sujuvuutta ja tyytyväisyyttä. Toiseksi sosiaalisen tuen vahvistaminen esimiehiltä, kollegoilta ja perheeltä saatava kannustus, ovat olennainen osa etätönn onnistumista. Kolmanneksi hyvä unirytmii tukee jaksamista ja keskittymistä, ja sitä voi edistää säännöllisillä ruokailutottumuksilla, vähentämällä ruutu-aikaa ennen nukkumaanmenoa ja hakeutua luonnon valon ääreen. (Shimuran ym. 7–8).

Työn tuottavuudessa etätönn aikana, on siis havaittu sekä positiivisia että negatiivisia tuloksia. Joissakin tapauksissa tuottavuus on parantunut, koska työntekijät ovat pystyneet keskittymään paremmin etätönn rauhallisessa ympäristössä ilman toimiston häiriötekijöitä, kuten keskeytyksiä työ-kavereilta. Tämän seurauksena työnteon tahti on kiihtynyt, ja työntekijät ovat saaneet enemmän aikaan. Toisaalta tuottavuuden laskua on myös havaittu. Joillekin työntekijöille etätö on merkinnyt pidempiä työpäiviä, jotta he saisivat aikaan saman määrän töitä kuin toimistolla. Aikaa kuluu enemmän esimerkiksi etäpuheluihin kollegoiden kanssa, jolloin työpäivän kulku saattaa venyä huomattavasti. Etätönn on tärkeää opetella keskittymään olennaisiin tehtäviin hyödyntäen kotiympäristön rauhallisuutta. (Felstead 2022, 80–81).

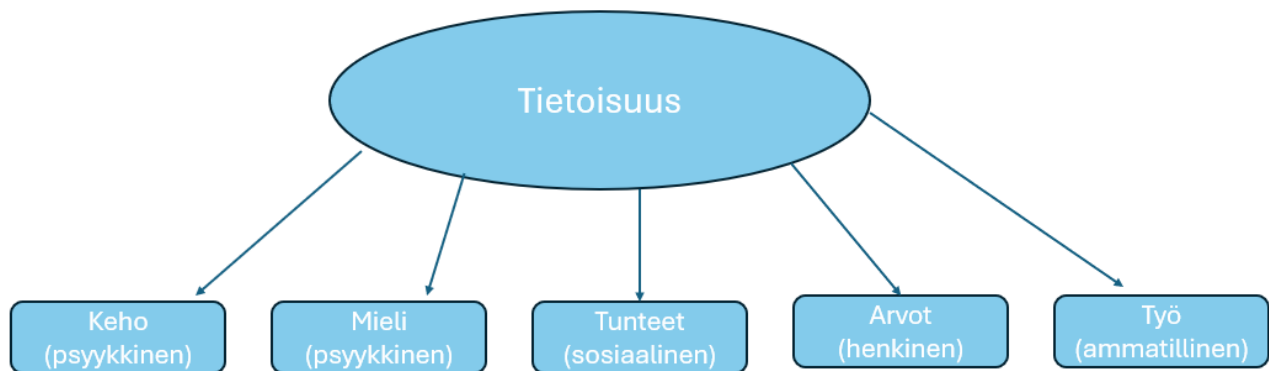
3.1 Itsensä johtaminen

Itsensä johtaminen on noussut keskeiseksi teemaksi erityisesti työelämässä ja etätönn. Sen merkitys on kasvanut sekä organisaatioiden että yksilöiden näkökulmasta. Organisaatorisia syitä tälle kasvavalle tärkeydelle on esimerkiksi työympäristön nopea muutos. Sydänmaanlakan mukaan tämä muutos vaatii joustavuutta, nopeaa reagoitakykyä, luonteen luovuutta ja kykyä sopeutua muutoksiin ja uusiin asioihin nopealla tahdilla. Myös työhyvinvointi on vahvasti sidoksissa itsensä johtamiseen. Nykyään itsensä johtaminen on osa organisaatioiden johtamisjärjestelmää, sillä organisaatiot ovat madaltuneet, mikä puolestaan edellyttää työntekijöiltä enemmän vastuuta ja kykyä johtaa itseään. (Sydänmaanlakka 2010, luku johdanto).

Nykyajan jatkuvasti kehittyvä yhteiskunta vaatii ihmisiltä yhä enemmän luovuutta, itsenäisyyttä, rohkeutta ja kykyä ottaa riskejä. Itsensä johtaminen tarkoittaa oman itsensä syvempää ymmärtämistä, omien arvojen, toiveiden ja vahvuuksien tunnistamista, sekä niiden pohjalta itselle sopivimman suunnan löytämistä. Selkeä suunta auttaa asettamaan tavoitteita ja edistää niiden saavuttamista. Itsensä johtaminen koskee koko elämää, sillä se tukee sekä henkilökohtaista kasvua että jaksamista. Se on osa ihmisen sekä yksityiselämää että työuraa, ja siihen liittyvät keskeisesti itseohjautuvuus ja itsetuntemus. (Hietaniemi & Niemi 2022, luku Ensin pitää tuntea itsensä)

Hyvä itsensä johtaja pyrkii jatkuvaan kehittymiseen, joka on itsensä johtamisen keskeinen osa-alue. Kehittyminen voidaan jakaa kolmeen olennaiseen tekijään: riittävään itseluottamukseen, hyvään itsetuntemukseen ja vahvoihin reflektointitaitoihin. Itseluottamuksen näkökulmasta kehittyminen edellyttää rohkeutta poistua omalta mukavuusalueelta ja kohdata tilanteita, jotka voivat tuntua haastavilta tai jopa ylivoimaisilta. Tällaisissa tilanteissa yksilö joutuu venymään äärirajoilleen, mikä mahdollistaa uuden oppimisen. Epäonnistumiset ja virheet eivät ole merkki heikkoudesta, vaan ne osoittavat, että henkilö on oppimassa jotain täysin uutta. Reflektointitaidot ovat itsensä johtamisen kannalta oleellisia, sillä niiden avulla yksilö voi tarkastella omaa toimintaansa ja ihmissuhteitaan mahdollisimman objektiivisesti. Itsetutkiskelu ja sen kehittäminen on välttämätöntä. Tämä tukee oman tietoisuuden ja itseymmärryksen laajentamista. Hyvä itsensä johtaja tunnistaa omat vahvuutensa ja kehityskohteensa sekä kykenee tarkastelemaan ympäröivää todellisuutta monipuolisesti. (Sydänmaanlakka 2010, luku 1.1).

Käsite itsensä johtaminen, tarkoittaa kehon ja mielen kokonaisvaltaista hallintaa. Kaiken johtamisen perusta on itsensä johtaminen. Jokainen meistä on kokonaisuus, jota on tärkeää oppia johtamaan. Tämä kokonaisuus koostuu viidestä osa-alueesta: kehosta, mielestä, tunteista, arvoista ja työstä. Ensimmäinen osa-alue keho vastaa fyysisistä toiminnoistamme, kuten liikkumisesta, ravinnosta ja unesta. Keho on kaiken perusta. Ilman sitä emme olisi olemassa. (Sydänmaanlakka 2010, luku 1.1). Onkin siis tärkeää pitää huolta perustarpeista kuten unesta, ravinnosta ja liikunnasta. Kun johtaa itseään järkevästi henkilökohtainen energiataso pääsee latautumaan uudestaan ja uudestaan (Ilmarinen 2018.) Toinen osa-alue on mieli, joka sisältää psyykkiset toiminnot, kuten ajattelun, oppimisen ja muistamisen. Mielen hallinta on yksi itsensä johtamisen tärkeimmistä osa-alueista, sillä psyykkiset kyvyt ovat kehittyneimpiä ominaisuuksiamme. Kolmantena ovat tunteet, jotka liittyvät siihen, miten tiedostamme omat tunteemme, ymmärrämme muiden tunteita ja luomme hyviä vuorovaikutussuhteita. Tunteet ovat usein tiedostamattomia, mutta niiden analysointi ja hallinnan kehittäminen ovat avainasemassa itsensä johtamisessa. Neljäs osa-alue on arvot, jotka liittyvät yksilön kokemaan merkitykseen ja tarkoitukseen elämässä. Arvot toimivat elämän suunnan näyttäjinä, ja välillä on hyvä pysähtyä pohtimaan niitä tarkemmin. Viimeinen osa-alue on työ. Työllä on merkittävä rooli kokonaisuudessamme, ja ihanteellista olisi, jos voisimme kokea sen kutsumuksena tai elämäntehtävänä. Ammatillinen kunto tarkoittaa selkeitä työtehtäviä, tavoitteita ja riittävää osaamista. Lisäksi on tärkeää saada palautetta ja mahdollisuuksia kehittyä jatkuvasti. (Sydänmaanlakka 2010, luku 1.1).



Kuva 4. Itsensä johtamisen tietoisuuden osa-alueet (mukailten Sydänmaanlakka 2010, 1.1)

3.1.1 Työntekijän itseohjautuvuus

Itseohjautuvuudella tarkoitetaan sitä, että ihminen pystyy toimimaan itsenäisesti ilman jatkuvaa ulkopuolista ohjausta tai valvontaa. Itseohjautuva työntekijä toimii omatoimisesti, ja hänellä on laajat valtuudet tehdä myös merkittäviä päätöksiä ilman erillistä lupaa. Itseohjautuvuus on olennaisesti itsensä johtamista, ja etätyö korostaa tämän taidon merkitystä entisestään. Jotta ihminen voi toimia itseohjautuvasti yhteisössä, hän tarvitsee selkeät tavoitteet ja raamit toiminnalleen. Vaikka esihenkilön tehtävänä on tukea tiimiään myös etätyössä, vastuu päivittäisestä työskentelystä on pitkälti työntekijällä itsellään. Itseohjautuva työntekijä osaa asettaa työnsä tärkeysjärjestykseen, suunnitella ajankäyttöään ja huolehtia työn tauottamisesta. Hän tunnistaa, milloin tulee pärjätä itsenäisesti ja milloin on syytä pyytää apua. Hyvin toimiva priorisointi on erityisen tärkeää silloin, kun työssä on paljon keskeytyksiä tai aikataulut muuttuvat nopeasti. (Savaspuro 2019, 25–28).

Tehokas ajankäytön hallinta on yksi keskeinen itsensä johtamisen taito. Hyvä itseään johtava henkilö tietää, kuinka paljon aikaa mihinkin tehtävään kannattaa käyttää. (Savaspuro 2019, 168.) Työviikko on hyvä suunnitella valmiiksi etukäteen. Myös päiväkohtaisesti niin, että työn ohessa jää aikaa myös tauoille, lounaalle ja palautumiselle. (Ilmarinen 2018.) Lisäksi työntekijän on hyvä olla utelias ja haluta jatkuvasti kehittää osaamistaan. Itseohjautuvuuteen kuuluu myös taito sanoa ei ja kyky pyytää ja vaatia tarvittavaa tukea esihenkilöltä. Jokaisella työntekijällä on oikeus saada apua, jotta hän voi suoriutua työstään parhaalla mahdollisella tavalla. (Savaspuro 2019, 168).

Aeon B, Aida F & Panaccio A (2021, 1, 16) ovat toteuttaneet laajan tutkimuksen ajanhallinnan tehokkuudesta. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että ajanhallinnalla on positiivinen, vaikkakin kohtalainen yhteys työn tuottavuuteen. Heidän johtopäätöksensä perusteella ajanhallinnan taidot ovat yhä tärkeämpiä nykyajan arjen vaatimuksista selviytymiseksi. Tutkimuksessa havaittiin myös, että ajanhallinta vaikuttaa yksilön hyvinvointiin, erityisesti elämän tyytyväisyyden kokemukseen. Tämä

löydös korostaa ajanhallinnan merkitystä paitsi työn tehokkuuden myös kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta. (Aeon, Aida & Panaccio 2021, 1, 16).

Ajanhallinta edellyttää jatkuvaa harjoittelua sekä itselle sopivien menetelmien tunnistamista ja omaksumista. Tehokas ajanhallinta voi edistää yksilön tyytyväisyyttä sekä työelämässä että henkilökohtaisessa elämässä. Se mahdollistaa muun muassa riittävien taukojen pitämisen työpäivän aikana, laadukkaan ajan viettämisen läheisten kanssa, itselle mielihyvää tuottavien aktiviteettien harastamiseen sekä riittävän unen saannin, mikä on olennaista arjessa jaksamisen kannalta. (Miao 2023, 69).

Onnistunut itseohjautuvuus on muun muassa vapautta ottaa ja kantaa vastuuta. Se lisää kyvykkyyden tunnetta ja työn imua, sekä motivoi ja sitouttaa työntekijää. Omien töiden suunnitteleminen ja priorisointi on äärimmäisen tärkeää etätyössä. Priorisoinnissa kannattaa erotella toisistaan ne tehtävät, jotka ovat kiireellisiä, ja ne, jotka ovat tärkeitä. Kiireelliset tehtävät kannattaa tehdä pois tieltä tehokkaasti ja riittävän hyvin. Tärkeisiin tehtäviin kannattaa varata aikaa, ja ne kannattaa tehdä huolellisesti. Rutiineista on hyvä pitää kiinni, vaikka olisikin luova ihminen. Ne ohjaavat vahvasti työtä, ja etätyössä kannattaakin pyrkiä rakentamaan päiviin omat rutiinit. Niitä voivat olla esimerkiksi työpöydän ääreen siirtyminen tai pieni kävelylenkki aamuisin ennen työpäivää. Tämä auttaa aivoja siirtymään työtilaan. On hyvä huolehtia myös vapaalle siirtymisen rutiinista, joka kertoo, että työt on lopetettu tältä päivältä. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 102–109).

Itsensä johtaminen kannattaa aloittaa pienin askelin. Aivoja voi opettaa tekemään hyviä valintoja, ja tässä avainasemassa ovat toistot. Kun hyvät valinnat toistetaan tarpeeksi usein, ja niistä tehdään osa arjen rutiineja, ne juurtuvat pysyväksi osaksi elämää. Tämä vaatii etukäteen suunnittelua ja määrätietoista harjoittelua. Myös työnantajalla on tärkeä rooli yksilön johtamisen tukemisessa. Työnantajan vastuulla on varmistaa, että työmäärä on kohtuullinen eikä yksi henkilö joudu kantamaan liikaa kuormitusta. Lisäksi työnantajan tulisi luoda edellytykset sille, että työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi. Hyvin toteutettu itsensä johtaminen edistää sekä yksilön tasapainoista elämää, että koko työyhteisön hyvinvointia ja tehokkuutta. (Luomi 2020).

3.1.2 Prokrastinaatio

Ferrari J & Tice D (2000. 1) kuvailevat prokrastinaatiota asioiden aloittamisen viivyttelemisellä ja tehtävien loppuun saattamisen vaikeudella. Suomalainen psykologi Minna Miao (2023, 26) kertoo prokrastinaation tarkoittavan sellaisten tärkeiden asioiden lykkäämistä, joiden aloittamiselle ei löydy oikeaa estettä. Tämänkaltaisiksi asioiksi luokitellaan sellaiset tehtävät, missä ajan kuluessa aikaansaamattomuudella on enemmän kielteisiä kuin myönteisiä seurauksia.

Termi prokrastinaatio tulee latinan kielen sanasta procrastinare. Tämä tarkoittaa kirjaimellisesti ”jonkin asian lykkäämistä” tai ”siirtämistä seuraavaan päivään”. Sana itsessään koostuu kahdesta eri sanasta, pro, joka viittaa eteenpäin suuntautuvaan liikkeeseen, ja sanasta crastinus, joka tarkoittaa ”huomiseen kuuluvaa” (Ferrari, Johnson & McCown, 2013, 4.)

Me kaikki olemme yksilöitä, ja omat persoonalliset piirteemme ohjaavat meitä toimimaan itsellemme luonnollisimmalla tavalla. Miao huomauttaa, että kaikki viivyttely ei tarkoita prokrastinaatiota. Osa meistä toimii parhaiten pienen paineen alla ja saa eniten aikaan siinä vaiheessa, kun työhön tarkoitettu määräpäivä lähestyy (Miao 2023, 22.) Ferrari ym. (2013, 5) mukaan suurimmat haasteet prokrastinaation tutkimisessa ja ymmärtämisessä voivat liittyä siihen, että sen subjektiivisissa määritelmässä on vaihtelua. Yhden ihmisen kokemus tehtävän lykkäämisestä voi toiselle näyttäytyä täsmällisyytenä.

