



samk

Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

ROOPE SALMINEN

Etätyö – haasteet ja kehitys

KANSAINVÄLISEN KAUPAN TUTKINTO-OHJELMA
2021

Salminen, Roope	Opinnäytetyö, AMK	Helmikuu 2022
	Sivumäärä: 46	Kieli: Suomi
Etätyö – haasteet ja kehitys		
Kansainvälisen kaupan koulutusohjelma		
<p>Tutkimuksen aihe oli tutkia ja kehittää etätyöskentelyssä kohdattavia yleisimpiä haasteita. Etätyön haasteita kuvattiin kolmesta eri osa-alueesta, joita ovat psyko-fysiologiset, sosiaaliset sekä psykologiset haasteet. Selventämällä näiden yleisyyttä ja syitä etätyöntekijöiden keskuudessa, tutkimuksessa saatiin annettua kehitysehdotuksia yrityksille, toimialasta tai koosta riippumatta.</p> <p>Teoriaosuudessa käytiin läpi etätyön tutkituimpia ja yleisimmin ilmeneviä haasteita ja niiden syitä. Teoriaosa jaettiin selkeisiin kokonaisuuksiin, jossa tarjottiin myös ennakkoon mahdollisia tutkimuksiin perustuvia kehitysmahdollisuuksia. Koko osuus kirjoitettiin mahdollisimman tuoreiden luotettavien tieteellisten tutkimusten sekä ammattikirjallisuuden avulla.</p> <p>Tutkimuksen empiirinen osa suoritettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Tietoa kerättiin teemahaastatteluilta. Näitä haastatteluja oli yhteensä viisi kappaletta. Näiden haastattelujen runko ja teemat valittiin teoreettisen viitekehyksen mukaisesti etätyön haasteita mukaillen. Kaikki haastattelussa mukana olleet työntekijät tekivät etätyötä hyvin erilaisista taustoista ja yrityksissä. Teemahaastattelussa saadut tiedot litte-roitiin ja analysoitiin teemoittelua käyttäen.</p> <p>Tuloksissa oli havaittavissa, että etätyötä tekevillä työntekijöillä oli huomattavasti eriäviä mielipiteitä koko mallista. Yhdelläkään ei vastaajalla ei ollut täysin negatiivisia tai täysin positiivisia kokemuksia. Työntekijät selkeästi mainitsivat suurimmat haasteet etätyön sosiaalisissa puolissa. Vastaajille ominaista olivat negatiiviset mielipiteet esimerkiksi kommutaatiosta sekä hyvät kokemukset työn itsenäisyyden lisääntymisestä.</p> <p>Saatujen tulosten perusteella saatiin aikaan kehitysehdotuksia, joissa korostuivat esihenkilöiden puolelta tuleva yhteydenpito, työergonomian parantaminen, sekä selkeä sitoutuminen yhteisiin virtuaalialustoihin.</p>		
<p>Avainsanat:</p> <p>Henkilöstöhallinto, etätyö, työhyvinvointi, työntekijöiden käyttäytyminen, liiketoiminnan kehitys</p>		

Salminen, Roope	Bachelor's thesis AMK	February 2022
	Number of pages: 46	Language: Finnish
Remote work – challenges and development		
International business program		
<p>The subject of the study was to study and develop the most common challenges encountered in teleworking. The challenges of telework were described in three different areas: psycho-physiological, social, and psychological challenges. By clarifying the prevalence and causes of these among teleworkers, the study provided suggestions for development for companies, regardless of industry or size.</p> <p>The theoretical part covered the most studied and most common challenges of teleworking and their causes. The theoretical part was divided into clear entities, which also offered possible research-based development opportunities in advance. The entire section was written with the most up-to-date, reliable scientific research and professional literature.</p> <p>The empirical part of the study was conducted as a qualitative study. Information was collected through thematic interviews. There was a total of five of these interviews. The framework and themes of these interviews were chosen according to the theoretical framework, adapting to the challenges of teleworking. All the employees involved in the interviews worked remotely from very different backgrounds and companies. The data obtained in the thematic interviews were transcribed and analyzed using thematic design.</p> <p>The results showed that teleworkers had significantly different opinions about the whole model. Employees clearly mentioned the biggest challenges in the social aspects of teleworking. Respondents were characterized by negative attitudes towards, for example, commutation and good experiences of increasing job independence.</p> <p>Based on the results obtained, development proposals were made that emphasized communication from ancestors, improved work ergonomics, and a clear commitment to common virtual platforms.</p> <p>Keywords Human resources, remote work, employee welfare, employee behavior, business development.</p>		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TUTKIMUSONGELMA JA TYÖN RAKENNE	7
2.1 Tutkimusongelma sekä tavoitteet.....	7
2.2 Rajaukset	7
2.3 Käsitteellinen viitekehys	8
3 ETÄTYÖ PANDEMIAN AIKANA	9
3.1 Etätyön määrittelyä	9
3.2 Etätyö Suomessa pandemian aikana	10
4 ETÄTYÖN HAASTEET JA KEHITYSMAHDOLLISUUDET	10
4.1 Psykofysiologiset haasteet	11
4.2 Sosiaaliset haasteet.....	12
4.2.1 Työn sekoittuminen vapaa-aikaan	12
4.2.2 Heikentynyt kommunikaatio	13
4.2.3 Viivyttely	14
4.2.4 Työn seuranta ja työmäärä.....	15
4.2.5 Sosiaalinen tukiverkosto	15
4.3 Psykologiset haasteet	16
4.3.1 Työmäärän vaikutus.....	16
4.3.2 Työn itsenäisyyden vaikutus.....	17
4.3.3 Yksinäisyys.....	18
4.3.4 Emotionaalinen uupumus	19
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	20
5.1 Tutkimusote	20
5.2 Aineiston kerääminen	22
5.2.1 Haastattelu	22
5.3 Harkinnanvarainen näyte ja kohdehenkilöiden valinta	24
5.3.1 Haastateltavien valintaprosessi	24
5.4 Kohdehenkilöiden tiedot	25
5.5 Analyysimenetelmät.....	26
5.6 Validiteetti & Reliabiliteetti	28
6 TULOKSET	30
6.1 Teema 1: Psyko-fysiologiset haasteet	30
6.2 Teema 2: Sosiaaliset haasteet.....	33
6.3 Teema 3: Psykologiset haasteet	36
7 POHDINTA	38

8 KEHITYSEHDOTUKSET	40
9 TYÖN ARVIOINTI.....	44

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Teknologiäteollisuuden kehityksen ja työelämän korrelaatio saivat aikaan uuden trendin, etätyön. Tämän mallin mahdollisesti kehittynyt internet yhteys ja selainpohjaiset sovellukset yritysten sisällä. Kehityksen edetessä etätyöstä on tullut todella dynaaminen ja arvostettu työmalli, jolla on tutkitusti paljon positiivisia vaikutuksia yritysten liiketoiminnan kehitykseen ja sujuvuuteen kuin työntekijöiden elämän laadun parantamiseen.

Etätyö sai kuitenkin merkittävän käänteen vuosina 2020–2021. Kiinasta lähtöisin oleva Covid-19-pandemia aiheutti monille yrityksille ongelman, joka oli riittämätön laajamittainen etätyöstrategia. Tutkimustuloksissa alettiin huomaamaan etätyön aiheuttaneet haasteet, sillä kaikki työntekijät eivät omaksuneet pitkäaikaisen etätyön vaatimuksia.

Riippumatta alasta, etätyötä harjoittavien yritysten tulisi osata tunnistaa mallin haasteet ja luoda niiden pohjalta strategia tai toimintamalli omien resurssiensa mukaisesti. Etätyö ei sovellu kaikille työntekijöille henkilönä tai kaikkiin työtehtäviin tasapuolisesti eli on tärkeä varmistaa, että yksikään työntekijä ei jää ilman työpaikan antamaa turvallista työympäristöä etätyötilanteessa.

Opinnäytetyön teoriaosassa käsitellään etätyöhön liittyviä аспекteja niiden aiheuttamien haasteiden pohjalta. Aluksi käydään läpi etätyön muutoksia pandemian aikana sekä etätyön merkitys Suomessa viimeisimpien tutkimusten mukaan. Lopuksi teoriassa käydään läpi etätyön haasteita kategorioittain. Opinnäytetyön tarkoitus on havainnollistaa etätyön yleisimpiä haasteita ja valottaa niiden ilmenemiseen liittyviä syitä. Lisäksi työllä pyritään antamaan yleisiä kehitysehdotuksia, jotka voidaan implementoida yritykseen kuin yritykseen. Aiheena tämä on erittäin tärkeä, sillä etätyötä kutsutaan tulevaisuuden työmuodoksi ja tutkittavaa sekä kehitettävää on paljon.

2 TUTKIMUSONGELMA JA TYÖN RAKENNE

2.1 Tutkimusongelma sekä tavoitteet

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää etätyön heikkouksia ja antaa yleisestä informaatiota niiden tunnistamisesta sekä kehittämisestä. Tutkimusongelma määritellään seuraavasti: “Mitkä ovat etätyön haasteita ja miten niitä voidaan kehittää?”

Tutkimusongelman ollessa näin selkeä, voidaan tavoitteet viivata seuraavasti:

- Mitkä ovat etätyön haasteet?
- Mitä ovat etätyön psyko-fysiologiset haasteet?
- Millaisia ovat etätyön sosiaaliset haasteet?
- Millaisia ovat etätyön psykologiset haasteet?
- Kuinka haasteet voidaan tunnistaa?
- Kuinka työnantaja voi parantaa etätyömalliaan?

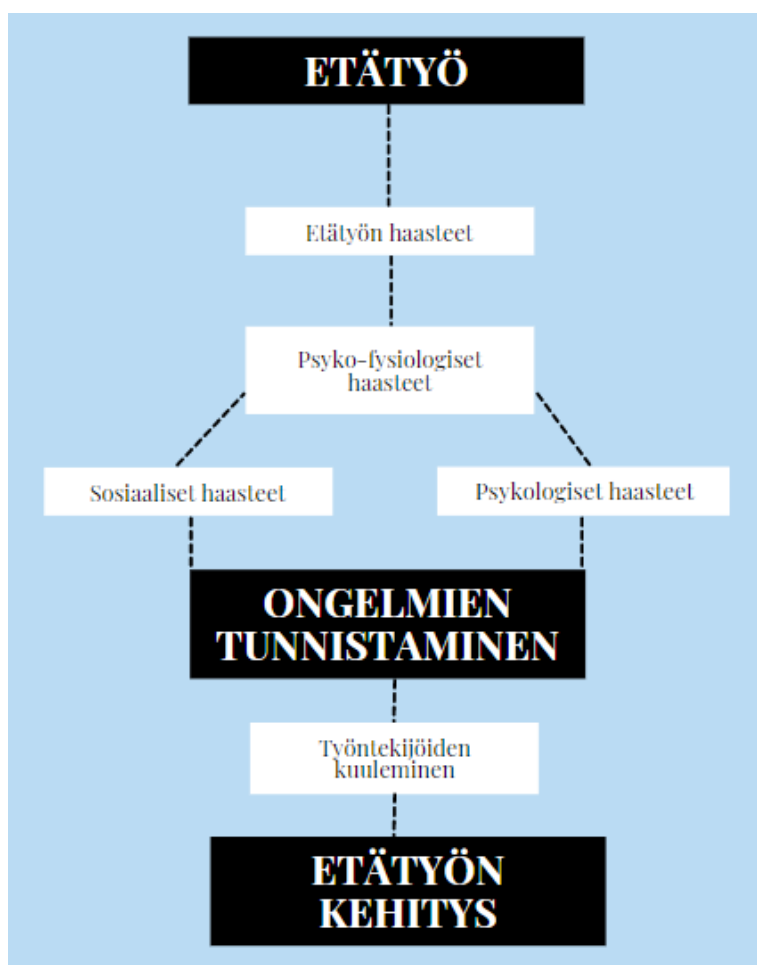
2.2 Rajaukset

Etätyön on todella laaja käsite, jonka rajaaminen on erittäin hankalaa. Siihen liittyy paljon muuttujia työntekijän soveltuvuudesta, aina työtehtävän laatuun asti. Etätyön haasteet tulevat esiin henkilökohtaisten preferenssien vastakohtista. Tällä perusteella työssä käsitellään etätyötä puhtaasti haasteiden kautta ja etätyöhön tyytymättömien työntekijöiden näkökulmasta. Työ on rajattu yleisimpiin etätyön vaikutuksiin ja niitä tarkastellaan vain mahdollisten haasteiden ja riskien näkökulmasta.

Työssä ei perehdytä selkeästi etätyön fysiologisiin haasteisiin, sillä ne voidaan ottaa huomioon vasta pidemmän etätyön aikana. Lisäksi fysiologiset haasteet voidaan liittää työssä selvitettäviin psyko-fysiologisiin haasteisiin. Opinnäytetyössä on rajattu yleisesti etätyöhön liittyviin haasteisiin riippumatta alasta, maasta tai yrityksen koosta.

2.3 Käsitteellinen viitekehys

Käsitteellinen viitekehys sisältää teorian sekä empiiriset tulokset kirjallisuudesta. Sitä käytetään selittämään, kuinka nämä asiat liittyvät toisiinsa ja tutkimukseen kokonaisuutena. Oikein tehty viitekehys sisältää tärkeimmät aiheeseen liittyvät käsitteet, joka on synkronoitu myös sisällysluettelon kanssa, ja ohjaa työn rakennetta. (Conceptual framework, Walden University Library, 2021)



Kuvio 1. Käsitteellinen viitekehys: etätyön haasteiden tunnistaminen ja kehittäminen (Opinnäytetyön tekijä 2021)

Tämän tutkimuksen tavoite on tunnistaa ja kehittää etätyön aiheuttamia haasteita työntekijöissä. Prosessi alkaa etätyön haasteiden olemassaolon tiedostamisesta. Haasteet jakautuvat tässä tapauksessa tutkimusten pohjalta kolmeen eri kategoriaan: psyko-fysiologisiin-, psykologisiin- sekä sosiaalisiin haasteisiin. Työnantajan tehtävä on tiedostaa nämä mahdolliset haasteet, jonka jälkeen alkaa niiden tunnistaminen

etätyöntekijöiden keskuudessa. Rakentavalla palautteella saadut tulokset ja työntekijöiden palautteen kuunteleminen on suora kanava etätyömallin kehitykseen yrityksen sisällä. Opinnäytetyöhön on kerätty jo tiedossa olevien tutkimusten lisäksi aineistoa teemahaastatteluilla. Näiden kahden tiedon lähteen kombinaatiolla jokaisen yrityksen työnjohdolla on mahdollista kehittää etätyömalliaan.

3 ETÄTYÖ PANDEMIAN AIKANA

3.1 Etätyön määrittelyä

Ennen epidemian alkua etätyö ei ollut järin yleistä. Tämän tilanteen seurauksena useimmilla työntekijöillä oli vähän etätyökokemusta ennen epidemian alkua, eivätkä he tai heidän työnantajansa olleet valmiita tukemaan sitä, ja monien yritysten etätyömallit ovat edelleen suhteellisen alkeellisia.

