



**TURUN
YLIOPISTO**

Korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia etätyöstä ja sen vaikutuksista työmotivaatioon

Kasvatustiede
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Emilia Perttula

Ohjaaja: Professori Heikki Silvennoinen

27.12.2021
Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Kasvatustiede

Tekijä(t): Emilia Perttula

Otsikko: Korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia etätyöstä ja sen vaikutuksista työmotivaatioon

Ohjaaja(t): professori Heikki Silvennoinen

Sivumäärä: 90 sivua, 17 liites.

Päivämäärä: 27.12.2021

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työssäkäyvien korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia etätyöstä sekä heidän suhtautumistaan etätyön tekemiseen. Haastateltavien etätyökokemusten perusteella arvioitiin etätyön vaikutusta haastateltavien työmotivaatioon. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää millaisia taitoja korkeakouluopiskelijat kokevat tarvitsevansa etätyössä ja miten opinnot ovat tukeneet näiden taitojen oppimista. Tutkimus on laadultaan kvalitatiivinen. Tutkimuksen aineisto koostuu kuuden työssäkäyvän yliopisto-opiskelijan teemahaastatteluiden, jotka toteutettiin koronaviruksen vallitessa huhtikuussa 2021. Kaikki haastateltavat olivat opintojen ohella työskennelleet etänä noin vuoden verran.

Tutkimuksen teoriaosuus käsittelee motivaatiota, työmotivaatiota, työhyvinvointia ja tulevaisuuden työelämää. Tutkimuksen inspiraationa toimi mielenkiinto etätyötä kohtaan, johon moni työntekijä joutui siirtymään jopa pakon sanelemana koronatilanteen vuoksi. Etätyö on myös jatkuvasti lisääntyvä työskentelyn muoto ja siten yhä merkittävämpi osa tulevaisuuden työelämää. Tutkimuksen tavoitteena oli lisätä ymmärrystä etätyöstä korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta. Miten korkeakouluopiskelijat suhtautuvat etätyöhön ja miten se näkyy heidän työmotivaatiossaan? Entä millaisia taitoja korkeakouluopiskelijat kokevat tarvitsevansa etätyössään ja kehittävätkö he näitä taitoja opinnoissaan?

Haastateltavat kokivat etätyössä olevan sekä hyviä että huonoja puolia. Etätyön huonoja puolia mainittiin kuitenkin enemmän. Etätyön merkittävimminä positiivisina puolina mainittiin vapaa-ajan lisääntyminen ja ajan säästyminen, työntekijän itsenäisyyden lisääntyminen, työn joustavuuden lisääntyminen sekä työrauhan ja keskittymisen lisääntyminen. Etätyön negatiivisena puolena painottui sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentyminen. Lisäksi etätyön negatiivisina puolina korostui avun pyytämisen vaikeus, työmäärään lisääntyminen, työpäivien pidentyminen, työergonomian huonontuminen, tauotuksen vaikeus sekä palautteen saamisen vähentyminen etätyössä.

Haastateltavat kokivat tarvitsevansa etätyössä erityisesti itsensä johtamisen taitoa etätyön itsenäisen luonteen vuoksi sekä teknisiä taitoja, koska etätyössä asiat hoidetaan sähköisesti. Lisäksi moni haastateltava mainitsi tarvitsevansa etätyössä työn organisoimisen taitoja, joilla tarkoitettiin pääasiassa työn aikatauluttamista. Haastateltavien kokemukset siitä, ovatko korkeakouluopinnot tukeneet etätyössä tarvittavien taitojen oppimista erosivat toisistaan. Puolet haastateltavista kokivat opintojen tukeneen etätyössä tarvittavien taitojen omaksumista erityisesti sen vuoksi, koska he olivat kehittäneet opinnoissaan teknisiä taitoja ja itsenäistä työskentelyotetta. Syitä sille, miksi osa haastateltavista kokivat, etteivät korkeakouluopinnot ole tukeneet etätyötaitojen oppimista, oli opintojen teoreettisuus ja etäopintojen puuttuminen sekä se, ettei koulussa opi työkuorman hallintaa tai itsensä johtamisen taitoja. Näin ollen haastateltavien näkemykset siitä kehittääkö korkeakoulu itsensä johtamisen taitoja erosivat toisistaan.

Avainsanat: etätyö, työmotivaatio, työelämätaidot

Sisällysluettelo

1	Johdanto	6
2	Motivaatio	8
2.1	Maslowin tarvehierarkiateoria	9
2.2	Decin ja Ryanin itseohjautuvuusteoria	11
3	Työmotivaatio	14
3.1	Hackmanin ja Oldhamin työn ominaisuuksien malli	16
3.2	Karasekin työn vaatimusten ja voimavarojen teoria	17
3.3	Yhteenveto motivaatioteorioista	18
4	Työhyvinvointi	20
5	Tulevaisuuden työelämä	23
5.1	Digitalisaatio työssä	24
5.2	Etätyö	25
6	Aikaisemmat tutkimukset	28
7	Tutkimuksen toteuttaminen	30
7.1	Tutkimustehtävät	30
7.2	Aineiston keruu	30
7.3	Haastattelut	31
7.4	Aineiston analyysimenetelmät	33
7.5	Tutkimuksen eettisyys	35
8	Tulokset	36
8.1	Kokemukset etätyön hyvistä puolista	36
8.1.1	Etätyön positiiviset vaikutukset työntekijään	37
8.1.2	Etätyön positiiviset vaikutukset työtiloihin	38
8.1.3	Etätyön positiiviset vaikutukset työhön	39
8.1.4	Etätyön positiiviset vaikutukset työyhteisöön	40
8.2	Kokemukset etätyön huonoista puolista	42
8.2.1	Etätyön negatiiviset vaikutukset työhön	43
8.2.2	Etätyön negatiiviset vaikutukset työntekijään	47

