

Etätyöntekijän tuki työelämän murroksessa

Ella Niinikoski



| | |
|--|--|
| Tekijä(t) Ella Niinikoski | |
| Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma | |
| Raportin/Opinnäytetyön nimi Etätyöntekijän tuki työelämän murroksessa | Sivu- ja liitesivumäärä 33+2 |
| <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella etätyökulttuuria ja vuoden 2020 pandemian johdosta sen kokema radikaalia muutosta. Etätyö on lisääntynyt huomattavasti vuosikymmenten aikana teknologian kehittyessä. Opinnäytetyössä tutkitaan, mitä toimia yritykset ovat tehneet tukeakseen työntekijöitään. Etätöihin siirtyminen tapahtui yllättäen, ilman että monikaan yritys oli siihen varautunut vastaavalla mittakaavalla. Työn tarkoituksena on kartoittaa niitä toimia, mitä yritykset voisivat ja ovat tehneet etätöihin siirtyneiden työntekijöidensä eteen. Työntekijän näkökulmasta on tutkittu, kuinka etätyö on koettu ja mitä se on työntekijältä vaatinut. Opinnäytetyössä tuodaan esille laajasti se, kuinka tärkeäksi ominaisuudeksi itsensä johtaminen on noussut ja kuinka tärkeää sen osaaminen on. Itsensä johtamisen taito on suoraan yhteydessä etätyöhön ja siinä onnistumiseen. Etätyö on luonteeltaan hyvin joustavaa, mutta myös resursseja vaativaa. Vastuu työn suunnittelusta ja toteuttamisesta on suuressa määrin työntekijällä. Työn tarkoituksena on selvittää, kuinka etätyö on vaikuttanut kohdehenkilöihin ja kuinka he ovat onnistuneet johtamaan itseään uudessa tilanteessa. Yrityksen tuki työntekijöitään kohtaan on tärkein kulmakivi onnistuneeseen etätyöhön.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperusta on moninainen ja käsittelee kahta aihetta: etätyötä, sekä itsensä johtamista. Tietoperustan kautta esitetään etätyö työnantajan, sekä työntekijän näkökulmasta. Itsensä johtaminen on etätyön kannalta niin oleellisessa roolissa, joten se päätettiin käsitellä erikseen.</p> <p>Opinnäytetyö on toteutettu kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena ja tutkimusmenetelmänä on käytetty teemahaastattelua. Tutkimuksen tarkoituksena on saada syvempi käsitys etätyön luonteesta ja kuinka työntekijät ovat kokeneet kokoaikaisen etätyön. Teemahaastattelu valikoitui tutkimusmenetelmäksi sen kuvailevan luonteen vuoksi. Haastattelu rakennetaan teemojen ympärille, joka jättää tilaa haastateltavien omille mielipiteille. Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda kohdehenkilöiden mielipiteitä ja tunteita esiin.</p> <p>Haastatteluun valittiin kolme henkilöä, jotka ovat siirtyneet tekemään töitä kokonaan etänä maaliskuussa 2020. Haastateltavat valittiin heidän etätyökokemuksensa ja erilaisten työkuviensa vuoksi. Haastatteluiden avulla haluttiin saada mahdollisimman laaja käsitys aiheesta. Haastattelu rakennettiin perehtymällä ensin laajasti teoriaan ja jakamalla tärkeimmät aiheet eri teemojen alle.</p> <p>Opinnäytetyötutkimus toteutettiin kokonaisuudessaan keväällä 2021.</p> | |
| Asiasanat Itsensä johtaminen, itseohjautuvuus, etätyö, terveys | |

Sisällys

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 1.1 | Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimusongelma | 2 |
| 2 | Etätyön keskeisimmät ominaisuudet | 3 |
| 2.1 | Etätyön mahdollistaminen | 5 |
| 2.1.1 | Yrityksen tuki etätyöntekijöitä kohtaan..... | 6 |
| 2.1.2 | Etätyön mahdollisuudet | 7 |
| 2.1.3 | Etätyön haasteet | 9 |
| 3 | Itsensä johtaminen | 11 |
| 3.1 | Hyvän itsensä johtamisen perusta..... | 12 |
| 3.2 | Ajankäyttö | 13 |
| 3.3 | Terveys..... | 14 |
| 4 | Empiirinen osa | 16 |
| 4.1 | Tutkimusmenetelmä..... | 16 |
| 4.2 | Aineiston analysointi | 17 |
| 5 | Tutkimustulokset | 19 |
| 5.1 | Työnantajan tuki etätyöntekijää kohtaan | 19 |
| 5.1.1 | Työnseuranta ja suunnittelu | 20 |
| 5.1.2 | Kommunikaatio yrityksen ja työntekijän välillä | 21 |
| 5.2 | Etätyöntekijän henkilökohtainen kokemus..... | 22 |
| 5.2.1 | Itsensä johtamisen merkitys etätyössä | 23 |
| 5.2.2 | Työ- ja vapaa-aika..... | 24 |
| 5.2.3 | Ergonomia..... | 25 |
| 5.2.4 | Etätyökulttuurin yleistyminen | 26 |
| 6 | Pohdinta..... | 27 |
| 6.1 | Yhteenveto ja johtopäätökset | 28 |
| 6.2 | Tutkimuksen luotettavuus | 30 |
| | 30 | |
| 6.3 | Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset | 32 |
| 6.4 | Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi..... | 32 |
| | Lähteet | 34 |
| | Liitteet..... | 35 |
| | Liite 1. Teemahaastattelun runko | 35 |

1 Johdanto

Työelämä on ollut vähitellen muutoksessa viimeisen 10 vuoden aikana, mutta edellinen vuosi 2020 toi eteen radikaalin ja jopa pakottavan muutoksen. Covid-19 pandemia lisäsi etätyöntekijöiden määrää nopeasti ja suurella volyyymilla. Itsensä johtaminen tai itseohjautuvuus ovat tärkeässä asemassa, kun valtaosa työpaikoista siirsi työntekijänsä konttoreilta kotiin tekemään etätyötä. Etätyö on ollut mahdollista kehittyneiden laitteiden myötä, mutta pandemia antoi uuden syyn muuttaa työntekoa ja työskentelytapoja, jopa pysyvästi. Yritysten reagointi nopeisiin muutoksiin työn jatkuvuuden kannalta on merkittävässä asemassa. Työn teon mahdollistaminen muualla, kuin fyysisellä työpaikalla luo joustavuutta ja tarjoaa työntekijöille mahdollisuuksia tehdä töitä vapaammin ja omaehtoisesti.

Samalla myös jatkuvan kiireen ja paineen alla työskentely on osa nyky-yhteiskuntaamme. Muutokset vaativat aina aikaa, joten etätyön lisääntyminen tuottaa varmasti haasteita, mikäli pysyvä muutos tapahtuu suurella mittakaavalla. Etätyön mahdollistaminen vaatii paljon niin työntekijältä, kuin työnantajalta, mutta pääasiassa se rakentuu molemmin puolisen luottamuksen ympärille. Etätyölle ei edelleenkään ole vakiintunutta määritelmää, mutta käytännössä etätyötä on kaikki se työ, joka suoritetaan muualla, kuin työpaikalla.

Etätyö eroaa työpaikalla suoritetusta työstä huomattavasti, sillä se antaa vapauksia, mutta tuo myös enemmän vastuuta työntekijälle. Työntekijä ei automaattisesti sovellu etätyöhön, vaan siinä onnistuminen vaatii tahdon lisäksi monia ominaisuuksia, kuten itsensä johtamista ja organisointikykyä. Etätyössä työntekijä on enemmän vastuussa itsestään, omasta tekemisestään ja aikatauluistaan. Esimiehen tuki etätyöntekijää kohtaan on ehdottoman tärkeää ja jopa enemmän tarpeellista, kuin työpaikalla. Kuitenkin etätyön luonne tuo kommunikointiin ja vuorovaikutukseen haasteita. Tämä työntekotapa keskittyy täysin laitteiden varaan. Viestintä yrityksen ja työntekijän välillä hoituu sähköisiä kanavia käyttäen ja virtuaaliset tapaamiset ovat arkipäivää.

Joustavuus, helppous ja lisävastuu ovat etätyön positiivisia ominaisuuksia. Etätyö on kuitenkin luonteeltaan sellaista, ettei se sovi jokaiselle. Osa kaipaa vuorovaikutusta ja tukea enemmän kuin toiset. Yksinkertainen ratkaisu olisi se, että etätyöhön laitettaisiin vain henkilöitä, joiden toimintatapoihin se sopii. Kuitenkin nyt, kun etätyö koskettaa kaikkia, joiden työnkuva antaa myöden, ovat esimiehet ja johto uuden asian äärellä. Kuinka saada etätyö onnistumaan kaikille, myös niille, joille etätyö ei tunnu ominaiselta.

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimusongelma

Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella etätyön tuomia mahdollisuuksia ja haasteita, sekä selvittää mitä etätyön tekeminen vaatii. Työssä tarkastellaan, kuinka suuressa osassa itsensä johtaminen on etätyössä. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten organisaatio mahdollistaa etätyön ja miten etätyönteko on vaikuttanut yksilöön.

Tutkimuksessa lähdettiin selvittämään vastauksia ongelmiin:

Pääkysymys

Miten organisaation tuki mahdollistaa etätyön onnistumisen?

Alakysymykset

Mitä etätyön onnistuminen vaatii työntekijältä?

Kuinka yritys mahdollistaa etätyön?

Mitä haasteita ja mahdollisuuksia etätyöskentelyssä on?

Mikä on itsensä johtamisen merkitys etätyössä?

Itsensä johtamista ei olla aikaisemmin arvostettu yhtä paljon, kuin nykypäivänä. Nykyään se on suuressa asemassa työkuultuurissamme. Radikaalin muutoksen edessä tarvitaan johtajuutta kaikilta. Opinnäytetyön tavoitteena on perehtyä etätyön luonteeseen ja tuoda esille erittäin ajankohtaisen työelämää ja työkuultuuria mullistavan ilmiön vaikutuksia. Aiheena etätyö on noussut pinnalle yhä useammin ja monella työpaikalla on ollut jo etätyökulttuuri ennen pandemiaa. Kuitenkin etätyö vaatii yritykseltä luottamusta ja skeptisyys sitä kohtaan on yhä osa tämän hetken työkuulturiamme. Opinnäytetyön aihe on tärkeä, sillä pandemian tuoman muutoksen voimalla voi etätyökulttuuri rantautua työpaikoille jopa pysyvästi, kun työpaikoilla on testattu teoriaa käytännössä pakon edessä.

Tavoitteena on luoda ajankohtainen ja silmiä avaava yhteenveto aiheesta. Työn tarkoituksena on tuoda esiin pieni otos työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia erikoisesta tilanteesta, joka koskettaa tällä hetkellä koko maailmaa.

