

Netta Lehtinen

ITSENSÄ JOHTAMINEN ETÄTYÖSSÄ

Opinnäytetyö

Tradenomi (AMK)

Liiketalouden koulutus

2023



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto
Tekijä	Netta Lehtinen
Työn nimi	Itsensä johtaminen etätyössä
Toimeksiantaja	DNA Oyj
Vuosi	2023
Sivut	52 sivua, liitteitä 8 sivua
Työn ohjaaja(t)	Kirsi Soulammo

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Lahden DNA:n asiakaspalvelussa työskentelevien työntekijöiden kokemuksia itsensä johtamisesta etätyössä sekä sen vaikutusta työhyvinvointiin. Opinnäytetyön päätutkimuskysymys oli seuraava: miten organisaation työntekijät kokevat itsensä johtamisen onnistuvan etätyössä? Alatutkimuskysymys oli seuraava: vaikuttavatko itsensä johtamisen taidot työhyvinvointiin? Tavoitteena tutkimuksella oli tarjota kohdeorganisaatiolle konkreettisia kehittämis ehdotuksia tutkimuksen tuloksen perusteella, ja näitä yritys voisi käyttää kehittäessään henkilöstön itsensä johtamisen taitoa.

Tutkimus toteutettiin määrällistä tutkimusmenetelmää käyttäen tapaustutkimuksena. Menetelmä sopi tähän opinnäytetyöhön, koska teoriaa käsittelevää aineistoa löytyi jo paljon entuudestaan ja tutkimuksella haluttiin selvittää henkilöstön kokemuksia sekä luoda kehitysehdotuksia.

Teoriaosuudessa käsiteltiin etätyötä, itsensä johtamista ja työhyvinvointia yleisesti sekä itsensä johtamista ja työhyvinvointia etätyössä. Tutkimuksen aineisto kerättiin verkkokyselyn avulla syyskuussa 2023. Kysely toteutettiin Webropol-nettikyselyllä, ja se sisälsi yhteensä 17 monivalintakysymystä ja yhden avoimen kysymyksen.

Tutkimustuloksen perusteella henkilöstö koki itsensä johtamisen etätyössä sujuvan hyvin ja etätyön olevan heille mielekästä. Työntekijät kokivat paljon hyviä puolia etätyössä ja näkivät sen vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti. Työntekijät kokivat osaavansa johtaa itseään etätyössä hyvin, mutta itsensä johtamisen taidoissa löytyi myös kehitettävää. Kehityskohteina olivat priorisointi ja organisointi, ergonomiasta huolehtiminen, tauotus ja palautuminen sekä oman arvioinnin tarkastelu ja sen kehittäminen. Myös itsensä johtamisen taidoilla koettiin olevan positiivinen vaikutus työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön avulla saatiin parempi ymmärrys DNA Oyj:n työntekijöiden kokemuksista itsensä johtamisesta etätyössä sekä sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Tuloksien avulla pystyttiin tunnistamaan kehityskohteita ja luomaan yritykselle ideoita, joiden avulla pystytään parantamaan työntekijöiden itsensä johtamisen taitoa etätyössä.

Asiasanat: etätyö, itsensä johtaminen, työhyvinvointi

Degree title	Bachelor of Business Administration
Author	Netta Lehtinen
Thesis title	Self-management remotely
Commissioned by	DNA Oyj
Time	2023
Pages	52 pages, 8 pages of appendices
Supervisor	Kirsi Soulammo

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to find out the experiences of employees working in Lahti DNA's customer service on self-management in remote work and its effect on well-being at work. The main research question of the thesis was: How do the organization's employees feel that the self-management is working in remote work? And sub-research question: Do self-management skills affect well-being at work? The aim of the work was to provide the target organization with concrete development proposals based on the results of the research, which the company could use when developing the employee's self-management skills.

The research was carried out using a quantitative research method as a case study. The method was suitable for this thesis because there was a lot of theory material available, and the purpose was to find out the employees' experiences and also create development proposals.

The theory part goes through remote work, self-management and well-being at work in general, as well as self-management and well-being in remote work. The research material was collected using an online survey in September 2023. The survey was implemented using the Webropol online survey and contained a total of 17 multiple-choice questions and one open question.

Based on the research results, the personnel felt that self-management in remote work was going surely, and that remote work was meaningful to them. The employees experienced many good aspects of remote work and acknowledge that it has a positive effect on well-being at work. The employees felt that they knew how to manage themselves in remote work well, but there was also room for improvement. The development targets were prioritization and organization, taking care of ergonomics, taking breaks and recovering and assessment of competence and developing it. Self-management skills were also perceived to have a positive effect on well-being at work.

With the help of the thesis, a better understanding of DNA Oyj's employees' experiences of self-management in remote work and its effects on well-being at work was obtained. It was also possible to identify development targets and create ideas for the company, which can be used to improve employees' self-management skills in remote work.

Keywords: remote work, self-management, well-being at work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	ETÄTYÖ	8
2.1	Etätyö nyt ja tulevaisuudessa	8
2.2	Etätyöskentely	11
2.3	Etätyön edellytykset	12
2.4	Etätyön mahdollisuudet	13
2.5	Etätyön hyödyt ja haasteet	15
2.6	Työhyvinvointi	16
2.7	Työhyvinvointi etänä	18
3	ITSENSÄ JOHTAMINEN	19
3.1	Itsetuntemus ja itseohjautuvuus	19
3.2	Itsensä johtaminen etänä	21
4	TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS	22
4.1	Yrityksen perustiedot	22
4.2	DNA ja etätyöskentely	23
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	24
5.1	Tutkimuksen teoria ja menetelmät	24
5.2	Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimustapa	25
5.3	Määrällisen tutkimusaineiston hankinta	25
5.4	Tämän opinnäytetyön tutkimusaineiston hankinta	27
5.5	Määrällisen aineiston tulkinta ja analysointi	28
5.6	Tämän opinnäytetyön tutkimusaineiston tulkinta ja analysointi	29
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	30
6.1	Monivalintakysymykset	30
6.2	Työskentely etänä	30
6.3	Itsensä johtaminen	34
6.4	Avoimet kysymykset	40

7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	42
7.1	Työntekijöiden kokemuksia etätyöskentelystä, itsensä johtamisesta ja vaikutuksista työhyvinvointiin	42
7.2	Kehittämisehdotukset	44
7.3	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi.....	46
8	LOPUKSI	47
	LÄHTEET.....	49

LIITTEET

Liite 1. Tutkimuskyselyn saate ja muistutusviesti

Liite 2. Tietosuojalomake

Liite 3. Tutkimuksen kyselylomake

1 JOHDANTO

Etätyöstä on tullut Covid-19-viruksen jälkeen yhä suositumpaa, ja se on todella yleinen tapa työskennellä. Itsensä johtaminen on kuitenkin todella erilaista yrityksen omissa tiloissa kuin etänä. Toimistolla työskennellessä paikalla on muita työntekijöitä, esimiehiä ja muuta henkilökuntaa, jotka saattavat valvoa työntekijöiden työntekoa ja aikatauluttaa sitä. Etätyössä johdetaan itse itseä ja monille työntekijöille se saattaa olla haastavaa varsinkin, jos sellaista ei ole ennen joutunut tekemään. Siksi itsensä johtaminen korostuu paljon etätyössä. Hyvin itseään johtavat työntekijät myös suoriutuvat työstään paremmin ja näin myös parantavat yrityksen tulosta. Tämä opinnäytetyö tulee syventymään itsensä johtamiseen ja selvittämään, kuinka se toteutuu etätoimistolla.

Opinnäytetyössäni tutkitaan itsensä johtamista etätyössä ja sitä, kuinka se toteutuu kohdeorganisaatiossa. Opinnäytetyöni tarkoituksena onkin selvittää, mikä on kohdeyrityksen työntekijöiden itsensä johtamisen tila ja kuinka työntekijät kokevat itsensä johtamisen sujuvan etätyössä. Tutkimuksessa halutaan myös tarkastella tuloksia hyvinvoinnin kannalta ja miettiä, kuinka työntekijöiden itsensä johtamisen taitoa voitaisiin parantaa. Tämän tutkimuksen keskeisimmät käsitteet ovat etätyö, itsensä johtaminen ja työhyvinvointi.

Tämän opinnäytetyön päättämiskysymys oli seuraava: miten organisaation työntekijät kokevat itsensä johtamisen onnistuvan etätyössä? Alatutkimuskysymys oli seuraava: vaikuttavatko itsensä johtamisen taidot työhyvinvointiin?

Tutkimuksen kohdeorganisaationa toimii DNA Oyj, joka on suomalainen telemarkkinointiin suuntautunut yritys. Etätyön on lisääntynyt viime vuosien aikana monissa yrityksissä, ja se on nykyään myös uusi normi DNA:lla. DNA:n työntekijät työskentelevätkin tällä hetkellä hybridimallilla, joten he ovat osan ajastaan toimistolla ja osan etätyössä itse valitsemassaan ympäristössä. Perusjoukkona tälle tutkimukselle toimii DNA-konsernin työntekijät Lahden alueella, ja otoksena työssä ovat Lahden toimiston kuluttaja-asiakaspalvelun työntekijät, jotka työskentelevät etänä.

Tutkimukseni tulee itsensä johtamisen lisäksi paneutumaan myös työhyvinvointiin. Koska työhyvinvointi korostuu entisestään etätyössä eikä sitä pystytä

enää valvomaan ainoastaan toimistolla esihenkilön johdolla, halutaan tässä opinnäytetyössä saada myös selville työntekijöiden työhyvinvoinnin tila. Tutkimuksessa pyritään selvittämään itsensä johtamisen vaikutuksia työhyvinvointiin ja erityisesti saamaan selville, kokevatko työntekijät itsensä johtamisen vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa heidän etänä työskennellessään.

Itsensä johtamisen tilaa tullaan selvittämään kyselyn avulla, johon osallistuvat kaikki Lahden kuluttaja-asiakaspalvelussa ja etätyössä työskentelevät työntekijät. Kyselyn avulla saadaan selvyttä nykyisestä itsensä johtamisen tilasta etätyössä, joka on tärkeää tietoa yritykselle sekä tälle tutkimukselle. Tutkimuksen tuloksen perusteella organisaatiolle kehitetään konkreettisia ehdotuksia siitä, kuinka parantaa organisaation tilannetta ja kehittää työntekijöiden itsensä johtamisen taitoja etänä.

Tämä opinnäytetyö itsensä johtamisesta etätyössä on toteutettu kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella. Määrällisen tutkimuksen avulla saadaan kaikista parhaiten tietoa valitsemaani tutkimuskysymykseen ja tietoa voidaan myös helpoiten analysoida. Tietoa tutkimukseen haetaan kyselyn kautta, ja sen avulla saadaan helpoiten tieto tutkittavan yrityksen työntekijöiden nykyisestä tilanteesta. Kysely toteutetaan vakioimalla, eli kaikilta kyselyyn osallistuvilta henkilöiltä kysytään kysymykset samalla tavalla. (Vilka 2007.) Kysely toteutetaan sähköisesti, ja näin varmasti myös tavoitetaan kaikki etänä työskentelevät työntekijät. Kyselylomakkeessa vastausvaihtoehdot ovat valmiina vastaajille ja vaihtoehtoja löytyy useampia. Kyselyssä käytetään myös avoimia kysymyksiä, jotta saadaan lisää tietoa yksilöllisesti. Kysely lähetetään kohderyhmällä sähköisesti, ja kyselyyn vastaamiseen annetaan tietty aikataulu.

Tätä tutkimusta ja erityisesti sen tuloksia tullaan lähestymään kehittämisen kannalta. Tutkimustuloksen perusteella kohdeorganisaatiolle tullaan kehittämään erilaisia toimintatapoja ja vinkkejä siitä, kuinka he voisivat parantaa ja kehittää työntekijöidensä itsensä johtamisen taitoa.

2 ETÄTYÖ

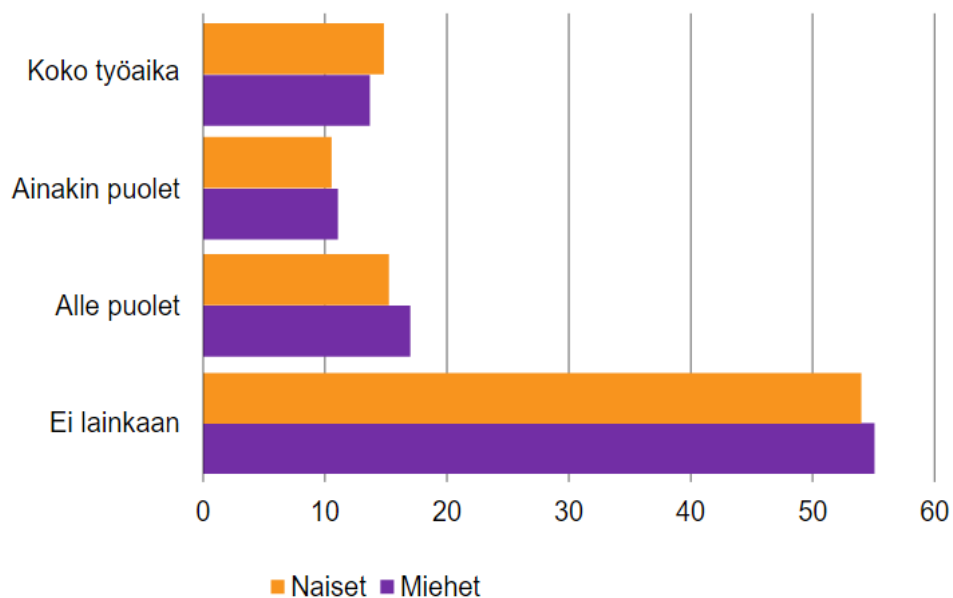
Yksi tapa organisoida työn tekoa on etätyö (Yrittäjät s.a.). Etätyöllä on ansio-työtä, jossa työskennellään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Työskentely-ympäristönä voi toimia oma koti, mökki tai julkinen kulkuväline mutta kuitenkin niin, että työskentelystä on sovittu oman esihenkilön kanssa. (Etätyö 2023.) Kyseinen työtapa on siis työtä, jota voitaisiin tehdä toimistolla, mutta työskentely päätetään tehdä muualla (Boijer-Spoof Heikinheimo & Appel 2022). Kaikki työ ei kuitenkaan sovellu etätyöhön, ja tämä työtapa ei ole myöskään kaikille sopiva malli. Nykyään työpaikalla omia työtehtäviä voi kuitenkin joustavasti yhdistellä etätyön ja toimistotyön välillä ja tässä olennaista on, että työ on joustavaa sekä työntekijän ja työnantajan välillä. (Rauramo 2023b.) Etätyöllä pyritään lisäämään työn tehokkuutta, joustavuutta ja sen mielekkyyttä. Etätyö auttaa myös työntekijöitä jaksamaan paremmin, mutta etätyö toimii vain, jos etätyö pystytään organisoimaan parhaan mahdollisen tuloksen saamiseksi ja edistää etätyöntekijän työssä suoriutumista. (Yrittäjät s.a.)

Etätyössä työtä tehdään sähköisesti viestintä- ja tietotekniikkaa hyödyntäen (Yrittäjät s.a.). Viestintäteknologian kehityksen myötä etätyö onkin helpottunut ja järjestelyt käyvät paljon kätevämmiin (Etätyö 2023). Työtä tehdään useimmiten paikasta ja ajasta riippumatta, vaikka tavanomaisesti kuitenkin oletus on, että etätyöntekijä on tavoitettavissa normaalien toimistoaikojen puitteissa (Vilkman 2016). Työaika voi sopimuksen mukaan olla myös osittain etänä ja osittain toimistolla (Etätyö 2023). Eurooppa-tasolla solmitussa etätyön puitesopimuksessa on sovittu kaikista etätyöhön liittyvistä ehdoista. Tämä sopimus toimii pohjana, kun sovitaan etätyöskentelyn ehdoista työnantajan ja etätyöntekijän välillä. Etätyösopimus tulisi muistaa tehdä aina kirjallisena. (Etätyö 2019.)

2.1 Etätyö nyt ja tulevaisuudessa

Muutosta toimistolta etätyöhön ovat aikaisemmin hidastaneet erityisesti erilaiset periaatteet ja asenteet sekä tottumukset, että toimistolla työskentely on ennenkin toiminut ja toimii jatkossakin (Kallonen & Kuhmonen 2021). Etäasioinnista alkoi kuitenkin tulla ihmisille tuttua jo ennen pandemiaa niin yksityisissä kuin julkisissakin palveluissa. Kela ja Verohallinto toimivat tässä suunnan

näyttäjinä ja esimerkkeinä. Ne osoittivat, kuinka kaikki palvelut voidaan muuttaa etäpalveluiksi taitavan organisaation ja työyhteisön avulla. (Mönkkönen & Roos 2023.) Parhaiten etätyö sopiikin erilaisissa asiantuntijatehtävissä toimiville, koska useimmissa asiantuntijatoissa ainakin osa työtehtävistä pystytään irrottamaan etätyötehtäviksi (Etätyö 2019). Valtiosektorilla etätyöskentely on ollut paljon yleisempää kuin kuntasektorilla tai yksityisellä sektorilla. Tilastokeskuksen tekemän tutkimuksen perusteella vuonna 2021 yli 36 % työskenteli valtiosectorilla koko työaikansa etänä. (Leskinen 2022.) Tähän tilastoon on tietysti vaikuttanut valtioneuvoston antama etätyösopimus, mikä alkoi joulukuussa 2021 ja loppui helmikuussa 2022 (Sosiaali- ja terveysministeri 2022).



Kuva 1. Etätyöskentely työaikana (Leskinen 2022)

Kuva 1 havainnollistaa tilaustutkimuksen vuoden 2022 tuloksia siitä, kuinka monta prosenttia työssäkäyvistä teki etätöitä. Työvoimatutkimuksessa, jota on suoritettu vuodesta 2021 alkaen, on mitattu etätöitä kysymällä työntekijöiltä, ovatko he työskennelleet koko ajan kotona, puolet työajastaan, vähemmän kuin puolet työajastaan vai eivät lainkaan neljän viikon aikana. Reilut puolet tutkimukseen vastanneista eivät tehneet lainkaan etätöitä, ja koko ajan etänä työskennelleitä oli 14 %. 11 % vastanneista työskenteli etänä ainakin puolet työajastaan ja 17 % alle puolet ajastaan. (Leskinen 2022.)

Lokakuussa vuonna 2021 Boston Consulting Group julkaisi etätyöskentelyn vaikutuksia koskevan tutkimuksen, jossa käsiteltiin eurooppalaisten yritysten tuottavuutta Covid-19-pandemian aikana, jolloin työnteko siirtyi toimistolta kotiin. 40 % esihenkilöasemassa olevista vastaajista kertoi työnsä tuottavuuden kasvaneen etätyöskentelyn aikana. Työntekijöistä taas 99 prosenttia löysi vähintään edes yhden hyvän asian etätyöskentelyssä. Työntekijöiden mielestä positiivisia puolia etätyössä olivat esimerkiksi parempi keskittyminen työntekoon, oman työpisteen luominen sekä työn ohella enemmän aikaa vapaa-ajalle, kun aikaa ei mene niin paljon työmatkoihin. Tutkimus myös osoittaa, että etätyö on tullut jäädäkseen, sillä 65 % vastaajista haluaa jatkossa työkennellä hybridimallilla. Hybridimalli tarkoittaa, että työtä tehdään sekä toimistolla että kotona. (Kallonen & Kuhmonen 2021.)

Etätyötä haluttiin tehdä koronan jälkeenkin, ja se myös lisääntyy tulevaisuudessa. Akava Worksin etätyötutkimuksen perusteella noin 80 % korkeakoulutetuista halusi tehdä etätöitä koronarajoitusten poistuttua. Myös noin 37 % palkansaajista, jotka olivat suorittaneet perus- tai toisen asteen tutkinnon, halusivat jatkaa etätyössä. (Miettinen 2021.)

Kuinka paljon etätyötä halutaan tehdä koronatilanteen jälkeen?

**Akava
Works**



Etätyökysely 2021

Kuva 2. Palkansaajien halukkuus tehdä etätöitä (Miettinen 2021)

Harva haluaa jatkaa etätöitä kokonaan etänä, vaan yhdistelmätyö on etätyötutkimuksen mukaan suosituin työskentelytapa. Kuva 2 kertoo, kuinka akavalaisista vain 10 % haluaisi tehdä etätöitä päivittäin ja lähes kokonaan ja perustai toisen asteen suorittaneista vain 8 %. Vähintään alimman korkea-asteen tutkinnon suorittaneista 13 % olisi halukkaita pelkästään tai lähes etätyöhön. (Miettinen 2021.)

