



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Teemu Metsälä

Etätyö ja itsensä johtaminen

Etätyön jatkaminen yrityksessä X

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Joulukuu 2021

Tekijä(t) Otsikko	Teemu Metsälä Etätyö ja itsensä johtaminen – Etätyön jatkaminen yrityksessä X
Sivumäärä Aika	39 sivua + 2 liitettä Joulukuu 2021
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Anne Perkiö
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda kehittämishankesuunnitelma kohdeyritykselle X. Tavoitteena oli selvittää etätyön vaikutuksia kohdeyrityksen työntekijöiden itsensä johtamiseen ja tehdä sen pohjalta kehittämishankesuunnitelma etätyön mahdollisesta jatkamisesta kohdeyrityksessä koronapandemian jälkeen. Toimeksiantajana eli kehittämishankesuunnitelman kohdeyrityksenä toimi kiinteistöalan yritys X. Opinnäytetyön kirjoittamisen aikana maailmanlaajuinen koronapandemia oli jatkunut yli vuoden verran, mistä johtuen suuri osa suomalaisista työskenteli etänä osittain tai kokonaan.</p> <p>Opinnäytetyön viitekehys koostuu etätyön ja itsensä johtamisen määrittelystä sekä koronapandemian vaikutuksista näihin. Opinnäytetyössä käytettiin laajasti erilaisia lähteitä ja kirjallisuutta tukien opinnäytetyön aihetta. Google Forms -lomakkeella laaditulla kyselylomakkeella ja erillisillä haastatteluilla selvitettiin etätyön ja koronapandemian aiheuttamien rajoitusten vaikutusta kohdeyrityksen työntekijöiden itsensä johtamiseen.</p> <p>Opinnäytetyön selvityksestä selvisi, että etätyöskentely koetaan kohdeyrityksen työntekijöiden keskuudessa positiivisena. Etätyöskentelyllä on myös omat negatiiviset vaikutuksensa ja haasteensa, joita tässäkin opinnäytetyössä tuodaan esille. Koronapandemian aiheuttama laaja etätyöskentely on vaikuttanut vaihtelevasti kohdeyrityksen työntekijöiden itsensä johtamiseen. Kaikki vastaajat kuitenkin ilmoittivat, että haluaisivat jatkaa etätyöskentelyä osittain myös koronapandemian jälkeen.</p> <p>Johtopäätöksenä todetaan, että kohdeyrityksessä kannattaa jatkaa etätyöskentelyä hybridimallin muodossa myös koronapandemian jälkeen. Etätyöskentelyn ja koronarajoitusten vaikutukset ovat yksilöllisiä kohdeyrityksen työntekijöihin ja niiden vaikutukset itsensä johtamiseen ovat vaihtelevia. Opinnäytetyössä huomioitiin myös se, että koronapandemia ja siitä aiheutuneet rajoitukset vaikuttavat monella tavalla myös työntekijöiden vapaa-aikaan ja työn ulkopuoliseen elämään, jolla on vaikutuksia itsessään työn tekemiseen.</p>	
Avainsanat	etätyö, itsensä johtaminen, itsejohtajuus, itseohjautuvuus, koronapandemia, työhyvinvointi

Author(s) Title	Teemu Metsälä Remote Work and Self-Management – Continuing remote work in company X
Number of Pages Date	39 pages + 2 appendices December 2021
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor	Anne Perkiö
<p>The purpose of this thesis was to create a development project plan for the target company X. The purpose was to find out the effects of remote work on self-management in the employees of the target company and to make a development project plan on the possible continuation of remoteworking in the target company after the COVID-19-pandemic. The target company of the thesis was property-industry company X. While writing this thesis, the COVID-19-pandemic had been ongoing over a year, and due to this, a lot of people were working remotely either part-time or full-time.</p> <p>The framework of the thesis consists of the definition of remoteworking and self-management and the effects of the COVID-19-pandemic on these. Various sources and literature were widely used in the thesis, and this supported the topic of the thesis. A questionnaire using the Google Forms survey and separate interviews conducted the impact of the restrictions caused by remoteworking and the COVID-19-pandemic on the self-management of the employees of the target company.</p> <p>The results of the thesis showed that remotework has been seen in a positive way among the employees of the target company. Remote working also has its own negative effects and challenges, which are also highlighted in this thesis. Extensive remote working caused by the COVID-19-pandemic has had a variable effect on the self-management of the employees of the target company. However, all respondents indicated that they would like to continue working remotely even after the COVID-19-pandemic.</p> <p>In conclusion, it is worthwhile to continue working remotely in the target company. The effects of remote working are individual and the effects on self-management are variable. COVID-19-pandemic has been affected in people's life in many ways and it has been challenging to the daily life which can be reflected to the work life, too.</p>	
Keywords	remote work, self-management, self-leadership, self-direction, corona pandemic, well-being at work

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn taustaa	1
1.2	Työn aihe ja tavoitteet	1
1.3	Viitekehys	2
1.4	Rakenne ja tiedonkeruu menetelmät	3
2	Itsensä johtaminen	3
2.1	Määritelmä	3
2.2	Oy Minä Ab -malli	4
2.3	Vaikutukset itsensä johtamiseen	6
2.4	Itsensä johtaminen ja koronapandemia	7
2.5	Itsensä johtamisen haasteet	9
2.5.1	Palautteen saaminen ja vastaanottaminen	10
2.5.2	Ulkoapäin ohjautuvuus	10
2.5.3	Psyykkinen kuormitus	11
2.5.4	Sosiaalinen kuormitus	11
2.5.5	Fyysinen kuormitus	12
2.5.6	Työuupumus	13
2.5.7	Paineensietokyky	14
2.6	Itsensä johtamisen kehittäminen	15
2.6.1	Itseohjautuvuus ja priorisointi	16
2.6.2	Seitsemän itsensä johtamisen periaatetta	16
3	Etätyö	18
3.1	Määritelmä	18
3.2	Etätyö ja koronapandemia	18
3.3	Etätyön hyödyt	19
3.3.1	Etätyön hyödyt työntekijälle	19
3.3.2	Etätyön hyödyt yrityksille	20
3.4	Etätyön haitat	20
3.5	Etätyön tulevaisuus	21
4	Toimenpiteet ja tiedonkeruu menetelmät	21
4.1	Kysely	22
4.1.1	Taustakysymykset	24
4.1.2	Kysymykset itsensä johtamisesta ja työhyvinvoinnista	26

4.1.3	Kysymykset etätöön ja itsensä johtamisen yhteydestä	27
4.2	Kyselyn vastauksien tarkastelu ja arviointi	30
4.3	Haastattelut	31
4.4	Haastatteluiden tarkastelu ja arviointi	32
5	Johtopäätökset	35
5.1	Etätöön jatkaminen kohdeyrityksessä	35
5.2	Työsopimusten ja työskentelyohjeiden uusiminen	36
5.3	Vakuutusten päivittäminen	37
5.4	Johtopäätösten tiivistelmä	37
5.5	Pohdinta	38
	Lähteet	40
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselylomake	
	Liite 2. Haastattelut	

1 Johdanto

1.1 Työn taustaa

Työelämässä eletään tällä hetkellä murrosvaihetta. Murrosvaihe pitää sisällään monenlaisia merkittäviä muutoksia työnteon kannalta, kuten esimerkiksi etätyöskentelyn määrän kasvun, teknologian kehittymisen, kilpailun kovenemisen, henkilökunnan monimuotoisuuden sekä ihmisten eliniän pidentymisen. Muun muassa nämä tekijät ovat syy sille, että organisaatiot vaativat työntekijöiltään yhä enemmän itseohjautuvuutta ja itsensä johtamista.

Keväällä 2020 alkanut koronapandemia vaikutti suuresti etätyöskentelyn räjähdysmäiseen kasvuun lähes jokaisella alalla, jolla etätyöskentelyä pystytään tekemään. Etätöitä on koronapandemian seurauksena jouduttu tekemään myös sellaisilla aloilla, joissa etätyöskentely on ollut aiemmin todella vähäistä tai olematonta. Työkulttuuri muuttui vanhasta ja totutusta täysin uudenlaiseen, ja monen ihmisen arki muuttui täysin, kun arjen rutiinit muuttuivat ja ihmiset siirtyivät tekemään töitä etänä. Perinteinen toimistolla tai työpaikalla oleminen ei ollut mahdollista, vaan ihmisten oli lähes pakko totutella uudenlaiseen tilanteeseen.

Tämä uusi tilanne on vaatinut muutosta ja totuttelua niin työnantajilta kuin työntekijöiltäkin. Yritykset joutuivat nopealla aikataululla kehittelemään erilaisia ratkaisuja, jotta työntekijöiden työnteke onnistuisi etänä. Tämä on vaatinut yrityksiltä monenlaisia teknologioita sekä digitaalisia uudistuksia ja ratkaisuja. Monelle työntekijälle työyhteisön tuki ja sosiaalisten kontaktien vähyys etätyöskentelyn aikana on ollut raskas tekijä. Etätyöskentely on saattanut aiheuttaa monelle muutosta myös terveyden- ja elämäntilanteissa sekä ihmiset ovat joutuneet muokkaamaan myös elintapojaan poikkeuksellisina aikoina. Tällaiset poikkeusajat ovat siis vaikuttaneet laajasti työyhteisöihin ja yksilöihin. Opinnäytetyöni toimeksiantajana toimii kiinteistöalan yritys, joka toimii Suomessa. Seuraavassa kappaleessa selitetään opinnäytetyön aihetta tarkemmin.

1.2 Työn aihe ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää etätöiden ja koronapandemian aiheuttamien rajoitusten vaikutuksia itsensä johtamiseen kohdeyrityksen työntekijöillä ja luoda tämän

pohjalta suunnitelma siitä, kannattaako etätyöskentelyä jatkaa kohdeyrityksessä. Kohdeyrityksenä ja työn toimeksiantajana toimi kiinteistöalan yritys X, jossa työskenteli opinnäytetyön teko hetkellä 7 työntekijää. Opinnäytetyön, selvityksen ja kehittämissuunnitelman tavoitteeseen pääsemiseksi tuli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat itsensä johtamiseen, kuinka etätyöskentely on vaikuttanut tähän ja kuinka paljon koronapandemian aiheuttaman rajoitukset ovat vaikuttaneet näihin asioihin.

Etätyöskentely ei suinkaan ole uusi asia työelämässä, sillä aiemmin etätyöskentely on ollut enemmän vaihtoehtoinen tapa tehdä töitä ja sitä on käytetty työskentelymuotona aloilla, joissa työtehtävät sen sallivat. Koronapandemian aiheuttama etätyöskentelyn laajuus on kuitenkin uutta työelämässä niin työntekijöille kuin työnantajille, joten laajasta ja pitkäkestoisesta etätyöskentelystä ei ole vielä kovin paljoa tutkimustietoa olemassa. Etätyötä itsessään on jo koronapandemian aikana ehditty tutkia melko paljon, mutta uusia tutkimuksia tehdään jatkuvasti. Etätyöskentely ja itsensä johtaminen ovat isossa roolissa tällä hetkellä työelämää, joten tästä syystä näiden yhteys ja ennen kaikkea etätyöskentelyn vaikutuksien selvittäminen kohdeyrityksen työntekijöillä itsensä johtamiseen valikoitui opinnäytetyön sekä kehittämishankkeen aiheeksi.

1.3 Viitekehys

Opinnäytetyön viitekehys koostuu itsensä johtamisesta, etätyöskentelystä ja koronapandemiasta sekä sen aiheuttamista rajoituksista. Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi vapaa-ajan asunnossa tai junassa. Etätyötä voidaan tehdä satunnaisesti, säännöllisesti tai jatkuvasti. Tilastokeskuksen mukaan etätyö yleistyi lähes jokaisella toimialalla ja varsinaisella työpaikalla työskentely on ollut joissakin ammateissa todella vähäistä tai sitä ei ole ollut lainkaan. Kiinteistöalalla esimerkiksi välitystoiminta siirtyi koronapandemian aikana suurimmaksi osaksi verkkoon. (Leskinen 2021.) Itsensä johtaminen on siis ollut näillä aloilla suuressa roolissa, sillä moni ihminen on kokenut tehneensä päätöksiä työhönsä liittyen aiempaa itsenäisemmin (Työterveyslaitos 2020).

Opinnäytetyössä pyritään tuomaan lukijalle esille useiden eri lähteiden avulla, mitä itsensä johtaminen on ja mitä se käytännössä tarkoittaa. Itsensä johtamista voidaan tarkastella monesta näkökulmasta ja sen takia se onkin moniulotteinen käsite. Lyhyesti kuvattuna itsensä johtaminen on suunnittelua, tavoitteiden asettamista ja hyvien valintojen

toistamista. Itsensä johtamisella on myös suuri vaikutus ihmisen hyvinvointiin ja sen tavoitteena on omasta hyvinvoinnista huolehtiminen. Älykkään itsensä johtamisen päämääränä on kokonaisvaltainen hyvinvointi. (Sydänmaanlakka 2021.) Tämän vuoksi opinnäytetyössä tulee esiin myös hyvinvointiin ja työhyvinvointiin liittyviä asioita. Pääpaino opinnäytetyöllä on kuitenkin itsensä johtamisella ja etätyöskentelyllä.

1.4 Rakenne ja tiedonkeruu menetelmät

Opinnäytetyössä on lukuja viisi kappaletta. Opinnäytetyö alkaa johdannolla, jonka tavoitteena on tuoda esille opinnäytetyön taustaa, sen aiheen muodostumista sekä tavoitteet. Lisäksi johdannossa käsitellään viitekehystä ja sitä, mistä se koostuu sekä esitellä lukijalle opinnäytetyön rakennetta. Johdannon jälkeen työssä tulee viitekehys, jossa esitellään itsensä johtamista, etätyöskentelyä ja koronapandemian vaikutuksia.

Viitekehysten jälkeen kerrotaan työn toimenpiteistä ja tiedonkeruu menetelmistä. Tiedonkeruu menetelminä käytettiin Google Formsin avulla luotua kyselylomaketta ja tämän jälkeen suoritettuja haastatteluja. Tämän jälkeen työssä esitellään kehittämishankesuunnitelman johtopäätökset, jonka yhteydessä tuodaan esille konkreettisia kehittämisiäideoita. Lopuksi pohditaan työn onnistumista.

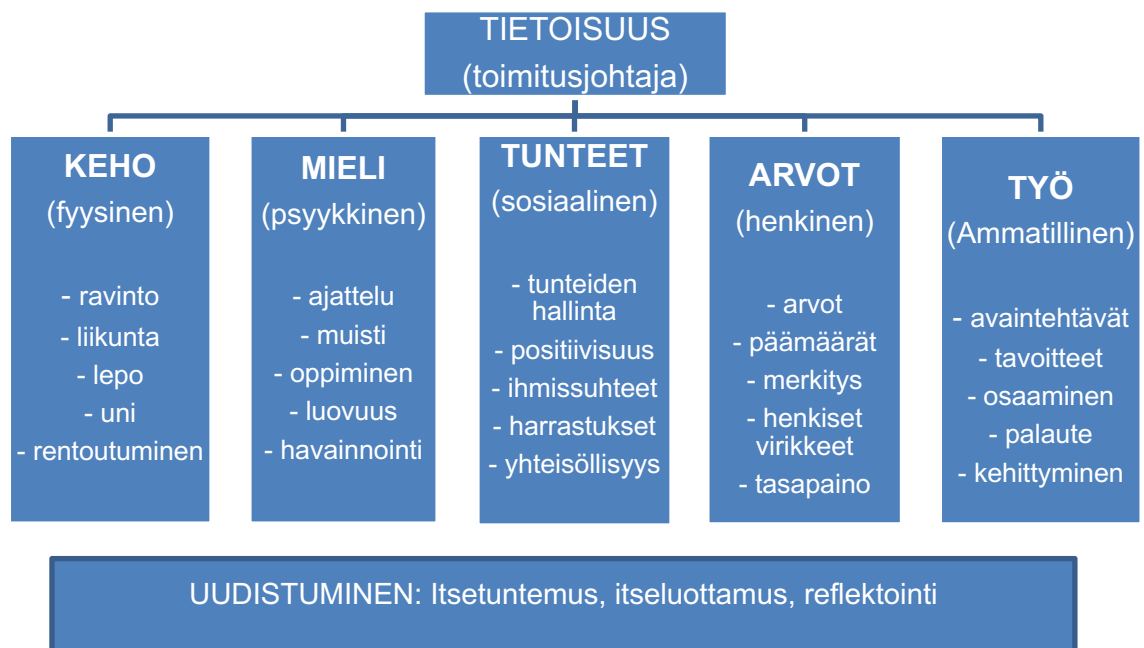
2 Itsensä johtaminen

2.1 Määritelmä

Itsensä johtamisen käsitteen loi 1980-luvulla professori Charles C. Manz. Manz loi käsitteen self-leadership, laajenuksena käsitteelle self-management. Self-leadership tarkoittaa itsejohtajuutta ja self-management itsensä johtamista. Itsensä johtaminen on moniulotteinen käsite, ja se on hyvin henkilökohtainen prosessi. Itsensä johtamisessa johtaja, johdettava ja johtaminen ovat kaikki samaa kokonaisuutta. (Sydänmaanlakka 2006, 16.) Itsensä johtaminen on suunnittelua, tavoitteiden asettamista sekä valintojen toistamista. Itsensä johtaminen on lisäksi mielen ja tunteiden säätelyä sekä omien ajatusten ja tunteiden johtamista. Ihmisen toimintaa ja valintoja ohjaavat henkilökohtaiset arvot ja periaatteet ja jokaisen oma visio ja tavoitteet määrittelevät etenemissuunnan. Hyvä itsensä johtaja tuntee itsensä, oman persoonallisuutensa sekä tiedostaa, mikä häntä itseään

motivoi. Hyvä itsensä johtaja tunnistaa lisäksi, mitkä ovat hänen omat henkilökohtaiset erityiset lahjakkuusalueet. (Sydänmaanlakka 2006, 88–89.)