American Psychological Associationin tieteellinen järjestö haastatteli psykologian professoria Joseph Ferraria. Haastattelussa Ferrari J:n mukaan kaikki ihmiset prokrastinoivat välillä, mutta kaikki eivät ole prokrastinoijia. Mikäli prokrastinoi jatkuvasti kaikilla elämän osa-alueilla, voi todeta itsellään olevan ongelman. Yhteys prokrastinaatioon saattaa olla tiettyjen persoonallisuus haasteiden välillä. Jokainen henkilö lykkää joskus tehtäviään, mutta asiaan tulisi puuttua, mikäli henkilö viivyttää tehtäviään jatkuvasti erilaisten tekosyiden varjolla. Ferrarin mukaan kroonisille prokrastinoijille kyse ei ole ajanhallinnan puutteesta, vaan enemmänkin haitallisesta elämäntyylistä. (APA 2010).

Moraalisen ulottuvuuden mukaan prokrastinaatiolla tarkoitetaan jonkin asian tahallista lykkäämistä. Tässä määritelmässä prokrastinaatio viittaa ei toivottuun käyttäytymiseen, jolloin asioiden viivyttely on epäedullista ja itseään vahingoittavaa käyttäytymistä. (Ferrari ym. 2013, 8.)

Prokrastinaatio koostuu neljästä eri määritelmästä. Ensimmäisessä määritelmässä prokrastinaatio on ensisijaisesti lykkäämisen käyttäytymismalli. Toisena määritelmänä sen sanotaan johtavan keskinkertaiseen tai heikompileatuiseen lopputulokseen. Kolmantena se kohdistuu tehtäviin, joita prokrastinoija itse pitää tärkeinä suorittaa ja neljäntenä, se aiheuttaa mielipahaa ja ahdistusta. Tämä määritelmä ottaa huomioon prokrastinaation käytösmallit, sekä niiden emotionaaliset seuraukset. (Ferrari ym. 2013, 11).

Tehtävät mitkä herkästi lykkääntyvät vaativat korkeaa itseohjautuvuutta ja tahdonvoimaa. Tämänkaltaiset tehtävät ovat usein epämieluisia, joita on helpompi viivyttää niin pitkään, kun mahdollista (Miao 2023, 36.) Prokrastinaatiossa henkilöllä voi nousta erilaisia selitysajatuksia. Tämän avulla henkilö pyrkii perustelemaan käyttäytymistään. Selittelyn tarpeeseen prokrastinaatiossa liittyy usein voimakasta oman mielen välistä ristiriitaa. Henkilö lykkää sellaisia tehtäviä mitkä ovat kuitenkin tärkeää suorittaa. Miao 2023, 48–49).

Psykologin tohtori Tapani Riekin mukaan prokrastinaatio etätöissä voi näkyä siinä, että mahdollisen työn imun vähentyessä prokrastinaatio lisääntyy. Etätöissä itseohjautuminen korostuu, jolloin prokrastinaatiota voi tulla helpommin näkyviin. Tehtävät, mitkä aiheuttavat stressiä ja vievät henkilöä pois hänen mukavuusalueeltaan, on helpompaa yrittää vältellä. Itsensä johtamisen taitoja eritoten etätöissä kannattaa harjoitella. Miten johtaa omaa työpäiväänsä, miten asettaa itselleen tavoitteita ja miten pitää niistä kiinni. Etätöissä Rieki näkee tärkeäksi, että työyhteisössä panostetaan yhteisön tukeen ja rakennetaan vahvaa vuorovaikutusta ihmisten ympärillä. Verkkokahvihetket ja muut verkossa tapahtuvat yhteiset tapaamiset ovat tärkeitä. Näissä hetkissä voi käydä mielenkiintoisia energisoivia keskusteluita, saada ja antaa palautetta ja kokea merkityksen tunteita. (Yle, 2021).

Itseohjautuvuuden näkökulmasta prokrastinaation välttämiseksi yksilö tarvitsee tahdonvoimaa ja asioiden priorisointia. Tahdonvoima on rajallinen voimavara, mikä kuluu käytössä. Onkin tärkeää muistaa pitää huolta riittävästä palautumisesta työskentelyn lomassa. Tehtävien asettaminen suotuisaan tärkeysjärjestykseen on henkilön hyvinvoinnille ja aikaansaavuudelle välttämätöntä. Jos ei ymmärrä tai tiedä mistä on tärkeää aloittaa tehtävien suorittaminen, voi herkästi käydä niin, ettei aloita ollenkaan. (Miao 2023, 60–61, 132–133).

3.2 Motivaatio

Motivaatioon etätöissä vaikuttaa suotuisasti oikeanlainen työpiste, säännöllinen päiväjärjestys ja hyvä palkitsemisjärjestelmä. Motivaation ylläpidossa on havaittu keskeisiä elementtejä. Autonomian eli omaehtoisuuden avulla saattaa helposti ajatella, että minun täytyy tehdä tämä. Kannattaa ajatella mieluummin, olen valinnut tehdä tämän ja sillä on positiivisia vaikutuksia elämäni kuten taloudellinen, henkinen ja sosiaalinen kasvu. Lisäarvo elementtinä vaikuttaa motivaation uupuessa siihen, mitä lisäarvoa saa kotona työskennellessä. Tämä voi olla esimerkiksi ajan säästäminen, kun välttyy työmatkoilta tai vaikka puhtaasti taloudellinen. Se mitä hyötyä etätö tuo mukanaan kannattaa pitää mielessä. Kolmantena on kompetenssi, millä tarkoitetaan osaamista ja kyvykkyyttä. Uuden tehtävän edessä voi joskus tuntua siltä, ettei mikään suju. Tällaisessa tilanteessa on hyvä muistaa, että harjoittelemalla ja opettelemalla taidot kehittyvät. Motivaation hiipuesssa kannattaa pitää pieni hengähdystauko ja pohtia mistä se johtuu. Tämä voi auttaa motivaation säilyttämisessä ja herättämisessä tarvittaessa takaisin henkiin. (Grace 2020, alaluku motivaatio).

Työntekijän työmotivaation säilyttämiseen ja ylläpitämiseen vaikuttaa moni asia. Tunteilla on suuri merkitys siihen, mikä motivoi työntekijää työssä. Innostuneena työ on täynnä mahdollisuuksia, kun taas alakuloisena työ voi näyttää herkästi synkemmältä. Työntekijän motivaation ylläpitämisen kannalta on tärkeää osata käsitellä omia tunteitaan ja ylläpitää motivaatioita niinäkin hetkinä, kun se tuntuu toivottomalta. Positiivisuuden ja onnellisuuden tunteen on nähty nostavan työmotivaatiota.

Hyvä tapa lisätä omaa positiivisuutta ja onnellisuutta, on pyrkiä löytämään positiivisia näkökantoja kaikissa päivittäisissä tilanteissa. (Sinokki, 2016, luku Työ ja tunteet). Muita työmotivaatioita ylläpitäviä tekijöitä on esimerkiksi muutoksesta innostuminen ja vastuun ottaminen omasta työstä.

Omalle työlle on hyvä löytää merkitys, jolloin omaa työtä on helpompi kehittää. Läheisten tuki on tärkeää motivaation ylläpitämisessä. Myös yhdessä esihenkilön tai kollegan kanssa voi käydä säännöllisiä keskusteluita, jakaa kokemuksia ja kannustaa vaikeina hetkinä. Omaa hyvinvointia ja vapaa-aikaa ei tule unohtaa, ja onkin tärkeää huolehtia omasta terveydestä. On tärkeää, että nukkuu, syö ja liikkuu hyvin, sekä huolehtii siitä, että työn ulkopuolelle jää myös elämää. (Berlin 2019, 237).

Jokainen joutuu varmasti välillä etsimään omaa motivaatiotaan. Kaikki työtehtävät eivät todennäköisesti ole yhtä mieluisia ja tärkeitä, mutta ne epämieluisat tai ei niin tärkeät työt tulee myös suorittaa. Epämieluisat työt kannattaa välillä tehdä heti pois, jonka jälkeen pääsee työstämään mieleisempiä ja itselle merkityksellisempiä työtehtäviä. Epämieluisatkin työt saattavat jälkikäteen energisoida, kun huomaa, että kyseiset tehtävät on saanut hoidettua. Motivaation kannalta voi myös keksiä itselleen palkitsemistapoja. Palkinto voi olla, vaikka kuppi kahvia työn lomassa tai tauon pitäminen, kun työ on valmis. (Sinokki, 2016, luku, Keinoja henkilökohtaisen työmotivaation edistämiseksi).

Motivoitunut työntekijä on tuottavampi ja edistää osaltaan organisaation menestystä. MCS:n mukaan työmotivaatio vaikuttaa suoraan työn sujuvuuteen, tuottavuuteen ja kustannustehokkuuteen. Motivaation taso on yksilöllistä ja siihen vaikuttavat monet tekijät, kuten työntekijän persoonallisuus ja elämäntilanne. Lisäksi motivaatioon vaikuttavat arvot, asenteet, uratavoitteet ja oma näkemys työstä. MCS:n mukaan työn merkitys vaihtelee ihmisestä toiseen. Toiset kaipaavat monipuolista ja haastavaa työtä, kun taas toiset arvostavat selkeitä ja yksinkertaisia tehtäviä. Työmotivaatioon liittyy myös yhteenkuuluvuuden tarve, halu vaikuttaa muihin ja saavuttamisen tavoittelu. Yhteisöllisyyttä arvostavat työntekijät viihtyvät vuorovaikutuksessa ja sosiaalisissa tilanteissa. Vallan tarve motivoi heitä, jotka haluavat vaikuttaa muihin ja tuntea itsensä päteviksi. Saavutuskeskeiset henkilöt taas motivoituvat työn suorittamisesta ja haasteista sekä arvostavat itsenäisyyttä työssään. Motivaatio ei ole asia, jonka voi toiselle antaa, vaan jokaisen työntekijän on löydettävä se itse. Esihenkilöiden tehtävänä on kuitenkin tukea ja ylläpitää motivaatiota. Huono johtaminen voi puolestaan heikentää työmotivaatiota merkittävästi. (MCS 2020).

Henkilökohtaisen työmotivaation kannalta merkityksellistä on se, miten arvokkaaksi ja tärkeäksi henkilö kokee oman työnsä. Yleisesti ottaen motivaatio on korkeampaa ja sitä on helpompi ylläpitää, mitä merkityksellisempänä työntekijä kokee oman työnsä tekemisen (Sinokki 2016, luku Keinoja henkilökohtaisen työmotivaation edistämiseksi.)

3.2.1 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Motivaatio voidaan jakaa kahteen eri ulottuvuuteen, sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäisessä motivaatiossa henkilö kokee vahvaa innostusta, mikä kumpuaa henkilöstä itsestään ja omasta halustaan saada asioita aikaiseksi. Sisäinen motivaatio kantaa mukanaan vahvaa innostusta, mikä jaksaa viemään asioita eteenpäin. Sisäisen motivaation vastinpari on ulkoinen motivaatio. Ulkoinen motivaatio tarkoittaa sitä, että henkilö tarttuu toimeen jostakin hänen itsensä ulkopuolelta kumpuavasta syystä. Tämä voi olla esimerkiksi henkilön toive saada urallaan ylennys tai vaikkapa palkankorotus. Jos henkilöllä ei ole sisäistä motivaatiota, vaan pelkästään ulkoinen motivaatio suoriutua, nähdään ongelmana innostuksen lyhytaikaisuus. Sisäisen motivaation lisäksi kuitenkin myös ulkoinen motivaatio on tärkeää, sillä siihen kuuluvat muun muassa hyvä yhteistyö ja positiiviset tunnekokemukset, jotka voivat vahvistaa sitoutumista ja työskentelyn mielekkyyttä. (Hakala 2024, s. 45–53).

Tämän lisäksi on tärkeää erottaa kaksi erilaista sisäisen motivaation muotoa. Sisäsyntyinen motivaatio tarkoittaa, että itse tekeminen tuottaa iloa ja mielihyvää. Sisäistetty motivaatio puolestaan syntyy, kun jokin toiminta koetaan merkitykselliseksi, koska se liittyy omiin arvoihin ja tavoitteisiin. Vaikka sisäsyntyinen motivaatio on voimakkain motivaation muoto, se voi olla ailahtelevaa. Pitkäjänteisen tekemisen kannalta on usein tärkeämpää, että sisäistetty motivaatio on vahva. Tämä käsite on erityisen hyödyllinen työelämässä, sillä siellä tavoitteet ja toimintatavat määritellään usein valmiiksi. Kun työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi, hänen innostustaan voidaan ohjata paremmin yhteisten päämäärien saavuttamiseen. (Martela & Jarenko 2014, 14–15).

Sisäinen motivaatio toimii siten, että yksilö toimii omasta tahdostaan ilman ulkoisia palkkioita tai pakotteita ja kokee iloa sekä tyydytystä toiminnasta. Tämän kaltainen motivaatio on yleensä pitkäkestoista ja voi muodostua pysyväksi motivaation lähteeksi. Tämän vuoksi sisäiset palkkiot ovat usein tehokkaampia kuin ulkoiset. Ulkoisessa motivaatiossa motivaation lähde on ympäristössä, ja sitä ohjaa jokin ulkopuolinen tekijä tai henkilö. Toiminta ei itsessään tuota iloa, vaan sitä ohjaavat esimerkiksi palkkiot, kuten hyvä arvosana tai muu saavutettava etu. Koska ulkoiset kannustimet eivät synny omasta halusta, niiden vaikutus on usein lyhytaikainen. (Terveysverkko).

3.2.2 Itseohjautuvuusteoria

Itseohjautuvuusteoria on keskeinen motivaatioteoria, jonka ovat kehittäneet Edward L. Deci ja Richard M. Ryan. Teoria tunnetaan toiselta nimeltään itsemääräämisteoria ja englanninkielisellä nimellä Self-Determination Theory. Teorian lähtökohtana nähdään se, että ihminen on luonnostaan aktiivinen, motivoituva ja itseään ohjaava. (Salmela, Nurmi & Feldt 2017, luku

Itsemääräämisteoria.) Deci & Ryanin (2000,1–2) mukaan ihmisen motivaation ymmärtäminen edellyttää synnynnäisten psykologisten perustarpeiden huomioimista. Näitä tarpeita ovat pätevyys, autonomia ja yhteenkuuluvuus. Sosiaalinen ympäristö ja yksilölliset tekijät, jotka tukevat näiden tarpeiden täyttymistä, edistävät sisäistä motivaatiota ja ulkoisten motivaatiotekijöiden omaksumista. Sen sijaan ympäristöt, jotka rajoittavat autonomiaa, pätevyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta, voivat heikentää motivaatiota, suorituskykyä ja hyvinvointia. (Deci & Ryan 2000, 1–2).

Itseohjautuvuusteorian mukaan ihmisellä on tietyt perustarpeet, joiden täytyminen vaikuttaa sisäiseen motivaatioon. Kun ihminen saa vahvistusta omasta osaamisestaan, tuntee kuuluvansa yhteisöön ja kokee voivansa toimia itsenäisesti, hänen motivaationsa kasvaa luonnostaan. Näiden tarpeiden täytyessä ihminen suhtautuu työhönsä innostuneesti, määrätietoisesti ja vastuullisesti (Savaspuro 2019 27.)

Itseohjautuvuusteorian kolme tärkeää psykologista perustarvetta ovat pätevyys, autonomia ja yhteenkuuluvuus. Nämä tarpeet ohjaavat ihmisen toimintaa ja ovat hyvin tärkeitä ihmiselle. Pätevyys tarkoittaa sitä, että ihminen kokee olevansa kykenevä ja pärjäävä omassa elämässään ja toiminnassaan. Autonomia viittaa siihen, että henkilö on vapaa päättämään omista tekemisistään ja pystyy vaikuttamaan omiin valintoihinsa. Se tarkoittaa, että ihmisen toiminta on linjassa hänen oman itsetuntemuksensa ja arvojensa kanssa. (Deci & Ryan 2000, 5). Etätyön on nähty lisäävän työn autonomiaa. Lisäksi etätyön lisääntyminen voi edistää uusien työskentelytapojen oppimista, mikä tukee sopeutumista uuteen työympäristöön, kuten kotityöpisteeseen. Etätyössä työyhteisön tuen vähentäminen voi myös pakottaa työntekijät kehittämään itsenäistä oppimista, mikä voi lisätä autonomiaa (Kaltainen & Hakanen 2023, 3.) Yhteenkuuluvuus tarkoittaa halua olla yhteydessä muihin ihmisiin, tuntee itsensä rakastetuksi ja tärkeäksi sekä kyetä myös rakastamaan ja huolehtimaan muista. (Deci & Ryan 2000, 5).