Covid-19-epidemian aikana kuten aikaisemminkin, etätyön vaikutuksia tarkastellaan työn ja elämän tasapainon kautta (eng. Work-life balance / WLB). Aikaisemmin tehtyjen tutkimusten perusteella WLB nähdään tärkeänä osana työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia. Nämä tutkimukset aiheesta ovat antaneet dataa etätyö strategioiden suunnitteluun. Työntekijät voivat tutkitusti parhaiten työympäristössä, joka toimii jonkin asteisen hybridimallin mukaisesti, sisältäen lähi- ja etätyötä. Tällöin WLB on mahdollista pitää korkealla tasolla (Bulińska-Stangrecka et al. 2021, 60).

Nyt vuoden 2020 ennennäkemätön COVID-19-epidemia on pakottanut miljoonat ihmiset ympäri maailmaa työskentelemään kotoa käsin ja luoneet tietämättään kansainvälisen etätyökokeilun. Etätyöstä on tullut "uusi normaali" todella lyhyessä ajassa. Tutkimukset, jotka olisivat voineet auttaa oikaisemaan tilannetta, eivät ehtineet yritysten avuksi, sillä lähes yhtäkään näistä tutkimuksista ei ollut suoritettu ennen aikaa, jolloin etätyötä käytettiin niin laajassa mittakaavassa kuin nyt. Ongelmana on myös epidemian aiheuttamat olosuhteet, jotka ovat aiheuttaneet osittain tietojen

vanhentumisen etätyöhön liittyen. On tärkeää pohtia, miten tämä tausta on vaikuttanut omaan etätyökokemukseesi. (Wang et al. 2020, 17)

3.2 Etätyö Suomessa pandemian aikana

Suomalaiset ovat pärjänneet tutkimusten mukaan todella hyvin ja sopeutuneet tehokkaasti uuteen normaaliin. Tätä kuvailee hyvin vuonna 2020 tehty tutkimus, jonka toteuttivat kuusi eri yliopistoa työterveyslaitoksen kanssa. Kyseisessä tutkimuksessa kysyttiin kahden kuukauden välein, kuuden kuukauden ajan 1164 työntekijän näkemystä etätyöstä ja sen vaikutuksista. (Blomqvist et al. 2020, 4,10)

Lopputuloksena oli työpäivien lyhentyminen, work-life balancen parantuminen sekä etätyö tyytyväisyyden nousu 85 prosentista 86 prosenttiin. Suomalainen työkuulttuuri sekä työmarkkinat ovat mahdollistaneet etätyön hedelmällisen kehityksen ja näyttäneet sen positiiviset vaikutukset. (Blomqvist et al. 2020, 4,10)

Esimerkkinä käytetty tutkimus osoittaa kuitenkin sen, että edes Suomessa tulos ei ole lähelläkään 100 prosenttista tyytyväisyyttä. Samassa raportissa käsiteltiin myös kansainväliset rajat ylittävät etätyön yleiset ongelmat, jotka riippuvat yksilöllisistä piirteistä työntekijöissä ja heidän elämässään. Näitä ongelmia ovat esimerkiksi työpäivien ja vapaa-ajan sekoittuminen keskenään, sosiaalisen eristäytymisen aiheuttamat ongelmat yksilössä sekä jaksaminen työsuorituksen aikana. (Blomqvist et al. 2020, 6)

4 ETÄTYÖN HAASTEET JA KEHITYSMAHDOLLISUUDET

Etätyöskentelyn negatiivisiksi seurauksiksi on todettu esimerkiksi ammatillinen eristäytyminen, huonompi mahdollisuus edetä, ammatillisten yhteyksien hajoaminen ja perhe-työkonfliktien lisääntyminen. Yksilö-, työ-, organisaatio-, perhe- ja teknologiaelementit vaikuttavat näihin tuloksiin tutkimuksissa. Vastaavia tuloksia ei voida

yhdistää pelkästään Covid-19-epidemiasta aiheutuneeseen maailmanlaajuiseen etätyö tilanteeseen. (Toscano & Zappala, 2020, 2)

Tässä luvussa keskitytään käsittelemään etätyön, jo aikaisemmin todettuja haittavai-
kutuksia työntekijöihin. Aluksi luvussa 4.1 perehdytään kaikkien haasteiden pohjaan
eli psyko-fysiologisiin haasteisiin. Seuraavaksi luvussa 4.2 käsitellään etätyön sosiaa-
lisiä vaikutuksia, jotka ovat yleisimmin tunnettuja haasteita etätyöntekijöillä. Lopulta
luvussa 4.3 puhutaan etätyön kaikkein äärimmäisimmistä haasteista, jotka ovat ylei-
sesti harvinaisempia etätyössä.

4.1 Psyko-fysiologiset haasteet

Ihmisen perusvaatimuksia ei tarvitse ainoastaan käsitellä vapaa-ajalla vaan niitä tulee
käsitellä myös, sillä monet etätyössäkin näkyvät haasteet vaikuttavat toisiinsa. Haas-
teet voivat näkyä monella elämän osa-alueella ja pahimmassa tapauksessa, jopa yksi-
lön ulkopuolella. On tärkeää muistaa, että työ on onnen lähde. Vain työtä parantamalla
voidaan työntekijä voi potentiaalinsa. (Dinolehti, 2015) (Työhyvinvoinnin portaat -
työkirja, 2009, 7)

Psyko-fysiologiset perustarpeet ovat todella työhyvinvoinnin kannalta varsinkin etä-
työssä tärkeimpiä asioita. Jotta työntekijän työn- ja elämänlaatu pysyisi samana, on
nämä perustarpeet tyydytettävä. Kyseessä oleviin tarpeisiin kuuluvat esimerkiksi: ter-
veellisten elintapojen ylläpito, kuten oikeanlainen ruokavalio, riittävä uni ja säännöl-
linen liikunta. Myös työaikojen rajaaminen sekä työergonomialla on oma roolinsa
näissä haasteissa. (Työhyvinvoinnin portaat - työkirja, 2009, 7) (Isku-Yhtymä Oy,
2014)

Työelämässä kuvatut psyko-fysiologiset perustarpeet, jotka vaikuttavat etätyössäkin,
ovat Maslowin vuonna 1943 julkaistuun teoriaan ihmisten motivaatiosta. (Dinolehti,
2015) (Rauramo, 2009, 41) Etätyöhön liittyvien tutkimusten mukaan, työntekijän työn
ja vapaa-ajan rajojen kadotessa, psyko-fysiologisia tarpeita eli terveellisiä elintapoja
on vaikeampaa ylläpitää. Alimman portaan järkkyyessä etätyöntekijä saattaa aiheuttaa
itselleen työturvallisuus ongelmia vahingossa tai väliin pitämättömyyttään esimerkiksi

unohtamalla ergonomian. Työnantajan on äärimmäisen haastavaa estää näitä asioita. (Dinolehti, 2015) (Rauramo, 2009, 41) (Wang et al. 2020, 28, 29)



Kuvio 2: työhyvinvoinnin portaat (Rauramo & Louhevaara 2005)

Psyko-fysiologisten perustarpeiden toteutumisen varmistaminen ja niiden vaikutuksen kehittäminen organisaatiossa vaatii omistautumista organisaatiolta sekä työntekijältä. Organisaation olisi hyvä varmistaa, että työntekijällä on asiat kunnossa. Tämän kaltaista arviointia voidaan suorittaa esimerkiksi erilaisilla kyselyillä ja terveystarkastuksilla. Työnantajan tulee tarjota myös työterveyspalvelut, joiden avulla työntekijä voi pitää huolta itsestään. Etätyössä työntekijät saattavat laiminlyödä terveellisen lounaan, joten työnantaja voisi mahdollistaa monipuolisen lounaan esimerkiksi jakamalla lounaseteleitä etätyössä oleville henkilököille. (Rauramo, 2009, 43)

4.2 Sosiaaliset haasteet

4.2.1 Työn sekoittuminen vapaa-aikaan

Työntekijät, jotka eivät tunne etätyömallia omakseen tuntevat usein, että kotoa työskentelyyn liittyy ylimääräisiä perheen aiheuttamia keskeytyksiä, jotka saattavat heikentää tuottavuutta. Työn sijoittaminen keskellä työntekijän henkilökohtaista arkea,

voi tuntua äärimmäisen ahdistavalta. (Wang et al. 2020, 28) Etätyöskentelyn haastavimpia puolia monille on kyvyttömyys siirtyä vapaa-ajalle työpäivän päätteeksi. Kaikilla ei ole mahdollisuutta tehdä etätöitä erillisessä työtilassa. Tällöin elintilan ja työpaikan sekoittuminen on todennäköistä ja haitallista. (Mlitz, 2021) Edellä mainituista hyvänä esimerkkinä on lapsiperheiden, lasten koulutehtävien avustamisen ja omien työtehtävien tangeeraus, joka aiheuttaa vapaa-ajan sekoittumisen työn tekoon. (Nurmi, Iltalehti, politiikka, 2022)

Etätyötilanteessa työnantajan on tärkeää ottaa huomioon työntekijän elämän tilanne sekä työtehtävät. Työtehtäville tulee antaa tarpeeksi itseohjautuvuutta, jolloin työntekijä kykenee tasapainottamaan oman arkensa työelämän kanssa. Lisäksi olisi tärkeää varmistaa, että etätyössä olevia työntekijöitä ei häirittäisi jatkuvasti verkossa olemisen varjolla, asioilla, jotka eivät kuulu kyseessä olevan työntekijän tehtäviin. (Wang et al. 2020, 32)

Tutkimuksissa on todettu, että työntekijöillä, joilla on korkeampi itsenäisyyden aste, on vähemmän häiriöitä kotona työskentelyn aikana mikä johtaa parempaan suorituskykyyn ja hyvinvointiin. (Wang et al. 2020, 33)

4.2.2 Heikentynyt kommunikaatio

Tutkimuksissa on todettu, että etätyötilanteessa käytetyt kommunikaatiotavat, joilla kasvokkain näkeminen korvataan ovat suoraan verrattavissa joidenkin työntekijöiden työn heikkenemiseen. Verkkoviestintä saattaa viedä huomattavasti enemmän aikaa kuin kasvotusten keskustelu, sillä osapuolet eivät aina vastaa heti. Tietoteknisten taitojen puute, voi myös hankaloittaa etätyöntekoa ja aiheuttaa epävarmuutta. (Wang et al. 2020, 28)

Viestintäsovellukset, voivat aiheuttaa kanssakäymisen liikakasvua, joka on myös häiriötekijä henkilölle, jolla keskittymiskyky on heikompi. Tämä johtuu liiallisesta viestien määrästä. Yhteistyötyökalujen puute yrityksessä voi aiheuttaa suurien työyhteisöjen projektien hidastumista. (Kohlbach, YEC council post, 2021)

Liian tehoton kommunikaatio kahdentyöntekijän kesken, sekä suuren yhteisön välillä on mahdollinen stressin aiheuttaja. (Wang et al. 2020, 40)

Kommunikaation sujuvuus on toimivan ja tehokkaan etätyön tärkeimpiä kulma kiviä, joten sujuvuuden varmistaminen on todella suuren prioriteetin alla vajaavaisuutta kokevassa yrityksessä. Sujuvuutta voidaan luoda esimerkiksi sähköpostiin jaettavilla tiedotteilla, jossa käydään läpi keskeisiä asioita työn kannalta ja jonka tekeminen on asetettu yhdelle tiimin jäsenelle. Työntekijöiden välisten keskustelujen aikatauluttaminen ja kalenteriin merkitseminen, kuten yhteiset virtuaaliset ruokatunnit voivat parantaa sosiaalisen tukiverkoston tilaa. Esihenkilöiden on tärkeää olla perillä alaisistaan, joten etätyötilanteessa kyselyjen tuottaminen ja työntekijöiden mielipiteiden kuuntelulla on suuri merkitys moraalisiin ja hyvinvointiin. Teknologian käyttö ei ole kaikille yhtä helppoa, jonka takia yhden alustan valinta ja siihen sitoutuminen selkeyttää tilannetta kaikille. (Zelevsky, Council Post, 2021)

4.2.3 Viivyttely

Yksi suurimmista työn tuottavuuden tappajista on *viivyttely*, joka määritellään toiminnan epäloogiseksi lykkäämiseksi. Viivyttely on yleistä toimistoympäristössä ja se saattaa pahentua, kun ihmiset työskentelevät kotoa. Huolimatta siitä, että suurin osa työntekijöistä omistautuu tehokkaaseen työskentelyyn tavalliseen tapaan monet kamppailevat toisinaan itsehillinnän epäonnistumisen kanssa. Työaikana käytetty aika työhön liittymättömiin toimintoihin, kuten sosiaalisen median selaamiseen ja pitkien taukojen pitämiseen voi hidastaa työntekijöiden siirtymisen ensisijaisiin tehtäviinsä sekä täten huonontaa tehokkuutta. (Wang et al. 2020, 28, 29)

Viivyttelyä on lähes mahdotonta poistaa henkilöstä, jolla on keskimääräistä heikompi itsekuri. (Wang et al. 2020, 33) Työnantajat voivat kuitenkin vähentää viivyttelyn aiheuttamia ongelmia tehostamalla sosiaalisen tukiverkon toimintaa, jolloin työntekijät pitävät huolen toisistaan. Esihenkilöt voivat etsiä kultaisen keskitien työn itsenäisyyden ja aktiivisuuden seurannan välille. Myös tavoitteet, kuten "*deadlinet*" voivat helpottaa viivyttelyn kitkemisessä, varsinkin työntekijöiden tiedostaessa rangaistuksen, mikäli työt eivät valmistu ajallaan. (Wang et al. 2020, 31, 32, 33)

4.2.4 Työn seuranta ja työmäärä

Etätyön seuranta on tutkimusaiheena harvinainen. Sen on kuitenkin todettu olevan hyödyllistä, mikäli sen määrä on tasapuolista riippumatta työntekijän työntekopaikasta esim. toimisto tai koti. (Lautsch et al. 2009, 801, 817) On kuitenkin todettu, että etätyö voi aiheuttaa esihenkilön ja työntekijän välille epäluottamusta, joka lisää seurannan määrää etätyöntekijöille. Kyseinen menettely voi aiheuttaa negatiivisia vaikutuksia työntekijälle työn ja vapaa-ajan välille, sekä lisätä stressiä. (Lautsch et al. 2009, 819)

Tutkimuksissa esihenkilöiden on todettu seuraavan työntekijöitä monin eri tavoin, mukaan lukien päivittäiset raportit, sovelluspohjaiset kellotusajat ja vaatimus kameran pitämisestä päällä työskentelyn aikana. Lisäksi sovittiin ylimääräisiä aamukokouksia, joita ei aiemmin ollut toimistossa säännöllisesti. Työntekijä, joka on itsenäinen ja tehokas voi stressaantua tutkimuksissa mainituista menetelmistä vähemmän itsenäistä työntekijää enemmän. (Wang et al. 2020, 29, 31)