2 Etätyön keskeisimmät ominaisuudet

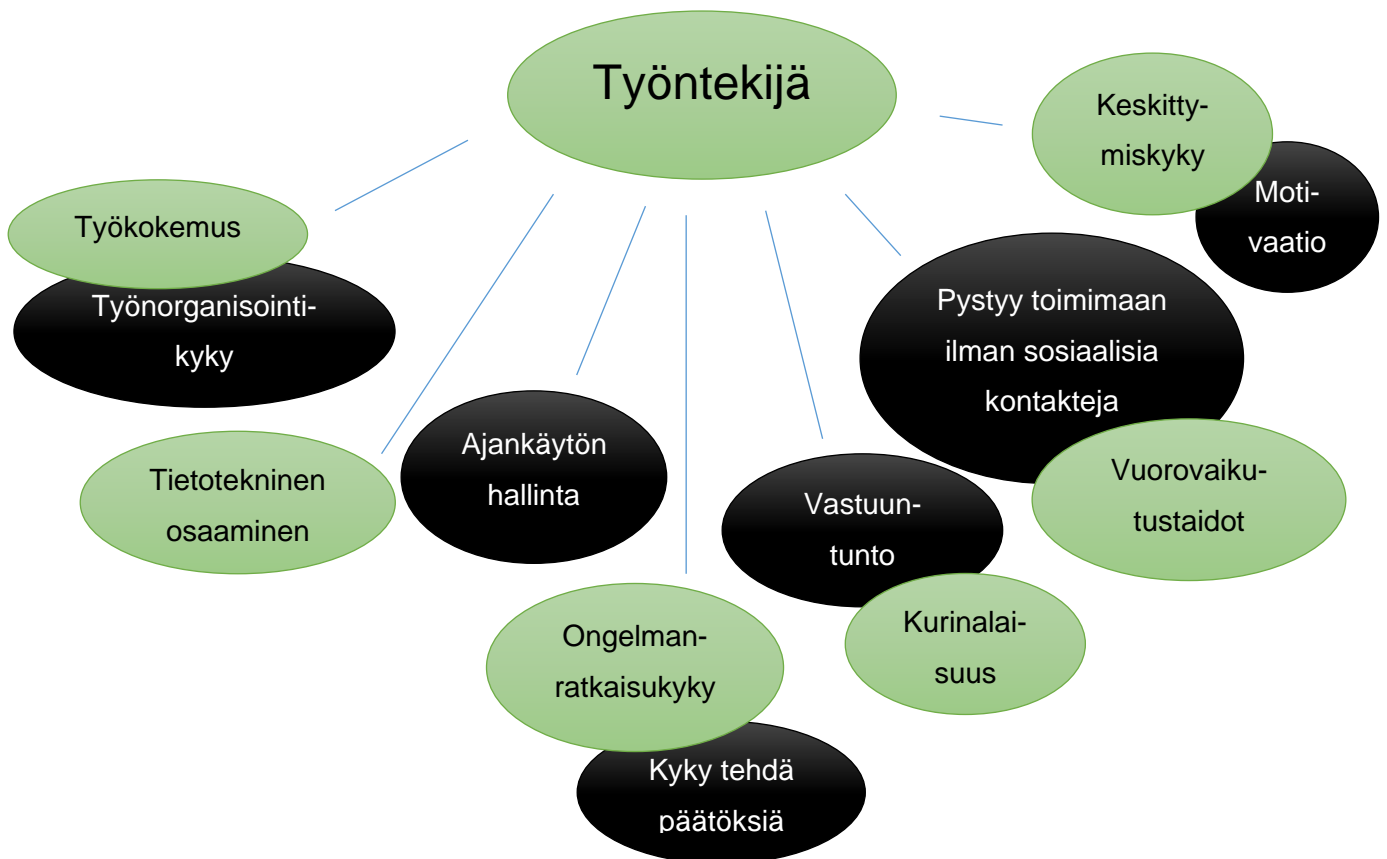
Etätyö määritellään ansiotyöksi, joka suoritetaan muualla, kuin työnantajan tiloissa. Kehittynyt teknologia mahdollistaa etätyön, sillä työn suorittamiseksi hyödynnetään lähes aina digitaalisia laitteita ja yhteyksiä. Monissa töissä ei ole merkitystä, onko työ suoritettu aamulla vai illalla, kunhan työtehtävät tulevat tehdyiksi. Siksi etätyöntekijällä on usein vapaus päättää, mihin aikaan työtehtävät suoritetaan. Lisäksi etätyö on usein riippumaton paikasta, eli työntekijällä on vapaus päättää itselleen mieluisin ja tehokkain paikka tehdä töitä. Etätyön tarkoitus onkin lisätä joustavuutta ja tehokkuutta, niin työntekijän, kuin työnantajan näkökulmasta. (Helle 2004, 13.)

Yleisin paikka tehdä etätöitä on koti, mutta työntekijän mieltymyksistä riippuen etätyöpaikkana voi toimia esimerkiksi mökki, kirjasto vai vaikka kahvila. Etätyötä voidaan suorittaa joko jatkuvana, säännöllisenä tai satunnaisena. Jatkuvasti etätöissä oleva työntekijä viettää työpäivänsä muualla, kuin työnantajan tiloissa, kuten kotona. Säännöllinen etätyö toteutuu, kun työntekijä on esimerkiksi tietyn päivän aina poissa työpaikalta etänä. Etätyö on satunnaista, kun se ei toistu tietyn kaavan mukaan, vaan tapahtuu silloin tällöin. (Vilkman, 2016)

Etätyönteko on yleistynyt hiljalleen vuosikymmenten aikana, mutta vuoden 2020 pandemian aiheuttama sysäys etätöihin tuli arvaamatta. Ilman varoitusta, etätöihin siirtyivät lähes kaikki, jonka työnkuva sen mahdollisti. Tämä tarkoittaa arviolta jopa miljoonaa suomalaista. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 13.)

Digitalisaation mukanaan tuomat laitteet ovat mahdollistaneet työnteon muuallakin, kuin fyysisesti työpaikalla. OP Ryhmän pääjohtaja Timo Ritakallio uskoo, että tapamme tehdä töitä on muuttumassa ja koronan tuoma sysäys muutokseen voi olla pysyvä. Toimintatapojen muutos on tuonut monen arkeen joustavuutta ja uusia opittuja taitoja digitaalisten laitteiden parissa, eikä vanhaan välttämättä ole enää paluuta. (Eskola 2021.)

Etätöön edellytyksenä on monia tekijöitä. Organisatoristen ja teknisten edellytysten, sekä työtehtävään liittyvien edellytysten lisäksi etätööhön vaikuttavat työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. Etätö ei sovellu kaikille, jonka vuoksi onkin tärkeää harkita etätööhön siirtymistä. Työtehtävien luonne tulee olla etätöihin sopiva, mutta työntekijältä täytyy myös löytyä etätöissä tarvittavia ominaisuuksia. (Helle 2004, 89.)

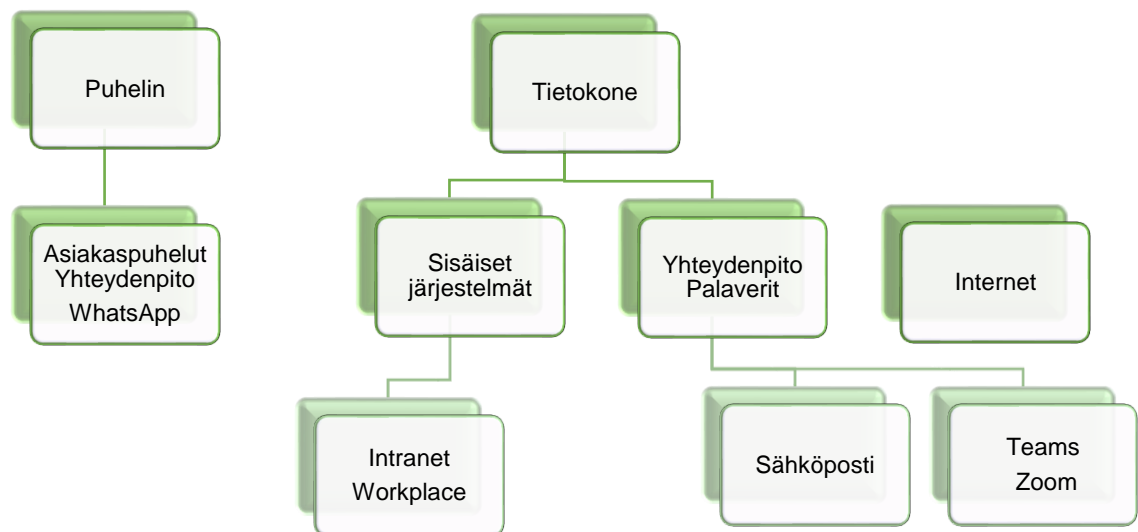


Kuvio 1. Etätöntyöntekijältä vaadittavat ominaisuudet (Helle 2004, 89)

2.1 Etätyön mahdollistaminen

Työvälineiden tarjoaminen on täysin työnantajan vastuulla, ja ne ovat työnantajalle iso kuluera. Välineet ja niiden asennus, yhteydet ja huolto, sekä it-tuki muodostavat yhdessä kuluja, joita työnantaja joutuu kattamaan. (Helle 2004, 176.)

Yritysten toimitilat ovat varustettu työvälineillä, työpisteillä ja työnteon kannalta välttämättömillä laitteilla. Nykyään laitteet ovat kehittyneitä ja työvälineitä pystytään kuljettamaan mukana, mikä vähentää kustannuksia, kun yhden laitteen riittävät yhdelle työntekijälle. Mikäli työntekijä työskentelee vain osittain etänä, voi hän kantaa työvälineensä, yleisimmin tietokoneen ja puhelimen, mukanaan kotiin ja takaisin työpaikalle. Etänä suoritettavan työn edellytyksenä ovat laitteet ja tietoliikenneyhteydet.



Kuvio 2. Etätyövälineet (Helle 2004, 176.)

2.1.1 Yrityksen tuki etätyöntekijöitä kohtaan

Työntekijän ollessa etätyössä esimiehen on toteutettava etäjohtamista. Esimies ei tapaa työntekijäänsä välttämättä pitkiin aikoihin, edes kuukausittain. Sujuva kommunikaatio, tietotekniikka ja erinomaiset ihmisten johtamistaidot ovat ehtoja hyvin onnistuneelle etäjohtamiselle. (Vilkman, 2016)

Etätyön johtaminen haastaa esimiehiä erityisesti aikana, jona työelämä on muuttumassa. Etätyö on tullut jäädäkseen, missä muodossa, jää nähtäväksi. Epävarmuus tuo esimiesten työhön haasteita. Työntekijöiden erilaiset lähtökohdat luovat epätasa-arvoa ja voivat vaikuttaa radikaalisti työntekijän onnistumiseen ja jaksamiseen työssä. (Hilberath ym. 2020.)

Yrityksen ja erityisesti tiimin esimiehen vastuu ja toiminta tiimin johtamisessa on ratkaisevassa asemassa, kun lähikontakteja ei ole päivittäin. Työntekijöiden oletetaan osaavan työtehtävänsä, mutta esimiehen rooli ei muutu, vaikka toimintatapoihin tulisi muutoksia. Josh Bersinin huhtikuussa 2020, tekemän tutkimuskyselyn mukaan 47% HR esimiehistä ja muista työntekijöistä oli sitä mieltä, että tärkein toiminta, mitä yritys oli tehnyt auttaakseen työntekijöitään sopeutumaan etätyöhön, oli säännöllinen ja hyvä kommunikaatio. Vastaajista 45% oli sitä mieltä, että teknologian hankkiminen etätyöntekijöille auttoi siirtymässä.

Avainasemassa etätyön onnistumisen kannalta on työntekijän ja työnantajan välillä vallitseva luottamus. Luottamus määrittää suuresti myös työnantajan suhtautumista etätyötä kohtaan. Päivittäinen kommunikaation puute ja läsnäolo voivat luoda pelkoa siitä, suoriutuuko työntekijä tehtävistään myös työpaikan ulkopuolella. Etätyö lisää haasteita työn seurantaan, varsinkin paikoissa, jossa työn tuottavuutta ei voida helposti seurata. Työnantajan tulee ottaa huomioon, että luottamusta rakennetaan luottamuksella ja vuorovaikutuksella. Periaate on se, että työntekijät haluavat olla työnantajansa luottamuksen arvioisia. Ihmisen oma arvomaailma ja kokemukset luovat pohjaa sille, osaako henkilö luottaa muihin, niin töissä, kuin vapaallakin. (Vilkman, 2016)

Etätyötä tekevien työympäristö on hyvin erilainen, verrattuna työpaikalla oleviin työtiloihin. Säännöllinen ja läpinäkyvä kommunikaatio esimiehen ja työntekijän välillä on ehdotonta. Johdonmukaisuus ja kahdensuuntainen vuoropuhelu työntekijän ja esimiehen välillä auttavat työntekijöitä tuntemaan yhteyttä organisaatioonsa. (Bersin 2020.)

Työelämässä on vakiintunut käytäntö pitää palavereja ja henkilökohtaisia sparraus hetkiä lähiesimiehen kanssa. Esimiehen tuntiessa työntekijänsä ja heidän tapansa hyvin, hän

pystyy tukemaan ja kannustamaan, sekä seuraamaan sitoutuneisuutta. Etänä näiden hetkien pitäminen vaatii esimieheltä luovuutta ja tahtoa, että kommunikaatio hänen ja työntekijöiden välillä säilyy hyvänä ja johtaminen onnistuu. Yrityksen puolesta erilaisten koulutusten, kuten tiimin yhteistyön rakentamisen ja tunneällyn kasvattamisen tarjoaminen esimiehille tuo tällaisella hetkellä lisäarvoa. (Hilberath ym. 2020.)

Pandemian takia siirtyminen etätöihin tapahtui nopeasti ja suurella volyymilla. Eristäytymisen ja sosiaalisten kontaktien minimoiminen vaikuttaa jaksamiseen ja motivaatioon. Esimiehillä on tässäkin asiassa vastuu kysyä, miten työntekijät jaksavat ja mitä heille kuuluu. Yrityksen vastuulla on tarjota työntekijöilleen apua terveyden ylläpitoon, niin fyysisen, kuin henkisen. (Bersin 2020.)

Etätöissä motivaatio työntekoon on erilainen ja voi jopa nostaa tuottavuutta, kun hektisen työympäristön tuoma kuormitus on poissa. Mahdollinen tuottavuuden lasku on kuitenkin otettava huomioon. Keskittymisen parantamiseksi päivittäiset pienet tiimipalaverit tuovat lisää intoa ja sitouttavat työntekijöitä. (Bersin 2020.)

