



Miika Luhtanen

Etätyön vaikutus työyhteisöön

Etätyötä esihenkilölle ja työntekijälle

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Toukokuu 2025

Tiivistelmä

Tekijä(t):	Miika Luhtanen
Otsikko:	Etätyön vaikutus työyhteisöön
Sivumäärä:	36 sivua + 1 liite
Aika:	Toukokuu 2025
Tutkinto:	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma:	Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto:	Esihenkilötyön, henkilöstön ja toimintakulttuurin kehittäminen
Ohjaaja(t):	Lehtori Päivi Saariaho

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää etätyön vaikutusta työyhteisöön. Työ toteutettiin tutkimustyyppisenä työnä. Työssä nostettiin esiin huonoja sekä hyviä puolia etätyöstä. Työn tärkeimpänä tavoitteena annettiin kattava kuvaus siitä, millaiset tekijät vaikuttavat etätyöskentelyyn ja työyhteisöön, sekä tutkia sen vaikutusta esihenkilön ja työntekijän näkökulmasta.

Työssä nousee esiin paljon vaikuttavia tekijöitä. Vaikuttavia tekijöitä on positiivisia ja negatiivisia. Positiivisina tekijöinä nousivat esiin motivaatiotekijät ja etätyön myötä tuleva joustavuus ja kustannussäästöt. Negatiivisina asioina huomataan etätyön mukana tulleet haasteet niin esihenkilölle kuin työntekijällekkin.

Aineistonkeruuseen hyödynnettiin tutkimuskyselyä, joka toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Tutkimuskysely tehtiin Metropolia E-Lomakkeella. Tutkimuskysely toteutettiin strukturoituna kyselynä, joka jaettiin etätyötä tekeville henkilöille.

Tutkimuskyselyn tuloksissa pystyttiin huomaamaan korrelaatiota eri vastausten välillä. Joukkoon mahtui paljon myös sellaisia vastauksia, joista korrelaatiota ei ollut havaittavissa ollenkaan. Jotkut vastauksista hajautuivat paljon.

Avainsanat: etätyö, esihenkilö, työntekijä, työyhteisö, vaikutus, teknologia, kehitys

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

Abstract

Author(s): Miika Luhtanen
Title: The Effect of Remote Work on the Working Community
Number of Pages: 36 pages + 1 appendix
Date: May 2025
Degree: Bachelor of Business Administration
Degree Programme: Economics and Business Administration
Specialisation option: Development of Leadership, People and Culture
Instructor(s): Päivi Saariaho, Senior Lecturer

The purpose of this thesis was to examine the impact of remote work on the work community. The work was conducted as a research based study. The work highlights disadvantages and advantages of remote work. The main goal of the work is to provide a comprehensive overview of the factors that affect the remote work and the working community, and to study its impact from the perspective of the supervisor and the employee.

The study highlights many influencing factors. There are positive and negative influencing factors. Positive factors include motivational factors, flexibility and cost savings that come with remote work. Negative aspects include the challenges brought by remote work for both supervisors and employees.

A research survey was used for data collection which was carried out as a quantitative study. The research survey was carried out using the Metropolia E-Form. The research survey was carried out as a structured survey which was distributed to people who work remotely.

The results of the survey showed a correlation between the different responses. However, there were also many responses where no correlations could be observed. Some of the responses were very scattered.

Keywords: remote work, supervisor, employee, work community, impact, technology, development

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Etätyöt	2
2.1	Etätyön määritelmä	2
2.2	Etätyön kehitys	2
2.3	Teknologian kehitys etätyössä	5
2.4	Työskentely-ympäristö etätöissä	6
3	Etätyö työntekijän näkökulmasta	7
3.1	Kommunikointi ja yhteistyö	7
3.2	Motivaation ylläpitäminen ja motivaatiotekijät	8
3.3	Haasteet ja stressitekijät	11
3.4	Etätyön joustavuus	12
4	Etätyö esihenkilön näkökulmasta	14
4.1	Luottamuksen rakentaminen ja ylläpitäminen	14
4.2	Turvallisuus ja tietoturva	15
4.3	Johtamisen haasteet	17
4.4	Organisointi ja resurssien hallinta	18
5	Lomakekysely etätöistä	19
5.1	Tutkimusmenetelmät	19
5.2	Tutkimuskohde ja aineistonkeruu	19
5.3	Kyselyn vastausten analysointi	20
6	Tutkimuksen onnistuminen ja omaa pohdintaa	30
6.1	Tutkimuksen onnistuminen	30
6.2	Omaa pohdintaa	31
7	Päätäntö	33
	Lähteet	35
	Liitteet	
	Liite 1. Tutkimuskyselyn runko	

1 Johdanto

Etätyö on vasta viime vuosina noussut merkittäväksi osaksi monien ihmisten työelämää. Tähän ovat vaikuttaneet teknologinen kehitys ja globaalit kriisit, kuten koronapandemia. Etätyöstä onkin tullut monilla aloilla pysyvä osa arkea, vaikka sen piti aluksi olla vain tilapäinen ratkaisu. Tämän muutoksen mukana on tullut monenlaisia hyötyjä. Näihin kuuluvat esimerkiksi joustavuus, ajan säästö, yritysten erilaiset säästöt ja mahdollisuus työskennellä eri paikoista käsin.

Etätyö myös haastaa perinteisiä käsityksiä yhteisöllisyydestä, vuorovaikutuksesta ja työyhteisöstä. Yhteishengen rakentaminen, työyhteisön sosiaalinen dynamiikka ja kommunikaatio ovat joutuneet sopeutumaan uuteen toimintaympäristöön. Tämän takia herää paljon kysymyksiä etätyön pitkäaikaisista vaikutuksista organisaation toimivuuteen ja työntekijöiden hyvinvointiin.

Työni tavoitteena on tuoda esille etätyön mukana tuomia haasteita ja hyviä puolia ja sitä, millainen vaikutus niillä on työyhteisöön. Tavoitteenani on tutkia etätyön vaikutusta työyhteisöön niin työntekijän kuin myös esihenkilön näkökulmasta. Kerron työssäni myös etätyöstä yleisesti, mitä se sisältää ja mitä se käytännössä tarkoittaa. Käsittelen työssäni myös sitä, miksi etätyö on hyvä asia ja miksi se saattaa olla myös huono asia.

Tämä opinnäytetyö toteutetaan tutkimustyyppisenä työnä. Työssäni toteutetaan tutkimuskysely, jonka avulla kerätään tietoa etätyötä tekevistä henkilöistä. Kyselyyn vastaavat henkilöt vastaavat siihen täysin anonymisti. Tutkimusta ei ole tehty yhteistyössä minkään yrityksen tai sen henkilöstön kanssa. Vastaajat ovat sattumanvaraisissa yrityksissä työskenteleviä henkilöitä. Tutkimuskysely tehdään Metropolia E-Lomakkeella.

2 Etätyöt

2.1 Etätyön määritelmä

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, joka toteutetaan varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Työpaikan ulkopuolisina paikkoina voi toimia esimerkiksi koti, kahvila, mökki, juna tai lentokone. Etätyöstä on myös erikseen sovittu työnantajan kanssa, ja se etätyö perustuukin työnantajan ja työntekijän väliseen luottamukseen. Koska työnantajan on hankalaa valvoa etätöissä olevaa työntekijää, työnantajan on vain luotettava, että työntekijä tekee työnsä. (Työterveyslaitos 2024)

Etätyölle olennaista on myös se, että työjärjestelyt ovat ajasta ja paikasta riippumattomia (Tilastokeskus 2024). Etätöitä voidaan tehdä liukuvalla työajalla, mikä tarkoittaa sitä, että työntekijä saa tehdä töitä päivän aikana silloin kuin haluaa, mutta työtuntien on tultava täyteen. Myös kiinteästi sovittu työaika on etätyölle tyypillistä. (Työsuojelu 2021.) Etätyötä toteutetaan lähes aina teknologian avulla.

On myös paljon sellaisia töitä, joita tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella, mutta niitä ei lueta etätöiksi. Näihin kuuluvat esimerkiksi lähetit ja ovelta ovelle -myyjät.

2.2 Etätyön kehitys

Teknologian kehitys on oleellinen osa etätyön kehitystä. Tekoäly ja virtuaalitodellisuus ovat kehittyneet lähiaikoina paljon, ja nämä teknologiat voidaan sisällyttää etätyöskentelyyn ainakin jollain tavalla tulevaisuudessa. Tulevaisuudessa voidaan esimerkiksi nähdä virtuaalisia toimistoja ja järjestää virtuaalisia kokouksia, joissa ihmiset pääsevät olemaan vuorovaikutuksessa toistensa kanssa mahdollisimman todentuntuisesti. (Henkilöstöpalvelu HIRMU 2024.)

Ennen korona-aikaa on arvioitu, että n. 3 prosenttia työntekijöistä teki koko-aikaista etätyötä. Kaikkiin työntekijöihin peilattuna tämä määrä ei ole kovinkaan suuri, koska se merkitsee noin 70 000 etätyöntekijää. Luku ei sisällä yrittäjiä, jotka

tekevät töitä kotitoimistoissa, vaikkakin heidän toimintansa on todella samankaltaista etätyöläisten kanssa. (Rope 2021, 89.)

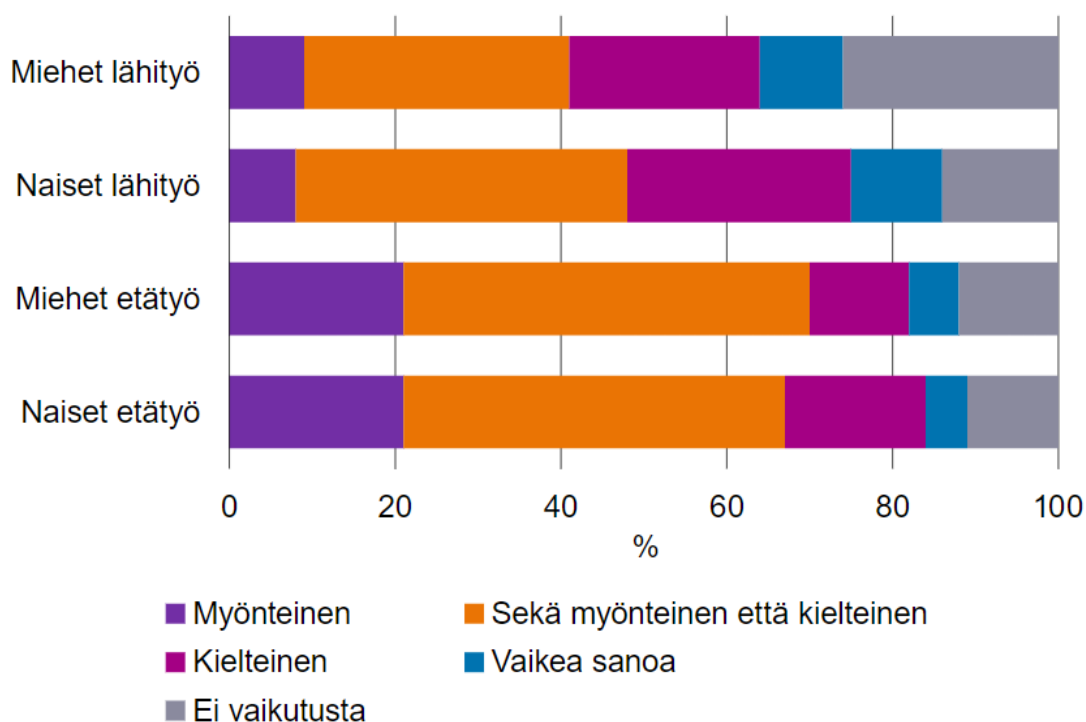
Korona-aika alkoi keväällä 2020. Eurofond teki tuolloin tutkimusta, jossa tutkittiin etätyöhön siirtyneiden lukumäärää eri maissa. Suomessa arviolta lähes 60 % kaikista palkansaajista siirtyi tuolloin etätöihin. Euroopan maista luku oli korkein, vaikkakin sen oikeellisuutta voidaan epäillä. Voidaan kuitenkin todeta, että Suomessa noudatettiin etätöihin siirtymisen suositusta. Tämä voi johtua myös siitä, että maillamme oli erinomainen tietotekninen valmius siirtyä tekemään etätöitä. (Rope 2021, 89.)