Itsensä johtaminen koostuu loppujen lopuksi pienistä käytännönläheisistä asioista ja arjen valinnoista. Samalla se on vastaamista kolmeen peruskysymykseen: Kuka minä olen? Missä minä olen? Minne minä olen menossa? Näihin kysymyksiin ihminen voi hakea vastauksia niin pintapuolisesti kuin syvällisesti pohtien. Ihmisten toiminta muodostuu teoista, joita ihminen tekee toistuvasti. (Sydänmaanlakka 2006, 274–279.)



Kuvio 1. Oy Minä Ab organisaatiokaavio. (Sydänmaanlakka 2006, 29).

2.2 Oy Minä Ab -malli

Tässä kappaleessa tuodaan lukijalle esille Pentti Sydänmaanlakan kirjassa Älykäs itsensä johtaminen käyttämää Oy Minä Ab -malli, jossa hän kuvaillee itsensä johtamista (kuvio 1). Malli halutaan tuoda esille, sillä se kuvastaa hyvin ihmisen itsensä johtamista. Mallin mukaan jokainen ihminen on oma rakenteensa, eli niin sanotusti oma yrityksensä, ja jokainen on itse yrityksensä toimitusjohtaja. Kirjassa korostetaan, että kyseistä yritystä

tulisi osata johtaa hyvin, koska siitä riippuu myös, miten hyvin yritys menestyy. Kuvatesaan ihmistä Oy Minä Ab -mallin mukaisesti yrityksenä Sydänmaanlakka jakaa niin sanotun yrityksen viiteen osastoon, joista neljä muodostaa yrityksemme ydinosan. Näitä osastoja ovat keho, mieli, tunteet sekä arvot. Näiden lisäksi viides osasto, jonka Sydänmaanlakka nostaa esille, on työ. Kaikkia osastoja tulisi johtaa yksittäin ja niiden välisiä keskinäisiä toimintoja yhdessä, jotta yritys menestyisi parhaalla mahdollisella tavalla. (Sydänmaanlakka 2006, 29–30.)

Keho-osasto on mielen temppele, josta tulisi pitää hyvää huolta. Se hoitaa meidän fyysisiä toimintojamme, kuten syömistä, liikkumista, lepäämistä ja nukkumista. Keho toimii kaiken lähtökohdalla, sillä ilman hyvin toimivaa kehoa ei olisi toimivaa yritystä. Toinen osasto on mieli eli psyyke. Tämän osaston toimintoja ovat esimerkiksi oppiminen, havaitseminen, ajatteleminen ja muistaminen. Yksilön tietoisuus sekä persoona syntyy ja kehittyy mielessä, minkä seurauksena meille muodostuu oma persoonamme. Mielen hallinta on yksi itsensä johtamisen tärkeimmistä alueista. Kolmas osasto sisältää ihmisen tunteet, jossa hoidamme sosiaalisia ja emotionaalisia toimintoja. Osaston tehtävänä on varmistaa taitomme rakentaa hyviä vuorovaikutussuhteita. Itsensä johtamisessa avainasemassa ovat määrätietoinen tunteiden systemaattinen analysointi ja kehittäminen. Viimeinen osasto ydinosasta ovat arvot. Arvo-osastolla ihminen hoitaa henkisiä toimintojaan, joihin liittyvät yksilön kokemus merkitys ja tarkoitus. Ihmisellä on oltava tietyt arvot ja periaatteet, jotka ohjaavat ihmisen elämää eteenpäin. (Sydänmaanlakka 2006, 30–31.)

Kaikki nämä neljä osastoa muodostavat siis yrityksemme ydinosan. Viidennellä osastolla, eli työosastolla, on myös suuri merkitys elämäämme. Työosastolla hoidetaan ammatillisia toimintoja ja tekemistä, jonka kautta liitymme ympäristöömme. Työosastolla tärkeä elementti on ammatillinen kunto, joka muodostuu selkeistä työtehtävistä ja tavoitteista, riittävästä osaamisesta ja palautteen saamisesta. Ammatillinen kunto tarkoittaa työroolin ja muiden roolien tasapainoa. (Sydänmaanlakka 2006, 32.)

Oy Minä Ab:lla on oltava myös toimitusjohtaja, joka hoitaa kaikkia osastoja. Tässä kyseisessä mallissa tietoisuus toimii yrityksemme toimitusjohtajana. Se on sisäinen tarkkailija, joka hoitaa yrityksen kokonaisuutta. Samalla se on todellinen minämme, joka pitää sisälleen ydinminämme ja omatuntonne. Jotta itsensä johtaminen olisi mahdollisimman tehokasta, tulee ihmisen osata tietoisesti itsereflektion avulla kehittää ja ohjata itsensä

johtamisen ydintä. Itsereflektoinnin avulla opimme myös ottamaan etäisyyttä ja tarkastelemaan itseämme eri näkökulmista, jotta voimme muodostaa vision itsestämme. (Sydänmaanlakka 2006, 32–33.)

2.3 Vaikutukset itsensä johtamiseen

Itsensä johtaminen on merkittävässä roolissa ihmisen toiminnassa ja suorittamisessa nykypäivänä. Sen tärkeyden kasvuun on monia yksilöllisiä, mutta myös organisatorisia syitä. Organisatorinen asia tarkoittaa organisaatiotasoa koskevaa tai siihen kuuluvaa asiaa tai järjestelyä. Yksi organisatorinen syy itsensä johtamisen tärkeyden kasvulle on nopeasti muuttuvat työympäristöt. Nopeasti muuttuva työympäristö edellyttää hyvää reagoitakykyä, joustavuutta, luovuutta ja kykyä uudistua jatkuvasti. Itsensä johtamisen merkitys yritysmaailmassa on kasvanut viimeisien vuosikymmenen aikana (Sydänmaanlakka 2004, 63). Vuonna 2019 alkanut maailmanlaajuinen koronakriisi on vaikuttanut monen ihmisen työntekoon ja pakottanut ihmisiä etätyöskentelyyn. Itsensä johtamiseen liittyy vahvasti myös ajanhallinta ja etenkin laajan etätyöskentelyn aikana ajanhallinnalla on suuri merkitys ihmisen arkeen ja tehokkuuteen. Arjen pienilläkin valinnoilla pystymme vaikuttamaan omaan toimintaamme positiivisesti. Myös uupuminen työelämässä on lisääntynyt, minkä vuoksi itsensä johtamisen taidoista on tullut entistä tärkeämpää myös työhyvinvointia ajatellen (Sydänmaanlakka, 2006, 16).

Ihmisen arki on jatkuvaa valintojen tekemistä ja arjen pyörittämiseen sisältyy useita eri asioita, joten ajanhallinnalla on erittäin suuri vaikutus ihmisen jaksamiseen. Hyvä ajanhallinta ulottuu ennakkosuunnitteluun ja tätä kautta konkreettisiin asioihin, kuten terveelliseen ruokailuun ja tehtävälistan hallintaan priorisoimalla. Kaikki tämä vaatii etukäteissuunnittelua sekä toistoja. Ajanhallinta edellyttää kuitenkin aina yhteistyötä muiden ihmisten kanssa, sillä kukaan ei hallitse aikaa yksin (Työterveyslaitos 2021a). Tästä voi tulla ihmiselle olo, että hän ei voi vaikuttaa itse ajankäyttöön ja päättää esimerkiksi järjestystä, jossa työtehtäviä tekisi, vaikka kovasti haluaisi. Näissä tilanteissa ulkoapäin tulevat paineet otetaan konkreettisesti, ja kun työpaikan kova paine alkaa vaikuttamaan liian voimakkaasti, tulisi muistaa hengähtää esimerkiksi kävelemällä ulos pitäen pienen tauon tai pitää tauon mielikuvitusharjoituksena, jotta työskentely olisi taas tehokkaampaa. Usein työpaikalla työntekijällä voi olla myös tilanne, jolloin hänellä on mielessä niin paljon erilaisia asioita, että hän ei pysty tarttumaan mihinkään eikä pääse alkuun yhdesäkään asiassa. Tällaiseen tilanteeseen pieni tauko tai mielikuvaharjoitus on toimiva ratkaisu. Yleensä ihmisen toiminta on tehokkaampaa ja helpompaa, kun työn tekeminen on

joustavaa ja mielekästä eikä työtä joudu tekemään niin sanotusti pakon sanomana tai tietyn järjestyksen mukaan. Kun työntekijä kokee mielen vapautta, työskentely pysyy tehokkaana ja työntekijän energiatasot ylhäällä. (Psykopodiaa -podcast 2021.)

Jari Sarasvuon kirja *Itsensä johtamisen mahdollisuudet – Vapaus tuo esille valintojen ja vapauden merkitystä* ja se perustuu tutkittuun tietoon siitä, miten pakottamisen lopettamalla saa kasvatettua omia voimavarojaan ja kuinka kehittää mieltään, ajanhallintaa sekä itsensä johtamista. Sarasvuon mukaan reaktiivinen ihminen ei voi olla itsensä johtaja. Reaktiivinen ihminen toimii reaktioiden ja varhain opittujen ehdollistumien ja vaistojen ohjaamana. Esimerkkejä reaktiivisesta toiminnasta on reaktiona ylensyöminen, luovuttaminen, raivoaminen tai pakeneminen pelon kohdetta. Valinta sen sijaan on harjoiteltua ja harkittua toimintaa. Vastuullinen ihminen valitsee, kun taas eläin, lapsi tai harjaantumaton ihminen reagoi ja tekee valintansa sen perusteella. Sarasvuon mukaan valitseminen on viettien kontrolloimista ja välittömästä tarpeentyydytyksestä irrottautumista. Hänen mukaansa ihminen on robotti, jos hänellä on vain yksi vaihtoehto. Kahden vaihtoehdon kohdalla ihmisellä on ongelma ja vasta kolmen tai useamman vaihtoehdon kohdalla ihminen on vapaa valitsemaan itse, kuinka toimia. (Sarasvuo 1998, 44.)

2.4 Itsensä johtaminen ja koronapandemia

Tänä päivänä nopeasti muuttuvat työympäristöt ja yhteisöt luovat haasteita ajanhallinnan kannalta, mutta riittävä ennakkosuunnittelu ja varautuminen antavat hyvän pohjan omaan ajanhallintaan, vaikka arjessa tapahtuisikin yllättäviä ja nopeita muutoksia. Yksi suuri muutos ihmisten työelämään vuoden 2019 lopun jälkeen on ollut etenkin etätyöskentelyn kasvu. Tähän on vaikuttanut COVID-19-viruksen aiheuttama pandemia, jonka vuoksi ihmisiä suositellaan työskentelevän etänä, mikäli työ ja työnkuva sen mahdollistaa. Korona kriisi on muuttanut työelämän äkillisesti ja työnkuva on voinut muuttua kokonaan tai tutut rutiinit ovat poistuneet. Moni elää epävarmassa tilanteessa myös työssä jatkamisen suhteen, paljon ihmisiä on lomautettu ja yhteistoimintaneuvotteluja käydään paljon. Osalla on paljon töitä ja osalla vapaa-aikaa on enemmän eikä tiedä millä tavalla aikaa käyttäisi ja voi alkaa murehtimaan pandemian aiheuttamaa epävarmuutta. Vaikka työ voisi olla turvattu, on toinen uuvuttava tekijä pelko oman ja läheisten terveydestä. Nämä COVID-19-viruksen tuomat uuvuttavat stressitekijät tuovat lisähaastetta työntekijöiden työhyvinvointiin. (Luukkanen 2020.) Vaikutusmahdollisuudet omaan tilanteeseen ja tilanteisiin ovat kaventuneet epävarmuuden ja esimerkiksi koronarajoitusten suhteen.

Epävarma muutostilanne asettaa haasteita, mutta myös mahdollisuuksia itsensä johtamiselle.

Monella ihmisellä äkillinen etätyöskentelyn lisääntyminen on vaikuttanut suuresti omaan ajanhallintaan. Esimerkiksi rutiinien puuttumista voidaan pitää isona tekijänä. Työpäivän aikana ihminen tekee asioita paljon rutiiniansa kautta esimerkiksi työmatkat jäävät kokonaan pois, työpaikalla oleminen ja omalla työpisteellä työskenteleminen ovat kokonaan pois. Myös harrastusmahdollisuudet ovat pienentyneet tai jopa poissa kokonaan COVID-19-pandemian takia, joten arjen rutiinien puuttumisella sekä harrastusmahdollisuuksien rajallisuudella voi olla vaikutusta ihmisten henkiseen jaksamiseen ja hyvinvointiin sekä energiatasojen uusiutumiseen ja latautumiseen. Monella lapsiperheellä lapset ovat myös käyneet kotikoulua, ja heitä täytyy avustaa kouluun ja opiskeluun liittyvissä töissä normaalia enemmän, joten senkin puolesta etätyötä tekevilla vanhemmilla on painetta henkisen jaksamisen suhteen. Myös yksin asuville korona aika todella on ollut todella iso muutos, kun yhtäkkiä ei näekään ihmisiä tai työkavereita, vaan ollaan paljon enemmän yksin ja töitä tehdään yksin kotona. Toisaalta, kun töitä tehdään kotona, jää ihmisellä paljon enemmän aikaa muulle toiminnalle, joten etätyöskentelyn äkillisellä kasvulla on myös positiivisia vaikutuksia. Nyt ihmisillä on esimerkiksi enemmän aikaa viettää aikaa perheen ja lasten kanssa, ja tämän kautta ihmisille on syntynyt paljon uusia rutiineja vanhojen rutiinien sijaan. Toisen ihmisten elämään koronapandemia ei ole vaikuttanut suuresti, kun taas toisille elämä on ollut hyvin vaikeaa. (Luukkanen 2020.)

Rutiinit ovat omaan mieleensä vaikuttavia asioita, joten Koronan aiheuttama maailmantilanne vaatii ihmisiltä sopeutumista. Korona aikana ihmisille on syntynyt uusia rutiineja, kun niin sanotusti vanhoja rutiineja ei pystytä tekemään. Ulkoisiin olosuhteisiin tai puitteisiin on vähemmän vaikutusmahdollisuuksia, mutta laajan etätyöskentelyn kautta on mahdollista tutkia sitä, miten me voimme vaikuttaa siihen, mihin me aina voimme vaikuttaa, eli omaan mieleen. Psykopodiaa -podcastin neljännen jakson Itsensä johtaminen vieraan Satu Pihlajan mukaan koronakriisin aikana itseltään ei kannata vaatia täysin samanlaista suoritusta mitä normaalisti tekisi työpäivän aikana, vaan täytyisi huomioida, että maailmantilanne vaikuttaa voimakkaasti meidän mieleemme ja kuormittaa ajatuksiamme, eli tarvitsemme enemmän aikaa tunteiden prosessoimiseen. Tämän kautta opimme priorisoimaan sitä, mitkä asiat ovat meille tärkeitä ja on pakko suorittaa. (Psykopodiaa-podcast 2021.)

2.5 Itsensä johtamisen haasteet

Itsensä johtamisella on paljon haasteita, jotka me itse tiedustamme, mutta on myös asioita, joita emme ehkä itse edes huomaa. Sama pätee mahdollisuuksiin, joita itsensä johtaminen pitää sisällään. Seuraavissa kappaleissa pyritään selvittämään lukijalle, minkälaisia haasteita sekä mahdollisuuksia itsensä johtamisella on.