8.2.3	Etätyön negatiiviset vaikutukset työympäristöön	48
8.2.4	Etätyön negatiiviset vaikutukset työyhteisöön	50
8.2.5	Etätyön negatiiviset vaikutukset esihenkilötyöhön ja johtamiseen	52
8.2.6	Etätyön negatiiviset vaikutukset työpaikkaan	54
8.3	Kokemukset etätyössä tarvittavista taidoista	55
8.4	Kokemukset korkeakouluopintojen etätyötaitojen tukemisesta	57
8.5	Arviointi etätyön vaikutuksesta työmotivaatioon	59
9	Yhteenveto	62
9.1	Pohdinta	62
9.2	Tutkimuksen luotettavuus	65
9.3	Jatkotutkimusideoita	66
	Lähteet	68
	Liitteet	73
	Liite 1. Haastattelulomake	73
	Liite 2. Saatekirje	74
	Liite 3. Haastateltavien kokemuksia etätyön hyvistä puolista	75
	Liite 4. Haastateltavien kokemuksia etätyön huonoista puolista	78
	Liite 5. Haastateltavien kokemuksia etätyössä vaadituista taidoista	85
	Liite 6, Haastateltavien kokemuksia siitä, tukevatko korkeakouluopinnot etätyötaitojen oppimista	88
	KUVA 1, TYÖHYVINVOINNIN KOKONAISUUS (MUKAILLEN NAUMANEN 2018A, 27.)	20
	KUVA 2, YHTEENVETO TYÖMOTIVAATIOTA PARANTAVISTA JA HEIKENTÄVISTÄ ASIOISTA ETÄTYÖSSÄ	61
	TAULUKKO 1, MASLOWIN TARVEHIEARKIA TYÖELÄMÄKONTEKSTISSA (MUKAILLEN SMITH YM. 2012, 77–78)	10
	TAULUKKO 2, MOTIVAATIOTEORIOIDEN YHTEENVETO	19
	TAULUKKO 3, HAASTATELTAVIEN TAUSTATIEDOT	33
	TAULUKKO 4, KOKEMUKSET ETÄTYÖSKENTELYN HYVISTÄ PUOLISTA	37
	TAULUKKO 5, KOKEMUKSET ETÄTYÖSKENTELYN HUONOISTA PUOLISTA	43
	TAULUKKO 6, KOKEMUKSIA ETÄTYÖSSÄ TARVITTAVISTA TAIDOISTA	55
	TAULUKKO 7, HAASTATELTAVIEN KOKEMUKSIA SIITÄ, TUKEVATKO KORKEAKOULUOPINNOT ETÄTYÖTAITOJEN OPPIMISTA	57

1 Johdanto

Etätyö on yhä merkittävämpi osa nykyistä ja tulevaa työelämää. Koronapandemian myötä moni työntekijä on joutunut työskentelemään etänä, osa myös pakon sanelemana. Lisäksi yhä laajempi osuus työstä on tietotyötä, joka on usein digitaalisesti välittyntä (Sjöblom & Uotinen, 2020). Työntekijöiden digitaidoista ja koronapandemian vaikutuksista työelämään löytyy aiempia tutkimuksia, mutta ne perustuvat pääsääntöisesti suuriin määrällisiin aineistoihin. Etätyöskentelyn ollessa ajankohtainen ja yhä lisääntyvä työskentelyn muoto, on tärkeää selvittää syvemmin kokemuksia etätyöskentelystä ja siihen suhtautumisesta myös korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta. Millaisia taitoja korkeakouluopiskelijat kokevat tarvitsevänsä etätyössä ja edistävätkö korkeakouluopinnot etätyötaitojen saavuttamista?

Etätyön ja hybridityön lisääntyessä on tarpeen selvittää, vaikuttaako etätyöskentely työmotivaatioon. Työmotivaation tutkiminen nykyisessä jatkuvasti muuttuvassa työelämässä on tärkeää, sillä aikuinen työtä tekevä ihminen viettää töissä jopa kolmasosan elämästään. Työntekijöiden työmotivaatioon panostaminen on tärkeää niin organisaation kuin työntekijän itsensä vuoksi. Sisäisesti motivoitunut työntekijä on tuottavampi, luovempi, sinnikkäämpi, innovaatiokykyisempi, sitoutuneempi ja hyvinvoivempi. Lisäksi sisäisesti motivoituneen työntekijän loppuun palamisen riski on vähäisempi, ja he ovat vähemmän halukkaita vaihtamaan työpaikkaa. (Martela, Jarenko & Järvillehto, 2015.)

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia etätyöskentelystä. Mielenkiinnon kohteena olivat haastateltavien ajatukset etätyöskentelyn hyvistä ja huonoista puolista. Tarkoituksena oli myös selvittää, millaisia taitoja korkeakouluopiskelijat kokevat tarvitsevänsä etätyöskentelyssä sekä kokevatko he opintojen tukevan näiden taitojen saavuttamista. Lisäksi arvioitiin etätyöskentelyn vaikutusta haastateltavien työmotivaatioon.

Työelämän digitalisaatiota on tutkittu koulutus- ja työmarkkina-asiantuntijoiden näkökulmasta Youth Skills-hankkeessa, jossa selvitettiin kansalaisten digitaitoja Euroopan tasolla. Eri maiden ja alojen asiantuntijat olivat yhtä mieltä siitä, että työvoiman digitaaliset taidot ovat puutteelliset. Asiantuntijat arvioivat, että koronapandemian ja etätyöskentelyn myötä paljastuu puutteita digitaalisen teknologian saatavuudessa ja käytössä. (Donoso ym. 2020.) Lisäksi Akava Works teki laajan selvityksen vuoden 2020 syyskuussa siitä, miten akavalaisten työnteon tavat ja työn kognitiivinen kuormitus on muuttunut koronapandemian

aikana. Tuloksista selvisi, että akavalaiset tekevät aiempaa enemmän etätöitä ja samalla työn kognitiivinen kuormitus on vähentynyt. Kognitiivisella kuormituksella tutkimuksessa tarkoitetaan esimerkiksi kiirettä ja häiritseviä keskeytyksiä. (Miettinen & Akava Works, 2020.) Akavan Erityisalat on monialainen ammattiliitto ja palvelujärjestö, jonka jäsenet työskentelevät asiantuntija- ja esihenkilötehtävissä. Yksi Akavan jäsenyhdistyksistä on Specia, joka edustaa kasvatustieteilijöitä. (Akavan erityisalat, 2020.)