Itseohjautuvuusteoria tarkastelee yksilöiden tavoitteita ja miten he säätelevät omaa toimintaansa saavuttaakseen ne. Teoria painottaa, miksi ihmiset asettavat tavoitteita, ja miten he menevät kohti näitä tavoitteitaan. On tärkeää ottaa huomioon sellaiset tarpeet, jotka antavat tavoitteille merkityksen ja ohjaavat toimintaamme. Tämän takia pätevyyden, yhteenkuuluvuuden ja autonomian ymmärtäminen on keskeistä, sillä nämä tarpeet selittävät, mitä tapahtuu, kun ihmiset tavoittelevat päämääriään. (Deci & Ryan 2000, 1–2).

Teoria lähtee ajatuksesta, että yksilöt eivät eroa vain sen suhteen, miten paljon heitä kiinnostaa jokin asia. Heitä kiinnostaa myös se, minkä vuoksi henkilö on motivoitunut tekemään jotain. Työelämässä esimerkiksi toinen voi haluta oppia uutta ylennyksen toivossa, kun taas toinen oppimisen ilosta. Tässä tapauksessa molemmat ovat motivoituneita, mutta eri tavalla. Teoriassa keskitytään erottelmaan erilaisten motiivien merkitystä henkilön kasvulle ja kehitykselle. Keskeisin erottelu

motiivien välillä on jako sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. (Salmela ym. 2017, luku Itsemääräämisteoria).

Tässä näkökulmassa ajatellaan, että ihmisen luonnolliset tarpeet tarvitsevat tuekseen tiettyjä perusasioita, kuten kokemuksia pätevydestä, yhteenkuuluvuudesta ja autonomiasta. Näitä tukevia asioita tarjoaa ympäristö. Näin ollen keskeiset vaiheet kuten sisäinen motivaatio, ulkoisten motivaatioiden sisäistäminen ja hyvinvointiin tähtääminen toimivat parhaiten, jos nämä tarpeet täyttyvät. Jos ympäristössä esiintyy esimerkiksi liiallista kontrollointia, liian suuria haasteita tai yksinäisyyden kokemusta saattaa tilalle kehittyä puolustusmekanismeja, kuten sosiaalista vetäytymistä ja antisosiaalista käyttäytymistä. Tästä syystä pätevyden, yhteenkuuluvuuden ja autonomian tarpeet ovat keskeisiä ihmisen psyydessä. Ne edustavat ihmisen synnynnäistä halua kehittyä, solmia yhteyksiä muihin ja kokea psyykkistä hyvinvointia. (Deci & Ryan 2000, 3–4).

3.3 Työn imu

Työn imua kuvataan positiiviseksi tunne- ja motivaatiotilaksi työssä (Hakanen 2011, 38.) Bakkerin (2022, 2) mukaan työn imu on motivoiva ja palkitseva kokemus, joka ilmenee korkeana energiana, innostuksena ja omistautumisena työlle sekä syvänä uppoutumisena työtehtäviin. Päivinä, jolloin työntekijät kokevat työn imua, he ovat valmiita tekemään enemmän töitä, mikä puolestaan parantaa heidän suoritustaan. (Bakker 2022, 1.)

Työn imu koostuu kolmesta myönteisestä ulottuvuudesta, joita ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön. Tarmokkuus tarkoittaa energian, sinnikkyuden ja ponnistelun kokemusta jopa vaikeina aikoina. Omistautuminen puolestaan liittyy työn merkityksellisyyden, innokkuuden, inspiraation, ylpeyden ja haasteiden kokemuksiin työssä. Uppoutuminen kuvaa syvää keskittymisen tilaa, jossa henkilö on täysin paneutunut työhönsä ja kokee siitä nautintoa. Työn imua kokeva henkilö menee mielellään töihin, pitää työtään merkityksellisenä ja nauttii siitä. Hän on ylpeä ja sinnikäs, vaikka kohtaisikin haasteita. (Hakanen 2011, 38–39).

3.3.1 Työn imun merkitys

Työn imulla on selkeitä etuja niin työntekijälle kuin organisaatiolle. Se parantaa työntekijän hyvinvointia sekä työssä että kotona. Työnantajan näkökulmasta työn imua kokevat työntekijät ovat tuottavampia ja sitoutuneempia. Myös yksilö hyötyy työn imusta, sillä sen on todettu vähentävän työttömäksi jäämisen riskiä ja parantavan mahdollisuuksia uralla etenemiseen sekä palkankorotuksiin. Lisäksi työn imu voi olla tarttuvaa. Työn imua kokevat henkilöt jakavat energiaansa muille. Se parantaa tiimin ilmapiiriä ja luo positiivista innostusta, mikä leviää organisaatioon. (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 4.4).

Työn imu voi olla sekä pitkäkestoista että vaihtelevaa. Henkilöön keskittyvä näkökulma on tuonut esiin, että tietyt persoonallisuuden piirteet, kuten esimerkiksi tunnollisuus ja sosiaalisuus, voivat lisätä työn imun kokemista. Sen sijaan tilannekeskeinen näkökulma on paljastanut, että työssä koettu energia, omistautuminen ja uppoutuminen vaihtelevat päivittäin työvaatimusten, käytettävissä olevien resurssien sekä työn muokkaamisen ja suunnittelun mukaan. Bakker 2022, 2).

Itseohjautuvuudella on myös tärkeä rooli työntekijän työn imussa. Martela, F, Hakanen, J, Hoang, N ja Vuori, J (2021, 1) tekivät kansallisesti edustavaan aineistoon perustuvan tutkimuksen missä he pyrkivät selvittämään onko itseohjautuvuus yhteydessä työn imuun vai pikemminkin työuupumukseen. Tähän tutkimukseen osallistui 2000 henkilöä. Tutkimuksessa todettiin, että mitä enemmän henkilö koki pystyvänsä ohjaamaan omaa työtään, sitä enemmän hän koki työnimua. Tällöin hän myös tunsi, että pystyi paremmin palautumaan työssään. Sen sijaan matala itseohjautuvuus oli yhteydessä korkeampaan stressitasoon ja suurempaan riskiin sairastua työuupumukseen (Martela, Hakanen, Hoang & Vuori 2021, 17–20).

On tärkeää ymmärtää, että työn imu ei ole pelkästään työntekijän henkilökohtainen piirre, vaikka hän voikin kehittää sitä yhdessä organisaationsa kanssa. Työn imu syntyy työntekijän ja hänen ympäristönsä vuorovaikutuksesta. Organisaation sisäiset muutokset voivat vaikuttaa siihen, kuinka paljon työntekijä kokee työnimua. Jos työntekijä vaihtaa organisaatiota, hänen työn imun tasonsa voi myös muuttua. (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 4.4)

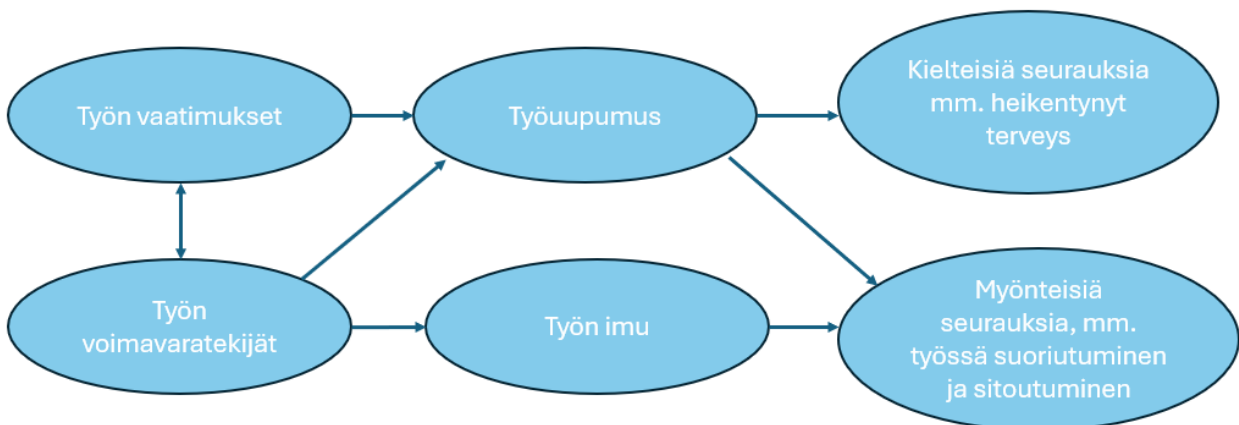
Esihenkilöllä on suuri rooli ja vaikutus siihen, miten vahvistaa ja ylläpitää työntekijän työn imua etenkin etätyössä. Etätyössä sosiaalista vuorovaikutusta on herkästi vähemmän. Esihenkilön tulee osata vahvistaa yhteistyötä ja tarjota tarvittavat resurssit ja tuki, jotta työntekijä voi toteuttaa hänelle määrätyn tehtävän. Työn imun vahvistamiseksi on myös kannattavaa ottaa työntekijät mukaan osallistumaan päätöksen tekoihin ja antamaan omia ehdotuksiaan, ilmaisemaan luottamusta työntekijään ja hänen kykyihinsä suorittaa työtään, sekä tarjoamaan palkkiota ja kannustimia vastineeksi heidän panostukseensa. Näiden tekijöiden on nähty lisäävän työntekijän työn imua ja sitoutumista etätyöympäristössä. (Mayfield & O' Donnell 2025, 3,5,13–14).

3.3.2 Työn imun vastakohta

Työn imun vastakohtana nähdään työuupumus. Työuupumus on tila, jossa uupumus ja kyynisyys yhdistyvät. Tähän tilaan liittyvät heikentynyt ajattelukyky ja tunteiden hallinnan vaikeudet työssä (Kaltainen & Hakanen 2023, 2.) Työn vaatimukset voivat edellyttää sekä fyysistä että psyykkistä ponnistelua. Jos nämä ponnistelut ovat jatkuvia ja kuormittavia ilman riittävää palautumista, voi seurauksena olla työuupumus. Pitkällä aikavälillä työuupumus voi johtaa terveysongelmiin ja työkyvyn heikkenemiseen. Työuupumuksen taustalla on usein voimavarojen puute, joka voi johtaa

kuormittumiseen, uupumiseen tai työholismiin. Työholistit suhtautuvat pakkomielleisesti työhön ja altistuvat kohtuuttomalle työmäärälle sekä liian vähäiselle palautumiselle. He ajattelevat työtä myös silloin, kun eivät ole töissä. Toisena työn imun vastakohtana nähdään työhön kyllästyminen eli leipääntyminen. Tätä kutsutaan myös sanalla boreout. Leipääntyminen on tila, jossa työntekijä kokee työnsä tylsäksi ja rutiininomaiseksi, ja hänen vahvuuksiaan ei hyödynnetä riittävästi. Tämä johtaa motivaation laskuun ja turhautumiseen työssä. Boreout on jatkuva ja pitkään kestävä kokemus tylsyydestä työssä. (Hakanen 2011, 103–105, 113, 118).

Jos työntekijällä on mahdollisuus valita tehtäviään itsenäisemmin, tehdä päätöksiä ja oppia uutta, hän kokee todennäköisesti enemmän motivaatiota, energiaa ja innostusta. Nämä vahvistavat sitoutumista työhön. Työn hallinnan lisääntyminen voi myös ehkäistä työuupumusta, sillä uupumus syntyy usein siitä, että työntekijä kokee menettäneensä kontrollin työssään. Lisäksi työssä koettua tylsyyttä voidaan vähentää lisäämällä haasteita ja työn virikkeitä. Etätyön on nähty parantavan työhyvinvointia lisäämällä työn hallinnan kokemusta, mikä puolestaan lisää työn imua ja vähentää työuupumusta sekä työssä tylsistymistä. (Kaltiainen & Hakanen 2023, 3,10).



Kuva 5. Työn vaatimusten - työn voimavarojen malli (mukaillen Hakanen 2011, 10)

3.3.3 Flow-teoria

Flow-tila on hetki, jolloin ihminen pystyy keskittymään täysin siihen, mitä hän tekee ja käyttämään tähän taitonsa. Tässä tilassa henkilön huomio on niin intensiivistä, ettei hänellä ole tilaa muille ajatuksille. Flow'ssa tehtävät asiat tuntuvat helpoilta ja ne etenevät vaivattomasti. Työn imu sisältää samoja piirteitä kuin flow, mutta flow on voimakkaampaa ja lyhytaikaisempaa. (Venäläinen 2020, 14–15).

Flow-teorian kehitti psykologi Mihaly Csikszentmihalyi. (Csikszentmihalyi lokakuu 2008,10:30-11:30 min.) Teoria perustuu tutkimukseen, jossa tarkasteltiin ihmisiä, jotka tekivät asioita ilman

rahallista palkkiota tai mainetta (Biasutti 2011, 1.) Flow-tilaa voidaan kuvata tieteellisesti optimaalisen tietoisuuden tilana. Flow syntyy, kun ihminen suuntaa kaiken huomionsa ja energiansa tiettyyn tehtävään tai tavoitteeseen. (Venäläinen 2020, 15.) Csikszentmihalyi (2005, 19) kertoo hänen teoriansa perustuvan käsitteeseen, missä henkilö on niin keskittynyt tekemiseensä, että mikään muu ei tunnu miltään. Kokemus itsessään tuottaa henkilölle niin suurta iloa, että hän on valmis maksamaan suuren hinnan vain voidakseen tehdä sitä, mitä hän on tekemässä.

Flow-tilaan liittyy yhdeksän eri piirrettä. Nämä ovat selkeä tavoite, palaute, haasteet ja osaaminen ovat tasapainossa, täydellinen keskittyminen tehtävään, Itsensä unohtaminen, ajantajun katoaminen, syvä läsnäolo sekä hallinnan tunne, missä tekeminen on palkitsevaa itsessään (Biasutti 2011, 1.) Flow kokemukset jaotellaan voimakkuuden mukaan mikro- ja makroflow'ksi. Mikroflow on kevyt flow tila, mitä tapahtuu paljon useammin, monille jopa päivittäin. Tässä tilassa kaikki flow-tilan piirteet ei useinkaan ole mukana. Tietotyön kannalta mikroflow tarjoaa sujuvuutta, keskittymistä, hyviä päätöksiä ja oivalluksia. Makroflow sen sijaan on syvä flow tila. Tässä tilassa henkilö usein unohtaa itsensä, ajantaju katoaa ja asiat tapahtuvat kuin itsestään (Venäläinen 2020, 22–23).

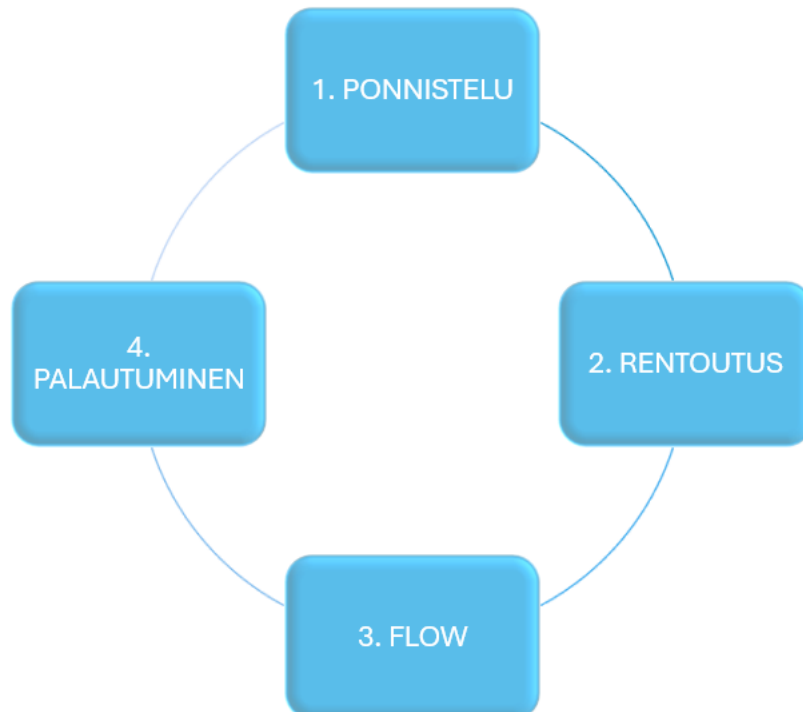
Csikszentmihalyin (2005, 70) mukaan siinä kohtaa, kun henkilö pystyy muovaamaan oman tietoisuutensa sellaiseen tilaan, että hänen on mahdollisuus päästä flow:hun mahdollisimman usein, henkilön elämänlaatunsa paranee. Tämän väitöksen hän perustelee sillä, että tällä tavalla epämieluisatkin työtehtävät ja työrutiinit tulevat mielekkäiksi ja tuottavat henkilölle iloa.