2.1.2 Etätöiden mahdollisuudet

Etätö on luonteeltaan joustavaa ja kun työ on suunniteltu oikein, voi siitä saada irti isoja hyötyjä. Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen on monesti helpompaa, kun ollaan etätöissä. Joustavuus on työnantajan näkökulmasta kova kilpailuvaltti, sillä joustava työnkuva sitouttaa työntekijää. (Vilkman 2016.)

Etätöiden mukana tulee paljon hyötyjä, niin yritykselle, kuin työntekijälle. Organisaatiossa voidaan pienentää kustannuksia, kuten työpaikan kiinteistöyökustannuksia ja hyödyntää osaamista laaja-alaisesti palkkaamalla osaavia henkilöitä, kun maantieteelliset esteet eivät ole tiellä. Etätö lisää mahdollisesti myös työn tuottavuutta. (Choudhury 2020.)

*” Nicholas Bloomin ja työryhmän tutkimus vuodelta 2015 osoittaa, että kun työntekijöillä oli mahdollisuus etätöihin, heidän tuottavuutensa kasvoi 13 prosenttia”
(Choudhury 2020.)*

Yksi etätöiden hyödyistä on joustavuus. Työntekijöiden ei tarvitse matkustaa työpaikalle. Automaattisesti myös työmatkat vähenevät. Etätö siis mahdollistaa työntekijöille vapaamman (olemisen) ja voi mahdollisesti tuoda positiivisia vaikutuksia esimerkiksi elämänhallintaan, sekä vapauden asua haluamassaan paikassa, ilman, että työpaikka määrää heidän sijaintinsa. (Choudhury 2020.)

Jokainen ihminen on erilainen ja samat toimintamallit eivät sovi kaikille. Vapaus päättää mahdollisesta etätyöstä lisää työntekijän intoa työntekoon, mikäli etätyö on koettu itselle hyväksi tavaksi toimia. Yrityksen kannalta työntekijöiden tyytyväisyys on edullista, sillä tyytyväinen henkilö on usein myös motivoitunut, sekä tuottoisa.

Usein toive etätyön teosta on lähtöisin työntekijän puolelta, koska etätyö tuo mukanaan mahdollisuuksia. Työntekijä hyötyy etätöistä monella tavalla, kuten saamalla vapauksia päättää työajoistaan ja työntekopaikasta. Näin työntekijä voi ajoittaa työskentelynsä itselleen otolliseen ajankohtaan, jolloin kokee olevansa tehokkaimmillaan. Myös tauot ja työn rytmitys on työntekijän päätettävissä. Monille etätyö taas tuo helpotusta työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen ja mahdollisesti lisää vapaa-aikaa. Aikaa säästetään myös työmatkoissa. Monille työskentely kiireisessä toimistossa ei ole otollisin, joten etätyö tuo mahdollisuuden keskittymiselle, kun työrauha on erilainen. Näin myös työntekoon pystyy keskittymään ilman, että syntyy keskeytyksiä, jotka johtavat tehottomaan työskentelyyn. (Helle 2004, 17.)

2.1.3 Etätyön haasteet

Choudhury pohtii Harvard Business Review 2020 artikkelissaan etätyön tuomia mahdollisuuksia ja huolia. Hän listaa huolen aiheiksi etätyön vaikutukset ideointiin ja ongelmanratkaisuun, sekä mentorointiin, työtoveruuteen ja sosiaalisiin suhteisiin. Etätyön vaikutukset kommunikointiin, tiedon jakamiseen, tietoturvasuhteeseen sekä sääntelyyn tulee ottaa myös huomioon. Lisähaasteita tuo myös keksiä keinot suoritusten arviointiin ja työntekijöiden palkitsemiseen. Työpaikalla työtilat on suunniteltu palvelemaan työntekijöitä ja lisäämään viihtyvyyden kautta työn mielekkyyttä ja tehokkuutta. Ergonomia on iso osa työhyvinvointia ja se kuuluu työsuojelun piiriin. Etätyö lisää haasteita oikean ergonomian toteuttamisessa, kun työtä saa tehdä vapaasti haluamassaan paikassa. Aina ei ole mahdollisuutta kotitoimistoon, työtilaan ja erilliseen työpöytään, sekä -tuoliin. Tällöin työtä saataan tehdä keittiöpöydän ääressä tai jopa sohvalla.

Älylaitteiden myötä on mahdollista olla lähes jatkuvasti saatavilla. Hektinen ympäristö on arkipäivää. Työpaikan asiat on helpompi jättää työpaikalle, mikäli työtä tehdään työnantajan tiloissa. Etätyö lisää haasteita erottaa työ ja vapaa-aika. (Choudhury 2020.)

Työmatka auttaa orientoitumaan tulevaan päivään ja työpaikalle saapuessaan työntekijä on valmis aloittamaan työtehtävät heti. Täysin muuttunut aikataulu ja työympäristö voi olla shokki, varsinkin kun siirtymä on tapahtunut nopeasti. Vaaditaan siis hyviä itsensä johtamisen taitoja, jotta oman työpäivän osaa organisoida ja toimia tehokkaasti etänä. (Choudhury 2020.)

Muuttuvat tilanteet vaativat usein aikaa ja sopeutumista. Palautteen vastaanottaminen voi olla vaikeaa, mutta kaikesta huolimatta se on tärkeä osa prosessia. Mikäli ihminen ymmärtää kehittämiskohteen ja syyn, on kehitystä mahdollista saada aikaan. (Sydänmaalakka 2017, 83.)

Työpaikalla on mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön kanssa. Etätyökentelyn huolenaiheena on, että sosiaaliset suhteet kärsivät, sillä etäyhteyksien välityksellä solmitut suhteet eivät usein ole kestäviä tai kovin vahvalla pohjalla. Työntekijän ahdistus, negatiiviset tunteet ja jopa loppuun palaminen on vaikeampi huomata, kun työskennellään etänä. (Choudhury 2020.)

Huomattava muutos etätyön ja toimiston välillä on sosiaalisten kontaktien vähentyminen. Työpäivä sisältää paljon sosiaalista kanssakäymistä, vaikka jokainen keskittyisikin vain työhönsä. Etätöissä tiimien kesken pidetään yhteyttä erilaisten kanavien, kuten Teamsin,

Zoomin tai Skypen välityksellä, mutta verkkotapaaminen ei ole auki jatkuvasti. Työpaikalla on mahdollisuus jakaa tietoa, pallotella ideoita, tai vain kysyä työtoverin mielipidettä, ilman, että sen eteen täytyisi nähdä juurikaan vaivaa, tai odotella toisen vastausta.

Etätyön lisääntyessä huolenaiheeksi nousee työntekijöiden mahdollisesti tuntema yksinäisyys, kun suuren työyhteisön sijaan töitä tehdään yksin. Myös eristäytyneisyyden tunne ja yhteyden puute yritykseen, sekä työtovereihin voi olla mahdollinen. Työpaikalla informaatio kulkee nopeasti, joten etätyöntekijä voi mahdollisesti tuntea jäävänsä paitsi uutisista ja tärkeistä asioista.

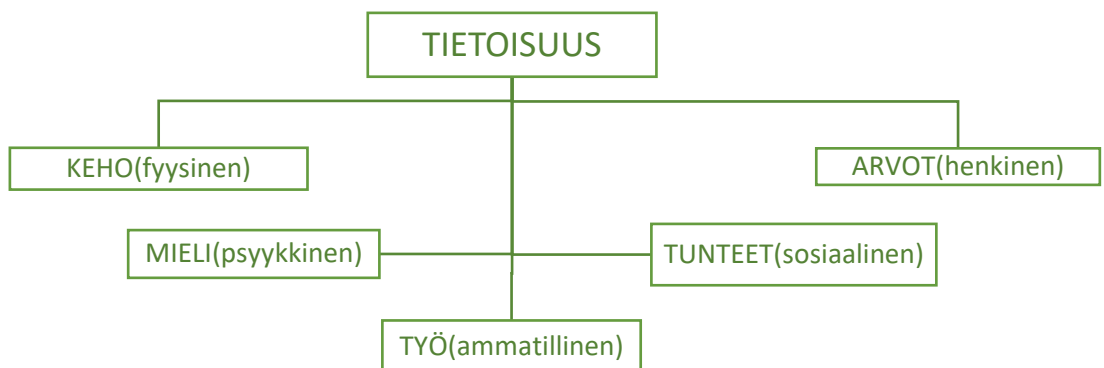
Sosiaaliset kontaktit vahvistavat luottamussuhteen syntyä, mikä voi jäädä etätyössä vähemmälle, tai suhde ei ole niin vahva. Tämä voi johtaa syrjäytymiseen, tai etätyöntekijän sivuuttamiseen ura- ja palkkakehityksessä. Pelko sivuuttamisesta perustuu ajatukseen, että vain näkyvä työntekijä voi tehdä esimieheen vaikutuksen ja näin kehittyä urallaan. Työpaikan sosiaaliset kontaktit ovat tärkeitä, sillä työn parissa vietetään suuri osa päivästä. Ihmisten tapaaminen kasvotusten on täysin eri, kuin sähköisten laitteiden välityksellä, sillä vuorovaikutus koostuu monesta eri tasosta, kuten ilmeistä, eleistä ja liikkeistä. Myös äänenpaino ja puheen rytmi on erilainen kasvotusten, kuin kameran välityksellä. Tiimien toimiessa yhdessä on haastavaa suunnitella ja toimia vaivattomasti yhdessä vain sähköisten laitteiden kautta. Ongelmia voi myös ilmetä yhteyksissä tai tiedonsiirrossa, mikä taas aiheuttaa viivästyksiä ja toiminnan tehottomuutta. (Helle 2004, 20.)

Samassa tilassa työskennellessä tiimin dynamiikka on täysin erilainen, kuin etäyhteyksien kautta. Ihmisten ilmeet ja eleet näyttävät erilaisina kameran kautta, mikä voi tehdä tapaamisista ja yhdessä ideoinnista haastavaa. Ideoinnin onnistumiseksi tiimin on tärkeää pohtia yhdessä keinoja ja tapoja, joilla yhteistyö onnistuu parhaiten ja tuntuu jokaiselle tiimin jäsenelle luonnolliselta. Esimiehellä on tärkeä tehtävä varmistaa, että jokainen tulee kuulluksi ja jokaisen työpanos on arvostettu. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 51-52.)

3 Itsensä johtaminen

Itsensä johtaminen on noussut esille muutaman kymmenen vuoden sisään yhä voimakkaammin. Itsensä johtaminen on tieteen ala, jonka pohjalta kaikki johtaminen lähtee. Itsensä johtaminen käsitteenä on melko uusi ja sitä on pyritty tarkastelemaan monen tieteen alan kautta. Itsensä johtamiseen ei ole yhtä yksiselitteistä lähestymistapaa, vaan aihetta tulee tarkastella monesta eri näkökulmasta erilaisten tieteen alojen kautta. Lähtökohtaisesti itsensä johtamisen päämääränä on hyvä ja tasapainoinen elämä, jossa ihminen kehittyy ja kokee onnistumisia. Itsensä johtamista tulee lähestyä käytännön kautta ja asioita tulee kokeilla. Käsitys itsestä tulee olla kokonaisvaltainen ja eri osa-alueet tulee ottaa huomioon erikseen. (Sydänmaanlakka 2017, 28.)

Pentti Sydänmaanlakka kuvaa teoksessaan itsensä johtamisen ulottuvuuksia organisaatio rakenteen pohjalta. Hän on luonut Oy Minä Ab mallin erilaisten teorioiden perusteella. Oy Minä Ab on syntynyt joogafilosofian, stoalaisuuden, liikkeen johdon, sekä tietoisuustutkimuksen pohjalta. Malli kuvaa erityisen hyvin, kuinka moniulotteista itsensä johtaminen on.



Kuvio 3. Oy Minä Ab rakenne (Sydänmaanlakka 2017, 29.)

Ihminen voi kasvaa ja kehittyä itsetuntemuksen kautta. Uudistuakseen tarvitsee reflektion lisäksi itseluottamusta. Kehomme vaatii toimiakseen riittävää ja hyvänlaatuista unta, ravintoa ja liikuntaa. Näiden perustarpeiden lisäksi tulisi löytää itselle oikeita keinoja rentoutua, jotta palautuminen rasituksesta on mahdollista. Psykkinen osa-alue sisältää ajatuksemme, muistin ja sen kautta opimme asioita, havainnoimme ympäristöä ja mistä luovutemme kumpuaa. Tunteiden hallinta, ihmissuhteet, yhteisöllisyys, harrastukset ja positiivisuus lokeroituvat sosiaaliseen eli tunteet luokkaan. Tunteiden hallinta vaatii itsetutkiskelua ja ymmärrystä omista tunteistaan ja niiden synnystä. Tietoisuus auttaa rakentamaan sosiaalisia suhteita, kun ymmärrämme omat tunteemme, sekä toisen ihmisen tunteet, ja osaamme käsitellä niitä.