Tutkimuksissa on todettu, että kohonnut monitorointi on yksi osa syy työmäärän kasvuun. Työntekijät eivät tunne, että etätyö antaisi heille enemmän vapaa aikaa, vaan pikemminkin he voivat tuntea työn vähentävän sitä. (Lautsch et al. 2009, 795, 810) Tämä voi johtaa ylityöhön tekoon tarkoituksetta, mikäli työntekijä kokee olevansa liikaa paineen alla. (Wang et al. 2020, 33)

Tutkimusten mukaan työn määrän ja seurannan tulisi kulkea käsi kädessä, etätyötä tehdessä. Henkilöt, joiden työtaakka on raskaampi ja joita seurataan tarkemmin, viivyttelevät vähemmän, jonka seurauksena näytävät korkeampaa suorituskykyä kotoa työskennellessään. Kuitenkin juuri nämä työntekijät kärsivät enemmän työn puuttuessa arkeen ja sen seurauksena hyvinvointi laskee. (Wang et al. 2020, 33) Työnantajalla olisikin hyvä tarjota etätyöntekijälle oikeanlaista monitorointia, oikeassa määrin etätyötä tekevälle. (Rauramo, 2009, 43)

4.2.5 Sosiaalinen tukiverkosto

Yksi tärkeimmistä eroista tyypillisessä toimistossa työskentelyn ja etätyön välillä on kasvokkain yhteyden puute työtovereiden kanssa. Ihmiset, jotka tarvitsevat päivittäisiä

sosiaalisia kontakteja voivat ahdistua huomattavasti pitkäaikaisesta etätyöstä. (Toscano & Zappala, 2020, 2,3) Yhteenkuuluvuuden tarpeella on myös suuri osa etätyössä ja sen haasteissa. Sosiaalisen tuen puute voi olla suora linkki viestinnän heikkenemiseen sekä työmoraalin laskuun. (Vilkman, 2021)

Tutkimuksissa, jotka on suoritettu Covid-19- epidemian aikana, on todettu, että sosiaalinen tukiverkosto voi helpottaa eristäytyneisyyttä huomattavasti. Esimerkiksi vuonna 2020 tehdyssä tutkimuksessa työntekijöiltä kysyttiin asiasta, ja vastauksissa todettiin, että sosiaalisen tukiverkoston ollessa kunnossa työpäivien aikana, työntekijät eivät tunteneet eristäytyneisyyttä tai yksinäisyyttä. (Wang et al. 2020, 22, 30)

Sosiaalisen tukiverkoston ylläpitäminen voidaan organisaatiossa asettaa esihenkilöille. Etätyöntekijälle voi olla tärkeää, kun esihenkilö soittaa ja kyselee kuulumisia, näin vahvistaen työntekijän merkitystä yhteisössä. Yhteisten erilaisten juhlien järjestäminen onnistuu etänä yhtä hyvin kuin lähikontaktissakin. Yksikin tunti virtuaalikeskustelussa voi tehdä ihmeitä etätyöntekijän suorituskyvyille. Näitä tapahtumia voivat olla esimerkiksi syntymäpäivät. Organisaatio voi varmistaa, että työntekijöillä on joku virtuaalinen järjestelmä, jossa keskustella työpäivän aikana sujuvasti, näin parantaen kommunikaatiota ja vähentäen stressiä. (Hastwell, 2020)

4.3 Psykologiset haasteet

4.3.1 Työmäärän vaikutus

Etätyöläisen psykologinen ongelman voi aiheuttaa työmäärä, jos työntekijä on “työnarkomaani”. Se on termi, jota käytetään kuvaamaan yksilön taipumusta työskennellä liikaa ja pakkomielteisesti. Työnarkomaanilla on ylivoimainen halu tehdä työtä, joka aiheuttaa ilmeistä häiriötä heidän fyysiseen- sekä psyykkiseen terveyteensä, henkilökohtaiseen tyytyväisyyteensä, ihmissuhteisiinsa ja sosiaaliseen toimintaansa. (Spagnoli, Molinaro, 2020, 2)

Etätyössä, työnarkomania voi olla hankalaa huomata henkilöstä verrattuna normaaliin toimistotyöhön, varsinkin ilman kellokorttisysteemiä. Etätyö voi mahdollistaa

työskentelyn pidempään kuin normaalisti, jolloin jää vähemmän aikaa rentoutua ja virkistäytyä vapaa-ajalla. (Spagnoli, Molinaro, 2020, 2,3)

Työmäärän suurimmat haasteet todettiin esimerkiksi vuonna 2020 tehdyssä kansainvälisessä psykologian tutkimuksessa, liittyen Covid-19-pandemian aiheuttamaan etätyötilanteeseen. Tässä tutkimuksessa työmäärän psykologinen vaikutus aiheutti työntekijöissä, jopa kykenemättömyyttä lopettaa työskentelyä etätyötilanteessa. Tutkimuksen perusteella linjaus oli työmäärän kasvun johtaminen viivyttelyyn, jonka aiheuttama stressi saattoi johtaa emotionaaliseen uupumiseen. (Wang et al. 2020, 30, 40)

Organisaation sisäinen kulttuuri voi olla ratkaiseva tekijä työmäärään liittyvän työnarkomanian vähentämiselle. Esihenkilö olisi hyvä kyetä tunnistamaan työnarkomanian syyt ja oireet. Tällöin asioihin voidaan puuttua ennen kuin ne etenevät vakavammalle tasolle. Ehkäisevää toimintaa voi myös suorittaa testaamalla työntekijöiden burnout-tasoa kyselyillä. (Henderson, 2019)

Etätyössä organisaation vastuu työntekijän mittaisesta työmäärästä kasvaa, sillä seuranta hankaloituu. Työnantajien tulisi varmistaa, että työntekijöiden kalenterit eivät täyty liikaa, jolloin ylimääräistä työtä on mahdollisuus tehdä. (Rauramo, 2009) Vapaa-ajalla on tärkeä merkitys ylitöiden tasapainottamiseen, ja työnantaja voi vaikuttaa tähän tekemällä vapaan ottamisesta yksinkertaista, jos työntekijällä on siihen syy tai mahdollisuus. (Henderson, 2019)

4.3.2 Työn itsenäisyyden vaikutus

Tutkimuksissa on käynyt ilmi, että esimerkiksi päätöksenteon autonomialla saattaa olla keskeinen rooli etätyöskentelyn aikana vastuullisissa töissä olevien työntekijöiden huonojen psykologisten vaikutusten lisääntymiseen. (Spagnoli, Molinaro, 2020, 1) Suurin haaste on kuitenkin etätyö, jossa työntekijällä on minimaalinen määrä itsenäisyyttä ja täten suuremmat riskit negatiivisten psykologisten vaikutusten lisääntymiselle. (Spagnoli, Molinaro, 2020, 1,3,4)

Työn itsenäisyyden ollessa tutkituimpia aiheita etätyössä, voidaan todeta, että vastuulliset tehtävät yhdistettynä matalaan itseohjauksen mahdollisuuteen, voivat olla huomattava portti yksinäisyyden ongelmille etätyössä. (Spagnoli, Molinaro, 2020, 3) (Wang et al. 2020, 40)

Työn itsenäisyyden vaikutusta työntekijään on vaikea kehittää, sillä haasteet näkyvät yksilökohtaisesti. Vastoin tutkimustuloksia, liika vapaus työtehtävissä, voi aiheuttaa negatiivisia psykologisia vaikutuksia, kuten yksinäisyyttä. Tämä on kuitenkin tilanne, jos työntekijä ei ole yksilönä tai tehtävältään soveltuva todella itsenäiseen työhön. Tämän vuoksi, työnantajan voi ennen itseohjautuvuuden lisäämistä varmistaa kenelle ja mihin tehtävään sitä lisätään. (Wang et al. 2020, 32, 37)

4.3.3 Yksinäisyys

Covid-19-epidemia aiheutti omat haasteensa työntekijöiden yksinäisyyteen liittyen etätyössä. Etätyöskentelyyn liittyy vähemmän kasvokkain kohtauksia työtovereiden ja esihenkilöiden kanssa. Ihmiset menettävät sosiaalisia mahdollisuuksia tavata ystäviä tai työtovereita epidemian asettaman ei-välttämättömien sosiaalisten tapaamisten kiellon vuoksi, mikä ilmeisesti lisäsi yksinäisyyden tunnetta. (Wang et al. 2020, 29) On muistettava, että samat yksinäisyyden tunteeseen liittyvät haasteet eivät poistu yhtälöstä, vaikka epidemiaa ei otetakaan huomioon.

Etätyössä yksinäisyyteen haasteet tulevat esiin, kun etätyöhön sopimaton henkilö on etätyössä. Esimerkiksi etätyömalleihin liittyvä työnkuvan itsenäisyys, voi aiheuttaa itsekurittomalle henkilölle huomattavan riskin yksinäisyyden tunteelle. (Wang et al. 2020, 37, 40) Työntekijän ali suoriutuessa tehtävistään, esihenkilön saattaa kiristää monitorointia. Tämä voi johtaa luottamuksen katoamiseen puolin ja toisin, jolloin työntekijän yksinäisyyden tunne voi kasvaa entisestään. (Hallamaa 2019)

Tutkimuksissa on myös todettu, että pelkästään päivittäisen sosiaalisen tukiverkoston puuttuminen saattaa johtaa yksinäisyyden tunteeseen. (Wang et al. 2020, 31,40)

Kokonaisuudessaan yksinäisyys voi aiheuttaa työntekijälle paineita, jotka voivat johdattaa ylisuoriutumiseen ja työnarkomaniaan. Näiden jälkeen on mahdollisuus luisua emotionaaliseen uupumukseen. (Spagnoli, Molinaro, 2020, 6) (Wang et al. 2020, 40)

Yksinäisyyden kehittäminen on todella tärkeää, mutta samalla teoriassa yksinkertaista. Organisaation etätyömallin sisältäessä mahdollisuuden pitää sosiaalista tukiverkkoa yllä esimerkiksi virtuaalisella keskustelusevellyksellä, kokonaisvaltaisesti toimivalla kommunikaatiolla, työn määrän kohtuullisena pitämisenä, työn itseohjautuvuuden monitoroidulla ja kontrolloidulla lisäämisellä, voidaan vähentää yksinäisyyttä etätyötilanteissa huomattavasti. (Rauramo, 2009) (Wang et al. 2020, 31,32, 34)

Edellä mainittujen asioiden ollessa kunnossa, työntekijät voivat itse vähentää yksinäisyyttään ottamalla yhteyttä muihin työntekijöihin, pitämällä lounastauon esim. Ravintolassa ja tekemällä omia iltasuunnitelmia, joilla kaikilla voi olla henkilöstö riippuen merkittäviä vähentäviä vaikutuksia yksinäisyyden vähentämiseen. (Rojas, Yec council post, 2021)

4.3.4 Emotionaalinen uupumus

Emotionaalinen uupumus on yksi loppuun palamisen oire sekä tila, jossa tunnet olosi emotionaalisesti uupuneeksi ja tyhjentyneeksi henkilökohtaisen tai työelämäsi kumulatiivisen stressin tai näiden kahden yhdistelmän seurauksena. Emotionaalinen väsymys on oire burnoutista. Ihmiset, jotka tuntevat emotionaalista väsymystä, kokevat usein, ettei heillä ole valtaa tai hallintaa olosuhteisiinsa. Joissakin olosuhteissa he voivat tuntea olevansa "juuttunut" tai "loukussa". Emotionaalinen väsymys voi olla vaikea voittaa energian puutteen, huonon unen ja alhaisen motivaation vuoksi. Tämä pitkittynyt, stressaantunut tila voi vahingoittaa terveyttä pitkällä aikavälillä. (Cafasso, Healthline, 2021)

Stressi tai huoli eivät ole ainoita emotionaalisen väsymyksen syitä. Se on yleisempää niillä, jotka ammattinsa tai muiden olosuhteiden vuoksi joutuvat alttiiksi tunnepitoisille tapahtumille. (Askel Terveyteen, 2019)

Tutkimuksissa on todettu, että emotionaalinen uupumus on eräs vakavimmista haasteista, joita etätyöntekijä voi kohdata. Lähes jokaisella sosiaalisella haasteella voi olla mahdollinen yhteys tähän päätymiseen. Covid-19-epidemian aikaiset tutkimukset ovat kuitenkin nostaneet työn itsenäisyyden ja siitä aiheutuvan työnarkomanian sekä sosiaalisten rakenteiden heikkenemisen aiheuttaman yksinäisyyden suurimmiksi vaikuttajiksi. (Spagnoli, Molinaro, 2020, 6,7) (Wang et al. 2020, 40)

Emotionaalinen uupumuksen ollessa etätyön haasteellisuuden ääripää sekä todella suuri riski, tulisi se oppia tunnistamaan työntekijöissä, sekä kehittää keinoja ehkäistä sitä. Psykiatri ja psykoterapeutti Juhani Mattila pohtii uupumisen olemusta ja hoitamista kirjassaan Uupumuksesta takaisin elämään (2021, 141–159.)