Yksilöllisen flow'n lisäksi on tunnistettu ryhmässä koettu flow. Ryhmä-flow on tila, joka riippuu jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta. Ryhmä-flow'n saavuttaminen edellyttää, että yksilöt tekevät yhteistyötä muiden ryhmän jäsenten kanssa. Kokemusten jakaminen ryhmässä on tärkeää, jotta mielentilat synkronoituvat ja ryhmän yhteishenki vahvistuu. Ryhmä-flow'n hallitsemiseen kuuluu selkeiden, jaettujen ja saavutettavissa olevien tavoitteiden ja osatavoitteiden määrittely. Jokaisen ryhmän jäsenen tukeminen esimerkiksi palautteen avulla sekä työn järjestäminen niin, että kilpailua on mahdollisimman vähän. Ryhmä-flow kumpuaa yhteisestä tekemisestä ja on hyvin tavoiteltava tila kaikessa tiimityössä. (Biasutti 2011, 5).

Flow-tilaan pääsee helpommin, mitä taitavampi henkilö on työtehtävissään. Tämän lisäksi työllä on usein selkeät tavoitteet, mikä auttaa siihen, että ihmiset kokevat flow'ta juuri työssään. Tästä huolimatta tietotyössä työskentelevät henkilöt viettävät Venäläisen mukaan ainoastaan viisi prosenttia työajastaan flow-tilassa. Viisitoista prosenttia kertoo, ettei pääse koskaan, ja kaksikymmentä prosenttia henkilöistä kertoo pääsevänsä flow-tilaan päivittäin. (Venäläinen 2020, 17).

Flow-tilaan kuuluu neljä vaihetta. Flow'n saavuttamisen ensimmäinen vaihe on ponnistelu. Flow-tilaan pääseminen vaatii tekemistä. Ensin tulee keskittyä asiaan, jotta sen tekemiseen voi

uppoutua. Ponnistelu vaiheessa aivot kuormitetaan informaatiolla. Toinen vaihe on rentoutus. Kun henkilö uppoutuu ja siirtää tehtävään kaiken keskittymisensä, rentoutus saattaa tapahtua luonnostaan. Joskus rentoutumista ei tapahdu. Tässä tilanteessa on järkevä ottaa tauko ja antaa aivojen hetken levätä, jottei mieli ole liian ylivirittynyt. Kolmantena vaiheena on tavoiteltu flow. Tällöin siirrytään korkeamman suorituskyvyn tilaan. Aina rentoutusta ja flow'hun pääsyä ei tapahdu esimerkiksi tilanteissa, missä henkilö kokee liian vaikean haasteen. Neljännessä ja viimeisessä vaiheessa tapahtuu palautuminen. Koska flow-tilaa voidaan kutsua huippusuoritukseksi, se vaatii jälkikäteen aikaa palautumiseen. On täysin normaalia, ettei flow-tilassa voi olla kaiken aikaa. Flow'ta voidaan verrata rankkaan urheilusuoritukseen, joka hetkellisesti heikentää vastustuskykyä. Palautumisen jälkeen suorituskyky kuitenkin paranee. (Venäläinen 2020, 46–48).



Kuva 6. Flow'n vaiheet (mukaillen Venäläinen 2020, 46)

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa esitetään, miten tutkimus on toteutettu. Alaluvuissa kuvataan mitä tutkimusmetodia on käytetty, ja miten tutkimusentuloksia on analysoitu. Tämän opinnäytetyön tutkimus käsittelee asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden kokemuksia etätyöstä. Tutkimuksen tarkoitus oli saada näiden henkilöiden kokemuksia etätyön tuottavuudesta motivaation, työn imun ja itsensä johtamisen näkökulmasta. Tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena.

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on syventää ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä tarkastelemalla sitä kohdehenkilöiden näkökulmasta. Tutkimuksen keskiössä ovat heidän kokemuksensa, ajatuksensa, tunteensa ja ne merkitykset, joita he liittävät tutkittavaan aiheeseen. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista induktiivinen lähestymistapa, jossa johtopäätökset perustuvat aineistosta esiin nouseviin havaintoihin. Tämä tarkoittaa, että tutkimuksessa hyödynnetään osallistujien käyttämää kieltä, käsitteitä ja ilmaisuja heidän kokemustensa ja näkökulmien ymmärtämiseksi. Keskeisenä tavoitteena on tuottaa yksityiskohtaista ja syvällistä tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Tätä tietoa kerätään luonnollisessa ympäristössä toimivilta yksilöiltä, jotta tutkimuksen tulokset heijastaisivat mahdollisimman tarkasti heidän todellisia kokemuksiaan ja näkemyksiään. (Puusa, Juuti, & Aaltio 2020, luku: Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan?).

Päädyin valitsemaan laadullisen tutkimuksen, koska tarkoitukseni oli tehdä tutkimus henkilön kokemuksista, ajatuksista ja mielipiteistä, joihin laadullinen tutkimus sopii hyvin. Tässä työssä on haastateltu kuutta eri asiantuntijaa, jotka valikoituivat sen perusteella, että heidän taustansa ja osaaminen tuki työn aihetta. Haastateltaviksi henkilöiksi valikoitui ihmisiä omalta työpaikaltani, ja yksi ulkopuolinen henkilö ystäväni kautta. Nämä henkilöt täyttivät kriteerit, mitkä työn osalta vaadittiin. Halusin varmistua aineiston riittävydestä ja olin etukäteen pyytänyt sopivia henkilöitä haastateluun. Minun ei tarvinnut pelätä vastaajien katoa, koska tiesin etukäteen, kuinka monta asiantuntijaa haastateltavanani oli.

4.1 Haastattelu

Haastattelu on yksi yleisimmistä aineistonkeruumenetelmistä, ja se soveltuu erityisesti laadulliseen tutkimukseen, kun tavoitteena on saada tietoa haastateltavien ajatuksista, mielipiteistä, käsityksistä ja kokemuksista. Haastattelun avulla voidaan kerätä tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaista aineistoa, joka vastaa tutkimuskysymyksiin. Haastattelumenetelmät voidaan jakaa kolmeen päätyyppiin. Näitä ovat avoin, puolistrukturoitu ja strukturoitu haastattelu. Avoin haastattelu muistuttaa vapaamuotoista keskustelua, mutta siinä on selkä tavoite, joka ohjaa haastattelijan kysymyksenasettelua. Strukturoitu haastattelu eli lomakehaastattelu puolestaan noudattaa ennalta laadittua kysymysrunkoa, jossa kaikille vastaajille esitetään samat kysymykset samassa järjestyksessä.

Näiden kahden välille sijoittuu puolistrukturoitu haastattelu, jossa yhdistyvät sekä ennalta suunnitellut kysymykset että mahdollisuus avoimempaan keskusteluun. Tämä menetelmä tarjoaa sekä rakenteellista johdonmukaisuutta että joustavuutta syventää vastauksia tilanteen mukaan. (Hakala 2024, luku: Haastattelu) Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan tavoitteena on syvällisen ilmiön, tapahtuman tai toiminnan kuvaus ja ymmärtäminen. Lisäksi tutkimus voi pyrkiä tarjoamaan teoreettisen selityksen tarkasteltavalle ilmiölle. Tämän vuoksi on olennaista, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt tuntevat tutkittavan aiheen hyvin tai omaavat siihen liittyvää henkilökohtaista kokemusta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.4).

Tutkimuksessa haastateltiin kuutta eri henkilöä. He kaikki tekevät asiantuntijajäseniä ja ovat ainakin vähintään vuoden ajan tai pidempään tehneet säännöllisesti etätyötä. Näin sain varmistettua, että heille on muodostunut riittävän hyvä kuva etätyön tekemisestä. Yksilöhaastattelut toteutettiin puolistrukturoituna. Tämä tarjosi johdonmukaisen haastattelurungon, mutta mahdollisti myös avoimien kysymysten tekemisen haastateltaville aiheeseen liittyen, mitä keskusteluissa nousi esiin. Haastattelut toteutettiin joko kasvotusten tai etänä Microsoft-Teams alustan välityksellä. Riippuen siitä, miten haastateltavat itse toivoivat. Äänitin kaikki haastattelut puhelimeeni, jotta pääsin vastauksiin käsiksiksi vielä haastattelujen jälkeenkin. Varasin jokaiselle haastattelulle tunnin aikaa ja todellisuudessa haastatteluihin meni aikaa puolesta tunnista tuntiin per henkilö. Pyysin haastateltavilta etukäteen lupaa ja kerroin osallistumisen olevan vapaaehtoista. Kerroin mihin tarkoitukseen vastauksia käytetään ja sen, että kaikki äänitteet ja muistiinpanot tullaan hävittämään ja poistamaan, kun työ on valmis.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Sisällönanalyysi on joustava ja monipuolinen analyysitapa, joka soveltuu erilaisiin tutkimusasetelmiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.) Sisällönanalyysin keskeinen tavoite on aineiston jäsentäminen ja tiivistäminen. Esimerkiksi haastatteluaineiston kohdalla tämä tarkoittaa pitkien keskustelujen tai laajojen tekstisaineistojen pelkistämistä tiiviimpään ja helpommin käsiteltävään muotoon. (Hakala 2024, luku. Sisällönanalyysi). Pragmaattisessa sisällönanalyysissä haastatteluaineistosta on tarkoitus tunnistaa ja ryhmitellä yksittäisiä havaintoja, sekä muodostaa ne selkeiksi kokonaisuuksiksi. Näistä kokonaisuuksista luodaan luokkia, jotka jaotellaan kategorioihin. Kategorioiden välisiä merkityssuhteita analysoimalla pyritään syventämään ymmärrystä tutkimuskohteesta ja sen keskeisistä teemoista. Laadullisessa tutkimuksessa on hyvä huomioida myös se, mistä ei puhuta. Vaietut aiheet voivat tarjota tärkeää tietoa tutkittavasta asiasta. (Vilkka 2021, luku Aineiston tiivistäminen: tekstiaineistot). Teorialähtöinen sisällönanalyysi perustuu tutkimuksen taustalla olevaan teoreettiseen viitekehykseen, joka ohjaa analyysin etenemistä jo alusta alkaen. Aineistosta tunnistetaan ennalta määritettyjä teemoja tai käsitteitä, joita verrataan aiempaan tutkimustietoon. Tämä

lähestymistapa soveltuu erityisesti tutkimuksiin, joissa pyritään arvioimaan olemassa olevan teorian soveltuvuutta uuteen kontekstiin. Sisällönanalyysin ydin on tunnistaa tutkimusaineistosta yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia, joiden avulla voidaan rakentaa syvällisempää ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. (Hakala 2024, luku Sisällönanalyysi).

Tässä opinnäytetyössäni hyödynsin tutkimusmenetelmänä pragmaattista teorialähtöistä sisällönanalyysia. Hyödynsin teoreettista viitekehystä haastattelukysymysten luomiseen. Analyysin lähtökohtana on aiempi tutkimustieto, jonka pohjalta määritin aineistossa esiintyvät teemat ja käsitteet. Hyödynsin tätä menetelmää, koska se on analyysimenetelmä ja sopii hyvin laadullisen tutkimuksen tekemiseen, missä halutaan saada esiin henkilöiden kokemuksia ja ajatuksia asiasta. Tällä menetelmällä sain verrattua haastateltavien kokemuksia jo olemassa olevaan tietoon. Sisällönanalyysi tarjosi joustavan ja systemaattisen tavan analysointiin. Tämän avulla minun oli mahdollista tarkastella vastaajien kokemusten eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä, sekä havainnollistaa tuotosta esimerkkivastauksilla. Pragmaattisessa sisällönanalyysissä ei keskitytty ainoastaan niihin asioihin mitä haastateltava kertoi, vaan myös niihin mistä ei puhuttu.

4.3 Aineiston analysointi

Ensimmäisenä tutkijan on määriteltävä, mikä aineistossa on tutkimuksen kannalta olennaista, ja tehtävä tästä selkeä rajaus. Tämän jälkeen aineisto käydään huolellisesti läpi, ja siitä tunnistetaan ja merkitään ne kohdat, jotka liittyvät tutkimuksen tavoitteisiin. Nämä merkityt osiot erotetaan muusta aineistosta ja niistä laaditaan yhteenveto. Toisessa vaiheessa aineisto valmistellaan litteroinnilla. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku: 4.1). Litteroinnilla tarkoitetaan siis sitä, että nauhoituksista tai tallenteista saatu aineisto muutetaan tekstiksi (Vilka 2021, luku Kuva aineiston analyysi.) Kolmannessa vaiheessa aineisto luokitellaan ja teemoitetaan. Luokittelussa aineisto jaetaan eri kategorioihin ja tarkastellaan, kuinka usein mikäkin luokka esiintyy. Luokiteltu aineisto voidaan esitellä työssä taulukkona (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku: 4.1.) Laadulliset tutkimukset muodostuvat usein puheesta tai henkilöiden välisestä vuorovaikutuksesta. Tämän takia tutkimuksessa tarvitaan puheen ja toiminnan purkamista kirjoitettuun muotoon. Teemoittelussa keskitytään siihen, minkälaisia merkityksiä ja sisältöjä aineistosta tunnistetut teemat pitävät sisällään. Teemoittelu vastaa paljolti luokittelua, mutta siinä korostuu, mitä kustakin teemasta on sanottu. Tässä vaiheessa aineisto jäsennetään aihepiireittäin, mikä mahdollistaa teemojen esiintymisen ja merkitysten vertailun. Tavoitteena on tunnistaa keskeisiä näkemyksiä, jotka syventävät ymmärrystä tutkittavasta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku: 4.1). Tulosten analysoimisessa havainnollistaminen sitaatein on olennainen osa laadullista tutkimusta. Haastateltavien suorien lainauksien eli sitaattien on tarkoitus havainnollistaa tuloksia (Lahtela.)

Haastattelujen jälkeen kuuntelin haastateltavien vastaukset huolellisesti läpi useaan kertaan. Tämän jälkeen kirjoitin sana sanalta kaiken oleellisen ja työni kannalta tärkeän tiedon ylös. Täydellistä litterointia ei kuitenkaan tehty, vaan aineiston purku tehtiin tiivistäen ja valikoiden. Tämän vuoksi on mahdollista, että jotkin yksittäiset huomiot ovat jääneet kirjaamatta ylös. Tämä valinta saattoi vaikuttaa aineiston uskottavuuteen ja luotettavuuteen, mutta aineiston käsittelyssä pyrittiin kuitenkin huolellisuuteen ja keskeisten teemojen esiin tuomiseen parhaalla mahdollisella tavalla. Jäsentelin vastaukset omien teemojen alle. Teemoina minulla olivat motivaatio, työnimu ja itsensä johtaminen ja näiden teemojen alle kokosin haastateltavien vastaukset. Seuraavaksi luokittelin aineiston eri kategorioihin ja tarkastelin, kuinka monta kertaa jokin tietty luokka aineistossa esiintyi. Tiivistin kokonaisuutta pienempiin osiin ja jäsentelin yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Apuna tulosten analysoinnissa hyödynsin haastateltavien antamia esimerkkivastauksia ja visualisoin analyysia taulukoilla, jotta havainnointi oli selkeämpää. Kaikki haastateltavat pysyivät täysin tunnistamattomina ja anonyymeina. Esimerkkivastauksissa nimesin heidät H 1, H 2, H 3 ja niin edelleen tutkimustuloksiini. Tarkoitukseni oli etsiä aineistosta asioita, mitkä nousevat myös teoreettisessa viitekehyksessä, ryhmitellä ne loogisesti omiin teemoihin ja selittää sekä avata, minkälaisia johtopäätöksiä vastauksista voidaan tehdä.