”Tunteet ovat elämän energiaa: ne saavat meidät liikkeelle” (Sydänmaanlakka 2017, 31.)

Henkiset toiminnot, eli arvot vaikuttavat elämäämme keskeisesti. Ihminen toimii usein omien arvojen ja päämääriensä ohjaamana. Tätä kautta koemme toimintamme merkitykselliseksi, mikä on tärkeää tarpeidemme täyttämisen kannalta. (Sydänmaanlakka 2017, 29-32.)

Keho, mieli, tunteet ja arvot muodostavat keskeisen kokonaisuuden. Kuitenkin työn osuus elämästämme on niin suuri, että se on liitetty osaksi Oy Minä Ab kuviota. Työ, eli keskeiset tehtävämme, ammatillinen osaamisemme ja tavoitteemme, sekä palautteen saaminen ja kehittyminen. (Sydänmaanlakka 2017, 32.)

3.1 Hyvän itsensä johtamisen perusta

Itsensä johtaminen on itsensä tuntemista. Kuinka johtaa itseään, mitkä toimintatavat on huomattu tuloksellisimmiksi ja kuinka suhtautuu vastoinkäymisiin. Itsensä tuntemisen kautta on mahdollista työskennellä ahkerammin ja pitää yllä motivaatiota, joka johtaa tyytyväisyyteen työssä ja tätä kautta myös tuloksellisuuteen. Oikeanlaisen itsensä johtamisen perustana on hyvä itsetuntemus. Itseensä, niin työntekijänä, kuin yksilönä on hyvä tutustua, jotta ymmärtää, miksi toimin näin.

Jokaisella ihmisellä on oma persoonallisuus. Hiljalleen ajan kanssa kehittyvä persoonallisuus tekee meistä yksilöitä. Persoonallisuus koostuu psykkinisistä toiminnoista, henkilön omista ominaisuuksista, sekä käyttäytymistottumuksista. (Salmimies & Ruutu 2014.)

Persoonallisuutemme koostuu kuudesta eri ulottuvuudesta, joita ovat fyysinen minä, sosiaalinen minä, kulttuurinen minä, kasvatettu minä, temperamenttinen minä ja ydinminä. Fyysinen ulottuvuus käsittää suhteemme kehoomme, sekä liikkeet ja eleet, eli sanattoman viestinnän. Sosiaalinen ulottuvuus käsittää asemamme perheessä ja työyhteisössä, sekä koulutuksemme ja ammatti-identiteettimme. Kulttuurinen ulottuvuus sisältää kansallisuutemme, maakuntamme, sekä esimerkiksi harrastuksemme. Kasvatettu ulottuvuus sisältää perheestä opitut mallit, miten kuuluisi toimia. Luonne ja käyttäytymistyylit ovat osa temperamenttista ulottuvuutta, ja ydinminä käsittää jokaisen syvimmän identiteetin. (Salmimies & Ruutu 2014.)

Kuten aikaisemmin todettiin, hyvä itsetuntemus on itsensä johtamisen perusta. Itsetuntemusta on, että osaa tunnistaa näitä eri persoonallisuuden piirteitä itsessään. Omien tunnetilojen, käyttäytymistottumusten ja mieltymisten ymmärtäminen, sekä henkilökohtaisten hyvien ja huonojen puolien käsittäminen on itsetuntemusta.

Työ vie suuren osan ihmisten arjesta, jonka vuoksi on tärkeää, että työnhallinta on kunnossa, sillä se vaikuttaa suoraan hyvinvointiimme. Työnhallintaa on ymmärrys omasta tekemisestä ja siitä, miten hyvin kykenee ja osaa hoitaa työnsä. Työn osaaminen ja mielekkäisyys, sekä työssä kehittyminen tukevat oikeaa työnhallintaa. Itsensä johtaminen taas mahdollistaa oman työnhallinnan. Hyvinvointimme kuitenkin koostuu monesta tekijästä, kuten fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista osa-alueista, joten työnhallinnan sijaan voidaan puhua elämänhallinnasta. Toimiakseen kunnolla, yksilön tulee käsittää oma tilanteensa, tuntea omat toimintamallinsa, vahvuudet, sekä heikkoudet ja otettava omasta toiminnastaan vastuu. Kehittävä toiminta syntyy uskomalla itseensä ja muutokseen, sekä soveltamalla tietoja ja taitoja käytäntöön. (Sydänmaanlakka 2017, 36-37.)

3.2 Ajankäyttö

Aikasuhteita on erilaisia ja niitä voi tarkastella kolmen eri kategorian kautta. Ensimmäisenä ”kellon aika”, eli kello, sekä aikataulut säätelevät tekemistä ja menemistä. Meillä Suomessa on käytössä kronologinen aikasuhte, eli aika on lineaarinen, jonka mukaan päiväamme rytmittyy alusta loppuun. Toisena ”kokemuksellinen aika”, eli pyritään saamaan jokaisesta hetkestä kaikki irti ja keskitytään tulevaisuuden murehtimisen sijaan vain nykyhetkeen. Kolmantena ”rytmisen aika”, eli toisin sanoen syklinen aika. Aikakäsitys kulkee luonnon tahdissa, esimerkiksi auringonnousun, sekä laskun mukaan. (Lampikoski 2009, 40-42.)

Työkulttuurimme pyörii vahvasti kellon ajan mukaan. Tarkka aikataulu ja kiire määrää toimintaamme ja ympäristön paine luo stressiä. Etätö mahdollistaa neutraalimman työympäristön, vaikka aikataulut ja kiire ovat edelleen läsnä.

Liika kellon mukaan työskentely on rasittavaa, joten omalla suunnittelulla voi vaikuttaa paljon siihen, miten päivä rakentuu. Oikein suhteutettuna kokemuksellinen aika ja syklinen aika kellon ajan tukena auttavat jaksamaan. (Lampikoski 2009, 43-44.)

Ihmisillä on erilaisia työskentelytapoja, jotka koetaan itselle toimivaksi. Toinen on hyvä organisoimaan ja toimii tehokkaimmin paineen alla. Toinen nauttii leppeämmästä tavasta, mutta hoitaa työstä huolellisesti.

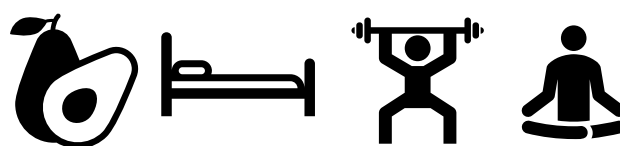
Persoonamme määrää käyttäytymistämme ja on myös yhteydessä ajankäyttöömme. Ajankäytön voi jakaa muutamaan eri tyyppiin. Analyyttinen tyyppi toimii suunnitelmallisesti ja on aina perillä aikatauluistaan. Hän on järjestelmällinen ja nauttii päivärutiineista. Holistisen tyyppin ajatusmaailma ei ole niin tiukka. Holistinen tyyppi on toiminnassaan äkkipikainen ja spontaani, eikä syty suunnitelmallisuudelle. Hän on monesti myöhässä ja noudattaa ”luovan kaaoksen” periaatetta. (Lampikoski 2009, 46.)

3.3 Terveys

Fyysisen ja henkisen kunnon merkitys hyvinvoinnin kannalta on merkittävä. Luovuus, tehokkuus, työssä jaksaminen ja yleinen hyvinvointimme linkittyy vahvasti fyysiseen kuntoon. (Sydänmaanlakka 2017, 99.)

Keho kokee töissä räsitystä päätteellä työskentelystä, kiireen aiheuttamista huonoista valinnoista ruokavaliossa ja stressin aiheuttamasta unettomuudesta. Etätöissä yksilön vastuu jaksamisesta nousee vahvemmin esille, kun työntekijältä vaaditaan itseohjautuvuutta ja suunnittelukykyä. Työn rytmityksen kautta saadaan luotua tilaa tärkeille, terveyttä tukeville toiminoille, joka nostaa tehokkuutta ja jaksamista merkittävästi.

Hyvinvoinnin kulmakiviä ovat riittävä, hyvälaatuinen uni, jonka aikana keho palautuu rasituksista. Terveelliset ruokailutottumukset, jonka kautta saamme energiaa ja säännöllinen liikunta. Tärkeänä osana hyvinvointia on myös rentoutuminen. Rentoutuminen tuo tasapainoa työn tuomiin paineisiin, hektisyyteen ja suorittamiseen.



Kuvio 4. Hyvinvoinnin kulmakivet

Etätyö antaa vapauden valita työtekopaikka. Kuitenkin jos valinta on epäergonominen pöytä ja tuoli, on fyysisen kunnon ylläpitäminen yhä tärkeämpää. Päätteellä tehty työ rasittaa usein niska-hartiaseutua, luo jumeja ja aiheuttaa kipuja. Liikunta, liikkuvuuden ylläpito ja kehonhuolto ovat avaimia parempaan hyvinvointiin ja jaksamiseen. Kehomme on tehty liikkumaan. Mitä monipuolisempaa liikunta on, sitä enemmän terveyttä edistäviä vaikutuksia se tuo. Liikunta lisää hyvänolon tunnetta, joka auttaa stressinhallinnassa ja tukee jaksamista. Kokonaisvaltainen liikunta tuottaa iloa fyysisen rasituksen lisäksi mielelle. Fyysinen kunto koostuu viidestä eri osasta. Aerobinen kunto, eli kestävyys, motorinen kunto eli liikkeiden hallinta ja tasapaino, liikkuvuus, tuki- ja liikuntaelimestön kunto, sekä sopiva paino ja vyötärön ympärys. Älykkään liikunnan avulla voidaan edesauttaa hyvää fyysistä kuntoa. Liikunta on kehittävää, kun siitä nautitaan ja se on hauskaa, kun se on monipuolista ja haastavaa ja toteutettu säännöllisesti. (Sydänmaanlakka 2017, 104.)

4 Empiirinen osa

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimusmenetelmäksi valittiin teemahaastattelu. Teemahaastattelu eroaa muista haastattelumuodoista, sillä siinä ei käytetä tietyn kaavan mukaan rakennettua haastattelupohjaa. Teemahaastattelun tärkein yksilöivä asia on se, ettei haastattelussa käytetä tarkoin rajattuja kysymyksiä. Haastattelu on rakennettu aihealueeseen perehtymisen jälkeen keskeisien teemojen ympärille. Tutkija antaa haastateltaville tilaa ja vapauden puhua ja kertoa oman kokemuksensa aihealueista. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 47-48.)

Teemahaastattelun luonteen mukaisesti tutkija valmistautuu haastatteluun perehtymällä aihealueeseen ja rajaa tutkimusongelman mukaan haastattelun teemat. Teemat voidaan kirjata ylös ja käyttää niitä haastattelutilanteessa ohjenuorana. Haastattelussa pyritään keskustelemaan vapaasti aiheen ympärillä ja tutkija voi haastattelun lomassa esittää tarkentavia kysymyksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 65-66.) Lähtökohtaisesti haastattelun runko on rakennettu tutkijan toimesta, jonka avulla keskustelua viedään haluttuun suuntaan. Päävastuu haastattelun etenemisestä annetaan kuitenkin haastateltavalle, sillä haastateltavat on jo lähtökohtaisesti valittu siten, että heillä on aiheesta kokemusta (Puusa & Juuti 2020, 107.)

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaista tukea etätyöntekijä saa organisaatiolta ja kuinka työntekijä kokee etätyön. Teemahaastattelu toteutettiin kolmelle kohdehenkilölle, jotka ovat siirtyneet etätöihin maaliskuussa 2020. Haastateltavat valittiin erilaisten taustojen, sekä etätyökokemuksen perusteella.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Haastattelut toteutettiin teamsin välityksellä, jonka avulla saatiin myös toteutettua teemahaastattelun kannalta oleellinen haastattelun nauhoitus. Haastattelut ajoituivat maaliskuu- ja huhtikuulle 2021.

Haastattelutilanteen sujuva eteneminen edellyttää tilanteen taltioimisen jollain tavalla, jotta keskustelu voidaan käydä tauoitta keskittyen tilanteeseen. (Puusa & Juuti 2020, 92.)