Kantar TNS Oy teetti 2021 vuoden ensimmäisen viikon aikana tutkimuskyselyn työelämästä. Kyseiseen tutkimukseen vastanneita henkilöitä oli 1 061. Tutkimuksen tulosten pohjalta etätöissä olevia henkilöitä arvioitiin maassamme olevan noin 1,15 miljoonaa. Tämä lukema vastaa noin 48 % kaikista työllisistä. Joka tapauksessa kyseinen lukema on suuri ja kertoo, ettei ole kyse marginaali-ilmiöstä. (Rope 2021, 89.)

Maassamme etätöihin siirtyminen kävi nopeasti, mutta se ei kuitenkaan ollut niin kategorinen, että työpaikalla ei käytäisi enää lainkaan. Lisäksi on huomioitava, että jo ennen koronaa maassamme oli runsaasti sellaisia työntekijöitä, jotka tekivät satunnaisesti etätöitä. Lukujen valossa näyttää siltä, että muutos oli paljon dramaattisempi kuin mitä se todellisuudessa oli. Korona-aika loi mahdollisuudet pienemmillekin organisaatioille etätöihin, koska nyt muidenkin kuin vain edistyneimpien toimistoyhteisöjen ja pakosta etätyötä tekevien henkilöiden on mahdollista lähteä organisoimaan toimintaansa hyödyntämällä etätyöskentelyä (Rope 2021, 89–91).

Etätyön toimivuus on osoitettu ilman, että siitä aiheutuisi työyhteisön työhengen välitöntä hajoamista tai välitöntä tuottavuusongelmaa. Pitää miettiä, onko etätyö sekä työnantajille, että työntekijöille toimivampi ratkaisu kuin läsnätyö. Lisäksi pitää ottaa huomioon molempien osapuolien halukkuus etätyöhön. Työnantajat voivat olla sitä mieltä, että etätyöstä on enemmän haittaa kuin hyötyä. Mikäli näin

on, etätyö ei jatkossakaan tule valtaamaan kovin suurta alaa. Toisaalta työnantajat kilpailevat parhaista työntekijöistä, joka tarkoittaa sitä, että jos työntekijöiden keskuudessa on paljon halukkuutta etätyöhön, on monien työnantajien lähes pakollista alkaa harkitsemaan etätyömahdollisuuksia pitääkseen ja saadakseen alan parhaimpia osaajia töihin. Etätyötä ja työn joustavuutta arvostetaan nykyään suuresti. Tulevaisuudessa läsnätyöhön pakottavat yritykset voivat olla huonossa asemassa etätyötä tarjoaviin yrityksiin verrattuna. (Rope 2021, 91.)



Kuva 1. Koronakriisin vaikutukset työhön (Sutela 2021).

Kuva 1 esittää koronakriisin vaikutukset omaan työhön sukupuolen mukaan. Palkansaajien osuus kuvataan prosentteina. Kuvan 1 perusteella voidaan todeta, että korona on kasvattanut etätyöhön suhtautumisen myönteisesti niin miesten kuin naisten osalta. Tämä voi johtua siitä, että kun työntekijät ovat päässeet etätyön makuun, he haluaisivat jatkaa samalla tavalla, eivätkä enää palata läsnätyöhön. (Sutela 2021.)

Kielteinen ajattelu etätyöstä on myös koronan takia laskenut huomattavasti. Työntekijät ovat huomanneet etätyön tuomat hyvät puolet. Kielteinen ajattelu ei kuitenkaan katoa kokonaan mihinkään, koska etätyössä ei ole pelkästään hyviä puolia ja joihinkin ammatteihin etätyö tuo lisää haasteita. (Sutela 2021.)

2.3 Teknologian kehitys etätyössä

Koronapandemia aiheutti poikkeusoloja ja erilaisia rajoituksia lähes jokaiselle yritykselle. Koronarajoitusten myötä etätyöt, etäyhteydet, teknologia ja digitaalisuus lisääntyivät. Työpaikoilla oli pakko reagoida rajoituksiin nopeasti ja sen myötä erilaisia etätyön keinoja ja apuvälineitä alettiin ottamaan käyttöön. Etätyöhön liittyviä apuvälineitä ovat esimerkiksi erilaiset laitteet, yhteydet ja ohjelmat. (Loppela & Syvänen 2021.)

Teknologian merkitys etätyössä ei ole pelkästään hyvä asia, koska se tuo mukanaan myös erilaisia ongelmia. Yhtenä isona ongelmana on huomattu teknologian ja sen kehityksen jatkuva seuraaminen, sekä uusiin ohjelmiin perehtyminen ja jatkokouluttaminen. Perehdytykset jäävät usein liian suppeiksi, mikä tarkoittaa sitä, että työntekijä joutuu perehtymään ohjelmiin itsenäisesti omalla vapaa-aikallaan saamatta siitä mitään erilliskorvausta. Tämä on todella kuormittavaa työntekijöille, koska teknologian kehitys on jatkuvaa ja uutta asiaa tulee koko ajan lisää. (Loppela & Syvänen 2021.)

Teknologia vaikuttaakin olevan osana oikeastaan jokaista yritystä ja sen kehityksen mukana on vain pysyttävä. Tämä tuo erityisesi haasteita ikääntyneille ihmisille, koska he eivät ole tottuneet jatkuvaan muutokseen. Ennen teknologialla ei myöskään ollut niin paljon merkitystä yrityksen toiminnassa. Tämä johtaa siihen, että ikääntyneemmän henkilön on entistä vaikeampi löytää työpaikkaa, koska tarvittavaa teknistä osaamista ei välttämättä löydy. Toki tämä asia koskettaa kaikenikäisiä, mutta isoin ongelma se on ikääntyneille.

Töiden toteutus ja suunnittelu onnistuu etätyössä monipuolisemmin ja itsenäisesti. Monet sote-alan ammattilaiset ovat kuitenkin kertoneet, että etätyöohjelmien käyttöönottoon ja kehitykseen he eivät ole voineet vaikuttaa. (Loppela & Syvänen 2021.)

2.4 Työskentely-ympäristö etätöissä

Työpaikkojen yhteishenki ja työkulttuuri muuttuvat sitä enemmän, mitä pidempään etätyöt jatkuvat. Etätyön vuoksi työyhteisön jäsenet eivät ole kovinkaan paljon vuorovaikutuksessa keskenään, kun lounastauotkin vietetään kotona. Etätyö tekee työstä paljon yksinäisempää, mikä tarkoittaa sitä, että työyhteisön ylläpitämiseen ja henkilökohtaiseen vuorovaikutukseen pitää panostaa entistä enemmän. (Henkilöstöpalvelu HIRMU 2024.)

Korona-aikana jotkut organisaatiot huomasivat, että vanhaan ei ole paluuta. Etätyön yleistymisen vuoksi organisaatiot huomasivat, kuinka paljon heillä on aivan turhaa tilaa, kun kaikki eivät ole paikalla oikeastaan koskaan samaa aikaa. Tästä syystä tulevaisuus näyttää ”monitilatyöltä”. Tällä tarkoitetaan, että toimistolla ei ole omaa työpistettä, koska työtä voidaan tehdä monesta eri paikasta käsin. Työtä voidaan siis tehdä siellä, missä sen kokee itse parhaimmaksi tai minkäkin työn kohdalla toimivimmaksi. Työpaikalle ei siis välttämättä tarvitsisi mennä tekemään päivittäisiä suunnittelutöitä, koska ne voi tehdä paremmin kaikessa rauhassa kotonakin. Työpaikalla voisi mennä esimerkiksi asiakasneuvotteluihin, ideointipalaveriin tai sitten ihan vain työskentelyä varten. Näille kaikille asioille olisi varattuna erilaiset tilat työpaikalla. (Rope 2021, 137.)

Vaikka etätyö on yleistynyt, noin 95 % etätöistä edellyttää yhä tiettyä maantieteellistä sijaintia. Kukaan ei ehkä ole kaivannut ruuhkia tai työmatkoja, mutta fyysiset työpaikat toimivat eräänlaisena yhteisön hermokeskuksena. Ne tarjoavat paikan, jossa pukea ylleen yrityksen värit ja tuntee yhteenkuuluvuutta yrityksen kulttuurin ja yhteisöön. Työyhteisön hajautuminen ja etääntyminen johtaa yhteenkuuluvuuden tunteen heikentymiseen. Toiminta vaikuttaa nykyään digitaalisen

nomadin eli paikkariippumattoman online-työntekijän toiminnalta, joka osaa yrityksen periaatteet ja kulttuurin, mutta kaikki tapahtuu silti etänä. (Hamzian 2024.)

3 Etätyö työntekijän näkökulmasta

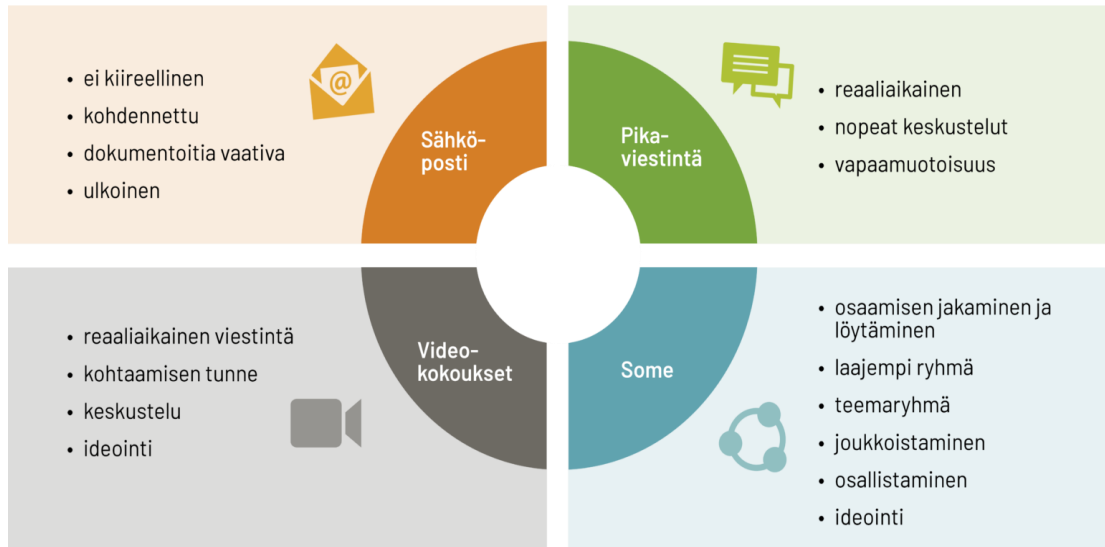
3.1 Kommunikointi ja yhteistyö

Etätyötä tekeväälle työntekijällä viestintä on yksi suurimmista muutoksista. Läsnetöitä tehdessä, on helppoa kysyä paikalla olevilta kollegoilta neuvoja, apua tai parempaa tietämystä johonkin tiettyyn asiaan. Etätyöskentelyssä näiden asioiden saaminen tai etsiminen voi olla hyvin aikaa vievää, etenkin suuressa tai keskisuuressa yrityksessä. Siksi on tärkeää, että yrityksellä olisi hyvä kommunikatiojärjestelmä, joka helpottaisi näitä asioita. (Łączyńska 2024.)

Yritykset alkavat omaksumaan joustavia järjestelyitä ja hybridityömalleja. Tämä tarkoittaa sitä, että etätyö on tullut jäädäkseen. Työmarkkinoiden muuttuessa hajautettujen tiimien yleistyminen voi tehdä merkityksellisten yhteyksien luomisesta haastavampaa. Forbesin tekemän tutkimuksen mukaan noin 53 % etätyöntekijöistä kokee, että yhteydenpito työkavereihin on haastavampaa. Tämän vuoksi tehokas tiimiviestintä on tärkeää niin työntekijöiden hyvinvoinnille kuin yrityksen menestykselle. (Global Business Strategy 2024.)

Onneksi löytyy tapoja tehokkaaseen viestintään, joka voi parantaa etätiimien suorituskykyä. Yhteisöllisyyttä on tärkeä vahvistaa, koska vahvat yhteydet tiimin jäsenten välillä ovat tärkeässä asemassa hyvän yhteisön rakentamisessa. Vahvalla viestintäpohjalla saadaan edistettyä tiimihenkeä, luottamusta ja yhteistyötä yrityksessä. Työntekijät pitäisi pitää sitoutuneina, koska työntekijät ovat motivoituneempia silloin, kun he saavat yrityksen uutisista ja tiedoista säännöllisesti päivityksiä. On tärkeää tiimin jäsenille, että he tuntevat olonsa mukavaksi ideoiden ja mielipiteiden jakamisessa kollegoiden kanssa. Avoimeen viestintään rohkaiseminen edesauttaa juuri tätä. (Global Business Strategy 2024.)