Työssään uupuneen ihmisen tunnistaa Mattilan mukaan siitä, että häneltä ovat kadonneet tunteet. Henkilön puhe on lyhyttä ja asiakeskeistä, tunnesanoja siitä ei juurikaan löydy. Tällöin kannattaa miettiä, mihin *“innostunut minä”* on kadonnut. Liikkeelle pohdinnoissa pääsee, kun saa kiinni vähänkään tunteisiin viittaavia sanoja tai fraaseja. Tästä voi alkaa tehdä kysymyksiä, joihin vastauksia etsimällä voi päästä kadonneiden tunteiden lähteille. Tunteiden tunnistaminen, niistä puhuminen tai kirjoittaminen jo auttavat uupunutta toipumisen tielle. Tunnesanojen löytäminen on tärkeää toipumisessa, pelkkä asioiden ja faktojen puhuminen ei riitä. Mattila kehottaakin lukijoitaan istahtamaan säännöllisesti alas ja pohtimaan tunteitaan. Hänen mielestään jo tämä saattaa olla lääkettä tai ennalta ehkäisevää toimintaa uupumusta vastaan.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimusote

Tutkimusote tarkoittaa metodologiaa, eli tutkimuksessa käytettyjen menetelmien kokonaisuutta, toisin sanoen lähestymistapaa, jolla päästään ongelman ratkaisuun. Edellä mainittu lähestymistapa, voi olla kvalitatiivinen (laadullinen) tai kvantitatiivinen

(määrällinen). Riippumatta valitusta lähestymistavasta, molempien käyttö tutkimuksessa tulee perustella. (Kananen, 2016, 89)

Kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella voidaan lukujen ja prosenttiosuuksien voimalla selvittää tutkimukseen liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiiviseen tutkimukseen tarvitaan yleensä suuri osallistujien määrä verrattuna kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimukseen. Useimmissa tapauksissa määrällisestä tutkimuksesta käytetään tietojen keräämiseen. Tyypillisiä toteutustapoja ovat standardoidut eli esiohjelmoidut kyselylomakkeet, valmiilla vastausvaihtoehdoilla. Usein näitä tutkimuksia käytetään selvittämään halutun kohteen läsnäolo kohderyhmässä. Tutkimus ilmaisee ongelman, mutta harvoin sen syitä. (Heikkilä, 2014) Määrällisellä tutkimuksella, voidaan saada tarkka käsite halutusta ilmiöstä matemaattisella tavalla. Tutkimuksessa pitää kuitenkin kysyä tarkkaan valitut ja oikeanlaiset kysymykset, sillä muuten tutkimusta on mahdotonta tehdä. Määrällisen päättelyn logiikka perustuu yleisestä yksittäiseen deduktioon. (Kananen, 2017, 32, 34, 36)

Laadullinen tutkimus eroaa huomattavasti määrällisestä tutkimuksesta. Siinä pyritään selvittämään ilmiön syyt esimerkiksi kysymällä: mistä ilmiössä on kyse? (Heikkilä, 2014) (Kananen, 2017, 32) Määrällisen tutkimuksen ollessa analyttistä, perustuu laadullinen tutkimus puolestaan kuvailevaan eli deskriptiiviseen malliin. Tällaiset tutkimukset käyttävät induktiivista logiikkaa, joka perustuu pienienkin havaintojen huomiointiin tuloksissa. (Kananen, 2017, 36) Verrattuna määrälliseen tutkimukseen, laadullisia tutkimustuloksia ei voida yleistää, sillä niiden otanta ei ole tarpeeksi laaja, vaan keskittyy pikemminkin pieneen kohderyhmään. Laadullinen tutkimus antaa kuitenkin syväluotaavan kuvan ilmiöstä. (Kananen, 2017, 35,36)

Opinnäytetyön ollessa tutkimuksellinen, oli laadullinen tutkimus ensimmäinen looginen vaihtoehto. Etätö on aiheena todella laaja käsite, joka nähdään suurimmaksi osaksi positiivisena vaikuttajana työntekijän elämänlaadun suhteen. Aiheen ja sen rajoitusten myötä määrällinen tutkimus ei ollut edes vaihtoehto, sillä opinnäytetyössä käsiteltävät etätö haasteet perustuvat ihmisten omaan kokemukseen, eivätkä tulokset ole tämän vuoksi yleistettävissä.

Tutkimuksen tarkoituksena on valottaa etätöön haasteita työnantajille ja vastata kysymyksiin *miksi* ja *milloin*, näitä negatiivisia puolia ilmenee sekä *miten* niitä voidaan ehkäistä? Laajamittainen kvantitatiivinen tutkimus ei kykenisi antamaan tarpeeksi tietoa työntekijöiden tilanteista, joten kvalitatiivisella tutkimuksella saadaan selvitettyä parhaiten erilaisten työntekijöiden subjektiiviset mieltymykset ja tarjottua vastauksella mainittuihin kysymyksiin.

5.2 Aineiston kerääminen

5.2.1 Haastattelu

Haastattelu on yksi yleisimmistä tiedonhankintamuodoista. Se on turvallinen ja syväluotaava tapa kerätä tietoa. Metodina haastattelu on miellyttävä, sillä se on monille ihmisille tuttu arkikielen käsite. Haastattelun suorittaminen on osittain kiinni tutkijan mieltymyksestä suorittaa se, sekä siitä, että kuinka paljon tutkittavasta ilmiöstä tiedetään. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 11) Haastattelumenetelmä rinnastetaan todella usein laadulliseen tutkimukseen. Tämä johtuu siitä, että usein haastatteluissa kerätty tieto perustuu suoraan vastaajien kokemuksen mukaisesti kysytyn asian *laatuun*. Tutkimusta tehdessä haastattelut voidaan suorittaa joko erilaisina ryhmä-, tai yksilöhaastatteluina. (Vilka, 2021, 99, 100)

Haastatteluilla voi olla useita muotoja kuten lomake-, avoin- tai teemahaastattelu. Täysin strukturoitu eli esirakenteellinen haastattelu on yleensä *lomakehaastattelu*. Sitä voidaan käyttää rajatun tiedon keräämiseen hyvin rajatusta ilmiöstä. Useimmissa empiirisissä tutkimuksissa, lomakehaastattelu tuottaa laadukkaita tuloksia. (Vilka, 2021, 99) *Avoin haastattelu*, on täysin strukturoimaton tiedonkeruumenetelmä, jossa kysymykset eivät perustu ennalta määritettyihin aiheisiin. Tutkimukset, jossa käytetään tätä metodologiaa, koostuvat yleensä useista haastattelukierroksista. Tyypillisesti haastattelut ovat haastattelijan ehdoilla eteneviä kahden keskeisiä keskustelua haastateltavan henkilön kanssa, jolloin voidaan kerätä syväluotaavaa tietoa kohdehenkilön näkökulmista sekä mielipiteistä. (Vilka, 2021, 101)

Teemahaastattelu on yksi suosituimpia tiedonkeruu metodeja tutkimusta tehtäessä. (Vilka, 2021, 99) Vaikka teemahaastattelulle ei löydy yksittäistä selkeää määritelmää, voidaan sitä silti kutsua puolistrukturoiduksi menetelmäksi, sen ollessa avoimen haastattelun ja lomakehaastattelun välimuoto. Tämä tarkoittaa, että teemojen sisältämät kysymykset ovat jokaisen vastaajan kohdalla samat, mutta vastaukset ovat avoimia. Teemahaastattelua käytetään myös sen turvallisuuden takia. Sen käyttö soveltuu niin laadulliseen kuin määrälliseen tutkimukseen. Kohdehenkilöitä voidaan haastatella yksi kerta tai enemmän, ja se kuinka syvälle tai laajasti aiheeseen mennään, riippuu haastattelijasta. Teemahaastattelu antaa siis rakenteen, jota seurata, mutta myös paljon vapautta. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 47,48)

Opinnäytetyöhön liittyvän tutkimuksen empiirinen osuus suoritettiin puolistrukturoituna, teemahaastatteluina. Haastatteluja varten tehtiin valmis pohja, joka sisältää käsitteellisen viitekehyksen mukaiset teemat. Nämä teemat liittyivät etätyössä yleisesti havaittujen haasteiden (psyko-fysiologinen, sosiaalinen, psykologinen) läpikäyntiin viitekehyksen mukaisesti, sekä valittujen henkilöiden omiin kehitysehdotuksiin. Tiedonkeruu menetelmänä teemahaastattelu oli järkevin vaihtoehto, sillä etätyön haasteet ovat todella vähäisesti tiedossa ja perustuvat henkilökohtaisiin kokemuksiin sekä piirteisiin ihmisissä. Teemahaastattelun käyttö mahdollisti myös haluttujen rajausten implementoinnin, jotta haastateltavat saataisiin pohtimaan oikeanlaisia asioita ja kokemuksiaan tietyistä näkökulmista.

Haastatteluiden toteutustavaksi valittiin tieteellisesti kaikista pätevin ja myös luotettavin vaihtoehto. Alkuperäisen suunnitelman mukaan kaikki haastattelut olisi suoritettu kasvotusten, mutta Covid-19-epidemian pahentuessa haastatteluiden suoritusajankana päädyttiin pieniin muutoksiin. Tähän perustuen haastattelut suoritettiin vapaa-ajalla, yritysten resursseja säästäten, kahden keskeisinä kasvokkain keskusteluina, sekä virtuaalisia videopuheluita käyttäen. Tällöin haastattelija, voi osallistua tehokkaammin haasteltavan tilanteeseen ja huomata pienimmätkin asiat helposti, kuten ilmeet ja eleet. Kaikki haastattelut suoritettiin tammikuussa 2022 ja niiden kesto oli 45 minuuttia – 1h 15 minuuttia.

5.3 Harkinnanvarainen näyte ja kohdehenkilöiden valinta

5.3.1 Haastateltavien valintaprosessi

Puhuttaessa kvalitatiivisesta tutkimuksesta, käytetään usein termiä *harkinnanvarainen näyte*, termin *otos* sijasta. Tämä johtuu siitä, että laadullisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole hankkia yleispätevää tilastollista tietoa, vaan pyritään pureutumaan syvällisemmin ilmiöön käyttäen kohderyhmän näkemyksiä. Laadullisessa tutkimuksessa, tutkijan tulee käyttää omaa harkintaansa valitessaan koehenkilöitä. Tutkittavan ilmiön tulisi koskettaa henkilöä, jolloin kaikilta voidaan kysyä samat kysymykset, ilman tyhjiä vastauksia. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää muistaa, että väärät valinnat vaikuttavat kielteisesti tuloksiin. Usein ääripäätapausten käyttö on huono asia, ellei sitä ole rajattu oikein. (Kananen, 2017, 126, 128) (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 58, 59)

Tutkimusjoukon keräämisen tavoitteeksi tässä tutkimuksessa tuli löytää mahdollisimman monipuolinen joukko henkilöitä, joita ilmiö koskettaa erilaisilla tavoilla. Etätyö on suuri osa nykypäivän työkuultuuria, joten etsintöjen aloittaminen ei ollut monimutkaista. Tutkimuksen harkinnanvaraisen näytteen koko lukittui viiteen henkilöön. Kyseinen määrä on tutkimuksen tarpeeksi laaja, jotta tämän kokoiseen tutkimukseen saatiin tarpeeksi laaja käsitys etätyön haasteellisuudesta. Haastateltavat valittiin laajasta ikähaarukasta. Tarkoituksena oli katsoa henkilön iän vaikutus näkemyksiin, sillä vanhemmat työkäiset ihmiset ovat usein kokeneempia myös henkisesti. Vastauksista saatiin myös tarkoituksen mukaisesti yleisesti sovellettavia, kun jokainen haastateltava työskentelee eri toimialalla. Harkinnanvaraisuutta käytettiin myös kahden esihenkilön valintaan, jotta saatiin myös ruohonjuuri tason yläpuolen näkemys ilmiöstä. Henkilökirjo valittiin siten, että mielipiteet etätyöstä ovat kirjossa: *etätyö on todella mielekästä - etätyö ei ole yhtään mielekästä*. Tällä varmistettiin negatiivisten asioiden korostuminen henkilöstä riippumatta.

Haastateltavia lähdettiin hakemaan käyttäen tutkijan omaa sosiaalista verkostoa sekä työelämään liittyvää verkostoa. Kaikkia henkilöitä lähestyttiin ensin puhelimitse sekä jälkeenpäin sähköpostilla. Henkilöt ilmaisivat helposti ja nopeasti innostuksensa ottaa osaa tutkimukseen, jonka avulla he voivat ilmaista haasteensa ilmiössä. Tutkimuksesta

ja sen tyylistä kerrottiin etukäteen, jotta varmistettiin jokaiselle osallistujalle turvallinen alkutilanne. Kaikkien osallistujat tiesivät tutkijan vähintään nimeltä etukäteen ja toisinpäin, jonka vuoksi hakuprosessissa vältyttiin turhalta ajan käytöltä, sopivien henkilöiden ollessa jo tiedossa. Kaikki keneltä kysyttiin, hyväksyivät osallistumisen.

5.4 Kohdehenkilöiden tiedot

A on terveydenhoitoalan talouspalveluiden parissa työskentelevä 54-vuotias nainen. Hänen työnimikkeensä on tiimivastaava ja hänellä on tällä hetkellä noin 20 alaista. Nykyisessä työssä hän on viihtynyt jo kolme vuotta, joista kaksi on ollut keskellä Covid-19-epidemiaa. A on asunut Turussa jo 25 vuotta ja hänen harrastuksiinsa kuuluu ulkoilu sekä puutarhanhoito, silloin kun vapaa-aikaa jää työteolta.

B on rakennusinsinööriksi kouluttautunut, finanssialalla toimiva 28-vuotias mies. Hän työskentelee yksityisellä sektorilla korvausneuvojana. Nykyisessä yrityksessä B on viihtynyt kuusi vuotta, joista viimeiset vähän vajaa kaksi vuotta on ollut enemmän tai vähemmän etätyötä. Henkilö on asunut Naantalissa koko ikänsä. Hänellä on harrastuksenaan kuntosalilla käynti ja golf.

C on koulutukseltaan valtiotieteidenmaisteri ja rekrytointiasiantuntijana työtä tekevä 28-vuotias nainen. Hänen nykyinen toimenkuvansa on alkanut juuri, suuressa kotimaisessa ICT-alan yrityksessä. Henkilöstöhallinnon saralla B on ollut kolme vuotta. Henkilö on asunut Turussa yhdeksän vuotta ja työskentelee etäyhteydellä Helsinkiin. B harrastaa ruoanlaittoa sekä viinejä vapaa-ajallaan.

D on LVI-myyjänä toimiva 50-vuotias mies. Hänellä on alasta yli 25-vuoden kokemus, joista viimeiset 14 vuotta päätoimi on ollut b2b-myynti. Henkilö on asunut Turun seudulla koko ikänsä. B on joutunut Covid-19-epidemian aikana joutunut työskentelemään myös etänä. Hän harrastaa Golfia ympäri vuoden. ‘

E on eläinlääketieteen tohtoriksi itsensä kouluttanut 59-vuotias nainen. Hän työskentelee eläinlääketieteen parissa, tutkimus- ja kehitysjohtajana, yksityisellä sektorilla.

Henkilö asuu Liedossa ja tekee paljon etätöitä. E nauttii etätöistä, sillä asiantuntijana työ on erittäin itseohjautuvaa. Harrastuksina henkilö E:llä on koirat ja hevoset.