Itsensä johtaminen on tärkeä elementti ihmisen elämässä ja se lähtee liikkeelle arjen pienistä valinnoista, joita ihminen tekee päivittäin esimerkiksi työpaikalla tai vapaa-ajalla (Ilmarinen 2018). Itsensä johtamisen kehittämällä ihminen yrittää muuttaa toimintaansa ja tapojansa fiksummiksi ja paremmiksi, jotta oma suoritustaso ja työkyky kasvaisi. Esimerkiksi riittävän unen saanti, ruokavalion muutos paremmaksi ja liikunta vaikuttavat ihmisen suoritustasoon ja työkyvyn ylläpitoon, mutta on myös hyvä tunnistaa, että kaikkea ei ole järkevää muuttaa kerralla. Tällöin itsensä kehittäminen saattaa mennä pahasti pieleen ja kova työ voi mennä hukkaan. (Psykopodiaa-podcast 2021.) Hyvä itsensä johtaminen vapauttaa energiaa ja antaa uusia voimavaroja (Sydänmaanlakka 2004, 67). Itsensä fiksu johtaminen johtaa energiatasojen latautumiseen ja uudistumiseen oikealla syklillä ja siihen kannattaa etsiä keinoja myös työpäivän taukojen aikana, jotta energiatasot riittävät läpi työpäivän.

Itsensä johtamisen suurimpia haasteita on ajatusten ja suunnitelmien muuttaminen toiminnaksi ja itsekurin löytäminen. Meillä jokaisella on varmasti paljon haaveita, tavoitteita ja unelmia sekä ajatuksia siitä, missä haluaisimme olla viiden tai kymmenen vuoden päästä. Itsensä johtamisen yhtenä suurimpana haasteena onkin, että miten nämä ajatukset saataisiin muutettua toiminnaksi, jotta omat tavoitteet ja unelmat olisi oikeasti mahdollista saavuttaa. Hyvänä esimerkkinä voidaan pitää myös huolehtimista omasta hyvinvoinnista kiireen keskellä. Ihminen voi esimerkiksi todeta, että hänen syömä- ja juomatottumuksensa ovat epäterveellisiä ja että liikuntaa tulisi lisätä. Tässä tapauksessa ihmisellä on siis selkeä ajatus siitä mitä tulisi tehdä, mutta suunnitelma pitäisi muuttaa käytännön toiminnaksi, jotta ihminen pääsisi tavoitteeseen, jonka on itselleen asettanut. (Psykopodiaa-podcast 2021.) Tässä kohtaa myös itsekurilla on merkittävä osuus. Itsekuria on se, että teemme asialle jotakin (Kurten 2001, 76). Itsekuri on onnistuessaan palkitsevaa ja se kasvattaa itsevarmuutta, mikä antaa ihmiselle hyvät edellytykset selvittää hyvin arkielämän pienistä askareista ja haasteista.

2.5.1 Palautteen saaminen ja vastaanottaminen

Itsensä johtamisessa haasteina voidaan nähdä muun muassa palautteen saamisen ja vastaanottamisen käsittely. Sitä voidaan pitää haasteena, mutta mikäli henkilö hallitsee sen hyvin, se on myös mahdollisuus. Työelämässä palautteen saaminen on tärkeää ja uuden oppiminen vaatii kriittistä, eli korjaavaa palautetta. Myös myönteisen palautteen saaminen on tärkeää. Myönteinen palaute vahvistaa työntekijällä halua tehdä jatkossakin lisää hyviä asioita. Myönteisen palautteen saaminen vahvistaa työn imua. (Sarkkinen 2017.)

Palautetta vastaanottaessa jokainen käsittelee palautteen omalla tavallaan ja tunnustelee sitä, mitä itseltään haluaa ja vaatii sekä mitä muut häneltä haluaa ja vaatii. Itsensä johtamista voidaan pitää omien vaatimusten ja tahdon kanssa työskentelynä. Työntekijän tulisi janota palautetta, jotta voi kehittää toimintaansa, riippumatta siitä, onko palaute kiittävää vai korjaavaa. Vastaanottaessa palautetta on hyvä muistaa, että palautteen tarkoitus on kehittää saajaa eteenpäin. (Sarkkinen 2017.)

2.5.2 Ulkoapäin ohjautuvuus

Ulkoapäin ohjautuva ihminen on niin sanotusti olosuhteiden vanki ja hän määrittelee itsensä, ja tekemisensä muiden tahdon ja odotuksien kautta. Ulkopäin ohjautuvalle ihmiselle tärkeintä on hyväksytyksi tuleminen ja häneltä odotettujen asioiden toimeenpano. Usein tällainen henkilö odottaa, että joku muu kertoo miten kannattaisi ja tulisi toimia tai mitä asioita ja millä tavalla tulisi tehdä ensisijaisesti. Ulkopuoliset paineet saavat ulkoapäin ohjautuvan ihmisen usein myös turhautumaan helpommin, kun ei välttämättä saavuteta odotuksia ja tavoitteita, joita esimiehellä tai esimerkiksi perheenjäsenillä on.

Nykypäivän työelämässä tulisi havaita, että jokainen voisi itse vaikuttaa enemmän omaan toimintaan ja esimerkiksi missä järjestyksessä ja millä tavalla asioita lähdetään tekemään. Ihminen voisi myös itse määritellä omia päämääriään ja tavoitteitaan, vaikka muiden ihmisten myötävaikutus tai vastustus ratkaisee, miten helppoa tai vaikeaa itselle arvokkaiden päämäärien tavoittelu on (Sarasvuo 1998, 87).

2.5.3 Psyykkinen kuormitus

Ihmisen psyykkinen kuormitus on yksi isoimmista haasteista itsensä johtamiselle. Psyykkinen kuormitus ja väsyminen työhön kehittyvät vähitellen, joka liittyy ihmisen pään sisäiseen mielentilaan. Psyykkiset tekijät kuormittumiseen voivat olla yksilöllisiä ja liittyvät sosiaalisiin tekijöihin. Psykologisesti ja sosiaalisesti vaikuttavat tekijät kuormittumiseen ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Kun puhutaan psyykkisestä kuormituksesta, on kyseessä haitallinen ja terveydelle vaarallinen ilmiö, jolloin yksilön voimavarat ovat vähissä. Yleensä stressi aiheuttaa psyykkistä kuormitusta.

Psyykkistä kuormitusta aiheuttavat mieltä rasittava ja haasteellinen työ. Jos työ on vaikeaa, puutteellista tai epäselvää, on se psyykkisesti kuormittavaa. Varsinaisia psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi vastuu ja kova paine työssä. On tärkeää saada esimieheltä ja tiimiltä tukea projektien hallinnassa. Jos työntekijä jää yksin paineiden kanssa, niin alkaa helposti kertymään stressiä, joka väsyttää psyykkisiä voimavaroja. Muita kuormitustekijöitä ovat ristiriitaiset tavoitteet ja toimintatavat sekä iso työmäärä, työstä saatu negatiivinen palaute ja arvostuksen puute, sosiaaliset suhteet työpaikoilla kuten arvostiriidat. (Työturvallisuuskeskus 2021a.) Työntekijällä tulisi itse olla mahdollisuus vaikuttaa työtehtävien laatuun ja tahtiin. Myös taloudelliset vaikeudet ja vastuu muista ihmisistä sekä epävarmuus ovat tekijöitä psyykkiselle kuormitukselle. (Työturvallisuuskeskus 2021b.)

Psyykkinen kuormitus alkaa helposti ahdistamaan ja yltyy stressiksi. Työntekijä voi kokea, ettei pysty selviytymään hänelle osoitetuista vaatimuksista ja tehtävistä. Myös ihmisen persoona vaikuttaa siihen, kuinka paljon kokee paineita vastuusta. Pitkittynyt stressi on hyvä tiedostaa ennen kuin se ajaa kuormittavaksi tekijäksi. Psyykkinen kuormitus on terveydelle ja hyvinvoinnille ja työturvallisuudelle vaarallista. (Työterveyslaitos 2021c.)

2.5.4 Sosiaalinen kuormitus

Sosiaalista kuormitusta aiheuttavat tekijät liittyvät muihin ihmisiin ja olennaiseen vuorovaikutukseen ympäristössä. Sosiaaliset suhteet ovat kaikille yksilöille tärkeitä ja yhteydessä mielenterveyteen. Positiiviset ja lämpimät sosiaaliset kontaktit edistävät mielenterveyttä ja saavat ihmisen voimaan paremmin ja se on voimavara työssä sekä muussa elämässä. Jos sosiaaliset suhteet eivät ole kunnossa on sillä suora vaikutus kaikkeen

ihmisen toimintaan. Esimerkiksi ongelmat perheessä tai ystävien kanssa ja traagiset yksityiselämään liittyvät tapahtumat vaikuttavat ihmisen kykyyn hoitaa työtään. Yksilöllä tulisi olla mahdollisuus tukeutua esimieheen vaikeassa tilanteessa. Yksinäisyys ja ihmiskontaktien puute voivat johtaa sosiaaliseen kuormittumiseen. Työelämässä heikot sosiaaliset suhteet näkyvät hankaluuksina toteuttaa itseään ja edistää omia työtehtäviä. Toiset ovat sosiaalisesti lahjakkaampia kommunikoidaan, kun toiset. Kaikki tarvitsevat sosiaalisia kontakteja, jotta sosiaaliset taidot pysyvät kunnossa. (Työterveyslaitos 2021c.)

Työpaikalla sosiaaliset suhteet liittyvät työntekoon ja työyhteisön hyvinvointiin. Sosiaaliset tekijät voivat kuormittaa ihmisen työkykyä, jos teot ja kohtelu ovat epäoikeudenmukaisia. Jos työpaikalla kohdellaan epätasa-arvoisesti iän, kansalaisuuden, uskonnon, yksityiselämän, sukupuolen tai muun yksilöön kohdistuvan tekijän vuoksi liittyvät ne ihmisoikeusrikkomuksiin. Tasa-arvolaki säätelee yleisesti naisten ja miesten tasa-arvosta. (Ihmisoikeudet 2021.) Sosiaalisia kuormitustekijöitä on useampia. Jatkuessaan pitkään on esimerkiksi seuraavilla tekijöillä haittaa terveydelle. Kun työskennellään yksin ja erillään muista, kun tiedonkulku on heikkoa, työhön liittyy paljon ristiriitaisia tunteita oman ajatusmaailman kanssa, tuen puute esimieheltä tai muulta tiimiltä ja ihmisten välinen yhteistyö on heikkoa. (Työterveyslaitos 2021c.)

2.5.5 Fyysinen kuormitus

Väsymys ja stressi näkyy usein ihmisellä fyysisinä oireina. Väsymiseen liittyvät oireet tekevät tilannetta pahemmaksi, sillä fyysiset oireet usein lisäävät työuupumusta ja ihmisen jaksamista. Näin ollen kierre on valmis ja fyysiset oireet lisääntyvät uusilla oireilla, mikäli tilannetta ei saada muuttumaan. Liian alhaisista energia tasoista johtuva väsymys voi aiheuttaa uniongelmia, mistä voi seurata esimerkiksi sydämeen liittyviä ongelmia, selkäkipua tai muita fyysisiä oireita, sillä keho ei pääse palautumaan työn ja vapaa-ajan rasituksesta. Nämä asiat lisäävät työuupumusta ja stressiä osaltaan, koska työntekijä ei ole fyysisesti niin hyvässä kunnossa kuin ennen, ja työstä suoriutuminen vaikeutuu. Työntekijä voi myös liika suorittaa vapaa-ajallaan, mikä voi yhdistettynä psyykkisiin ja sosiaalisiin kuormitustekijöihin lisätä työuupumusta. (Mehiläinen 2021.)

Fyysisiin kuormitus tekijöihin kuuluu myös työ itsessään. Fyysinen työ esimerkiksi rakennustyömaalla kuluttaa työntekijää ja seurauksena voi olla fyysisiä terveydellisiä ongelmia, mikäli työn kuormitus pysyy samana pitkään. Etenkin ikääntyvien työntekijöiden keskuudessa ikä tuo omat haasteensa fyysisestä työstä selviytymiseen.

Mikäli työtä on liikaa, se voi kuormittaa työntekijää fyysisesti, mutta vaikutukset voivat heijastua myös psyykkiseen hyvinvointiin. Jos esimerkiksi yrityksessä on tehty säästöjä, voi yhden työntekijän työmäärä kasvaa paljon. Mikäli työmäärä kasvaa liian suureksi, ei työntekijä pysty suoriutumaan kaikista tehtävistä ja lopputuloksena voi olla työuupumus. Fyysiset kuormitustekijät ovat mahdollisesti helpoiten havaittavissa, ja niihin nopea reagointi voi ennaltaehkäistä uupumusta.

2.5.6 Työuupumus

Työuupumus, toiselta nimeltään burnout, on pitkittynyt häiriötila, joka syntyy liiallisesta työstressistä. Häiriötilan oireita ovat uupumus, työtuloksen heikentyminen ja työmotivaation katoaminen. Työuupumusta itsessään ei luokitella sairaudeksi, mutta häiriötilan pitkittyessä se voi aiheuttaa sairauksien syntymistä. Pitkittyneestä työuupumuksesta voi syntyä esimerkiksi mielenterveydellisiä sairauksia, kuten masennus. (Terveyskirjasto 2018.) Liiallista työuupumusta työntekijöiden keskuudessa yritetään kartoittaa kyselyiden avulla. Liiallisen uupumuksen havaitseminen ajoissa, auttaa nopeuttamaan häiriötilan lievittämistä ja estämään mielenterveydellisten sairauksien syntymistä. Kun työuupumus pääsee jatkumaan liian kauan, voi työntekijä menettää hetkellisesti työkykynsä. Tällaisissa tilanteissa sairausloma on tarpeellista. Pelkästään työuupumus ei kuitenkaan riitä sairausloman määräämiseen, vaan tässä vaiheessa työntekijälle on syntynyt jo oireita pitkittyneestä stressitilasta. (Terveyskirjasto 2018.)

Terveyden ja hyvinvointilaitoksen tekemä Terveys-tutkimus vuonna 2011 osoittaa joka neljännen suomalaisen kokeneen työuupumusta. Vakavaa työuupumusta esiintyy muutamalla prosentilla. Suomessa tilasto on pysynyt samalla tasolla jo vuosikymmenen. Euroopan muihin maihin verrattuna, Suomessa työuupumus on harvinaisempaa. Riskejä lisääntyneeseen työuupumukseen on esimerkiksi etätöiden tuoma hämärtyneet raja vapaa-ajan ja työn välillä. (Hyvärinen, 2019.)

Työuupumuksen pääsyitä ovat usein psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät, ja sitä voi esiintyä monesta eri syystä. Työuupumus on lisääntynyt ajan myötä ja henkilöstön hyvinvointi on noussut tärkeämmäksi osaksi työtä ja se on jopa osa yritysten strategiaa. Tutkimuksien avulla on huomattu, että työntekijöiden hyvinvointi lisää hyviä työtuloksia, joka mahdollistaa yrityksen menestyksen. (Lötjönen 2018.) Vuoden 2013 jälkeen tehty tutkimus osoitti suuren kasvun naispalkansaajien jaksamisessa. Kasvu on tapahtunut nuorten aikuisten ja keski-ikäisten uupumisessa. Miehiin verrattuna, melkein tuplasti useampi nainen kokee psyykkisiä oireita uupumuksesta. (Sutela 2020.)

2.5.7 Paineensietokyky

Paineensietokyky eli resilienssi on yksinkertaisesti kyky hallita stressiä haastavissa tilanteissa. Sen kehittäminen ja osaaminen on itsensä jaksamisen ja tuottavuuden kannalta erittäin tärkeä asia. Samalla se on keino nostaa työyhteisön tai tiimin tuottavuutta sekä uudistumiskykyä uudelle tasolle. Hyvän paineensietokyvyn avulla ihminen säilyttää toimintakykynsä ja mielenrauhan hankalissakin tilanteissa ja luottaa siihen, että asiat pystytään ratkaisemaan oman sekä tiimin taidoilla ja taidoilla. Näin ihminen pystyy keskittämään energiansa tärkeiden asioiden ratkomiseen ja on kykeneväinen rauhoittamaan itsensä vaikeissakin paikoissa. Paineensietokyvyn kehittäminen on jatkuva prosessi, jossa ihminen rakentaa itselleen toimivaa suunnitelmaa ja jakaa osaamistaan muille sekä pyytää muilta apua asioiden ratkaisemiseen, kun tarve sitä vaatii, eikä yritä väkisin keksiä ratkaisua itsenäisesti. (Toimintakonsepti 2021.)