Sähköinen työyhteisöviestintä



Kuva 2. Sähköinen työyhteisöviestintä (Työturvallisuuskeskus 2023).

Kuva 2 auttaa ymmärtämään sitä, kuinka erilaiset sähköiset viestintäkanavat toimivat ja mihin tarkoitukseen niitä käytetään. Nykypäivänä on otettava huomioon, että kasvokkain tapahtuva viestintä on vähenemässä. Yritykset tarvitsevatkin nykyään enemmän erilaisia sähköisiä viestintätapoja työyhteisön välille. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

3.2 Motivaation ylläpitäminen ja motivaatiotekijät

Motivaatiota on ulkoista ja sisäistä. Ulkoisia motivaation lähteitä ovat maine, raha, sosiaalisen hyväksynnän etsintä ja selviytyminen. Ulkoisiin motivaation lähteisiin ihminen yleensä reagoi siten, että hän vain tekee asioita, koska niistä voi seurata jokin palkinto. (Tiensuu 2017.)

Sisäinen motivaatio puolestaan tulee ihmisen sisältä, jolloin ihminen tekee asioita riippumatta ulkoisista palkkioista tai rangaistuksista. Keskeistä on, että ihminen tekee sitä mielellään ja omasta tahdostaan, koska ihminen kokee tekemisen mielenkiintoiseksi, arvokkaaksi ja innostavaksi. Tutkimusten mukaan sisäisestä motivaatiosta lähtevä toiminta on yhteydessä parempaan hyvinvointiin. Pelkästään

ulkoisten tavoitteiden tavoittelu saattaa puolestaan lisätä negatiivisia tunteita ja ahdistusta. (Tiensuu 2017.)



Kuva 3. Motivaatio koostuu useista eri tekijöistä (Pinola & Päätalo & Saarnio 2022.)

Kuvalla 3 tuodaan esiin sen, että motivaation säilymiseen ja ylläpitämiseen vaikuttavat lukuisat eri tekijät. On hankala määritellä mitään sellaisia motivaatiotekijöitä, jotka toimivat kaikille samalla tavalla. Ihmiset ovat monella tavalla niin erilaisia.

Ulkoisen motivaatio syntyy, kun halutaan palkintoja tai vältetään rangaistuksia. Opiskelussa ulkoista motivaatiota voivat herättää takarajat, arvosanat ja sosiaalisen ympäristön luomat odotukset. Ulkoiset palkinnot harvoin luovat kestävä ja pitkäkestoista motivaatiota. Ne voivat kuitenkin sisäistyä niin, että opiskelija alkaa itse palkitsemaan tai rankaisemaan itseään saavuttaakseen tavoitteensa. Motivaatio ei yleensä ole täysin sisäistä tai ulkoista, vaan sitä voidaan tarkastella jananana, jossa motivaatio liikkuu kahden ääripään välillä. (Opintovoimala 2024.)

Sisäistä motivaatiota voidaan ylläpitää ja kasvattaa vahvistamalla kolmea psykologista perustarvetta. Näihin kolmeen perustarpeeseen kuuluvat kyvykkyys, yhteenkuuluvuus ja autonomia eli vapaaehtoisuus. Autonomia tarkoittaa sitä, että

yksilöllä on mahdollisuus työskennellä itsenäisesti ja keskittyä häntä kiinnostaviin asioihin. Kyvykkyys viittaa siihen, että henkilö tuntee hallitsevansa työnsä, saavuttaa tuloksia ja pystyy kehittämään osaamistaan. Yhteenkuuluvuuden tunne syntyy, kun henkilö kokee välittämistä ja työyhteisöön kuuluvuutta. (Rinne 2022.)

Työelämässä psykologisten perustarpeiden vahvistaminen edistää sisäisen motivaation kehittymistä. Jokaisessa työyhteisössä ja tiimissä on useita tapoja vahvistaa ja ylläpitää näitä kolmea psykologista perustarvetta. Sisäinen motivaatio lisää työn imua, kuten työhyvinvointia ja tyytyväisyyttä. (Rinne 2022.)

Motivaatiotekijät ovat sellaisia tekijöitä, jotka antavat ihmiselle töissä tyydytystä ja sitä kautta innostaa ihmistä kyseiseen työhön ja työpaikkaan. Motivaatiotekijöinä voivat toimia saavutukset, tunnustus, työn haastavuus, vastuullisuus ja eteneminen. (Rope 2021, 30.)

Saavutukset voivat olla sekä henkilökohtaisia että yhdessä onnistumisia. Erilaisen saavutusten avulla luodaan yritykselle menestystarinaa, joka antaa perustaa ylpeyden kulttuurille yrityksessä. Hyvät saavutukset täytyy kuitenkin noteerata, jotta niistä saadaan lisämotivaatiota. Noteeraaminen onkin esihenkilön tehtävä. (Rope 2021, 30–31.)

Tunnustukset liittyvät jonkin verran saavutuksiin, koska jotkut saavutukset voivat toimia perustana erilaisille julkisille tunnustuksille. Tässä yhteydessä tunnustuksilla tarkoitetaan julkista noteerausta, esimerkiksi kuukauden myyjä. Oleellista on kuitenkin se, että ihmiset kaipaavat tunnustusta onnistumisista. (Rope 2021, 31.)

Työn haastavuudella ja palkitsevuudella viitataan kutsumusammattissa työskentelyyn. Tällöin työ on lähtökohtaisesti mielekästä, vaikka muut motivaatiotekijät eivät olisi huipussaan. (Rope 2021, 32.)

Vastuullisuudella tarkoitetaan vastuullisten tehtävien saamista ja luottamuksen mahdollisuutta ihmiseen siten, että tietää annettujen tehtävien onnistuvan hyvin.

Nykypäivänä on yleistä se, että töissä on määrätty henkilöille omat vastualueet, joista pidetään huolta. (Rope 2021, 32–33.)

Etenemisellä tarkoitetaan etenemistä organisaatiossa. Organisaatiossa eteneminen on yleensä palkinto hyvin tehdystä työstä. Monet ihmiset haluavat itselleen hyvän urakehityksen. Eteneminen nähdään myös arvostuksen mittarina elämässä pärjäämisestä. (Rope 2021, 33–34.)

3.3 Haasteet ja stressitekijät

Vuonna 2021–2022 Tampereen yliopiston Turvallisesti etänä – työhyvinvointi ja sen johtaminen etätyössä -hankkeessa havainnoitiin, että yliopistotyöntekijöiden keskuudessa koettiin paljon yksinäisyyttä, joka oli yhteydessä korkeampaan stressiin sekä väsymykseen. Resilienssi eli joustavuus ja organisaation tarjoama tuki etätyössä olivat yhteydessä vähäisempään stressiin ja väsymykseen. Etätyössä työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy helposti, mikä lisää työn kuormittavuutta. (Kiiskinen 2022.)

Yhtenä isona etätyön haasteena ovat ergonomiset haasteet, jotka johtuvat usein siitä, että kalusteet tai työvälineet eivät välttämättä ole ergonomiaa tukevia. Ergonomiaan on todella tärkeää kiinnittää huomiota etenkin silloin, kun työaika kuuluu pääosin etätöitä tehden. Fyysisen ergonomian lisäksi etätyöstä voi aiheutua haasteita myös kognitiiviselle ergonomialle. Kognitiivinen toimintakyky on yksi neljästä toimintakyvyn ulottuvuudesta fyysisen, sosiaalisen ja psyykkisen toimintakyvyn kanssa. Kognitiivinen toimintakyky sisältää monenlaisia taitoja, jotka liittyvät tiedon käsittelyyn, prosessointiin ja muistiin. Etätyö on usein asiantuntija-luonteista ja tietointensiivistä työtä, mikä sisältää kuormitustekijöitä erityisesti avotyön osalta. Jos työtä ei organisoida järkevästi eikä tauoista huolehdita riittävästi niin, etätyön vuoksi kognitiiviset kuormitustekijät tarkkaavaisuuteen, havainnointiin ja muistiin kasvavat. (Kiiskinen 2022.)



Kuva 4. Etäopinnoissa ja -työssä onnistuminen (Oppimisvaikeus 2020).

Kuva 4 näyttää oleellisia asioita hyvään etätöön suunnitteluun. Etätööt ovat yleensä ajasta ja paikasta riippumattomia, joten ne vaativat hyvää suunnittelua. Työskentelykin sujuu paljon mukavammin, kun hallitsee onnistumista tukevat taidot. (Oppimisvaikeus 2020.)

3.4 Etätöön joustavuus

Etätö kasvattaa mahdollisuuksia autonomisiin työjärjestelyihin, mikä mahdollistaa työskentelyn oman rytmin, aikataulun ja työjärjestyksen mukaan. Työn ja muun elämän tasapainoa on näin mahdollista hallita paremmin. Kun esimerkiksi työmatka jää kokonaan pois, voi työntekijä käyttää enemmän aikaa vaikkapa harrastuksiin tai perheen kanssa oleskeluun. (Kiiskinen 2022.)

Kantar TNS selvitti vuoden 2021 alussa työmatkoihin kuluvaa aikaa kysymyksellä ”Kuinka paljon olet etätöitä tekemällä säästänyt päivittäistä työmatkaan kuluvaa aikaa”? Vastaukset kysymykseen olivat seuraavanlaiset:

Taulukko 1. Työmatkoihin kuluva aika (Rope 2021, 72).

alle 30 min.	25 %
30–50 min.	41 %
60–90 min.	16 %
yli 90 min.	12 %

Suomalaisen henkilön jäädessä etätöihin läsnätyön sijaan työaika säästetään keskimääräisesti noin 50 minuuttia. Tutkimuslaitoksen laskelmien mukaan työmatkojen kohdalla yhdessä vuorokaudessa säästettäisiin 2,75 miljoonaa vuorokautta kaikkien etätöissä olevien osalta. Nämä ajat voitaisiin käyttää jokaisen työntekijän kannalta johonkin mielekkäämpään asiaan, mikä tarkoittaisi merkittävää kasvua ihmisen hyvinvointiin. (Rope 2021, 73.)

Työmatkoilla on myös kustannusvaikutuksia, vaikka verottaja korvaa halvimman kulkuneuvon kustannukset verovähennyksinä. Tarkoituksenmukaisuussyistä ja aikaa säästääkseen moni työntekijä käyttää kuitenkin autoa työmatkoihin. Autokuluista aiheutuukin merkittävä lovi työntekijän talouteen. Etätöiden mahdollisuudesta aiheutuva säästö on monelle autoa käyttävälle henkilölle todella suuri. (Rope 2021, 73.)

Useilla työpaikoilla on oma tapansa, miten töihin pukeudutaan. Nykyään pukeutumista ei välttämättä kirjallisesti määritetä, ellei töissä käytetä työasua. Monilla työpaikoilla, joissa työt tehdään omilla asuilla, on monia kirjoittamattomia sääntöjä, jotka säätelevät esimerkiksi bisnespukeutumista. (Rope 2021, 73.)

Pukeutumiskoodit säätelevät varsin tiukasti työntekijöiden päivittäistä pukeutumista. Vaikka minkäänlaista määrättyä työasua ei olisikaan, ei työntekijällä ole mahdollisuutta mennä tekemään töitä työpaikalle minkälaisessa vaatetuksessa tahansa. Ryhmäpaine pitää tästä huolta, koska se samankaltaistaa työpaikalle tietynlaisen pukeutumistyylin. Työpukeutumisen pitää yleisesti ottaen olla siisti ja

edustava, etenkin, jos ollaan kosketuksissa asiakaskuntaan. (Rope 2021, 73–74.)