Tämä tutkimus laajentaa näkökulmaa työssä käyviin korkeakouluopiskelijoihin. Kohderyhmä rajattiin luonnollisesti niihin opiskelijoihin, jotka ovat työskennelleet etänä oman alansa töissä. Tutkimus on laadultaan kvalitatiivinen ja se toteutettiin puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla. Tämä erottaa tutkimuksen aikaisemmista tutkimuksista ja antaa mahdollisuuden päässä aiheessa pintaa syvemmälle.

2 Motivaatio

Ihmisellä on synnynnäinen halu etsiä merkityksiä ja selityksiä kaikelle toiminnalleen ja tekemiselleen. Ihminen ei motivoitu, ellei hän koe tekemistään mieleiseksi. Laadukasta tulosta ei saavuteta ainoastaan kyvyillä ja taidoilla, vaan siihen tarvitaan myös motivaatiota. (Viitala, 2021.) Motivaation määritelmien kirjo on erittäin laaja, johtuen esimerkiksi siitä, että motivaatio on dynaaminen ja monirakenteinen prosessi. Tämän vuoksi motivaatioteorioita on kehitetty useista eri näkökulmista käsin.

Subjekttiivisen luonteensa vuoksi motivaatio on mielenkiintoinen ja abstrakti tutkimuskohde. Motivaatio muodostuu yksilön persoonallisuudesta, tunnetekijöistä, järkiperaisista tekijöistä sekä sosiaalisesta ympäristöstä. Usein myös arvot liitetään motivaation osatekijäksi. Yleensä motivaatiota kuvataan toiminnan ärsykkeeksi, joka saa yksilön tavoittelemaan omia tai ryhmänsä tavoitteita. Motivaatiolla on kolme päätehtävää: 1. motivaatio toimii energian lähteenä käyttäytymiselle, 2. motivaatio suuntaa käyttäytymistämme ja 3. motivaatio säätelee käyttäytymistämme. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 10–13.) Motivaatiota ei pysty täysin havaitsemaan ulkoapäin, mutta siitä voidaan tehdä päätelmiä ulkoapäin analysoimalla henkilön ja tilanteen välisiä edeltäjiä ja seurauksia (Kanfer, Chen & Pitchard, 2008). Yksilöllisen luonteensa vuoksi yksilön motivaatioon ei pystytä suoraan vaikuttamaan, mutta motivaatiolle voidaan kuitenkin luoda edellytyksiä erilaisin keinoin (Viitala, 2021).

Mekanistinen ja organistinen lähestymistapa eroavat siinä, missä motivaation lähteen ajatellaan olevan. Mekanistisissa lähestymistavoissa yksilöä pidetään passiivisena toimijana, jolloin motivaation lähteenä toimivat sisäiset fysiologiset vietit sekä ympäristön ärsykkeet. Organistisissa lähestymistavoissa yksilöä pidetään sen sijaan aktiivisena toimijana sosiaalisessa ympäristössään. Yksilöllä ajatellaan olevan psykologisia perustarpeita, joita hän yrittää tyydyttää jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa sosiaalisen ympäristön kanssa. Näin ollen yksilön motivaatio syntyy yksilön omista lähtökohdista käsin, kun yksilö osallistuu toimintaan omasta tahdostaan. (Liukkonen ym. 2006, 13.)

Vasalammen (2017, 42–43) mukaan motivaatio jaetaan tyypillisesti sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäisesti motivoitunutta henkilöä kuvastaa toiminnassaan aito kiinnostus ja mielihyvän saanti. Sisäinen motivaatio on merkittävä voimavara oppimisen kannalta, sillä sen on todettu edistävän myönteisiä tunteita oppimista kohtaan. Lisäksi sisäinen motivaatio lisää luovuutta, sinnikkyyttä ja syvempää käsitteiden ymmärtämistä. Ulkoista motivaatiota ohjaavat

ulkoiset palkkiot ja paineet, jotka saattavat heikentää sisäistä motivaatiota. Toimiminen ainoastaan ulkoisen motivaation pohjalta voi olla vaaraksi myös yksilön hyvinvoinnille.

Motivaatiota ajatellaan nykyään jatkumona, jonka toisessa päässä on amotivaatio, eli motivaation täydellinen puuttuminen ja toisessa päässä sisäinen motivaatio. Autonomian eli itsemääräämisen runsaus vaihtelee motivaation eri ulottuvuuksissa. Autonominen työntekijä on aloitteellinen, kokeilunhaluinen, innovatiivinen ja luova. Autonomia on korkeinta sisäisessä motivaatiossa ja vähäisintä amotivaatiossa. Autonomian saavuttaminen on yksi tärkeimmistä ihmisen psykologisista tarpeista, mitä yksilö tavoittelee jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa sosiaalisessa ympäristössään. Autonomian kokemuksen saavuttaminen parantaa yksilön hyvinvointia. Parhaimmassa tapauksessa ihminen kokee autonomian tunnetta työpaikallaan, mikä parantaa hänen työtyytyväisyyttään. Amotivaation syynä työpaikalla voi olla esimerkiksi liian kontrolloiva työympäristö. Työpaikoilla amotivaatio näkyy vastuun välttelynä, poissaoloina, alhaisena tuottavuutena ja vastustelevana käyttäytymisenä. (Liukkonen ym. 2006.)

2.1 Maslowin tarvehierarkiateoria

Yksi tunnetuimmista motivaatioteorioista on Maslowin tarvehierarkiateoria vuodelta 1943. Sen mukaan ihmisellä on fysiologisten tarpeiden lisäksi turvallisuuden, yhteenkuuluvuuden, itsensä kunnioittamisen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Nämä tarpeet muodostavat yhdessä tarvehierarkian, jossa alimpana ovat ihmisen fysiologiset tarpeet ja ylimpänä itsensä toteuttamisen tarpeet. Mallin keskeisenä ajatuksena on, että ylemmät tarpeet pystytään täyttämään vasta, kun alemmat tarpeet ovat tyydyttyneet. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 6.)