Etätyöskentelyllä on myös omat vaikutuksensa ihmisten paineensietokykyyn. Etätyöskentelyn aikana ihminen ei pääse työpaikalle työskentelemään, vaan asiat pitää hoitaa itsenäisesti ilman jatkuvaa dialogia ja vuorovaikutusta työpaikalla kollegojen tai esihenkilöiden kanssa. Dialogi on tiimin jäsenten välillä tapahtuvaa aitoa vuoropuhelua (Sydänmaanlakka 2004, 124). Etätyöskentelyn myötä tiimirefleksio, eli yhdessä ajattelu ja uudistuminen jää pois. Tämä tilanne saattaa muuttaa työn sisältöä ja työnhallinnan tunnetta, sekä lisätä myös mahdollisesti vastuuta ja painetta yksittäiselle työntekijälle merkittävällä tavalla. Työnhallinnan tunne lisää luottamusta omaan kykyyn kantaa vastuuta sekä toimia ja tehdä päätöksiä itsenäisesti (Paasivaara 2010, 65).

Yhtenä äkillisen etätyön lisääntymisen haasteena itsensä johtamiselle voidaan pitää myös teknologian edistymistä. Työntekijät ovat joutuneet sopeutumaan uuteen tilanteeseen ja teknologian edistymisen myötä työntekijät koko ajan tavoitettavissa älypuhelimien ja tablettien avulla ja vaikka ihmiselle ei tulisi suoraa yhteydenottoa töihin liittyen puheluiden tai viestien kautta, on työntekijöillä usein työsähköposti puhelimessa, jolloin työsähköpostit ovat katsottavissa ympäri vuorokauden. Ihminen liittyy työn vahvasti ympäristöönsä ja kun töitä tehdään kotona esimerkiksi omassa makuuhuoneessa, jossa ihmisen kuuluu levätä ja rentoutua, voi työn aiheuttama stressitila jatkua työnteon jälkeenkin eikä keho ymmärrä olevansa vapaalla. Etätyötä tekevillä tulisi olla työhuone tai erillinen tila, jolloin työt saisi jätettyä sinne. (Luukkanen 2020.) Ihmisillä ei siis ole selkeää työaika, vaan työt voidaan tehdä mihin aikaan tahansa, kun tarvittavat välineet löytyvät omasta kodista. Tällä on siis suora vaikutus ihmisen vapaa-aikaan. Vapaa-aika on se hetki, kun kehomme ja mieleemme palautuu, jos se jää vähemmälle on todennäköisempi riski kokea enemmän uupumusta (Rahko 2019).

2.6 Itsensä johtamisen kehittäminen

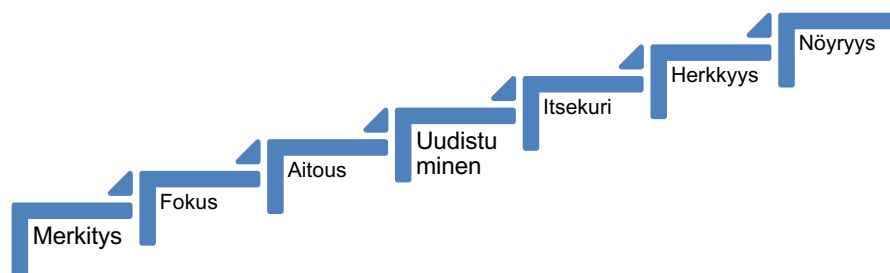
Hyvän itsensä johtamista voi aina kehittää ja itsensä johtamisen taidot korostuvat erityisesti vapaa-ajalla, koska vapaa-ajalla ihmisellä ei ole varsinaista aikataulua tai varsinaisia sääntöjä, jolloin asioihin ja asioiden tekemiseen on paljon enemmän vaikutusvaltaa. Vastaavasti työajalla ihmisellä on paljon työtehtäviä, joita pitää suorittaa tiettyyn aikatauluun mennessä ja työpaikalla on mahdollisesti myös monenlaisia sääntöjä, kuinka toimitaan. (Psykopodiaa -podcast 2021.)

Työelämässä, esimerkiksi haastavimmissa työtehtävissä tai pidemmissä projekteissa, joissa työskennellään pidempiä aikoja ja päästään haastamaan itseään on itsensä johtamisella suuri merkitys. Poikkeusolojen aikana työntekijöillä on ollut yhä enemmän valtaa ja vastuuta omasta ajankäytöstä sekä työn sisällöstä. Poikkeusolojen ja etätyön aikana työsuoritukset eivät välttämättä ole olleet samaa tasoa kuin normiooloissa ulkoisten häiriötekijöiden, kuten kotona olevien lasten vuoksi. Oman työn johtamiseen auttavat hyvä itsetuntemus ja suunnittelu. (Sarkkinen 2020.)

2.6.1 Itseohjautuvuus ja priorisointi

Hyvällä itseohjautuvuudella on suuri merkitys ihmisen itsensä johtamiseen työelämässä. Itseohjautuvuus tarkoittaa kykyä ja halua tehdä töitä itsenäisesti. (Kaskinen 2020.) Etenkin tieto ja asiantuntijatyössä ja -organisaatioissa, missä on paljon itse ohjautuvuutta, on työntekijällä enemmän vapauksia ja mahdollisuuksia itsensä johtamiseen. Moni organisaatio tavoittelee itseohjautuvaa organisaatiomallia ymmärtämättä sitä, mitä se tarkalleen tarkoittaa. (Tuominiemi 2020.) On kuitenkin hyvä huomioida, että jokainen työ sisältää jonkin verran vapautta ja mahdollisuutta päättää, kuinka ja missä järjestyksessä töitä tekee. Tämä kaikki lähtee ihmisen oppimisesta. Yksilön on oltava koko ajan valmis kyseenalaistamaan ja ihmettelemään omia ajattelu- ja toimintatapoja. (Sydänmaanlakka 2009, 63.)

Itsensä johtamisen mahdollisuutena voidaan nähdä myös asioiden yksinkertaistaminen ja luopuminen. Ihmisiin kohdistuu paljon odotuksia niin työelämässä kuin vapaa-ajalla ja kohtaamme päivän aikana valtavan määrän erilaisia ihmisiä ja tilanteita. On siis tärkeää, että ihminen osaa yksinkertaistaa ja priorisoida asioita, jotta monimutkaisistakin tilanteista selviää ulos. Eniten ja parasta saa aikaan, kun tavoittelee vain harvoja asioita kerrallaan. Ihmisen tulisi siis yksinkertaistaa elämää ja luopua monista päämääristään, jotta pystyy saavuttamaan ne tärkeimmät. (Sarasvuo 1998, 30-31.)



Kuvio 2. Itsensä johtamisen seitsemän periaatetta. (Sydänmaanlakka 2006, 287).

2.6.2 Seitsemän itsensä johtamisen periaatetta

Itsensä johtamisen kehittämisestä ja hyödyistä puhuttaessa on hyvä nostaa esille Sydänmaanlakan seitsemän itsensä johtamisen periaatetta, joilla ihminen pystyy hallitsemaan itseään paremmin. Periaatteet nähdään niin sanotusti portaina, jotka etenevät ylöspäin kohti mielenrauhaa. Nämä seitsemän periaatetta ovat merkitys, keskittyminen,

aitous, uudistuminen, itsekuri, herkkyys ja nöyryys. Periaatteet ovat yksinkertaisia asioita, mutta usein vaikeita asioita siirtää käytäntöön arjessa. (Sydänmaanlakka 2006, 286–287.) Yllä olevan kuvion avulla nämä periaatteet havainnollistuvat lukijalle (kuvio 2).

Ensimmäisenä portaana on merkitys. Merkityksen ajatuksena on, että ihminen löytäisi syvemmän tarkoituksen ja vision elämälleen ja toteuttaisi sitä päivittäin. Tämän portaan kohdalla ihmisen on hyvä miettiä vastauksia kysymyksiin: Kuka minä olen? Mitä minä haluan elämältäni? Mikä on minun tehtäväni täällä? Tavoitteena on, että ihminen näkee elämänsä kokonaisvaltaisesti ja osaa johtaa sitä tasapainoisesti.

Toinen porras on keskittyminen. Ihmisen tulee elää tietoisesti ja keskittyttävä olennaiseen, mikäli hän haluaa saavuttaa jotakin. Ihmisen tulee ohjautua sisältäpäin omien arvojen perusteella ja valintatilanteessa hyväksyä, että jos aikoo saavuttaa tietyn asian, joutuu todennäköisesti luopumaan monesta muusta asiasta. Esimerkiksi myös etätyökentelyssä tärkeänä asiana oleva ajanhallinta on keskittymistä ja priorisointia.

Kolmantena portaana on aitous. On tärkeää olla rehellinen muita kohtaan, mutta etenkin itselleen. Ihmisen tulee olla aito ja opetella tuntemaan todellinen minänsä eikä ylläpitää rooleja. Ollessaan aito ihminen oppii tuntemaan itsensä, mikä on yksi itsensä johtamisen lähtökohdista. Mitä paremmin tuntee itsensä, sitä helpommin kykenee kohtaamaan muut.

Neljäs porras on jatkuvan uudistumisen ja kasvun porras. Tällä portaalla ihmisen tulisi ihmetellä ja kyseenalaistaa asioita ja ottaa uudenlaisia näkökantoja asioihin. Nämä edellyttävät hyvää itseluottamusta sekä uskallusta mennä oman mukavuusalueen ulkopuolelle, jotta ei jämähä paikalle. Ihmisen tulee kokeilla rohkeasti kaikkea uutta ja olla valmis myös epäonnistumaan ja oppia niistä.

Viidentenä portaana on itsekuri. Itsekuri on itsensä johtamisen peruselementtejä ja asioiden toimeenpaneminen olennaisena asiana. Kärsivällisyys ja periksi antamattomuus korostuu tällä portaalla. Muutoksia tulee jatkuvasti eikä ne aina ole helppoja ja ne vievät oman aikansa, mutta on tärkeää luottaa, että asiat järjestyvät ja tapahtuvat ajallaan.

Kuudes porras on herkkyys. Tällä portaalla ihmisen tulee katsoa todellisuutta mahdollisimman monesta perspektiivistä ja ottaa vastaan myös heikkoja signaaleja. Herkkyys on

asioiden ihmettelyä, joka on kaiken luovuuden ja innovatiivisuuden lähtökohta. Herkkyyksien kehittäminen ja jalostaminen on oman tietoisuuden syvällistä kehittämistä.

Viimeinen ja ylin, eli seitsemäs porras on nöyryys. Nöyryyden ajatuksena on, että ihmisen tulee tunnistaa keskeneräisyytensä ja kehittää sekä kasvaa jatkuvasti. Sydänmaalakka nostaa esille, että ihminen ei kasva vanhaksi, vaan tulee vanhaksi, kun hän lopettaa kasvamisen, oppimisen ja uudistumisen. Kaikkien portaiden yläpuolella on mielenrauha, joka on mahdollista saavuttaa ylimmän, eli seitsemännen portaan jälkeen.

3 Etätyö

3.1 Määritelmä

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi vapaa-ajan asunnossa tai junassa ja sitä voidaan tehdä satunnaisesti, säännöllisesti tai jatkuvasti. Etätyöskentelyssä käytetään paljon apuvälineitä, jotka ovat usein tietotekniikkaan liittyviä välineitä. (Työterveyslaitos 2021b.) Koronapandemian aikana jatkuva etätyö on ollut suuressa roolissa ja varsinaisella työpaikalla työskentely on ollut joissakin ammateissa todella vähäistä tai sitä ei ole ollut lainkaan. Itsensä johtaminen on siis ollut näillä aloilla suuressa roolissa, kun arjen rutiinit ovat muuttuneet ja jokainen on voinut vastata pitkälti omasta aikataulustaan.

Uuden työaikalain astuessa voimaan 1.1.2020 huomioitiin ensimmäistä kertaa etätyö. Lain voimaantulon tarkoituksena oli vastata paremmin työelämänmuutoksiin ja antaa työpaikoille mahdollisuuksia tehdä työpaikkakohtaisia työaikatarkoituksia. Uusi työaikalaki mahdollistaa sopimisen esimerkiksi liukuvasta työajasta ja joustotyöajasta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.)

3.2 Etätyö ja koronapandemia

Koronapandemia alkoi Suomessa maaliskuussa 2020. Tuolloin suuri epätietoisuus ja koronapandemiasta aiheutuneet rajoitukset ja suositukset ajoivat ihmiset etätyöhön lyhyellä siirtymäajalla. Osalle ihmisistä etätyöskentely oli tuttua tai jopa arki päivää ennen koronapandemiaa, mutta osa ei ollut minkäänlaista kokemusta etätyöskentelystä. Etätyöhön ajaututtiin myös aloilla, joilla ei edes ajateltu, että etätyöskentely olisi mahdollista.

Hyvänä esimerkkinä tästä voidaan pitää opettajia, sillä valtaosa kouluistakin siirtyi etäopetukseen keväällä 2020. Noin miljoona suomalaista oli jatkuvassa päivittäisessä etätyössä huhtikuussa 2020, joka on hieman yli kolmannes Suomen työvoimasta. (Haapakoski & Niemelä & Yrjölä 2020, 30.)

3.3 Etätyön hyödyt

Etätyö on luonut paljon joustavuutta ihmisten arkeen. Useampi tutkimus osoittaa, että etätyötä tekevät ihmiset ovat tyytyväisempiä kuin toiset etätyöstä aiheutuneen joustavuuden ansiosta. Tutkimuksissa on tullut myös ilmi, että suuri osa etätyötä tekevistä ihmisistä ovat tehokkaampia tehdessä töitä etänä kuin toimistolla. Tehokkuus voi johtua siitä, että työntekijä on tyytyväisempi työ- ja yksityiselämäänsä. Lisäksi työntekijän tehdessä töitä etänä ei toimiston hälinä ja keskeytykset vaikuta työntekoon, vaan työntekijä saa rauhassa keskittyä olennaiseen. (Paul 2020, 17–18.)

Merkittävä tekijä etätyöskentelyssä ihmisten arkeen on ollut työmatkojen puuttuminen, ja tällä on ollut ihmisten henkiseen ja fyysiseen terveyteen positiivinen vaikutus. Etätöitä tehdessä normaalisti työmatkoihin käytettävän ajan voi käyttää johonkin muuhun tekemiseen, kuten esimerkiksi perheen tai ystävien kanssa olemiseen. Lisäksi työmatkan pois jääminen usealla ihmisellä on vaikuttanut positiivisesti ympäristöön, sillä päästöjä on normaalia vähemmän. Päästöjen ja ilmansaasteiden vähenemisellä on myös positiivinen vaikutus ihmisten terveyteen. (Paul 2020, 18–19.)

3.3.1 Etätyön hyödyt työntekijälle

Etätyöllä on monenlaisia hyötyjä yrityksiensä työntekijöille. Etätyö lisää työntekijöiden vapautta ja joustavuutta päättää omat työaikansa ja hyvin hoidettuna tämä helpottaa arjen rytmittämistä. Kaikkea etätyötä tekevä työntekijä ei saa kuitenkaan päättää, mutta jousto työajoissa ja paikkariippumattomuus auttaa arjen ja työn yhdistämistä. Etätyöskentely antaa lisäksi työrauhaa ja keskittyminen työntekoon on parempaa, kun toimiston hälinä ja kollegoiden keskustelut eivät keskeytä työntekoa. (Työterveyslaitos 2021b.)

Työmatkojen pois jääminen antaa työntekijälle enemmän aikaa esimerkiksi perhe-elämälle, mikä lisää onnellisuutta ja myös polttoaine kulujen ollessa vähäisempiä työntekijä voi säästää rahaa. Ihmisellä, joka tekee pääsääntöisesti töitä etänä, on myös mahdolli-

suus valita asuinpaikka muilla perusteilla kuin työn sijaintipaikan perusteella. Lisäksi etätyöskentely antaa paremmat mahdollisuudet työnteolle poikkeustilanteissa, kuten työntekijän ollessa hieman sairaana tai liikenne-esteiden vuoksi ja myös työurat pidentyvät työntekijöiden jaksamisen myötä. (Työterveyslaitos 2021b.)

3.3.2 Etätyön hyödyt yrityksille

Myös yritykset voivat hyötyä työntekijöiden työskennellessä etänä. Tutkimuksien mukaan työtehokkuus ja työn tuottavuus on suurella osalla parempaa tehdessä töitä etänä. Tällä voidaan katsoa olevan suora vaikutus yrityksen liikevaihtoon. Työnantajalla ja yrityksillä on mahdollista vuokrata pienempiä toimitiloja ja säästää tätä kautta kustannuksissa, kun työntekijät työskentelevät pääsääntöisesti etänä.

Paikkariippumattomuus voi lisätä yrityksen houkuttelevuutta työnhakijan näkökulmasta ja voi olla rekrytointivaltti yritykselle. (Työterveyslaitos 2021b.) Etä- ja virtuaalisyössä hyvän johtamisen kulmakivinä toimivat avoimuus, arvostus, luottamus, toimivat pelisäännöt, vuorovaikutus ja yhteisöllisyys (Vilkman 2016).