Haastattelut toteutettiin tiettyjen avainsanojen avustuksella, varsinaisia kysymyksiä ei ollut rakennettu, mikä antoi haastateltaville vapauden vastata. Jokaisen opinnäytetyön tutkimushaastattelun kesto oli arviolta tunnista puoleentoista tuntiin. Tutkija oli tilanteessa läsnä kirjaten samalla avainsanoja ylös, kuitenkin keskittyen itse keskusteluun. Analysoinnissa otettiin huomioon koko haastattelu. Haastattelun teemat liitteenä 1.

Aihetta lähestyttiin organisaation näkökulmasta ja henkilökohtaisesta näkökulmasta. Haastattelu keskittyi etätyöhön siirtymisen mukana tuomiin muutoksiin ja kuinka paljon se vaatii niin yritykseltä, kuin henkilökohtaisella tasolla itsensä johtamiselta. Tutkimushaastattelun kohdehenkilöiksi valittiin mahdollisimman erilaisia työtehtäviä tekeviä ihmisiä. Tärkein valintaan vaikuttanut tekijä oli kokoaikainen etätyö. Jokainen haastateltavista on siirtynyt kokonaan etätöihin maaliskuussa 2020. Haastateltavat löytyivät tutkijan henkilökohtaisten kontaktien kautta ja tutkimushenkilöitä lähestyttiin puhelimitse. Haastattelut sovittiin muutamien viikkojen päähän ja kohdehenkilöille annettiin alustavana tietona aihepiirit, jonka ympärille haastattelun runko on rakennettu.

Pinja valikoitui tutkimushaastatteluun, sillä Pinja on hyvin varhaisessa vaiheessa työuralaan, eikä ole aikaisemmin tehnyt etätöitä ollenkaan. Pinja on työskennellyt yrityksen vieden parissa system specialistina vuodesta 2019. Yrityksellä ei ole ollut käytössä etätyöpolitiikka aikaisemmin, joten fyysinen työpaikka on ollut aina toimistolla. Pinja siirtyi etätöihin hallituksen annettua etätyösuosituksen 13.3.2020 ja etätyöt jatkuvat edelleen.

Satu on lehtori toisella asteella. Satu valikoitui haastatteluun kohdehenkilöksi, sillä opettajan ammatti eroaa paljon normaalista toimistotyöstä, joten tutkimuksen kannalta oli tärkeää saada henkilö, joka tuo erilaisen näkökulman etätyöhön. Satu on työskennellyt ammatissaan jo yli 20 vuotta. Etätyöt eivät ole kuuluneet arkeen säännöllisesti ja siirtymä etätöihin tapahtui maaliskuussa 2020, eikä normaaliin opetusrytmiin olla vielä palattu.

Joanna työskentelee yrityksen viestintäpäällikkönä. Joanna valikoitui haastatteluun, sillä hänellä oli jo kokemusta satunnaisesta etätyöstä. Lisäksi Joannan työnkuva poikkeaa toisten kohdehenkilöiden työnkuvasta. Joanna työskenteli vielä vanhassa positiossaan toisessa yrityksessä, kun etätyösuositus tuli ja siirtyi nykyiseen työhönsä huhtikuussa 2020.

4.2 Aineiston analysointi

Laadullisen tutkimuksen aineiston analysointi lähtee käyntiin tutkijan omasta ymmärryksestä aiheeseen ja teoriaan. Teorian perusteella pystytään luomaan tutkimuksen kannalta relevantti haastattelurunko, jonka kautta saadaan lisää analysoitavaa aineistoa. Laadullista tutkimusta pyritään analysoimaan mahdollisimman laajasti kuvailemalla aihetta ja tekemällä siitä tulkintoja. (Puusa & Juuti 2020, 139.)

Analysoidessa laadullista aineistoa, on aineiston lukemiseen varattava reilusti aikaa, sillä aineistoin tulkitseminen sisältää analyysiä ja synteesiä. Analysoidessa tiedot pyritään jakamaan erilleen ja laittamaan ne tiettyihin kategorioihin ja sen tukena synteensin avulla pyritään katsomaan koko aineistoa kokonaisuutena. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 45.)

Haastatteluiden aineisto on analysoitu teemoittelemalla. Tutkimuksen teemoittelu perustettu teoriaan ja tutkimusongelmaan. Käsiteltävät teemat ovat haastattelussa esille nousseita asioita ja ne on muodostettu tutkijan oman tulkinnan mukaan haastateltavien kertomisten pohjalta. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 173.)

Analysoitavia teemoja ovat: Työnantajan tuki etätyöntekijää kohtaan, työnseuranta ja suunnittelu, kommunikaatio yrityksen ja työntekijän välillä, etätyöntekijän henkilökohtainen kokemus, itsensä johtamisen merkitys etätyössä, työ- ja vapaa-aika, ergonomia, sekä etätyökulttuurin yleistyminen.

5 Tutkimustulokset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka etätyöntekijät saavat organisaatiolta tukea etätöissä ollessaan ja mitä työn onnistuminen vaatii yksilön näkökulmasta. Haastattelu on rakennettu teemojen ympärille. Haastattelu koostuu kahdesta pääteemasta ja niiden yhteyteen nivoutuvista teemoista. Ensimmäisenä käsitellään etätyötä organisaation näkökulmasta. Teemoina ovat työnantajan tuki etätyöntekijää kohtaan, työnseuranta, sekä kommunikaatio yrityksen ja työntekijän välillä. Toisena pääteemana on käsitelty etätyötä työntekijän henkilökohtaisen kokemuksen kautta. Kuinka johtaa itseään etätyössä, kuinka erottaa työ- ja vapaa-aika, onko työpiste kotona ergonominen, sekä kuinka kokee työnsä ja itsensä työntekijänä, kun on etätöissä.

Haastateltavat ovat olleet etätyössä yhtäjaksoisesti maaliskuusta 2020 lähtien.

Kaikkien kohdalla suositus siirtyä etätöihin tuli yllättäen ja siirtymä tapahtui nopealla aikataululla.

”Minulle tilattiin taksi viemään toimistolta kotiin, pakkasin mukaani työnteen onnistumisen kannalta tarvittavat välineet – läppärilaukullinen tavaraa mukana, eikä tietoa, milloin pääsis palamaan toimistolle”

Vaikka kahdelle haastateltavista etätyö on tuttua ja he olleet satunnaisesti etätöissä, kenenkään yrityksessä ei ole ollut käytössä varsinaista etätyömallia, joten kokonaan etätöihin siirtyminen oli kaikille iso muutos.

”Ehdottomasti ollut suuri työkuulttuurin muutos”

5.1 Työnantajan tuki etätyöntekijää kohtaan

Jo haastattelun alussa kaikki olivat sitä mieltä, että siirtymä työpaikalta kotitoimistolle kävi helposti ja työnantaja hoiti asian mallikkaasti. Rajoitukset otettiin huomioon ja työnantajat tiedottivat tilanteesta tarpeeksi. Ensimmäinen neuvo oli pysyä kotona ja pitää kontaktit minimissä.

”Näin viestinnän ihmisenä täytyy sanoa, että sopeutuminen yrityksen näkökulmasta on tapahtunut hienosti”

Yrityksen puolelta tukea saatiin heti alussa tarvittavan informaation muodossa, mutta myös konkreettisesti. Satu kiittää työnantajaansa siitä, että yrityksen puolelta saa tukea teknisiin asioihin matalalla kynnyksellä. Toimipaikan sisällä on muodostettu digitiimi, jolta

voi kysyä apua mihin tahansa koneisiin tai järjestelmiin liittyvissä ongelmissa päivittäin tunnin ajan. Tukea pelkkien työalustojen käyttöön on myös saatavilla samasta paikasta. Työvälineinä jokaisella on pääasiassa kannettava tietokone, joka oli helppo siirtää toimitolta kotiin. Pinja mainitsi työnantajan tiedottaneen, että työpaikalta saisi hakea lisää tärkeitä työvälineitä, kuten ylimääräisiä näyttöjä.

Tilanne on ollut kaikille uusi, joka on lisännyt kuormittumista työyhteisössä, niin työntekijöiden, kuin johdon. Etätyön onnistuminen on ollut helpompaa, kun työntekijä kantaa vastuun omasta työstään ja laitteistaan. Satu toimii opettajana, joten hänen työpäivänsä sisältää oman tekemisen lisäksi myös oppilaista huolehtimisen. Tämän vuoksi kaikki informaatio ja päätökset eivät ole olleet työntekijän kannalta edullisia.

”Työnantaja tiedotti etätöihin siirtyessä yleisesti tilanteesta ja ohjeistus oli opetustilanteissa pitää kaikki ylimääräinen, kuten esimerkiksi kamerat ja mikit pois päältä, sillä maailmanlaajuisesti tietoliikenneyhteydet olivat kuormittuneita. Tämä on nyt johdantanut siihen, että opiskelijat oppivat tämän toimintamallin, eivätkä enää halua laittaa kameraa päälle. Onhan se vähän harmi, kun joutuu opettamaan ilman, että näkee opiskelijoita.”

Etätyö voi olla yksinäistä varsinkin, jos työnkuvaan sisältyy paljon kommunikaatiota toisten kanssa. Vuorovaikutus opettajan ja ryhmän välillä on täysin erilainen etänä, kuin oppilaitoksella. Satu kokee haasteena sitoutuneisuuden ja opiskelijoiden läsnäolon tunneilla. Etänä, varsinkin ilman kameraa, on helpompi olla keskittymättä tuntiin ja tehdä samalla muuta. Vaikutukset ovat siis sekä työntekijään kohdistuvia, että opiskelijoihin kohdistuvia.

5.1.1 Työnseuranta ja suunnittelu

Haastateltavien työnkuvat ovat luonteeltaan sellaisia, että työn tehokkuutta on vaikea seurata numeerisesti. Työpaikalla oltaessa työaikaa seurataan kulkukorteilla ja työaikakirjaamisella. Etätyössä työpäivän rakentaminen jää etätyöntekijän vastuulle, ja edellyttää molemmin puolista luottamusta työntekijän ja tekemisen esimiehen välillä.

”Etätöissä esimiehen täytyy vain luottaa töiden hoitumiseen, että työnteko ei ole paikkasidonnaista. Uskon, että yksikään organisaatio ei tämän koettelemuksen jälkeen mieli, onko etätyön mahdollistaminen ok.”

Etätyö lisäsi osalla aluksi työn kuormittavuutta, kun työpäivän järjevä rakentaminen oli vielä hakemista. Suunnittelulla ja kokemuksen kautta oppimalla on huomattu suuri muutos

nykyhetken ja vuoden takaisen välillä. Työtehtävien jäsentely ja työpäivän tauottaminen ovat olleet keskeisiä tekijöitä etätyön onnistumiseen.

”Tein aluksi aivan liikaa töitä, liian pitkiä päiviä ja rakensin lukujärjestyksen liian täyteen oppitunteja. Alkuun mentiin siis hyvin vahvasti vain survival-modella.”

Kahdella kolmesta haastateltavasta työpäivän suunnittelu tuotti alkuun haasteita, sillä etätyö ei ollut ennestään näin suurella mittakaavalla tullut tutuksi. Työnantajan odotukset työntekijää kohtaan eivät olleet niin selkeitä, kuin työpaikalla työskennellessä. Taukojen pitäminen tuotti alkuun haasteita, kun ei ollut varmuutta siitä, milloin tauko kannattaisi pitää. Satu kertoo, että heillä ei tullut työnantajan puolesta kehotusta kiinnittää erityistä huomiota taukoihin, vaan tauot ja oman jaksamisen seuraaminen on jätetty työntekijän vastuulle.

5.1.2 Kommunikaatio yrityksen ja työntekijän välillä

Viestintä kanavina käytetään pääasiassa Microsoft Teamsia. Jokainen haastateltava kertoo, että yhteydenpito työntekijän ja esimiehen välillä on viikoittaista, jopa päivittäistä. Kaikissa yrityksissä järjestetään isompia palaverieja kuukausittain tai jopa viikoittain - oman tiimin kesken useamminkin. Esimies on tavoitettavissa myös sovittujen palaverien ulkopuolella, joka luo etätyöntekijälle kannustavamman ilmapiirin, kun tukea on helposti saatavilla myös etänä.

”Oma tiimini koostuu ihmisistä ympäri maata ja osin myös maailmaa, joten teams on tiimin kesken tuttu kommunikointi kanava.”

Yritysten toimintatavoissa on huomattavissa yhteinen linja palaverien suhteen. Esille nousi myös etäpalaverien haasteita. Tarkkaan aikataulutetut tapaamiset luovat tarkat raamit kokouksille, joten epäformaaleille kohtaamisille ei jää välttämättä tarpeeksi sijaa. Ihmisen luonne vaikuttaa paljolti siihen, kaipaako työntekijä arkeensa työpaikalta tuttuja kahvihuonekeskusteluja, vai ei. Vaikutus näkyy kuitenkin huomattavasti työilmapiirissä. Joanna kertoo työnantajansa järjestäneen virallisten palaverien rinnalle myös virtuaalikahtihuoneita, jossa voidaan käydä keskustelua työtoverien kanssa ja vaihtaa kuulumisia. Työnantaja on pyrkinyt myös järjestämään viralliset palaverit niin, että aikaa jää vapaalle keskustelulle.