Maslowin tarvehierarkiaa ei alun perin suoraan tarkoitettu työelämäkontekstiin, mutta sitä alettiin käyttää työelämässä sen selvittämiseen, miten työntekijät pystyvät tyydyttämään tarpeensa työelämässä. Työelämäkontekstissa tarvehierarkia voisi olla seuraavanlainen: 1. fysiologiset tarpeet: nälkä, jano ja lämpö, 2. turvallisuuden tarpeet: turvallisuus ja vakaus, 3. sosiaaliset tarpeet: sosiaalinen ilmapiiri, ryhmätyöskentely ja osallistuminen yhdessä muiden kanssa, 4. arvostuksen tarpeet: tunne siitä että on arvostettu ja haluttu, itsekunnioitus, muiden kunnioitus ja status sekä 5. itsensä toteuttamisen tarpeet: kasvu ja kehittyminen, potentiaalinsa saavuttaminen, vapaus tehdä ja innovoida työssä sekä autonomia. Taulukossa 1 voidaan nähdä

edellä kuvattu Maslowin tarvehierarkia työelämä kontekstissa sekä ne toimenpiteet, joilla organisaatio voi tukea tarpeiden saavuttamista. (Smith, Yellowley & Farmer, 2012, 77–78.)

Taulukko 1, Maslowin tarvehierarkia työelämäkontekstissa (mukaillen Smith ym. 2012, 77–78)

Tarve	Miten tarve näkyy työelämä kontekstissa?	Miten organisaatio voi toteuttaa tarpeen?
Fysiologiset	Nälkä Jano Lämpö Turva	Keittiö tai ravintola Juomakone Ilmastointi ja lämmitys Mukava työympäristö, palkka
Turvallisuus	Turvallisuus Turvallisuuden tunne Vakaus	Terveys ja turvallisuus työssä Vartijat Työsopimukset, viestintä yrityksen liiketoiminnan tulokseen ja suunniteltuihin muutoksiin liittyen
Sosiaalisuus	Osallistuminen muiden kanssa Ryhmätyöskentely Sosiaalinen ilmapiiri	Ryhtiin perustuvien rakenteiden luominen Henkilöstöyhdistykset, avoimet toimistot, yrityksen urheilujoukkueet ja muut sosiaaliset kerhot
Arvostus	Tunne siitä, että on haluttu ja arvostettu Itsekunnioitus Muiden kunnioitus Status	Tunnustamisjärjestelmät, säännöllinen palaute Työroolit ja tittelit Ylennykset Palkka
Itsensä toteuttaminen	Kasvu ja kehittyminen Potentiaalain saavuttaminen Vapaus tehdä ja innovoida Autonomia	Työroolit, jotka kannustavat haasteisiin, luovuuteen ja jatkuvaan oppimiseen Mahdollisuus sanavaltaan koskien päätöksiä, vapautta ja valvontaa koskien omaa päivittäistä työtä

Maslowin tarvehierakiateoriaa on kritisoitu siitä, ettei ole täysin selvää missä järjestyksessä tarpeiden tulisi tulla tyydytetyksi. Maslow oli aluksi sitä mieltä, että tarpeet tulee tyydyttää järjestyksessä alhaalta ylöspäin. Myöhemmin selvisi, että järjestystä tärkeämpää on se, että jokainen taso tulisi ainakin osittain tyydytetyksi, tai se, että tarpeet täytetään vaihtelevassa järjestyksessä sen mukaan, mitä yksilö itse arvostaa eniten. Teoria ei myöskään huomioi ulkoisia paineita, sillä esimerkiksi ylempi toimihenkilö, jonka arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet ylimmillä tasoilla ovat tyydyttyneet, saattaa yhtäkkiä kohdata irtisanomisuhan, jonka myötä turvallisuudesta ja vakaudesta tulee uusi tarve, joka pitää

saada tyydytetyksi alemmalla tasolla. Ei olekaan yhtä oikeaa ratkaisua tarpeiden järjestyksessä ja määrässä, sillä tarpeet vaihtelevat myös elämäntilanteiden mukaan. Jotkin tarpeet saattavat tyydyttyä samalla tekijällä, esimerkiksi raha voi tyydyttää sekä fysiologisia tarpeita että arvostuksen tarpeita. (Smith ym. 2012, 79.)

2.2 Decin ja Ryanin itseohjautuvuusteoria

Toinen tunnettu motivaatioteoria on Decin ja Ryanin itseohjautuvuusteoria (self-determination theory), joka on yksi viitatuimmista psykologisista motivaatioteorioista (Martela ym. 2015). Itseohjautuvuusteoria painottaa yksilön päätäntävaltaa omassa toiminnassaan. Sen mukaan ihminen motivoituu hänen omasta ajattelustaan kumpuavista sisäisistä vaikuttimista. Teorian mukaan sosiaalisella ympäristöllä on myös vaikutusta yksilön motivaatioon, sillä yksilön kehitys ja psykologinen kasvu tapahtuu yhdessä sosiaalisen ympäristön kanssa. Itseohjautuvuusteoria jaottelee motivaation sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon, koska teorian mielestä motivaation määrää tärkeämpää on motiivin laatu sekä motivaation lähde. Yksilö pyrkii sisäistämään ympäristönsä hyväksytyt tavat ja säännöt osaksi omia arvojaan, jotta hän voisi tuntea itseohjautuvuutta toiminnassaan. Tätä toimintaa kutsutaan ulkoisten motiivien vaiheittain tapahtuvaksi sisäistymiseksi. (Vasalampi 2017, 42–44.)