5 Tutkimustulokset

Tässä luvussa tarkastellaan ja esitetään haastatteluista ilmenneet tulokset. Haastattelin kuutta säännöllisesti etätöytä tekevää henkilöä, ja analysoin heidän vastauksiaan teorialähtöisen pragmaattisen sisällönanalyysin avulla. Tuloksia analysoidessa sain monipuolisesti vastauksia haastateltavilta siitä, miten he kokivat työn tuottavuuden etätöössä.

5.1 Itsensä johtaminen ja itseohjautuvuus etätöössä

Ensimmäinen teema oli itsensä johtaminen etätöössä. Haastattelujen perusteella voitiin tunnistaa seuraavia keskeisiä asioita, mitä haastateltavat kertoivat oman työnsä johtamisesta etätöössä. Itsensä johtamisessa jokainen kertoi hyödyntävänsä aikataulutusta ja etukäteen suunnittelua etätöössä. Suurin osa vastaajista käytti kalenteria ja muita digitaalisia työkaluja työpäivän hallintaan. Tehtävien priorisointi, ajankäytön suunnittelu ja työpäivän jaksottaminen tukivat haastateltavieni työn tehokkuutta ja auttoivat hallitsemaan työkuormaa. Useat vastaajat kertoivat käyttävänsä Outlookia, Microsoft-Teamsin Planneria tai One Notea tehtäviensä hallinnassa. (ks.3.1.1)

”Outlook kalenteri ja Teamsin Planner ovat tärkeimmät työkaluni. Otan kalenteriin focus-aikoja ja lisään itselleni työtehtäviä priorisoitavaksi.” (H 3)

”Lisään kalenteriin omia muistiinpanoja, mitä täytyy tehdä tiettyinä päivinä. Minua auttaa aikataulutamisessa se, että lisään kaikki tehtävät kalenteriin” (H 5)

Itsensä johtamisen kannalta moni vastaajista koki, että itseään täytyi osata johtaa niin, että energiaa säilyy koko päivän ajan ja työtehtävien määrä täytyy osata mitoittaa itselleen järkevästi. Monet haastateltavista kokivat, että etätöyöskentely on jopa tehokkaampaa kuin lähityöskentely toimistolla. Haasteena voi tosin olla liiallinen työskentely ilman taukoja. Itseohjautuvuuden ja tehokkuuden osalta osalle työn tehokkuuden ylläpito oli luontaista, eikä tuottavuuden ylläpitämistä tarvitse erikseen etsiä. Haastatteluissa tuli kuitenkin usealta vahvasti ilmi, että yksi tärkeä tekijä työtehon ylläpitämisen kannalta oli taukojen merkitys. (ks. 3.1.1)

”Minulla ei ole ikinä ollut haasteita ylläpitää työtehoa, koen olevani liiankin tehokas.” (H 2)

”Tauottaminen on tärkeää kesken päivän, ja nimenomaan niin, että poistun kodista ulos edes hetkeksi työpäivän aikana.” (H 1)

Prokrastinaation eli tehtävien lykkäämisen hallinta koettiin tärkeäksi osaksi itsensä johtamisessa. Haastatteluissa tuli ilmi henkilöiden erilaisia keinoja välttää prokrastinaatiota etätöössä. Useat haastateltavat korostivat ennakoinnin merkitystä prokrastinaation hallinnassa. Tavoitteiden pilkkominen pienemmiksi osatehtäviksi sekä selkeiden aikataulujen luominen auttoivat heitä pitämään tehtävät hallinnassa ja vähentämään niiden lykkäystä. Esimerkiksi tehtävien jäsentely kiireellisiin ja ei kiireellisiin, jolloin kiireellisimmät tehtävät tehdään nopeammin alta pois. Päivittäiset tai

viikoittaiset tehtävälisterit toimivat monille hyvinä keinoina, sillä ne tekivät työmäärän näkyväksi ja helpommin hallittavaksi. (ks. 3.1.1 & 3.1.2)

”Tehtävien lykkäämistä on helpointa hallita niin, että aikataulun ennalta ajat, milloin tehtäviä työstän ja hoidan sen sitten ajallaan.” (H 1)

”Epämiellyttävistä tehtävistä pyrin purkamaan tehtävät osiin ja teen vähän kerrallaan.” (H 3)

Monet haastateltavat kokivat itsenäisen työskentelyn positiivisena asiana, sillä se mahdollistaa joustavuuden ja oman työn rytmittämisen ilman jatkuvaa valvontaa. Useille vastaajille itsenäinen työskentely toi mukanaan sekä vapautta että vastuuta. (ks. 2.3)

”Pystyn olemaan oman työni herra, kukaan ei kyttää mitä teen ja milloin teen, kunhan hoidan työni.” (H 6)

Haastateltavien vapaus voi näiden henkilöiden mukaan lisätä tehokkuutta, koska työntekijä voi tehdä työtään omien mieltymystensä ja työskentelytapojensa mukaan. Tämä voi tarkoittaa parempaa keskittymistä ja syventymistä tehtäviin ilman toimistoympäristön häiriöitä. (ks. 3)

”Etätyössä on ollut helppo olla itsenäinen, kun työ ei jatkuvasti keskeydy. Toimistolla ollessa keskeytyksiä tulee usein päivän aikana muiden työkavereiden toimesta ja toimistolla on muutenkin paljon enemmän hälinää.” (H 4)

Vaikka haastateltavat kokivat pääsääntöisesti itsenäisen työn helpoksi, se voi johtaa myös haasteisiin eritoten työajan hallinnan osalta. Kaksi kuudesta haastateltavista koki itsenäisen työn haasteena työ- ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen. Ilman selkeitä rutiineja työpäivät saattoivat venyä. Kun työ ja arki sekoittuvat, voi olla vaikeaa irrottautua työasioista, mikä voi johtaa kuormittumiseen ja työssä jaksamisen ongelmiin. (vrt. 3.1.1)

”Minulla on taipumusta vastata vielä illallakin viesteihin ja välillä on vaikeaa erottaa työ- ja vapaa-aikaa toisistaan.” (H 3)

Haastatteluissa tuli esiin myös toinen haaste, mikä liittyi tuen saamiseen ja työyhteisön vuorovaikutukseen. Toimistolla työskennellessä apua ja neuvoa voi saada nopeasti kasvatusten työkaverilta, kun taas etätyössä tämä ei välttämättä ole yhtä vaivatonta ja nopeaa. Tämä voi tarkoittaa työntekijöiden kokemana sitä, että ongelmien ratkaiseminen vei enemmän aikaa, kun tukea ei ollut heti saatavilla. (ks. 2.4)

”Toimistolla on helpompi kysyä asioita työkavereilta ja saada nopeammin vastuksia, kun etänä työskennellessä.” (H 5)

Itsensä johtaminen	Keskeiset huomiot	Haastateltavien lukumäärä (N=6)
Aikataulutus ja suunnittelu	Työpäivän suunnittelua helpottaa kalenteri, tehtävälistat ja etukäteen suunnittelu	6/6
Tehokkuuden ja tuottavuuden ylläpito	Taukojen pitäminen työpäivän aikana koetaan parantamaan työtehoa	5/6
Prokrastinaation hallinta	Ennakoiva aikataulutus ja tehtävien pilkkominen pienempiin osiin	4/6
Itsenäinen työskentely – vapaus ja tehokkuus	Itsenäinen työskentely nähdään positiivisena ja tehokkuutta lisäävänä tekijänä.	6/6
Itsenäinen työskentely haasteet	Työ- ja vapaa-ajan hämärtyminen sekä vuorovaikutuksen puute	2/6

Kuva 7. Tutkimuksen tuloksia temasta itsensä johtaminen

5.2 Motivaation kokeminen ja sen ylläpitäminen etätyössä

Seuraavana teemana oli motivaatio etätyössä. Motivaation osalta haastateltavat kertoivat etätyön yleisesti parantavan motivaatiota, koska kotiympäristössä keskittyminen koettiin helpommaksi. Suurin osa vastaajista koki, että etätyö ympäristönä tuki motivaatiota, koska häiriötekijöitä oli vähemmän kuin toimistolla työskennellessä, eikä keskeytyksiä tullut samalla tavalla kuin lähityössä. (ks. 2.3)

”Minulla on helpompi pitää motivaatio korkeana etätyössä, missä ei ole hälinää ympärillä ja saan keskittyä omiin hommiin” (H 1)

Kaksi vastaajaa kuudesta mainitsi, että koki motivaation korkeaksi etätyössä myös siitä syystä, että yksinkertaisesti nauttii ja innostuu työstään, sekä siitä, että etätyöskentely mahdollistetaan ja luotetaan työntekijään. Tässä korostuu henkilön sisäinen motivaatio, mikä kumpuaa henkilöstä itseltään. Ulkoisen motivaation kannalta tärkeää on luottamuksen kokemus, joka vahvistuu, kun työntekijälle annetaan vapaus ja vastuu itsenäiseen työskentelyyn. (ks. 3.2.1)

”Tykkään yleisesti työstäni tosi paljon. Motivaationi on etätyössä korkea ja arvostan sitä, että minuun luotetaan ja saan tehdä etätyötä ilman mikromanageerausta.” (H 3)

Motivaatiota koettiin lisäävän etätyön joustavuus ja erityisesti se, että haastateltavat saivat itse aikatauluttaa omia työtehtäviään ja järjestellä työpäivän kulkua. Neljä vastaajaa kuudesta kertoi

motivaatiota lisäävän mahdollisuus aikatauluttaa omaa työtä. Vaikka etätyössä henkilö joutui työskentelemään itsenäisesti, niin motivaation koettiin myös lisääntyvän, kun sai tunnustusta työtään. (ks. 3.2 & 3.2.2)

”Motivaatiotani nostavat etätyössä mahdollisuus aikatauluttaa joustavasti omaa työtä sekä suunnitella omia työtehtäviä päivän aikana.” (H 4)

Muutama kuitenkin koki motivaation etätyössä vaihtelevaksi. Nämä vastaajat kertoivat kokevansa motivaation laskua sellaisina päivinä, kun on kova kiire ja paljon palavereita. Motivaation ylläpitämisessä korostui, miten henkilö koki, että pystyi suoriutumaan hänelle annetuista tehtävistään. Kovan paineen ja kiireen alla työntekijä voi kokea turhautumista, ettei kyennyt saavuttamaan ajallaan hänelle kuuluvia tehtäviä. Tämä saattoi vaikuttaa motivaation heikkenemiseen. (ks. 3.2.2)

”Välillä haasteita motivaation kanssa, koska kovassa kiireessä on useita asioita hoidettavana ja ongelmia selvitettävänä.” (H 2)

Osa vastaajista koki motivaation laskua etätyössä niissä hetkissä, kun verkkoyhteydet ovat heikot tai järjestelmien toimivuudessa on haasteita. Tämän kaltaisiin asioihin on välillä itse vaikea vaikuttaa. Työn tekeminen hidastui ja työn tehokkuus väheni näissä tilanteissa. (ks. 2.4)

”Järjestelmät ja verkkoyhteys eivät aina pelitä kunnolla etänä ja se tuntuu turhauttavalle ja laskee selkeästi motivaatiota”. (H 4)

Edellä mainittujen haasteiden lisäksi esiin nousi muutamalla haastateltavalla häiriötekijät kotona, kuten puoliso, lemmikit ja naapurit, mitkä saattoivat häiritä keskittymisrauhaa kotona ja laskea heidän työmotivaatiotaan. (vrt. 2.3)

”Naapurit ja koira voivat välillä heikentää keskittymistä ja motivaatiota kotona työskennellessä.” (H 6)

Haastateltavat kertoivat monipuolisesti keinoistaan motivaation ylläpitämiseen etätyön aikana. Puolet vastaajista korosti taukojen merkitystä. Moni piti taukojen pitämistä työpäivän aikana tärkeänä motivaation ylläpitämisessä. Myös lyhyet ulkoilut esimerkiksi koiran ulkoiluttaminen tai päivän aikana liikkuminen auttoivat ylläpitämään motivaatiota. Toinen tärkeä tekijä, mikä vastauksissa korostui, olivat rutiinit, joiden todettiin auttavan motivaation ylläpitämisessä. (ks. 3.2)

”Motivaatiota ylläpitää se, että ei istu koko päivää koneen äärellä. Vien päivän aikana koirani lenkille ja näin saan samalla tauotettua työpäivää.” (H 1)

”Lounastauot ja taukojumpat auttavat pitämään päivän rytmin selkeänä.” (H 5)

Motivaatio	Keskeiset huomiot	Haastateltavien lukumäärä (N=6)
Korkea motivaatio etätyössä	Vähemmän häiriötekijöitä, jolloin keksittyminen helpompaa	4/6
Korkea motivaatio etätyössä	Etätyön joustavuus	4/6
Motivaation ylläpitäminen etätyössä	Työpäivän tauottaminen ja taukojen pitäminen	3/6
	Selkeä aikataulutus työtehtäville	3/6
	Aamun rauhallinen aloitus	2/6
Motivaatiota heikentää etätyössä	Häiriötekijät kotiympäristössä	3/6
	Verkko-ongelmat ja järjestelmähäiriöt	2/6
	Turhat palaverit / liian tiivis aikataulu / kova kiire	3/6

Kuva 8. Tutkimuksen tuloksia teemasta motivaatio

5.3 Työn imun kokemus etätyössä

Kolmantena teemana oli työn imu. Monet haastateltavat kertoivat kokevansa työn imua tilanteissa, joissa he pystyivät keskittymään syvästi työtehtäviinsä ilman ylimääräisiä häiriöitä ja mahdollisuuksia uppoutua tehtäviin. Näissä tilanteissa he kertoivat kokevansa vahvaa innostusta ja uppoutumista työskentelyyn. Haastateltavat kokivat pääsääntöisesti, että etätyö tuki työn imua paremmin kuin lähiyö. Näiden haastateltavien kohdalla erityisesti uuden oppiminen, ongelmanratkaisu ja kehittämistehtävät toivat vahvaa työnimua, koska nämä olivat työtehtäviä, mitkä haastateltaviani erityisesti kiinnostivat. (ks. 3.3)

”Työni on hyvin stimuloivaa aivoille. Täytyy ymmärtää isoja kokonaisuuksia ja löytää punainen lanka. Rakastan penkoa, tonkia ja syventyä asioihin.” (H 2)

”Kun pääsen tutkimaan ja tiedän, että minulla on täydet valtuudet tehdä itsenäisesti päätöksiä, koen vahvaa omistautumista ja uppoutumista työhön.” (H 4)

Muutamalla haastateltavalla ilmeni vastauksista, että he pääsivät ajoittain työssään myös flow-tilaan. He kertoivatkin, kuinka työtehtävät veivät heidät välillä tilaan, missä ajantaju unohtui täysin. Myös yksi haastateltavista mainitsi ryhmässä kokemaansa flow-tilaa, mikä häntä erityisesti inspiroi ja kertoi, että hänen onnekseen tämä oli mahdollista saavuttaa myös etätyössä. (ks. 3.3.3)

”Kun lähdän tekemään asioita, mitkä erityisesti itseäni kiinnostavat, en enää näe enkä kuule mitään muuta. Kun pääsen tutkimaan ja testaamaan asioita, ja etenkin siinä kohtaa, kun koen onnistumisia, ne saavat minut täyteen imuun” (H 3)

”Uuden ratkaisun löytäminen on innostavaa palavereissa, missä on oikeat ihmiset ja oikea asia käsiteltävänä. On aivan mahtava tunne saada ”ahaa” elämys yhdessä koko ryhmän kanssa. Tämän jälkeen olisi mahtavaa lounastaa yhdessä, mutta se on etänä hieman vaikeaa.” (H 5)

Suurin osa haastateltavista koki, että etätyössä työn imu oli voimakkaampaa ja kesti pidempään. Keskeisenä syynä tähän nähtiin se, että keskeytyksiä ja häiriötekijöitä oli vähemmän. Haastateltavat kertoivat, että etätyössä heillä oli mahdollisuus itse hallita työympäristöään paremmin ja vähentää häiriötekijöitä, mikä mahdollisti pitkäkestoisemman keskittymisen ja työn imun kokemisen. Toimistolla puolestaan työskentely keskeytyi usein muiden ihmisten ja ympäristön ärsykkeiden vuoksi. Muutama vastaajista totesikin, ettei koskaan pääse työn imuun lähityössä. (ks. 3.3.1)

”Etätyössä työn imu on paljon pidempi, koska ei ole häiriötekijöitä tai ne voi tarvittaessa blokata, kuten asettaa itsensä ”älä häiritse tilaan” Teamsissä. Saattaa mennä tunteja, kun alan tekemään työtä, ja unohdan ajankulun. Tämä minulla on ainoastaan mahdollisuus tapahtua etätyössä.” (H 2)