3.4 Etätyön haitat

Vaikka etätyössä on paljon positiivisia puolia, on sillä myös negatiivisia puolia. Yhtensä suurimmista haittana voidaan nähdä työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. Tämä johtuu siitä, että normaalisti esimerkiksi työmatka erottaa työn ja vapaa-ajan ja toimii ikään kuin siirtymänä. Etätyötä tehdessä työpaikkana on esimerkiksi keittiön pöytä, jolloin on vaikea hahmottaa, että milloin työpäivä ja -aika loppuu. Tästä johtuen myös työajat voivat venyä ja työntekijän on vaikea irrottautua työstä, jolloin hän voi kuormittua liikaa. (Työterveyslaitos 2021c.)

Monelle perheelle tai puolison kanssa asuvalle etätyöskentely on myös haastavaa, kun molemmille pitää löytää tila työskennellä ja lisäksi mahdollisia lapsia tulee huomioida kotiläksyjen ja leikkien suhteen. Suuri haaste on myös sosiaalisten suhteiden saaminen omassa työyhteisössä, jos kollegoita näkee harvoin. Yrityksen esihenkilöille etäjohtaminen voi lisäksi olla todella haasteellista, kun työntekijöitä ei pääse ohjaamaan eikä palautetta voi antaa kasvotusten. (Työterveyslaitos 2021c.)

3.5 Etätyön tulevaisuus

Koronapandemia aiheutti työelämässä nopean muutoksen etenkin aloilla, joilla etätyöskentely on mahdollista. Koronapandemia ja sen aiheuttamat suositukset ja rajoitukset ajoivat ihmiset tekemään töitä etänä, vaikka sitä ei olisi halunnut tai sen katsottiin olevan haasteellista. Tulevaisuudessa etätyöskentelyn voidaan katsoa olevan vaihtelevaa. Vaikka tieto- ja viestintä teknologia mahdollistaa monipuolisen yhteydenpidon, on tärkeää ymmärtää, ettei samat käytännöt kuitenkaan enää toimi työntekijöiden toimiessa hajautetusti. (Vilkman 2016.)

Teknologian jatkuvan kehittymisen myötä etätyöskentely on varmasti myös tulevaisuudessa mahdollista, jopa helpompaa ja yksinkertaisempaa kuin tällä hetkellä. Tämä sopii erityisesti niille, jotka pitävät etätyöskentelystä enemmän ja haluavat tehdä töitä myös jatkossa enemmän etänä. Hybridimalli on kuitenkin suosiota herättänyt työskentelymalli, jonka uskotaan kasvavan tulevaisuudessa. Hybridimallissa työntekijä työskentelee osan työpäivistä etänä ja osan työpaikalla. Tämä luo mahdollisuuden aikataulujen joustavuuteen ja arjen rytmittämiseen, mutta myös sosiaaliset suhteet ja näkemiset kollegoiden kanssa pysyvät säännöllisinä. Etätyö luo uudenlaisia haasteita johtamiselle ja esimerkiksi uusia työntekijöitä on koronapandemiasta johtuen perehdytetty täysin etänä, eikä etätyöskentelyä koeta välttämättä niin hankalana, mitä se vuosi sitten saattoi vielä olla (Haapakoski ym. 2020).

4 Toimenpiteet ja tiedonkeruu menetelmät

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää etätyöskentelyn vaikutuksia kohdeyrityksen työntekijöiden itsensä johtamiseen. Selvityksen tarkoituksena oli, että sen pohjalta tehdään kehittämissuunnitelma siitä, kannattaako etätyöskentelyä jatkaa kohdeyrityksessä X koronapandemian jälkeen. Selvityksen tekemiseen vaadittiin tietoa siitä, mitkä tekijät vaikuttavat yrityksen työntekijöiden itsensä johtamiseen. Lisäksi tarvittiin tietoa siitä, millainen vaikutus tähän kaikkeen on etätyöskentelyllä ja koronapandemian aiheuttamilla rajoituksilla.

Tässä opinnäytetyössä tiedonkeruu menetelminä käytettiin kyselyä, joka lähetettiin kaikille yrityksen työntekijöille sekä haastatteluita, jotka suoritettiin kuudelle työntekijälle seitsemästä kyselyn jälkeen. Kyselyn avulla haluttiin saada taustatietoa aiheesta, jotta osattiin rakentaa oikeanlaisia kysymyksiä myöhemmin suoritettaviin haastatteluihin.

Haastatteluiden avulla saatiin syvennettyä käsitystä etätyön ja koronapandemian aiheuttamien rajoitusten vaikutuksista kohdeyrityksen työntekijöiden itsensä johtamiseen. Täten selvitykseen saatiin laajempi ymmärrys, jonka johdosta päästiin tekemään kehittämissuunnitelmaa etätyön mahdollisesta jatkamisesta kohdeyrityksessä.

4.1 Kysely

Kysely suoritettiin kaikille kohdeyrityksen seitsemälle työntekijälle, joista kaikki osallistui kyselyyn. Kaikki eivät vastanneet kaikkiin kysymyksiin, sillä osa kysymyksistä olivat vaihtoehtoisia vastata. Vastaamattomuus ei kuitenkaan vaikuttanut työhön juuri lainkaan, sillä vastaamattomien kysymyksien määrä oli vähäinen. Vastaamatta jätettiin eniten avoimiin kysymyksiin.

Selvityksen ja tiedon keräämiseen käytettiin ensin puolistrukturoitua kyselylomaketta, joka sisälsi suljettujen kysymysten lisäksi myös muutaman avoimen kysymyksen. Kysely toteutettiin syyskuussa 2021. Kysely lähetettiin jokaiselle seitsemälle kohdeyrityksen työntekijälle sähköpostilla maanantai aamuna ja viimeinen mahdollinen vastauspäivä oli saman viikon sunnuntai ilta. Täten kyselylomakkeen vastaamiseen oli aikaa yksi viikko. Suurin osa vastauksista kyselyyn tuli jo muutaman ensimmäisen päivän aikana ja osa viimeisen päivän aikana. Kyselyyn vastasi kaikki työntekijät, joten vastausprosentti kyselyyn oli 100 %. Kysely suoritettiin Google Forms -kyselylomakkeella, joka valikoitui työkaluksi opinnäytetyön tekijän aiempien kokemusten avulla sekä kyseisen työkalun helppokäyttöisyyden vuoksi. Lisäksi Google Forms oli sen ollessaan jo ennestään tuttu työskentely väline kohdeyrityksen, joten sen käyttö oli loogista. Google Forms -lomakkeeseen on helppo vastata ja se aukeaa erilaisilla laitteilla helposti (liite 1).

Kyselyn populaatio eli kohderyhmä oli toimeksiannon mukaisesti kohdeyrityksen työntekijät. Kyselyyn pystyivät osallistumaan yrityksen jokainen työntekijä, sillä jokainen yrityksen työntekijöistä työskentelee vähintään yhden päivän viikossa etänä. Kyselyyn vastanneiden henkilöitä yhdistää paitsi sama työpaikka, myös etätyöskentelyn vaikutus.

Kyselyn aihetta voidaan pitää ajankohtaisena, sillä koronapandemiasta johtuen kohdeyrityksen työntekijät ovat työskennelleet laajasti etätöissä nyt reilu vuoden verran. Kyselyn aikana koronarajoituksia puretaan vähitellen, mutta etätyösuositus oli edelleen vahvasti suositeltua työpaikoissa, joissa etätyöskentely oli mahdollista. Kyselylomak-

keessa pakollisia kysymyksiä olivat valinta ja monivalintakysymykset. Tällä haluttiin turvata riittävän pohjatiedon saaminen. Vapaaehtoisesti vastattavat kysymykset olivat ne, joihin vastaajat pystyivät kirjoittamaan vastauksia omin sanoin.

Kyselylomakkeessa oli 23 kysymystä, joista 20 oli suljettuja kysymyksiä ja loput kolme olivat avoimia kysymyksiä. Kysymykset olivat jaettu selkeästi kolmeen osioon, jotka olivat taustakysymykset, kysymykset itsensä johtamisesta sekä kysymykset etätöön ja itsensä johtamisen yhteydestä. Taustakysymyksiä avulla pyrittiin selvittämään kohdeyrityksen työntekijöiden taustatietoja, kuten ikää, työkokemusta ja sitä, kuinka kauan vuorossa vastaaja on työskennellyt kohdeyrityksessä. Lisäksi taustakysymyksillä haluttiin selvittää, kuinka monta päivää viikossa vastaaja tekee etänä tällä hetkellä, onko etätöskentelyn tekeminen ollut mahdollista ennen koronapandemiaa ja mikäli vastaaja vastasi tähän kysymykseen, että etätöskentely on ollut mahdollista, haluttiin selvittää, että kuinka monta etätöypäivää hän on tehnyt keskimäärin viikossa ennen koronapandemiaa.

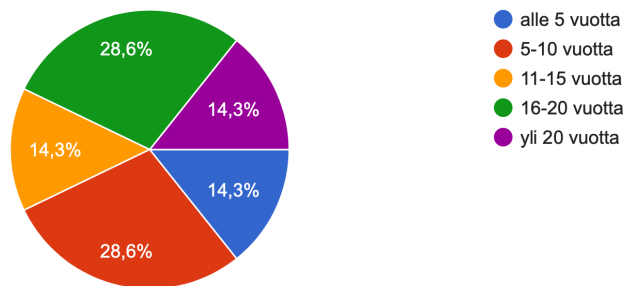
Kyselyn toisena osiona oli kysymykset itsensä johtamiseen liittyen. Kyselyn toinen osio piti sisällään monivalintakysymyksiä. Vastaajalla oli mahdollista siis valita kysymykseen liittyen useampi vaihtoehto. Vaihtoehtojen avulla haluttiin selvittää ja rajata sitä, mitä työntekijät pitävät itselleen merkityksellisenä itsensä johtamiseen ja työhyvinvointiin liittyen. Kysymyksillä haluttiin selvittää esimerkiksi työn mielekkyyden, työympäristön, työilmapiirin, johtamisen ja henkilökohtaisten tavoitteiden merkitystä omassa itsensä johtamisessa.

Kyselyn kolmas osio sisälsi kysymyksiä etätöön ja itsensä johtamisen yhteydestä. Tässä osiossa osa kysymyksistä oli suljettuja eli strukturoituja kysymyksiä, ja kyselyn avoimet kysymykset olivat tässä osiossa. Kysymyksillä haluttiin selvittää esimerkiksi, että kuinka paljon etätöskentely on muuttanut vastaajien arkea, rutiineja sekä aikatauluja. Kysymyksillä haluttiin myös selvittää, että onko etätöskentely helpottanut vai vaikeuttanut vastaajien itsensä johtamista ja arjen aikatauluttamista. Avoimilla kysymyksillä haluttiin selvittää, mitkä asiat ovat olleet vastaajien mielestä haastavia ja mitkä positiivisia etätöskentelyn aikana. Jokaisella vastaajalla oli myös mahdollisuus vastata omin sanoin, miten etätöskentely on vaikuttanut omaan itsensä johtamiseen. Kyselyn lopussa oli myös kysymys siitä, kuinka monta työpäivää vastaaja haluaisi tehdä etänä tulevaisuudessa. Kysymyksellä haluttiin selvittää vastaajien asennetta etätöskentelyä kohtaan ja että onko se mahdollisesti muuttunut koronapandemian aikana.

4.1.1 Taustakysymykset

Kyselyn taustakysymykset olivat pakollisia vastata ja vastauksia tarkastellessa selvisi, että kohdeyrityksessä on laaja kirjo eri ikäisiä työntekijöitä. Alle 25-vuotiaita työntekijöitä on vain yksi kappale ja tämän selittää osittain se, että alalla työskentelijöiden keski-ikä on melko korkea, sillä se on noin 50 vuotta (Luotonen, 2017). Kohdeyrityksen työntekijöillä on työkokemusta alalta todella vaihtelevasti, sillä yhdellä työntekijällä on alle viisi vuotta ja yhdellä peräti yli 20 vuotta (kuvio 3).

Kuinka paljon sinulla on työkokemusta vuosissa (kaikki työpaikat alalla yhteensä)?
7 vastausta

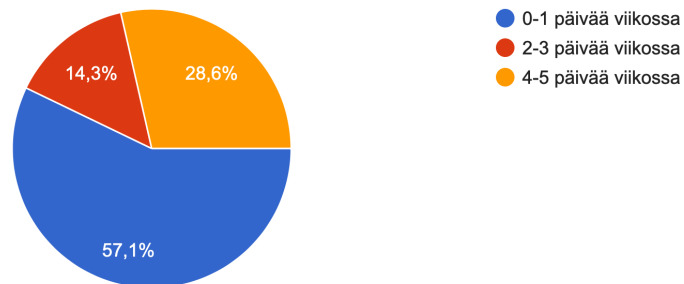


Kuvio 3. Vastaajien työkokemus alalla.

Vastauksista selviää myös, että kohdeyrityksessä vaihtuvuus on ollut suurta viimeisen viiden vuoden aikana, sillä peräti 71,4 % vastaajista on työskennellyt kohdeyrityksessä alle kaksi vuotta. Vastauksista selviää yrityksen työntekijöiden etätyöpäivien määrä tällä hetkellä viikossa ja lisäksi, että etätyöskentely on lisääntynyt koronapandemian aikana. Tämä johtuu koronapandemian aiheuttamasta epävarmuudesta sekä koronapandemian aiheuttamista etätyösuosituksista (kuvio 4).

Kuinka monta etätyöpäivää teet keskimäärin viikossa tällä hetkellä?

7 vastausta

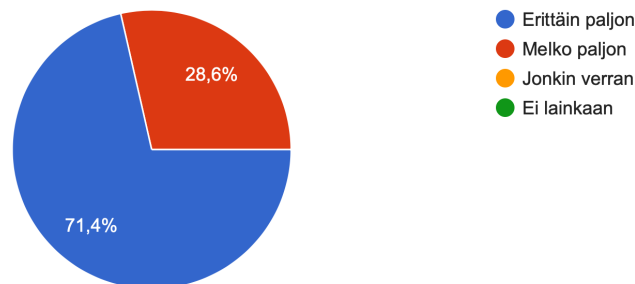


Kuvio 4. Etätyön määrä viikossa.

4.1.2 Kysymykset itsensä johtamisesta ja työhyvinvoinnista

Kysymyksissä itsensä johtamisesta ja työhyvinvoinnista pyydettiin ottamaan kantaa kahdeksaan kohtaan. Jokaiselle kohdalle oli asetettu kysymys ”Kuinka paljon seuraavat asiat vaikuttavat itsesi johtamiseen ja työhyvinvointiisi?”. Vastausvaihtoehdot jokaisessa kohdassa olivat ”Erittäin paljon”, ”Melko paljon” ”Jonkin verran” ja ”Ei lainkaan”. Tämänkin osion kysymykset olivat kyselyssä pakollisia vastata. Vastauksia tarkastellessa huomattiin, että työympäristöllä ja -ilmapiirillä on melko paljon vaikutusta kohdeyrityksen työntekijöiden itsensä johtamiseen ja työhyvinvointiin. Huomiona nousi esiin se, että yhteenkään väittämään ei vastattu ”Ei lainkaan”. Tästä voitiin päätellä, että kyselyn jokaisella tässä osiossa mainitulla asialla on jonkin verran vaikutusta henkilöstön työntekijöiden itsensä johtamiseen ja työhyvinvointiin (kuvio 5).

Työilmapiiri
7 vastausta



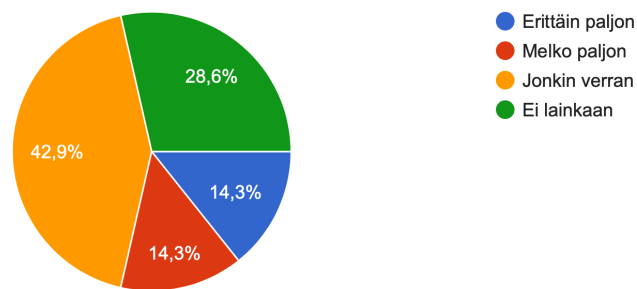
Kuvio 5. Työilmapiiri.

4.1.3 Kysymykset etätöön ja itsensä johtamisen yhteydestä

Kolmannen ja viimeisen osion avulla pyrittiin selvittämään etätyöskentelyn vaikutuksesta itsensä johtamiseen. Tässä osiossa olevat avoimet kysymykset olivat vastaajille vapaaehtoisia vastata. Osion vastauksista käy ilmi, että etätyöskentelystä johtuen suurin osa kohdeyrityksen työntekijöistä ovat joutuneet muuttamaan arjen rutiineja sekä suunnittelemaan aikataulujaan. Etätyöskentelystä johtuen monella ihmisellä ovat rutiinit vaihtuneet, kun ei matkusteta työpaikalle ja kahvittelet hetket kollegoiden kanssa ovat olleet lähes kokonaan poissa. Aikaa on jäänyt muulle elämälle ja rajoituksista johtuen moni on joutunut suunnittelemaan vapaa-aikansa uudelleen (kuvio 6).