Ryan ja Deci (2017, 10–11) toteavat itseohjautuvuusteoriassaan tunnistaneensa kolme ihmisen psykologista perustarvetta; tarve autonomiaan, tarve pystyvyyteen ja tarve kokea yhteenkuuluvuutta. Nämä tarpeet ovat objektiivisia, sillä niiden vaikutukset eivät riipu yksilön omista tavoitteista ja arvoista. Tarpeiden puutteilla on selkeitä mitattavia vaikutuksia, mitkä vaikuttavat negatiivisesti yksilön kasvuun, eheyteen ja hyvinvointiin. Tutkimukset ovat vahvistaneet teorian kolmen perustarpeen olevan välttämättömiä optimaalisen motivaation ja hyvinvoinnin kannalta. Kolmen perustarpeen tyydyttyminen liittyy ihmisen elinvoimaisuuteen ja tyydyttymättömyys motivaation vähenemiseen. Autonomian tarpeella teoria tarkoittaa yksilön tarvetta säädellä omaa toimintaansa, mikä ei ole kuitenkaan sama asia kuin itsenäisyys (independence), sillä autonomian tunnistaa siitä, että yksilön käyttäytyminen on yhteneväinen yksilön omien kiinnostusten ja arvojen kanssa. Autonomiaan liittyy tahdonmukaisuuden ja eheyden tunne. Pystyvyyden tarpeella teoria viittaa yksilön tarpeeseen kokea hallintaa ja tehokkuutta. Yksilö haluaa kokea pystyvyyttä ja se ilmenee luontaisina pyrkimyksinä esimerkiksi uteliaisuuteen. Osaaminen voi estyä, jos haasteet ovat liian vaikeita, negatiivinen palaute liian suurta tai pystyvyyden tunnetta heikentää esimerkiksi henkilökohtainen kritiikki

taikka sosiaalinen vertailu. Yhteenkuuluvuuden tarpeella teoria tarkoittaa yksilön tarvetta tuntea olevansa sosiaalisesti yhteydessä muihin. Yhteenkuuluvuuden tunne ilmenee erityisesti silloin, kun yksilö tuntee olevansa välitetty ja kuuluvansa joukkoon.

Työelämässä autonomian eli vapaaehtoisuuden kokemusta tukee palautteen antaminen, oma-aloitteisuuden tukeminen, ohjeiden perustelevuus ja työntekijän näkökulman huomioiminen. Kun yksilön autonomia on vahva, se vähentää loppuun palamisen kokemuksia ja irtisanoutumisaikkeitä. Lisäksi vahva autonomia lisää työtyytyväisyyttä sekä luovuutta. (Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2017, 85–85.) Jotta yksilö voi kokea pystyvyyttä työelämässä, tulee tehtävien olla sopivan haastavia ja vastata yksilön vahvuuksia. Tunne hallinnan menettämisestä vaikuttaa negatiivisesti työn imuun. (Martela ym. 2017.) Pystyvyyttä voidaan työpaikalla vahvistaa eliminoimalla turhat häiriötekijät, jotta työntekijällä on mahdollisuus keskittyä tekemiseen. Lisäksi pystyvyyttä voidaan tukea työntekijöiden kouluttamisella ja osaamisen päivittämisellä. (Martela ym. 2015.)

Työssä yhteenkuuluvuuden tunnetta lisää kokemus siitä, että yksilö tuntee olevansa osa yhteisöä ja hän saa rakentaa läheisiä suhteita toisten ihmisten kanssa (Martela ym. 2017). Yksilö tarvitsee työpaikalla tunteen siitä, että hän on hyväksytty ja välitetty. Johtajan tehtävänä on tarjota yhteenkuuluvuuden tunnetta omassa vuorovaikutuksessaan ja johtajan tulee toimia esimerkkinä muulle työyhteisölle. Hyvän yhteishengen ja keskinäisen arvostamisen ilmapiirin kautta voidaan tukea yhteenkuuluvuuden ja välittämisen tunnetta. (Martela ym. 2015.)

Näiden tarpeiden lisäksi Deci ja Ryan korostavat myönteisen palautteen merkitystä, sillä heidän tutkimustensa perusteella sellaiset yksilöt, jotka saivat myönteistä palautetta, osoittivat enemmän sisäistä motivaatiota verrattuna niihin, jotka eivät saaneet myönteistä palautetta. Myönteinen palaute auttaa myös ulkoisia motiiveja sisäistymään. (Vasalampi 2017, 47–48.)

Parhaimmillaan kolmen psykologisen perustarpeen tyydyttyminen johtaa positiiviseen kehään, jolloin kaikki kolme tarvetta tukevat toisiaan ja tuloksena on sisäinen motivaatio. Kun yksilön autonomiaa lisätään, lisääntyy samalla mahdollisuus uusiin haasteisiin, jolloin osaaminen laajentuu. Laajempi osaaminen lisää yksilön mahdollisuuksia olla tuottava osa esimerkiksi työyhteisöään, kun työntekijä pystyy antamaan enemmän työyhteisölleen. Tämän johdosta työyhteisö haluaa lisätä työntekijän vapauksia entisestään, jonka myötä autonominen toiminta lisääntyy jälleen. Sisäisesti motivoituneet työntekijät ovat tuottavia, aktiivisia ja innostuneita. Sisäistä motivaatiota tukevat modernit työkalut, joissa korostuu tiimityö,

aloitteellisuus ja jatkuva oppiminen. Sisäisen motivaation vahvistamisella on laajoja myönteisiä seurauksia, sillä se lisää työntekijöiden sitoutuneisuutta, yrityksen kilpailukykyä, innovatiivisuutta ja parempaa tulosta. Sisäisellä motivaatiolla on myös suuri merkitys yksilön hyvinvointiin, sillä sisäisesti motivoituneet työntekijät ovat onnellisempia, työkykyisempiä ja terveempiä. (Martela & Jarenko 2014, 31–32.)

Itseohjautuvuus teorian toinen tutkija Ryan jatkoi yhdessä Frankin kanssa kaksi vuotta kestänyttä tutkimushanketta, jossa selvitettiin, onko hyväntekeminen neljäs ihmisen psykologisista perustarpeista. Hyvän tekemisellä tarkoitetaan ihmisen oman toiminnan myönteistä vaikutusta. Tutkimukset osoittivat hyväntekemisen olevan ihmisen neljäs perustarve. Hyväntekemisen tunne on voimakas tunne, joka luo yksilölle arvokkuuden ja merkityksellisyyden tunnetta. Työelämässä hyväntekeminen tarkoittaa tunnetta siitä, että yksilön työllä on positiivisia vaikutuksia esimerkiksi työkavereihin, asiakkaisiin tai laajemmin koko yhteiskuntaan. (Martela ym. 2015.)