”Etänä pääsen paremmin omaan maailmaan, jolloin keskittyminen pysyy oikeissa asioissa. Lähityössä työn imu keskeytyy nopeammin muiden ihmisten vuoksi.” (H 1)

Vaikka haastateltavien kokemusten mukaan etätyössä työn imu oli usein vahvempi, siihen liittyy myös omia haasteita. Palaverien suuri määrä ja aiheiden jatkuva vaihtelu kuormittivat ja estivät syventymisen työtehtäviin. Lisäksi kotonakin oli häiriötekijöitä, kuten muut perheenjäsenet ja lemmikit, jotka voivat katkaista keskittymisen. Osa haastateltavista kertoi epäselvän johtamisen heikentävän työn imua, sillä se aiheutti stressiä ja turhautumista. (ks.3.3.2)

”Jos koko päivän joutuu istumaan samassa paikassa ja päivä täynnä palavereita, työn imu katoaa. Etenkin jos aiheet hyppii koko päivän aiheesta toiseen, eikä pää meinaa enää loppupäivästä pysyä mukana” (H 3)

”Kaikenlaiset ulkoiset ärsykkeet, kuten oma koira, joka haluaa alkaa leikkimään kesken työpäivän, häiritsee minun työni imua.” (H 6)

”Työn imu heikkenee, jos on huonoa johtamista. Ei pelkästään esihenkilöiden huono johtaminen, vaan myös projektien epäselvä johtaminen.” (H 5)

Työn imu	Keskeiset huomiot	Haastateltavien lukumäärä (N=6)
Työn imun lähteet	Työn imu syntyy näillä vastaajilla erityisesti syventymisestä ja uuden oppimisesta	5/6
Flow-tila	Osa vastaajista kokee pääsevänsä flow-tilaan, mikä on voimakkaampaa, kuin työn imu	2/6
Etätyö ja työn imu	Suurin osa kokee, että etätyössä työn imu on vahvempi	4/6
Etätyössä haasteet kokea työnimua	Palaverit, häiriötekijät kotona ja epäselvä johtaminen	3/6
Ryhmätyö ja työn imu	Yhteinen onglemanratkaisu ja ahaa elämys ryhmässä	1/6

Kuva 9. Tutkimuksen tuloksia teemasta työn imu

5.4 Yleisarvio työn tuottavuuden kokemuksesta etätyössä

Suurin osa haastateltavista koki, että etätyö tarjosi paremman keskittymiskyvyn ja vähensi häiriötekijöitä. Nämä puolestaan lisäsivät heidän tuottavuuttaan. Työskentely rauhallisessa ympäristössä mahdollisti syvemmän keskittymisen, jolloin heidän oli mahdollista työskennellä tehokkaammin. Monet haastateltavat kertoivat, että ilman toimiston keskeytyksiä he pystyivät työskentelemään pidempiä jaksoja ilman, että keskittyminen herpaantui. (ks.3)

”Etätyössä koen olevani tuottavampi. Mikä vaan työtehtävä niin koen, että fokus pysyy pidempään oikeissa asioissa.” (H 1)

”Kotona ei ole samalla tavalla häiriötekijöitä. Pystyn keskittymään 100 pinnaa työtehtäviin.” (H 3)

Osa haastateltavista koki, että etätyö mahdollisti paremman työpäivän suunnittelun, mukaan lukien tauotuksen ja lounaan, mikä paransi heillä sekä jaksamista että työn tuottavuutta. Mahdollisuus päättää itse työrytmi toi heillä tehokkuutta arkeen ja auttoi ylläpitämään vireystilaa koko päivän ajan. (ks. 3.1.1)

”Mitä syön, koska syön, koska tauotan päivän, kaikki on omassa hallinnassa. Olen ehdottomasti tehokkaampi kotona.” (H 2)

Toisaalta itsenäinen työskentely vaati myös vahvaa itsensä johtamista ja itsekuria, jotta päivän aikana tuli pidettyä työn lomassa myös taukoja ja aivot saivat palautumisaikaa. Vaikka haastateltavat

kokivat etätyössä, että häiriöt vähenivät ja keskittymiskyky parani, osa haastateltavista koki, että lähityössä asioiden hoitaminen voi olla joskus nopeampaa ja vahvistaa yhteistyön sujuvuutta.

Spontaanit keskustelut ja kasvokkain tapahtuva yhteistyö saattoivat säästää aikaa. (ks. 2.4)

”Taukoja olisi hyvä opetella pitämään enemmän, jotta aivot saisivat palautua. Tämä voisi vielä lisätä tuottavuuttani.” (H 3)

”Toimistolla asioiden selvittäminen saattaa olla lähityössä työkaverin kanssa nopeampaa. Lähityössä syntyy myös herkemmin spontaaneja keskusteluita, mitkä voivat joskus säästää aikaa.” (H 5)

6 Pohdinta

Tässä luvussa kuvataan tutkimustulosten johtopäätökset. Alaluvuissa käsitellään myös tämän opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisyyttä, jatkotutkimuksen kehitysideoita ja omaa oppimista, sekä opinnäytetyöprosessia yleisesti.

6.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli vastata päätutkimusongelmaan selvittämällä, miten työntekijät kokivat etätöiden vaikuttavan heidän tuottavuuteensa, ja mitkä tekijät vaikuttivat näihin kokemuksiin. Jotta sain tutkimusongelmani helpommin ratkaistua, tarvitsin vastauksia kolmeen eri alaongelmaan. Nämä alaongelmat olivat selvittää, mitkä tekijät auttoivat ylläpitämään motivaatiota etätöissä, mitkä itsensä johtamisen strategiat olivat tehokkaimpia etätöissä, ja mitkä tekijät lisäsivät työn imua etätöissä. Tutkimustulosten pohjalta tarkastelin, miten alaongelmiin saatiin vastauksia.

Ensimmäinen alaongelma käsitteli sitä, mitkä tekijät auttoivat ylläpitämään motivaatiota etätöissä. Tutkimuksen tulosten perusteella voitiin todeta, että etätö tuki suurimmaksi osaksi näiden haastateltavien asiantuntijoiden motivaatiota ja sen ylläpitoa. Erityisesti siksi, että keskeytyksiä oli vähemmän ja itsenäinen työskentely ja rauha takasivat paremman syventymisen työtehtäviin. Useat mainitsivat positiivisiksi asioiksi joustavuuden ja omaehtoisen aikataulutuksen, mitkä lisäsivät heidän motivaatiotaan. Tämä tulos vahvistaa Kähkösen (2024, luku 4) havaintoa, jonka mukaan yksi etätöiden hyöty on joustavuus. Tämän avulla työntekijä voi tehdä töitä silloin, kun se hänelle parhaiten sopii. Grace (2020, luku Motivaatio) kuvailee myös samaa, kuinka motivaation ylläpitoon vaikuttaa positiivisesti säännöllinen päiväjärjestys ja autonomia. Samalla tämä on linjassa Decin & Ryanin (2000,5) itseohjautuvuusteorian kanssa, jonka mukaan autonomia on yhteydessä motivaation ylläpitämiseen, koska se viittaa, että henkilö on vapaa päättämään omista asioistaan ja pystyy itse vaikuttamaan omiin valintoihinsa. Osa haastateltavista mainitsi myös korkean motivaation johtuvan siitä, että he yleisesti pitivät ja nauttivat työstään. Tämä tuki osittain tutkimukseni tuloksia, missä myös Sinokin (2016, luku Työ ja tunteet) ajatus asiasta työmotivaation säilyttämiseen ja ylläpitämiseen vaikuttavat henkilön tunteet. Positiivisuuden ja onnellisuuden tunteen on nähty nostavan työmotivaatiota. On tärkeää nauttia omasta työstään ja löytää vaikeinakin hetkinä työstään hyviä puolia motivaation ylläpitämiseksi.

Motivaatiota heikentäviä tekijöitä etätöissä haastateltaville olivat yleisesti kiire, turhat palaverit ja kotiympäristön häiriötekijät. Nämä tekijät alensivat työntekijän motivaatiota ja vaikeuttivat työtehtävien etenemistä. Nämä havainnot liittyvät vahvasti Decin & Ryanin (2000, 3–4) näkemyksen kanssa missä he kuvailevat haittatekijöiksi ympäristössä tapahtuvien liiallisten haasteiden, kontrollin ja yksinäisyyden kokemukset. Heidän mukaansa nämä tekijät heikentävät henkilön

motivaatiota ja saattavat edistää jopa sosiaalista vetäytymistä. Heidän teoriansa mukaan, tämä on yksi sisäisen motivaation kriittinen haaste. Tutkimukseni tulokset vahvistavat suurelta osin tätä samaa teoriaa.

Tämän tutkimuksen perusteella voitiin päätellä, että etätyö ei itsessään ole motivaation este tai edistäjä. Henkilön oma kyky hallita omaa työtään tai se, kuinka paljon hän piti omasta työstään ja työtehtävistään vaikuttivat vahvasti työntekijän motivaatioon ja henkilön omaan sisäiseen motivaatioon. Tämän osalta haastateltaviltani saamani vastaukset olivat vahvasti yhtenäisiä Martelan & Jarenkon (2014, 14–15) käsitykseen siitä, että sisäistä motivaatiota löytyy kahta eri muotoa. Sisäsyn-tyisessä motivaatiossa tekeminen itsessään tuo iloa ja mielihyvää. Sisäistetty motivaatio syntyy siinä vaiheessa, kun jokin toiminto koetaan henkilölle merkitykselliseksi. Siinä vaiheessa, kun henkilö kokee työnsä merkitykselliseksi, on häntä helpompi viedä kohti haluttuja tavoitteita.

(Berlin 2019, 237) kertoo, että motivaation edistämiseksi yhteisöllisyys nähdään positiivisena asiana ja hetkinä, jolloin motivaatiota pitäisi saada nostettua. Välillä olisi hyvä käydä säännöllisiä keskusteluja yhdessä esihenkilön kanssa. Olikin yllättävää, miten harva haastateltavistani otti esille esihenkilön kannustuksen tai tuen motivaation lisäämiseksi tai sen ylläpitämiseksi. Osan motivaatiota heikentävistä tekijöistä voisi ratkaista sillä, että esihenkilöltä saisi enemmän tukea ja opastusta etätyöskentelyyn ja asioiden priorisoimiseen.

Toinen alaongelma käsitteli, mitkä itsensä johtamisen strategiat olivat tehokkaimpia etätyössä. Haastattelujen perusteella itsensä johtaminen etätyössä oli taito, joka koostui useista eri osa-alueista. Näitä olivat haastatelluilla esimerkiksi aikataulutus, työtehon ylläpito, prokrastinaation hallinta ja itsenäiset työskentelytaidot. Samaa ajatusmaailmaa kantaa myös Sydänmaanlakka, (2010, luku 1.1) jonka mukaan itsensä johtaminen koostuu hänelläkin erilaisista osa-alueista. Sydänmaanlakka kertoo näiden osa-alueiden olevan keho, mieli, tunteet, arvot ja työ. Jokainen on yksilöllinen kokonaisuus ja onkin tärkeää oppia johtamaan itseään itselle parhaalla mahdollisella tavalla. Hyvällä itsensä johtajalla on riittävä itseluottamus, hyvä itsetuntemus ja vahvat reflektointitaidot.

Tehtävien priorisointi oli haastateltaville henkilöille tärkeä tekijä tehokkaassa itsensä johtamisessa. Osa haastateltavista koki luonteensa olevan sellainen, että korkea tuottavuus ja tehokkuus tulee luonnostaan. Osalla työn tauottaminen itsenäisesti vaati tietoisia toimia työn tehokkuuden ylläpitämiseksi. Haastateltavilta saamani vastukset tukivat osittain Savaspuuron (2019, 25–28) ajatusta, minkä mukaan itseohjautuva työntekijä osaa suunnitella ja priorisoida omaa ajankäyttöään. Myös oman työn tauottaminen on osa itsensä johtamista. Itseohjautuva henkilö tunnistaa milloin tulee pärjätä itsenäisesti ja tietää omat vahvuutensa.

Prokrastinaation hallinnassa haastateltavat kokivat tärkeimmiksi keinoiksi omien tehtävien aikatauluttamisen, tehtävien pilkkomisen pienempiin osiin ja epämiellyttävien tehtävien hoitamisen pois alta mahdollisimman nopeasti. Nämä tulokset ovat yhdenmukaisia Miaon (2023, 60–61, 132–133) ajatuksen kanssa, jonka mukaan prokrastinaatiota on helpoin välttää vahvalla tahdonvoimalla ja taitavalla asioiden priorisomisella. Tehtävien asettaminen tärkeysjärjestykseen on välttämätöntä työntekijän hyvinvoinnille ja aikaansaavuudelle. Henkilön tulee osata ymmärtää, miten priorisoida ja aikatauluttaa tehtävät, jotta ne tulee suoritetuksi ajallaan.

Haastateltavien vastukset osoittivat, että itsensä johtaminen etätyössä oli yksilöllistä ja vaati jokaiselta työntekijältä oman toimivan strategian löytämistä. Tämä tukee täysin Luomin (2020) näkemystä, jonka mukaan itsensä johtaminen vaatii opettelua ja toistoja. Hyviksi todettuja valintoja kannattaa toistaa niin pitkään, että niistä syntyy rutiineja ja ne tulevat osaksi arkea. Osalle haastateltavista itsenäinen työskentely tarjosi joustavuutta, mutta se toi mukanaan myös haasteita. Näitä haasteita olivat vuorovaikutuksen väheneminen muiden työkavereiden kanssa sekä työ- ja vapaaajan sekoittuminen keskenään. Tämä tuki osittain samaa, mitä Kähkönen (2024, luku 2) kuvailee. Hänen mukaansa etätyössä työstä irtaantuminen voi olla haastavampaa kuin lähityössä. Tämän nähdään johtuvan siitä, että kotiympäristössä työt ovat liian lähellä ja jatkuvasti läsnä. Myös vuorovaikutus muiden henkilöiden kanssa nähdään tarpeellisena, jotta yksilöt pääsevät helpommin sotalisoitumaan ja toimintaa saadaan kehitettyä tehokkaammaksi.

Yllättävää oli, että esihenkilön tukea ei haastateltavien kanssa käydyissä keskusteluissa mainittu. Tämä kuulosti siltä, että esihenkilöt eivät tarjonneet tarpeeksi tukeaan. Haasteiden osalta työntekijöitä voisi tukea auttamalla luomaan selkeitä rutiineja ja rajaamalla työaikaa. Myös viestintävälineiden käyttöä tulisi hyödyntää sosiaalisen vuorovaikutuksen lisäämiseksi ja ylläpitämiseksi etätyössä. Tätä vahvistaa, se, että Luomin (2020) mukaan työnantajalla on myös tärkeä rooli henkilön johtamisen tukena. Esihenkilön vastuulla on varmistaa, että työkuorma ei ole kohtuuton ja olla tukena ja apuna työntekijälle, jotta hän pystyy johtamaan itseään parhaalla mahdollisella tavalla.

Kolmas alaongelma käsitteli, mitkä tekijät lisäsivät työn imua etätyössä. Haastattelujen perusteella voitiin todeta näiden henkilöiden työn imun etätyössä syntyvän erityisesti siitä, että heillä oli mahdollisuus häiriöttömään ja syvälliseen keskittymiseen. Monet kokivat, että työn imu oli heille helpompia saavuttaa etätyössä, koska kotiympäristössä oli vähemmän häiriötekijöitä. Useat haastateltavista kokivat vahvaa työn imua ja osa jopa flow-tilaa silloin, kun pääsivät tutkimaan, ratkaisemaan ongelmia ja kehittämään uusia ratkaisuja. Tämä tulos tukee Hakasen (2011, 38–39) työn imun käsitettä, missä työn imun voidaan todeta koostuvan tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta työhön. Henkilö omaa sinnikkyyttä, kokee työnsä merkitykselliseksi ja haluaa aidosti paneutua työhönsä haastavinakin hetkinä. Samoin Venäläinen (2020, 17) tuo esiin, että flow-

tilaan työssä on helpompi päästä, mitä taitavampi ja osaavampi henkilö on omassa työssään. Selkeät tavoitteet edesauttavat siinä, että henkilöt kokevat flow'ta työssään. Tutkimukseni tuloksia vahvistavat Kaltiaisen & Hakasen (2023, 3,10) tulokset, missä he toteavat, että etätyön on nähty lisäävän työn imua. Tähän syynä nähdään se, että työntekijän työhyvinvointi ja työn hallinnan kokemus on parantunut. Tämä riippuu kuitenkin paljon siitä, kuinka paljon henkilö voi tehdä itsenäisiä päätöksiä ja valita tehtäviään itsenäisemmin, sekä oppia uutta.