Kuinka paljon olet joutunut muokkaamaan rutiinejasi etätöön aikana?

7 vastausta

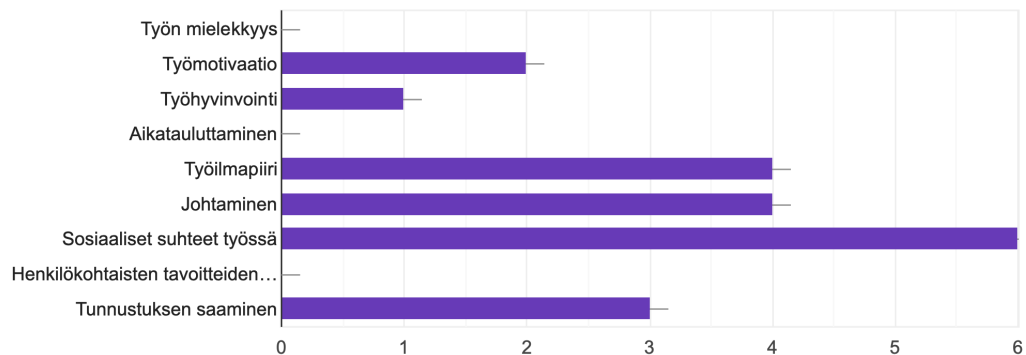


Kuvio 6. Rutiinien muokkaus etätöön aikana.

Kyselyn viimeisessä osiossa esitettiin myös kysymyksiä, joissa vastaajaa pyydettiin valitsemaan tekijöitä, joihin etätyöskentely on vaikuttanut negatiivisesti ja positiivisesti. Näissä kysymyksissä vastaaja sai valita useamman vaihtoehdon. Vaihtoehdot koostuivat samoista tekijöistä, mitä käytettiin itsensä johtaminen ja työhyvinvointi -osiossa. Ensimmäisenä selvitettiin tekijöitä, joihin etätyöskentely on vaikuttanut negatiivisesti. Kyselyn perusteella negatiivisimmin etätyöskentely on vaikuttanut kohdeyrityksen työntekijöi-

den mielestä sosiaalsiin suhteisiin työssä, työilmapiiriin ja johtamiseen. Myös tunnustuksen saaminen on ollut vähäisempää etätyöskentelystä johtuen. Jokainen näistä edustaa jollain tavalla sosiaalsiin kontakteihin liittyviä tekijöitä. Koronapandemiasta johtuen kontaktit kollegoiden ja esihenkilön välillä ovat olleet vähäisempiä, joten ei voida pitää ihmeenä, että sosiaaliset suhteet ja kontaktit ovat kärsineet koronapandemian aiheuttamista rajoituksista ja etätyösuosituksesta johtuen. Kyselyyn vastaajista kukaan ei maininnut etätyöskentelyn vaikuttaneen negatiivisesti työn mielekkyyteen, aikatauluttamiseen tai henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen (kuvio 7).

Valitse seuraavista vaihtoehdoista ne, joihin etätyö on vaikuttanut negatiivisesti
7 vastausta

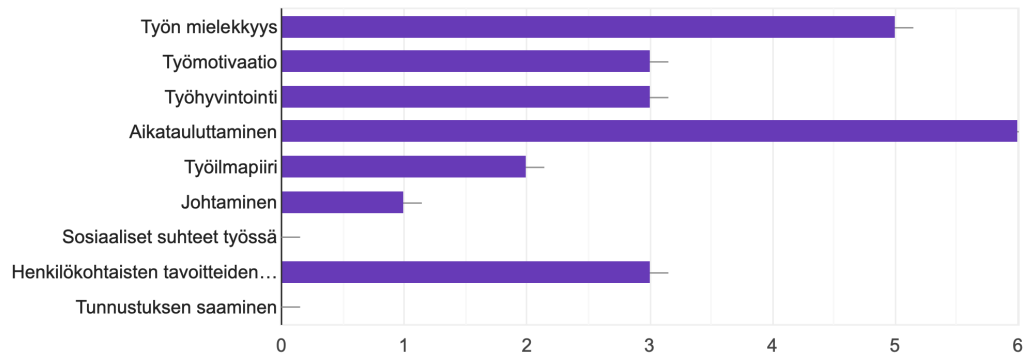


Kuvio 7. Etätyön vaikutus negatiivisesti.

Positiivisimmin kyselyn perusteella etätyöskentely on vaikuttanut kohdeyrityksen työntekijöiden työn mielekkyyteen ja aikatauluttamiseen. Myös työmotivaatio, työhyvinvointi sekä henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen etätyöskentely on vaikuttanut positiivisesti. Jokainen näistä aiheista voidaan katsoa kuuluvan työntekijän henkilökohtaiseen työntekoon ja elämään. Etätyösuositukset ja koronapandemian aiheuttamat rajoitukset ovat antaneet ihmisille enemmän vastuuta työnteon aikatauluttamiseen ja rutiinien kehittämiseen. Kyselyn vastauksista voidaan päätellä, että kohdeyrityksen moni työntekijä on löytänyt hyviä tapoja ja rutiineja aikatauluttamiseen sekä työmotivaation kasvatamiseen (kuvio 8).

Valitse seuraavista vaihtoehtoista ne, joihin etätyö on vaikuttanut positiivisesti

7 vastausta



Kuvio 8. Etätyön vaikutus positiivisesti.

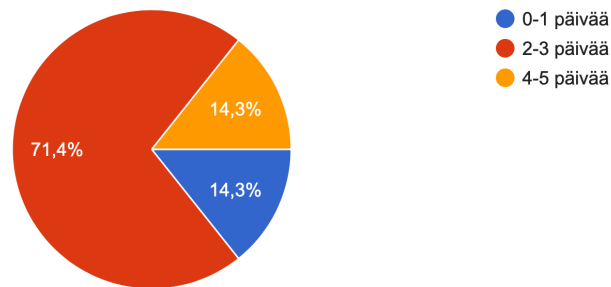
Viimeisen osion seitsemäs kysymys oli ensimmäinen avoimista kysymyksistä ja tähän kysymykseen vastaaminen oli vapaaehtoista. Kysymys oli ”Kerro halutessasi, mikä on ollut haastavinta itsensä johtamisen kannalta etätyössä?”. Kysymykseen vastasi viisi henkilöä ja vastaukset olivat hyvin erilaisia. Yhden vastaajan mielestä haasteellista on ollut, jos samassa taloudessa toinen henkilö tekee samanaikaisesti etätöitä ja molemmille pitää löytää oma työtila, jossa voi rauhassa työskennellä. Yksi vastaajista on vastannut haastavaksi tekijäksi työhön keskittymisen olevan hankalaa etätöitä tehdessä. Lisäksi eräs vastaaja on kokenut rutiinien puuttumisen olevan haasteellista, ja toinen on kokenut verkossa tapahtuvien kokousten määrän olevan ajoittain liian suuri. Yksi vastaajista vastasi myös, että itsensä johtamisen kannalta haastavaa etätyöskentelyssä ei ole ollut mikään.

Seuraava kysymys oli myös avoin kysymys ja siihenkin vastaaminen oli vapaaehtoista. Kysymys oli ”Kerro halutessasi, mikä on ollut positiivisinta itsensä johtamisen kannalta etätyössä?”. Tähän kysymykseen vastasi kuusi henkilöä ja vastauksissa korostui etenkin yksi teema. Teema, joka korostui selkeästi vastauksien perusteella, oli ajan säästyminen muulle elämälle ja aikatauluttaminen. Perusteluina olivat esimerkiksi, että töihin matkustamiseen ei kulu aikaa ja joustoa on muutenkin enemmän, kun voi itse aikatauluttaa oman työpäivänsä. Myös työrauha nousi esiin yhtenä teemana, sillä etätyöskentely mahdollistaa työskentelyn siten, ettei joku ole keskeyttämässä työskentelyä hetkittäin ja voi keskittyä rauhassa työntekoon.

Toiseksi viimeinen kysymyksenä oli monivalintakysymys, jossa kysyttiin vastaajien mielipidettä siihen, että kuinka monta työpäivää he tekisivät viikossa etänä, jos saisivat itse valita. Peräti viisi henkilöä (71,4 %) vastaajista vastasi ”2–3 päivää”. Vaihtoehtoista ”0–1 päivää” ja ”4–5 päivää” saivat molemmat yhden vastauksen (kuvio 9).

Jos sinulla olisi mahdollisuus jatkaa etätyöskentelyä myös koronapandemian jälkeen, kuinka monta työpäivää viikossa haluaisit tehdä etänä?

7 vastausta



Kuvio 9. Etätyöpäivien määrä koronapandemian jälkeen.

Kyselyn viimeisenä kysymyksenä oli avoin kysymys, joka oli vapaaehtoinen vastata. Kysymys oli ”Kerro halutessasi omin sanoin, miten etätyöskentely on vaikuttanut sinun itsensä johtamiseen?”. Tähän kysymykseen oli vastannut neljä henkilöä. Yksi vastaajista oli vastannut, että etätyöskentely ei ole vaikuttanut hänen itsensä johtamiseen mitenkään. Toinen henkilö oli vastannut, että etätyöskentelyllä on erittäin suuri positiivinen vaikutus ja on jopa ollut ratkaiseva tekijä työssä jaksamiseen. Lisäksi yksi henkilö oli vastannut, että etätyöskentelyssä itsenäisen tekeminen on tehokkaampaa ja saa enemmän työtehtäviä suoritettua ja tämä on aiheuttanut sen, että itsensä johtaminen on ollut selkeämpää ja enemmän suunniteltavissa. Yhdessä vastauksessa tuotiin esille sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia. Positiivisena mainittiin aikataulutaminen ja työn joustavuus. Negatiivisena esille tuli rutiinien puuttuminen sekä lisäksi työajan ja vapaaajan hahmottamisen raja on haasteellisempaa erottaa, kun ei ole esimerkiksi siirtymää työpaikalle ja sietä pois.

4.2 Kyselyn vastauksien tarkastelu ja arviointi

Tarkastellessa etätyön vaikutuksia kohdeyrityksen työntekijöiden itsensä johtamiseen kyselyn perusteella voidaan tehdä suuntaa antavia päätelmiä siitä, että etätyöskentelyllä

on ollut vaikutusta kohdeyrityksen työntekijöiden itsensä johtamiseen. Esimerkiksi työympäristöön ja -ilmapiiriin on ollut kaikkien vastaajien mielestä vähintään ”Melko paljon” vaikutusta. Suuren osan mielestä etätyöskentely on vaikuttanut myös sosiaalisiin suhteisiin työssä. Jopa 85,7 % vastaajista vastasi, että etätyöskentely on vaikuttanut negatiivisesti sosiaalisiin suhteisiin työssä. Tämän selittää se, että ihmisten tehdessä töitä etänä, on kontaktit kollegoihin vähäisempää, kun ei työskennellä samassa ympäristössä.

Kyselyn lopussa olevat avoimet kysymykset tukevat suljetuista kysymyksistä saamia vastauksia. Avoimissa kysymyksissä korostuu samat aiheet niin positiivisissa kuin negatiivisissa asioissa, jotka ovat vaikuttaneet itsensä johtamiseen etätyöskentelystä johtuen. Yhdistävänä tekijänä voidaan pitää sitä, että jokainen kohdeyrityksen työntekijä haluaisi tehdä vähintään yhden etätyöpäivän viikossa ja suurin osa heistä useamman päivän viikossa.

Kyselyn vastauksien perusteella lähdettiin luomaan kysymyksiä haastatteluja varten. Jo tässä kohtaa näytti siltä, että etätyöskentelyn mahdollisuus koetaan kohdeyrityksessä positiivisena asiana ja etätyöskentelyä haluttaisiin jatkaa myös osittain koronapandemian jälkeen. Tietoa näistä teemoista haluttiin kuitenkin syventää haastattelujen avulla, jotta kehittämishankesuunnitelma etätyön mahdollisesta jatkamisesta olisi mahdollista toteuttaa luotettavasti kohdeyritykselle.

4.3 Haastattelut

Opinnäytetyön kyselyn tarkoituksena oli hankkia taustatietoa kohdeyrityksen työntekijöiden haastatteluja varten. Haastatteluiden ajankohtana oli syyskuun 2021 viimeinen viikko ja ne toteutettiin työntekijöille työpaikalla tai puhelimen välityksellä haastattelemalla. Haastatteluiden tarkoituksena oli tarkentaa etätyön vaikutuksia kohdeyrityksen työntekijöiden itsensä johtamiseen, mutta haastatteluiden lopullisena tarkoituksena oli selvittää, että haluavatko kohdeyrityksen työntekijät jatkaa etätyöskentelyä myös koronapandemian jälkeen. Haastatteluiden vastauksien perusteella haluttiin lähteä tekemään lopullista kehityshankesuunnitelmaa.

Haastattelut suoritettiin yrityksen kuudelle työntekijälle seitsemästä. Haastattelut oli helppo suorittaa suurelle osuudelle henkilöstön määrästä yrityksen henkilökunnanmää-

rän ollen toistaiseksi alle kymmenen henkilöä. Kyselyssä tietyt vastaukset toistuivat useasti ja tarkennusta vaativiin teemoihin saatiin haastattelujen avulla selkeitä perusteluja selvityksen tekemiseen. Haastateltavat olivat iältään 24–61-vuotiaita. Suurin osa haastatteluun osallistujista olivat työskennelleet pääsääntöisesti etänä koronapandemian aikana, mutta joukkoon mahtui henkilöitä, joilla etätyöskentely oli ollut vähäisempää.

Haastattelut jaettiin neljään eri teemaan. Haastattelun ensimmäinen teema oli taustakysymykset, joissa haluttiin selvittää haastateltavan ikä sekä asuuko hän toisen ihmisen kanssa ja minkälainen vaikutus tällä on mahdollisesti ollut haastateltavan etätyöskentelyyn. Toisena teemana oli aiempi kokemus etätöistä sekä ennakkokäsityksen etätyöskentelystä. Kolmas teema oli etätöiden ja koronapandemian aiheuttamien rajoitusten vaikutus itsensä johtamiseen. Viimeisenä teemana oli selvittää haastateltavan halua työskennellä etänä koronapandemian jälkeen (liite 2).

4.4 Haastatteluiden tarkastelu ja arviointi

Haastatteluiden tuloksien voidaan katsoa tukevan olettamuksia, joita kyselyn vastauksista voitiin tehdä. Haastateltavat kohdeyrityksen työntekijät, jotka ovat kokeneet etätyöskentelyn vaikuttaneen positiivisesti itsensä johtamiseen korostivat haastatteluissa aikatauluttamisen ja oman työpäivän suunnittelun vapautta. Työntekijät, jotka olivat tehneet töitä aiemmin etänä, kokivat etätyöskentelyn alusta asti positiivisena asiana. Haastatteluista kuitenkin selvisi, että ne, jotka eivät olleet tehneet töitä aiemmin etänä kokivat alkuun haasteita itseohjautuvuuden kannalta, kun vastuu aikatauluttamisesta oli lähes kokonaan itsellä ja rytmiä oli hieman hankala löytää.

Haastattelun avulla selvisi, että iällä voitiin nähdä vaikutusta vastauksiin. Anonymiteetin vuoksi vastaajien iät eivät ole saatavilla lukijalle, mutta sitä pidettiin tärkeänä tietona selvityksen kannalta, jotta saatiin selvitettyä etätöiden ja koronapandemian aiheuttamien rajoitusten vaikutuksista työntekijöiden itsensä johtamiseen. Nuoremmille rajoitukset ovat luoneet selkeästi enemmän haasteita kuin vanhemmille. Yksi työn tekijä nosti esille, että rajoitusten myötä etenkin vapaa-ajan tekeminen on ollut toisinaan tai jopa mahdotonta järjestää kokoontumisrajoituksista johtuen, ja tämän takia hyvinvointi on kärsinyt, kun ei ole voinut tehdä sitä, mitä haluaisi. Vanhemmilla henkilöillä elämäntavat ovat erilaisia, joten rajoituksilla ei koettu olevan suoraa vaikutusta työelämään ja hyvinvointiin.