”Minusta on hienoa, että meillä on järjestetty esimerkiksi virtuaalikahtihuoneita, joissa kuulumisia voi vaihtaa organisaation eri ihmisten kanssa ja näitä on monia eri toimintojen järjestämiä.”

Haastateltavat kokivat kommunikaation yrityksen ja etätyöntekijän välillä riittäväksi, sillä mahdollisuus esimiehen tukeen on kuitenkin helposti saatavilla aina tarvittaessa. Vaikka kommunikaatiosta pidetään hyvin huolta, on etätyö lisännyt hieman eristäytyneisyyden tunnetta ja vaikuttanut työilmapiiriin. Ihmisten välinen kanssakäyminen koetaan todella tärkeäksi voimavaraksi ja etätyö auttamatta vaikuttaa vuorovaikutukseen. Joanna mainitsee, että vaikka kommunikaatiota pyritään mahdollisuuksien mukaan pitää yllä, on kasvokkaisuorovaikutuksen puute iso miinus etätyössä. Virtuaalisten kanavien kautta käytävät keskustelut ovat luonteeltaan erilaisia. Kameran välityksellä pystytään hieman parantamaan läsnäolon tunnetta, mutta toisten ilmeet tai eleet eivät välity samoin, kuin kasvotusten.

5.2 Etätyöntekijän henkilökohtainen kokemus

Suuren muutoksen edessä vaaditaan usein sinnikkyyttä ja paineensietokykyä. Luottamus yrityksen ja työntekijän välillä on avain asemassa etätyön onnistumisen kannalta. Etätyö vaatii työntekijältä paljon. Kaiken kaikkiaan haastateltavat ovat kuitenkin kokeneet etätyön positiivisena. Suurimpana positiivisena tekijänä koetaan etätyön luonteenomainen joustavuus. Etätyö antaa aivan erilaisen vapauden suunnitella työpäivä. Etätyön tuoma työrauha koettiin yhdeksi tärkeäksi ominaisuudeksi.

Satu nosti haastattelussaan esiin etätyön yhden keskeisimmän hyödyn, eli työmatkan. Tai oikeastaan sen puuttumisen. Töihin saapuminen on vaivatonta ja nopeaa ja työmatkan puuttuminen antaa työntekijälle vapautta ja rauhallista aikaa aamuunsa. Kotona työskennellessä pukeutuminen voi myös olla hieman epäformaalimpaa, joten aamulla ei tarvitse käyttää niin paljon aikaa pukeutumiseen.

Joanna kertoo nauttivansa erityisesti etätyön rauhallisuudesta ja kertoo, ettei siirtymä ollut hänelle kuormittava, sillä etätyö on tullut työvuosien aikana jo tutuksi. Hän kokee työnsä intohimona ja nauttii tekemisestään, kun pystyy viestinnän avulla auttamaan yritystä etenemään asetetuissa tavoitteissa ja strategian toteuttamisessa.

Etätyö on myös opettanut, sillä kaksi kolmesta kertoo etätyön haasteiden tulleen myös yllätyksenä. Alussa kaikki oli opettelua ja etätyön luonne ei ollut aivan selvä. Työn jäsentely koettiin haastavana ja töitä tuli tehtyä helposti liikaa, sillä työvälineet ovat koko ajan helposti saatavilla.

5.2.1 Itsensä johtamisen merkitys etätyössä

Keskustelujen aikana itsensä johtaminen nousi monen teeman kohdalla esille. Kysyttäessä itsensä johtamisen tärkeydestä, kaikki haastateltavat olivat samoilla linjoilla sen suhteen, että itsensä johtaminen on keskeisessä roolissa, kun mietitään etätyötä. Tosille tietoinen itsensä johtaminen ja kehittäminen oli tutumpaa, toisille myös lähes pakon sanelemana opeteltava taito. Satu on työskennellyt asemassaan jo monta kymmentä vuotta, mutta kokee silti, että etätyö on tuonut aivan uudenlaisia haasteita arkeen.

”Kamppailen välillä itseni kanssa, kun mietin minkälaisen tauon voin tai viitsin pitää. Myös se, miten taukoni käytän. Verkossa jatkuvasti roikkuminen on omalta osaltaan hyvin kuormittavaa.”

Timo Lampikoski nosti kirjassaan esille hyvän näkökulman koskien ajankäyttöä. Liika kellon mukaan työskentely on rasittavaa, joten etätyöntekijän omalla vastuulla on suunnitella aikataulunsa ja vaikuttaa näin siihen, miten päivä rakentuu. Etätyössä yksilön vastuu tekemistä korostuu ja ajankäyttö nousee yhä vahvemmin esille. Haastatteluissa nousi esille henkilöiden oma pohdinta koskien työn tuottavuutta ja suunnittelua. Mihinkin tulee vetää raja tehokkaan ja motivoituneen työntekijän ja ylisuorittajan välillä.

Kello ja tietyt rytmit määrittävät valtavasti sitä, miten työ suoritetaan ja suunnitellaan. Etätyö lisää joustavuutta kellontarkkoihin aikatauluihin, mutta lisää itsensä johtamisen merkitystä, sillä tarkkaan aikatauluun tottunut ei osaa toimia järkevästi. Kaksi kolmesta haastateltavasta kertoi, että etätyön alussa olo oli työtaakan vuoksi väsynyt. Rytmien löytäminen ja oikeanlainen itsensä johtamisen oppiminen veivät aikaa. Muutokset ja oppiminen lisäävät aina stressiä, vaikka muutos koettaisiinkin positiiviseksi.

Toisilla itsensä johtaminen on työn kuvan kautta tutumpaa. Joanna kertoo, että itsensä johtaminen kuuluu hyvin vahvasti hänen työnkuvaansa ja on ollut hänellä aina prioriteettina. Ihmiset ovat hyvin erilaisia, joten itsensä johtamisen taito on noussut aivan uuteen arvoon nyt. Vastuu omasta tekemisestä ja työpäivän suunnittelusta on täysin työntekijän omilla harteilla ja organisaation tuki, mikäli sitä on, on erilaista.

”On iso haaste johtaa itseään sen tilanteen läpi, kun ei ole sosiaalisia suhteita ja jatkuvaa työkavereiden ja esimiehen tukea”

Tarvittava lepo takaa onnistumisen työssä ja kaikki haastateltavat olivat samaa mieltä, että alkuun vaati itseltään liikaa, joka lisäsi etätyöhön sopeutumista. Etätyö ei siis ole ai-

heuttanut kohdehenkilöiden keskuudessa motivaation puutetta, vaan nimenomaan hankaluuksia erottaa työ- ja vapaa-aika. Jaksamisen kannalta on kuitenkin hyvin tärkeää, että osaa myös rentoutua ja erottaa nämä kaksi toisistaan.

5.2.2 Työ- ja vapaa-aika

Jokainen haastateltava oli yksimielinen sen kanssa, että etätyö lisää huomattavasti työ- ja vapaa-ajan yhteensulautumista. Osalle se on ollut haastavaa, osa on nauttinut siitä.

Työajan ja vapaa-ajan tietoinen ja tiukka rajaaminen on ollut ainoa ratkaisu. Tärkeät asiat pyritään hoitamaan suunnitellun työajan puitteissa ja keskeneräiset hoitamattomat asiat jäävät odottamaan seuraavaa työpäivää. Työntekijät pitävät rajanvetoa tärkeänä oman jaksamisen kannalta, sillä loppuun palamisen riski on suuri, mikäli työtä jatkuvasti venyttää vapaa-ajalle. Sähköposteja olisi varmasti illalle luettavaksi ja työkaverin ongelmaan voisi varmasti tarjota apua.

”Työ ja vapaa-aika sekoittuvat helposti keskenään, kun on ”työn imu”. Täytyy siis tietoisesti rajata työaika ja vapaa-aika. Vaikka asioita jäisi kesken, hoidetaan ne seuraavana päivänä.”

Yksilön luonne, toimintatavat ja opitut mallit kulkevat mukana työssä. Tutkimuksen tuloksia tarkastellessa tulee ilmi, että työn ja vapaa-ajan selkeä erottaminen koetaan tärkeänä asiana. Työ kuormittaa yksilöä ja vapaa-ajalla täytyy saada rentoutua. Kuitenkin ihmisissä ja heidän toimintavoissaan on niin töissä, kuin vapaa-ajallaankin eroavaisuuksia. C kertoo aloittavansa työpäivänsä noin 7.30 aikaan ja työskentelevänsä sinne jonnekin. Työ- ja vapaa-aika siis sulautuvat yhteen.

”Teen töitä paljon. Niin on ollut aina. Olen sen tyyppinen, että saatan tehdä töitä joskus myös vapaa-ajan kustannuksella. Ja mielestäni se on täysin ok, kunhan se ei häiritse minua tai läheisiäni. Työ todella on minulle intohimo. Välillä olen jopa liiankin intohimoinen. Olen jatkuvasti saatavilla. Mutta niin kauan, kun nautin tekemisestäni, pidän tätä tahtia yllä, koska se tuntuu hyvältä.”

Vapaa-ajan merkitys korostuu etätyössä, sillä etätyö lisää yksilön vastuuta. Fyysistä jaksamista tuetaan riittävällä liikunnalla, ravinnolla, sekä riittävällä levolla. Vaikka etätyö väistämättä lisää työn ja vapaa-ajan sekoittumista, on rentoutumisesta pidetty huolta.

Myös työn luonne vaikuttaa suuresti siihen, kuinka päivä rakentuu. A kertoo, että vaikka hän on etätyössä pyrkinyt vetämään tiukan rajan työn ja vapaa-ajan välille, on pakko välillä lipsua tuosta. A kertoo työnsä olevan hyvin syklistä, jonka vuoksi toisilla viikoilla on erittäin kiire ja on pakko joustaa enemmän. Työasiat pyörivät näillä viikoilla enemmän mielessä. Rauhallisemman viikon osuessa kohdalle, on helpompi rentoutua ja hoitaa töitään

ilman jatkuvaa kiirettä. Avain tekijänä etätöön onnistumisen kannalta on tasapaino ja itselle oikeiden toimintatapojen löytäminen.

5.2.3 Ergonomia

Haastattelun aikana kysyttäessä ergonomiasta olivat vastaajat yksimielisiä. Ergonomiasta huolehtiminen on jätetty työntekijän vastuulle. Vaikka työnantaja panostaa työpaikalla ergonomiaan, on haastavaa luoda samat olosuhteet kaikille työntekijöille kotitoimistoihin. A kertoo, että kokee kotitoimiston ergonomian riittäväksi, vaikka onkin selvää, ettei kotitoimistoa voi verrata työnantajan tiloihin. Lisähaasteita tuo myös kotona vallitseva työrauha.

”Työhön syventyy myös kotona usein moneksi tunniksi ja saattaa helposti unohtaa vaihtaa asentoa, mikä toimistolla tapahtuu usein, kun työkaveri tulee huikkamaan ohimennen asioita.”

Ergonomisen työpisteen lisäksi esille nousi myös muita hyviä huomioita. Satu kertoo kokevansa etätöön raskaaksi ominaisuudeksi työn silppuuntumisen. Jatkuva viestitulva ja eri kommunikointikanavien pop-up ikkunat lisäävät aivojen kuormitusta eri tavalla. Kaikki haastateltavat mainitsivat aiheesta, joten voidaan olettaa sen häiritsevän työn tekoa jollain tasolla. Ratkaisu asiaan on koettu olevan suoraan näiden kanavien hiljentäminen. Ilmoitukset ja viestit tarkastellaan aika ajoin, mutta ne eivät ole jatkuvasti esillä häiritsemässä tekemistä.

Joannan mielestä ergonomia on keskeisessä asemassa ja hän pitää siitä erityisen hyvää huolta. Töitä tehdään sekä seisten, että istuen. Jo aiemmin etätöissä olleena, hän on tehnyt ratkaisun ja investoinut laadukkaaseen työtuoliin. Kollegojen kanssa vaihdetut vinkit on myös koettu erittäin hyödyllisiksi.

”Yhtenä konkreettisena vinkkinä esimerkiksi, seisomapöydän saa kätevästi koottua itse, kun laittaa muutaman kirjan silityslaudan päälle.”