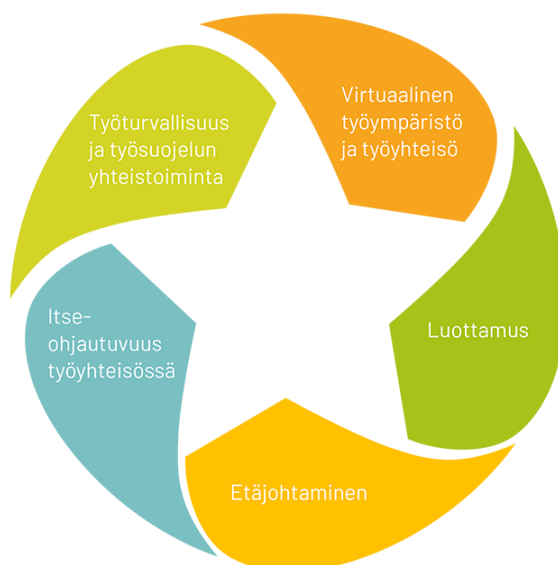
4 Etätyö esihenkilön näkökulmasta

4.1 Luottamuksen rakentaminen ja ylläpitäminen

Luottamus on osa psykologista turvallisuutta ja muodostaa suuren osa organisaation sosiaalisesta pääomasta. Sosiaalinen pääoma ilmenee tasavertaisen yhteisöllisyytenä ja vuoropuheluna. Sen ytimessä ovat luottamus ja vuorovaikutus, mahdollistavat sujuvaa tiedon siirtymistä ihmiseltä toiselle. Näin syntyy yhteinen ymmärrys tavoitteista, jaetut merkitykset ja suunta tulevaisuudelle. Luottamus sekä sen puute heijastuu organisaatiokulttuurissa laajasti. Se näkyy arjen työtaivoissa ja työprosessissa. Lopulta se myös vaikuttaa asiakaspalvelun tasoon ja työn laatuun. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Luottamuksen voi määritellä myös tunteeksi, joka kohdistuu toiseen ihmiseen, ryhmään tai tilanteeseen. Se voi ilmetä positiivisena luottamuksena, negatiivisena epäluottamuksena tai neutraalina suhtautumisena. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Luottamuksen rankentaminen esihenkilön ja työntekijän välille on erittäin tärkeää. Luottamuksen rakentamisen edellytyksenä on avoin ja runsas kommunikaatio tiimin kesken. Luottamuksen tärkeys ja merkitys korostuvat etenkin virtuaalisessa ympäristössä. Tiimissä, joka toimii täysin virtuaalisesti, luottamuksen rakentamiseen menee neljä kertaa enemmän aikaa kuin perinteisessä ympäristössä. Osoittamalla luottamusta työntekijöille synnytetään luottamuksen ilmapiiriä. Luottamuksella tarkoitetaan käytännössä sitä, ettei ole tarvetta varautua pahimpaan. (Vilkman 2016, 27.)



Kuva 5. Etäjohtamisessa korostuvat asiat (Työturvallisuuskeskus 2023).

Kuva 5 auttaa hahmottamaan etäjohtamisessa korostuvia asioita, joihin kuuluvat luottamus, yhteisöllisyys, vuorovaikutus, suhteiden luominen ja tiedon jakamiseen liittyvät käytännöt. Näiden asioiden lisäksi on myös tärkeää varmistaa työolojen terveellisyys ja turvallisuus. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

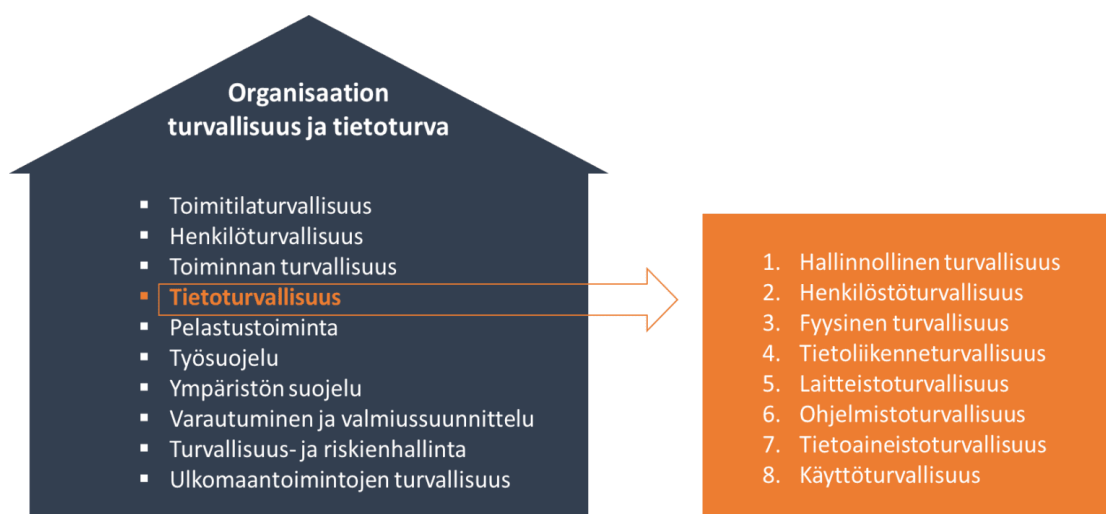
4.2 Turvallisuus ja tietoturva

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työolosuhteet ovat turvalliset ja terveelliset, tehdään työtä missä ja milloin tahansa. Hyvä esihenkilö luo edellytykset turvalliselle ja tulokselliselle työlle. Esihenkilön tulee hallita etätyön erityispiirteet ja luonne, jotta mahdollisiin ongelmiin ja vaaroihin osataan varautua etukäteen. Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus tunnistaa ja arvioida työntekoon liittyvät vaarat ja haitat. On tärkeää tehdä ennaltaehkäisevät ja korjaavat toimet myös etätyössä. Arvioinnin suunnittelussa on tärkeää pohtia, millä tavoin riskit kartoitetaan ja mitkä erityiset riskitekijät korostuvat etätyöympäristössä. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Huolellisuus ja muutama perustaito voi turvata verkossa olevat tiedot. Kunnolliset salasana, maalaisjärki ja laitteen sekä sovellusten päivitys ajallaan pitää jo

hyvässä kyberturvassa. Kun tietoturvakäytännöt ovat hallussa, on pidettävä huolta tietoturvasta ja suojautua nettihuijauksilta niin työpaikalla kuin kotona. Perustietämys keskeisistä tietoturvailmiöistä pitää ajan tasalla verkon mahdollisuuksista ja uhkista. Tietoturvaloukkauksen kohteeksi joutuessa on tärkeää tietää miten toimia ja mihin ottaa yhteyttä. (Kyberturvallisuuskeskus 2020.)

Sähköisesti tietojen käsittely ja välittäminen on osana lähes jokaisen yrityksen arkipäivää. Suuria tietomääriä on tehokasta ja joustavaa käsitellä tietoverkkojen avulla paikasta riippumatta. On siis loogista, että verkkorikolliset hyödyntävät näitä ominaisuuksia. Kyberrikollisuus voi aiheuttaa yritykselle mainehaittaa, häiriöitä palveluissa ja tietojen menetyksiä. Tämän lisäksi rikolliset voivat hyödyntää huonosti suojattuja verkkolaitteita, manipuloida tietoja tai levittää yrityksestä valheellista tietoa. Jos yritykseltä puuttuu tarvittava tekninen osaaminen, järjestelmien ylläpito kannattaa antaa asiantuntevan ulkopuolisen tahon hoidettavaksi. (Kyberturvallisuuskeskus 2020.)



Kuva 6. Organisaation turvallisuus ja tietoturva (Verkkoasema 2018).

Kuvan 6 avulla tuodaan esiin sitä, kuinka monta asiaa liittyy organisaation sekä samalla sen työyhteisön turvallisuuteen. Kuvassa 6 näkyviin asioihin liittyy kaikkiin myös riskien hallinta. Riskit täytyy ensin tunnistaa, jotta niihin voidaan varautua hyvin. Pitää ottaa huomioon kaikki asiat, jotka voivat epäonnistua, sekä niiden seuraamukset. (Verkkoasema 2018.)

4.3 Johtamisen haasteet

Etäjohtamisen kulmakiviin kuuluvat luottamus, arvostus, toimivat pelisäännöt, avoin vuorovaikutus, avoimuus ja yhteisöllisyys. Näillä asioilla on vahva side ja ilman toista on haasteellista toteuttaa toista. Nämä kulmakivet ovat tärkeitä asioita ihan kaikenlaisissa työyhteisöissä. (Vilkman 2016, 25.)

Suurimpana etätyön haasteena on luottamus. Moni luulee, että luottamuksen vastakohta on epäluottamus, mutta se on pelko. Tämän takia on edelleen paljon organisaatioita ja esihenkilöitä, jotka suhtautuvat etätyöhön nuivasti. Suurin pelko vaikuttaisi olevan se, tekevätkö ihmiset oikeasti töitään eli voiko työntekoon luottaa, jos esihenkilö ei ole heitä koko ajan valvomassa. Tässä on kyse kontrollin menettämisen pelosta. Mielenkiintoisen asiasta tekee se, että asiantuntijatyössä on muutenkin vaikea todeta, tekeekö henkilö töitä, vaikka olisikin läsnätoisissa. Suurimmalla osalla työntekijöistä on kuitenkin halua näyttää olevansa luottamuksen arvoisia ja hoitaa työnsä hyvin, jos siihen annetaan mahdollisuus. Kokeneimmat esihenkilöt ovatkin havainneet, että luottamusta käytetään väärin vain harvoissa tapauksissa. (Vilkman 2016, 26–27.)

Työntekijät ovat entistä vaativampia ja kriittisempiä työnantajien suhteen, jos heillä on vapautta ja varaa valita. Työnantajilta ja johtajilta vaaditaan läpinäkyvyyttä someajassa: kysymyksiin on saatava vastauksia, virheet tulee myöntää viipymättä ja kritiikki tulee ottaa vakavasti, tuli se mitä kautta hyvänsä. Nykyisin kritiikkiä tulee yhä enemmän sosiaalisen median eri alustoilla. ”Annetaan tämän kohun laantua” ajattelu ei näinä päivinä enää toimi johtamisperiaatteena. (Toiminen 2022, 62.)

Läpinäkyvyydellä tarkoitetaan sitä, että nykyään yrityksillä ei ole monopolia siihen, mitä siitä puhutaan. Sisäiset riidat paljastuvat helpommin ja valheista jää useammin kiinni. Johtamisella sekä yhteisillä toimintatavoilla luodaan työnantajakuvaa. Työvoimasta kilpailtaessa on tärkeää, että yksittäisen työntekijän kokemus oikeudenmukaisuudesta ja läpinäkyvyydestä on todella hyvä. (Toiminen 2022, 62–63.)

4.4 Organisointi ja resurssien hallinta

Etätyön vuoksi myös työnantajalle tulee etuja, jotka kannattaa ottaa huomioon. Yritykselle tulee pienemmät toimintakustannukset. Ei tarvitse vuokrata niin suurta toimistoa, koska tiimisi työskentelee kotona. Joillekin yrityksille on jopa ollut mahdollista luopua toimistoista kokonaan. Tällaisten tilojen vuokratukustannukset ovat hyvin korkeat, joten säästöä tulee huomattavasti. (Łączyńska 2024.)

Etätyö tuo myös mukanaan sen, että työntekijät ovat harvemmin poissa. Kun työntekijällä on mahdollisuus tehdä etätöitä, hän saattaa tehdä töitä myös sairaana. Etätyöntekijänä ei välttämättä anna flunssan häiritä työntekoa, koska töitä voi tehdä myös sängystä käsin. Jos vastaavanlainen tilanne on läsnätyöntekijällä, hän todennäköisesti ottaisi sairauslomaa. Stanfordin teettämässä tutkimuksessa huomattiin, että työntekijät, joilla on mahdollisuus työskennellä etänä ovat 22 % tuottavimpia. 32,2 % haastatelluista palkkaavista johtajista ovat vahvistaneet, että etätyöntekijöiden tuottavuus on kasvanut. (Łączyńska 2024.)

Etätyössä on tärkeää, että tehtävät ja odotukset määritellään tarkasti. Ne toimivat yleensä työn perustana. Jos työn laajuutta ei ole selkeästi määritelty, se tuottaa paljon väärinkäsityksiä, viivästyksiä ja turhautumista. On siis todella tärkeää, että työntekijät tietävät tarkalleen heidän tehtävänsä ja määräaikansa, sekä mitä heiltä vaaditaan. Tällöin työntekijät tietäisivät omat vastuualueensa ja milloin heidän oletetaan saavan tietyt tehtävät valmiiksi. Esihenkilön vastuulla on varmistaa selkeys ja avoimuus. (Łączyńska 2024.)