2.2 Etätyöskentely

Monien työpaikkojen toimintatavat ja järjestelmät ovat todella vanhanaikaisia, sillä niissä työtä mitataan kellon avulla, palkka tulee sovittujen tuntien mukaan ja esimies on paikalla vain valvomassa ja paimentamassa työntekijöitään. Pandemia on kuitenkin muuttanut paljon näitä toimintatapoja, ja nykyään etätyötä pystytään helposti valvomaan ja mittaamaan uudella tavalla. On huomattu, että työn laatuun ja sen tuloksiin ei vaikuta, missä työtä tehdään tai kuinka paljon siihen käytetään aikaa. (Kallonen & Kuhmonen.) Etätyötä onkin kannattavaa harkita yrityksessä silloin, kun siitä hyötyvät sekä työnantaja sekä työntekijä. Etätyöstä sopiminen ja sen toteuttaminen on vapaaehtoista molemmille osapuolille, eikä työnantaja voi pakottaa etätyöhön, eikä työntekijä vaatia sitä. Etätyöhön siirtyessä työnantajan on myös huolehdittava henkilöstön turvallisuudesta ja terveellisistä olosuhteista etätyöpisteellään. (Yrittäjät s.a.) Viestintäteknologian avulla pystytään tukemaan verkostoitumista ja vuorovaikutusta myös etänä ja käyttää apuna muita tietojärjestelmiä ja virtuaalisia alustoja (Rauramo 2023b).

Amerikassa toteutetussa työtutkimuksessa vastaajista 72 % kertoi valitsevansa kahdesta kiinnostavasta työpaikasta mieluummin sen, jossa mahdollistetaan joustava työskentely. Tämä trendi näkyy myös Suomessa, ja tämän takia työpaikkailmoituksissa mainitaan erikseen työtehtävien mahdollistavan etätyöskentelyn. Samassa tutkimuksessa mainitaan myös joustavan työskentelymuodon olevan niin houkutteleva, että työpaikkaa ei siksi lähdetä helposti vaihtamaan. 60 % vastanneista pysyy suuremmalla todennäköisyydellä nykyisessä työpaikassaan kuin he, joilla etätyömahdollisuutta ei ollut. (Vilkman 2016.)

Etätyön avulla on myös pyritty lisäämään työn joustavuutta ja tehokkuutta, edistämään työn jaksamista sekä mahdollistamaan työn ja yksityiselämän yhdistämistä (Yrittäjät s.a). Koronavuosien aikana nähtiinkin selkeä kehitys etätyön tehokkuudessa verrattuna toimistotyöskentelyyn. Global Workplace Analyticsin kansainvälisen tutkimuksen mukaan 77 % vastanneista koki olevansa tuottoisampi kotitoimistollaan kuin paikan päällä toimistolla. Suomalaisten keskuudessa tämä myös pitää paikkaansa, sillä Auntie Solutions -tutkimuksen mukaan vastanneet kokevat tehokkuutensa nousseen etätyöskentelyssä 65 %:sta 76 %:iin. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Appel 2022.)

2.3 Etätyön edellytykset

Viime vuosikymmenen suuret muutokset työelämässä ovat olleet niin isoja, etteivät visionääreistä taitavimmatkaan voineet ennustaa tällaisia kehitysnäkymiä digitalisaatiossa (Mönkkönen 2023). Vilkman (2016) toteaa kuitenkin, että monessa yrityksessä on kuitenkin kompastuttu siihen, ettei työssä ole hyödynnetty virtuaalisuuden tuomia etuja, vaan töitä tehdään samalla tavalla kuin toimistolla aikaisemminkin. Tämä johtuu kuitenkin vahvasti siitä, että pandemian alussa suurin osa ihmisistä joutui tekemään nopeasti suuren loikan etätyöhön, ja uusia digilaitteita käytettiin ilman koulutusta. (Vilkman 2016.)

Uusien työtapojen omaksumiseen on tarvittu paljon uuden oppimista ja uusien taitojen omaksumista (Mönkkönen & Roos 2023). Organisaatioiden tulisikin tarkastella omia toimintatapojaan ja prosessejaan etätyön kannalta, jotta ne tukevat työkykyä parhaiten juuri tässä työtavassa. Myös muita työpaikan käytäntöjä kuten perehdytystä ja kehityskeskusteluja tulisi tarkastella ja päivittää niin, että ne sopivat etätyöhön. (Työterveyslaitos s.a.) Organisaation tulisi tehdä etätyöntekijöille selkeä ohjeistus, jossa käyvät ilmi seuraavat asiat: etätyön määrä, käytännön toteutus, etätyöpaikka ja paikka, jossa sitä on sallittua tehdä, työajan seuranta, työntekijän tavoitteet, työvälineet ja ohjeistuksen voimassaoloaika (Hanni ym. 2022). Etätyöyhteisöstä tulee myös pitää eri tavalla huolta kuin toimiston työyhteisöstä (Vilkman 2016).



Kuva 3. Etätyön edellytykset (Rauramo 2023b)

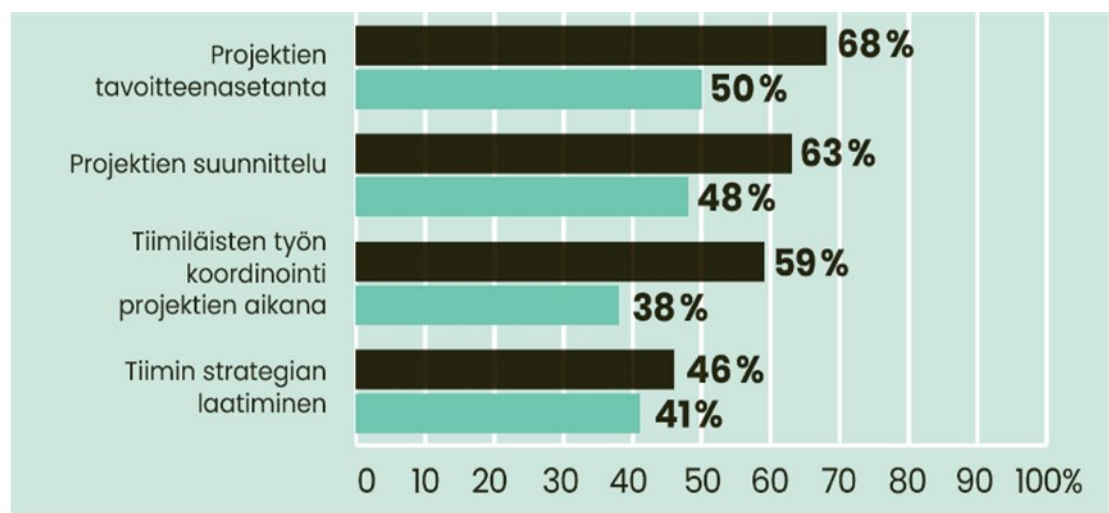
Kuvassa 3 Rauramo (2023b) on esittänyt etätyön edellytyksiä eli sitä, mitä toimiva etätyö tarvitsee onnistuakseen. Toimivan etätyön edellytyksiä ovat toimivat teknologian työkalut, varmistettu tietoturva sekä työnantajan ja työntekijän välinen luottamus. Tehokas etätyöympäristö on turvallinen, terveellinen, rauhallinen ja ihanteellinen työntekoon. Johtajan kanssa kommunikoinnissa etätyössä korostuu erityisesti luottamus ja sen ylläpitäminen. Organisaation tulisi myös pitää huolta siitä, että etätyöntekijöillä on selkeät tavoitteet selvillä ja että niiden toteutumista seurataan aktiivisesti. Yhteistyötä ja vuorovaikutusta tulisi pitää yllä sovitussa palaverissa ja näin myös luoda aktiivinen ja toimiva palaverikäytäntö. Etätyössä myös itse työntekijällä on suuri rooli sen onnistumisesta, ja siksi työntekijältä tarvitaan myös itsensä johtamisen kykyä, vastuullisuutta ja osaamista. (Rauramo 2023b.)

2.4 Etätyön mahdollisuudet

Joustava työ antaa työntekijöille paljon etuja ja hyötyjä. Mitä virtuaalisempaa työ on, sitä suuremman merkityksen hyödyt saavat. Tämän takia kaikki virtuaaliset työkalut tulisi ottaa käyttöön tai muuten työnantajan ja työntekijän välinen yhteistyö ja johtaminen saattavat muuttua haasteelliseksi. Virtuaalinen työ tuo mukanaan myös suuria haasteita, joista suurimpia ovat työtavat, yhteisöllisyys, vuorovaikutus ja luottamus. (Vilkman 2016.)

Varman ja Työterveyslaitoksen tutkimuksen sekä Varman asiakkaiden kokemusten mukaan etätöön suurimmat haasteet liittyvät erityisesti yhteisöllisyyteen, työergonomiaan sekä sosiaalisen tuen ja tiedonkulun puutteeseen. Etätööhön liittyvät hyödyt ovat taas sen joustavuus, mahdollisuus säädellä työn tekemistä sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa. Positiivista kehitystä on nähtävillä myös ajattelutavoissa ja johtamisessa. (Varma 2022.) Etätööhön liittyvissä kokemuksissa on kuitenkin paljon eroja, koska yksilöllisiin kokemuksiin vaikuttavat esimerkiksi henkilön persoona, työkokemus, perhetilanne ja työympäristö. Osa kokeekin etätöön lisäävän hyvinvointiaan, mutta toiset kokevat sen taas lisäävän yksinäisyyttä ja eristyneisyyttä. Siksi on tärkeää tunnistaa aina yksilön tilanne, tiedostaa riskit ja oppia välttämään niitä. (Työterveyslaitos s.a.)

Pandemian aiheuttamassa etätööhön siirtymisessä oli etunsa, koska organisaatioissa opeteltiin hyödyntämään virtuaalisia työkaluja ja ottamaan niistä kaikki etu käyttöön (Boijer-Spoof Heikinheimo & Appel 2022). Haapakoski ym. (2022) esittelee kansainvälisen HR-ammattilaisten Society for Human Resource Managementin tutkimuksen vuodelta 2012, joka näyttää, kuinka jo ennen pandemiaa ihmiset kokivat joissain asioissa virtuaalityöskentelyn helpomaksi.



Kuva 4. Mitkä asiat sujuvat paremmin virtuaalisesti (Haapakoski ym. 2022)

Kuvassa 4 musta väri esittää virtuaalitiimiä ja turkoosi väri muita tiimejä, jotka työskentelivät yhdessä paikan päällä kasvotusten. Kuten tutkimuksessa käy

selville, ongelmanratkaisu, projektin suunnittelu, työn koordinointi sekä strategian laatiminen luonnistuivat virtuaalitiimistä paremmin kuin tiimeiltä, jotka työskentelivät samassa paikassa kasvotusten. Tiimien tekemien projektien tavoitteenasettaminen sujui virtuaalitiimiltä 18 % paremmin, projektin suunnittelu sujui 15 % paremmin ja oman tiimin strategian laatiminen 5 % paremmin kuin muilta tiimeiltä. Projektin aikana tiimiläisten työn koordinointi sujui virtuaalitiimiltä jopa 21 % paremmin. (Haapakoski ym. 2022.) Haapakoski ym. (2022) toteavat, että tässäkin tutkimuksessa avainasemassa on selkeästi vuorovaikutus. Jos etätyössä haluaa onnistua sitten työntekijänä tai johtajana, täytyy ihmisten väliseen vuorovaikutukseen panostaa (Haapakoski ym. 2022).

2.5 Etätyön hyödyt ja haasteet

Babapour Chafi ym. (2021) toteuttivat tutkimuksen vuosina 2020–2021, ja se suoritettiin yhteistyössä kolmen ruotsalaisen julkisen organisaation kanssa. Tutkimuksen tavoitteena oli tunnistaa etätyön haasteet ja hyödyt sekä tulevaisuuden työelämän tarpeet. Tutkimus toi esille monia etätyöskentelyn tuomia hyötyjä esiin.

Etätyö vauhditti monen digitaalista osaamista, koska ne piti omaksua nopeasti Covid-19:n aikana etätyöhön siirtyessä. Tutkimuksessa esiin tulleissa eduissa osallistujat kokivat tärkeimmiksi lisääntyneen itsenäisyyden tunteen, kyvyn joustavaan suunnitteluun ja työajan mukauttamisen yksilön omiin tarpeisiin. Nämä myös lisäsivät yksilön vaikutusmahdollisuutta omaan työhönsä ja työtyytyväisyyttä. Etätyö on myös auttanut työntekijöitä kehittämään itsensä johtamisen taitoja sekä lisäämään henkilökohtaista tuottavuutta. Monet osallistujat arvostivat myös etätyön tuomia mahdollisuuksia, joita toimistotyöskentely ei tuo. Etätyössä työmatkoilta säästynyt aika voidaan käyttää muihin asioihin kuten harrastuksiin ja perheen parissa. Palavereihin kulunut aika voidaan myös hyödyntää ulkoilulla tai kävelyillä. Mielenkiintoisin etu, joka tutkimuksessa tuli esille oli maininta hiilijalanjäljen pienenemisestä vähentyneiden työmatkojen ansiosta. Osallistujat esittivät myös toiveen näiden toimintatapojen jatkumisesta myös pandemian jälkeen. (Babapour Chafi ym. 2021.)

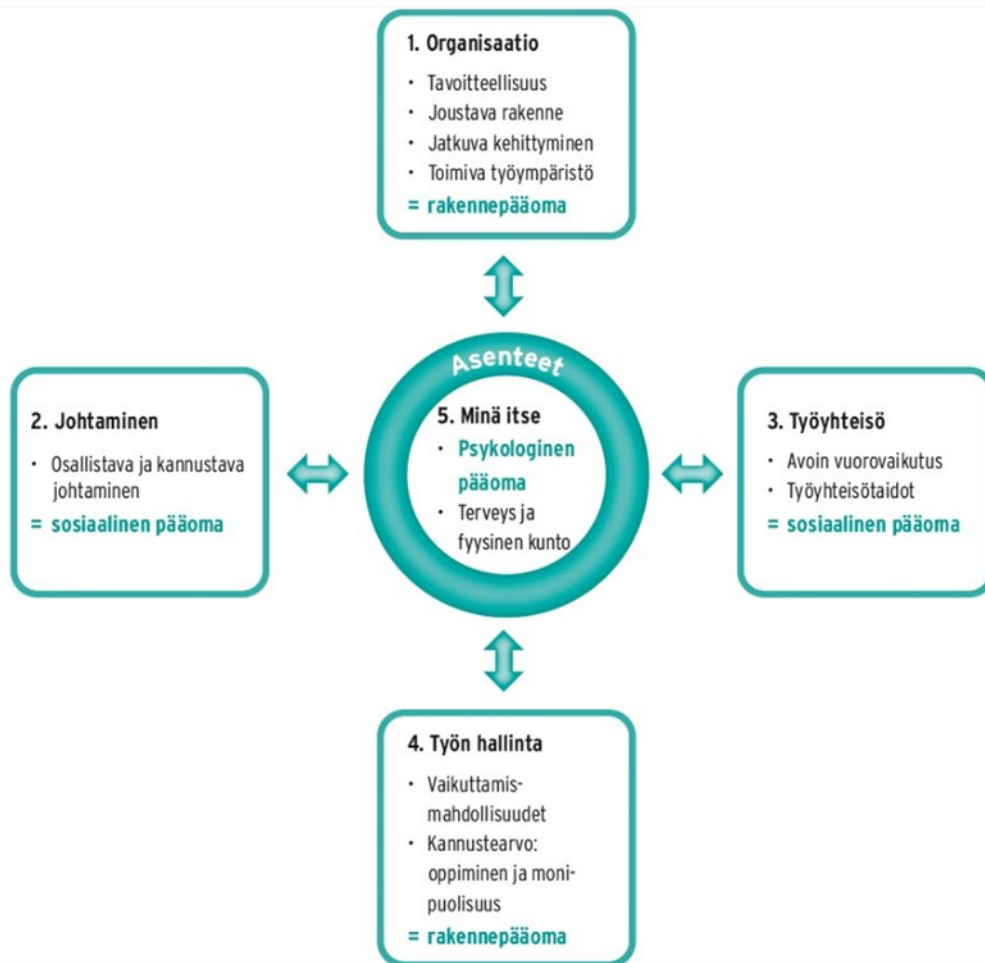
Babapour Chafin ym. (2021) tutkimuksessa nousi esiin paljon etätyöhön liittyviä haasteita. Ensisijaisesti maailmantilanne toi suurimman haasteen, koska

pandemia toi mukanaan paljon epävarmuustekijöitä siitä, kuinka kauan nämä työskentelytavat jatkuisivat ja milloin päästäisiin takaisin toimistolle. Toinen suuri haaste oli toimistokulttuurin siirtäminen virtuaaliseksi. Teknisen tuen ja työkalujen puute aiheutti myös paljon turhautumista ja esti monilla henkilöillä uusien työskentelytapojen käyttöönottoa. Myös äkillinen tarve uusia tietotekniikan laitteita ja työkaluja aiheutti paljon stressiä. (Babapour Chafi ym. 2021.)

Etätyössä spontaanit tapaamiset työkavereiden kanssa jäivät todella vähäiseksi ja kokouksia suunnitellaan niin, ettei luonnollisia taukoja muodostu. Tämä johti osallistujien vaikeuksiin käsitellä kognitiivista ylikuormitusta ja uupumusta peräkkäisten verkkokokouksien takia. Moni koki myös vaikeaksi vetää selkeää viivaa työelämän ja yksityiselämän välille, koska työt olivat koko ajan kotona käden ulottuvilla. Etätyö myös koettiin kovin yksitoikkoisena, ja monille tuotti myös vaikeuksia saada kotona hyvä työergonomia, eivätkä he kokeneet saavansa omalta organisaatioltaan tähän tukea. Edellä mainittuihin haasteisiin osallistujat kokivat saavansa parannusta, jos ovat proaktiivisempia ja kehittävät itsensä johtamisen kykyä helpottaakseen työn kuormitusta ja saavuttaakseen henkisen ja fyysisen työhyvinvoinnin. (Babapour Chafi ym. 2021.)

2.6 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on tulos sujuvasta ja hyvästä työskentelystä. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat johtaminen, työyhteisö, työolosuhteet ja osaaminen. Hyvä työhyvinvointi tarkoittaa siis työympäristöä, jossa työskentely sujuu mukavasti ja työntekijä kokee olonsa terveelliseksi ja turvalliseksi omassa työyhteisössään. (Mannermaa 2022.) Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi on työn, turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin muodostama kokonaisuus, jota tukevat esimerkiksi motivoiva ja hyvä johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden oma osaaminen ja ammattitaito. Työhyvinvointi on vaikuttava tekijä esimerkiksi työssä jaksamisessa. Työn tuottavuus ja yksilön sitoutuminen työhönsä kasvavat työhyvinvoinnin kasvaessa. (Työhyvinvointi s.a.)



Kuva 5. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2023)

Kuvassa 5 Manka ja Manka (2023) esittävät yksilön työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavat organisaation toimintatavat, jotka muodostavat yksilön rakennepääoman työn hallinnan kanssa. Sosiaalisen pääoman muodostavat johtaminen työpaikalla sekä työpaikan työyhteisö. Psykologisen pääoman muodostaa yksilö itse. Siihen sisältyvät omat asenteet sekä fyysinen ja psyykinen kunto. (Manka & Manka 2023.)

Työhyvinvointi ei ole tärkeää ainoastaan työn ja työskentelyn kannalta, vaan työhyvinvointi vaikuttaa yksilön koko elämään. Työhyvinvointi on kokemus, jonka yksilö ja työyhteisö jakavat, mutta se myös vaihtelee jokaisen yksilön mukaan. (Mäkinen & Moilanen s.a.) Yksilön hyvinvointi syntyy työn hallinnasta, elämän hallinnasta, oppimisesta sekä työyhteisöstä. Työelämä ja työhyvinvointi on siis yksi iso tekijä myös jokaisen omassa hyvinvoinnin kokonaisuudessa. (Manka & Manka 2023.) Työhyvinvoinnin vaikutus näkyy ja tuntuu yksilön elämässä esimerkiksi arjen sujumisessa, työntekijäkokemuksessa,

juostavuudessa, uudistumiskyvyssä ja työn tuottavuudessa. Lisäksi vaikka jokainen kokeekin työhyvinvoinnin yksilönä, organisaatio voi aina vaikuttaa siihen yleisellä tasolla. Johtamisen ja työyhteisön rakenne ovat tärkeitä seikkoja, joihin jokaisen organisaation tulisi panostaa, koska ne vaikuttavat erityisen paljon työhyvinvointiin. (Mäkinen & Moilanen s.a.)