Kaikilta haastateltavilta kysyttiin, että asuuko yksin vai toisen kanssa. Toisen kanssa asuvia oli valtaosa ja heiltä kysyttiin lisäkysymyksenä ”Onko tällä ollut mielestäsi vaikutusta etätyöskentelyysi?”. Jokaisen mielestä tällä on ollut vaikutusta, mutta vastauksissa oli suurtakin eroavaisuutta. Ne henkilöt, jotka asuvat jonkun kanssa kokevat asian vaihtelevasti etätyöskentelyn näkökulmasta. Toisien mielestä toisen kanssa asuminen ja samaan aikaan etätyöskentely samassa taloudessa on ollut oman työrauhan kannalta todella negatiivista ja on ollut vaikea löytää tapoja, jotta on saanut itselleen sopivan työrauhan. Yhdelle vastaajista toisen ihmisen kanssa asuminen on vaikuttanut etätyöskentelyyn todella positiivisesti ja ollut jopa voimavara työssä jaksamiselle. Tällä vastaajalla on lähes kymmenen vuoden kokemus etätyöskentelystä ja se voidaan nähdä erottavana tekijänä muihin haastateltaviin, sillä muiden haastateltavien kohdalla koronapandemia ja rajoitukset ovat lisänneet etätyöskentelyä ja varsinaisia rutiineja jatkuvaan etätyöskentelyyn ei vielä ollut kehittynyt ennen koronapandemiaa. Yksin asuvat henkilöt pitivät etätyöskentelyn näkökulmasta yksin asumista positiivisena asiana, kun etätyöpaikassa ei ole niin sanottuja häiriötekijöitä ja on vastuussa vain itsestään.

Haastatteluiden avulla selvisi, että suurella osalla oli kokemuksia etätyöskentelystä ennen koronapandemiaa. Osa heistä harvakseltaan ja osa useamman päivän viikossa. Vain kahdella henkilöllä ei ollut kokemuksia etätyöskentelystä ennen koronapandemiaa. Henkilöillä, jotka olivat tehneet etätöitä ennen koronapandemiaa, ei ollut varsinaisia ennakkokäsityksiä etätyöskentelystä, koska kokemusta tästä oli kertynyt jo aiemmin. Henkilöillä, joilla ei ollut kokemusta etätyöskentelystä ennen koronapandemiaa, ei myöskään ollut suurempia ennakkokäsityksiä etätyöskentelystä, koska etätyöskentely ei ole ollut aiemmin ajankohtaista. Molemmille etätyöskentely on ollut mahdollista ennen koronapandemiaa, mutta tästä huolimatta työ on ollut suurimmaksi osaksi sellaista, että sitä täytyy lähtökohtaisesti tehdä työpaikalla.

Etätyö ja koronapandemiasta johtuvat rajoitukset ovat vaikuttaneet haastateltavien itsensä johtamiseen vaihtelevasti. Kyselyn pohjalta tehty olettaus kuitenkin piti paikkansa, että nuorien keskuudessa rajoitukset ovat vaikuttaneet raskaammin myös työssä jaksamiseen. Perusteluina pidettiin sitä, että rajoituksista johtuen vapaa-ajan tekeminen on ollut toisinaan jopa mahdotonta järjestää esimerkiksi kokoontumisrajoituksista johtuen. Rajoituksien vaikuttaessa vapaa-ajan tekemiseen on katsottu niiden vaikuttavan suoraan myös hyvinvointiin, kun ei ole voinut tehdä sitä, mitä haluaisi ja ajatuksia ei ole saatu samalla tavalla pois työelämästä.

Monelle aikatauluttaminen on ollut helpompaa ja matkustamiseen ei ole kulunut aikaa, mikä on luonut joustavuutta arkielämään. Etätyö on luonut lisää vastuuta aikataulujen luomisessa ja että tehtävät tulevat hoidettua ja yksi vastaajista nosti esille, että alkuun työskentely oli todella haastavaa itseohjautuvuuden kannalta, kun kaikki oli uutta eikä löytänyt selkää rytmiiä ja rutiineja työskentelyyn. Negatiivisena asiana esille nousi rutiinien puuttuminen ja sosiaalisten suhteiden ollessa valitettavan vähäisiä työpaikalla kollegojen kanssa.

Jokaiselta kysyttiin lopuksi ” Jos saisit päättää, kuinka monta päivää haluaisit tehdä viikossa töitä etänä koronapandemian jälkeen? Miksi?”. Kaikki vastaajat vastasivat, että haluaisi työskennellä vähintään yhden päivän viikossa etänä. Osalla vastaajista työn kuva ei salli enempää kuin 1–2 etätyöpäivää viikossa, mutta ne, joilla työnkuva sen sallii, haluaisi keskimäärin työskennellä 2–3 päivää viikossa etänä. Haastattelun avulla selvisi, että monelle niin sanottu ”hybridimalli” olisi toimiva ratkaisu, missä osa päivistä tehdään oman aikataulun mukaisesti etänä ja osa työpaikalla. Perusteluna tälle koettiin, että hybridimalli luo joustavuutta työhön ja työpaikalle matkustaminen ja siihen käytetty aika on vähäisempää.

Työnkuvasta riippumatta haastattelut vahvistivat olettamusta siitä, että jokainen yrityksen työntekijä haluaisi tehdä töitä etänä myös jatkossa vähintään kerran viikossa. Suurin osa kohdeyrityksen työntekijöistä haluaisi tehdä tulevaisuudessa noin puolet työpäivistä etänä ja puolet työpaikalla. Perusteluina käytettiin aiemmin opinnäytetyössä esiin tullutta joustavuutta sekä vapautta määrittellä omat työpäivät ja aikataulut.

Haastattelun aikana muita esille nousevia asioita olivat yleisesti etätyöskentelyn aiheuttamat positiiviset ja negatiiviset tekijät. Etenkin etätyövälineiden käytön opettelu on vienyt jokaisella oman aikansa, mutta välineet ovat pidemmällä aikavälillä todettu ja koettu hyväksi. Työn joustavuuden ja aikatauluttamisen ohella työn ja vapaa-ajan ero koettiin häilyväksi. Normaalisti työn ja vapaa-ajan erottaa työmatka, mutta etätyöskentelystä johtuen työtilana saattaa olla oman asunnon olohuone, jossa viettää myös vapaa-aikana paljon aikaa. Lisäksi esille nousi sosiaalisten suhteiden puuttuminen, mikä on ollut monen työntekijän mielestä negatiivinen asia.

Haastateltavien mielestä etätyöskentelyyn vaikuttaa paljon ulkoiset tekijät, ja tämän takia se sopii toisille paremmin kuin toisille. Yksin asuville työn järjestely kotona on hieman helpompaa kuin sellaiselle, jolla on esimerkiksi puoliso kotona tekemässä etätöitä tai

lapsia leikkimässä samassa tilassa. Työpisteen rakentaminen kotiin on ollut toisille haasteellista. Etätyöskentely ja sen luomat mahdollisuudet koetaan kuitenkin positiivisena ja koronapandemia ja siitä johtuvat rajoitukset ovat luoneet myös jopa hieman pakon sanelemana hyviä työskentelytapoja sekä vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön. Haastatteluiden avulla tuli ilmi, että esimerkiksi etäkokoukset ovat asia, jotka ovat tulleet jädäkseen.

5 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää etätyön vaikutuksia kohdeyrityksen työntekijöiden itsensä johtamiseen ja tehdä kohdeyritykselle kehittämishankesuunnitelma siitä, kannattaako kohdeyrityksessä jatkaa etätyöskentelyä myös koronapandemian jälkeen. Tässä kappaleessa tuodaan lukijalle esille opinnäytetyön tekijän selvityksen pohjalta rakennettu kehittämishankesuunnitelma etätyön mahdollisesta jatkamisesta kohdeyrityksessä.

Kehittämishankesuunnitelmassa tuodaan esiin myös konkreettisia asioita, joita kohdeyrityksen johdon olisi hyvä ottaa huomioon mahdollisen etätyömallin jatkamisen kannalta. Konkreettisia asioita ovat esimerkiksi työsopimuksien uusiminen siten, että niissä on selkeä maininta etätyöskentelystä sekä työntekijöiden vakuutuksien päivittäminen siten, että niissä on otettu huomioon työpaikalla ja etätöissä tapahtuvat mahdolliset tapaturmat.

5.1 Etätyön jatkaminen kohdeyrityksessä

Opinnäytetyön aikana suoritetuista kyselyistä ja haastatteluista käy ilmi, että etätyöllä on vaikutusta kohdeyrityksen työntekijöiden itsensä johtamiseen. Tämä oli teema, jota opinnäytetyöllä haluttiin selvittää kohdeyrityksen tahdosta sekä sen pohjalta rakentui kehittämishankesuunnitelma etätyön jatkamisesta kohdeyrityksessä. Kohdeyrityksen työntekijöille suoritettujen kyselyiden ja haastatteluiden avulla saatiin selville, että etätyöllä on enemmän positiivisia kuin negatiivisia vaikutuksia kohdeyrityksen työntekijöille, joten kohdeyrityksen työntekijät halusivat jatkaa etätyöskentelyä osittain myös koronapandemian jälkeen.

Kohdeyrityksen työntekijät tekevät asiantuntijatyötä, ja työntekijät päättävät itse paljon omista aikatauluistaan, joten heidän voidaan katsoa olevan itseohjautuvia. Tämän pohjalta kehittämissuunnitelmassa kohdeyritykselle halutaan korostaa, että itseohjautuvuudella on vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin ja työmotivaatioon, joilla taas on vaikutusta itse liiketoimintaan. Asiantuntijatyössä vaikutus- ja kehittämismahdollisuuksia pidetään tutkitusti merkittävimpinä sisäisen motivaation lähteinä. On hyvä huomioida, että kohdeyrityksen toimiala on tunnettu vahvasta asiantuntijuudesta, joten työntekijöillä on kykyjä ottaa vastuuta työstään. (Tuominiemi 2020.)

Kuten tämän opinnäytetyön viitekehyksessä on mainittu, tulevaisuudessa etätyöskentelyn voidaan katsoa olevan vaihtelevaa. Teknologian kehittymisen myötä etätyöskentely on tulevaisuudessa mahdollista, mutta tulee huomioida, että samat käytännöt eivät toimi työntekijöiden toimiessa hajautetusti (Vilkman 2016). Kohdeyrityksen on hyvä huomioida tämä mahdollista kehittämissuunnitelmaa toteuttaessa. Viitekehyksessäkin mainittu hybridimalli on herättänyt suosiota eri organisaatioissa, joten ei siis tule yllätyksenä, että opinnäytetyön kohdeyrityksenkin työntekijät suosivat hybridimallia. Malli tuo kaivattua joustavuutta aikatauluttamiseen, mutta myös sosiaaliset suhteet pysyvät säännöllisinä kollegoiden kanssa, mitkä olivat myös kohdeyrityksen työntekijöiden toiveita.

Selvityksen perusteella kohdeyrityksen kannattaa jatkaa osittain etätyöskentely muotoa myös koronapandemian jälkeen. Selvityksen perusteella etätyössä käytetty hybridimalli, jossa tehdään noin 2–3 työpäivää viikossa etänä, on malli, jota tämän opinnäytetyön kehittämishankesuunnitelmana suositellaan kohdeyrityksessä jatkamaan. Halutessaan työntekijä voi työskennellä kaikki päivät normaalisti työpaikalla, mutta mikäli työntekijä haluaa tehdä enemmän etätyöpäiviä viikossa, kannattaa tästä sopia työntekijän kanssa kirjallisesti. Kohdeyrityksessä tehtävä työ on asiantuntijatyötä, joten voidaan katsoa, että etätyöskentely on mahdollista ja sopii tämänkaltaisten työhön.

5.2 Työsopimuksien ja työskentelyohjeiden uusiminen

Tämän kehittämishanketyyppisen opinnäytetyön yhtenä konkreettisenä kehittämissideana kohdeyritykselle on työsopimuksien ja työskentelyohjeiden uusiminen siten, että niissä otetaan etätyö selkeämmin esille. Työsopimuksissa on hyvä tuoda esille, että kuinka paljon etätyötä voi tehdä ilman erillistä sopimusta työnantajan kanssa. Etätyö on siis vain tapa organisoida työn tekoa uudelleen, ei erillinen työsuhteen muoto (Työministeriö 2007). Työnantajan on hyvä tiedustaa hänelle kuuluvat oikeudet sekä velvollisuudet

etätyöhön liittyen, sillä työnantaja voi aina käyttää direktio-oikeuttaan ja velvoittaa työntekijää saapumaan työpaikalle (Salonpää & Lakovaara 2021). Lainsäädäntö ei tunne varsinaisesti termiä ”etätyö” ja täten työsopimuslaki, työaikalaki ja työturvallisuuslaki on lainsäädännöllisenä perustana etätyöskentelyssä (Työsuojelu 2021).

Kohdeyrityksen on hyvä luoda selkeät ohjeet ja pelisäännöt työntekijöille, jotta jokaiselle henkilöstön jäsenelle työnkuvasta riippumatta on selvää, kuinka etätyöskentely vaikuttaa käytännön asioihin. Tämän avulla voidaan selkeyttää työn tekemistä sekä välttyä suurimmilta ongelmilta, jotka voivat liittyä esimerkiksi työn verotuksellisiin seikkoihin, vakuutuksiin tai sosiaaliturvaan. On ehdottoman tärkeää, että työsopimuksen muutokset ja uudet ohjesäännöt laaditaan yhteisymmärryksessä henkilöstön kanssa ja tämän avulla varmistetaan se, että ne tulevat henkilöstön tietoon. (Salonpää & Lakovaara 2021.)

5.3 Vakuutuksien päivittäminen

Toisena konkreettisena kehittämisideana kohdeyritykselle on vakuutuksien päivittäminen, sillä työturvallisuus on merkittävässä roolissa etä- ja hybridityöskentelyssä. Henkisen työsuojelun voidaan katsoa korostuvan etätyössä, sillä fyysisiä kohtaamisia tulee vähemmän kuin lähityötä tehdessä. Etätöitä tehdessä myös töiden tekeminen sairaana on todennäköisempää, kuin lähitöissä, joten tähän olisi hyvä saada selkeää linjaa kohdeyrityksessä. Ergonomia on isossa osassa toimialalla, jolla kohdeyritys toimii, joten myös sen tärkeys korostuu etätöitä tehdessä. (Salonpää & Lakovaara 2021.)

Täten onkin tärkeää, että työntekijöiden vakuutuksissa olisi tarkat maininnat siitä, että mikä on etätöitä tehdessä työtapaturma ja mikä henkilön omalla ajalla sattunut vahinko. Onko esimerkiksi kotona jääkaapille kävellessä kompastuminen ja itsensä satuttaminen samalla tavalla työpaikan vakuutuksen alainen tapaturma, kuin se, että työntekijä kaatuu työpaikalla kävellessään hakemaan kupin kahvia. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että töitä tehdään turvallisissa ja terveellisissä olosuhteissa kaikissa työn tekemisen paikoissa (Työsuojelu 2021).

5.4 Johtopäätöksien tiivistelmä

Opinnäytetyön aikana suoritetuista kyselyistä ja haastatteluista käy ilmi, että etätyöllä on vaikutusta kohdeyrityksen työntekijöiden itsensä johtamiseen. Selvityksen johtopäätöksien mukaan kohdeyrityksen kannattaa jatkaa etätyöskentelyä myös koronapandemian

jälkeen. Kohdeyityksessä tehtävä työ on asiantuntijatyötä, joten etätöiden voidaan katsoa olevan sopiva toimintamalli työskentelyyn kohdeyityksessä. Teknologian kehityksen myötä ja kohdeyityksessä koronapandemian aikana tutuksi tulleet työkalut luovat myös hyvän alustan jatkaa etätöitä myös koronapandemian jälkeen.

Kohdeyityksen olisi hyvä uusien työ sopimukset ja ohjesäännöt siten, että työ sopimuk sissa tulisi esille, että kuinka paljon etätöitä voi tehdä ilman erillistä sopimusta työnantajan kanssa. Lisäksi on hyvä luoda selkeät ohjeet ja pelisäännöt työntekijöille, jotta jokaiselle henkilöstön jäsenelle työnkuvasta riippumatta on selvää, kuinka etätöskentely vaikuttaa käytännön asioihin. Tämän avulla voidaan selkeyttää työn tekemistä sekä välttää suurimmilta ongelmilta. Kohdeyityksen olisi hyvä myös päivittää työntekijöiden vaakuutukset siten, että olisi selkeä linja siitä, mikä on etätöitä tehdessä työtapa turma ja mikä henkilön omalla ajalla sattunut vahinko.

5.5 Pohdinta

Opinnäytetyötä voidaan pitää onnistuneena. Perusteluina tälle on, että viitekehys tukee hyvin kehittämishankesuunnitelman aihetta ja lopputuloksena saatiin hyvä kehittämissuunnitelma ja tuotua esille kehittämisen kohteiden ehdotuksia kohdeyitykselle. Toimintatavat ja tiedonkeruu onnistui myös hyvin ja aikataulussa. Tiedonkeruu menetelmiä voidaan pitää onnistuneina, sillä kyselyiden avulla saatiin paljon taustatietoa aiheeseen ja haastatteluiden avulla lopullisia vastauksia, joiden pohjalta voitiin selvittää kehittämishankkeelle vastaus siitä, kannattaako etätöitä jatkaa kohdeyityksessä koronapandemian jälkeen.