5 Lomakekysely etätöistä

5.1 Tutkimusmenetelmät

Valitsin tutkimukseen kvantitatiivisen eli määrällisen aineistonkeruumenetelmän. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskitytään numeeristen tietojen järjestelmällisen keräämisen ja analysointiin. Kyselytutkimus on tälle tutkimusmenetelmälle tyypillinen tietojen keräämisen apuväline. Koska kyseessä on strukturoitu kysely, jossa kysymykseen on annettu valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaaja valitsee itselleen sopivimman, on kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä sopiva tähän kyselyyn. (Abbadia 2023.)

Kyselyn olisi voinut toteuttaa myös kvalitatiivisen eli laadullisena aineistonkeruumenetelmällä. Se olisi tarkoittanut sitä, että vastaaja olisi saanut vapaammin omien ajatustensa mukaan vastata avoimiin kysymyksiin, eikä vastausvaihtoehtoja olisi annettu vastaajalle valmiina. Laadullinen tutkimusmenetelmä olisi tuonut mukanaan paljon enemmän analysoitavaa ja tehnyt siitä vaikeampaa, koska erilaisia vastauksia olisi paljon enemmän. (Abbadia 2023.)

5.2 Tutkimuskohde ja aineistonkeruu

Tutkimuskysely tehtiin Metropolia E-Lomakkeella, joka lähetettiin sähköpostilla vastaajille. Aineisto kyselyyn kerättiin siten, että kyselyä jaettiin noin 50:lle etätötä tekeväälle henkilölle, jotka työskentelevät sattumanvaraisissa yrityksissä. Tätä ei ole toteutettu minkään tietyn yrityksen ja sen henkilöstön kanssa, vaan vastaajia on monista eri yrityksistä. Vastauksia kyselyyni sain loppujen lopuksi yhteensä 38 kappaletta. Mielestäni se on hyvä määrä, koska otanta on riittävä analyysin tekemiseen.

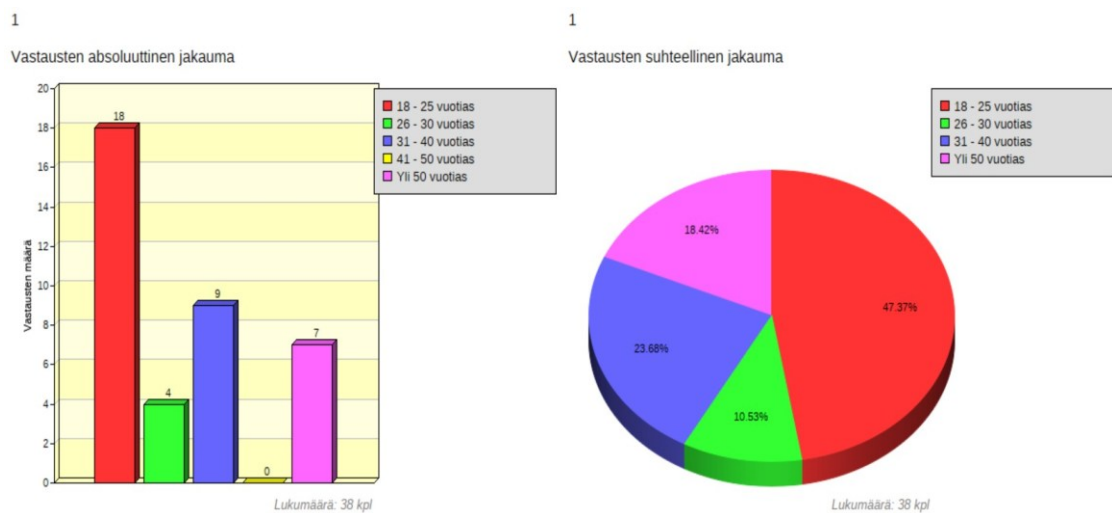
Kaikki kyselyyn annetut vastaukset ovat täysin relevantteja ja jokainen vastaaja on myös vastannut jokaiseen kysymykseen. Tämä tarkoittaa sitä, että kyselyn dataa ei tarvitse siivota, koska joukossa ei ole huonolaatuisia vastauksia.

5.3 Kyselyn vastausten analysointi

Kysely lähti liikkeelle vastaajan iän selvityksellä. Tämän tyyppinen kysymys toimii olennaisena osana tutkimuksen taustatietoja. Tämän kysymyksen avulla voidaan tutkia eroja eri ikäryhmien välillä muissa tutkimuskysymyksissä. Ikäryhmien välisellä vertailulla voidaan tuoda esiin sukupolvien välisiä näkemuseroja. Tätä voidaan hyödyntää myös ikään liittyvillä työelämäkokemuksilla.

Kuviosta 1 huomataan, että selkeä enemmistö vastaajista on nuoria työntekijöitä eli 18–25-vuotiaita. Myös muita ikäryhmiä on hyvin edustettuna, mutta yllättävää on, että 41–50-vuotiaita vastaajia ei ole yhtäkään. On hienoa huomata, että vastaajia löytyy eri ikäryhmistä, koska se auttaa saamaan ikäryhmien välisiä eroja esille.

Vastaukset tähän kysymykseen jakoutuivat seuraavasti: 18–25-vuotias, 18 vastausta (47,37 %). 26–30-vuotias, 4 vastausta (10,53 %). 31–40-vuotias, 9 vastausta (23,68 %). 41–50-vuotias, 0 vastausta (0 %). Yli 50-vuotias, 7 vastausta (18,42 %).



Kuvio 1. Minkä ikäinen olet?

Kyselyn toisessa kysymyksessä selvitettiin, montako päivää viikosta vastaajat tekevät etätöitä. Tämä kysymys toimii myös tärkeänä taustatietona tutkimuksessa. Sen avulla saadaan selville, vaikuttaako etätyöpäivien määrä muihin kyselyssä esiin tuleviin tekijöihin.

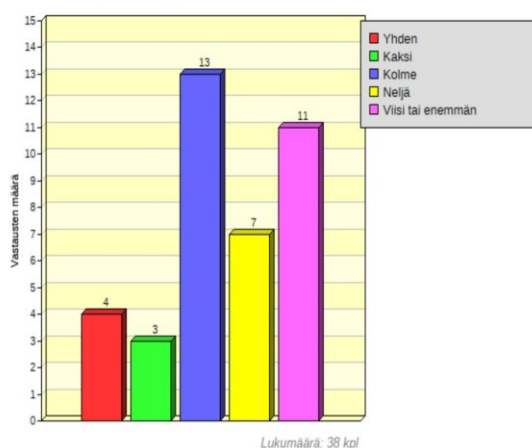
Kyselyn tuloksista selvisi, että ikä ei toiminut minkäänlaisena tekijänä sen suhteen, montako päivää viikossa etätöitä tehdään. Nämä kaksi asiaa eivät korreloineet keskenään, koska yhteyksiä niiden välillä oli haastava huomata. Vastauksissa oli paljon vaihtelevuutta, montako päivää viikossa etätöitä tehdään.

Kuviosta 2 tulee esille, että tässä kysymyksessä on selkeää hajontaa. Vastausten perusteella selviää, että suurempi osa viikosta koostuu nykyään etätöistä, koska kolme, neljä ja viisi tai enemmän ovat vastaajien keskuudessa suosituimmat vaihtoehdot. Vaikka suurin osa vastaajista tekee enemmän etätöitä, mahtui vastaajiin 18,42 % työntekijöitä, joiden viikot koostuvat enemmän läsnätyöstä.

Vastaukset tähän kysymykseen jakoutuivat seuraavasti: Yhden, 4 vastausta (10,53 %). Kaksi, 3 vastausta (7,89 %). Kolme, 13 vastausta (34,21 %). Neljä, 7 vastausta (18,42 %). Viisi tai enemmän, 11 vastausta (28,95 %).

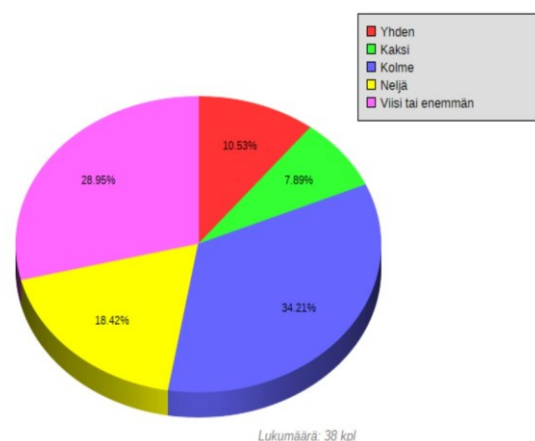
2.

Vastausten absoluuttinen jakauma



2.

Vastausten suhteellinen jakauma



Kuvio 2. Kuinka monta päivää viikossa teet etätöitä?

Kolmantena kysymyksenä selvitettiin, toimiiko vastaaja esihenkilötehtävissä vai ei. Kuviosta 3 huomataan, että vastaajista selkeä enemmistö 76,32 % ei toimi esihenkilötehtävissä. Tämä oli oletettavaa, että esihenkilöt jäivät kyselyssä vähemmistöön. On silti hienoa huomata, että esihenkilötehtävissä toimivia henkilöitä vastasi kyselyyn 23,68 %.

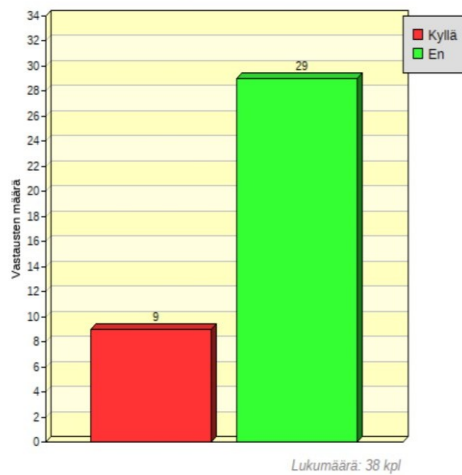
Vastaajan ikä vaikutti merkittävästi siihen, toimiiko henkilö esihenkilönä vai ei. Vastaajista suurin osa oli 18-25-vuotiaita henkilöitä, mutta heistä vain kaksi toimii esihenkilönä. 26-30-vuotiaista, sekä 31-40-vuotiaista vastaajista molemmista ikäryhmistä löytyi yksi, joka toimii esihenkilönä. Yli 50-vuotiaista vastaajista peräti viisi toimii esihenkilön asemassa. Tämä tarkoittaa sitä, että vastaajista, jotka toimivat esihenkilön asemassa, on yli puolet yli 50 vuotiaita.

Tästä tutkimuksesta selviää, että ikä vaikuttaa esihenkilöasemaan. Vaikutuksen syinä voi olla henkilön työkokemus sekä eteneminen organisaatiossa. Nuorien työntekijöiden voi olla haastavampaa päästä esihenkilöksi, koska kokemusta ei ole vielä riittävästi. Toki koulutus vaikuttaa myös isona muuttujana tässä asiassa.

Vastaukset tähän kysymykseen jakoutuivat seuraavasti: Kyllä, 9 vastausta (23,68 %). En, 29 vastausta (76,32 %).

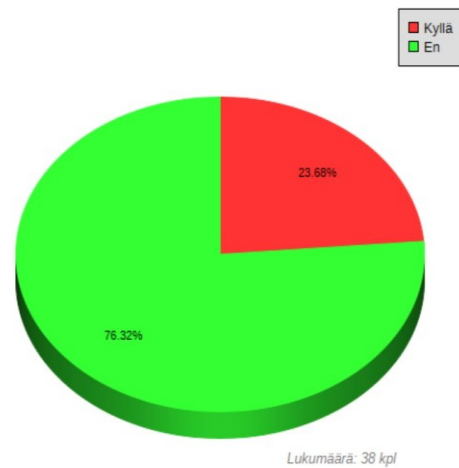
3.

Vastausten absoluuttinen jakauma



3.

Vastausten suhteellinen jakauma



Kuvio 3. Toimitko esihenkilönä?

Neljännessä kysymyksessä selvitettiin, kuinka hyvänä tai huonona asiana vastaajat pitivät etätöitä. Kuvio 4 selviää helposti suurimman osan vastaajista olevan sitä mieltä, että etätöitä ovat enemmän tai vähemmän hyvä kuin huono asia. Tämä ei ole oikeastaan yllättävää, koska etätöitä on nykyään yhä enemmän osana työntekijöiden arkea.