2.7 Työhyvinvointi etänä

Ylen tutkimuksen mukaan yli puolet suomalaisista kertoo maailmankuvansa muuttuneen viimeisen kahden vuoden aikana. Syynä tähän muutokseen ovat yksinkertaisesti pandemia ja sota. Tämän takia myös johtamisen ja työelämän laadun painoarvo on nostanut päätään ja työntekijät hakevat parempaa työhyvinvointia. (Manka 2023.) Monet tutkimukset ovat osoittaneet, että vaikka työntekijät ovat yleisesti tyytyväisiä etätööhön ja kokevat joustavuuden ja jakamisen olevan etätöön plussia, voi jatkuva etätöy myös olla haaste työhyvinvoinnille (Varma 2022). Työnantajan tulee järjestelmällisesti seurata kuormitusta aiheuttavia haitallisia tekijöitä, joihin etätyöntekijä voi törmätä. Hyvä suunnittelu ja ennakointi lisäävät työntekijöiden hyvinvointia sekä tuottavuutta ja vähentävät fyysistä ja psyykkistä kuormitusta. Tämä myös vähentää sairaspöissaoloja. (Etätöy 2023.)

Jokaisen organisaation tärkein resurssi on henkilöstön hyvinvointi. Etätöy ei ole kategoriassa huonompi eikä parempi tapa hyvinvoinnin kannalta tehdä töitä kuin toimistotyöskentelykään, mutta työhyvinvointiin on vaikeampi vaikuttaa etänä. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Appel 2022.) Etätöyessä hyvinvointia edistää kuitenkin pääosin samat asiat kuin toimistollakin. Arvostus, työn hallinnan tunteen tukeminen, oikeudenmukaisuus, esihenkilön saatavilla oleminen, palkitseminen ja työn merkityksellisyyden ylläpitäminen ovat tärkeitä hyvinvointia edistäviä tekijöitä. (Työterveyslaitos s.a.)

Oikeanlaisella suunnittelulla etätöy voi olla paljon tuottavampaa ja vähemmän stressaavaa etätyöntekijälle. Häiriötekijöiden pienentäminen ja emotionaalisten ja älyllisten tarpeiden täyttäminen on erityisen tärkeää. On monia keinoja, joilla voidaan optimoida suorituskyykyä ja edistää motivaatiota etätöyessä. (Loubier 2021.) Etätöyessä korostuu myös työntekijän oma vastuu työhyvinvoinnistaan. Työntekijä on aina itse vastuussa oman työnsä johtamisesta ja taidosta

erottaa työ vapaa-ajasta. Työtapojen tarkastelua ei siksi kannata jättää vain esihenkilön harteille, vaan työntekijän pitäisi myös itse tarkastella kriittisesti omia työtapojaan ja osata tunnistaa mahdollisia riskejä. (Etätyö 2023.) Yksinäisyys on yksi etätyön suurimmista haasteista. Tämä on loogista, koska kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus on etätyössä todella vähäistä. Moni saattaa kamppailla myös motivaation kanssa etätoimistolla, koska epämuodollinen ympäristö ei ehkä ole motivoivin ympäristö ja koti myös yleensä nähdään omana rentoutumispaikkana. (Loubier 2021.)

3 ITSENSÄ JOHTAMINEN

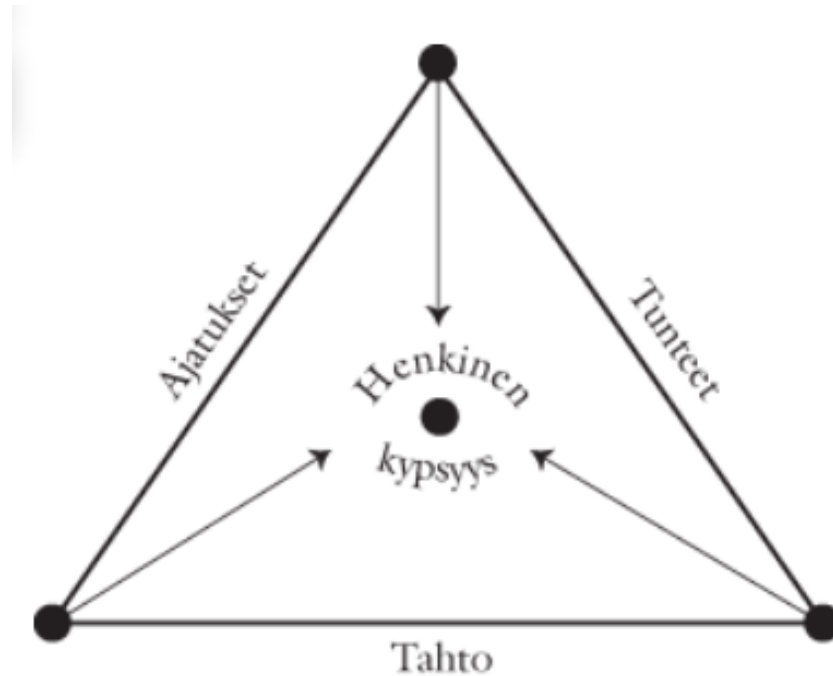
Itsensä johtaminen on suunnitelmallisuutta, järjestelmällisyyttä ja priorisointia. Itseään johtava henkilö osaa asettaa itselleen tavoitteita, suunnitella työtään pidemmälläkin tähtäimellä, ennakoi asioita ja osaa tukea omaa palautumistaan työajalla ja vapaa-ajalla. (Moilanen 2021.) Itsensä johtaminen perustuu vahvasti itsensä tuntemiseen ja sen lisääntymiseen. Henkilö, joka ei osaa ymmärtää omaa itseään, ei kykene myöskään johtamaan itseään, eikä voi myöskään olla hyvä johtaja muille. (Salmimies 2008.)

Salmimiehen (2008) mukaan itsensä johtamiseen ja oman yksilön kasvamiinseen tarvitaan kykyä kyseenalaistaa asioita ja muuttamaan omia sisäisiä käsityksiä. Salmimies (2008) myös kertoo itsensä johtamisen olevan prosessi ja että henkinen kasvu ei tapahdu yhdessä päivässä. Edward Decin ja Richard Ryan ovatkin luoneet yksilön itseohjautuvuusteorian, jonka mukaan ihmisen sisäiseen motivaatioon vaikuttavat ihmisen tietyt perustarpeet ja niiden täyttyminen. Perustarpeet muodostuvat omasta kyvykkyydestä yhteisöön kuulumisesta ja omaehtoisuudesta. Teorian mukaan yksilö alkaa motivoitua itsestään, ottaa enemmän vastuuta ja on määrätietoisempi sekä innokkaampi, kun vain saa positiivisella tavalla vahvistusta näihin teorian kolmeen tarpeeseen. (Savaspuro 2019.)

3.1 Itsetuntemus ja itseohjautuvuus

Itsensä johtaminen perustuu vahvasti itsensä tuntemisen lisääntymiseen ja ihmisen olemusta voidaankin tulkita erilaisista näkökulmista. Triadinen näkökulma käsittelee tunteet, ajatukset ja tahdon. Ihminen usein nähdään tuntevana, tahtovana ja ajattelevana olentona, ja tämän kautta itsensä johtaminen

voidaankin ajatella tarkoittavan omien tunteiden, ajatusten ja tahdon ohjaimista. Ihminen kykenee käyttämään koko potentiaaliaan hyödyntämällä omia mahdollisuuksiaan ja vahvuuksiaan. (Salmimies 2008.)



Kuva 6. Triadinen kolmio (Salmimies 2008)

Kuvassa 6 esitetään triadinen kolmio, jossa nähdään Salmimiehen (2008) mukaan kolme ihmisen tärkeintä ominaisuutta, joista jokainen ihminen koostuu. Ihminen pystyy ohjaamaan omaa elämänsä kulkua sekä asettamaan tavoitteita, kunhan hänellä on tasapaino näiden kolmen ulottuvuuden kesken. Ihmisellä on vaara joutua ajelehtimaan ilman selkeää päämäärää tai tavoitteita, jos nämä kolme ulottuvuutta eivät ole ihmisen omassa hallinnassa. Kun kaikki kolme ovat tasapainoisessa hallinnassa, ihmisen henkinen kypsyys kasvaa. (Salmimies 2008.)

Itsensä johtaminen on myös itseohjautuvuutta. Itseohjautuvuudella tarkoitetaan ihmisen itsenäistä taitoa pystyä toimimaan ilman ulkopuolista ohjausta tai kontrollointia. (Savaspuro 2019.) Itseohjautuvuus on tiimin ja yksilön vastuuta suorittaa päivittäisiä työtehtäviä itsenäisesti ja ilman esihenkilön ohjausta. Itseohjautuva työntekijä osaa suunnitella, aikatauluttaa, tehdä päätöksiä ja käyttää ongelmanratkaisutaitoja itsenäisesti. Hyvin itseohjautuva työyhteisö tai tiimi osaa jopa jakaa omat työtehtävänsä itse ja sopia keskenään työtavoista sekä työn edistymisen seurannasta. Itseohjautuvat työntekijät tarvitsevat myös

jatkuvaa koulutusta, kehitystä ja perehdytystä sekä selkeät reunaehdot ja periaatteet organisaatiolta. (Rauramo 2023b.)

3.2 Itsensä johtaminen etänä

Etätyössä menestyminen sekä työsuorituksissa että henkilökohtaisessa hyvinvoinnissa on aina kiinni yhdestä yksilön ominaisuudesta: itsensä johtamisesta. Itseohjautuvuuden ollessa myös itsensä johtamista etätyö korostaa vahvasti henkilön itseohjautuvuutta. Itseohjautuva yhteisö työelämässä ei kuitenkaan ole vielä valmis, vaan se tarvitsee silti selkeät tavoitteet ja reunaehdot omalle itseohjautuvuudelle. (Haapakoski ym. 2020.)

Haapakoski ym. (2020) muistuttavat, että vaikka esihenkilö olisikin tavoitettavissa etätyössä, on etätyöläinen kuitenkin aina suurimman osan aikaa itsensä johtaja. Tämän takia etätyöntekijä ei voi jättää johtamista vain omalle esihenkilölleen, vaan hänen täytyy itse osata priorisoida, tauottaa ja organisoida omaa tekemistään. Etätyöntekijän täytyy myös osata hallita omaa ajankäyttöään ja ymmärtää milloin omat taidot eivät riitä vaan täytyy pyytää apua. (Haapakoski ym. 2020.) Etätyössä itseään johtavan henkilön tulee myös säännöllisesti arvioida omaa edistymistään ja tunnistaa kehittämiskohtia. Täytyy myös osata pyytää näihin tarvittaessa apua, vastaanottaa sitä ja hyödyntää tarvittulla tavalla. (Moilanen 2021.)

Organisaatioiden pitäisi helpottaa työntekijöiden itsenä johtamista etänä ja tarjota heille siihen parhaimmat työkalut. Jotta työntekijät kykenevät johtamaan itseään kestävästi he tarvitsevat helpon tavan mitata omaa tekemistään ja sitä, kuinka heidän työnsä sujuu kullakin hetkellä. Oman työn tilan tarkistaminen ruokkii itseohjautuvuutta, pitää tehokkuutta yllä ja auttaa työntekijää pysymään oikealla linjalla tavoitteiden kanssa. (Kvamme 2022.) Itsensä johtamiseen etänä kuuluu myös se, että hyväksyy omat puitteet ja pystyy niiden sisällä päättämään työntekemisen tavoista ja järjestyksestä. Se, että etänä pystyy myös karsimaan tarpeettomia keskeytyksiä ja keskittämään kerrallaan vaativat itsensä johtamista. Tämä pohjautuu myös siihen, että osaa tehdä omasta etätyöpisteestään rauhallisen ilman häiriötekijöitä. (Moilanen 2021.)

Moilasen (2021) mukaan etätyössä tulisi myös tunnistaa itsessään riittämättömän palautumisen merkkejä ja osata reagoida niihin. Vaikka työnantajan vastuulla on huolehtia palautumismahdollisuuksista ja siitä, että kiireen jälkeen työntekijöillä on mahdollista rauhoittua, osaa itseään johtava etätyöntekijä tunnistaa nämä myös itse. Itseään johtava työntekijä osaa myös kertoa oman työhyvinvointinsa huonontumisesta ja tunnistaa merkit omasta kuormituksesta jo hyvissä ajoin. Vaikka itseään johtava etätyöntekijä on hyvä itseohjautuvuudessa ja itsenäisessä tekemisessä, hänellä on myös kyky ja rohkeus kertoa esihenkilölle epäkohdista ja kehityskohdista, joita huomaa omassa työssään ja osaa pyytää apua. (Moilanen 2021.)

4 TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS

Tässä luvussa esitellään kohdeorganisaatio. Luvussa kerrotaan DNA Oyj:n rakenteesta, sen perustiedoista ja yrityksen toiminnasta. Luvussa käsitellään myös yrityksen sisäistä etätyötä ja sitä, miten se toteutuu.

4.1 Yrityksen perustiedot

DNA on yksi Suomen johtavista tietoliikenneyhtiöistä, joka tarjoaa asiakkailleen yhteydet, palvelut ja laitteet kotiin, töihin sekä arkeen. Yrityksen pääasiallinen toimiala ovat tietoliikennepalvelut ja tietoliikennelaitteet. (DNA:n osakkeen noteeraus... s.a.) Yritys DNA on perustettu vuonna 1985, ja se toimii tällä hetkellä julkisena osakeyhtiönä. Yrityksen kotipaikka on Helsinki ja yhtiön toimitusjohtajana toimii Jussi Tolvanen (DNA Oyj s.a.) DNA on listautunut Helsingin pörssiin vuonna 2016 (Tutustu DNA:n tarinaa s.a.).

Vuonna 1999 perustettiin kolme uutta matkaviestinnän yhteistyöyhtiötä, jotta voitaisiin laajentaa Finnet-puhelinyhtiötä. Monien eri vaiheiden kautta syntyi matkaviestinliiketoiminnan yhtiö DNA Finland Oyj. Omistajia oli alun perin noin 40 suomalaista puhelinyhtiötä. Vuoden 2000 aikana alettiin valmistelevaan uutta valtakunnallista matkapuhelinpalvelua ja valmistauduttiin sen avaamiseen. Vuoden 2001 alussa verkko avattiin ja DNA-liittymien myynti alkoi ensimmäistä kertaa. Vuonna 2007 DNA:n ja kuuden muun puhelinyhtiön liiketoiminta yhdistettiin ja Suomessa siirryttiin digitaaliseen televisioon. Seuraavaksi Suomessa alettiin siirtymään älypuhelimien käyttöön, ja tämän jälkeen 4g-

verkkoa alettiin rakentamaan. Vuonna 2018 siirryttiin 5 g-verkkoon, mikä on nykyinen käyttämämme verkko. (Tutustu DNA:n tarinaan s.a.)

DNA:lla työskentelee noin 1600 henkilöä ympäri Suomea, ja henkilöstön viihtyvyys on tärkeää yritykselle. Vuonna 2017 DNA sai Great Place to Work -sertifikaatin, ja vuonna 2019 DNA valittiin Suomen parhaimmaksi työpaikaksi ja on koko Euroopan 13. paras työpaikka Great Place to Work -tutkimuksen mukaan. (Tutustu DNA:n Tarinaan s.a.) Väestöliitto on myös myöntänyt DNA:lle Perheystävällinen työpaikka -tunnuksen, ja DNA onkin ollut mukana Väestöliiton Perheystävällinen -työpaikka ohjelmassa jo vuodesta 2015 (Perheystävällinen työpaikka s.a.).

4.2 DNA ja etätyöskentely

DNA:n henkilöstö on tyytyväinen etätyössä, eikä heidän ole tarvinnut palata toimistolle edes pandemian loppuessa. Toukokuussa 2021 tehdyn henkilöstökyselyn perusteella valtaosa yrityksen työntekijöistä haluaa työskennellä etänä jatkossakin. Kyselyn perusteella kuitenkin noin 70 % henkilöstöstä arvelee työskentelevänsä jatkossa toimistolla ainakin 1–2 kertaa viikossa. Vain noin 5 % kyselyyn vastanneista koki kaipaavansa vakituista työskentelyä toimistolla. (Huttunen 2021.)

Vuonna 2012 DNA otti käyttöönsä organisaation itsensä kehittelemän Mutkaton Työ -konseptin. Tämän tarkoitus ja ensisijainen ajatus oli, että työntekijät voivat tehdä etätöitä niin paljon kuin haluavat, eivätkä tarvitse tähän erillistä sopimusta tai lupaa omalta esihenkilöltään. Ajatuksena ei ollut kannustaa ihmisiä tekemään enemmän etätöitä tai estää työntekijöitä tulemaan toimistolle, vaan henkilöstölle halutaan antaa mahdollisuus työskennellä heidän halunsa mukaan ympäristössä. Tämän konseptin käyttöönoton jälkeen henkilöstön työtyytyväisyys on noussut viiden vuoden aikana 20 %. DNA:n mutkaton työkuultuuri kiteytetään luottamusta tukevaan avoimeen ja jatkuvaan vuorovaikutukseen, vahvaan yhteishenkeen, inhimilliseen, tavoitekeskeisiin ja ihmisläheiseen johtamiseen, työn vapauteen ja vastuuseen sekä arvoja tukevaan toimintaan. (Savaspuro 2019.)

DNA:lla työskennellään paljon etätöissä ja yritys haluaakin antaa henkilöstölle vapautta päättää omista työskentelytavoistaan. On mielenkiintoista nähdä, kuinka tämä vapaus näkyy itsensä johtamista ja kokevatko työntekijät yrityksen myös tukevan itsensä johtamisen taitoa ja antaako yritys siihen tarvittavat avaimet. Tutkimuksessa toivon myös saavani selville onko etätö ja itsensä johtamisen taito seurauksena henkilöstön työhyvinvointiin ja siihen, että DNA on mukava paikka työskennellä.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa käydään läpi, miten opinnäytetyön tutkimusosuus on toteutettu. Esittelyssä on tutkimuksessa käytetyt tutkimusmenetelmät ja niiden käyttö sekä tutkimusaineiston hankinta ja analysointi.

5.1 Tutkimuksen teoria ja menetelmät

Opinnäytetyön tarkoituksena on esittää kohdeorganisaatiolle lopuksi erilaisia kehittämis ehdotuksia itsensä johtamisen kehittämiseen etänä. Jotta näitä kehitysehdotuksia voidaan alkaa ajaa, täytyy ensiksi tietää itsensä johtamisen nykytilanne yrityksessä. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työntekijöiden kokemuksia mahdollisimman syvällisestä sekä laajasti.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin tapaustutkimuksena. Tapaustutkimus eli case study on ominainen tutkimusstrategia liiketaloustieteissä. Tutkimus hakee usein vastausta kysymyksiin ”miksi?” ja ”miten?” ja oleellista on, että tutkimuksen kohde käsitetään kokonaisuutena eli yhtenä tapauksena. Tutkimuskohde on yleisimmin yritys tai jokin sen osa. Käytetty otos ei ole osa jostain isommasta joukosta eikä tutkimuksen tarkoitus ole pyrkiä yleistämään tilastoa. Tapaustutkimuksen tarkoitus on siis löytää syvällistä ja perusteellista tietoa tutkittavasta kohteesta tai tapauksesta. Se mahdollistaa kohteena olevan yrityksen tai muun mahdollisimman syvällistä ymmärrystä, mikä taas tuo kehittämistyölle suurempaa merkitystä. Tapaustutkimus soveltuukin parhaiten kehittämistyöhön ja varsinkin, kun tarkoituksena on tuottaa uusia kehittämis ehdotuksia ja -ideoita. Tapaustutkimus auttaa käsittämään esimerkiksi yrityksen työntekijöiden välistä suhdetta tai itse yrityksen toimintaa. (Ojasalo ym. 2015, 52–53.)