5.5 Analyysimenetelmät

Kvalitatiivisen tutkimuksen käsittelyssä ensimmäinen vaihe on yleensä litterointi, eli aineiston muuntaminen tekstiksi. Litterointi itsessään ei ole analyysimenetelmä vaan enemmänkin tekninen toimenpide, jonka suorittamiseen on monia erilaisia tapoja. (Kananen, 2017, 134)

Litteroinnissa on useampia eri tasoja. Kaikilla niillä on yhteistä laadullisen tutkimusmateriaalin, kuten videoiden sekä äänitteiden muuttaminen kirjalliseen muotoon, jolloin itse analysointi voidaan aloittaa. Teemahaastattelut kirjoitetaan yleensä todella sanatarkasti. Tutkijan vastuulla onkin pohtia, mitä kirjoittaa ja mitä ei, sillä litterointi on todella hidasta. Kuitenkin tallenteiden olemassaolo mahdollistaa karsimisen toimenpiteen alussa ja palaamisen, mikäli siihen nähdään syy. Kokonaisuudessaan litterointi on haastavaa, sillä tutkija ei voi etukäteen tietää mitä osia aineistosta todellisuudessa tarvitaan analyysivaiheessa. Tämä on se vaihe, jossa litteroinnin tasot tulevat esiin. (Kananen, 2017, 134)

Edellä mainittuja tasoja, joita voidaan käyttää ovat sanatarkka litterointi, yleiskielinen litterointi ja propositiotason litterointi. *Sanatarkassa litteroinnissa* tutkija kirjoittaa tekstiin puheen lisäksi myös jokaisen äännähdyksen. Kun teksti kirjoitetaan kirjakielillä, jättämällä pois kaikki mahdolliset puhekielen ilmaisut, puhutaan *yleiskielisestä litteroinnista*. Näistä viimeisin eli *propositio litterointi*, toteutetaan siten, että vain havaintojen ydin kirjataan ylös. Litterointi ei missään muodossa vastaa analyysiä vaan se on puhdas muodon vaihto. (Kananen, 2017, 135)

Teemoittelu on analyysivaiheessa haastateltavien keskuudessa olevien keskeisten asioiden kartoittaminen. Analyysissä on oletettavaa, että ne pohjautuvat esimerkiksi teemahaastattelun teemoihin. Teemojen muodostuminen on yleisesti tutkijan näkökulmasta, miten kaksi eri tavalla ilmaistua mielipidettä samasta asiasta liittyvät toisiinsa.

Nämä tilanteet voivat myös muodostaa paljon uusia erilaisia teemoja, jotka ovat monesti mielenkiintoisempia. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 173)

Koodaus on hyvä tapa tiivistää teemoiteltu aineisto. Tällä tarkoitetaan ainoastaan tekniikkaa, kuten värikoodausta. Tarkoituksena on järjestää aineisto helpommin käsiteltävään muotoon. Kerättyä tietoa voidaan yhdistellä esimerkiksi yhteisten elementtien niputtamisella saman koodin alle. Koodaus voidaan suorittaa manuaalisesti käsin, sekä atk-ohjelmia käyttäen. Tutkijan tehdessä koodausta, tulee hänen varmistaa, ettei vähennä aineistosta mitään laadullista sisältöä. Tulee myös huomioida se, että liian ympäripyöreä koodaus voi hukata osan tiedoista ja liian monipuolinen koodaus puolestaan lisää sitä. (Kananen, 2017, 136, 137)

Tutkimuksen viisi haastattelua toteutuksesta riippumatta äänitettiin, jolloin analysoinnista tulisi helpompaa sekä tutkimuksen luotettavuus paranisi. Analysointi suoritettiin viikolla 4, tammikuussa 2022. Analysointi aloitettiin vasta haastattelujen jälkeen, sillä aikataulusuunnitelman välillä oli niin rajallinen. Haastatteluiden aikana pyrittiin kuitenkin hahmottelemaan analysoitavia asioita mahdollisimman tarkasti muistiinpanoilla. Lopullinen analysointi aloitettiin viikolla viisi ja suoritettiin sen loppuun mennessä. Äänitettyjen haastattelujen litterointi oli järjestelmällistä, sekä huolellista, ja näin vastausten alkuperäinen muoto saatiin säilymään. Litterointi kesti vähän yli viikon. Äänitetyt haastattelut muutettiin tekstimuotoon ja tarkkuustasona käytettiin *propositiotalson litterointia*. Teemahaastatteluissa yleisin käytetty taso on yleiskielinen litterointi, mutta pitkän pohdinnan jälkeen tutkimuksen aikataulun sekä selkeyden kannalta oli parempi, että haastattelut muutettiin muotoon, jossa keskityttiin tärkeimpiin asioihin. Moni haastateltu päätyi ilmaisemaan itseään todella pitkäksi, jolloin ylimääräisiä aiheen ohi meneviä ajatuksia tuli esille paljon. Tarkoitus oli löytää vastauksia spesifiin aiheeseen, jolloin kaiken aiheeseen liittymättömän puheen tulkinta olisi ollut täysin turhaa. Tutkimusaineiston käsittely oli näiden päätösten jälkeen helpompaa, joka johti tehokkaaseen analyysin aloittamiseen teemoittelun kanssa.

Analyysivaihetta jatkettiin teemoittelulla ja täten pääteemat muodostuivat teemahaastattelun aiheiden ympärille, joita olivat etätyön psyko-fysiologiset-, sosiaaliset- ja psykologiset haasteet. Perusteena tutkimuksessa käytetylle menetelmälle oli erillisiä kokonaisuuksia käyttävät haastattelut. Tällöin teemoittelu mahdollisti tutkijan kannalta

yksinkertaisemman analyysin sekä lukijan kannalta selkeämmän tiiviimmän ja selkeämmän lopputuloksen. Analyysin tarkoituksena on ymmärtää ilmiötä syvemmin ja päästä käsiksi aiheisiin, joka voitiin mahdollistaa mainitulla menetelmällä. Tulosten koodaaminen suoritettiin värikoodaamalla yhdistäviä tekijöitä aihealueittain ja erottelemaan vastauksia asteikolla positiivinen- indifferentti- negatiivinen. Sopivanlainen koodaus mahdollisti tutkimustuloksissa haluttujen tulosten näkymisen, sekä ymmärrettävään muotoon kirjoittamisen raporttiin.

5.6 Validiteetti & Reliabiliteetti

Tehtävän tutkimuksen ja sen tulosten tulee olla luotettavia. Laadun valvontaan panostamalla, voidaan luotettavuutta parantaa huomattavasti. Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen laadunvalvonta on yksinkertaisempaa, sille nimittäin on määritelty luotettavuusmittarit. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus ei omaa mitään yksiselitteistä ohjeistusta siitä, miten laatua tulisi monitoroida. Tutkijan tehtävänä onkin pystyä perustelemaan tuotoksensa esimerkiksi tekemällä päätöksiä nojaamalla johonkin tieteelliseen lähteeseen. (Kananen, 2017, 173)

Validiteetti on käsite, jolla mitataan tutkimuksen, sitä mitä sen kuuluu koskea. Voidaan myös katsoa, että sopivatko tutkimuksen käsitteet ongelman ratkaisuun. Esimerkiksi hyvin tarkka analyysi käsitteistä mahdollistaa tutkimuksen luotettavuuden kasvun, ja päädytään haluttuun tutkimusaiheeseen. Kun puhutaan reliabiliteetista, puhutaan esimerkiksi saman haastateltavan kyvystä antaa samat vastaukset samaan kysymykseen. Reliabiliteettia voidaan myös mitata vertaamalla kahta erilaista tutkimusmenetelmää, jolla on päädytty samaan lopputulokseen. Kokonaisuudessaan reliabiliteetti määrittää tulosten toistettavuutta. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 186–187)

Yksilöhaastattelut tehtiin visuaalisessa ympäristössä, joko kasvokkain tai Teams-puhelun kautta tiedon keräämiseksi tutkimusta varten. Haastateltaville ilmoitettiin hyvissä ajoin ennen haastattelua, jotta he voivat valmistautua ja ajoittaa sen asianmukaisesti. Tämän seurauksena keskustelu voitiin käydä keskittyneellä ja tuottavalla tyylillä, rauhallisessa tilassa. Tämän vuoksi vastaukset olivat harkitumpia ja keskustelu

monipuolistui. Tutkija oli valmistautunut haastatteluihin hyvin tuntemalla aiheen sekä luomalla haastattelukehiksen. Etättyö on kuitenkin hyvin paljon kiinni henkilön yksityisen elämän vaikuttajista, jotka saattavat muuttaa vastauksia uudelleen kysyttäessä. Tässä suhteessa tutkimustulokset eivät välttämättä ole kovin pitkäkestoisia. Tästä syystä tuloksien reliabiliteettia ei voida pitää erinomaisena, mutta kuitenkin hyvänä, sillä tutkimuksen tekeminen ja suunnittelu oli huolellista.

Tutkimuksen validiteetti on vähintään samalla tasolla kuin reliabiliteetti, mutta nostaisin sen paremmalle tasolle. Vastaajat olivat eri taustoista, mikä johti mielenkiintoiseen tutkimusotteeseen. Teemahaastattelu oli luonteensa vuoksi sopiva tutkimustapa ilmiön tutkimiseen. Tutkimuksessa saatiin tietoa avoimen keskustelun kautta. Dialogi ulottui välillä aiheen ulkopuolelle, mutta ennalta määrättyjen teemojen vuoksi haastatteluista saatiin tarvittavat tiedot. Haastatteluissa esitettyjen kysymysten avoin ja objektiivinen asenne, mahdollisti haastateltaville todellisten näkökulmiensa avaamisen. Haastattelijalla ei ollut ennakkoluuloja aiheesta, jolloin sillä ei ollut vaikutusta keskustelun lopputulokseen. Opinnäytetyön ohjaajaa konsultoitiiin kysymysten laadusta, jolloin saatiin mahdollistettua virheiden vähyys.

Tutkimuksen empiirinen osa voidaan todeta suhteellisen luotettavaksi. Tarkkaan valitut tutkimusmenetelmiä varmistivat oikeanlaisia yksityiskohtia tutkittavasta aiheesta. Tiedot kerättiin puolueettomasti ja haastateltaville annettiin täysi vapaus ilmaista itseään, niin negatiivisessa kuin positiivisessa mielessä. Vastaajien asenteet saattoivat kokea jonkinlaista vaikutusta Covid-19-epidemian aiheuttamasta ahdistuksesta, mutta pyrkimyksenä oli saada haastateltavat vastaamaan ajattelematta epidemian vaikutusta omaan elämään. Tutkijan olematon kokemus vastaavanlaisen tutkimuksen tekemisestä, tahraa vähäisesti tutkimuksen uskottavuutta. Kokemattomuus voi helposti johtaa keskeisten tutkimusaiheiden unohtamiseen.

6 TULOKSET

Tässä opinnäytetyössä tehdyn tutkimuksen lopulliset tulokset perustuvat teemahaastatteluiden vastausten analyysiin. Työn pääongelma oli selvittää etätyön yleisimpiä haasteita ja niiden kehitys mahdollisuuksia. Aiheen mukaisesti alaongelmiksi muodostuivat, etätyössä kohdattujen haasteiden psyko-fysiologiset, sosiaaliset, psykologiset ulottuvuudet. Teemahaastatteluista saatu aineisto muodostui viiden haastatellun henkilön vastausten pohjalta, joissa kysymykset koskivat heidän henkilökohtaisia kokemuksiaan etätyön tekemisestä.’

Näiden haastateltavien henkilöiden mielipiteet, kokemukset sekä näkemykset liittyvät alaongelmissa mainittujen ulottuvuuksien lisäksi suoraan opinnäytetyön pääongelmaan. Tulosten selkeyttämiseksi analysoitu aineisto on tässä kappaleessa jaettu jo teoriaosuudessakin mainittujen etätyön haasteulottuvuuksien mukaisesti eri osa-alueisiin. On syytä muistaa, että useat näistä haasteista perustuvat kuitenkin erilaisten ihmisten persoonallisuuksien mukaisiin näkemyksiin eivätkä ole yleistettävissä, tässä tutkimuksessa. Teemahaastattelu aineistossa havaitut asiat ovat myös sidoksissa vallitsevaan maailmanlaajuiseen pandemiatilaan, jolla on saattanut olla osittainen merkitys tuloksiin. Tulosten jaottelusta huolimatta osa aiheista ovat liitoksissa etätyön lisäksi henkilökohtaisen elämän tilanteisiin sekä toisiin haasteulottuvuuksiin.

6.1 Teema 1: Psyko-fysiologiset haasteet

Haastatteluun osallistuneiden henkilöiden kokemukset etätyön psyko-fysiologisista haasteista olivat kokonaisuudessaan suhteellisen hajanaisia. Psyko-fysiologisten perustarpeiden ollessa terveellinen ja tasainen ruokavalio, riittävä liikunta ja unen saanti sekä näihin liittyvät sosiaaliset konventiot voitiin huomata monenlaisia mielipiteitä.

Ruokavalion ollessa perustana kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille lähes poikkeuksellisesti kahdenlaisia tuloksia. Kolme viidestä vastaajasta oli kokenut etätyön aiheuttavan negatiivisesti jollain tasolla heidän ruokailutottumuksiinsa työpäivien aikana. Yhteisöllisen lounastunnin jäädessä toimistolle, etätyön huomattiin vaikuttavan ruokailun

ajankohtaan, joko poistamalla se kokonaan tai syömällä työn ohessa. Kontrastina etätöiden antaman ylimääräisen ajan aamulla, oli mahdollista nauttia aamiainen, mikä saattaisi jäädä muuten pois. Pääasiallisesti etätöiden negatiiviset vaikutukset ruokailuun olivat joko määrän tai rytmin vähentymistä tai vaihtoehtoisesti ruoan laadun heikkene- mistä, koska ruoka piti itse tehdä.

“11–12 aikaan lounastauko ja seuraavan kerran illalla salitreenin jälkeen. Ruokavalio muuttui tottakai. Jos rehellisiä ollaan niin, ei se kovin terveellistä ole.” (Mies, 28)

“Useammin syön aamiaista kuin lähitöissä. Toimistotyössä on säännöllisempi lounas aika.” (Nainen, 28)

Normaaliin harrastusliikuntarytmiin etätöillä ei ollut suurelta osin juurikaan vaikutusta. Liikuntaan liittyvien vastausten haasteet syntyivät enemmän Covid-19-epidemian aiheuttamien rajoitusten pohjalta, jolloin etätöissä ei ollut pääsyllinen. Yleisesti oli kuitenkin huomattavista positiivisia mainintoja työmatkojen poissaolosta. Tällä työntekijöillä oli mahdollisuus ehtiä harrastuksiinsa ilman kiireitä huomattavasti helpommin. Huomattavin negatiivinen vaikutus etätöillä oli myös liittyen työmatkoihin, sillä arkiliikunta kuten kävely jää vähemmälle. Suurin osa vastaajista toisaalta kulki autolla töihin, jolloin arkiliikuntaa ei tullut työmatkoina lainkaan.

“Vähän vaikea sanoa, mikä on koronan vaikutusta ja mikä etätöiden vaikutusta. Sellainen arkiliikunta on vähentynyt, kun ei tule tosiaan lähettyä sinne toimistolle.” (Nainen, 28)

Vastaajien mielipiteet etätöiden korrelaatiosta uneen olivat myös suureksi osaksi positiivisia. Kolme viidestä vastaajasta oli sitä mieltä, että etätöiden antama mahdollisuus nukkua pidempään koettiin todella miellyttäväksi. Myös mahdollinen valvominen ja nukahtamisvaikeudet olivat siedettävämpiä etätöiden aikana, sillä aamuisin riitti enemmän aikaa. Yksi viidestä vastaajasta antoi selkeän negatiivisen mielipiteen etätöiden vaikutuksesta valvomiskynnyksen madaltumiseen ja siihen, että valvomisella ei ole

suoraa korrelaatiota pidempään nukkumiseen, jolloin aamuinen väsymys voi olla normaalia voimakkaampaa. Tällä voi myös olla vaikutusta univelan kertymiseen.