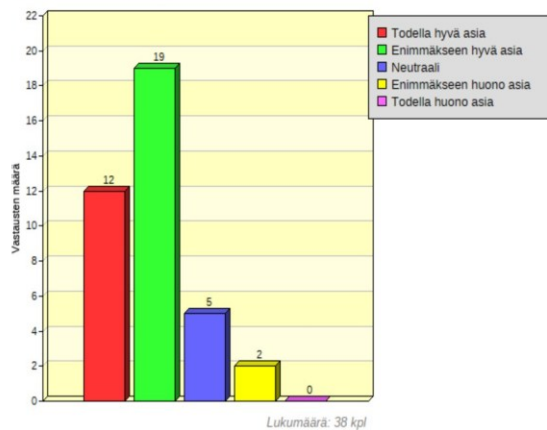
Etätöihin voidaan myös suhtautua nykyään paljon paremmin, koska työntekijät tietävät sen, että etätöitä on tullut jäädäkseen. Etätöitä kannattaa ajatella positiivisen kautta, koska muuten tietynlaisiin työtehtäviin pääseminen voi olla paljon haastavampaa.

Tämän kysymyksen vastauksiin on myös vaikea hakea korrelaatiota, koska selkeä enemmistö pitää etätöitä hyvänä asiana. Jokaisesta ikäryhmästä löytyi myös niitä, jotka ajattelevat etätöitä neutraalisti. Kaksi vastaajaa pitivät etätöitä enimmäkseen huonona asiana ja he molemmat olivat 18-25-vuotiaita. Vastaajista isoin osa koostui tästä ikäryhmästä, joten mielipiteestä etätöihin on hankala tehdä mitään tulkintaa.

Vastaukset tähän kysymykseen jakautuivat seuraavasti: Todella hyvä asia, 12 vastausta (31,58 %). Enimmäkseen hyvä asia, 19 vastausta (50,00 %). Neutraali, 5 vastausta (13,16 %). Enimmäkseen huono asia, 2 vastausta (5,26 %). Todella huono asia, 0 vastausta (0 %).

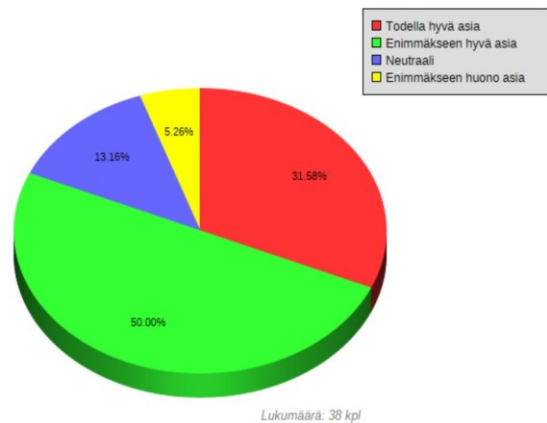
4.

Vastausten absoluuttinen jakauma



4.

Vastausten suhteellinen jakauma



Kuvio 4. Mikä on mielipiteesi etätöistä?

Viidentenä kysymyksenä haluttiin tietää, mikä on etätöiden paras puoli vastaajien mielestä. Tämä aiheutti aika paljon hajontaa vastaajien kesken. Ei oikeastaan ollut yhtään yllättävää, että kukaan vastaajista ei ollut valinnut parhaaksi puoleksi sitä, että voi tehdä etätöitä omavalintaisessa vaatetuksessa.

Kuviosta 5 selviää, että kaikista mahdollisista vaihtoehdoista työmatkan poisjäänti oli suurimman osan mielestä etätöiden paras puoli. Työmatkan poisjääminen on erityisen tärkeää sellaisille työntekijöille, joiden työmatka on suhteellisen pitkä. Työmatkan poisjäänti on myös ympäristön kannalta hyvä asia.

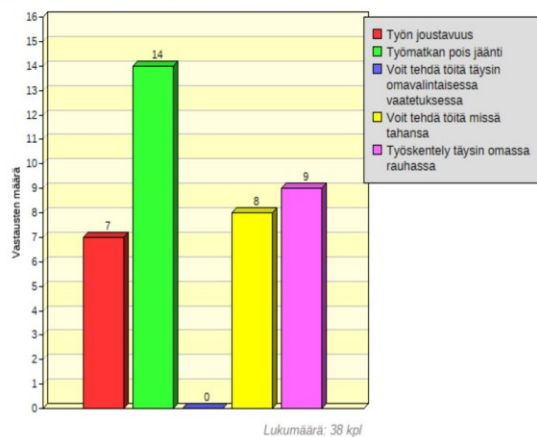
Myös työn joustavuus, työskentely täysin omassa rauhassa ja töiden tekeminen missä tahansa ovat saaneet hyvin kannatusta. Näiden kolmen vaihtoehdon kesken vastauksien väliset erot ovat pienet.

Tutkimuksen vastauksista käy myös ilmi, että vastaajan ikä tai etätyöpäivien määrä viikossa ei vaikuta siihen, minkä vaihtoehdon vastaaja kokee itselleen parhaimpana. Vastaajien kesken on myös tässä asiassa paljon hajontaa. On yllättävää, ettei etätyöpäivien määrällä viikossa löytynyt tämän kysymyksen kanssa korrelaatiota.

Vastaukset tähän kysymykseen jakoutuivat seuraavasti: Työn joustavuus, 7 vastausta (18,42 %). Työmatkan poisjäänti, 14 vastausta (36,84 %). Voit tehdä töitä omavalintaisessa vaatetuksessa, 0 vastausta (0 %). Voit tehdä töitä missä tahansa, 8 vastausta (21,06 %). Työskentely täysin omassa rauhassa, 9 vastausta (23,68 %).

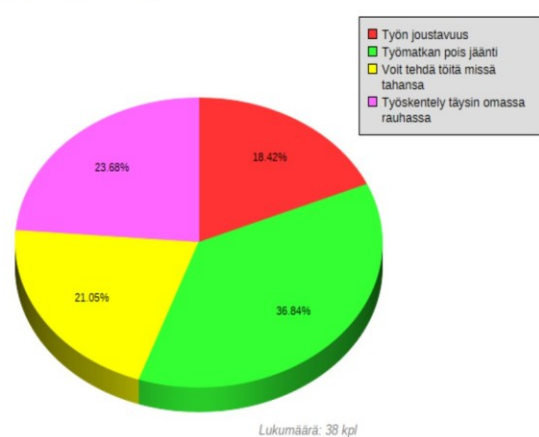
5.

Vastausten absoluuttinen jakauma



5.

Vastausten suhteellinen jakauma



Kuvio 5. Mikä on etätyön paras puoli?

Kysymyksessä kuusi käsiteltiin esihenkilön ja työntekijän välistä yhteydenpitoa. Kuvion 6 mukaan vastaajat ovat selkeästi sitä mieltä, että yhteyttä täytyy pitää vähintään kerran viikossa. Harvemmin kuin kerran viikossa vastauksia tuli kuitenkin 23,68 %. Tähän kysymykseen vastaamiseen vaikuttaa paljon se, millainen työtehtävä vastaajalla on.

Vastauksien välille on tässäkin kohdassa hankala löytää yhtäläisyyksiä, koska vastaukset ovat hajautuneet aika tasaisesti. Tutkimuksesta käy ilmi, että etätyöpäivien määrä viikossa ei ainakaan vaikuta siihen, miten vastaaja suhtautuu esihenkilön ja työntekijän väliseen yhteydenpitoon.

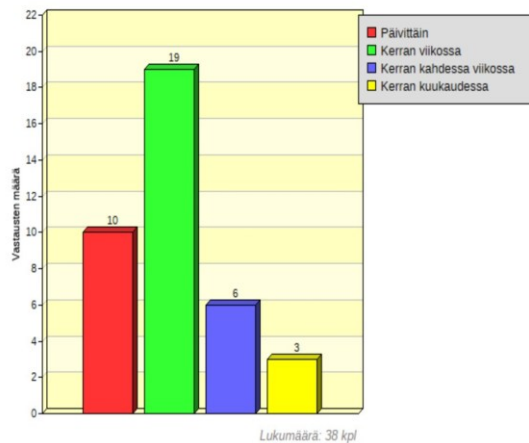
Tutkimuksen vastauksista oli kuitenkin huomattavissa, että lähes jokainen yli 50-vuotias vastaaja oli vastannut, että kerran viikossa on riittävä määrä yhteydenpitoa esihenkilön ja työntekijän välillä. Myös yli puolet esihenkilön asemassa toimivista vastaajista oli yli 50-vuotiaita. Vastauksissa oli myös huomattavissa, että selkeä enemmistö esihenkilöistä on sitä mieltä, että kerran viikossa on riittävä määrä yhteydenpitoa. Tämä voi kertoa siitä, että esihenkilön ja työntekijän välillä on riittävän hyvä luottamus siitä, että työt tulee tehdyksi. Vaikuttavana tekijänä voi myös toimia se, että yhteyttä ei vain yksinkertaisesti tarvitse pitää useammin.

Vastaajista myös 26,32 % on sitä mieltä, että yhteydenpitoa pitää olla päivittäin. Tämä voi johtua siitä, että esihenkilö ja työntekijä tekevät niin tiiviisti yhteistyötä, joten yhteydessä pitää olla päivittäin.

Vastaukset tähän kysymykseen jakautuivat seuraavasti: Päivittäin, 10 vastausta (26,32 %). Kerran viikossa, 19 vastausta (50,00 %). Kerran kahdessa viikossa, 6 vastausta (15,79 %) Kerran kuukaudessa, 3 vastausta (7,89 %).

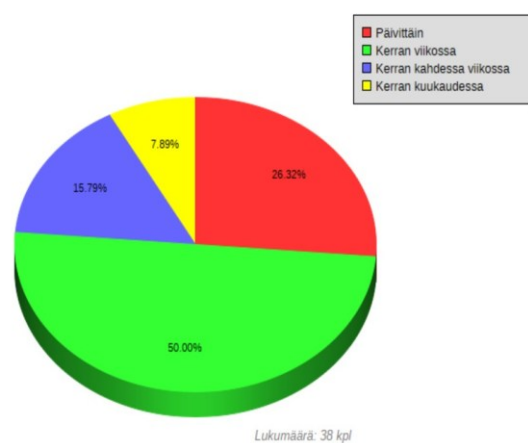
6.

Vastausten absoluuttinen jakauma



6.

Vastausten suhteellinen jakauma



Kuvio 6. Kuinka usein esihenkilön ja työntekijän tulisi pitää yhteyttä?

Seitsemäntenä kysymyksenä selvitettiin, mikä annetuista vaihtoehdoista on vastaajan mielestä paras motivaatiotekijä. Kuvio 7 selviää, että tässäkin kysymyksessä ilmenee hajontaa vastaajien välillä. Kuitenkin vastatuimpana motivaatiotekijänä nousee esiin vastuullisuus. Tällä otannalla selviää, että vastaajat arvostavat vastuullisten tehtävien saamista ja luottamusta siihen, että tehtävien teko onnistuu heiltä.

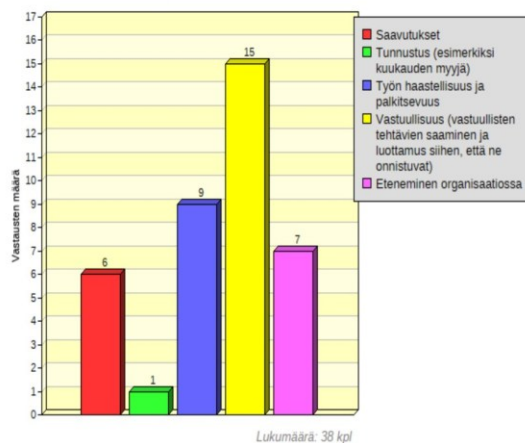
Tutkimuksen vastauksissa kävi ilmi, että etenkin esihenkilön asemassa toimivat vastaajat pitävät vastuullisuutta ja etenemistä organisaatiossa parhaimpana motivaatiotekijänä. Tämä on loogista, koska esihenkilöillä luonnollisesti on enemmän vastuuta kuin työntekijällä. Esihenkilöinä toimivat vastaajat ovat myös saattaneet kokea, miltä organisaatiossa eteneminen tuntuu, jos he ovat nousseet nykyiseen asemaansa samassa yrityksessä.