5.2 Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimustapa

Määrällisen tutkimusmenetelmän tarkoituksena on löytää vastauksia kysymyksiin siitä, kuinka paljon tai miten usein jokin asia ilmentyy. Se myös etsii vastausta siihen, miksi asiat ilmentyvät tutkimuksen kuvailemalla tavalla. Määrällisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata tai selittää ihmisiin liittyviä ominaisuuksia, asioita ja kokemuksia. (Vilkkä 2021a.) Määrällinen tutkimus antaa myös menetelmänä yleisen kuvan suhteista ja eroista, jotka hallitsevat muuttujien eli mitattavien ominaisuuksien välillä. Tämän tutkimusmenetelmän avulla tietoja tarkastellaan numeerisesti mikä tarkoittaa, että tutkittavat ominaisuudet ja asiat esitellään ja kuvaillaan numeroita käyttäen. (Vilkkä 2017.) Tutkimuksen avulla saadaan usein selville olemassa oleva tilanne muttei pystytäkään kartoittamaan asioiden syitä (Heikkilä 2014, 15).

Määrällistä tutkimusta tehdessä on tärkeää varata tarpeeksi aikaa aineiston keräämiseen sekä sen tulkintaan. Tutkimusprosessi edellyttää asiaongelman tunnistamista ja nimeämistä. Muuten olisi mahdotonta muodostaa tutkimuskysymyksiä. Jo suunnitteluvaiheessa on tärkeää ottaa teoriapohja huomioon sekä suunnitella aineiston hankinta, mittarit ja analysointi huolella. (Vilkkä 2021a.) Aineistoa kerätessä käytetään usein standardeja kyselylomakkeita, joissa vastausvaihtoehdot ovat vastaajille valmiina. Saatua aineistoa kuvataan numeroiden avulla ja saatuja tuloksia voidaan esitellä kuvioin ja taulukoin. (Heikkilä 2014, 15.)

Tämä tutkimusmenetelmä valittiin opinnäytetyöhön, koska tavoitteena on selvittää kohdeorganisaation työntekijöiden kokemuksia, pyrkiä selittämään niitä sekä sitä, miten ne jakautuvat työntekijöiden kesken. Määrällistä tutkimustapaa on hyvä käyttää opinnäytetyössä, kun haluaa selittää ja ymmärtää tutkimuksen kohteena olevien ihmisten kokemuksia ja käsityksiä (Vilkkä 2021a).

5.3 Määrällisen tutkimusaineiston hankinta

Oman aineiston kerääminen on yleisin tapa hankkia tutkimusaineistoa empiirisessä tutkimuksessa eli havainnoivassa ja kokemukseen perustuvassa tutkimuksessa. Kun aineistoa kerätään, on päätettävä tutkimusongelman perusteella, mikä tiedonkeruumenetelmä soveltuu parhaiten tiedon keruuseen.

(Heikkilä 2014, 12, 17.) Aineistoa voidaan kerätä suoraan tai epäsuorasti ihmisiltä. Suoran aineiston hankkimista ovat esimerkiksi haastattelut tai muut toiminnalliset menetelmät ja epäsuoran aineiston hankinta pitää taas sisällään valmiiden kuvien tai tekstien käyttöä. (Vilkka 2021a.)

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimusaineiston hankinnassa on kysely usein yleisin tapa kerätä aineistoa. Varsinkin jos vastauksia tutkimukseen halutaan saada suurelta ja hajallaan olevalta joukolta ihmisiä. (Vilkka 2021b.) Varsinkin internet-kyselyt ovat nopea ja helppo tapa kerätä aineistoa sekä tavoittaa haluttu perusjoukko. Internetin kautta lähetettävät kyselyt vaativat kuitenkin varmuuden siitä, että kaikilla on pääsy internetiin ja tutkimuksen onnistuminen on vahvasti riippuvainen kyselyn teknisestä toteutuksesta. On tärkeää, että tutkitavilta saadaan kaikki mahdollinen tieto tutkimuksesta ja estetään otokseen kuulumattomien pääsy ja vastaaminen kyselyyn. (Heikkilä 2014, 17.) Internetin kautta lähetetyissä kyselytutkimuksissa usein ongelmana on se, ettei vastaajien anonymiteettia voida varmistaa tarpeeksi hyvin, koska sähköposti usein paljastaa vastaajan. Internetissä vastanneiden tietokoneet voidaan myös tarvittaessa paikallistaa IP-numeroiden avulla (Internet Protocol), mikä uhkaa heidän tietosuojansa. (Vilkka 2021b.)

Kyselylomakkeen toteuttamiseen ja sen suunnitteluun löytyy paljon erilaisia yksityiskohtaisia ohjeistoja. Kyselylomakkeen tärkein osa on se, että se perustuu kehittämistyön tavoitteisiin, ja niiden tulisi olla tekijälle selvillä ennen kyselyn tekemistä. (Ojasalo ym. 2015, 130.) Kvantitatiivisessa kyselylomakkeessa kysymykset ovat yleisesti suljettuja kysymyksiä, joissa vastausvaihtoehdot ovat valmiina ja vastaajan on tarkoitus ympyröidä tai rastittaa oikea tai oikeat vastaukset. Näiden strukturoitujen kysymysten tarkoitus on vastauksien yksinkertaistaminen ja kyselyyn vastaamisen helpottaminen. (Heikkilä 2014, 47, 49.)

Lomakkeen kysymyksien tulisi antaa vastauksia vain ja ainoastaan tutkimukseen ja työn tavoitteisiin eikä turhia kysymyksiä saisi esiintyä. Lomakkeen pituus ja ulkonäkö tulee myös ottaa huomioon sitä suunnitellessa. Kyselylomakkeen halutaan olevan selkeä sekä tarpeeksi lyhyt, jotta vastaamishalukkuus ei heikkene. Hyvän kyselyn vastausaika on noin 15–20 minuuttia ja kysymyksien tulisi olla tarpeeksi yksinkertaisia ja helppotajuisia. On tärkeää, että vastaajat

osaavat ja jaksavat ottaa osaa kyselyyn sekä ymmärtävät kysymykset mahdollisimman samalla tavalla kuin niiden tekijä. (Ojasalo ym. 2015, 130.)

5.4 Tämän opinnäytetyön tutkimusaineiston hankinta

Tässä opinnäytetyössä aineistoa hankittiin verkkokyselyn avulla. Näin saatiin laajin kuva henkilöstön kokemuksista ja tavoitettaisiin kaikki kyselyyn osallistuvat helpoiten. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat DNA:n kuluttaja-asiakaspalvelussa työskentelevät henkilöt, jotka ovat työskennelleet etänä viimeisen vuoden aikana. Etätyön ei ole tarvinnut tapahtua yhtäjaksoisesti, mutta sen on pitänyt tapahtua nimenomaan kohdeyrityksen sisällä. Vaikka kysely on kohdennettu työntekijöille, annettiin myös esihenkilöille mahdollisuus vastata kyselyyn, koska myös heillä mahdollisesti on oma esihenkilönsä. Kyselyssä kysyttiin kysymyksiä etätyöstä, itsensä johtamisesta ja niiden vaikutuksista työhyvinvointiin. Kysely lähetettiin 70 henkilölle.

Kysely toteutettiin netin välityksellä Webropol-kyselynä (liite 2). Kyselyn kysymykset laadittiin opinnäytetyön teorian perusteella. Kysely oli auki 19.9.–26.9.2023 klo 12:00 saakka. Kyselystä lähetettiin yksi muistutus (liite 1) sähköpostitse kyselyn aukioloajan puolella välissä. Ennen kyselyn lähettämistä itse kohderyhmälle, sen testasi 5 eri henkilöä. Testauksien jälkeen kysymystä 10 jouduttiin muuttamaan, koska ihmiset käsittivät sen eri tavalla. Se mitä tutkija haki kysymyksellä ei vastannut sitä, miten se ymmärrettiin, joten jouduttiin muuttamaan kysymyksen muotoa ja sen sisältöä. Kysely lähetettiin kohderyhmälle sähköpostitse, jossa liitteenä olivat saateviesti (liite 1) sekä tietosuojaseloste (liite 3). Saateviestissä haluttiin vielä tarkentaa, että vastauksia haluttiin vain vuoden aikana etätöitä tehneiltä, eikä muiden tarvitse vastata kyselyyn.

Kyselyssä kysymyksiä oli yhteensä 18. Strukturoituja eli suljettuja kysymyksiä kyselyssä oli yhteensä 17, ja yksi kysymyksistä oli avoin kysymys. Kaikissa muissa kysymyksissä paitsi avoimessa kysymyksessä oli viisi eri vastausvaihtoehtoa. Kaikki muut kysymykset olivat myös pakollisia, paitsi avoin kysymys. Kyselyn etätyöosuudella haluttiin selvittää työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia etätyöstä ja pyrittiin selvittämään, kuinka etätyö vaikuttaa työntekijöiden työntekoon. Kyselyn ensimmäisen osion käsitellessä etätyötä ensimmäiseksi

tiedosteltiin, paljonko henkilö teki etätöitä viikon aikana. Sen jälkeen kysymyksissä kysyttiin esimerkiksi etätöiden tehokkuudesta, motivaatiosta ja siitä, kokiivatko työntekijät saavansa tarpeeksi tukea esihenkilöltään ja olevansa osa työyhteisöä etänä. Kyselyssä kysyttiin myös työntekijöiden kokemuksista ja ajatuksista etätöiden vaikutuksista työhyvinvointiin sekä avoimena kysymyksenä etätöiden huonoja ja hyviä puolia.

Seuraavassa osiossa käsiteltiin itsensä johtamisen kokemuksia ja taitoja. Kysymyksillä itsensä johtamisesta haluttiin saada selville, kuinka työntekijät kokiivat osaavansa erilaisia itsensä johtamisen ja itseohjautuvuuden taitoja. Kysymyksillä tiedusteltiin työntekijöiden taitoa priorisoida omaa työtään, seurata omia tuloksiaan, erottaa työ vapaa-ajasta, tehdä itsenäisiä päätöksiä, tunnistaa omia rajoja, arvioida omaa tekemistään sekä palautumistaan. Kyselyn lopussa kysyttiin myös työntekijöiden mielipidettä itsensä johtamisen vaikutuksista heidän työhyvinvointiinsa. Kyselyllä haluttiin saada kokonaiskuva työntekijöiden etätöistä ja itsensä johtamisesta. Varsinkin tarkka ja syvällinen tieto itsensä johtamisesta on tärkeää, jotta yritykselle voidaan kehitellä kehitysideoitu tuloksen perusteella.

5.5 Määrällisen aineiston tulkinta ja analysointi

Tutkimusaineiston erilliset vaiheet määrällisessä tutkimuksessa ovat suunnittelu, kokoaminen, aineiston käsittely sekä tulkinta ja analysointi. Kun siirrytään aineiston käsittelyyn ja tulkintaan, on silloin jo aineiston suunnittelu ja koamisvaihe toteutettu. Koko prosessin tärkein vaihe on suunnittelu, joten jos suunnittelu on onnistunut hyvin, muutkin vaiheet etenevät jouhevasti. (Vilkka 2021a.)

Kun aineiston keräämisen määräaika umpeutuu, voidaan ainestoa alkaa käymään läpi. Tutkija voi myös päättää alkaako käymään vastauksia läpi niiden palautuessa vai vasta, kun määräaika on umpeutunut ja kaikki vastaukset ovat saapuneet perille. Kun aineisto on onnistuneesti saatu kerättyä, siirrytään sen käsittelyvaiheeseen. Aineiston käsittelyllä tarkoitetaan saadun aineiston tarkistusta, tietojen syöttämistä ja tallentamista. Tarkistuksessa lomakkeiden tiedot ja arvot käydään läpi sekä poistetaan heti lomakkeet, joita ei ole täytetty oikein. Seuraavaksi käydään lomakkeet läpi kysymys kerrallaan ja arvioidaan

virheelliset tai puuttuvat tiedot. Tässä vaiheessa tutkija pystyy jo arvioimaan, kuinka onnistuneita vastaukset ovat. Kun kysymykset on käyty onnistuneesti läpi, syötetään ja tallennetaan ne valittuun ohjelmaan ja muotoon. Tallennettu muoto täytyy kuitenkin olla sellainen, että aineistoa pystytään tulkitsemaan ja tutkimaan numeraalisesti erilaisilla tilasto- tai taulukko-ohjelmilla. (Vilkkä 2007.)

Tutkimusmenetelmien hallitseminen on tutkijalle tarpeellinen taito, mutta käytännössä tutkimustyö tarvitsee myös sopivia työkaluja onnistuakseen. Tilastoaineistoa varten käytetään erilaisia tilastollisia ohjelmia, jotta aineistoa saadaan analysoitua. Tarjolla on monia erilaisia ohjelmia, joita voidaan käyttää nimenomaan määrällisessä tutkimuksessa. Tutkijan tulee kuitenkin valita paras analysointiohjelma omalle tutkimukselleen ja miettiä mitä ominaisuuksia ohjelmalta kaipaa. Tutkimuksen aineisto tullaan käsittelemään halutussa ohjelmassa, mutta itse raportointi tullaan kirjoittamaan tekstinkäsittelyohjelman avulla. (Heikkilä 2014, 118–119.)

5.6 Tämän opinnäytetyön tutkimusaineiston tulkinta ja analysointi

Vastausajan loppuessa vastauksia alettiin tarkistamaan. Kaikki vastaukset olivat virheettömiä, joten kaikkia voitiin käyttää tutkimuksessa. Seuraavaksi kaikkien suljettujen eli strukturoitujen kysymysten vastaukset vietiin suoraan SPSS-tilastointiohjelmaan. Aineistoa ensin käsitellään ohjelmassa, minkä jälkeen sitä aletaan analysoimaan. Tutkimusaineistosta muodostetaan tilastointiohjelman avulla jakaumia ja keskiarvoja. Arvoja on esitetty ympyrädiagrammeja käyttäen, ja niissä näkyvät vastausten lukumäärät sekä prosenttiosuudet.

Avoimet kysymykset käytiin läpi yksitellen ja vastauksista etsittiin yhteisiä teemoja. Ensin kaikki avoimet kysymykset siirrettiin Weprobolista Word-muotoon, mikä helpotti kysymyksen läpikäymistä. Vastaukset jaettiin ensin etätyön hyötyihin ja haittoihin, jotta näistä saadaan parempi kuva. Vastauksien käytiin läpi ajatuksella, minkä jälkeen aloitettiin kysymysten teemoittelu. Vastauksista siis etsittiin yhteisiä tekijöitä, jotta vastauksien voitaisiin tiivistää. Kysymyksistä

muodostui useampi eri teema ja joitain teemoja myös yhdisteltiin samankaltaisuuden takia. Vastauksista ja jokaisesta teemasta kirjoitettiin yhteenveto, mikä toi kaikki teeman vastauksen yhteen.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

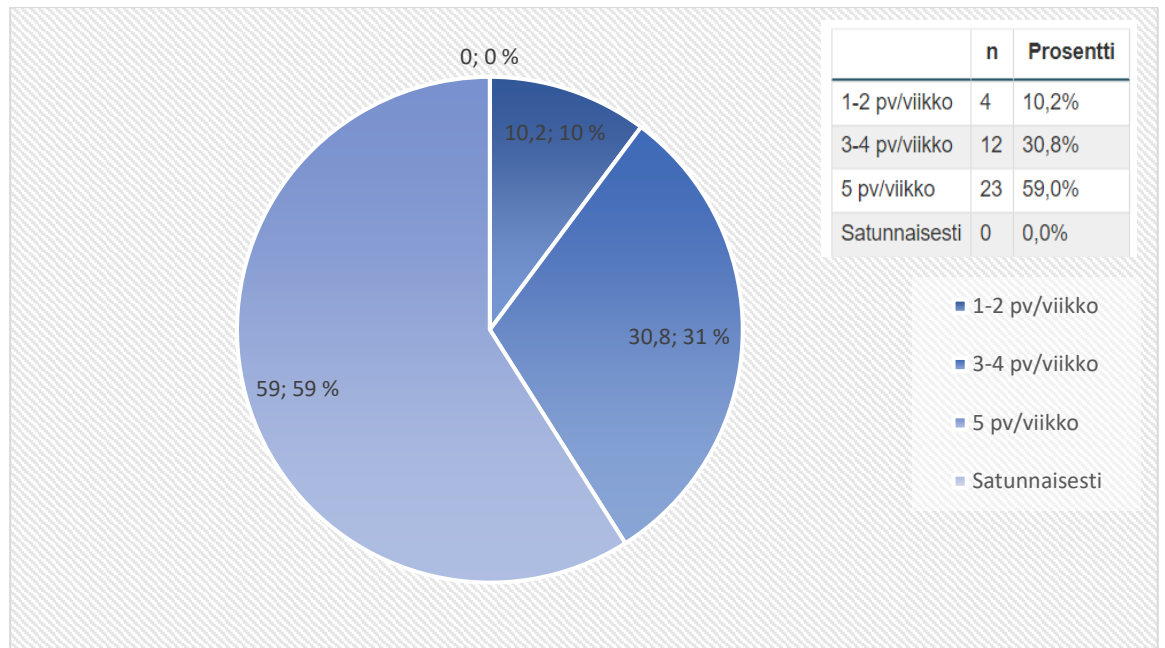
Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tuloksia tullaan tarkastelemaan tässä luvussa. Tutkimusaineisto hankittiin internetkyselyn avulla, johon saatiin yhteensä 39 vastausta, eli 55,7 % työntekijöistä vastasi kyselyyn. Näistä 39 vastaajasta 17 henkilöä vastasi avoimeen kysymykseen, mikä oli vapaaehtoinen. Ensin käydään läpi monivalintakysymysten tulokset ja lopuksi esitellään avoimien kysymyksien yhteenveto.

6.1 Monivalintakysymykset

Monivalintakysymyksiä kyselyssä oli yhteensä 17 kysymystä. Kaikki monivalintakysymykset olivat pakollisia. Melkein kaikkien monivalintojen vastausvaihtoehdot olivat samat paitsi taustakysymyksissä, joissa kysyttiin etätyöskentelyn määrää ja mieluisinta työskentelytapaa tulevaisuudessa. Monivalintojen vastausvaihtoehdot alkoivat ”Täysin samaa mieltä” -vastauksesta ja päättyivät ”Täysin eri mieltä” vastaukseen. Näiden vastauksien välissä olivat ”Osittain samaa mieltä”, ”En osaa sanoa” ja ”Osittain eri mieltä”.

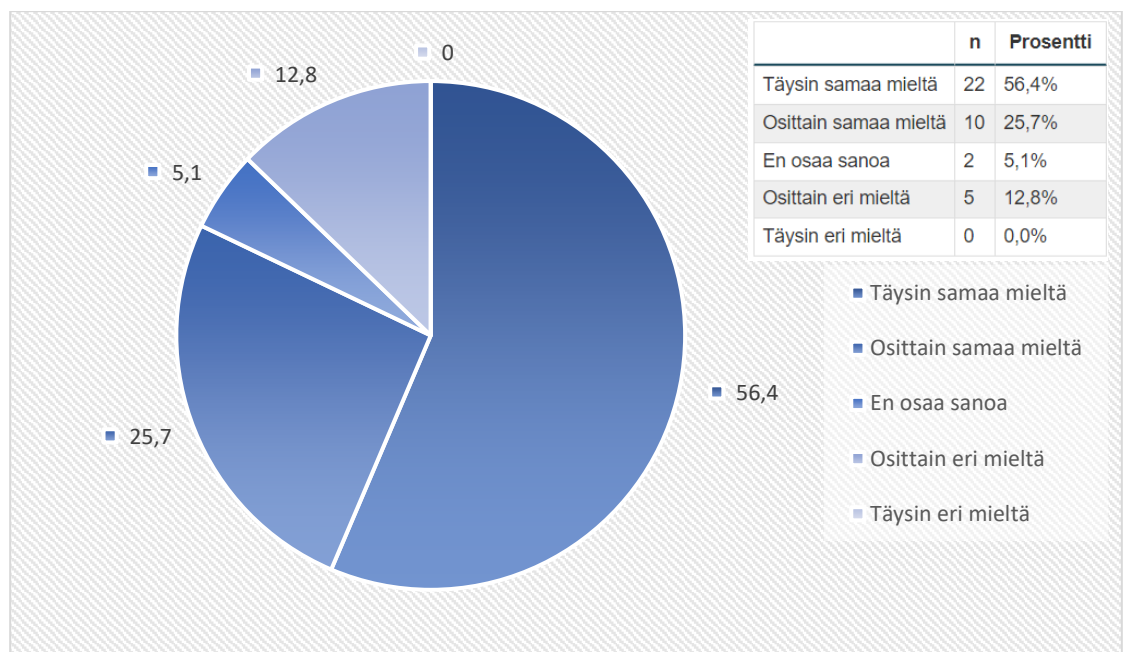
6.2 Työskentely etänä

Kyselyn ensimmäiset kysymykset käsittelivät kysymyksiä etätyöstä ja sitä, miten työntekijät kokivat etätyöskentelyn. Näillä kysymyksillä haettiin taustatietoa etätyöskentelystä ja pohjustettiin kyselyä. Kysymyksillä etätyöstä haluttiin saada työntekijöiden käsitys etätyöstä ja varmistaa, että tutkittavat ymmärtävät kyselyn perustuvan pelkästään etätyön eikä toimistotyön tarkasteluun.