"Luulisi, että se olisi helpottanut, mutta sanotaanko, että tulee valvottua liian myöhään. Ei nyt ainakaan enempää tule nukuttua kuin aikaisemminkaan, vaikka pystyisi nukkumaan pidempään. Et kyllä aika väsyneitä aamuja tässäkin tulee." (Mies, 28)

"Sanotaan nyt, että saatan nukkua puolituntia pidempään. Työhön valmistautumiseen ei mene niin paljon aikaa." (Nainen, 59)

Työergonomian ollessa nykypäivän toimistotöissä jopa monitoroinnin alla, on selvää, että etätyönvaikutus sitä kohtaan voi olla negatiivista. Haastatteluissa kävi ilmi, että jokainen haastateltava on kokenut haasteita työergonomian kanssa jossain määrin. Poikkeuksetta vastanneet henkilöt tiedostivat oman henkilökohtaisen tilanteensa. Mahdollisuudet hyvään työergonomiaan olivat esimerkiksi tilallisten vaikutteiden alla. Etätyön haasteellisuus ergonomian heikkenemisen kannalta koettiin vastanneiden keskuudessa välttämättömänä pahana, sillä harvoilla on mahdollisuus yhtä hyvin puitteisiin kuin toimistoissa on nykypäivänä. Kahdella viidestä ergonomian puutos oli aiheuttanut suoranaisia fyysisiä ongelmia.

"Tällä hetkellä, työergonomia on todella huonolla tolalla, koska en ole saanut vielä satulatuolia. Nyt kun pöytä on korkeampi kuin tuoli, niin mulla selkä, niska ja takaraivokin aivan jumissa, niin en pysty tyylin kääntämään päätä." (Nainen, 28)

Kysyttäessä ergonomiaan ja etätyöoloihin liittyen haastateltavat kertoivat eriäviä kokemuksia työnantajan panoksesta etätyönlaatuun. Kaksi viidestä työntekijästä työskentelee organisaatiossa, joka mahdollistaa työvälineiden ostamisen alennuksella tai pelkän veron maksamisen hinnalla. Kaksi henkilöä taas työskentelee yrityksissä, jotka eivät tarjoa välineitä, joista vain toinen tarjoaa taukojumppa ohjelman ilmaisen käytön. Yksi vastaaja myönsi, ettei tiedä yrityksen politiikkaa liittyen välineisiin, sillä etuja pitää hakea, mutta ei ole tämän vuoksi selvittänyt tarkemmin.

“Me saadaan siis, 500 euroa käyttää työergonomiaan. Aika pitkälti mahdollistaa työskennellä etätyössä.” (Mies, 28)

“Ei tällä hetkellä, koska se on niin satunnaista. Pääsääntöisesti etätyö on johtunut koronasta, niin ei ole.” (Mies, 50)

Kollektiivisesti haastatteluihin vastanneet henkilöt eivät olleet kokeneet etätyön rajoittavan liian voimakkaasti psyko-fysiologisia perustarpeita. Etätyön koettiin muun muassa parantavan yleistä elämän laatua, vaikka parannettavaakin löytyi. Suurimmat haasteet siirtyivät jo haastattelujen alkuvaiheessa kohti etätyön haasteita työn suorittamisen kannalta, työelämätasapainon ylläpidon kannalta sekä sosiaalisten tarpeiden tyydyttämisen kannalta.

6.2 Teema 2: Sosiaaliset haasteet

Työ-elämä tasapainon ylläpito on huomattavasti helpompaa lähityössä, sillä vapaa-aika alkaa yleisesti toimistolta lähtiessä. Etätyön aikana työpäivän sekoittuminen henkilökohtaisen elämän tilanteisiin on tutkitusti yksi etätyön haasteista. Haastatteluissa kolme viidestä vastaajasta oli kokenut suoraa negatiivista vaikutusta liittyen työn sekoittumisesta vapaa-aikaan. Toimistolta täytyy lähteä kuitenkin enemmän tai myöhemmin, toisin kuin kotoa. Etätyössä kiireelliset ja hektiset työpäivät oli koettu venyvän helpommin, sillä työtä ei pääse karkuun. Jatkuvan virtuaalisen paikalla olon vuoksi, työpäivien aikataulut venyvät, ja esimerkiksi työpuhelut saattavat ajoittua oman työajan ulkopuolelle. Ongelmaksi kiteytyy edelleen liiallinen työn määrä.

“Etätyössä, olen koko ajan töissä, ei ole vapaa-aikaa. Kodista tulee työpaikka.” (Nainen, 54)

"Nykyisessä työssä, työaika on liukuvaa. Jos en tee päätöstä koska työpäivä loppuu, niin se työn määrä ei lopu. Toimistolla, joku sanoisi jossain kohtaa, että nyt lähdetään kotiin." (Nainen, 28)

Kommunikaatio oli vastaajien keskuudessa yksi suurimpia haastepaikkoja. Vain yksi viidestä oli täysin tyytyväinen etätyötilanteen mahdollistamaan kommunikaatioon työpäivän aikana. Tutkimuksissakin suureksi ongelmaksi muodostunut vastausajan pidentyminen oli koettu haitalliseksi. Yleisen sosiaalisten suhteiden ylläpitämisen pois jääminen on myös ollut ongelma, sillä kaikki eivät osallistu samalla tavalla, jolloin osa kollegoista jää yhteisön ulkopuolelle. Lähiyö mahdollistaa pienemmän keskustelun avauskynnyksen ja antaa tilaa päivittäisille satunnaisille kohtaamisille. Etätyössä kommunikaatioon pitää panostaa enemmän, jolloin osa vastaajista ilmaisi persoonan vaikutuksen tähän. Kaikki eivät ole ulospäinsuuntautuneita virtuaalisessa tilassa.

"Kaikki eivät osaa ilmaista asioitaan virtuaalisesti. Paljon on väärinkäsityksiä ja ne sitten hidastaa työtä." (Nainen, 54)

"..siihen täytyy erityisesti etätyössä panostaa. Tottakai kommunikaatio on luonnollisempaa lähityössä. Olen kokenut kaiken ei työhön liittyvän homman väkinäisenä." (Nainen, 28)

Viivyttelyn ollessa yksi yleisimmistä etätyössä koettavista haasteista, sitä ei varsinaisesti tämän tutkimuksen otteesta tullut ilmi. Haastateltavista vain yksi oli huomannut etätyön alkuvaiheessa viivyttävänsä usein. Kuitenkin etätyöhön tottuminen poisti ongelman tehokkaasti. Vastakkaisena puolena eräs vastaaja sanoi, että toimistolla ärsykeitä työn hidastumiseen on paljon enemmän, joten kotona työskentely on tehostanut työntekoa. Jälleen kolme viidestä vastaajasta eivät olleet huomanneet etätyön ja lähityön välillä eroja viivyttelyn tai keskittymisen herpaantumisen suhteen. Pitkään työelämässä olleilla henkilöillä on yleisesti parempi itsekuri.

“Alkuun, kun tämä etähommat alkoivat, 2020 keväällä, niin silloin alkuun oli vaikeampi keskittyä työhön. Kun sitä oli tehnyt kuukauden niin ei siinä sitten enää ollut ongelmia.” (Mies, 28)

Työmäärän suhteen vain yksi henkilö ilmoitti, että etätyön aikana käydyt turhat kokoukset lisäävät työmäärää, kun ajankäyttöä ei voi itse hallita. Loput haastateltavat antoivat ilmi, että etätyö ei ole varsinaisesti vaikuttanut työmäärään negatiivisesti. Osaa töistä ei voi lakiin liittyvistä syistä viedä kotiin, joten tällöin työnteko hankaloituu, mutta työmäärä vähenee. Kolme viidestä kertoi haastattelussaan, että työmäärä ei ole kohtuullinen tilanteesta riippumatta.

“Pysynyt aika samassa. En aina koe sitä kohtuullisena. Ei taas johdu etätyöstä” (Mies, 28)

Monitorointi eli seuranta oli todella haastava pohdittava monelle haastateltavalla, sillä siihen on vaikea kiinnittää huomiota. Pääasiallinen kokemus etätyön korrelaatiosta monitorointiin oli kuitenkin lähes täysin indifferentti verrattuna lähityöhön. Johtoasemassa olevat henkilöt eivät maininneet monitoroivansa alaisiaan enempää kuin normaalisti, ja itse alaisina toimivat eivät kokeneet seurannan lisääntyneen etätyön aikana. Konsensus oli kuitenkin se, että tämä lisää luottamusta työntekijöiden esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä, ja että liiallinen monitorointi aiheuttaisi ongelmia.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että vaikka haastateltavalla henkilöllä ei ollut varsinaista ongelmaa tehdä etätyötä, niin sosiaalisen tukiverkoston puuttuminen oli monelle suuri haaste. Satunnaisten tapaamisten puuttuminen, yhteiset tauot ja toisille näkyvillä olo koettiin ongelmiksi työn mukavuuden kannalta. Ilman näitä, etätyöpäivissä tuntui yksitoikkoisuus. Ainoastaan yksi viidestä haastateltavasta oli täysi eri mieltä ja nauttii siitä, että ei tarvitse käyttää liikaa energiaa työpaikan kontakteihin, vaan sen energian voi käyttää vapaa-ajan tukiverkoston.

“Ei tule satunnaisia kohtaamisia. Esimerkiksi ruokalaan mennessä voi tavata ihmisiä, jotka työskentelevät eri puolilla yritystä.” (Nainen, 59)

“Joskus kun on rauhallisempia hetkiä töissä, niin voi höpötellä niitä näitä muiden kanssa ja sehän on mukavaa ja tärkeää. En pysty tekemään sitä etänä.” (Mies, 50)

6.3 Teema 3: Psykologiset haasteet

Kykenemättömyys työpäivän lopettamiseen voidaan liittää osittain työnarkomaniaan, jolla saattaa olla pitkässä juoksussa vaikutus emotionaalisen uupumuksen alkamiseen. Haastateltavien keskuudessa oli kahta erilaista mielipidettä etätyön vaikutuksesta kyseiseen asiaan. Negatiivinen puolikas mielipiteistä liittyi puhtaasti henkilökohtaiseen taipumukseen tehdä ylitöitä, ilman, että se haittaa. Vastaajat tiedostavat, että se on haitallista suurissa määrissä. Toinen puolikas ei koe minkäänlaista eroa, sillä työtunteja noudatetaan lähes poikkeuksetta. Kävi myös ilmi, että henkilön ollessa aloitteleva etätyöläinen, sillä oli ainakin yhden henkilön kohdalla negatiivinen vaikutus ylityömääriin.

“Aina kun tulee joku työasia mieleen, niin teen sen etäpäivinä työajan ulkopuolellakin.” (Nainen, 54)

“Etänä voin itse päättää, että hoidan asiat tänään loppuun. Tottakai ne päivät sitten venyvät herkemmin.” (Nainen, 28)

Tähän tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden itseohjautuvuus työssä oli poikkeuksetta liitoksissa heidän työhyvinvointiinsa. Kuten tutkimuksissa on todettu, työn itseohjautuvuus parantaa elämän laatua. Vastaajien omaksi onneksi heillä kaikilla on omaan tilanteeseensa sopiva itsemääräämisoikeus. Sen koettiin kasvattavan omaa ammatillista varmuutta, tuovan nautinnollisuutta työn tekoon ja vähentävän stressiä.

Voidaan siis suoraan linjata, että haastatteluihin vastanneet henkilöt kokisivat merkittävää psykologista kuormitusta tilanteen ollessa toisin.

“Akateemisena ihmisenä koen itseohjautuvuuden hyväksi asiaksi.” (Nainen, 59)

Puhuttaessa yksinäisyydestä, haastateltavat henkilöt vaikuttivat osittain kokevan epä-mukavuutta vastatessaan. Kaksi viidestä kertoivat etätöön vaikuttaneen yksinäisyyden tunteeseen negatiivisesti, jossain vaiheessa ennen tottumuksen syntymistä. Toiset kaksi olivat täysin indifferenttejä, sillä kokivat työn mielekkyyden ja yhteistyömahdollisuudet tehtävissä helpottaviksi tekijöiksi. Täysin toisessa ääripäässä oleva vastaaja puolestaan kokee kiitollisuutta etätöön tarjoamasta olla näkemättä ihmisiä.

“Jos joutuisi jatkuvasti olemaan etänä, niin varmasti tulisi yksinäinen olo.” (Nainen, 54)

“Alkuun tilanne oli näin. Kun ei ollut tottunut etätöihin. Yksin kun istut koko päivän samalla tuolilla, niin ajatteli vähän, että mitä tämä oikein on..” (Mies, 28)

Haastateltavat työskentelevät poikkeuksetta suurissa organisaatioissa, joissa monesti byrokratia tulee henkilökohtaisen työoloista päättämisen eteen. Covid-19-epidemia on Suomessa aiheuttanut tilanteen, jossa etätö on vahva suositus, mutta siihen ei varsinaisesti voi pakottaa. Jokainen haastateltava työskentelee yrityksessä, jossa hybridimalli on mahdollistettu, joka nostaa päättämisoikeutta. Kaksi viidestä vastaajasta koki negatiivista vaikutusta, kummatkin eri tavoilla. Toinen näki normaalista poikkeavan hybridimallin henkilökohtaisesti haitalliseksi omalle työnteolleen, kun taas toinen näki päätösvallan puutteen kohdistuvan ruohonjuuritason työntekijöiden sivuuttamiseen päätöksenteossa.

"No joo. En koe, että ruohonjuuri tasoa ei kuunnella aina tarpeeksi. Pystyn vaikuttamaan omalla tavalla joihinkin asioihin, mutta en todellakaan kaikkeen. Ei voi mitään." (Mies, 28)

"Yritykseltä ei tule kotiin säätöpöytiä. Ne on itse hankittava. Hybridimalli on sellainen mihin en halua, sillä joutuu raahaamaan tavaroita edes takaisin." (Mies, 50)

Henkisen uupumuksen myöntäminen oli myös haastateltavien keskuudessa vaikea aihe. Vain yksi henkilö myönsi suoraan etätyön negatiivisen vaikutuksen omaan uupumukseensa. Tähän oli syynä päivien monotonisuus ja toisiinsa sekoittuminen. Muuten suureksi osaksi indifferenttejä mielipiteitä antanut otanta näki uupumuksen johtuvan erinäisistä henkilökohtaisiin preferensseihin perustuviin asioihin ja elämän tilanteisiin. Kaksi viidestä mainitsi, että lähityön jatkuva sosiaalinen kanssakäynti ihmisten kanssa aiheuttaa omalla tavallaan uupumusta töistä kotiin tullessa, joka verottaa vapaaajan kontaktien ylläpidon laatua. Kokonaisuudessaan uupumus koettiin vastaajien keskuudessa henkilökohtaiseksi asiaksi, jota ei voi täysin laittaa minkään työtekomallin piikkiin.