Haastateltavien kertoman mukaan jokaisen työnantaja myös panostaa työntekijöiden ergonomiaan ja jaksamiseen tarjoamalla työntekijöille mahdollisuuden erilaisiin taukojumppa – videoihin. Kaksi kolmesta kertoo, että esimiehen puolesta on tullut erikseen kehoitus keskittymään taukoihin ja tarkkailemaan omaa jaksamista. Taukojumppaankin on panostettu tarjoamalla ammattilaisen ohjeistamia venyttely- ja jumppavideota.

5.2.4 Etätyökulttuurin yleistyminen

Etätyö on ollut aikaisemminkin osa yritysten työkuultuuria ja siihen on monessa paikassa ollut mahdollisuus, ainakin satunnaisesti. Varsinainen etätyökulttuuri ei ole monessakaan yrityksessä ollut käytössä, joten näin radikaalin muutoksen jälkeen jää nähtäväksi, onko etätyö tullut jäädäkseen. Etätyöhön siirtyminen kosketti valtaosaa yrityksistä ja työntekijöistä, joiden oli työnkuvansa kannalta mahdollista siirtyä etätyöhön. Nopeat muutokset toivat työnantajille paljon painetta ja pakottavan kehittymisen tarpeen. A kiittää työnantajansa siitä, kuinka hienosti yrityksessä reagoitiin muutokseen ja tarjottiin laajamittaista tukea etätyöhön siirtyneille.

” Uskon, että paluuta täysin entiseen ei ole, vaan käyttöön jää vähintään jokin hybridimalli, sillä on huomattu verkkototeutusten mahdollisuudet. Sen saa sitten nähdä, mihin itse päädyn. Teenkö kotona vai työpaikalla, mutta uskon, että kuitenkin verkossa, oli paikka mikä tahansa. ”

”Uskon, että yksikään organisaatio ei tämän koettelemuksen jälkeen mieti, onko etätyön mahdollistaminen ok.”

”Yhtäkkinen etätöihin siirtyminen on tuonut hyvää yrityskulttuurille. Koen, että se on toiminut monessa yrityksessä aloitusliikkeenä ja isot toimijat ovat alkaneet miettiä sähköistymistä.”

Työkuulttuurimme tulee luultavasti muuttumaan vielä tulevien vuosien aikana. Kuitenkin voidaan olettaa, että työelämä on murroksessa ja etätyö tulee olemaan olennainen osa tulevaisuuden työelämää. Kun työpaikalle palaaminen suuremmalla mittakaavalla on taas mahdollista, on luultavaa, että yritykset muokkaavat käytäntöjään, elleivät ole sitä jo tehneet. On mahdollista, että tilanteesta on jäänyt negatiivisia kokemuksia, mutta myös paljon oppia tulevaisuuteen. Haastateltavat olivat kaikki yhtä mieltä siitä, että etätyön lisääntyminen olisi positiivinen asia, kunhan työnantaja ottaa huomioon yksilön tarpeet, toiveet, vahvuudet, sekä heikkoudet.

6 Pohdinta

Opinnäytetyö on ajankohtainen katselmus työntekijöitä koskettavasta työelämän ilmiöstä. Hallitus antoi maaliskuussa 2020 etätyösuosituksen kaikille, joiden työnkuva teki etätyön tekemisen mahdolliseksi. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, kuinka työnantaja tukee etätöissä olevia työntekijöitä ja kuinka etätyö on onnistunut ja vaikuttanut kohdehenkilöihin. Opinnäytetyö toteutettiin teemahaastattelua hyödyntämällä. Kohderyhmänä oli korona pandemian vuoksi etätöihin siirtyneitä henkilöitä erilaisilla taustoilla. Tarkoituksena oli myös selvittää etätyön tarjoamia mahdollisuuksia ja sen tuomia haasteita. Haastattelujen avulla saatiin konkreettista analysoitavaa tietoa, kuinka etätyö on käytännössä toiminut.

Aihetta lähestyttiin tutkimusongelmien kautta. Tutkimusongelmana oli:
Miten organisaation tuki mahdollistaa etätyön onnistumisen?

Alakysymyksiä:

Mitä etätyön onnistuminen vaatii työntekijältä?

Kuinka Yritys mahdollistaa etätyön?

Mitä haasteita ja mahdollisuuksia etätyöskentelyssä on?

Mikä on itsensä johtamisen merkitys etätyössä?

Opinnäytetyöprosessi aloitettiin perehtymällä etätyön teoriaan, jonka kautta nousi esille, että etätyö itsessään jo vaatii itsensä johtamisen taitoja. Tässä vaiheessa varmistui, että haluttiin ottaa itsensä johtaminen käsiteltäväksi erilliseksi osioksi teoriassa. Tutkijan tavoitteena oli ymmärtää etätyön luonnetta ja lähestyä aihetta työntekijän näkökulmasta. Etätyö itsessään oli tarkasteltavana niin työnantajan, kuin työntekijän osalta. Teoriaan perehtyminen ja aineiston kerääminen onnistui kirjoittajan mielestä niin kuin oli suunniteltu. Tutkimusmenetelmäksi valittiin teemahaastattelu, sillä aiheesta haluttiin saada laaja käsitys ja tutkimus perustuu suurilta osin työntekijöiden kokemukseen etätyöstä.

6.1 Yhteenveto ja johtopäätökset

Aineiston analysointi on tärkeä osa prosessia, kun tutkimushaastatteluissa kerätty materiaali käydään läpi. Tutkijan oma näkemys aiheesta tulee kuitenkin aineiston analysoinnin jälkeen vielä selittää auki. Kerätty aineisto tulee selittää auki ja jäsenellä loogiseksi yhteenvedoksi, jotta voidaan tehdä tukittavasta aiheesta johtopäätöksiä. Tutkija pyrkii siis analysoinnin jälkeen prosessoimaan aineistoa niin, että saadaan vastaus tutkimusongelmaan. Aineiston tuloksia voidaan pyrkiä selittämään synteisien avulla, jotka nitovat tutkimusaineistossa tärkeimmiksi nousseet asiat yhteen. (laa. tutk. näkökulmat 151)

Tutkijan oma näkemys ja oletukset etätyöstä saivat haastatteluiden kautta vahvistuksen. Etätyön luonne on moninainen. Etätyö tarjoaa monia mahdollisuuksia, sitouttaa työntekijöitä ja tuo joustavuutta. Omalta osaltaan se on myös kuluttavaa ja vaatii itsensä johtamisen taitoja ja motivaatiota. Tutkimuksen kannalta tutkimusmenetelmä oli oikea ja aineistoa saatiin kattavasti.

Opinnäytetyön tutkimushaastattelun perusteella voidaan päätellä, että kyseisissä yrityksissä on onnistuttu etätyömallin luomisessa. Vaikka kohdehenkilöt työskentelevät hyvin erilaisissa positioissa, oli vastauksissa huomattavia yhteneväisyyksiä.

Haastattelussa pyrittiin selvittämään teemojen kautta organisaation tukea työntekijää kohtaan. Jokainen haastateltava koki, että yrityksen puolesta tiedottaminen oli hyvällä tasolla heti alussa. Haastateltavat kertoivat, että esihenkilöön saa yhteyden vaivattomasti tarvittaessa ja yhteiset isommat palaverit auttavat tasaisesta informaation saamisesta. Pääasiallisena viestintäkanavana oli kaikkien haastateltavien kohdalla Microsoft Teams.

Kommunikointi esimiesten ja työntekijöiden välillä on haastavampaa etänä. Kuitenkin palaute, niin positiivinen kuin negatiivinenkin, on tärkeää onnistumisten kannalta. Oikea palaute mahdollistaa työssä kehittymisen ja vahvistaa työntekijän tunnetta omasta osaamisesta.

Kohdehenkilöt siirtyivät kokoaikaisesti etätyöhön vasta vuosi sitten, joten muutos oli jokaiselle suuri. Etätyöläisten henkilökohtainen kokemus etätyöstä on ollut kaiken kaikkiaan hyvä. Etätyö on koettu mieluisaksi sen joustavuuden takia. Alkuun uuden oppiminen haastoi, mutta tekemisen kautta opittiin uusiin tapoihin hyvin ripeästi.

Työnantajan puolesta etätyöntekijöille oli tarjottu tarvittavat välineet työntekoon, mutta kotitoimiston ergonomiasta huolehtiminen on jätetty työntekijän omalle vastuulle. Kaksi kolmesta haastateltavasta kuitenkin mainitsi, että työnantaja tarjoaa ammattilaisen johdolla

tapahtuvaa virtuaalista taukojumppaa, joka auttaa työntekijöitä pitämään huolta fyysisestä jaksamisesta. Etätyöläisten mielestä ergonomia tuottaa kotona enemmän haasteita, sillä resurssit ovat erilaiset. Kenenkään kohdalla työnantaja ei siis ole ylimääräisten välineiden puolesta tullut vastaan omaehtoisesti.

Vaikka etätyö koetaan positiiviseksi, helpoksi ja joustavaksi, kohdehenkilöiden mielipiteet olivat yhtenäiset siinä, että yksi etätyön negatiivinen puoli on sosiaalisten kontaktien puute. Ihminen tarvitsee kanssakäymistä ja välillä haastavassa työelämässä myös tukea ja vahvistusta toiminnalleen. Kynnys kysyä apua etänä on suurempi. Vaikka apua olisi saatavilla matalallakin kynnyksellä, on helppo ajatella pärjäävänsä kyllä. Työpaikalla on yksinkertaista huikata työkaverille nopeasti jotain. Etänä se vaatii toimia. Viestin lähettäminen ei ole monimutkaista tai aikaa vievää, mutta siitä tulee olo, että olisi vaivaksi, tai häiritsee toisen työntekoa.

Kuten Helle mainitsee kirjassaan etätyötä koskevassa kirjassaan, sosiaaliset kontaktit vahvistavat luottamussuhteen syntyä, mikä voi jäädä etätyössä vähemmälle, tai suhde ei ole niin vahva. Tämä voi johtaa syrjäytymiseen, tai etätyöntekijän sivuuttamiseen ura- ja palkkakehityksessä. Pelko sivuuttamisesta perustuu ajatukseen, että vain näkyvä työntekijä voi tehdä esimieheen vaikutuksen ja näin kehittyä urallaan.

Sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen ei ole yksinkertaista etänä, sillä kaikki tunteet eivät välity samalla tavalla videon läpi. Kahvihuonekeskustelut tauoilla ovat kuuluneet jokaisen haastateltavan työpäivään. Nämä ovat nyt jääneet joko kokonaan pois, tai muuttaneet muotoaan hieman pinnallisemmiksi. Videon välityksellä on haastava jakaa tunteitaan ja toisaalta se luo helpon mahdollisuuden jättää keskustelu kokonaan välistä.

Tutkimuksen pohjalta voidaan päätellä, että etätyö lisää työ- ja vapaa-ajan yhteen sulautumista. Etätyössä työvälitteet ovat jatkuvasti saatavilla ja kynnys katsoa sähköposti, tai hoidtaa rästiin jäänyt tehtävä on pieni. Työn ja vapaa-ajan erottaminen on yksinkertaista, kun työpaikka on erillinen paikka, jonne mennään suorittamaan työtehtävät ja lähdetään kotiin. Itsensä johtaminen ja oman päivän suunnittelu on tärkeää, sillä silloin voidaan ottaa tiukka linja näiden kahden erottamiseen. Näin varmistetaan oma jaksaminen ja motivaatio työtä kohtaan säilyy. Tässäkin tapauksessa voidaan toki todeta, että ihmisiä on erilaisia ja toiselle sopii sulautettu malli. Tutkimukseen osallistujista yhdellä työ ja vapaa-aika ovat sulautuneet aina yhteen, mutta sitä ei ole koettu rasittavaksi, eikä se ole vaikuttanut jaksamiseen. Päinvastoin se on tuonut lisää energiaa ja onnistumisen tunteita. Työn ja vapaa-ajan yhteensulautuminen on siis etätyölle ominaista, onko se hyvä vai huono asia, riippuu täysin ihmisestä.

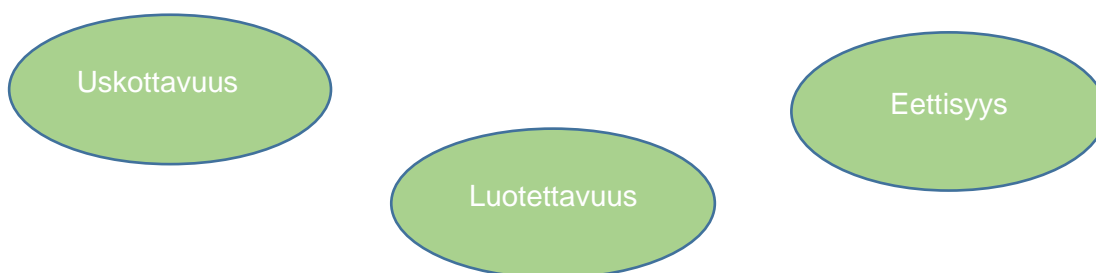
6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen tekijä pyrkii tutkimuksellaan tarkastelemaan tutkimusongelmaa toisen näkökulmasta ja ottamaan huomioon tutkittavien henkilöiden mielipiteet ja kokemukset. Laadullisen tutkimuksen perusajatuksena on se, että tutkimuksen avulla yritetään aineistoa hyödyntämällä tehdä jokin johtopäätös tutkittavasta aiheesta. (Puusa & Juuti 2020, 9.)