Kuva 7. Kuinka paljon työntekijät työskentelevät etänä.

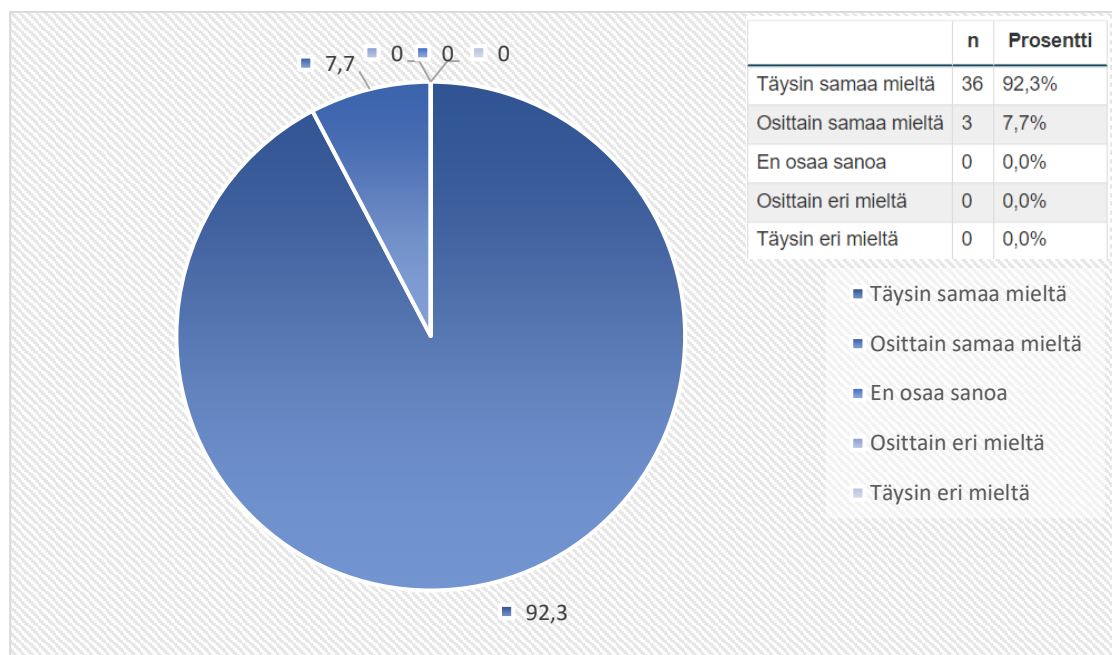
Kuvassa 7 näkyy, kuinka kyselyyn vastanneista työntekijöistä 23 vastaajaa eli 59 % työskentelee etänä 5 päivää viikossa. Vastaajista 23 eli 30,8 % työskentelee etänä 3–4 päivää viikossa ja 1–2 kertaa viikossa etänä työskenteli vastanneista 4 eri 10,2 %.



Kuva 8. Teen tehokkaammin töitä etänä.

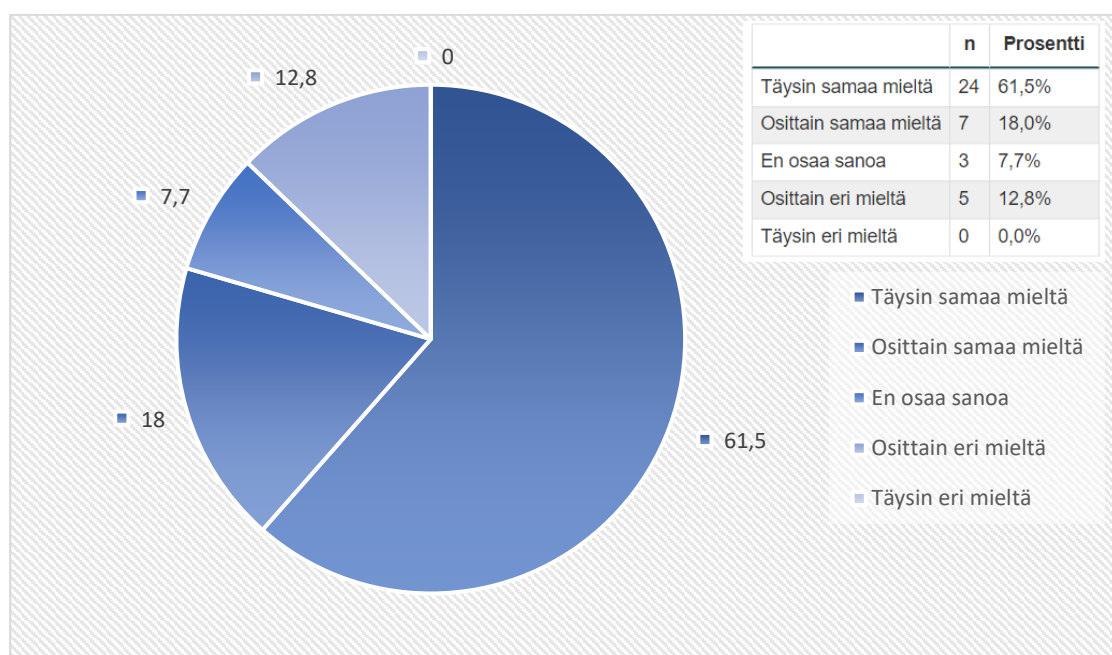
Kuvassa 8 käy ilmi, että kysyttäessä työntekijöiden kokemuksista heidän työtehokkuudestaan, he kokevat sen olevan parempi etätyössä. Melkein puolet vastanneista eli 56,4 % koki olevansa tehokkaampi etänä kuin toimistolla. 25,7

% koki olevansa osittain samaa mieltä eli olevansa tehokkaampi etänä, ja osittain eri mieltä oli vain 12,8 % eli 5 vastannutta.



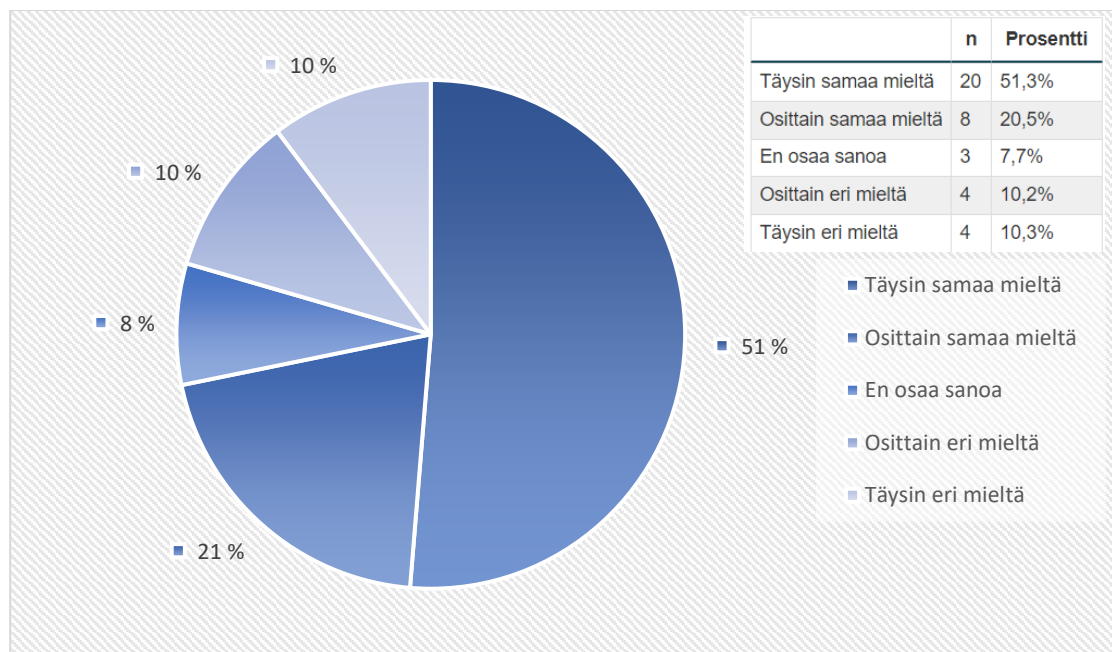
Kuva 9. Etätyö tuo joustavuutta työhöni.

Kysyttäessä etätyön tuomasta positiivisesta joustavuudesta kuvassa 9 käy ilmi, että suurin osa vastanneista 92,3 % eli 36 työntekijää koki olevansa samaa mieltä siitä, että etätyö tuo joustavuutta heidän työhönsä. Vain 3 vastannutta eli 7,7 % oli osittain samaa mieltä.



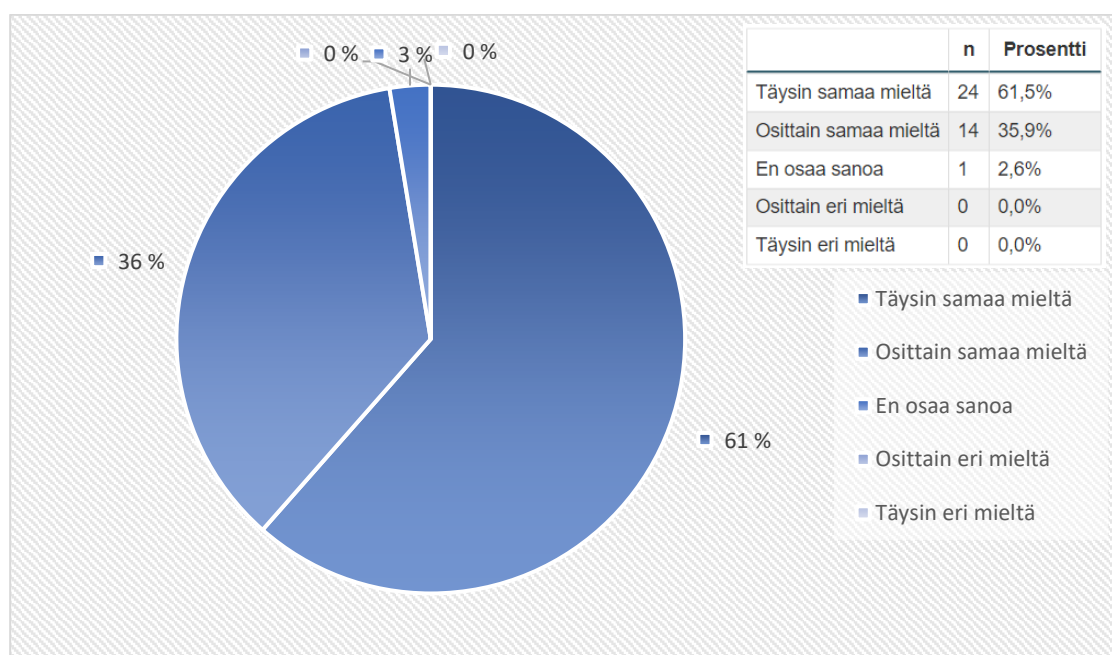
Kuva 10. Koen olevani motivoituneempi etänä.

Kuva 10 kertoo vastanneista työntekijöistä 24 eli 61,5 % kokee olevansa moti-
voituneempi etätyössä. Vastanneista vain 5 eli 12,8 % koki olevansa osittain
eri mieltä asiasta.



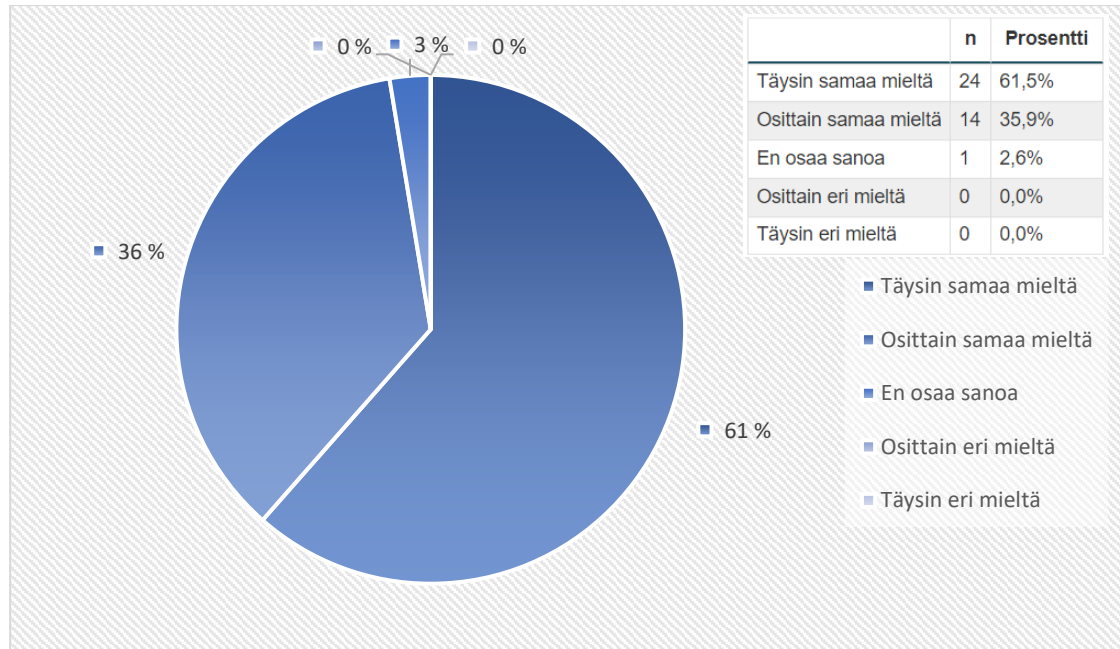
Kuva 11. Koen olevani osa työyhteisöä työskennellessäni etänä.

Kun työntekijöiltä kysyttiin, kokivatko he olevansa osa työyhteisöä työskennel-
leessään etänä vain 51,3 % eli 20 vastaajista koki sen pitävän paikkaansa ja
10,3 % vastaajista kokivat, etteivät ole osa työyhteisö etätyössä. (Kuva 11.)



Kuva 12. Koen saavani riittävästi tukea esihenkilöltäni etätyössä.

Kuvassa 12 nähdään, kuinka 61,5 % vastaajista eli 24 kokivat saavansa riittävästi tukea esihenkilöltään etätyössä, kun taas 35,9 % vastaajista eli 14 olivat sitä mieltä, että saavat vain osittain tukea omalta esihenkilöltään.

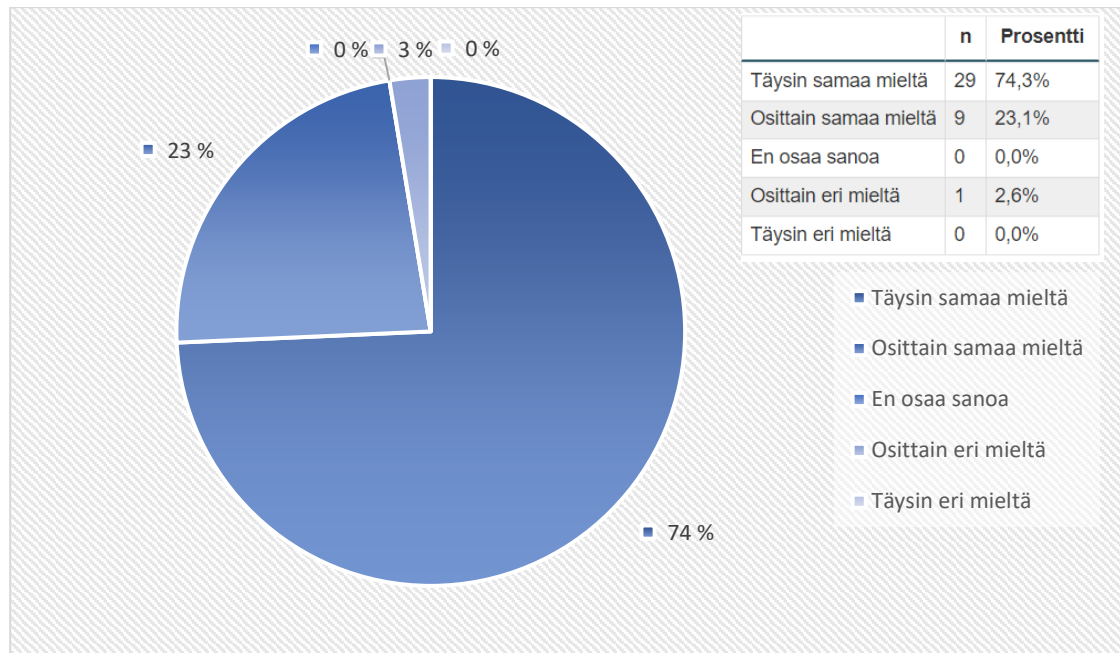


Kuva 13. Etänä työskentely on vaikuttanut työhyvinvointiini positiivisesti.

Työntekijöiltä kysyttäessä, kokivatko he etätyön vaikuttavan heidän omaan työhyvinvointiinsa positiivisesti niin voimme kuvasta todeta, kuinka jopa 61,5 % prosenttia vastanneista kertoi olevansa väitteen kanssa täysin samaa mieltä ja 35,9 % koki olevansa osittain samaa mieltä (Kuva 13).

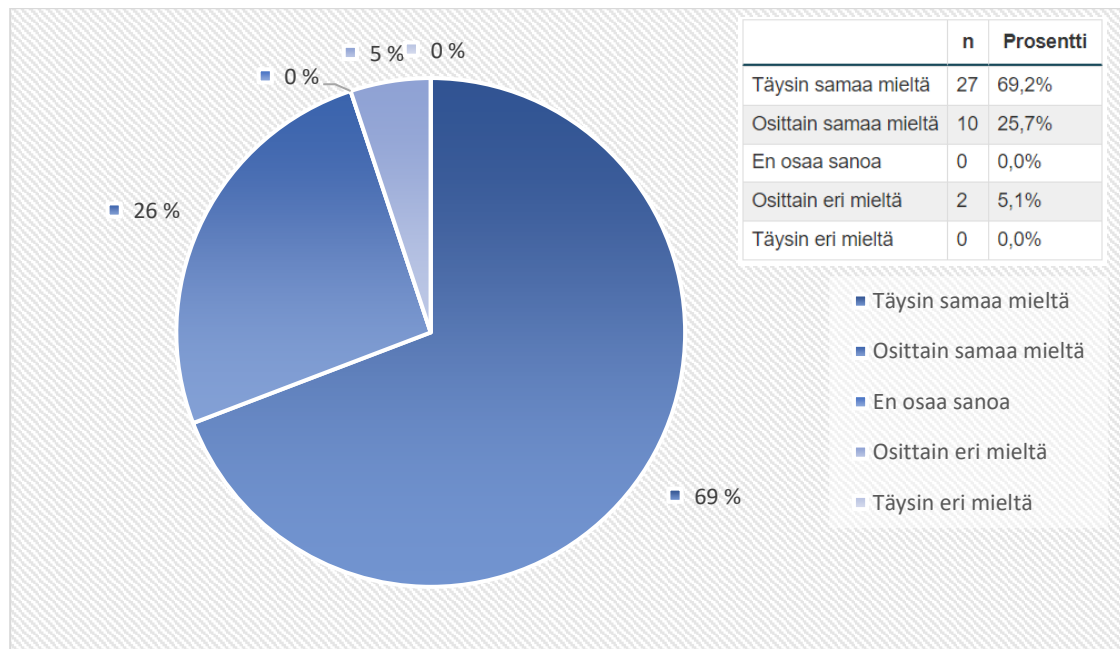
6.3 Itsensä johtaminen

Kyselylomakkeen toisessa osassa keskityttiin kysymyksiin itsensä johtamisesta, ja siitä kokivatko työntekijät sen vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa positiivisesti. Etätyöhön liittyvien kysymysten jälkeen keskityttiin tutkimuksen varsinaiseen aiheeseen eli itsensä johtamiseen. Tutkija halusi varmistaa, että tutkittavat ymmärtävät, mitä itsensä johtamisen pitää sisällään ja siksi kysymyksen olivat otsikoitu ”itsensä johtaminen” alle. Kysymyksellä



Kuva 14. Osaan priorisoida ja organisoida omaa tekemistäni etänä.