Opinnäytetyön aikatauluttaminen loi hieman haasteita, mutta lopullisesta aikataulusta kiinni pitäminen onnistui. Teorian ja viitekehysten kirjoittamisen kanssa ei ilmennyt ongelmia ja myös kysely sekä haastattelut saatiin tehtyä hyvin aikataulussa ja vastaukset saatiin molempiin melko nopeasti ja vaivattomasti. Tämä mahdollisti vastausten läpikäymisen hyvällä aikataululla ja niiden tarkasteluun jäi enemmän aikaa. Opinnäytetyön olisi voinut suorittaa jopa nopeammalla aikataululla, mutta koin tämän aikataulun olevan itselleni sopiva, sillä kiireisen arjen ohessa opinnäytetyötä ei tarvinnut työstää joka hetki, kun oli vapaata, vaan välillä pystyi myös keskittymään vapaa-ajan viettoon ja täten saamaan ajatuksia muualle.

Opinnäytetyön aihe oli ajankohtainen, sillä opinnäytetyön aikana Suomessa vallitsi etätyösuositus sellaisissa työpaikoissa, joissa sen tekeminen oli mahdollista. Työskentelin opinnäytetyön aikana myös itse etänä osan viikosta, joten tästäkin näkökulmasta aiheen voidaan katsoa olevan mielenkiintoinen. Omakohtaisella kokemuksella etätyöskentelystä oli etua työn tekemiseen, sillä osasin miettiä jo etukäteen teemoja ja asioita, joita etätyöskentelyyn liittyy. Kuulun itse myös porukkaan, joka haluaa työskennellä jatkossa osan viikosta etänä ja osan työpaikalla. Oman työn aikatauluttaminen ja vapaus suunnitteluun ovat positiivisia asioita, mutta koen, että tarvitsen myös hyviä sosiaalisia suhteita kollegoideni kanssa nauttiakseni työstä.

Lähteet

Haapakoski, Kati & Niemelä, Anna & Yrjölä, Elina 2020. Läsnä Etänä. Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Alma Talent Oy. Helsinki. Alma Talent Bisneskirjasto. Luku 1: Suuren etätyölaboratorion synty ja mitä siitä opimme. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BAXBBXATHBCEE#/kohta:1.\(\(20\)Suuren\(\(20\)et\(\(e4\)ty\(\(f6\)\(\(ad\)laboratorion\(\(20\)synty\(\(20\)ja\(\(20\)mit\(\(e4\)\(\(20\)siit\(\(e4\)\(\(20\)opimme\(:Mit\(\(e4\)\(\(20\)tulevaisuudentutkija\(\(20\)sanoo\(\(20\)ty\(\(f6\)n\(\(20\)tulevaisuudesta\(\(20\)nyt?/piste:t8g. Luettu 28.9.2021.](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BAXBBXATHBCEE#/kohta:1.((20)Suuren((20)et((e4)ty((f6)((ad)laboratorion((20)synty((20)ja((20)mit((e4)((20)siit((e4)((20)opimme(:Mit((e4)((20)tulevaisuudentutkija((20)sanoo((20)ty((f6)n((20)tulevaisuudesta((20)nyt?/piste:t8g)

Hyvärinen, Hanna 2019. Tampereen yliopisto. Joka neljäs työntekijä uupuu - onko työuupumus uusi normaali? <https://www.tuni.fi/unit-magazine/artikkelit/joka-neljas-tyontekija-uupuu-onko-tyouupumus-uusi-normaali>. Luettu 12.7.2021

Ihmisoikeudet 2021. Tasa-arvolaki. <https://ihmisoikeudet.net/ihmisoikeudet-suomessa/tasa-arvolaki/>. Luettu 12.7.2021.

Ilmarinen 2018. Itsensä johtaminen vie parempaan tulokseen. <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2018/itsensa-johtaminen-vie-parempaan-tulokseen/>. Luettu 11.7.2021.

Kaskinen, Hannu 2020. Työ Terveys Turvallisuus -lehti. Itseohjautuvuudella työhyvinvointia ja tulosta? <https://ttlehti.fi/itseohjautuvuudella-tyohyvinvointia-ja-tulosta/>. Luettu 3.11.2021.

Kurtén, Staffan 2001. Uraputkesta itsensä johtamiseen. Kokemuksia, ajatuksia ja harjoituksia. Dialogia Oy, Juva.

Leskinen, Tatu 2021. Tilastokeskus. Etätyö yleistyi eniten aloilla ja alueilla, joilla sitä ennen tehtiin vähiten. <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/etatyoyleistyi-eniten-aloilla-ja-alueilla-joilla-sita-ennen-tehtiin-vahiten/>. Luettu 3.11.2021.

Luotonen, Mervi 2017. Turun Sanomat. Mistä lisää isännöitsijöitä? <https://www.ts.fi/koti/1279292717/Mista+lisaa+isannoitsijoita>. Luettu 27.9.2021.

Luukkanen, Tanja 2020. Teollisuuden palkansaajat. Koronan vaikutukset työhyvinvointiin. <https://www.tpry.fi/uutisartikkelit/koronan-vaikutukset-tyohyvinvointiin.html>. Luettu 13.7.2021

Lötjönen, Vesa 2018. Kuntaliitto. Työhyvinvointi Strategian Osana. <https://www.kuntaliitto.fi/blogi/2018/tyohyvinvointi-strategian-osana>. Luettu 12.10.2021

Mehiläinen 2021. Työuupumus, burn out. <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/yksilolle/tyouupumus>. Luettu 13.7.2021.

Paasivaara, Leena 2010. Itsensä kokoinen johtaja. Itsetuntemus työyhteisön voimavarana. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Hämeenlinna.

Paul, Grace 2020. Etätyökirja. Suunnittele. Sovi. Tee. Suom. Haavisto, Laura. Heiskanen, Sakari (toim.). Aula & Co, Helsinki.

Psykopodiaa- podcast 2021.

Rahko, Pekka 2019. Kaleva. Onko työ tunkeutunut liian paljon vapaa-ajalle? <https://www.kaleva.fi/puheenaihe-onko-tyo-tunkeutunut-liian-paljon-vapaa/1720526>. Luettu 13.7.2021.

Salonpää, Terhi & Lakovaara, Kaisa 2021. Palta. Työnantaja – joko teillä on luotu työn-
teon hybridimalli? <https://www.palta.fi/artikkelit/tyonantaja-joko-teilla-on-luotu-tyonteon-hybridimalli/>. Luettu 3.11.2021.

Sarasvuo, Jari 1998. Vapaus! Itsensä johtamisen mahdollisuudet. WSOY, Juva.

Sarkkinen, Marja 2017. Työterveyslaitos. Palaute on työelämän pienin suuri asia. <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia/>. Luettu 3.11.2021.

Sarkkinen, Marja 2020. Työterveyslaitos. Ole itsellesi paras mahdollinen pomo! Seitsemän keinoa parantaa itsensä johtamisen taitoja. <https://www.ttl.fi/tyopiste/ole-itsellesi-paras-mahdollinen-pomo-seitseman-keinoa-parantaa-itsensa-johtamisen-taitoja/>. Luettu 3.11.2021.

Sutela, Hanna 2020. Tilastokeskus. Tieto & Trendit. Asiantuntija-artikkelit ja ajankoh-
taisblogit. Naispalkansaajien jaksamisongelmien roima kasvu yllätti myös työolotutki-
jan. <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2020/naispalkansaajien-jaksamisongelmien-roima-kasvu-yllatti-myo-tyoolotutkijan/>. Luettu 13.7.2021.

Sydänmaanlakka, Pentti 2004. Älykäs johtajuus. Talentum Media Oy, Hämeenlinna.

Sydänmaanlakka, Pentti 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtai-
seen kasvuun. Talentum Media Oy, Jyväskylä.

Sydänmaanlakka, Pentti 2009. Jatkuva uudistuminen. Luovuuden ja innovatiivisuuden
johtaminen. Talentum Media Oy, Hämeenlinna.

Sydänmaanlakka, Pentti 2021. Hälsa. Älykäs itsenä johtaminen ja hyvinvointi: Miten pi-
tää hyvää huolta yksilön ja organisaation hyvinvoinnista. <https://halsa.fi/uncategorized/itsensa-johtaminen/>. Luettu 3.11.2021.

Terveyskirjasto 2018. Työuupumus. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681. Luettu 12.7.2021

Toimintakonsepti 2021. Kehitä paineensietokykyä ja resilienssiä. <https://www.toimintakonsepti.fi/palvelumme/paineensietokyky-ja-resilienssi/>. Luettu: 14.7.2021.

Tuominiemi, Suvi 2020. Isännöintiliitto. Mitä itseohjautuvuus tarkoittaa? Tällä johtamisen trendillä voi kehittää koko liiketoimintaa. <https://www.isannointiliitto.fi/blog/mita-itseohjautuvuus-tarkoittaa-talla-johtamisen-trendilla-voi-kehittaa-koko-liiketoimintaa/>. Luettu 3.11.2021

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Uusi työaikalaki pähkinänkuoressa. <https://tem.fi/-/uusi-tyoaikalaki-pahkinankuores-2>. Luettu 1.10.2021.

Työministeriö 2007. Etätyöopas työnantajille. https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyopas_tyonantajille.pdf. Luettu 3.11.2021.

Työsuojelu 2021. Etätyö. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>. Luettu 3.11.2021

Työterveyslaitos 2020. Katsaus: Korona-ajan etätyö sujunut pääsääntöisesti hyvin. <https://www.ttl.fi/katsaus-korona-ajan-etatyo-sujunut-paasaantoisesti-hyvin/>. Luettu 3.11.2021.

Työterveyslaitos 2021a. Ajanhallinta. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/ajanhallinta/>. Luettu 14.7.2021.

Työterveyslaitos 2021b. Joustava työaika. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>. Luettu 14.7.2021

Työterveyslaitos 2021c. Stressi ja työuupumus. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>. Luettu 12.7.2021.

Työturvallisuuskeskus 2021a. Psykososiaalinen kuormitus. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus. Luettu 13.7.2021.

Työturvallisuuskeskus 2021b. Psykososiaalinen työympäristö ja kuormittuminen. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/asiantuntija_ja_toimistotyö/psykososiaaliset_kuormitustekijat. Luettu 13.7.2021.

Vilkman, Ulla 2016. Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä. Alma Talent Oy. Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Luku 1: Etäjohtaminen-mitä se on? Luku 2: Hyvän etäjohtamisen kulmakivet. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAEBIXCTEB#/kohta:1\(\(20\)Et\(\(e4\)johtaminen\(\(20\)-\(\(20\)mit\(\(e4\)\(\(20\)se\(\(20\)on?\(\(20\)\(:Et\(\(e4\)johtaminen\(\(20\)on\(\(20\)tulevaisuuden\(\(20\)esimiehen\(\(20\)ydinosaamista\(\(20\)/piste:b206](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAEBIXCTEB#/kohta:1((20)Et((e4)johtaminen((20)-((20)mit((e4)((20)se((20)on?((20)(:Et((e4)johtaminen((20)on((20)tulevaisuuden((20)esimiehen((20)ydinosaamista((20)/piste:b206). Luettu 25.9.2021.

Kyselylomake

Etätyön vaikutukset itsensä johtamiseen yrityksessä X

Hyvä vastaaja,

Olen liiketalouden opiskelija Metropolia Ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyötä etätyön vaikutuksista itsensä johtamiseen. Tässä kyselylomakkeessa on kolme osiota: taustakysymykset, kysymykset itsensä johtamisesta ja kysymykset etätyön ja itsensä johtamisen yhteydestä.

Vastaamiseen menee aikaa noin 5–10 minuuttia. Kysymykset ovat monivalintakysymyksiä ja kyselyn lopussa on muutama kysymys, johon voit vastata sanallisesti.

Vastaukset käsitellään anonyymisti sekä luottamuksellisesti ja niitä käytetään ainoastaan opinnäytetyöni selvityksen materiaalina.

Kiitos ajastasi!

-Teemu Metsälä

Taustakysymykset

1. Minkä ikäinen olet?

- alle 25
- 25–35
- 36–45
- 46–55
- yli 55

2. Kuinka paljon sinulla on työkokemusta vuosissa (kaikki työpaikat alalla yhteensä)?

- alle 5 vuotta
- 5–10 vuotta
- 11–15 vuotta
- 16–20 vuotta
- yli 20 vuotta

3. Kuinka kauan olet ollut nykyisessä työpaikassasi?

- alle 2 vuotta
- 2–5 vuotta
- 6–10 vuotta
- yli 10 vuotta

4. Kuinka monta etätyöpäivää teet keskimäärin viikossa tällä hetkellä?

- 0–1 päivää viikossa
- 2–3 päivää viikossa
- 4–5 päivää viikossa

5. Onko etätyö ollut mahdollista nykyisessä työssäsi ennen koronapandemiaa?

- Kyllä
- Ei

6. Jos vastasit edelliseen kyllä, kuinka monta etätyöpäivää olet tehnyt keskimäärin viikossa ennen koronapandemiaa?

- 0–1 päivää viikossa
- 2–3 päivää viikossa
- 4–5 päivää viikossa

Kysymykset itsensä johtamisesta ja työhyvinvoinnista

Kuinka paljon seuraavat asiat vaikuttavat itsesi johtamiseen?

7. Työn mielekkyys

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran
- Ei lainkaan

8. Työympäristö

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran
- Ei lainkaan

9. Työilmapiiri

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran
- Ei lainkaan

10. Sosiaaliset suhteet työssä

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran
- Ei lainkaan

11. Johtaminen (johtamisen laatu ja suhde omaan esihenkilöön)

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran
- Ei lainkaan

12. Henkilökohtaiset tavoitteet uralla

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran
- Ei lainkaan

13. Tunnustuksen saaminen (kollegoilta, esihenkilöltä, asiakkailta tms.)

- Erittäin paljon
- Melko paljo
- Jonkin verran
- Ei lainkaan

Kysymykset etätyön ja itsensä johtamisen yhteydestä**14. Kuinka paljon sinulla on muuttunut arjen ja aikataulujen suunnittelu etätyön aikana?**

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran
- Ei lainkaan

15. Kuinka paljon olet joutunut muokkaamaan rutiinejasi etätyön aikana?

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran
- Ei lainkaan

16. Onko itsesi johtamisen hallinta helpottunut tai vaikeutunut etätyön aikana?

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran
- Ei lainkaan

17. Onko työn aikatauluttaminen helpottunut tai vaikeutunut etätyön aikana?

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran
- Ei lainkaan

18. Valitse seuraavista vaihtoehdoista ne, joihin etätyö on vaikuttanut negatiivisesti

- Työn mielekkyys
- Työmotivaatio
- Työhyvinvointi
- Aikatauluttaminen
- Työilmapiiri
- Johtaminen
- Sosiaaliset suhteet työssä
- Henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttaminen

19. Valitse seuraavista vaihtoehdoista ne, joihin etätyö on vaikuttanut positiivisesti

- Työn mielekkyys
- Työmotivaatio
- Työhyvinvointi
- Aikatauluttaminen
- Työilmapiiri
- Johtaminen
- Sosiaaliset suhteet työssä
- Henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttaminen
- Tunnustuksen saaminen

20. Kerro halutessasi, mikä on ollut haastavinta itsensä johtamisen kannalta etätyössä?

21. Kerro halutessasi, mikä on ollut positiivisinta etätyössä?

22. Jos sinulla olisi mahdollisuus jatkaa etätyöskentelyä myös koronapandemian jälkeen, kuinka monta työpäivää viikossa haluaisit tehdä etänä?

- 0–1 päivää
- 2–3 päivää
- 4–5 päivää

23. Kerro halutessasi omin sanoin, miten etätyöskentely on vaikuttanut sinun itsensä johtamiseen?

Teemahaastattelut

Teemahaastatteluiden kysymykset

1. Taustakysymykset

- Minkä ikäinen olet?
- Asutko yksin vai jonkun kanssa? Onko tällä ollut mielestäsi vaikutusta etätyöskentelyysi?

2. Kokemuksesi ja ennakkokäsityksesi etätyöskentelystä ennen koronapandemiaa

- Mitä ja minkälaisia kokemuksia sinulla oli etätyöskentelystä ennen koronapandemiaa?
- Minkälainen ennakkokäsitys sinulla oli etätyöskentelystä ennen koronapandemiaa?

3. Etätyöskentely ja itsensä johtaminen

- Miten etätyöskentely on vaikuttanut itsesi johtamiseen ja työhyvinvointiisi?
- Onko koronapandemian aiheuttamat rajoitukset vaikuttaneet itsesi johtamiseen ja työhyvinvointiisi?

4. Etätyön määrä koronapandemian jälkeen

- Jos saisit päättää, kuinka monta päivää haluaisit tehdä viikossa töitä etänä koronapandemian jälkeen? Miksi?