3 Työmotivaatio

Yleisesti työmotivaatiolla tarkoitetaan niitä psykologisia prosesseja, jotka saavat ihmisen kohdentamaan henkilökohtaisia ponnisteluja ja resurssejaan työhön. Nämä motivaatioprosessit vaikuttavat toiminnan suuntaan, voimakkuuteen, pysyvyyteen ja jatkuvuuteen. Työmotivaatio muodostuu yksilön ja ympäristön välisistä psykologisista mekanismeista. (Kanfer ym. 2008.) Motivaation sanotaan näkyvän kolmessa käyttäytymisen ulottuvuudessa, joita ovat tarkkaavaisuus, ponnistelu ja sinnikkyys. Tarkkaavaisuudessa käytetään henkistä energiaa, sillä se vaatii ajatusten ja toiminnan keskittymistä. Ponnisteluissa käytetään henkisiä ja fyysisiä resursseja vaihtelevilla suuruuksilla, riippuen tehtävästä tai tehtäväjoukosta. Sinnikkyydellä tarkoitetaan jatkuvaa huomiota ja vaivannäköä. Siten motivaatio ilmenee siitä, mihin yksilö ylipäänsä osallistuu, kuinka paljon hän sen suhteen toimii ja miten pitkään yksilö viettää sen parissa aikaa. (Ployhart 2008.)

Ihmiset motivoituvat erilaisista asioista (Viitala 2021). Sisäisen motivaation omaava työntekijä innostuu työssään itse työn tekemisestä. Vastakohtana tälle voidaan nähdä ulkoinen motivaatio, jolloin toimintaa ohjaa ulkoiset palkkiot ja vältettävät rangaistukset. Nykyajan työelämässä painotetaan yhä enemmän sisäistä motivaatiota, sillä sisäisesti motivoitunut työntekijä voi paremmin sekä on innostuneempi ja onnellisempi työstään. (Sutela, Keyriläinen & Pärnänen 2019.) Tutkimusten mukaan myös sukupolvien välillä on eroa siinä, millaiset asiat motivoivat työelämässä. Y-sukupolvi (1977–1991 välillä syntyneet) motivoituvat erilaisista asioista kuin heidän vanhempansa. Tutkimusten mukaan y-sukupolvi painottaa palkan sijaan työn joustavuutta, mahdollisuutta työn ja vapaa-ajan tasapainoon sekä sitä, että heillä jää aikaa matkustamiseen. C-sukupolvi (1990 luvun jälkeen syntyneet) taas painottaa muun muassa sisältökeskeisyyttä, tietokoneistamista ja yhteisöllisyyttä. (Smith ym. 2012, 90.)

Työmotivaation kannalta merkittäviä tekijöitä ovat työntekijän kokemus työn tärkeys sekä koettu pätevyys työpaikalla. Kun työntekijä kokee työnsä tärkeäksi ja itsensä kyvykkääksi, se edesauttaa yksilön itsetuntoa ja parantaa työmotivaatiota. Pätevyyden tunnetta lisää tunne siitä, että pystyy itse kontrolloimaan työtään sekä saa positiivista palautetta työstään. Näin ollen positiivisen palautteen antaminen onnistuneesta suorituksesta tai yrittämisestä on yksi esimiehen parhaista apuvälineistä työntekijöiden motivoimiseen. (Liukkonen ym. 2006.)

Palaute on sidoksissa asetettuihin tavoitteisiin. Tavoitteiden asettaminen on tärkeä sisäisen motivaation edistäjä työssä, sillä tavoitteet vaikuttavat käyttäytymiseemme ja siten

hyvinvointiimme. Tavoitteiden asettaminen tekee työskentelystä laadukkaampaa, kun työntekijä ymmärtää millä tavoin päämäärä voidaan saavuttaa. Kun työntekijä tietää mitä häneltä halutaan ja mikä on päämäärä, se lisää työmotivaatiota. Selkeä käsitys osatavoitteista auttaa saavuttamaan vision. Visio luo aitoa sitoutuneisuutta. (Liukkonen ym. 2006.)

Sosiaaliset tekijät vaikuttavat motivaation syntymiseen ja siksi työpaikan tunneilmapiirillä on suuri merkitys. Työmotivaatiota voidaan parantaa muokkaamalla työpaikan ilmapiiriä sisäistä motivaatiota tukevaksi. Työilmapiiri ei sellaisenaan vaikuta työmotivaation, vaan yksilön omat subjektiiviset kokemukset ilmapiiristä vaikuttavat motivaation kokemiseen. Esimerkiksi työpaikan ahdistava ryhmähenki voi aiheuttaa kielteisiä tunnekokemuksia, joka vaikuttaa motivaatioon epäsuotuisasti. Sosiaalista yhteenkuuluvuutta tukevat tilanteet taas lisäävät sisäistä motivaatiota. (Liukkonen ym. 2006.)

Sisäiseen motivaatioon liittyy läheisesti työn imun käsite. Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työn imuinen työntekijä on tarmokas, omistautunut ja syventynyt työhönsä. Lisäksi he ovat aloitteellisia, auttavaisia, sitoutuneita työpaikkaansa, ja tekevät ajoittain keskimääräistä pidempiä työpäiviä. Työn imua ei pidä sekoittaa kuitenkaan työnarkomaniaan, jossa työntekijällä on pakonomainen tarve tehdä työtään. Työssä leipääntyminen on vastakohta työn imulle. (Sutela ym. 2019.)

Työntekijän motivaatio on korkeimmillaan silloin, kun hän saavuttaa niin kutsutun flow-tilan. Flow-tilassa ihminen on täysin uppoutunut tekemiseensä, mikä lisää tuottavuutta. Flow-tila voidaan Csikszentmihalyin mukaan saavuttaa silloin, kun oman osaamisen ja työtehtävien haastetaso kohtaavat optimaalisella tavalla. Tämä tarkoittaa sitä, että työtehtävät eivät saa olla liian helppoja, sillä se johtaa työntekijän tylsistymiseen. Tehtävät eivät saa olla myöskään liian vaikeita, sillä jatkuvat epäonnistumiset aiheuttavat työntekijän ahdistumisen ja sisäisen motivaation vähentymisen. Näin ollen työtehtävien tulisi olla sopivan haastavia yksilölle. Haastetasoon vaikuttaa yksilön henkilökohtainen osaaminen. (Martela & Jarenko 2014, 29–30.)