Vastauksista myös huomasi, että vastaajan ikäryhmällä ei ole korrelaatiota motivaatiotekijöiden suhteen. Etätyöpäivien määrä viikossa ei myöskään vaikuttanut vastaajien motivaatiotekijän valintaan.

Vastaukset tähän kysymykseen jakautuivat seuraavasti: Saavutukset, 6 vastausta (15,79 %). Tunnustus (esimerkiksi kuukauden myyjä), 1 vastaus (2,63 %). Työn haastellisuus ja palkitsevuus, 9 vastausta (23,68 %). Vastuullisuus (vastuullisten tehtävien saaminen ja luottamus siihen, että ne onnistuvat), 15 vastausta (39,47 %). Eteneminen organisaatiossa, 7 vastausta (18,42 %).

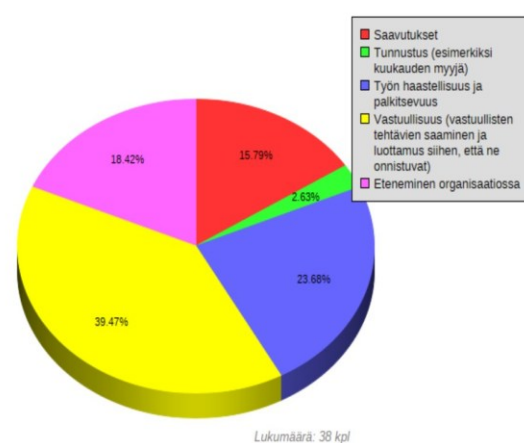
7.

Vastausten absoluuttinen jakauma



7.

Vastausten suhteellinen jakauma



Kuvio 7. Mikä seuraavista vaihtoehdoista on paras motivaatiotekijä itsellesi?

Kahdeksantena kysymyksenä haluttiin saada selville vastaajien mielestä isoin haaste etätyössä. Niin kuin kuvioista 8 selviää, että melkein puolet vastaajista kokee etätyön isoimmaksi haasteeksi työ- ja vapaa-ajan erottamisen toisistaan. Kun työtä tehdään pääsääntöisesti kotona, tekee se siitä haasteellista. Etenkin, jos työtä tehdään liukuvalla työajalla, luo se vielä enemmän siihen haastetta. Tällöin voit tehdä töitä mihin aikaan itse haluat ja pitää myös paljon pidempiä taukoja työnteon välissä. Se sekoittaa työ- ja vapaa-ajan tuntua.

Tämän kysymyksen vastauksista ei löytynyt minkäänlaista korrelaatiota muiden kysymysten vastauksien kanssa. Tämä on aika yllättävää, koska tutkimusta tehdessä tuli esille, että iäkkäämmillä henkilöillä olisi enemmän haasteita teknologian kanssa. Tutkimuksen vastaukset kuitenkin osoittivat, että

teknologisia haasteita löytyy kaikista ikäryhmistä. Vastaukset hajautuivat tasaisesti.

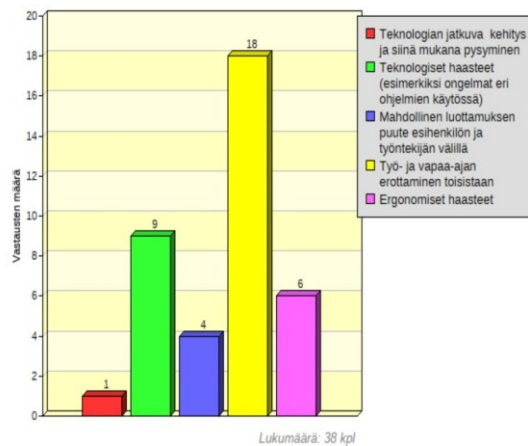
Vastaukset tähän kysymykseen jakautuivat seuraavasti: Teknologian jatkuva kehitys ja siinä mukana pysyminen, 1 vastaus (2,63 %). Teknologiset haasteet (esimerkiksi ongelmat eri ohjelmien käytössä), 9 vastausta (23,68 %).

Mahdollinen luottamuksen puute esihenkilön ja työntekijän välillä, 4 vastausta (10,53 %). Työ- ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan, 18 vastausta (47,37 %).

Ergonomiset haasteet, 6 vastausta (15,79 %).

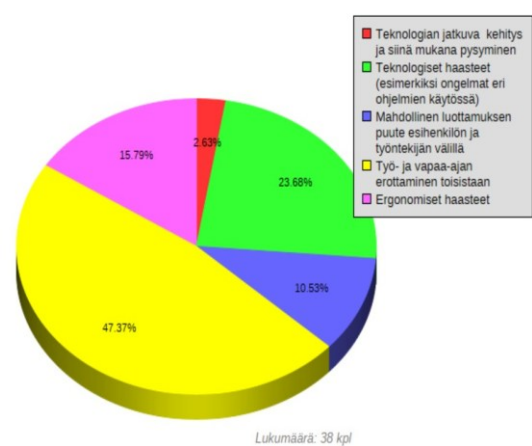
8.

Vastausten absoluuttinen jakauma



8.

Vastausten suhteellinen jakauma



Kuvio 8. Mikä on mielestäsi isoin haaste etätyössä?

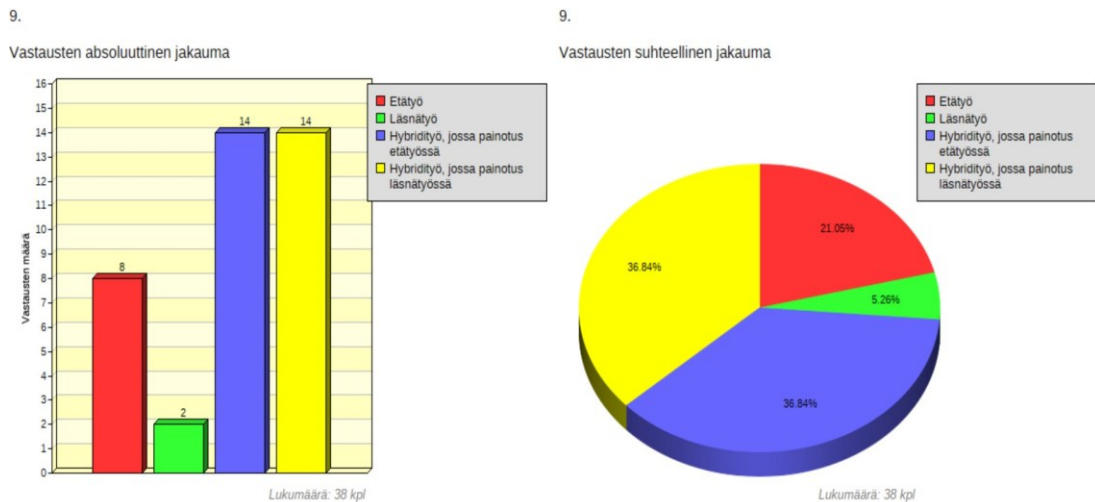
Yhdeksäntenä eli viimeisenä kysymyksenä haluttiin selvittää, mikä on vastaajien mielestä heille sopivin työvaihtoehto. Kuvio 9 selviää, että lähes kaikki vastaajat haluavat etätyön olevan osana heidän työntekoaan enemmän tai vähemmän. Vain 5,26 % vastaajista kokee pelkästään läsnätyön olevan sopivin vaihtoehto.

Selvästi suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että hybridityö yleisesti ottaen on paras vaihtoehto. Se, onko painotus etätyössä vai läsnätyössä, jakautui tasan

vastaajien kesken. Myös halua pelkästään etätöihin löytyi 21,05 %:lla vastaajista, mikä on selkeästi enemmän kuin pelkkään läsnätyöhön haluavia.

Tutkimuksen vastauksista tähän kysymykseen huomasin myös, että vastaukset eivät oikein mitenkään selvästi korreloi keskenään. Vastausten hajonta on suuri, eikä tämän kysymyksen vastauksista huomaa mitään yhtäläisyyksiä aiempien vastausten kanssa.

Vastaukset tähän kysymykseen jakautuivat seuraavasti: Etätö, 8 vastausta (21,06 %). Läsnätyö, 2 vastausta (5,26 %). Hybridityö, jossa painotus etätöissä, 14 vastausta (36,84 %). Hybridityö, jossa painotus läsnätyöissä, 14 vastausta (36,84 %).



Kuvio 9. Mikä on mielestäsi paras työvaihtoehto?

6 Tutkimuksen onnistuminen ja omaa pohdintaa

6.1 Tutkimuksen onnistuminen

Omasta mielestäni tutkimus onnistui riittävän hyvin. Tutkimuskyselyyn annettuja vastauksia oli vaivatonta analysoida, koska vastausvaihtoehdot oli annettu vastaajille valmiina. Olin tehnyt työni tietopohjaan joitakin oletuksia tiettyihin ikäryhmiin perustuen. Tutkimuksesta kuitenkin huomasin, että vastaajat antoivat

minulle erilaisen käsityksen tilanteesta. Tutkimuksessa huomasin, että omat olettamukset eivät aina pitäneet paikkaansa, vaan sai tietynlaisia yllätyksiäkin vastauksista.

Kvantitatiiviselle tutkimukselle on myös olennaista arvioida tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetilla mitataan tutkimuksen tarkkuutta. Tarkkuudella pyritään saamaan tutkimuskysymyksistä juuri se asia irti, mikä halutaankin saada. (Tilastokeskus 2025.) Reliabiliteetilla mitataan tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuudella pyritään saamaan tutkimuksen vastauksiin tietynlainen pysyvyys, etteivät vastaukset olisivat vain sattumanvaraisia. (Anttila 2006.)

Omasta mielestäni tutkimuksessani nämä molemmat toteutuivat. Sain vastaajista laatimillani kysymyksillä irti juuri sen, mitä halusinkin saada. Uskon myös tutkimukseni toistettavuuteen. Jos tekisin samanlaisen kyselyn uudestaan, en usko vastausten paljoo eroavan tämän tutkimuksen vastauksista.

Alkuperäinen ajatukseni oli toteuttaa tutkimuskysely jollekin tietylle yritykselle. Tällöin kaikki vastaajat olisivat olleet saman yrityksen työntekijöitä, mikä olisi tarkoittanut otantaa vain tietyn yrityksen henkilöstöstä. Ikäväkseni yritys, johon olin ollut yhteyksissä, ei lopulta pystynytään toteuttamaan tätä ajatusta. Yritin ottaa yhteyttä muutamaan muuhunkin yritykseen, mutta valitettavasti yhteistyö ei onnistunut. Minun täytyi siis toteuttaa kysely niin, että jaoin sitä etätyötä tekeville henkilöille. Olen tähän tulokseen loppujen lopuksi todella tyytyväinen ja mielestäni tutkimus onnistui ainakin riittävän hyvin.

6.2 Omaa pohdintaa

Toteutin opinnäytetyössäni kyselyn, johon vastattiin täysin anonymisti. Halusin vastaajien vastaavan anonymisti, koska ajattelin, että se on paras ja luotettavin tapa toteuttaa tämä kysely. Jälkeenpäin olen kuitenkin pohtinut, ovatko anonymit vastaukset kuitenkin se paras tapa kyselyn toteuttamiseen. Anonyymeilla vastauksilla nimittäin saadaan paremmin tiettyjä huonoja puolia asioista esiin.

Koska vastaajaa ei saada selville, on vastausten antaminen paljon turvallisempaa ja helpompaa.

Kun vastaaja pysyy anonyyminä, hän ei välttämättä anna täysin todenmukaisia vastauksia. Vastausten antaminen anonyyminä voi antaa vastaajalle sellaisen käsityksen, että kyselyä ei tarvitse ottaa vakavasti, eikä hän sen takia välttämättä käytä aikaa vastausten miettimiseen.

En onnekseni huomannut kyselyssäni sellaisia epäluotettavia vastauksia, koska olin parhaani mukaan tehnyt kyselyn sillä tavalla, ettei niitä tulisikaan. Uskon, että anonyymit vastaukset olivat paras mahdollinen tapa toteuttaa juuri tämä kysely.