"Virikkeitä on ainoastaan näytöllä. Paikallaan olo aiheuttaa sen, että ei oikein huvita. Arkipäivissä ei ole kauheasti vaihtelua. Se ehkä tavallaan aiheuttaa tietynlaista uupumusta." (Nainen, 28)

7 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoite oli selventää ja kehittää etätyön keskuudessa vallitsevia yleisimpiä haasteita. Näitä haasteita tarkasteltiin teoriaosuudessa kolmesta eri ulottuvuudesta, joita olivat psyko-fysiologiset, sosiaaliset ja psykologiset haasteet.

Teoriaosuuden alussa keskityttiin etätyöhön Covid-19-pandemian aikana ja sen jälkeen etätyöhön Suomessa. Mielipiteet ja kokemukset etätyöstä voivat vaihdella

paljonkin riippuen erilaisten ihmisten henkilökohtaisista preferensseistä sekä elämän tilanteista. Normaalisti etätyö nähdään elämänlaatua parantavana voimana, mutta parannuksille on tilaa, sillä prosentuaalisesti tyytyväisyys voisi olla korkeampi. Etätyöhön siirtyessä työntekijän kannattaa miettiä, onko hän itse sellainen persoona, joka nauttii etätyöstä pidemmän päälle. Myös työnantajan tehtävä on tuntea omat työntekijänsä ja kanavoida heidän potentiaaliaan oikeanlaisilla työoloilla, jotka eivät välttämättä ole kaikille ihanteelliset etätyömallissa. Tämän vuoksi teoriaosuudessa selvennetään tarkasti kaikki moderneissa etätyömalleissa huomattavat haasteet ja mihin ne voivat johtaa. Kuten aikaisemmin on sanottu, nämä haasteet eivät ole itsestään selviä tai yleistettävissä, sillä ihmisten tilanteet ja näkemykset voivat vaihdella nopeasti.

Teoriaosuuteen lisättiin myös mahdolliset kohdat kehityksestä. Tutkimuksiin perustuvat kehitysideat suunnattiin haastekohtaisesti opastamaan työnantajia ja esihenkilöitä tunnistamaan ja korjaamaan haasteellisia tilanteita omassa etätyömallissaan. Kehitykseen liittyvissä kappaleissa nousivat esille kommunikaation sekä työntekijöiden tunteeseen liittyvät asiat, kuten myös jatkuvan koulutuksen hyöty työntekijän hyvinvoinnille. Kokonaisuudessaan etätyön kehitys liittyy pitkälti modernistuvaan työkuultuuriin, joka vain kasvaa tulevaisuutta kohden. Tällöin yritysten kehittyessä ja liikkuessa eteenpäin, on syytä varmistaa, että työntekijät pysyvät matkassa mukana.

Tutkimuksen empiirisen osan perusteella, eritasoisten ja ikäisten työntekijöiden kokemukset etätyöstä sisälsivät jonkun verran eroavaisuuksia, mutta myös kollektiivisia yhtäläisyyksiä. Joillekin tietyt etätyön yleisimmät haasteet eivät olleet aiheuttaneet suurta tai minkäänlaista negatiivista vaikutusta, kun taas osalle paljonkin. Osa haasteista puolestaan koettiin lähes täysin ongelmallisina riippumatta vastaajasta. Yritysten sisäisten tilanteiden ja toimintamallien muuttuessa, toisinaan myös erilaisten työskentelymallien implementointi on järkevä asia. Empiirisestä osaa varten haastatellut henkilöt kokivat etätyössä koetun ergonomian määrän puutteellisena ja toivat ilmi Covid-19-epidemian käytön syynä sille, etteivät yritykset ole helpottaneet ergonomian mahdollistamista etätyöpisteelle. Toinen, jopa suurimmaksi koettu haaste oli kommunikaatio työpäivien aikana. Virtuaalisten alustojen kehittyessä tilanne on tulevaisuudessa parempi, mutta ei selitä silti puutteita, joita vastanneet työntekijät kokivat, kuten väärinkäsitykset henkilöillä, joiden tietotekniikan ymmärrys on vähäisempi. Kolmas todella tärkeä enimmäkseen yhtäläisiä mielipiteitä kerännyt haaste oli erossa oleminen sosiaalisesta

tukiverkostosta. Suurin osa ihmisistä kaipaa satunnaisia kontakteja työpäivien aikana ja tämä tulisi muistaa etätyömällisakin, ja tarjota jonkin asteinen verrannollinen tilarylläpitää tätä hyväksi koettua asiaa.

Kokonaisuudessaan tutkimuksesta voidaan päätellä, että työntekijöiden näkemyksiä eniten hallitseva kehittämisen suuntaus olisi parantaa yleisten etätyöstrategioiden toimivuutta ergonomian, liikunnan ja sosiaalisen konvention ylläpitämisen kannalta. Etätyötä tekevät ihmiset eivät kaikki sovellu siihen persoonansa vuoksi, ja ovat siksi kyllästyneitä sen aiheuttamiin haasteisiin. Työnlaadun, sosiaalisen erillään olon ja toimitiloihin verrattuna huonommat fyysiset olot huonontavat työnlaatua ja tehoa, eivätkä kuulu normaaleihin työelämän haasteisiin. Yrityksen sisäisen etätyömallin perin pohjoinen suunnittelu yhteistyössä ruohonjuuritason kanssa on kombinaatio, joka hyödyttää varmasti niin yritystä, kuin sen henkilökuntaakin.

8 KEHITYSEHDOTUKSET

Tässä osassa esitettävät kehitysehdotukset pohjautuvat tutkimuksessa tehtyihin teoria- sekä empiriaosuuksiin. Kyseessä olevien ehdotusluotoisten neuvojen noudattaminen ei takaa yritykselle suoraan toimivaa etätyömallia tai tyytyväisyyttä sen toiminnasta. Myös tässä asiassa tulee ottaa huomioon, että jokainen yritys ja organisaatio on omanlaisensa, joissa on omanlaisensa henkilökunta sekä toimintatavat. Tällöin teoreettisen tiedon oikein soveltaminen on ehdotuksia hyödyntävän yrityksen vastuulla. Yhtenä tämän opinnäytetyön tavoitteista, oli yrityksen edustajien ja esihenkilöiden avustaminen ymmärtämään etätyön haasteita työntekijöiden näkökulmasta ja kehittämään niitä sopivammaksi oman organisaation muottiin. Saatujen tulosten perusteella, mahdollista kehitysehdotuksista saisi aikaiseksi kokonaan oman raporttinsa. Näissä suosituksissa pyritään keskittymään haastatteluihin vastanneiden henkilöiden mainitsemiin suurimpiin haasteisiin ja niiden kehittämiseen. Kehitysehdotukset on rakennettu työntekijöiden haastatteluissa antamiin ehdotuksiin, sekä tutkimuksessa kirjoitettuun teoriaan aiheesta.

Työmäärän kohtuullistaminen

Etätyössä yhdeksi tärkeimmistä asioista muodostuu työn määrän kontrollissa pitäminen. Tämä on tärkeää esimerkiksi lapsiperheiden näkökulmasta, joille ylimääräinen työ sekä työ- elämä tasapainon ylläpito tuottaa etätyössä haasteita. Yrityksen siirtyessä etätyömalliin, tulisi käydä läpi työntekijöiden tehtävien osa-alueet. Mitä kuuluu kenel- lekin- mallia käyttäen yksittäinen työntekijä saa rajattua kalenteriinsa vain omat tehtä- väänsä, ilman suurempia ylimääräisyyksiä. Yrityksen tarve työntekijöiden multitaskaam- miselle ei ole oikeutus lisätä työntekijöiden työkuormaa liialliseksi. Tässä tapauksessa lisärekrytoinnista on apua.

Työmäärän kohtuullistamisen lisäksi työntekijöille tulisi järjestää niin suuri itseohjau- tuvuuden määrä kuin mahdollista, työntekijän halutessa sitä. Kaikille tämä ei tieten- kään sovi, mutta suurelle osalle työntekijöistä itsemääräämis- oikeus ja työtehtävien joustavuus on suuri osatekijä elämän laadun parantumiseen sekä on suoraan sidoksissa suorituskykyyn. Lisäksi työn sopivalla määrällä ja itseohjautuvuudella voidaan vai- kuttaa positiivisesti työntekijöiden työn ja vapaa-ajan tasapainoon eli ”work-life ba- lanceen”.

Esihenkilöiden käytös etätyömallissa

Etätyö on työmuotona mielipiteitä jakava, eikä se sovellu kaikille työntekijöille. Tä- män ajatuksen mielessä pitäminen omien työtehtävien ohessa saattaa olla esihenkilölle haastavaa. Riippumatta johtotehtävien tasosta, kouluttaminen etätyön haasteiden va- ralle on todella hyvä sijoitus. Lähtökohtaisesti luotettava ja samaan aikaan luottamusta antava asenne antaa alaisille mahdollisuuden ammatillisen itsevarmuuden kasvami- seen ja vähentää monitoroinnin tunnetta. Esihenkilöiden tulisi varmistaa alaisilleen pienellä kynnyksellä järjestetyt ajoittaiset yhteydenotot, jossa kysellään kuulumisia. Tällöin yksinäisyyden tunnetta syntyy vähemmän, kun pääsee kertomaan asioista esi- henkilölle. Nopealiikkeinen ja mentoroiva asenne mahdollistaa luottamuksen ilmapii- rin tiimin sisällä, joka puolestaan tutkitusti parantaa tuottavuutta.

Työntekijöiden koulutuksen ylläpito sekä yhteisötapahtumien tärkeys

Kouluttaminen ja uuden opettaminen on itsessään todella hyvä tapa mahdollistaa lisää virikkeitä työntekijöille, jotka tuovat mielekkyyttä työelämään. Etätyömallia miettiessä olisi kannattaa keskustella yrityksen sisäisesti, millaisilla koulutuksilla työntekijät voisivat seurata omaa hyvinvointiaan ja parantaa tilannettaan itsenäisesti. Tällä voitaisiin pienentää myös kynnystä puhua huonosti olevista asioista esihenkilöille, jotka puolestaan kykenisivät reagoimaan tilanteeseen, ennen sen eskaloitumista.

Yhteisötapahtumien ei tarvitse olla suuria kesäjuhlamaisia tapahtumia. Monet työntekijät nauttivat esimerkiksi viikoittaisista kahvihetkestä työyhteisön kanssa. Näitä olisi mahdollista järjestää esihenkilöiden ilmoituksella työajan ulkopuolella. Työntekijät, jotka normaalisti näkevät toisiaan toimistolla pääsisivät ylläpitämään sosiaalisia suhteita kasvotusten ja puhumaan mukavia. Tällä olisi varmasti suuri vaikutus työntekijöiden työmoraaliin ja yleiseen mielentilaan. Etätyön aikana esihenkilöiden tulisi varmistaa sopimusten mukaisten taukojen pitäminen. Se on ymmärrettävästi haastavaa etätyössä, mutta esimerkiksi kellokortti järjestelmällä saataisiin dataa työntekijöiden tauoista, jotka ovat kuitenkin tärkeä osa työssä jaksamista.

Työergonomia, tauot ja mukautetut työsuhde-edut

Työergonomia on äärimmäisen tärkeä osa työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia riippumatta työntekopaikasta. Monet modernit yritykset ovatkin alkaneet kiinnittää siihen huomiota ja järjestämään kunnollisia työvälineitä toimispisteilleen. Tässä tutkimuksessa kuitenkin selvisi, että tämä ei ole siirtynyt etätyöpisteille. On ymmärrettävää, että oikeanlaisen toimistokaluston järjestäminen esimerkiksi yksiö asuntoihin on haastavaa, joten näille henkilöille tulisi järjestää olot toimipisteellä, riippumatta tilanteesta. Etätyöpisteen ergonomian tulisi olla samalla tasolla kuin toimistollakin, varsinkin, jos etätyömalli kuuluu yrityksen normaaliin työskentelymalliin. Tämä ei tarkoita, että yrityksen tulisi kustantaa kaikki, vaan edes mahdollistaa kohtuulliset hinnat työntekijöille, jotka haluavat rakentaa toimiston kotiinsa työntekoa varten. Tämä on sijoitus työntekijän tehokkuuteen.

Monilla yrityksillä on käytössään hyvät työsuhde edut, joihin kuuluu esimerkiksi lounas- ja liikuntapassit. Etätyössä näiden ongelmaksi muodostuu, että niiden käyttö on lukittu joihinkin tiettyihin yhteistyökumppaneihin. Nämä kyseiset kumppanit eivät välttämättä sovellu etätyötä tekevän henkilön sijaintiin, jolloin kyseessä oleva työntekijä jää ilman etuja. Passeihin perustuvat edut voisi varustaa kohtuullisella summalla, jotka etätyöntekijä saisi itse hyödyntää esimerkiksi lähimpään kuntosaliin tai lounaspaikkaan. Varsinkin yhteen paikkaan lukitut lounasedut ovat ongelma etätyötä tekeville, sillä etätyöstä ei välttämättä ehdi irtoamaan lounaan noutamisen vaatimaksi ajaksi. Kokonaisuudessaan tämän kaltainen eriarvoisuus etujen hyödyntämismahdollisuuksissa tulisi kitkeä pois.

Kommunikaation sujuvoittaminen

Yrityksen etätyöstrategian yksi tärkeimmistä asioista tulisi olla kommunikaation sujuvoittaminen tai vähintään normaalitilassa pitäminen. Etätyömallin ei tulisi sisältää useita erilaisia virtuaalisia alustoja, joita työntekijöiden pitää seurata työpäivän aikana. Kyseiseen menettelyyn kuluu liikaa aikaa ja teknologian liiallinen määrä ei ole kaikille selviö. Pohtiessa sopivaa tai sopivia teknologisia alustoja sujuvan kommunikoinnin kannalta, yrityksen tulisi ottaa huomioon jälleen työntekijöiden työtehtävät sekä kokemus teknologian käytön osalta. Yhteen alustaan sitoutuminen on tässä tehokkain tapa.

Kommunikaatiota voidaan myös sujuvoittaa jakamalla ajankohtaista tietoa yrityksestä. Myös esihenkilöt voivat jakaa tiimien sisäisiä tilastoja ja mahdollisia tapahtumia sähköisesti, jolloin kaikki ovat perillä samoista asioista, joka puolestaan voi herättää keskustelua ja tiivistää tukiverkostoa. Esihenkilöiden tulisi myös tuottaa kyselyjä alaisilleen, joiden avulla saadaan ajankohtaista informaatiota etätyössä olevien henkilöiden kokonaisvaltaisesta tilanteesta.