Tutkimusten mukaan työmotivaatiota heikentää puutteellisesti organisoitu työ, työtehtävissä toistuvasti epäonnistuminen, epätietoisuus tavoitteista, eriarvoinen kohtelu, huonot työpaikan ihmissuhteet ja työilmapiiri, epäoikeudenmukaisuus, olemattomat kehitysmahdollisuudet, palautteen puute, epätasainen työmäärä, liiallinen työn haasteellisuus sekä huono esihenkilötyö. Heikentynyt työmotivaatio voi johtaa vähäisempään työhön panostamiseen, mikä heijastuu työsuorituksiin. (Viitala 2021.)

Hyvä työmotivaatio on merkittävä voimavara organisaatiolle, sillä työmotivaatiota on jo pitkään pidetty yhtenä merkittävänä organisatoristen saavutusten määrittäjänä (Kanfer ym. 2008, 42). On kuitenkin tarpeen selventää, että työmotivaatio ei ole sama asia kuin työssä suoriutuminen. Hyvä suoriutuminen työssä on nimittäin monien tekijöiden summa. Työntekijä itse voi tyypillisesti vaikuttaa vain osaan näistä tekijöistä, kuten siihen miten paljon vaivannäköä hän tiettyyn tehtävään kohdentaa. Yksi tärkeä työssä suoriutumisen tekijä on työntekijän kyky tehdä hänelle osoitettua työtä. Loput työssä suoriutumiseen vaikuttavista tekijöistä ovat työntekijän ulkopuolisia tekijöitä, joita ovat esimerkiksi esimieheltä ja työkavereilta saatu tuki, fyysisen työympäristön ominaisuudet sekä työssä tarvittavien materiaalien saatavuus. (Pinder 2008, 16.) Yritysten toimintaympäristöjen dynaamisuus korostaa sisäisen motivaation tärkeyttä. Nopeasti muuttuvilla aloilla pärjäävät hierarkkisten ja tiukasti standardoitujen organisaatioiden sijaan dynaamiset ja itseohjautuvat tiimit. Tällaiset ketterät tiimit edellyttävät työntekijöiltä sisäistä motivaatiota, joka näkyy proaktiivisena asenteena omaan työhön. (Martela & Jarenko 2015.)

3.1 Hackmanin ja Oldhamin työn ominaisuuksien malli

Hackmanin ja Oldhamin kehittämä työn ominaisuuksien malli (the job characteristics model; JCM, 1976) kuvaa viisi keskeistä työn ominaisuutta, joita ovat työssä tarvittavien taitojen moninaisuus, työtehtävien sisällön mielekkyys, työtehtävien merkityksellisyys, mahdollisuus autonomiseen toimintaan sekä palautteen saaminen. Teorian mukaan nämä ominaisuudet aikaansaavat sellaisia psykologisia tiloja, kuten vastuuntuntoa ja mielekkyyttä, jotka tuottavat positiivisia vaikutuksia ja johtavat lopulta positiivisiin työtuloksiin, kuten työmotivaatioon, työtyytyväisyyteen ja työn tehokkuuteen. Myönteisten vaikutusten ajatellaan olevan suurempia silloin, kun yksilöllä on tarvittavat tiedot ja taidot sekä tarve henkilökohtaiseen saavutukseen. Myös tyytyväisyys asiayhteyteen lisää myönteisten vaikutusten suuruutta. Työn ominaisuusmalli olettaa, että työn ominaisuudet, kuten autonomia on luontaisesti yksilöä motivoiva, koska yksilöillä on tarve kasvuille ja kehitykselle. Työn sisältö vaikuttaa siihen, miten nämä tarpeet tulevat tyydytetyksi. Työtä rikastuttamalla eli lisäämällä toivottuja työn ominaisuuksia, voidaan mallin mukaan parantaa työmotivaatiota. (Parker & Ohly 2012, 235–236.)

Hackman ja Oldhamin mukaan työssä on mahdollista saavuttaa henkilökohtaista tyytyväisyyttä, hyvää suoriutumista ja korkeaa työmotivaatiota silloin, kun työntekijä suoriutuu erinomaisesti monimutkaisesta ja haastavasta työstä, työntekijällä on tarve

henkilökohtaiselle kasvulle ja työntekijä on tyytyväinen työkontekstiin. Sen sijaan pahin tilanne työssä on silloin, kun työntekijä suoriutuu työstään marginaalisesti eli rimaa hipoen, työntekijällä ei ole tarvetta henkilökohtaiseen kasvuun työssä ja hän on erittäin tyytymätön yhteen tai useampaan työkontekstiin. (Miner 2005, 79.)

3.2 Karasekin työn vaatimusten ja voimavarojen teoria

Erityisesti työterveydenalalla tunnettu stressiteoria on Karasekin työn vaatimusten ja voimavarojen teoria eli työstressimalli (1979), joka koostuu kahdesta työympäristön psykososiaalisesta osasta: työn vaatimuksista ja työn voimavaroista (Honkonen, Lindström, Kivimäki 2003). Työn vaatimukset muodostuvat työn fyysisistä, sosiaalisista ja organisatorisista osista, jotka vaativat jatkuvaa henkistä tai fyysistä työtä. Työn vaatimukset liittyvät tiettyihin fysiologisiin ja psykologisiin rasitteisiin, kuten uupumukseen. Työn voimavarat ovat työn fyysisiä, psyykkisiä ja organisatorisia osia, jotka joko auttavat saavuttamaan työtavoitteita, vähentävät työn vaatimuksia, kuten fysiologisia ja psykologia rasitteita tai edistävät henkilökohtaista kehitystä ja kasvua. Organisaation voimavaroihin kuuluvat työn hallinta, päätöksentekoon osallistuminen, tehtävien vaihtelevuus ja mahdollisuus pätevytykseen. Sosiaaliin voimavaroihin kuuluvat työkollegoiden, perheen ja vertaisryhmien antama tuki. Työn voimavarojen tarkoitus on olla työntekijän suojana silloin, kun työmäärä on suuri. Jos työntekijän ulkoisessa ympäristössä ei ole riittävästi voimavaroja, työntekijä ei selviydy ympäristönsä kielteisistä vaikutuksista, kuten suuresta työmäärästä, eikä näin ollen saavuta tavoitteitaan. (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001, 501.) Myöhemmin työstressimalliin lisättiin työssä saatu sosiaalinen tuki, jonka puutteen on katsottu olevan yhteydessä työstressiin (Honkonen ym. 2003).