Pohdin pitkään, toteutanko kyselyni kvantitatiivisena eli määrällisenä vai kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Koska molemmat näistä olivat toteutettavissa, päätös ei ollut kovinkaan helppo. Päädyin kuitenkin kvantitatiiviseen tutkimusmenetelmään ja mielestäni se oli oikea ratkaisu. Ihan sen takia jo, että tulosten analysointi on paljon helpompaa, eikä vie niin paljon aikaa. Uskon myös, että se oli tähän kaiken kaikkiaan parempi ratkaisu.

Työssäni on myös ainakin yksi asia, jonka tekisin paremmin, jos aloittaisin alusta. Kyselytutkimuksessa ilmenee ristiinanalysointia eli analysoidaan sitä, miten muut vastaukset ovat vaikuttaneet johonkin toiseen vastaukseen. Esimerkiksi, onko vastaajan iällä merkitystä siihen, kuinka usein esihenkilön ja työntekijän tulisi pitää yhteyttä keskenään. Työtä tehdessä ajattelin, että kerron siitä itse, miten tutkimuksessa nämä asiat korreloivat keskenään ja niin teinkin. Kuitenkin jälkeempäin ajatellen olisi ollut paljon parempi ratkaisu esittää tämä ristiin- taulukointina ja tehdä niistä itse omat taulukkonsa. Tällä tavalla lukijan olisi ollut helpompaa ymmärtää korrelaatiot vastausten välillä, koska hän olisi itse nähnyt ne suoraan taulukosta.

Aiheen rajaus nousi ilmi aika nopeasti heti työtä aloittaessani. Etätyön vaikutus työyhteisöön on kuitenkin todella laaja aihe, koska sitä voi tutkia niin monella eri tavalla. Mielestäni onnistuin kuitenkin hyvin rajaamaan aiheeni ja pysymään

siinä, miten olinkin ajatellut toteuttaa työni. Tietenkin matkalla oli muuttujia, mutta ei mitään ylitsepääsemätöntä.

Sain muutamalta kyselyyn vastanneelta henkilöltä palautteeksi kysymyksen, miksi raha ei ollut motivaatiotekijöiden vaihtoehtoissa. Rahan pois jättäminen motivaatiotekijöistä oli tietoinen valinta. Koska mielestäni on ilmiselvää, että ihmiset tekevät työtä rahan takia. En halunnut tuoda siihen kysymykseen vaihtoehtoa, josta olisin täysin varma, että kaikki vastaajat vastaisivat siihen saman vaihtoehdon. Tästä syystä päätin jättää rahan pois, enkä sitä myöskään käsittele tietopohjassanikaan.

7 Päätäntö

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten etätyö vaikuttaa työyhteisöön. Asiaa tutkittiin erityisesti esihenkilön ja työntekijän näkökulmista. Työssä oli myös tarkoituksena avata etätyötä käsitteenä ja kertoa sen kehityksestä.

Halusin tuoda työhön myös paljon visuaalisuutta, koska olen sitä mieltä, että kuvat opettavat paremmin. Halusin havainnollistaa tiettyjä asioita kuvien avulla, jotta lukija saa paremman käsityksen asiasta. Olen itse huomannut, että opin kuvien avulla paremmin.

Työssäni toteutin tutkimuskyselyn, joka oli tehty Metropolia Ammattikorkeakoulun luomalla Metropolia E-Lomakkeella. Tämän kyselyn luominen kyseisellä alustalla onnistui hyvin ja vaivatta. Alusta oli myös juuri sopiva tämän kaltaisen tutkimuksen luomiseen, koska se on helppokäyttöinen, eikä vaadi paljon teknistä osaamista.

Työn päätteeksi voidaan todeta etätyön tuoneen merkittäviä muutoksia työyhteisöihin ja niiden kommunikaatioon. Vaikka mukana on tullut paljon hyvää, esimerkiksi työn joustavuus ja työrauhan lisääntyminen, on esiin noussut myös erilaisia haasteita. Näihin kuuluvat esimerkiksi erilaiset teknologiset haasteet, työ-

ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan ja ergonomiset haasteet. Työyhteisöjen vahvuus ei onneksi ole pelkästään kiinni fyysisestä läsnäolosta, vaan luottamuksesta, toimivasta vuorovaikutuksesta ja yhteisistä tavoitteista.

Yritysten on nykyään tärkeää löytää tasapaino etä- ja läsnätyön välille. On myös tärkeää kehittää sellaisia toimintamalleja, jotka tukevat yhteisöllisyyttä myös virtuaalisessa ympäristössä. Yritysten tulee panostaa teknologisiin ratkaisuihin. Samalla on panostettava esihenkilöiden ja työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen, jotta työyhteisön toimivuus säilyisi ajasta ja paikasta riippumattakin.

Lähteet

Abbadia, Jessica 2023. Mitä eroa on: Kvalitatiivinen vs. kvantitatiivinen tutkimus? Blogi 24.7.2023. <https://mindthegraph.com/blog/fi/kvalitatiivinen-vs-kvantitatiivinen-tutkimus/>. Viitattu 13.3.2025.

Global Business Strategy 2024. 9 Strategies to Enhance Communication for Remote Teams. <https://www.globalization-partners.com/blog/9-strategies-enhance-communication-remote-teams/#gref>. Viitattu 18.1.2025.

Hamzian, Mo 2024. The Changing Landscape Of Remote Work And Company Culture. Forbes. <https://www.forbes.com/councils/forbesbusinesscouncil/2024/11/04/the-changing-landscape-of-remote-work-and-company-culture/>. Viitattu 15.2.2025.

Henkilöstöpalvelu HIRMU 2024. Miten työskentelykulttuuri muuttuu etätöön mukana? <https://www.hirmu.fi/l/etatyon-tulevaisuus-hybridimallien-teknologian-ja-tyoympariston-muutos/>. Viitattu 2.6.2024.

Kiiskinen, Kirsi 2022. Etätö – uhka vai mahdollisuus hyvinvoinnille? <https://www.labopen.fi/lab-pro/etatyo-uhka-vai-mahdollisuus-hyvinvoinnille/>. Viitattu 6.9.2024.

Kyberturvallisuuskeskus 2020. Näin pidät huolta tietoturvasta kotona ja työpäikällä. <https://www.kyberturvallisuuskeskus.fi/fi/ajankohtaista/ohjeet-ja-opaat/nain-pidat-huolta-tietoturvasta-kotona-ja-tyopaikalla>. Viitattu 18.1.2025.

Loppela, Kaija & Syvänen, Sirpa 2021. Teknologia tuo työn iloa ja kuormitusta. Alustalehti 16.12.2021. <https://www.tuni.fi/alustalehti/2021/12/16/teknologia-tuotyoympariston-iloa-ja-kuormitusta/>. Viitattu 16.6.2024.

Łączyńska, Julia 2024. Eri maista tulevien etäryhmien johtaminen: 10 vinkkiä. teamdeck. <https://teamdeck.io/fi/projektinhallinta/10-vinkkia-eri-maista-kasin-tyoskentelevan-etaryhman-johtamiseen/>. Viitattu 16.1.2025.

Opintovoimala 2024. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio. <https://opinvoimala.fi/sivu/sisainen-ja-ulkoinen-motivaatio>. Viitattu 2.9.2024.

Oppimisvaikeus 2020. Kuinka onnistua etäopinnoissa ja etätöissä? <https://www.oppimisvaikeus.fi/ajankohtaista/uutiset/kuinka-onnistua-etaopinnoissa-ja-etatyossa>. Viitattu 14.2.2025.

Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0 2020. Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus. LibGuides. <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642>. Viitattu 1.3.2025.

Pinola, Satu & Päätaalo, Kati & Saarnio, Reetta 2022. Työn merkityksellisyys motivoi hoito-, opetus- ja ICT-alalla. <https://vanha.oamk.fi/oamkjournal/2022/tyon-merkityksellisyys-motivoi-hoito-opetus-ja-ict-alalla/>. Viitattu 15.9.2024.

Rinne, Kati 2022. Mikä meitä motivoi? Blogi 19.4.2022 <https://www.kjrinne.fi/blogi-motivaatio/>. Viitattu 30.8.2024.

Rope, Timo 2021. Kalsariduunit etätöiden ilot ja kirot. Tammertekniikka, Tampere.

Sutela, Hanna 2021. Toiset kukoistavat, toiset kuormittuvat – koronan vaikutukset työoloihin ovat moninaisia. Tilastokeskus. Blogi 20.12.2021 <https://stat.fi/tietotrendit/blogit/2021/toiset-kukoistavat-toiset-kuormittuvat-koronan-vaikutukset-tyooloihin-ovat-moninaisia>. Viitattu 15.9.2024.

Tiensuu, Satu 2017. Miten pitää yllä motivaatiota? <https://voimaa.com/2017/09/07/miten-pitaa-ylla-motivaatiota/>. Viitattu 2.9.2024.

Tilastokeskus 2024. Etätö määritelmä 1. <https://stat.fi/meta/kas/etatyo.html>. Viitattu 25.5.2024.

Tilastokeskus 2025. Validiteetti määritelmä 1. <https://stat.fi/meta/kas/validiteetti.html>. Viitattu 25.2.2025.

Toiminen, Marjaana 2022. Hyppy työn arvaamaton tulevaisuus ja uudet mahdollisuudet. Tammi, Helsinki.

Työsuojelu.fi 2021. Kysymyksiä ja vastauksia työajasta asiantuntijatyössä. <https://tyosuojelu.fi/-/kysymyksiä-ja-vastauksia-tyoajasta-asiantuntijatyossa>. Viitattu 25.5.2024.

Työterveyslaitos 2024. Etätö, hybridityö ja monipaikkainen työ. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>. Viitattu 25.5.2024.

Työterveyslaitos 2024. Etätöiden johtaminen. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/joustava-tyoaika/etatyon-johtaminen>. Viitattu 25.5.2024.

Työturvallisuuskeskus 2023. Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. <https://ttk.fi/julkaisu/etajohtaminen-ja-virtuaalinen-vuorovaikutus-tyoyhteisossa/>. Viitattu 4.2.2025.

Verkkoasema 2018. Tietoturva on osa yritysturvallisuutta. Blogi 21.5.2018. <https://www.verkkoasema.fi/blogi/tietoturva-on-osa-yritysturvallisuutta/>. Viitattu 16.1.2025.

Vilkman, Ulla 2016. Etäjohtaminen -tulosta johtavalla työllä. Talentum Pro, Helsinki.

Tutkimuskyselyn runko

Minkä ikäinen olet?

- 18–25-vuotias
- 26–30-vuotias
- 31–40-vuotias
- 41–50-vuotias
- yli 50-vuotias

Kuinka monta päivää viikossa teet etätöitä?

- Yhden
- Kaksi
- Kolme
- Neljä
- Viisi tai enemmän

Toimitko esihenkilönä?

- Kyllä
- En

Mikä on mielipiteesi etätöistä?

- Todella hyvä asia
- Enimmäkseen hyvä asia

- Neutraali
- Enimmäkseen huono asia
- Todella huono asia

Mikä on etätyön paras puoli?

- Työn joustavuus
- Työmatkan pois jäänti
- Voit tehdä töitä täysin omavalintaisessa vaatetuksessa
- Voit tehdä töitä missä tahansa
- Työskentely täysin omassa rauhassa

Kuinka usein esihenkilön ja työntekijän tulisi pitää yhteyttä?

- Päivittäin
- Kerran viikossa
- Kerran kahdessa viikossa
- Kerran kuukaudessa

Mikä seuraavista vaihtoehtoista on paras motivaatiotekijä itsellesi?

- Saavutukset
- Tunnustus (esimerkiksi kuukauden myyjä)
- Työn haasteellisuus ja palkitsevuus
- Vastuullisuus (vastuullisten tehtävien saaminen ja luottamus siihen, että ne onnistuvat)

- Eteneminen organisaatiossa

Mikä on mielestäsi isoin haaste etätyössä?

- Teknologian jatkuva kehitys ja siinä mukana pysyminen
- Teknologiset haasteet (esimerkiksi ongelmat eri ohjelmien käytössä)
- Mahdollinen luottamuksen puute esihenkilön ja työntekijän välillä
- Työ- ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan
- Ergonomiset haasteet

Mikä on mielestäsi paras työvaihtoehto?

- Etätyö
- Läsnätyö
- Hybridityö, jossa painotus etätyössä
- Hybridityö, jossa painotus läsnätyössä