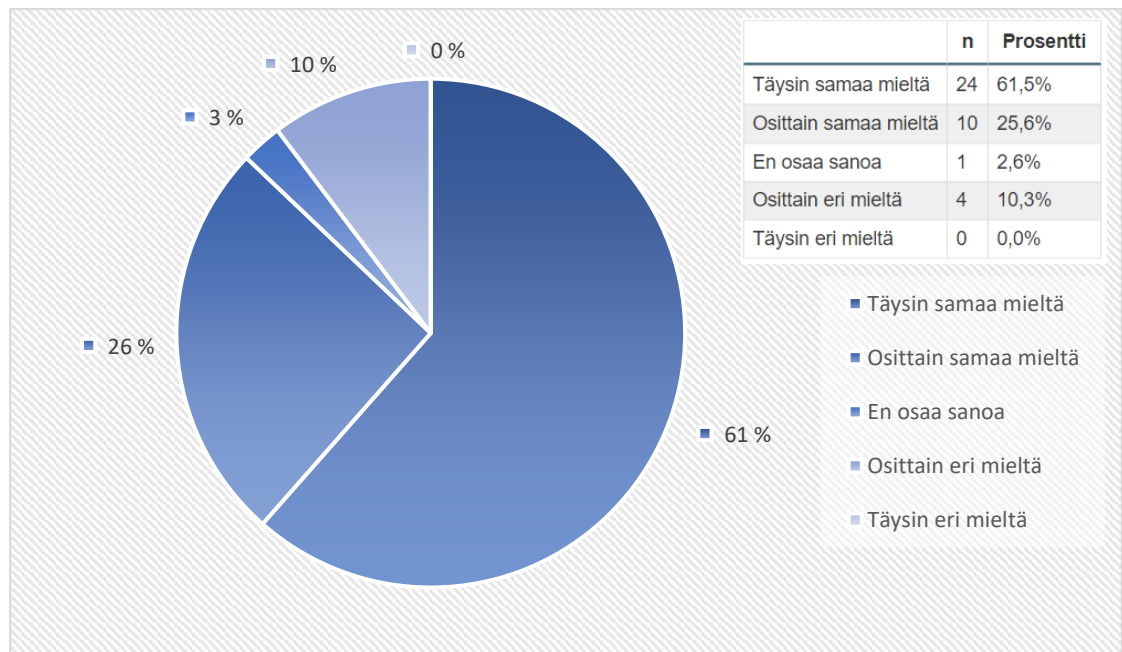
Kuvasta 14 voidaan todeta, että vastanneista työntekijöistä reilusti yli puolet eli 74,3 % koki olevansa täysin samaa mieltä, siitä että osaavat priorisoida ja organisoida omaa tekemistään etätyössä. 23,1 % vastanneista oli osittain samaa mieltä ja 2,6 % osittain eri mieltä.



Kuva 15. Osaan tunnistaa etätyössä omat rajani ja pitää niistä kiinni. Osaan sanoa ei.

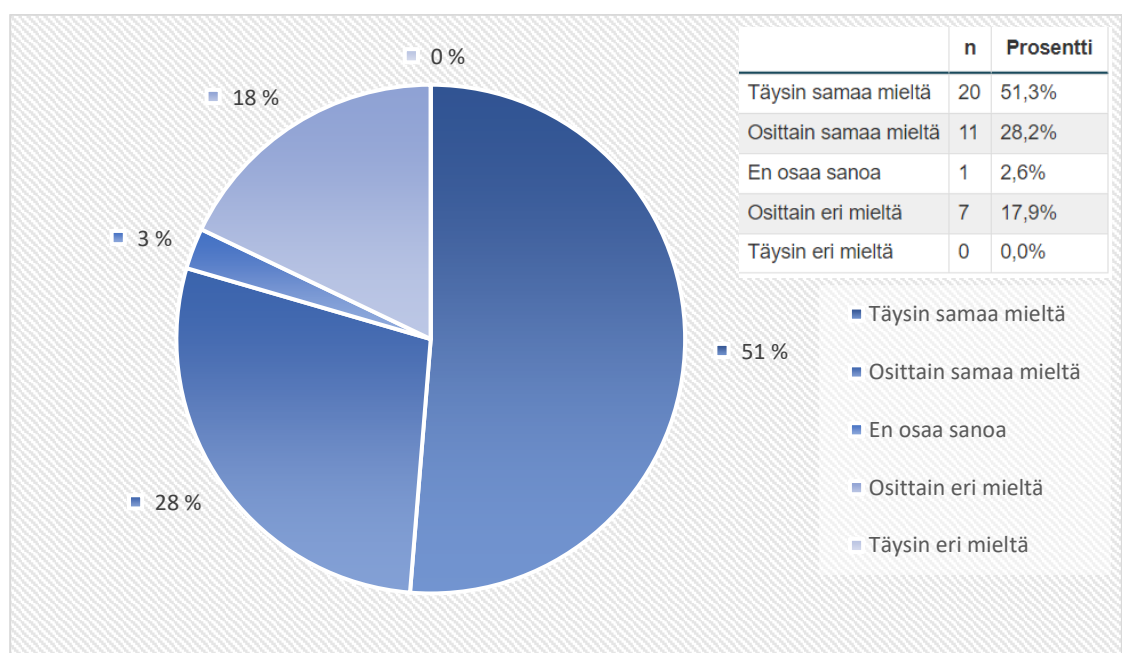
Vastaajista 69,2 % eli 27 koki olevansa täysin samaa mieltä siitä, että he osaavat tunnistaa etätyössä omat rajansa ja pitää niistä kiinni (Kuva 15). 25,7

% taas koki olevansa vain osittain samaa mieltä ja 5,1 % koki olevansa vain osittain samaa mieltä.



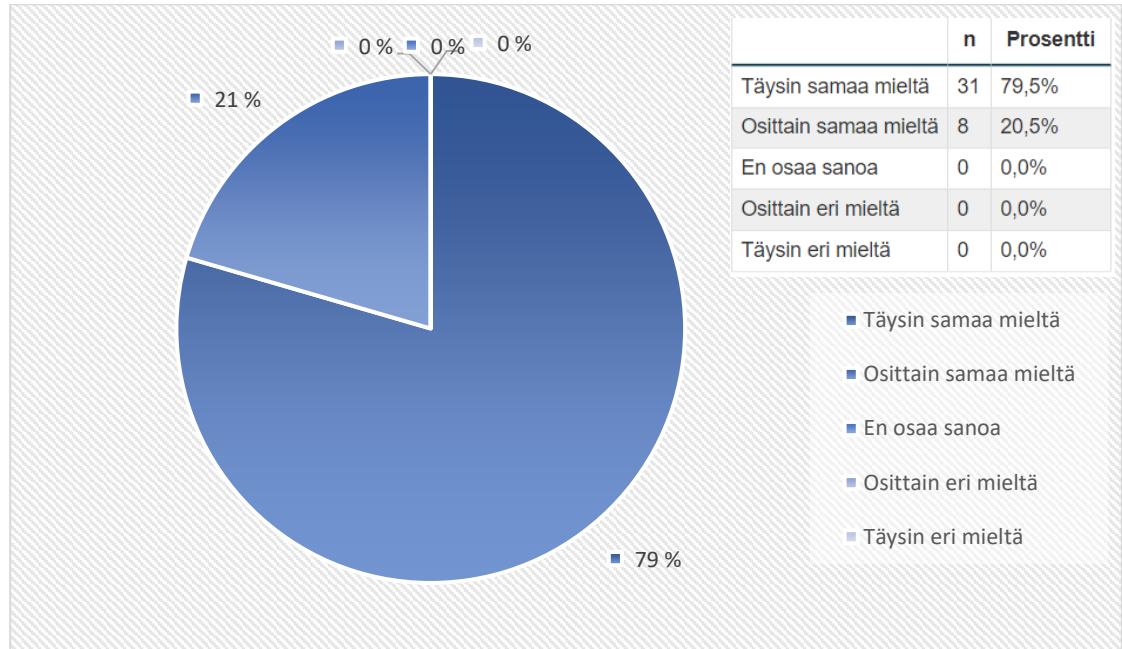
Kuva 16. Osaan pitää työni ja vapaa-aikani tasapainossa etänä.

Kuva 16 kertoo, kuinka 61,5 % vastanneista oli täysin samaa mieltä siitä, että osaavat pitää työnsä ja vapaa-aikansa tasapainossa työskennellessään etänä. 25,6 % vastanneista koki olevansa osittain samaa mieltä ja 10,3 % koki olevansa osittain eri mieltä.



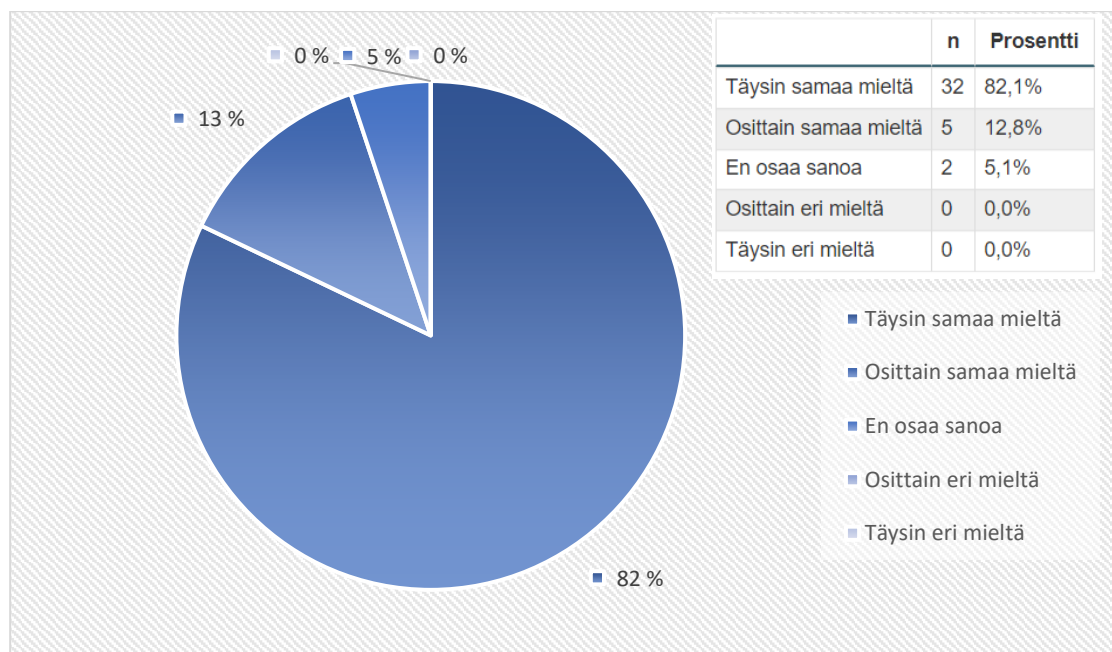
Kuva 17. Osaan huolehtia työergonomiasta ja työympäristöstä etänä.

Kuvassa 17 käy ilmi, kuinka noin puolet vastanneista 51,3 % vastasi olevansa ”täysin samaa mieltä” siitä, että osaa huolehtia omasta työergonomiasta ja työympäristöstään työskennellessään etänä. Vastanneista kuitenkin jopa 17,9 % vastasi olevansa ”osittain eri mieltä”.



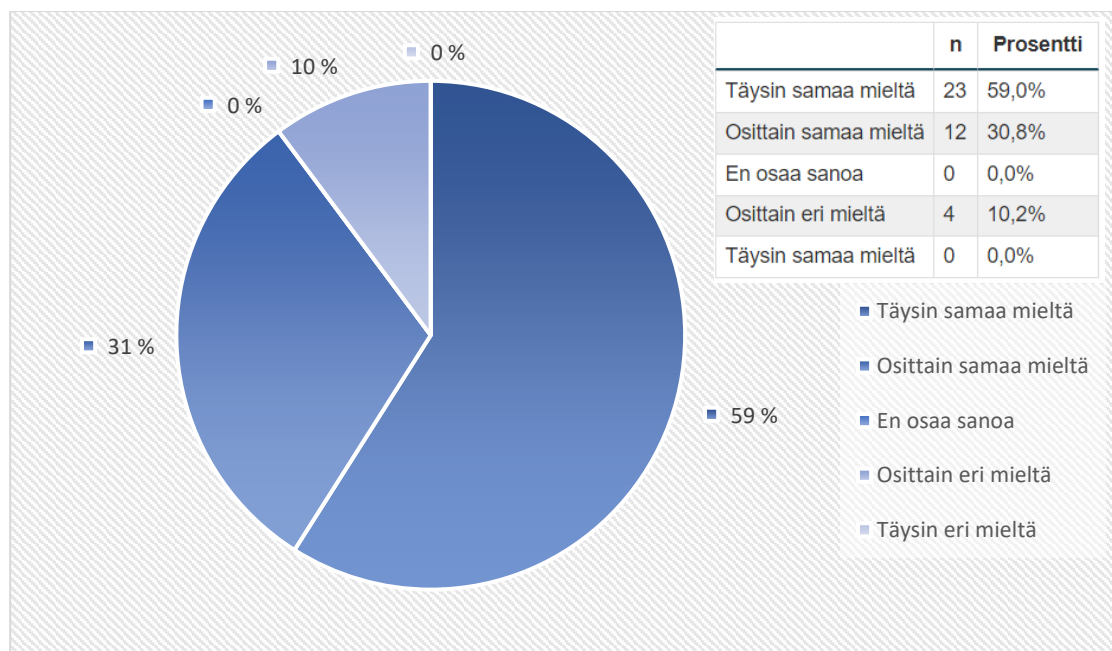
Kuva 18. Osaan tehdä itsenäisiä päätöksiä työskennellessäni etänä.

Kuvassa 18 näkyy, kuinka vastaajista 31 eli 79,5 % vastasi ”täysin samaa mieltä”, kun vastasivat väitteeseen ”osaan tehdä itsenäisiä päätöksiä työskennellessäni etänä”. Osittain samaa mieltä väitteen kanssa oli 20,5 % vastanneista.



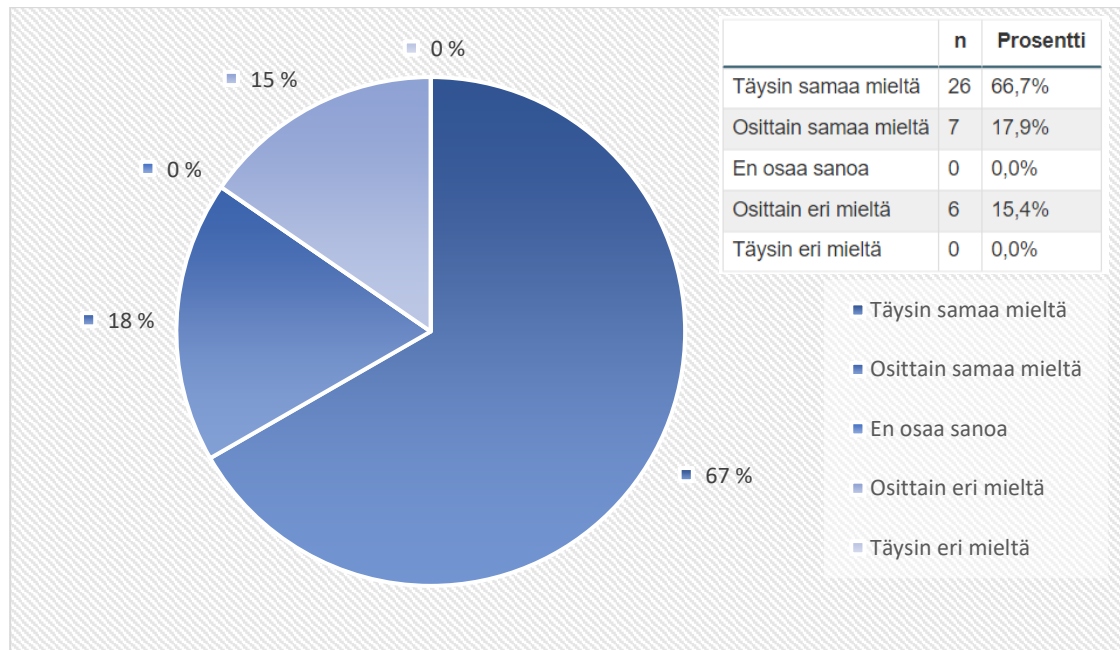
Kuva 19. Osaan seurata tuloksia etänä.

Jopa 82,1 % vastanneista työntekijöistä koki olevansa täysin samaa mieltä siitä, että osaavat seurata omia tuloksiaan etänä (Kuva 10). Vain 12,8 % vastanneista koki olevansa osittain samaa mieltä asian kanssa.



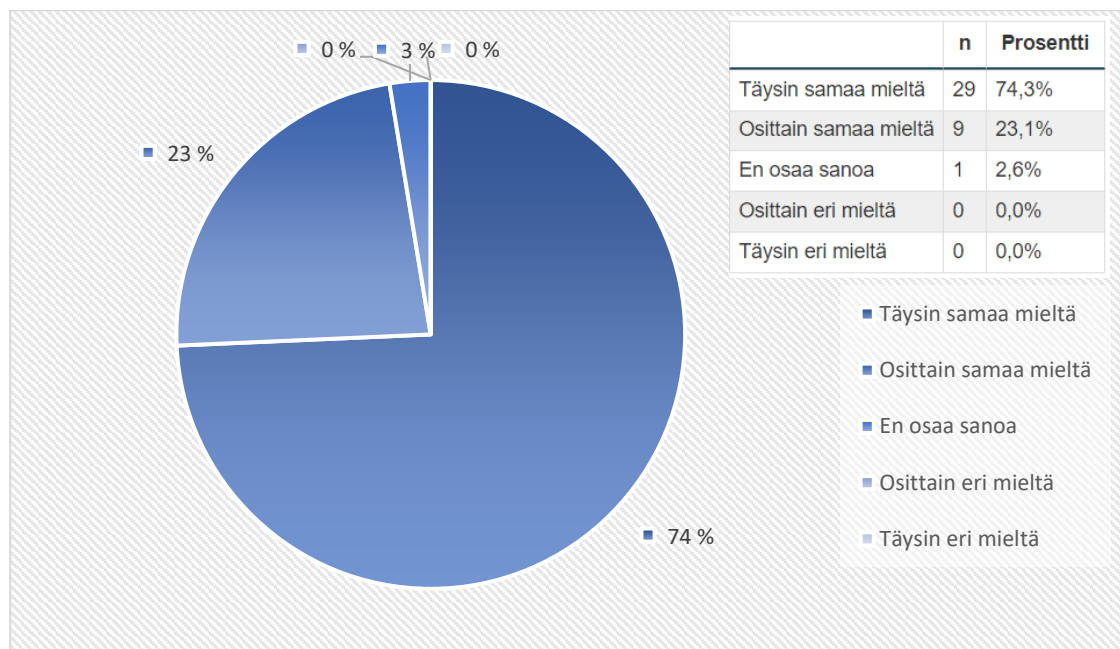
Kuva 20. Osaan arvioida omaa tekemistäni ja kehittää sitä etänä.

Kuvassa 20 nähdään kuinka, vastanneista 23 eli 59 % vastasi ”täysin samaa mieltä”, 30,8 % vastasi ” osittain samaa mieltä” ja 10,2 % vastasi ”osittain eri mieltä”, kun kysyttiin ”osaan arvioida omaa tekemistäni ja kehittää sitä etänä”.



Kuva 21. Osaan tauottaa omaa tekemistäni ja huolehtia palautumisesta etänä.