Työn imua heikentäviä tekijöitä näillä haastateltavilla olivat pääsääntöisesti liian monet palaverit peräkkäin, kova kiire töissä, häiriötekijät kotona ja huono johtaminen. Työn vaatimukset saattoivat välillä käydä henkilölle liian raskaiksi. Näistä voi ilmetä henkilölle jatkuvia ja kuormittavia ponnisteluja. Tämä tuki täysin Hakasen (2011, 103) tuloksia, missä liiallinen kuormitus ja kohtuuton työ määrä yhdistettynä liian vähäiselle palautumiselle voi pahimmillaan johtaa työuupumukseen. Työn imun kokeminen oli haastateltaville selkeästi yksilöllistä ja riippui paljon työtehtävien luonteesta sekä ympäristöstä. Haastattelujen perusteella voitiin kuitenkin todeta, että etätyössä oli monia työn imua tukevia tekijöitä, kuten häiriöttömyys ja mahdollisuus syventyä paremmin itsenäisesti keskittymistä vaativiin tehtäviin.

Työn tuottavuuden osalta yleisesti haastateltavat kokivat itsensä tuottavammaksi etätyössä verrattuna lähityöhön. Tämän he kertoivat johtuvan siitä, että kotiympäristössä oli parempi rauha keskittymistä vaativiin tehtäviin ja joustavuus, missä järjestyksessä tehtävät hoidettiin ja aikataulutettiin ne itselle parhaiten sopiviksi. Tämä tulos, minkä haastateltavilta sain, on täysin yhdenmukainen Mierzejewska ym. (2024, 4–5) väitteen kanssa, minkä mukaan etätyöllä on nähty positiivisia vaikutuksia tuottavuuteen etätyössä. Tämän nähdään johtuvan siitä, että erityisesti asiantuntijatyötä tekevät tarvitsevat vahvaa keskittymistä ja asioihin syventymistä työssään. Heillä on kotiympäristössään vähemmän häiriötekijöitä, jolloin keskittyminen on helpompaa. Etätyön haasteina tuottavuuden osalta osa haastateltavista mainitsi kuitenkin spontaanien keskusteluiden puuttumisen ja hitaamman tiedonvaihdon kollegoiden kanssa, joten täysin aukoton tämä ei ollut. Haastateltavien vastaukset osoittivat, että etätyön tuottavuus riippui pitkälti siitä, kuinka hyvin työntekijä pystyi hallitsemaan työympäristöään ja työpäiväänsä. Keskittymistä ja itsensä johtamista tukevat ratkaisut voivat lisätä työn tuottavuutta, mutta myös työkavereiden ja muun sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitys tulisi ottaa huomioon työssä. Tämä tukee Felsteadin (2022, 80–81) näkemystä, minkä mukaan ei ole yksiselitteistä vastausta siihen, onko työn tuottavuus parantunut vai heikentynyt etätyössä. Tämä johtuu siitä, että etätyössä on havaittu sekä positiivisia että negatiivisia tuloksia. Kotiympäristössä häiriötekijöitä on vähemmän, mitkä auttavat keskittymään paremmin. Samalla osalle työntekijöistä työaika on pidentynyt, koska aikaa kuuluu herkästi enemmän työkavereiden kanssa etäpuheluissa. Haastateltavieni vastaukset tukevat osittain myös Nwankpa & Roumanin (2024, 5)

näkemyistä, minkä mukaan tuottavuuteen etätyössä heikentävästi vaikuttaa jatkuva saavutettavuus, muut perheenjäsenet, sopeutuminen ja kova kiire työssä.

Sekä työn imun että motivaation ylläpitämisessä nousi näiden asiantuntijoiden kohdalla vahvasti esille se, että keskittymistä vaativien tehtävien tekemiselle tärkeä tekijä oli häiriöttömyys ja katkeamattomuus, mitkä oli helpompia saavuttaa etätyössä. Tämän osalta kotiympäristössä heidän tuottavuutensa kasvoi, koska kotona ei ollut samalla tavalla häiriötekijöitä ja keskeytyksiä. Työpaikoilla häiriötekijöitä ilmeni haastateltavien mukaan enemmän. Haastateltavien kokemusten perusteella itsensä johtamisen taidoilla tehokkuutta voitiin parantaa muun muassa kalenterin ja tehtävälisterien käyttämisellä, riittävien taukojen pitämällä työpäivän aikana, sekä lisäämällä virtuaalisia tapaamisia työkavereiden kesken. Tätä vahvistaa Mayfieldin ja O' Donellin (2025, 3,5,13–14) ajatus siitä, että tehokasta työskentelyä etätyössä voi tukea myös esihenkilön riittävä tuki työntekijöille, esimerkiksi auttamalla kehittämään selkeitä rakenteita ja palautteen antoa. Esihenkilöllä on suuri vaikutus, miten saada vahvistettua työntekijän työn imua etätyössä. Esihenkilön tulee osata tarjota tukea, ottaa mukaan päätöksentekoihin, luottaa työntekijöihinsä, sekä tarjota palkkioita heidän panostuksestaan.

Tämä opinnäytetyö käsittelee vahvasti työntekijän kokemuksia etätyön tuottavuudesta. Lähipäiviä olisi jatkossakin hyvä hyödyntää työpaikoilla, jolloin on mahdollista parempaan vuorovaikutukseen muiden työntekijöiden kanssa ja vaihtamaan kasvokkain ajatuksia.

6.2 Luotettavuus ja eettisyys

Yksi keskeinen hyvän tutkimuksen tunnusmerkki on sisäinen johdonmukaisuus. Tämä näkyy tutkimuksessa erityisesti argumentoinnissa ja esimerkiksi siinä, miten kirjoittaja käyttää lähteitä ja perustelee valintojaan. Tutkijan on oltava tietoinen tutkimusprosessin kulusta ja tehtävistä. Toinen tärkeä kriteeri on eettinen kestävyys, mikä on olennainen osa tutkimuksen luotettavuutta. Eettisyys liittyy myös tutkimuksen laatuun. Tutkijan tulee varmistaa, että tutkimussuunnitelma on hyvin laadittu, tutkimusasetelma tarkoituksenmukainen ja raportointi toteutettu huolellisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku: 5.2.) Tutkimuksen eettisiin periaatteisiin kuuluu esimerkiksi tutkittavan oikeus sananvapauteen ja yksityisyyteen. Tutkijan vastuulla on varmistaa, että tutkittavalle ei aiheudu tutkimuksesta riskejä ja vahinkoja. Tutkimuksen tekemisen eettisiin periaatteisiin kuuluu muun muassa se, että tutkittavalla on oikeus tietää, mistä tutkimuksessa on kyse ja mitä aineistolle tapahtuu sen jälkeen, kun se on tallennettu ja analysoitu. (Hakala 2024, luku. Laadullisen tutkimuksen luotettavuudesta ja eettisyydestä)

Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää, että tutkimuksessa noudatetaan tiedeyhteisön hyväksymiä periaatteita, kuten rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkija käyttää

tiedonhankinnassa, tutkimuksessa ja arvioinnissa menetelmiä, jotka täyttävät tieteellisen tutkimuksen kriteerit ja ovat eettisesti kestäviä. Lisäksi on tärkeää huomioida muiden tutkijoiden työ ja saavutukset kunnioittavasti antaen niille niiden ansaitsema arvo ja merkitys, sekä viitaten niihin asianmukaisesti omassa tutkimuksessa ja sen tulosten julkaisemisessa. Hyvä tieteellinen käytäntö sisältää myös selkeät sopimukset tutkimusryhmän jäsenten asemasta, oikeuksista, vastuista ja velvollisuuksista. Lisäksi tutkimustulosten omistajuuteen ja aineiston säilyttämiseen liittyvät asiat tulee määritellä ja dokumentoida kaikkien osapuolten hyväksymällä tavalla. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku: 5.3.)

Luotettavuuden ja uskottavuuden arviointi kuuluvat olennaisena osana laadulliseen tutkimukseen. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tulokset kuvastavat mahdollisimman todenmukaisesti tutkittavaa asiaa. Luotettavuuden arviointiin vaikuttaa, millä perusteilla tutkittava aineisto on hankittu. Esimerkiksi miten haastattelukysymykset ovat syntyneet. Toinen merkittävä kriittinen vaihe laadullisen tutkimuksen luotettavuudessa on aineiston käsittely ja analyysi. Laadullisen tutkimuksen aineistot ovat usein runsaita ja laajoja. Aineistosta tulee poimia analyysin kohteeksi keskeiset tutkimuksen kannalta aiheelliset asiat ja osa sivuutetaan tarkoituksella. Luotettavuuden vaatimus koskee tutkimuksessa esimerkiksi tutkimusmenetelmää, aineistonhankintaa ja tuloksia. (Hakala 2024, luku. Laadullisen tutkimuksen luotettavuudesta ja eettisyydestä)

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen aineisto koostui haastateltavien antamista vastauksista. Tutkimukseni oli yleisluontoinen, enkä ollut kerännyt mitään henkilötietoja haastateltavilta. Näin he pysyivät täysin anonyymeinä ja tunnistamattomina. Jokaiselta haastateltavalta pyydettiin suostumus ja kerrottiin, mihin tarkoitukseen ja miten heidän vastauksiaan tullaan käsittelemään. Vastaajille kerrottiin, että haastattelu on täysin vapaaehtoinen ja heillä oli myös oikeus kieltäytyä. Haastattelun tallenteet poistettiin sen jälkeen, kun aineisto oli saatu avattua tekstimuotoon, ja minulla ei ollut enää perustetta niitä säilyttää. Kaikki muistiinpanot, mitkä haastateltavilta saatiin, tuhottiin paperisilppurissa ja koneella olevat muistiinpanot poistettiin. Eettisen kestävyuden osalta olin huomionut, että tutkimukseni tulokset olivat luotettavia ja tarkasti analysoituja. Lähteet ja tekstiviitteet olivat tarkasti huomioitu tekstissäni, enkä käyttänyt kenenkään muun kirjoittamaa tekstiä omana tekstinäni.

Luotettavuuskysymysten keskeiset käsitteet ovat reliabiliteetti ja validiteetti. Laadullisissa tutkimuksissa annetaan yleensä enemmän tukea validiteetille kuin reliabiliteetille. Reliabiliteetti käsittää esimerkiksi minkälaisissa olosuhteissa jokin metodi on luotettava. Ajallinen reliabiliteetti käsittää mitausten tai havaintojen pysyvyyttä eri aikoina. Käsitteenä reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen luotettavuuden johdonmukaisuutta eri välisinä aikoina. Tässä täytyy ottaa huomioon, miten tutkimuksen tulokset voivat muuttua ajansaatossa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006) Mikäli sama tutkimus toteutettaisiin identtisenä uudelleen, on täysin mahdollista, että tulokset olisivat hieman

erilaiset. Joka tapauksessa tutkimukseni tulokset olivat hyvin linjassa aiemmin tehtyjen tutkimusten kanssa, joten suuria eroja ei todennäköisesti syntyisi. Validiteetti mittaa sitä, onko tutkimus pätevä ja luotettava. Tutkimuksessa on mahdollista, että tutkija näkee tutkittavan asian virheellisesti, eikä näe suhteita ja periaatteita, kysyy vääriä kysymyksiä tai esimerkiksi tulkitsee haastateltavien vastauksia väärin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006)

Opinnäytetyöni luotettavuutta vahvistaa harkittu tutkimusmenetelmä, jossa hyödynnettiin laadullista tutkimusta. Työni tarkoituksena oli saada työntekijältä aitoja kokemuksia etätyön tuottavuudesta ja laadullinen tutkimus mahdollisti tämän. Luotettavuutta korosti myös huolellinen aineistonkeruumenetelmä. Yleisiä johtopäätöksiä ja yleistyksiä vastauksista ei voida antaa näin pienellä määrällä henkilöitä. Tutkimus antaa kuitenkin mielenkiintoista näkemystä siitä, miten nämä haastateltavat kokevat etätyön tekemisen. Tutkimukseen oli valittu kuusi asiantuntijatyötä tekevää henkilöä, jotka tarjosivat tarkoituksenmukaisen näkökulman tutkittavaan ilmiöön. Haastattelukysymykset oli laadittu kattamaan tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen keskeiset osa-alueet.

Kaikki haastatteluissa esiin tulleet vastaukset oli analysoitu systemaattisesti ja teemojen mukaisesti. Tutkimusta analysoitaessa oli hyödynnetty luokittelua ja teemoittelua, jotka auttoivat hahmottamaan aineistosta nousevia keskeisiä piirteitä. Luotettavuuden osalta aineistolle ei tehty täydellistä litterointia, joten on mahdollista, että jotain tutkimuksen kannalta merkittäviä havaintoja ei tuloksissa huomioitu. Joka tapauksessa haastatteluista poimittiin huolellisesti ylös ja kirjattiin talteen kaikki olennaiset tiedot, joten täydelliseen litterointiin verrattuna ero on kuitenkin pieni. Tutkimukseen valitut henkilöt valikoituivat tietoisesti sen perusteella, että he työskentelevät pääsääntöisesti etänä ja toimivat asiantuntijatehtävissä. Työskentelen suuressa organisaatiossa, missä on paljon erilaisia asiantuntijoita erilaisissa asiantuntijatehtävissä. Suurin osa henkilöistä haastatteluihin löytyivät omalta työpaikaltani. Yksi henkilö löytyi ystäväni kautta. Tärkeää työni kannalta oli löytää henkilöitä, jotka ovat pitkään tehneet etätöitä erilaisissa asiantuntijatehtävissä. Tärkeää tulosten kannalta oli myös se, että he ovat työskennelleet etätyössä vähintään vuoden ajan, mikä on antanut heille vankan kokemuksen etätyöskentelystä.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää etätyökäytäntöjen kehittämisessä työntekijän näkökulmasta ja saada parempaa käsitystä siitä, miten työntekijät kokevat etätyön vaikuttavan heidän motivaatioonsa, työn imuun ja itsensä johtamiseen. Tutkimuksen perusteella voidaan tunnistaa uusia suuntia jatkotutkimuksille.

Etätyön tekeminen on mahdollista useille tietotyöläisille, jotka pystyvät hyödyntämään nykyajan teknologiaa työnsä tekemiseen. (Boijer-Spoof Heikinheimo ym. 2022, luku 1.) Suurin osa

haastateltavista oli sitä mieltä, että pääsääntöisesti etätö tuki heidän tuottavuuttaan, mutta täysin aukoton tämä ei ollut. Osa mainitsi vuorovaikutuksen puuttumisen ja sen, että osan työtehtäviä voi saada tehokkaammin hoidettua yhdessä kollegoiden kanssa lähityössä. Osa haastateltavista koki myös haasteita vapaa- ja työajan hämärtyamisen kanssa etätössä.

Etätö saattaa venyttää työpäivän pituutta, koska oma työpiste sijaitsee usein lähellä tai samassa tilassa, kun muu vapaa-aika. Tämä voi johtaa siihen, että työhön on vaikea ottaa etäisyyttä ja työasiat ovat koko ajan mielessä. Tässä nähdään riskinä työ- ja vapaa-ajan hämärtyminen. Kasvokkain kohtaamiset nähdään myös tärkeänä ja vaikka etäpalaverit tarjoavat vaihtoehdon, koetaan fyysinen läsnäolo edelleen tarpeelliseksi, jotta toimintaa saadaan kehitettyä tehokkaammaksi. (Kähkönen 2024, luku 2).

Kiinnostava jatkotutkimuksen aihe voisi olla, miten etätö vaikuttaa työyhteisön vuorovaikutukseen, tiimityöhön ja sosiaalisiin suhteisiin pitkällä aikavälillä. Toinen mielenkiintoinen jatkotutkimus voisi olla, miten hybridityö koetaan työn tuottavuudessa. Millä tavoin hybridityö yhdistää etä- ja lähityön parhaat puolet työn tuottavuuden näkökulmasta? Tässä opinnäytetyössä oikeastaan vaan sivuttiin sitä, mikä on esihenkilön rooli työntekijälle etätössä. Tämä johtui siitä, että opinnäytetyöni aihe liittyi vahvasti työntekijän omiin kokemuksiin etätöön tuottavuudessa. Mielenkiintoinen jatkotutkimuksen näkökulma olisi esihenkilön rooli etätössä ja miten esihenkilö voi tukea työntekijää etänä.