Haastattelu tutkimusmenetelmänä on joustava, sillä kun kohdehenkilöt on valittu tutkimuksen kannalta niin, että haastateltavilla on kokemusta aihealueesta, on tutkijan helppo ohjata keskustelua ja teorian avulla muodostaa oikeita kysymyksiä. Haastattelun avulla pystytään keräämään aineistoa ja lisäkysymysten noustessa esiin pyytämään yksityiskohtaisempia tietoja ja selitystä tutkittavan vastauksiin (Puusa & Juuti 2020, 101.)

Laadullisen tutkimuksen luonteen vuoksi on kiistelty, kuinka luotettavana laadullista tutkimusta voidaan pitää ja miten sen luotettavuutta voidaan tarkastella. Laadullisen tutkimuksen analysoinnissa on tärkeää lähestyä tutkimusaineistoa avoimesti ja perustellen oletukset huolella. (Puusa & Juuti 2020, 141)

Anu Puusa ja Pauli Juuti jaottelevat teoksessaan tutkimuksen luotettavuuden tarkastelun kolmeen eri käsitteeseen



Näiden kolmen käsitteen avulla pystytään pohtimaan sitä, voidaanko tutkimusta pitää luotettavana. Uskottavuuden näkökulmasta tulee pohtia, kuinka totuudenmukaisina tutkimuksen lukevat henkilöt pitävät sitä. Tutkijan täytyy pystyä omalla analysoinnillaan ja kuvailullaan luomaan lukijoille se kuva, että tutkittavat asiat ovat tosia ja tutkija kertoo oikeasti kohdehenkilöiden kokemuksista. Luotettavuus kertoo sen, kuinka hyvin tutkija on onnistunut perusteluiden kautta näyttämään toteen sen, että omaa aiheesta riittävän tiedon ja taidot, jotta pystyy oikeita menetelmiä käyttäen löytämään ratkaisun tutkimusongelmaansa.

Eettisyys taas on sitä, kuinka asianmukaisesti ja ammattimaisesti tutkimus on tehty. Tutkimuksen tulee pystyä tuottamaan tietoa asiallisesti ja hyviä tarkoituksellisesti noudattaen. Tutkijan täytyy siis pyrkiä rakentamaan tutkimuksensa ja analysoida aineisto niin, että siitä ei missään vaiheessa aiheudu haittaa haastateltaville henkilöille. (Puusa & Juuti 2020, 168.)

Validius ja reliaabelius ovat määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden kuvaamisessa tärkeitä käsitteitä. Reliaabeliusarvio kuvaa ovatko tutkimuksessa käytetyt mittarit tutkimuksen onnistumisen kannalta luotettavia ja voiko joku satunnainen tekijä olla vaikuttanut tutkimustuloksiin. Validiuden avulla on tarkoitus kartoittaa, onko tutkittava ilmiö juuri oikea, mitä tutkijan on ollut tarkoituksena tutkia. Näitä käsitteitä ei voida välttämättä suoraan käyttää määrittämään laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Laadullisen tutkimuksen validiutta voidaan miettiä, kun otetaan tarkasteluun, kuinka yhtenäinen kokonaisuus tutkimus on. (Puusa & Juuti 2020, 170-171.)

Tutkimuksella on pyritty lisäämään ymmärrystä ja antamaan selkeä kokonaiskuva yrityksen tarjoamasta tuesta etätyöntekijöitä kohtaan ja etätyöntekijän omista kokemuksista. Tutkimuksen tarkoituksena on saada yleiskäsitys siitä, kuinka etätyö on vaikuttanut työntekijään ja kuinka yritys on tukenut työntekijöitään etänä. Opinnäytetyö tuo esille konkreettisia kokemuksia etätyön onnistumisesta, sen haasteista ja ylipäättään luonteesta. Johtopäätöksenä ja henkilökohtaisena mielipiteenä on, että tutkimus on luotettava. Tutkimus selvittää tutkimusongelmaan vastauksen ja käsittelee laajasti aihetta. Tutkimus etenee johdonmukaisesti ja tutkija on perehtynyt jo alussa teoriaan, jonka kautta lähdettiin rakentamaan tutkimushaastattelua. Perusteellisen pohjatyön ansiosta saatiin selkeä käsitys etätyön luonteesta, ja työntekijän kokemuksista. Tutkimuksen luotettavuutta puoltaa esille tuotu aineisto, selkeästi esitelty haastatteluiden analysointi ja tutkimuksen perusteellinen arviointi.

Tutkimuksen tulosten perustelu pohjautuu tutkimushaastattelussa kerättyyn aineistoon. Tutkija on tehnyt haastatteluiden perusteella omia johtopäätöksiä ja olettamuksia perustuen ne haastateltavien yhteneväisiin vastauksiin.

Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellessa tulee ottaa huomioon, että tutkimushaastattelu on ollut hyvin vapaamuotoinen. Haastateltaville on annettu tilaa tuoda oma mielipiteensä esiin.

6.3 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset

Etätyö ei käsitteenä ole uusi, mutta pandemian luoma pakote on sysäys kohti muuttuvaa työkuiluuuua. Ilmiönä tämä on kiinnostava ja jää nähtäväksi, kuinka tämä on vaikuttanut yhteiskuntaan ja tapamme tehdä töitä. Kuten tutkimushaastattelussa kävi ilmi, uskotaan siihen, että laajamittainen ja jopa kokoaikainen etätyö on tullut jäädäkseen. Yritykset ovat olleet suuren haasteen edessä, kun tilanne on ollut epävakaa niin pitkään maailmanlaajuisesti.

Etätyökuiluuuuri tulee väistämättä muuttumaan, mutta mihin suuntaan, jää nähtäväksi. Jatkotutkimusehdotuksena on, kuinka etätyö on jäänyt osaksi työkuiluuuua, kuinka yritykset ovat ottaneet etätyön käyttöön ja esimerkiksi mitä vaikutuksia pitkään jatkuneella etätyöllä mahdollisesti on niin yrityksen, kuin työntekijänkin kannalta.

6.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Aloittaessani opinnäytetyöprosessin, minulla ei ollut tarkkaa suuntaa mihin lähteä. Opiskelijan kautta itsensä johtaminen työssä kiinnosti ja lopulta aihe muovautui sen, ja erittäin ajankohtaisen etätyön ympärille. Aihe on mielenkiintoinen ja on koskettanut suurta osaa työntekijöistä, joilla on mahdollisuus etätyöhön. Globaali ilmiö, joka tuli lähes pakon sanelemana maailmanlaajuisen pandemian vuoksi. Käsitteenä etätyö ei ole uusi ja koko ajan yleistymässä yhä enemmän, nyt varmasti yhä kiihtyvämällä tahdilla. Vaikka etätyö ei kosketa itseäni henkilökohtaisesti, on sen luonne tutkimusaiheena mielenkiintoinen. Lisäksi omassa lähipiirissä myös lähes jokainen on siirtynyt maaliskuun 2020 jälkeen etätöihin, joten oli mielenkiintoista perehtyä aiheeseen syvemmin. Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi oli haastava. Myös opiskelu etänä vaatii itsensä johtamisen taitoja ja oman toiminnan johtaminen oli ajoittain haastavaa. Kuten etätyö, myös etäopiskelu sujuu ihmisiltä eri tavalla. Koen itse suoriutuvani parhaiten, kun työ- tai opiskelu tapahtuu työpaikalla, tai koululla. Etänä tekeminen lisäsi siis haasteita, joihin en ollut täysin edes varautunut. Pysyin kuitenkin suhteellisen hyvin suunnitellussa ja aikataulussa ja opinnäytetyöstä muodostui napakka kokonaisuus. Työskentelyn aikana oli mahdollista saada ohjausta ja tukea aina kuin tarvitsi ja koin välipalaverit ohjaajan kanssa todella tarpeellisiksi, kun sai toisen näkökulman ja ohjausta taas seuraavaan vaiheeseen.

Aloitin opinnäytetyön tekemisen aiheen valinnalla ja aikataulun suunnittelulla tammi-kuussa 2021.

| | |
|----------|---|
| VK 4 | Suunnitelman palautus |
| VK 4-9 | Tiedonkeruu, johdanto, tietoperustan kirjoittaminen |
| VK 10-12 | Haastattelun rakentaminen |
| VK 13 | Haastattelut Teamsin välityksellä. |
| VK 14-15 | Aineiston läpikäynti ja analysointi |
| VK 17 | Tutkimustulokset |
| VK 18 | Tietoperustan täydentäminen |
| VK 19-20 | Tiivistelmä ja sisällysluettelon tarkistus, lähteet ja liitteet kuntoon |
| VK 21 | Työn palautus |

Kuvio 5. Toteutunut aikataulu

Mielestäni opinnäytetyön tutkimusmenetelmän valinta osui oikeaan. Opin valtavasti haastattelusta tutkimusmenetelmänä ja se sopi omaan työskentelytapaani. Teemahaastattelu kautta sain laajan käsityksen etätyöstä ja sen luonteesta. Haastattelun aineiston käsittely vei odotettua kauemmin aikaa, joten aikataulu venyi haastatteluvaiheessa hieman alkuperäisestä suunnitelmasta. Pienellä aikataulun kiristämällä sain kuitenkin työn valmiiksi. Koen, että tuon työssäni esille ammatillisen osaamiseni ja kykyni tuottaa hyödyllinen tutkimus. Kokonaisuudessaan prosessi oli opettavainen ja silmiä avaava. Sen lisäksi, että opin tutkimusaiheesta paljon, opin myös omista työskentelytavoistani ja paineensietokyvystäni.

Lähteet

Bersin J. 2020. *Five Ways Leaders Can Support Remote Work*. MIT Sloan Management Review. Luettavissa: <https://learning.oreilly.com/library/view/five-ways-leaders/53863MIT61426/chapter001.html> Luettu: 2.2.2021

Choudhury P. Harvard Business Review 2020, Luettavissa: <https://hbr.org/2020/11/our-work-from-anywhere-future> Luettu: 10.2.2021

Eskola H. Kauppalehti 30.12.2020, päivitetty 4.1.2021 Luettavissa: <https://www-kauppalehti-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/uutiset/koronavuosi-on-ollut-kuormittava-myontaa-opn-ritakallio-ja-uskoo-etta-moni-muutos-tyoelamassa-jaa-pysyvaksi-tyonteko-ei-palaa-entiseen/cef7390a-698d-49be-b9ce-3ac88ff7a446> Luettu: 30.1.2021

Haapakoski K, Niemelä A & Yrjölä E. Läsnä etänä, seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä, 2020. Alma Talent. Helsinki

Helle M. Etätyö 2004. Edita Publishing Oy.

Hilberath, C., Kilmann, J., Lovich, D., Tzanetti, T., Bailey, A., Beck, S., & Woolsey, K. 2020. *Hybrid work is the new remote work*. Boston: Boston Consulting Group Boston, MA. Luettavissa: <https://search-proquest-com.ezproxy.haaga-helia.fi/reports/hybrid-work-is-new-remote/docview/2492318373/se-2?accountid=27436> Luettu: 30.1.2021

Hirsjärvi S. & Hurme H. Tutkimushaastattelu – teemahaastattelun teoria ja käytäntö 2015. Helsinki. Gaudeamus.

Lampikoski T. Hidasta! Ajankäytön valinnat arjessa ja työssä. 2009. Ps-kustannus.

Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. 2020. *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. [Helsinki]: Gaudeamus.

Salmimies R. & Ruutu S. Itsensä johtaminen 2016. Alma Talent.

Sydänmaanlakka P. Älykäs itsensä johtaminen 2017. Alma Talent.

Vilkman, U. 2016. *Etäjohtaminen: Tulosta joustavalla työllä*. Helsinki: Talentum Pro.

Liitteet

Liite 1. Teemahaastattelun runko

Organisaation näkökulma

Palaverit

Välineet

Työnantajan tuki

Tulosten seuranta

Etätyöntekijän henkilökohtaiset ajatukset

Päivän suunnittelu

Ergonomia

Työtahti, vapaa-aika

Työn tuottavuus

Henkilökohtainen onnistumisen tunne