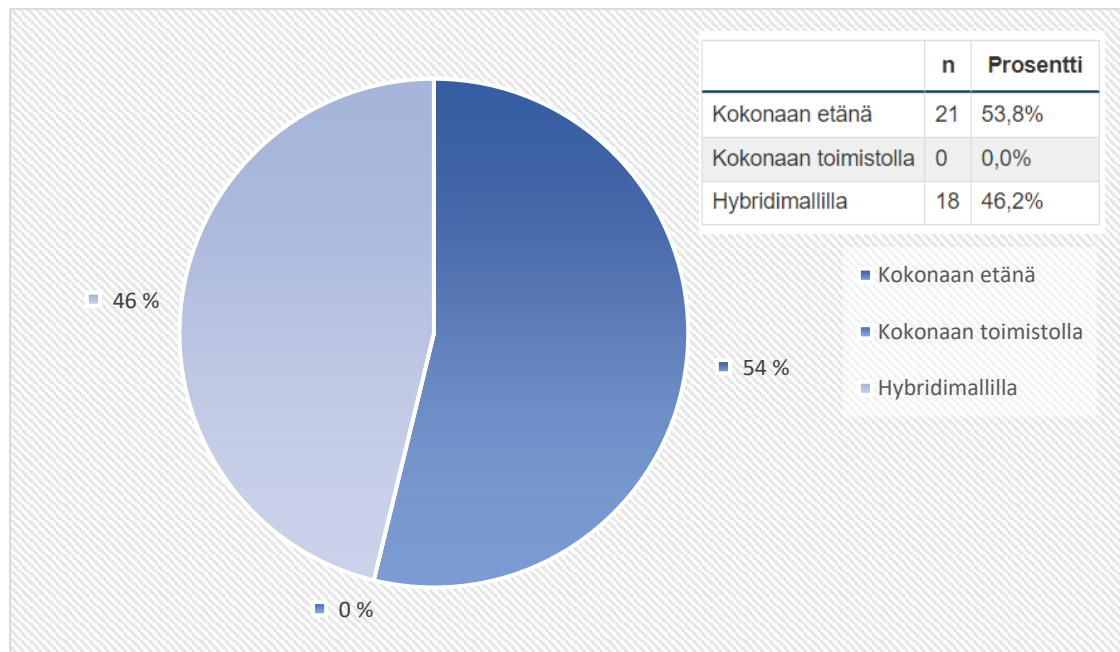
Kuvasta 21 nähdään, kuinka vain vähän yli puolet vastanneista 66,7 % kokee osaavansa tauottaa omaa tekemistään ja huolehtia omasta palautumisestaan etätyössä. Muut vastanneista olivat väitteen kanssa ”osittain samaa mieltä” 17,9 % ja ”osittain eri mieltä” 15,4 %.



Kuva 22. Koen kykyäni johtaa itseäni vaikuttavan työhyvinvointiini positiivisesti.

Kuvasta 22 käy ilmi, kuinka vastanneista 74,3 % oli täysin samaa mieltä siitä, että kokevat oman itsensä johtamisen kyvyn vaikuttavan positiivisesti heidän

työhyvinvointiinsa. 23,1 % vastanneista koki olevansa väitteen kanssa vain osittain samaa mieltä.



Kuva 23. Haluan jatkossa työskennellä.

Kuvassa 23 näkyy, kuinka kysyttäessä, miten työntekijä haluaisi jatkossa työskennellä saivat vastaukset ”kokonaan etänä” ja ”hybridimallilla” melkein saman verran vastauksia (Kuva). Vastanneista 53,8 % haluaisi työskennellä kokonaan etänä ja 46,2 % hybridimallilla. Kukaan vastanneista ei kertonut haluavansa työskennellä kokonaan toimistolla.

6.4 Avoimet kysymykset

Avoimia kysymyksiä kyselyssä oli yksi kappale, mikä käsitteli etätyön hyötyjä ja sen haasteita. 39 vastaajasta 17 henkilöä vastasi tähän avoimeen kysymykseen. Vastauksia saatiin sekä etätyön hyödyistä, että haasteista ja nämä vastaukset esitetään kirjallisesti teemoittelun avulla. Alaotsikoilla on avattu, mitä aiheita käsitellään. Aiheissa käsitellään sekä huonoja, että hyviä puolia.

Tehokkuus ja työrauha

Vastauksien perusteella yhdeksi suurimmaksi hyödyksi etätyössä nousi tehokkuuden paraneminen etätyössä. Työntekijät kokivat saavansa paremman työrauhan kotona omassa rauhallisessa ympäristössään, kun avotoimiston hälinä

ja meteli jäivät pois. Työntekijät kokivat yksintyöskentelyn etänä toimivan hyvin myös siksi, ettei kukaan ole kuuntelemassa omia puheluita, eikä muiden tekeminen ympärillä häiritse omaa suoritusta. He kokivat tämän kaiken vaikuttavan todella positiivisesti omaan tehokkuuteen.

Joustavuus ja vapaus

Vastauksien perusteella työntekijät kokivat etätönn tuovan todella paljon joustavuutta työhön sekä vapaa-aikaan. Töihin ei tarvitse herätä niin ajoissa, eikä työmatkaan mene aikaa ja rahaa, kun työskentelee etänä omassa kotonaan. Myös töiden jälkeiseen menoihin ja harrastuksiin pääsee töiden jälkeen paljon nopeammin etätönpäivän jälkeen ja tarpeellisia valmistautumisia menoihin voi tehdä jo tauoilla. Kyselyssä kävi myös ilmi, että moni koki etätönn olevan työn paras puoli, koska se tuo elämään niin paljon vapautta eivätkä he työskentelisi kyseisessä työpaikassa, jos etätöitä ei saisi tehdä.

Työyhteisö

Suurin negatiivisin kokemus etätönnä oli se, ettei etätönnä nähnyt muita kollegoita ja sosialisointi jäi todella vähäiseksi. Vastaajat kokivat, ettei Teams-tapaamiset tai kokoukset korvaa aitoa kohtaamista toimistolla, eikä uusiin työkavereihin tutustu netin välityksellä. Moni kertoi, että toimistolla on kiva silloin tällöin käydä, mutteivat he olisi valmiita luopumaan etätönnmahdollisuudesta, vaikka saisivatkin näin enemmän kontakteja. Osa koko myös, että työ etänä on joskus haastavaa, koska sitä joutuu tekemään itsenäisemmin kotona eikä ole samanlaista tukea ja apua, kuin toimistolla työskennellessä.

Vapaa-ajan ja työn yhteen sovittaminen sekä tauotus

Vastaajista moni koko tauotuksen olevan palauttavampaa kotioloissa ja arkea helpottaa, kun kotitöitä voi tehdä jo tauoilla. Vastaajista osa koki tämän taas negatiivisena, koska tauoilla tuli tehtyä kotitöitä tai muita askareita, vaikka tauot tulisi pyhittää palautumiselle ja työn tauotukselle. Osa vastaajista taas koki, että kun työmatkat jäivät pois jäivät myös hyötyliikunta ja ulkoilu, kun työmatkoihin käytettävän ajan käyttää sisällä oleskeluun. Osa myös koki hankalaksi työn ja arjen yhdistämisen, kun työt odottavat aina kotona.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli vastata tutkimuskysymyksiin, sekä antaa tärkeää tietoa itsensä johtamisesta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin kohdeorganisaatiolle. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

- Miten organisaation työntekijät kokevat itsensä johtamisen onnistuvan etätyössä?
- Vaikuttavatko itsensä johtamisen taidot työntekijöiden työhyvinvointiin?

Tutkimuksen tuloksen avulla oli myös tarkoitus kehittää erilaisia kehitysehdotuksia ja -ideoita kohdeorganisaatiolle DNA:lle. Johtopäätöksissä keskitytään ensin itsensä johtamiseen ja lopuksi sen vaikutuksesta työhyvinvointiin.

7.1 Työntekijöiden kokemuksia etätyöskentelystä, itsensä johtamisesta ja vaikutuksista työhyvinvointiin

Etätyö

Tuloksen perusteella työntekijät työskentelevät etänä suurimman osan omasta työviikostaan. Yli puolet työntekijöistä (59 %) kertoi työskentelevänsä etänä 5 päivää viikossa. Tämä tarkoittaa sitä, että itsensä johtaminen on todella läsnä työntekijöiden työelämässä, koska he tekevät suurimmaksi osaksi töitä yksin etänä.

Tuloksen perusteella työntekijöiden kokemuksista etätyön tehokkuudessa on pientä hajontaa. Yli puolet (56,4 %) kokivat olevansa tehokkaampia työskennellessään etänä, mutta 12,8 % koki, ettei ole tehokkaimmillaan etätyössä. Työntekijöiden jakamissa etätyön hyödyissä moni kuitenkin toi esille etätyön ja rauhallisemman ympäristön tuoman tehokkuuden ja oman rauhan. Samoin etätyön motivaatiossa oli nähtävillä hajontaa, kun 12,8 % koki, ettei ole motivoituneempi etätyössä, vaikka 61,5 % koki etätyön tuovan enemmän motivaatiota. Etätyön tuomasta joustavuudesta työntekijät olivat kuitenkin samaa mieltä ja kokivat etätyön tuovan sitä lisää heidän elämäänsä. Moni koki etätyön

joustavuuden tuovan elämään paljon lisää vapautta ja helpottavan omaa arkeen.

Huolettavin tulos oli työntekijöiden kokemus työyhteisöön kuulumisesta etätyössä. 20,5 % koki, etteivät ole osa omaa työyhteisöään etätyössä. Moni koki, ettei pääse samalla tavalla sosialisimaan kuin toimistolla työskennellessään, eikä pelkät Teams-tapaamiset riitä. Etäviestinnässä on tärkeää huomioida epävirallisen vuorovaikutuksen mahdollistaminen. Kun työntekijät eivät enää tapaa kahvihuoneissa ja käytävillä on tärkeää korvata näitä tapaamisia videoyhteyttä hyödyntäen ja näin myös vahvistaa yhteisöllisyyttä (Rauramo 2023.) Työntekijät kuitenkin kokivat saavansa tarpeeksi tukea omalta esihenkilöltään etätyössä, vaikka joidenkin mielestä etätyössä on hankalaa se, ettei saa samalla tavalla tukea ja apua, kuin toimistolla.

Itsensä johtaminen

Työntekijät kokevat osaavansa priorisoida ja organisoida omaa tekemistään etänä ja suurin osa osaa myös tunnistaa omat rajansa etätyössä, sekä tarvittaessa sanoa ei. Myös suurin osa vastaajista kokee osaavansa pitää tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä työskennellessään etänä sekä huolehtia tauotuksesta ja omasta palautumisestaan, mutta tuloksissa myös ilmeni vaikeuksia taukojen pitämisessä ja osa myös koki hankaluuksia päästä töistä pois, kun työt odottavat aina kotona. Moilanen (2021) muistuttaa ettei omaa palautumista voi varastoida, joten oma voimia pitäisi pystyä palauttamaan joka päivä. Itseään johtava henkilö osaa huolehtia palautumisestaan tauoilla ja työpäivien jälkeen (Moilanen 2021).

Vain vähän yli puolet työntekijöistä kertoi osaavansa huolehtia työergonomiasaan ja työympäristöstään etätyössä. On kuitenkin huolestuttavaa, että 17,9 % kokee vaikeuksia oman työergonomian huolehtimisessa etätyössä. Rauramo (2023b) toteaa, että jo ennen etätyöhön siirtymistä pitäisi kiinnittää huomiota etätyöpaikan työskentelyolosuhteisiin. Etätyössä ergonomiakysymykset korostuvat vielä enemmän kuin toimistotyössä (Rauramo 2023b). Työntekijät kokevat kuitenkin osaavansa tehdä itsenäisiä päätöksiä sekä seurata omia tuloksiaan etänä, mikä on todella hieno asia. Itsensä arvioimisessa ja kehittämisessä kuitenkin osa kokee vaikeuksia. Itseään johtavan henkilön tulisi kuitenkin

osata pysähtyä välillä ja pystyä arvioimaan omia onnistumisiaan sekä edistymistään. Näin osattaisiin tunnistaa omat kehittämiskohdat ja siten voitaisiin lähteä suunnittelemaan konkreettisia tapoja kehittää niitä (Moilanen 2021.)

Työhyvinvointi

Tuloksen perusteella työntekijät kokevat yhtä mielisesti etätyön vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa positiivisesti. Myös itsensä johtamisen koetaan vaikuttavan työhyvinvointiinsa positiivisella tavalla. Tämä tarkoittaa myös sitä, että työntekijöiden työhyvinvointia voidaan jo itsessään parantaa, kun työntekijöiden itsensä johtamista kehitetään ja parannetaan. Vastaaajat kokevat myös suurta halua jatkaa työskentelyä etänä ja ovat todella tyytyväisiä mahdollisuuksien vaikuttaa omaan työskentelypaikkaansa.

7.2 Kehittämisehdotukset

Kyselystä saatujen tulosten perusteella on tehty toimenpisuosituksia kohdeyritykselle, joiden avulla työntekijöitä voidaan auttaa parempaan itsensä johtamiseen ja niiden avulla kohottamaan myös työntekijöiden omaa työhyvinvointia. Ehdotetuissa ideoista osa on sellaisia, joihin työntekijät voivat itse vaikuttaa ja tehdä toimenpiteitä, mutta osa on keinoja, joiden toteuttamiseen tarvitaan myös esihenkilön tai tiimin apua.

Priorisoinnissa ja organisoinnissa etätyössä joillain työntekijöillä oli vielä epävarmuuksia. Priorisoinnin ja organisoinnin taito edellyttää sitä, että työntekijät tietävät omat tavoitteensa, odotukset sekä omat vastualueensa (Moilanen 2021). Priorisoinnin ja organisoinnin taidossa tärkeintä on, että työntekijät ymmärtävät mitä tekevät ja, mitä heiltä odotetaan. Jos työntekijät eivät ymmärrä näitä täytyy heille antaa mahdollisuus kysyä asiasta. Näissä työntekijöiden apuna voi olla oma esihenkilö ja tiimi. Esihenkilön on hyvä käydä työntekijöiden kanssa läpi, mitkä asiat työntekijöiden tulisi ensiksi tehdä ja muistaa myös painottaa, että työn ohelle on osattava priorisoida taukoja ja palautumista. Esihenkilön kanssa voidaan, vaikka yhdessä kalenteroida työntekijän viikkoja, jotta hän jatkossa osaisi tehdä sen itse. Esihenkilö voi myös antaa työntekijöilleen tehtäväksi suunnitella ja kirjata seuraavan viikkonsa työtehtäviä ylös, mikä auttaa työviikolla organisointia ja priorisointia (Haapakoski ym. 2020).

Taukojen ja palautumisen suhteen työpaikalla tulisi ottaa käyttöön yhteinen käytäntö. Salmimies (2014) toteaa, että itsensä johtamista on helpompi harjoittaa, kun merkitsee kalenteriin omat kiinteät päivärutiinit kuten tauot ja palaverit. Tauot tulisi laittaa omiin työkalentereihin, jotta ne näkyvät siellä päivittäin tai ottaa yrityksessä käyttöön erillinen taukosovellus. Tauoista olisi hyvä laittaa myös ilmoitukset tai muistutukset päälle, jotta ne eivät jäisi huomaamatta. Jotta tauotus ja palautuminen onnistuisi, pitäisi työntekijöiden myös ymmärtää antaa itselleen niitä ja ymmärtää niiden tärkeys. Tässä itsensä johtaminen tulee tarpeeseen. Työpaikalla voitaisiinkin lisätä infoa palautumisen ja tauotuksen tärkeydestä, ja siitä, miten ne vaikuttavat positiivisesti jokaisen työtahtiin ja työskentelyyn. Työntekijöitä voitaisiin myös pyytää pohtimaan itse, mitä palautuminen heille merkitsee tai miettiä yhdessä miksi tauotus on tärkeää. Kun työntekijät itse ymmärtävät, miksi tauotus ja palautus on tärkeää, he myös ymmärtävät antaa niitä itselleen, koska itseään johtava työntekijä välittää omasta hyvinvoinnistaan.

Työergonomiasta huolehtiminen ja sen säännöllinen tarkastelu on todella tärkeää ja etätyössä se on enimmäkseen työntekijöiden harteille. Mannermaa (2022) muistuttaa, että kuormitustekijöitä työssä pystytään hallitsemaan hyvällä suunnittelulla, hallinnalla ja kehittämällä. Esihenkilö voisikin laatia työntekijöilleen listan, jossa käydään läpi kaikki työergonomiaan liittyvät asiat. Työntekijöitä voisi pyytää käymään lista läpi, vaikka kerran kuussa ja näin tarkastella omaa etätyöpistettään. Työntekijät voisivat myös samalla rastiuttaa listalta ne ergonomiaratkaisut, mitkä omalla etätyöpisteellä toteutuvat. Myöhemmin tätä listaa voitaisiin käydä esihenkilön kanssa yhdessä läpi ja miettiä, miten työergonomiaa voitaisiin kehittää. Näin työntekijät oppivat myös itse tarkastelamaan omaa työergonomiaansa etätyössä, ja pian hän ei tarvitse listaa ollenkaan.

Jokaisen tulisi oppia arvioimaan omaa tekemistään ja osata myös kehittää sitä. Työntekijöiden tulisi osata tunnistaa omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Näiden tunnistaminen, auttaa ihmistä myös tuntemaan itseään paremmin. Esihenkilö voi auttaa työntekijöitä tunnistamaan omia ominaisuuksiaan sekä auttaa kehittymisessä. Myös työyhteisössä voidaan yhdessä miettiä näitä asioita. Työntekijöitä voitaisiin pyytää tarkkailemaan omaa tekemistään kuukauden

ajan ja laittamaan ylös omia huomioitaan. Salmimies (2014) toteaa, että helppointa onkin, että omat kehittämiskohdat kirjaa ylös, jotta niitä pystyy parhaiten seuraamaan. Näitä kirjattuja huomioita voitaisiin käydä sitten yhdessä läpi esihenkilön tai tiimin kanssa, ja keksiä erilaisia tapoja kehittää itseään ja tekemistään. Oman tekemisen kehittämisessä työntekijöiltä tarvitaan kuitenkin paljon sinnikkyyttä ja ponnistelua päämäärää kohti (Salmimies 2014). Tärkeintä on se, että työntekijät osaavat arvioida itseään ja tunnistaa näitä kehittämiskohteita. Tämän opettelu voi viedä aikaa, mutta lopulta työntekijät osaavat tehdä tämän jo ilman esihenkilön tai tiimin apua.

7.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Taidokkaasti tehdyssä tutkimusraportissa tutkija on itse arvioinut koko tutkimuksen luotettavuutta eli reliabiliteettia sekä pätevyyttä eli validiteettia. Luotettavuutta lisää, että tutkimuksessa käytetty otos on edustava, suuri sekä vastausprosentti tarpeeksi korkea ja, että kysymykset tutkimuksessa mittaavat varmasti tutkimuksen asioita. (Heikkilä 2014, 178.)

Tutkimuksen luotettavuudella eli reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen tulosten tarkkuutta. Mittauksen ei tulisi antaa sattumanvaraisia tuloksia ja tuloksien tulisi olla toistettavissa, mikä tarkoittaa, että toistettaessa tutkimusta saadaan samat tulokset, vaikka tutkija olisikin eri. Tutkimuksen tulisi siis olla luotettava aina paikasta ja ajasta riippumatta (Hilkka 2021b.) Luottavassa opinnäytetyössä valittu aineisto ja lähteet ovat tarkoin valittuja ja niiden taso on hyvä (Hilkka 2021a). Siksi tähänkin opinnäytetyöhön on pyritty valitsemaan vain luotettavia lähteitä ja käyttämään teoriapohjana vain tarkoin harkittuja artikkeleita, tutkimuksia ja kirjoja. Hilkka (2021a) muistuttaa myös, että otoksen suuruudella on iso merkitys tutkimuksen luotettavuuteen. Mitä suurempi vastausprosentti, sitä suurempi luotettavuus tutkimuksella on. Kysely lähetettiin 70 henkilölle, ja vastauksia saatiin 39 eli vastausprosentti oli 55,7 %. Joten voidaan todeta, että tutkimus on suuntaan antava, muttei niin luotettava.

Tutkimuksen pätevyydellä eli validiteetilla tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä mitata, sitä mitä tutkimuksen onkin tarkoitus mitata. Tutkimuksessa ei saisi tulla systemaattisia virheitä, ja nämä voidaan välttää, kun tutkija pitää

huolen siitä, että tutkittavat ymmärtävät kyselylomakkeen kysymykset tarkoitettulla tavalla. Tutkijan tulisi siis pystyä siirtämään tutkimuksessa käytetty teoria kysymyslomakkeeseen (Hilkka 2021b.) Tätä pätevyyttä onkin pyritty tuomaan tutkimukseen tuomalla teoriaosuudessa käytyjä käsitteitä ja ajatuksia suoraan kyselylomakkeen kysymyksiin. Kyselylomake on myös testattu ennen sen lähettämistä ja varmistettu, että kyselyn vastaanottajan ymmärtävät kysymykset ja väitteet niin, kuin tutkija on tarkoittanut.