6.4 Oma oppiminen ja opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyöprosessi on ollut minulle kaiken kaikkiaan opettavainen ja kehittävä kokemus. Koska olen luonteeltani melko kärsimätön, nopeatahtinen ja olen tottunut etenemään asioissa vauhdilla, tämä opinnäytetyöprojekti vaati minulta erityisesti kärsivällisyyttä ja pitkäjänteisyyttä. Tämän työn tekemisen aikana olen syventänyt ymmärrystä niin teorian kun käytännön osalta etätöön kokemuksista työntekijän tuottavuuteen liittyvistä tekijöistä ja saanut arvokasta tietoa siitä, miten haastateltavat kokivat etätöön vaikuttavan heidän tuottavuuteensa. Laadullisen tutkimuksen tekeminen oli minulle uusi kokemus, ja haastatteluaineiston analysointi osoittautui yllättävän työlääksi ja haastavaksi. Tutkimusprosessin aikana onnistuin kuitenkin mielestäni hyvin analysoimaan laadullista aineistoa ja kokoamaan aineistosta johtopäätöksiä.

Koen, että olen kehittynyt tiedonhankinnassa ja kirjoittamisessa yleisesti. Huomasin, että minun oli vaikeaa rajata alue tiettyihin teemoihin ja useasti kirjoitinkin aiheen ulkopuolelta. Kirjoittaminen ja kielioppi eivät ole vahvuuksiani, joten koen kehittyneeni kirjoittajana valtavasti, vaikka se vaati minulta paljon tarkastamista ja oikolukemista.

Ajanhallinnan osalta osasin mielestäni hyvin aikatauluttaa työni tekemistä. Suunnittelin itselleni tiukan, mutta realistisen aikataulun. Työstin opinnäytetyötäni alkuun lähestulkoon päivittäin.

Kokopäivätyön vuoksi huomasin kuitenkin nopeasti, että viikonloppuisin saan paljon enemmän aikaiseksi. Aikataulutin työn edistämisen uudelleen ja muutin suunnitelmaani niin, että edistän työtä mieluummin neljänä päivän viikossa useamman tunnin kerrallaan, kuin joka päivä vain muutaman tunnin verran. Loppujen lopuksi pysyin hyvin aikataulussa ja edistin työtäni suunnitelmallisesti eteenpäin tavoitteeni mukaan.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyötä oli mielekästä työstää ja aihe oli ajankohtainen. Oli kiinnostavaa saada erilaisia näkökulmia ja kokemuksia etätyön tekemisestä eri asiantuntijoilta. Kiinnostavaa oli myös saada tietoa strategioista, joilla he hyödyntävät työnsä tekemistä kotiympäristössä. Uskon, että pystyn hyödyntämään opinnäytetyössä saamiani tietoja ja taitoja myös omassa työssäni.

Lähteet

Aeon, B., Faber, A & Panaccio, A. 2021. Does time management work? A meta-analysis. Plos One, 16, 1, s. 1-20.

American psychological association. 2010. Psychology of procrastination: Why people put off important tasks until the last minute. Luettavissa: <https://www.apa.org/news/press/releases/2010/04/procrastination>. Luettu: 18.2.2025.

Auntie Solution. 2022. ”Älä jätä etätyöntekijää yksin” – kysely kertoo stressitason kasvusta. Luettavissa: <https://auntie.io/fi/tietoa-auntiesta/uutishuone/ala-jata-etatyontekijaa-yksin-kysely-kertoo-stressitason-kasvusta-2>. Luettu: 28.2.2025.

Bakker, A. 2022. The social psychology of work engagement: state of the field. Career development international, 27, 1, s. 36–53.

Berlin, S. 2019. Palkitseva työ. Kauppakamari. Helsinki. E-kirja. Luettu: 14.2.2025.

Biasutti, M. 2011. Flow and Optimal experience. Encyclopedia of Creativity, 2, 1, s. 522-528.

Boijer-Spoof Heikinheimo, K., Ilmivalta, R & Appel, S. 2022. Etätyön hyvinvointiopas. Bazar. Helsinki. E-kirja. Luettu: 25.1.2025.

Csikszentmihalyi, M. 2005. Flow – Elämän virta, tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. Rasalas. Helsinki.

Csikszentmihalyi, M. lokakuu 2008. Flow, the secret to happiness. TED. Video. Katsottavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=fXIeFJCqsPs>. Katsottu: 1.3.2025.

Deci, E & Ryan, M. 2000. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self determination of behavior. Psychological inquiry, 11, 4, s. 227-268.

Dryselius, A & Petterson, J. 2021 Motivation in the remote workplace: Understanding the Threats and Opportunities to Motivation During Enforced Remote Work. Master’s thesis. Kth Royal Institute of technology. Luettavissa: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1530501/FULLTEXT01.pdf>. Luettu: 10.2.2025.

Farreira, R., Pereira, R., Biancha. I & Da Silva, M. 2021. Decision factors for remote work adoption: Advantages, disadvantages, driving forces and challenges. Journal of Open Innovation, 7, 1, s. 1-24.

Felstead, A. 2022. Remote working: a research overview. Routledge. New York. E-kirja. Luettu: 30.1.2025.

Ferrari, J, Johnson, J & McCown, W. 2013. Procrastination and task avoidance: Theory, research and Treatment. Ebook Central – Academic Complete international. Luettu: 17.2.2025.

Ferrari, J & Tice, D. 2000. Procrastination as a self-handicap for men and women: A task-avoidance strategy in a laboratory setting. Journal of research in personality, 34, 1, s. 73-83.

FlexJobs. 2018. Annual Survey: Workers believe a flexible or remote job can help save money, reduce stress, and more. Luettavissa: <https://www.flexjobs.com/blog/post/flexjobs-2018-annual-survey-workers-believe-flexible-remote-job-can-help-save-money-reduce-stress-more>. Luettu: 7.4.2025.

Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S. & Toscano, F. 2021, Work from home during the COVID-19 Outbreak: The impact on Employees Remote Work Productivity, Engagament, and Stress. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 63, 7, s. 426-432.

Grace, P. 2020. Etätyökirja: suunnittele, sovi, tee. Aula & Co. Helsinki. E-kirja. Luettu: 26.1.2025.

Haapakoski, K., Niemelä, A & Yrjölä, E. 2020. Läsnä Etänä: seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 4.2.2025.

Hakala, J. 2024. Laadullisen tutkimuksen ABC: menetelmäopas opinnäytetyön tekijälle. Gaudeamus Oy. Helsinki. E-kirja. Luettu: 16.3.2025.

Hakala, J. 2024. Motivaatio: meitä liikuttava voima ja miten se vahvistuu. Alma Insights. Helsinki. E-kirja. Luettu: 3.2.2025.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettu: 6.2.2025.

Hanni, M., Kettunen, S. & Tähtinen, O. 2022. Työnteon erilaiset muodot käytännönläheisesti. Kauppakamari. Helsinki. E-kirja. Luettu: 25.1.2024.

Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus: Rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 6.2.2025.

Ilmarinen. 2018. Itsensä johtaminen vie parempaan tulokseen. Luettavissa: <https://www.ilmari-nen.fi/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2018/itsensa-johtaminen-vie-parempaan-tulokseen/>. Luettu: 8.2.2025.

Kaltainen, J & Hakanen, J.J. 2023. Why increase in telework may have affected employee well-being during the COVID-19 pandemic? The role of work and non-work life domains. Current Psychology, 43, 1, s. 12169-12187.

Kuisma, J & Sauri, P. 2021. Etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa. Kunnallisan kehittämissäätiö. Helsinki. E-kirja. Luettu: 10.2.2025.

Kähkönen, T. 2023. Mittaa & Tulkitse työntekijöiden etätyötyytyväisyys: Trust tools – käytännön op-paat 1. Books on Demand. Helsinki. E-kirja. Luettu: 8.2.2025.

Kähkönen, T. 2024. Työntekijöiden kokemuksia hybridityöstä – ja ratkaisuja koettuihin haasteisiin. BoD – Books in Demand. Helsinki. E-kirja. Luettu: 26.1.2025.

Lahtela. Laadullisen aineiston analysointi. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Oy. Luettavissa: https://hhmoodle.haaga-helia.fi/pluginfile.php/3988519/mod_resource/content/6/Kvalitatiivisen%20aineiston%20analysointi.pdf. Luettu: 16.3.2025.

Liappis, H., Pentikäinen, M & Vanhala, A. 2019. Menesty yritysvastuulla: käsikirja kokonaisuuteen. Edita Publishing Oy. Helsinki. Luettu: 28.2.2025.

Luomi, E. 2020. Etätyö haastaa itsensä johtamisen taitoja- huolehdi hyvinvoinnistasasi. Luettavissa: <https://www.ilmarinen.fi/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/elsi-luomi/etatyö-haastaa/>. Luettu: 2.2.2025.

Martela, F., Hakanen, J., Nhi Hoang., & Vuori, J. 2021. Itseohjautuvuus ja työnimu Suomessa – Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai -pahoivoinnin lähde? Kansallisesti edustavaan aineis-toon (N = 2000) perustuva analyysi. Helsinki. Luettavissa: [https://acris.aalto.fi/ws/portalfiles/por-tal/62348372/ItseohjautuvuusJaTyonImuSuomessa.pdf](https://acris.aalto.fi/ws/portalfiles/portal/62348372/ItseohjautuvuusJaTyonImuSuomessa.pdf). Luettu: 25.2.2025.

Martela, J & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio: tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Tulevaisuusvaliokunta. E-kirja. Luettu: 4.2.2025.

Mayfield, C & O' Donell, M. 2025. Proactive influence tactics that increase work engagement for remote employees. Management Research Review, 48, 3, s. 383–400.

MCS. 2020. Työmotivaation säilyttäminen ja parantaminen. Työyhteisö. Luettavissa: <https://mcs.fi/työmotivaation-sailyttaminen-ja-parantaminen/>. Luettu: 7.2.2025.

Miao, M. 2023. Prokrastinaatio: Aloittamisen vaikeus ja miten se voitetaan. SKS Kirjat. Helsinki.

Mierzejewska, K., Wosniak-Jasinska, K & Chomicki, M. 2024. The remote work experience: Ex-ploring advantages, disadvantages, and impacts on employees' subjective well-being. Scientific Papers of Silesian University of Technology, 25, s. 349-366.

Mönkkönen, K & Roos, S. 2023. Työyhteisötaidot digiajassa. Gaudeamus Oy. Helsinki. E-kirja. Lu-ettu: 28.2.2025.

Nwankpa, J & Roumani, Y. 2024. Remote work, employee productivity and innovation: the moder-ating roles of knowledge sharing and digital business intensity. Journal of Knowledge Manage-ment, 28, 6, s. 1793–1818.

Puusa, A., Juuti, P & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudea-mus. Helsinki. E-kirja. Luettu: 15.3.2025.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampere. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3.html>. Luettu: 5.4.2025.

Salin, L & Koponen, J. 2023. Käsitemallit etäjohtamisesta. Hallinnon tutkimus, 42, 5 s. 545–559.

Salmela-Aro, K., Nurmi, J & Feldt, T. 2017. Mikä meitä liikuttaa: motivaatiopsykologian perusteet. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 12.2.2025.

Savaspuro, M. 2019. Itsehajautuvuus tuli työpaikalle, mutta kukaan ei kertonut miten sellainen ollaan. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 5.2.2025.

Shimura, A., Yokoi, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, Y & Inoue, T. 2021. Remote work decreases psychological and physical stress responses, but full-remote work increases presenteeism. *Frontiers in Psychology*, 12, 9, s. 1–10.

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio: innostusta, laatua ja tuottavuutta. Tietosanoma. Helsinki. E-kirja. Luettu: 14.2.2025.

Suomala, J., Maunula, S & Hytönen, K. 2023. Päätöksenteon ilmiöt etätöiden johtamisessa. Laurea-ammattikorkeakoulu. Vantaa. E-kirja. Luettu: 28.2.2025.

Sydänmaanlakka, P. 2010. Älykäs itsensä johtaminen: näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 8.2.2025.

Terveysverkko. s.a. Motivaatio. FIF – Finnish institute of healthy and Fitness. Luettavissa: <http://www.terveysverkko.fi/tietopankki/terveysliikunta/motivaatio/>. Luettu: 4.2.2025.

George, T., Atwater, L., Maneethai, D & Madera, J. 2022. Supporting the productivity and wellbeing of remote workers: Lessons from Covid-19. *Organizational Dynamics*, 51, 2, s. 1–10.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki. E-kirja. Luettu: 15.3.2025.

Työturvallisuuskeskus. 2024. Etätöissä turvallisesti. Luettavissa: <https://xn--tyturvallisuuskeskus-49b.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/>. Luettu: 28.1.2025.

Työterveyslaitos. Etätö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>. Luettu: 28.1.2025.

Yle. 2021. Oletko sinäkin prokrastinoija? Prokrastinaatio eli vitkuttelu on varsinkin korona-ajan ongelma – laiskuuteen sitä ei pidä sekoittaa. Luettavissa: <https://yle.fi/a/3-11789037>. Luettu: 17.2.2025.

Vatilo, M. 2024. Kauppalehti. Alma Media Oyj. Etätöön edut ja haasteet Suomessa: Hybridityön tulevaisuus vuonna 2024. Luettavissa: <https://www.kauppalehti.fi/kumppanisisallot/elisa/etatyon-edut-ja-haasteet-suomessa-hybridityon-tulevaisuus-vuonna-2024/>. Luettu: 1.2.2025.

Venäläinen, J. 2020. Flow-tila: tietotyön viisain vaihde. Fitra. Oulu.

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 16.3.2025.

Vilkman, U. 2016, Etäjohtaminen: tulosta joustavalla työllä. Talentum Pro. Helsinki. E-kirja. Luettu: 6.2.2025.

Liitteet

Liite 1. Yksilöhaastattelurunko

Motivaatio ja sen ylläpito etätyössä

1. Miten koet oman motivaatiosi etätyössä?

Voitko antaa esimerkkejä tilanteista, joissa motivaatiosi on ollut erityisen korkea tai matala?

2. Mitkä tekijät auttavat sinua ylläpitämään motivaatioita työskennellessäsi etänä?

Onko jokin tietty rutiini tai tapa, joka erityisesti auttaa sinua?

3. Mitkä tekijät haastavat tai heikentävät motivaatiosi etätyössä?

Voitko kertoa tilanteista, joissa olet kokenut motivaation laskua?

Itsensä johtaminen ja tuottavuus etätyössä

4. Miten aikataulutat ja suunnittelet työpäiväsi etänä?

Käytätkö jotain erityisiä työkaluja tai menetelmiä aikataulutuksessa?

5. Miten ylläpidät omaa työskentelytehoa etäpäivinä?

Voitko antaa käytännön esimerkkejä?

6. Miten vältät töiden aloittamisen viivyttelyä tai niiden lykkäämistä etätyössä?

Olisiko sinulla strategioita tai vinkkejä, joita voisit jakaa?

7. Koetko, että itsenäinen työskentely etätyössä on sinulle helppoa vai haastavaa?

Miksi?

Voitko antaa esimerkkejä tilanteista, joissa itsenäinen työskentely on ollut erityisen helppoa tai haastavaa?

Työn imun kokemus tuottavuuteen etätyössä

8. Millaisina hetkinä koet työn imua eli innostusta, uppoutumista ja omistautumista etätyössä?

Voitko kuvailla konkreettisia tilanteita tai projekteja, joissa olet kokenut työnimua?

9. Miten koet työn imun etätyössä verrattuna lähityöhön?

Onko eroja imun voimakkuudessa tai kestossa?

10. Mitkä tekijät heikentävät työnimua etätyössä kokemuksesi mukaan?

Voitko kertoa esimerkkejä tilanteista, joissa työn imu on heikentynyt?

Yleisarvio tuottavuudesta etätyössä

11. Koetko olevasi tuottavampi etätyössä kuin lähityössä? Miksi tai miksi et?

Voitko antaa esimerkkejä tilanteista, joissa olet kokenut olevasi erityisen tuottava tai vähemmän tuottava?