9 TYÖN ARVIOINTI

Vähän yli kolme kuukautta kestänyt prosessi on ollut opiskelu-urani haastavin ja stressaavin kokemus. Se on kuitenkin antanut huomattavasti enemmän kuin se on ottanut. Tutkimus aiheen ollessa itselleni mieluisa, sitä on ollut mielenkiitoista tehdä ja olen saanut siitä todella paljon uutta tietoa. Etätyö on yleisesti aiheena ajankohtainen, monikulttuurinen, kehityskelpoinen ja ennen kaikkea moderni työskentelymuoto, jonka tutkiminen on ollut uskomattoman kiinnostavaa.

Tutkimukselle asetetut tavoitteet saavutettiin omasta mielestäni onnistuneesti. Tutkimus ongelmaan, joka työlle oli määritelty eli ” Mitkä ovat etätyön haasteita ja miten niitä voidaan kehittää?” saatiin vastattua selkeästi sekä tieteellisesti pätevällä tavalla. Opinnäytetyöllä oli kokonaisuudessaan kuusi tavoitetta, jotka olivat suoraan linjassa tutkimusongelman kanssa. Lukemalla tämän raportin, niihin kaikkiin löytyy selkeät vastaukset. Raportti pyrittiin kirjoittamaan mahdollisimman yksinkertaiseen ja helposti luettavaan muotoon.

Tutkimusmenetelmien soveltuvuus tähän tutkimukseen olivat suhteellisen hyvät. Laadullinen tutkimusote oli selkeästi parempi valinta tutkimukseen, jossa etätyön haasteita oli tarkoitus avata pintaa syvemältä. Määrällisen tutkimuksen tulokset olisivat voineet todistaa samaa prosentuaalista ilmaantuvuutta, kuin Suomessa tehdyt aikaisemmat tutkimukset. Vastausten laatu ei kuitenkaan olisi riittänyt kattavien kehitysehdotusten antamiseen. Kvalitatiivinen tutkimus suoritettiin temahaastatteluilla, joihin valittiin viisi eri organisaatioissa työskentelevää, eri tehtävissä olevaa ja asemaltaan eri hierarkian asteille olevaa työntekijää. Tutkimukseen varatut ajalliset resurssit huomioon ottaen, voidaan todeta, että harkinnanvarainen näyte oli tarpeeksi laaja. Tuloksia voidaan pitää tutkimuksen aiheen kannalta hyödyllisinä, vaikka resurssit eivät riittäneet nykyistä laajamittaisempaan tutkimukseen.

Teoriaosassa saatiin selkeästi avattua etätyön haasteita, jotka ovat edelleen monille yrityksille täysin tuntemattomia. Haasteet valittiin suuresta kirjosta yleisyyden ja haitallisuuden perusteella, sekä niiden ilmaantumiselle tarjottiin teoreettiset, tutkimuksiin perustuvat selitykset. Empiirisellä osalla saatiin käytännön esimerkkejä näiden

haasteiden ilmaantumisesta ja vaikutuksesta työelämään. Kokonaisuudessaan molemmat osuudet tarjosivat yhdistettynä monipuolisen kokonaisuuden, jonka tuloksia voitiin hyödyntää selkeiden kehitysehdotusten tekemiseen.

Tämän tutkimuksen luotettavuutta miettiessä, se voidaan arvioida melko hyväksi. Validiteetti oli suhteellisen korkea, sillä kaikki teemahaastatteluiden mukaisesti tehdyt linjaukset olivat perusteltuja sekä noudattivat loogista ajattelutapaa. Tutkimuksen vastauksilla tai lopputuloksella ei ollut mitään linkkiä tutkimuksen tekijän mielipiteisiin asiasta. Työn reliabiliteetti puolestaan heikkenee ainoastaan harkinnanvaraisen näytteen koon vuoksi. Ajalliset rajoitukset tarjosivat riittävästi aikaa vain viiden haastattelun järjestämiseen, joka on suhteellisen pieni määrä. Haastatteluiden määrän ollessa huomattavasti suurempi tarjoaisi sen mahdollisuuden monimuotoisemmille näkemyksille ja kokemuksille. Tutkimustulosten pysyvyys on kuitenkin hyvä ja tutkimuksessa käytetyt lähteet ovat mahdollisimman tuoreita sekä perustuvat tieteellisiin tutkimuksiin, joka mahdollistaa teoriaosuuden hyvän luotettavuuden.

Työnkulkua mietittäessä kävi ilmi, että kaikki päätökset eivät olleet ajanhallinnan kannalta järkeviä. Ensimmäinen suuri haaste oli täysipäiväisen harjoittelun suorittaminen samaan aikaan opinnäytetyön kanssa. Harjoittelu oli käytännössä täysipäiväistä työtä, joka vaati jatkuvaa uuden oppimista ja täten oli ajoittain suurena uupumuksen lähteenä opinnäytetyötä eteenpäin tehdessä. Varsinaisesti itse harjoittelu ei aiheuttanut ongelmia, vaan suurin ongelma oli harjoittelun ulkopuolelle jäävä ajanhallinta. Tämä tarcoitti opinnäytetyön katkonaista eteenpäin tekemistä arki iltoina sekä viikonloppujen käyttämistä työn eteenpäin vietiin minkäänlaisen vapaa-ajan sijasta.

toisena haasteena voidaan pitää haastattelujen järjestelyjä. Koska haastateltavat pohjautuivat kaikki henkilökohtaisesti hankittuun verkostooni, oli lähestymistapa melko rento ja hajanainen. Haastattelujen päivämäärä kohtainen aikataulutus olisi voinut olla parempi sillä viiden haastattelun pitäminen vei lähes kaksi viikkoa. Tällä ei ollut merkitystä työn laatuun tai luotettavuuteen, mutta sillä oli vaikutus tutkijan henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Näistä ongelmista huolimatta tutkimus saatiin valmiiksi suunnitellussa aikataulussa ja tulos oli luonteeltaan tyytyväisyyttä herättävä.

Opinnäytetyön tulosten perusteella haluaisin ehdottomasti tehdä vastaavanlaisen tutkimuksen tulevaisuudessa laajemmalla skaalalla. Mielenkiintoa herättää suunnattomasti ennakoivan tutkimuksen tekeminen etätöiden haasteiden ennaltaehkäisyyn sekä nopeaan puuttumista toimintaan. Suuremman tutkimuksen jälkeen olisi myös mahdollista suorittaa kvantitatiivinen tutkimus aiheesta, jolla voitaisiin katsoa, kuinka Covid-19-epidemia on vaikuttanut nimenomaan suomalaisten kokemukseen, että työstä ja sen haasteista.

Arvioidessani tätä työtä kokonaisuutena olen tyytyväinen lopputulokseen, vaikka tämä olikin ensimmäinen suuri tutkimukseni ja paremminkin olisi voinut suoriutua. Järjestelmällinen asenteeni sekä lähes pettämätön ajanhallinta niin mahdollisesti aikataulussa pysymisen ja tutkimuksen mielekkyyden, jopa hyvin kiireellisissä tilanteissa, jotka sisälsivät suuriakin määriä stressiä. Koen että opinnäytetyöstä oli hyötyä minulle erikoistumistani ajatellen henkilöstöhallintoa kohden sekä uskon että se vahvisti tulevaisuuden ammatillista itsevarmuuttani. Haluan ehdottomasti myös kiittää oppilaitoksen tarjoamaa opetusta ja sen kärsivällisiä opettajia, jotka ovat jaksaneet tukea niin minua kuin muitakin koko opintojen mikä tämän työn ajan.

LÄHTEET

Blomqvist Kirsimarja, Sivunen Anu, Olsson Thomas, Ropponen Annina & van Zoonen Ward. (2020). ETÄTYÖ SUOMESSA KORONAVIRUSPANDEMIAN AIKANA. (Viitattu 10.12.2021) Futuremote. <https://futuremote.fi/research/>

Cafasso Jacquelyn. (2021). Emotional Exhaustion: What It Is and How to Treat It. <https://www.healthline.com/health/emotional-exhaustion>

Emotionaalinen uupumus: kun henkinen taakka painaa liikaa. (2019). <https://askelterveyteen.com/emotionaalinen-uupumus-kun-henkinen-taakka-painaa-liikaa/>

Galea, S., Merchant, R. M. & Lurie, N. (2020). The Mental Health Consequences of COVID-19 and Physical Distancing: The Need for Prevention and Early Intervention. JAMA Internal Medicine, 180(6), 817–818. 10.1001/jamaintern-med.2020.1562

Hallamaa Laura. (2019, 11.2.). Työntekijät kokevat aiempaa enemmän epäluottamusta – ”Pahimmassa tapauksessa vaihdetaan työpaikkaa tai paikkakuntaa”, sanoo tutkija.

Hastwell Claire. (2020). 7 Things You Can Do Today to Give Your Remote Teams Social Support. <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/x-ideas-to-help-your-remote-team-socially-connected>

Heikkilä Tarja. (2014). Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy.

Henderson Morgan. How to Help Your Team Recover from Workaholicism. <https://trainingindustry.com/articles/performance-management/how-to-help-your-team-recover-from-workaholicism/>

Hirsjärvi Sirkka & Hurme Helena. (2008). Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press.

Isku-Yhtymä Oy. (2014). Etätyöläinen ei piittaa ergonomiasta. <https://www.turvallisuusuutiset.fi/sitenews/view/-/nid/7193/ngid/2>

- Kananen Jorma. (2016). Opinnäytetyön ja pro gradun ohjaajan opas
- Kananen Jorma. (2017). Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä
- Kohlbach Josh. (2021, 6.7.). Four Important Signs Your Remote Team Is Not Communicating Effectively.
- Lautsch, B. A., Kossek, E. E. & Eaton, S. C. (2009). Supervisory approaches and paradoxes in managing telecommuting implementation. ().<https://journals.sagepub.com/>. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726709104543>
- Mattila Juhani. (2021). Uupumuksesta takaisin elämään. Kirjapaja, Helsinki.
- Mlitz Kimberly. (2021). What's your biggest struggle with working remotely? (Viitattu 18.12.2021). Statista: <https://www.statista.com/statistics/1111316/biggest-struggles-to-remote-work/>
- Nurmi Lauri. (4.1.2022). STM esittämässä kolmen viikon etäopetusta kaikille – jos etäkouluun siirrytään, opetusministeriö haluaa myös baarit kiinni. <https://www.iltalehti.fi/politiikka/a/a0c05c53-1798-4093-96a2-753a2d71660c>
- Ojasalo Katri, Moilanen Teemu & Ritakoski Jarmo. (2015). Kehittämistyön menetelmät. Sanoma Pro oy.
- Rauramo Päivi. Työhyvinvoinnin portaat -Työkirja. (Viitattu 27.12.2021). Työturvallisuuskeskus TTK. https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf
- Rauramo Päivi. (2009). Työhyvinvoinninportaavat-viisivaikuttavaa askelta. (Viitattu 27.12.2021). Työturvallisuuskeskus TTK. <https://docplayer.fi/3504346-Tyohyvinvoinnin-portaavat-viisi-vaikuttavaa-askelta.html>
- Rojas Benjamin. Five Tips to Avoid Feeling Lonely When Working Remotely. <https://www.forbes.com/sites/theyec/2021/08/26/five-tips-to-avoid-feeling-lonely-when-working-remotely/?sh=20467e624f88>

Spagnoli Paola & Molinaro Danila. (2020). Negative (Workaholic) Emotions and Emotional Exhaustion: Might Job Autonomy Have Played a Strategic Role in Workers with Responsibility during the Covid-19 Crisis Lockdown? (). University of Campania Luigi Vanvitelli: <https://www.mdpi.com/2076-328X/10/12/192#cite>

Theoretical & conceptual frameworks. <https://academicguides.waldenu.edu/library/theory>

Toscano Ferdinando & Zappala Salvatore. (2020). Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation. (Viitattu 8.12.2021). Italy: Working during the COVID-19 Global Pandemic. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/23/9804#cite>

Viisi porrasta työhyvinvointiin: psykofysiologiset tarpeet. (2015). <https://dino-lehti.fi/2015/08/viisi-porrasta-tyohyvinvointiin-psykofysiologiset-tarpeet/>

Vilkkä Hanna. (2021). Tutki ja kehitä ((5., päivitetty painos.)). PS-kustannus.

Vilkman Ulla. (2016). ETÄTYÖN HYÖDYT JA HAASTEET JOHTAMISEN NÄKÖKULMASTA. <https://etajohtaminen.fi/etatyohon-siirtyminen-johtamisen-nakokulmasta/>

Wang, B., Liu, Y., Qian, J. & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. Applied Psychology, 70(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>

Zelevsky Victoria. (2021). Four Tips for Communicating Successfully with Remote Teams. [https://www.forbes.com/?sh=324c335b2254,](https://www.forbes.com/?sh=324c335b2254)

Teemahaastattelun kysymykset

Taustatiedot:

Ikä, koulutus, ammatti, asuinpaikka, harrastukset

Teema 1: etätyön psyko-fysiologiset haasteet

1. Kuinka etätyö on vaikuttanut normaaliin ruokailurytmiisi?
2. Kuinka etätyö on vaikuttanut normaaliin harrastusliikunta rytmiisi?
3. Kuinka etätyö on vaikuttanut unirytmisi?
4. Kiinnitätkö huomiota työergonomiaan? Miten?
5. Mitä muita haasteita olet kokenut etätyössä, jotka hankaloittavat normaaleja elintapojasi?

Teema 2: etätyön sosiaaliset haasteet

1. Miten etätyö on vaikuttanut työ- ja vapaa-ajan rytmiisi?
2. Millaisena olet kokenut kommunikation kollegoidesi kanssa työpäivän aikana?
3. Herpaannutko herkästi työnteosta tai kuinka paljon viivyttelet työtehtävien suhteen?
4. Miten etätyö on vaikuttanut työmäärääsi? (vähentynyt/lisääntynyt)

5. Onko etätyö vaikuttanut siihen, miten esihenkilösi seuraa tuloksiasi?
6. Miltä sinusta tuntuu tehdä töitä fyysisesti erillään sosiaalisesta tukiverkostosta?

Teema 3: etätyön psykologiset vaikutukset

1. Kuinka etätyö on vaikuttanut kykyysi lopettaa työpäivä?
2. Miten koet työn itsenäisyyden vaikuttavan sinuun?
3. Jos teet etätyötä enemmän kuin 1-3 päivää viikossa, tunnetko yksinäisyyden tunnetta?
4. Kuinka paljon sinulla on valtaa päättää työoloistasi?
5. Tunnetko olevasi normaalia henkisesti uupuneempi etätyötä tehdessäsi?

Teema 4: työntekijöiden kehitysehdotukset

1. Kuinka työnantajasi voisi helpottaa sinua pitämään huolta itsestäsi etätyötä tehdessä?
2. Mahdollistaako työnantajasi sinulle oikeanlaiset työolot etätyöpisteellesi?
3. Etätyötä tehdessäsi, oletko aktiivisesti yhteydessä kollegoihisi käyttäen jotain virtuaalista alustaa? Haluaisitko olla?
4. Mitä kehittäisit esihenkilöiden toimintaa etätyötilanteessa?
5. Kuinka itse parantaisit etätyötilannettasi?