8 LOPUKSI

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia DNA Oyj:n työntekijöiden kokemuksia itsensä johtamisesta etätyössä ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tutkimuksessa tuotiin myös esille työntekijöiden kokemuksia etätyöstä, sen haasteista ja hyödyistä sekä tuomasta vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tutkimuksen tuloksen perusteella kohdeorganisaatiolle tarjottiin myös kehitysehdotuksia, esille tulleiden epäkohtien perusteella.

Opinnäytetyön ja tutkimuksen tekeminen oli todella mielenkiintoista itse tutkijalle, koska aiheet ovat olleet opinnäytetyön tekijällä läsnä omassa työelämässään, joten sai hän myös itse tästä paljon irti. Itsensä johtaminen, etätyö ja työhyvinvointi kulkevat vahvasti käsi kädessä ja tämän takia aiheen rajaaminen oli aika ajoittain todella vaikeaa ja aiheet meinasivat lähteä rönsyilemään liikaa. Lopulta kuitenkin aiheet ja sen sisältö saatiin pidettyä kasassa niin, että pystyttiin keskittymään syvällisesti vain itse valittuihin aiheisiin. Tutkimuskysymystä myös muokattiin opinnäytetyön edetessä ja aiheisiin syvennyessä.

Mielestäni nyt oli hyvä ajankohta tutkimuksen sekä kyselyn toteuttamiseen, koska olemme jo palanneet normaaleihin työoloihin pandemiajakson jälkeen ja ihmiset ovat nyt jo tottuneet etätyöhön. Monille työntekijöillä etätyön alun innostus on jo laantunut ja etätyötä osataan tarkastella myös kriittisestä näkökulmasta. Etätyö ja itsensä johtaminen aiheina olivat myös todella ajankohtaisia, joten monen työntekijän mielessä on varmasti pyörinyt paljon ajatuksia niistä.

Tuloksen ja koko tutkimuksen puolesta voimme huomata, että etätyö tai ihmisen itsensä johtaminen ei ole vielä valmis, vaan kehitettävää on paljon. Monissa työpaikoissa vasta opetellaan etätyötä ja miten se saadaan parhaiten toimiaan ja tukemaan myös työntekijöiden fyysistä sekä psyykkistä työhyvintointia. Minusta oli ilo toimia tutkimuksen tekijänä ja saada työntekijöiden ääntä kuulumaan. Toivon myös, että tutkimuksellani voin auttaa työntekijöitä kohdeorganisaatiossa ja parantaa heidän itsensä johtamista.

Jatkotutkimuksia ajatellen, itsensä johtamista ja etätyötä voisi lähteä tarkastelemaan esihenkilön näkökulmasta, ja tutkimaan mikä rooli esihenkilöllä on etätyössä ja työntekijän itsensä johtamisessa. Suurin osa antamistani kehitysehdotuksista tarvitsi onnistuakseen myös esihenkilön apua, joten koen, että esihenkilöllä on suuri rooli sekä etätyössä ja itsensä johtamisessa.

LÄHTEET

Babapour Chafi, M., Hultberg, A. & Bozic Yams, N. 2021. MDPI. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/1/294> [viitattu 14.8.2023].

Boijer-Spoof Heikinheimo, K. & Appel, S. 2022. Etätyön hyvinvointiopas. Helsinki: Bazar. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elibslibrary.com/xamk/9789523764453> [viitattu 18.8.2023].

DNA:n osakkeen noteeraus Helsingin pörssissä päättyi helmikuussa 2020 s.a. Dna. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://corporate.dna.fi/yleista-taloudesta> [viitattu 9.9.2023].

DNA Oyj s.a. Finder. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finder.fi/Tietoliikennepalvelut+tietoliikennelaitteet/DNA+Oyj/Helsinki/yhteystiedot/911159> [viitattu 9.9.2023]

Etätyö. 2019. Akava. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/#:~:text=Et%C3%A4ty%C3%B6ll%C3%A4%20tarkoitetaan%20joustavaa%2C%20vapaaehtoisuuteen%20perustuvaa%20ty%C3%B6n%20organisointitapaa.%20Ty%C3%B6,esimerkiksi%20kotona%2C%20vapaa-ajan%20asunnolla%20tai%20liikkuvana%20ty%C3%B6n%C3%A4%20matkoilla> [viitattu 17.8.2023].

Varma. 2022. Etätyö ja työkyvystä huolehtiminen- esihenkilöllä ja työyhteisöllä on keskeinen rooli. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.varma.fi/ajan-kohtaista/uutiset-ja-artikkelit/artikkelit/2022-q2/etatyo-ja-tyokyvysta-huolehtiminen-esihenkilolla-ja-tyoyhteisolla-on-keskeinen-rooli/> [viitattu 22.8.2023].

Etätyö. 2023. Työsuojelu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo> [viitattu 29.8.2023].

Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsnä etänä: seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki: Alma Talent. E-kirja. Saatavissa: <https://bisneskirjasto.almatalent.fi/bisneskirjasto#Bisneskirjasto> [viitattu 17.8.2023]

Hanni, M., Kettunen, S. & Tähtinen, O. 2022. Työnteon erilliset muodot käytännössä. Helsinki: Kamari Oy. E-kirja. Saatavissa: [https://kauppakamaritieto.fi.ezproxy.xamk.fi/ammattikirjasto/teos/tyonteon-erilaiset-muodot-kl-2022#kohta:9\(\(20\)Et\(\(e4\)ty\(\(f6\):9.2\(\(20\)Miten\(\(20\)et\(\(e4\)ty\(\(f6\)st\(\(e4\)\(\(20\)tu-lee\(\(20\)sopia?:\(9.2.2\(\(20\)Et\(\(e4\)ty\(\(f6\)h\(\(f6\)n\(\(20\)liittyv\(\(e4\)\(\(20\)ohjeistus\(\(20\)ja\(\(20\)sen\(\(20\)k\(\(e4\)sittely](https://kauppakamaritieto.fi.ezproxy.xamk.fi/ammattikirjasto/teos/tyonteon-erilaiset-muodot-kl-2022#kohta:9((20)Et((e4)ty((f6):9.2((20)Miten((20)et((e4)ty((f6)st((e4)((20)tu-lee((20)sopia?:(9.2.2((20)Et((e4)ty((f6)h((f6)n((20)liittyv((e4)((20)ohjeistus((20)ja((20)sen((20)k((e4)sittely) [viitattu 17.8.2023].

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 2.3.2022].

Huttunen, O. 2021. DNA: työntekijöiden ei tarvitse palata toimistolle -”Olen aika vakuuttunut, että tämä murros on nyt pysyvä”. Ilta-Sanomat. WWW-dokumentti. Saatavissa: [DNA:n työntekijöiden ei tarvitse palata toimistolle – ”Olen aika vakuuttunut, että tämä murros on nyt pysyvä” - Taloussanomat - Ilta-Sanomat](https://www.iltasanomat.fi/dna-tyontekijoiden-ei-tarvitse-palata-toimistolle-olen-aika-vakuuttunut-etta-tama-murros-on-nyt-pysyva/) [viitattu 8.9.2020].

Kallonen, T. & Kuhmonen, A. 2021. Jatkuva oppiminen: Työelämän tärkein taito. Helsinki: Kauppakamari. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.227683/Versions?sid=3157716999> [viitattu 3.10.2023].

Kvamme, A. 2022. The self-management revolution is here: how to embrace it. Forbes. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2022/05/05/the-self-management-revolution-is-here-how-to-embrace-it/?sh=428322eb635b> [viitattu 16.8.2023].

Leskinen, T. 2022. Etätyö lisääntyi useimmilla toimialoilla, maakunnissa palataan lähityöhön. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2022/etatyto-lisaantyi-useimmilla-toimialoilla-maakunnissa-palattiin-lahityohon/?listing=simple> [viitattu 20.8.2023].

Loubier, A. 2021. How to Enhance Your Well-Being When Working Remotely. Forbes. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.forbes.com/sites/andrealoubier/2021/04/05/how-to-enhance-your-well-being-when-working-remotely/?sh=4eae8db96588> [viitattu 16.8.2023].

Mannermaa, K. 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Alma Talent. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.229133> [viitattu 22.8.2023].

Manka, M.-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.225641> [viitattu 17.8.2023]

Miettinen, J. 2021. Etä- ja lähityön yhdistäminen on halutuin tapa tehdä töitä. Akava Works. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://akavaworks.fi/julkaisu/etatyto/> [viitattu 24.8.2023].

Moilanen, S. 2021. Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoa. Työturvallisuuskeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/2021/10/11/kaikki-tarvitsevat-itsensa-johtamisen-taitoja/> [viitattu 22.8.2023].

Mäkinen, P. & Moilanen, S. s.a. Työturvallisuuskeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/> [viitattu 15.8.2023].

Mönkkönen, K. & Roos, S. 2023. Työyhteisötaidot digiajassa. Helsinki: Gaudamus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elibrary.com/book/9789523458321> [viitattu 18.8.2023].

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 13.9.2023].

Rauramo, P. 2023a. Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/etajohtaminen-ja-virtuaalinen-vuorovaikutus-tyoyhteisossa/>

Rauramo, P. 2023b. Etätyössä turvallisesti. Työturvallisuuskeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/> [viitattu 28.8.2023].

Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: Talentum Media. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 21.8.2023].

Salmimies, R. & Ruutu, S. 2014. Itsensä johtaminen. Helsinki: Talentum Media. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 21.8.2023].

Savaspuro, M. 2019. Itseohjautuvuus tuli työpaikoilla. Mutta kukaan ei kertonut, miten sellainen ollaan. Helsinki: Alma Talent. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 24.8.2023].

Sosiaali- ja terveysministeri. 2022. Etätyösuositus päättyy helmikuun lopussa, jonka jälkeen työpaikoilla siirrytään etä- ja läsnätyön yhdistelmään riskiarvioiden ja tautitilanteen mukaan. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/-/10623/etatyosuositus-paattyy-helmikuun-lopussa-jonka-jalkeen-tyopaikoilla-siirrytaan-eta-ja-lasnatyon-yhdistamiseen-riskiarvioiden-ja-tautitilanteen-mukaan> [viitattu 23.8.2023].

Tilastokeskus s.a. Etätyö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stat.fi/meta/kas/etatyo.html> [viitattu 17.8.2023].

Tutustu DNA:n tarinaan s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://corporate.dna.fi/tarina> [viitattu 9.9.2023].

Työhyvinvointi s.a. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 25.8.2023].

Työterveyslaitos s.a. Työkyvyn tuen käytännöt etätyössä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyokyvyn-tukeminen-etatyossa-opas-organisaatioille/tyokyvyn-tuen-kaytannot-etatyossa> [viitattu 17.8.2023].

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. E-kirja. Helsinki: Tammi. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.225641> [viitattu 14.8.2023].

Vilkka, H. 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 13.9.2023]

Vilkka, H. 2021b. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 14.9.2023].

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen: tulosta joustavalla työllä. Helsinki: Talentum Pro. E-kirja. Saatavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/DAEBIXCTEB#kohta:1\(\(20\)Et\(\(e4\)johtaminen\(\(20\)\(\(2012\)\(\(20\)mit\(\(e4\)\(\(20\)se\(\(20\)on?piste:t5O](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/DAEBIXCTEB#kohta:1((20)Et((e4)johtaminen((20)((2012)((20)mit((e4)((20)se((20)on?piste:t5O) [viitattu 15.8.2023].

Yrittäjät s.a. Etätyö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/tyonantajalle/tyosuhde/tyoaika-ja-paikka/etatyo/#etatyohon-liittyvia-riiskeja-voivat-olla-esimerkiksi> [viitattu 23.8.2023].

Tutkimuskyselyn saate ja muistutusviesti

Hei!

Olen Netta Lehtinen ja opiskelen liiketaloutta Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMK:ssa. Tämä kysely on osa opinnäytetyötäni, jossa tutkitaan itsensä johtamista etänä. Kyselyn avulla on tarkoitus selvittää DNA:n Lahden asiakaspalvelussa työskentelevän henkilöstön kokemuksia itsensä johtamisesta etätyössä ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tutkimustuloksien perusteella tullaan kehittämään erilaisia toimintatapoja ja kehitysideoita, kuinka DNA:lla voisivat parantaa työntekijöidensä itsensä johtamista ja kehittää sitä.

Vastaathan kyselyyn, jos olet tehnyt etätöitä viimeisen vuoden sisällä DNA:n työntekijänä. Etätyön ei ole tarvinnut tapahtua yhtäjaksoisesti.

Vaikka tutkimuksessa keskitytään työntekijän näkökulmaan, voivat esihenkilöasemassa olevat henkilöt myös vastata kyselyyn, koska he ovat esihenkilöaseman lisäksi myös työntekijän roolissa.

Kyselyn vastauksia ei tule käsittelemään kukaan muu kuin tutkimuksen tekijä ja kyselyyn tullaan vastaamaan anonyymisti. Tutkimuksen tekijä noudattaa myös voimassa olevia ohjeita liittyen tutkimusaineiston salassapitoon, säilyttämiseen ja tietosuojalainsäädäntöön.

Kyselyn vastaamiseen aikaa on tiistaihin 26.9.2023 klo 10:00 saakka. Vastausaika on noin 10–15 minuuttia. Kyselyä ei voi jättää kesken, joten vastaathan siihen kerralla kokonaan.

Jokaisella vastauksella on suuri merkitys ja toivon mahdollisimman paljon vastauksia!

Kiitos jo nyt kokemuksienne ja ajatuksienne jakamisesta! Jos tulee kysyttävää tutkimukseen tai kyselyyn liittyen, olethan yhteydessä tekijään: cnele001@edu.xamk.fi

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/FFB0EAA42DBC7762>

Terveisin,
Netta Lehtinen

Muistattehan käydä vastaamassa alla olevaan kyselyyn.

Vastaathan kyselyyn vain, jos olet tehnyt etätöitä viimeisen vuoden sisällä DNA:n työntekijänä. Etätyön ei ole tarvinnut tapahtua yhtäjaksoisesti.

Kysely on auki tiistaihin 26.9.2023 klo 10:00 saakka. Vastausaika on noin 10–15 minuuttia. Kyselyä ei voi jättää kesken, joten vastaathan siihen kerralla kokonaan.

Jokaisella vastauksella on suuri merkitys ja toivon mahdollisimman paljon vastauksia!

Kiitos jo nyt kokemuksienne ja ajatuksienne jakamisesta!

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/FFB0EAA42DBC7762>

Terveisin,
Netta Lehtinen

Tietosuojalomake



1

Tietosuojailmoitus sovellettavaksi opiskelijoiden opinnäytetöihin

(Tietosuojalaki 2018/1050, EU:n yleinen tietosuoja-asetus 2016/679)

Pyydämme sinua osallistumaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) opintoihin sisältyvään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen/selvitykseen tms.

Opinnäytetyöhön osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää osallistumisesi koska tahansa. Mikäli keskeytät tutkimuksen tai peruutat suostumuksen, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tässä tietosuojaselosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään opinnäytetyössä, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Opinnäytetyön rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjä on ihminen (esim. opinnäytetyöntekijä) tai organisaatio, joka määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot.

Tämän opinnäytetyön rekisterinpitäjä on
Netta Lehtinen (cnele001@edu.xamk.fi)

2. Opinnäytetyön suorittajat

Netta Lehtinen

3. Mihin tarkoitukseen henkilötietojani kerätään ja käsitellään?

Tietoja kerään ja käsitellään vain opinnäytetutkimusta varten.

4. Millä perusteella henkilötietojani käsitellään opinnäytetyössä?

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuoja-asetuksen (EU 679/2016 6.1 a) mukaisella perusteella:

- ☒ tutkittavan suostumus
- ☐ rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattaminen
- ☐ yleistä etua koskevan tehtävän suorittaminen (tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi tai aineiston arkistointi) rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttäminen
- ☐ rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttaminen

5. Opinnäytetyön aihe ja kesto



Opinnäytetyön aihe: Itsensä johtaminen etänä
Opinnäytetyön kesto: Arvioitu valmistuminen 11/2023

6. Mitä tietoja minusta käsitellään?

- A. Mitään henkilötietoja ei käsitellä.
- B. Kerätäänkö ja käsitelläänkö opinnäytetyössä arkaluonteisia tietoja?
- ☒ Opinnäytetyössä ei kerätä ja käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

TAI

Opinnäytetyössä käsitellään seuraavia arkaluonteisia henkilötietoja:

- ☐ Rotu tai etninen alkuperä
- ☐ Poliittiset mielipiteet
- ☐ Uskonnollinen tai filosofinen vakaumus
- ☐ Ammattiliiton jäsenyys
- ☐ Geneettiset tiedot
- ☐ Biometristen tietojen käsittely henkilön yksiselitteistä tunnistamista varten
- ☐ Terveys
- ☐ Luonnollisen henkilön seksuaalinen käyttäytyminen tai suuntautuminen

Mikä on arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyperuste?

- ☐ Tutkittavan/osallistujan suostumus
- ☐ Tieteellinen tai historiallinen tutkimus, tilastointi tai aineiston arkistointi
- ☐ Tutkittava/osallistuja on saattanut käsiteltävät arkaluonteiset tiedot julkiseksi
- ☐ Muu peruste (mikä?):

7. Mistä lähteistä tietoni kerätään?

Ainoastaan täytetystä kyselystä.

8. Luovutetaanko henkilötietojani kolmansille osapuolille?

Rekisteristä ei luovuteta tietoja kolmansille osapuolille

9. Käsitelläänkö tietojani EU:n tai ETA:n ulkopuolella?

Ei käsitellä.

Xamkissa käytetään tallennustilana pilvipalveluita (Teams ja OneDrive). Microsoft saattaa siirtää näihin palveluihin tallennettua tietoa tai niiden varmuuskopioita EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle.



Microsoftin tietosuojalauseke on luettavissa osoitteesta: <https://privacy.microsoft.com/fi-FI/privacystatement>

10. Kuinka kauan henkilötietojani säilytetään?

Henkilötietoja säilytetään opinnäytetyön julkaisemisesta yhden kuukauden ajan. Tämän jälkeen henkilötiedot hävitetään.

11. Miten henkilötietoni säilytetään ja suojataan?

Henkilötiedot säilytetään sähköisessä muodossa paikassa (One Drive), joihin muilla kuin tekijällä ei ole pääsyä.

12. Miten voin käyttää tietosuoja-asetuksen mukaisia oikeuksiani?

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa, johon voi ottaa yhteyttä on:
Netta Lehtinen, cnele001@edu.xamk.fi

- a) Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)
Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettujen käsittelyjen lainmukaisuuteen.
- b) Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)
Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.
- c) Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)
Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.
- d) Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)
Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa.
- e) Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)
Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.
- f) Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)
Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin ammattikorkeakoulu ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää oikeutesi.



Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuoja-laissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

13. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Xamkin tietosuojavastaava on Markus Häkkinen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@xamk.fi

Tutkimuksen kyselylomake

1. Minkä verran työskentelet etänä? *

- ☐ 1–2 pv/viikko
- ☐ 3–4 pv/viikko
- ☐ 5 pv/viikko
- ☐ Satunnaisesti

2. Teen tehokkaammin töitä etänä. *

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

3. Etätyö tuo joustavuutta työhöni. *

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

4. Koen olevani motivoituneempi etänä. *

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

5. Koen olevani osa työyhteisöä työskennellessäni etänä. *

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

6. Koen saavani riittävästi tukea esihenkilöltäni etänä. *

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

7. Etänä työskenteleminen on vaikuttanut työhyvinvointiini positiivisesti. *

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

8. Mitkä koet olevan etätyön hyviä ja huonoja puolia?

Alla olevat kysymykset 9–16 koskevat itsensä johtamista.

9. Osaan priorisoida ja organisoida tekemistäni etänä. *

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

10. Osaan tunnistaa etätyössä omat rajani ja pitää niistä kiinni. Osaan sanoa tarvittaessa ei. *

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

11. Osaan pitää työni ja vapaa-aikani tasapainossa etänä. *

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

13. Osaan tehdä itsenäisiä päätöksiä työskennellessäni etänä. *

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

14. Osaan seurata tuloksiani etänä. *

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

15. Osaan arvioida omaa tekemistäni ja kehittää sitä etänä. *

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

16. Osaan tauottaa omaa tekemistäni ja huolehtia palautumisestani etänä. *

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

17. Koen kykyni johtaa itseäni vaikuttavan työhyvinvointiini positiivisesti.**Kysymykset 9–16 koskevat itsensä johtamista. ***

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

18. Haluan jatkossa työskennellä. *

- ☐ Kokonaan etänä
- ☐ Kokonaan toimistolla
- ☐ Hybridimallilla