Karasekin teorian pyrkimyksenä on selittää, miten työn vaatimusten ja hallinnan tasot vaikuttavat kuormitukseen, työtyytyväisyyteen ja oppimiseen. Kuormituksella viitataan fysiologisiin oireisiin sekä sydän- ja verisuonitauteihin. (Kain & Jex 2021, 240.) Työn vaatimusten ja voimavarojen teorian mukaan työn vaatimusten ja voimavarojen tulisi ideaali tilanteessa olla tasapainossa, jotta työmotivaatio olisi korkeimmillaan. Teorian mukaan tilanne, jossa työn vaatimukset ovat korkealla ja työn hallintamahdollisuudet matalalla, johtaa työntekijän suureen kuormitukseen. Passiivista työtä taas kuvastaa tilanne, jossa sekä työn vaatimukset että hallintamahdollisuudet ovat matalalla. Passiivinen työ johtaa luonnollisesti aktiivisuuden vähenemiseen. Sen sijaan sellainen aktiivinen työ, jossa sekä työn vaatimukset että työn hallintamahdollisuudet ovat sopivan korkealla, johtaa mallin mukaan uusiin

käyttäytymismalleihin, oppimiseen ja työmotivaation nousuun. Aktiivisessa työssä kehittyneet taidot voivat auttaa työntekijää käsittelemään myös kuormitusta tehokkaammin. (Parker & Ohly 2012, 236.)

Työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaa voidaan soveltaa myös työuupumuksen yhteydessä (The JD-R Model of Burnout). Teorian mukaan työstressi on seurausta kognitiivisen ja emotionaalisen ympäristön häiriintymisestä, mitä aiheuttavat ulkoiset stressitekijät. Toisaalta stressitekijät voivat johtaa hyvinvointiin sekä kognitiivisen ympäristön tasapainoon, jos ihmisen suorituskyky on hyvällä tasolla. Suorituskykyyn vaikuttaa esimerkiksi käytettävissä olevat selviytymisresurssit. Teorian mukaan työuupumus voi olla seurausta kahdesta prosessista: ensimmäisessä prosessissa työn vaativat osa-alueet, kuten työpaikan suuret vaatimukset johtavat jatkuvaan yllärasitukseen ja sen myötä uupumukseen, ja toisessa prosessissa voimavarojen puute vaikeuttaa työn vaatimusten saavuttamista, mikä johtaa vetäytymiseen ja sen myötä irrottautumiseen työstä. (Demerouti ym. 2001, 501–502.)

Työn vaatimusten ja hallinnan malli on saanut kritiikkiä siitä, että useimmat siitä tehdyt tutkimukset ovat osan mielestä epäjohdonmukaisia. Näissä tutkimuksissa eri muuttujia on käytetty mittaamaan vaatimuksia, kontrollia ja rasitusta, eikä pitkittäisiä tutkimuksia ole tehty mallista tarpeeksi. Malli jättää huomioimatta myös työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet. (Kain & Jex 2010, 237.)

3.3 Yhteenveto motivaatioteorioista

Taulukkoon 2 on kerätty edellä esitettyjen motivaatio- ja työmotivaatioteorioiden olennaisimmat sisällöt tiivistetysti yhteen. Taulukkoa hyödynnetään tulososion teoriaohjaavassa analyysissä, jossa arvioidaan etätöiden vaikutusta työmotivaatioon. Maslowin tarvehierarkian perusajatuksena on se, että ihmisellä on fysiologisten tarpeiden ohella tarve turvallisuuden tunteeseen, sosiaalisuuteen, arvostukseen ja itsensä toteuttamiseen. Tarvehierarkiaa voidaan hyödyntää työelämäkontekstissa sen selvittämiseen, miten työntekijät voivat täyttää tarpeensa työelämässä. Decin ja Ryanin itseohjautuvuusteorian mukaan motivaatio voidaan saavuttaa silloin, kun ihmisen kolme perustarvetta toteutuvat. Nämä kolme perustarvetta ovat autonomian, pystyvyyden ja yhteenkuuluvuuden tarpeet. Kun kaikki kolme perustarvetta toteutuvat, ne tukevat toisiaan ja tuloksena on sisäinen motivaatio. Itseohjautuvuusteoria korostaa myös yksilön päätäntävaltaa omassa toiminnassaan, yksilön tarvetta hyväntekemiseen sekä myönteisen palautteen ja sosiaalisen ympäristön merkitystä. Hackammin ja Oldahmin työn ominaisuuksien mallin mukaan työmotivaatio voidaan

saavuttaa silloin, kun työssä tarvittavat taidot ovat monipuolisia, työtehtävien sisällöt mielekkäitä, työtehtävät merkityksellisiä, työssä on mahdollisuus autonomiseen toimintaan ja työstä saa palautetta. Työn ominaisuuksien mallin mukaan nämä työn ominaisuudet tuottavat positiivisia vaikutuksia, jotka johtavat työmotivaatioon, työtyytyväisyyteen ja työn tehokkuuteen. Karasekin työn vaatimusten ja voimavarojen teorian mukaan työn vaatimusten ja voimavarojen tulee olla tasapainossa työmotivaation saavuttamiseksi. Työn vaatimukset ovat teorian mukaan työn fyysisiä, sosiaalisia ja organisatorisia osia, jotka vaativat työntekijältä jatkuvaa henkistä ja fyysistä työtä. Työn voimavaroilla teoria tarkoittaa sellaisia työn fyysisiä, psyykkisiä ja organisatorisia osia, jotka auttavat saavuttamaan työtavoitteita, vähentävät työn vaatimuksia tai edistävät henkilökohtaista kasvua ja kehitystä.

Taulukko 2, Motivaatioteorioiden yhteenveto

Motivaatioteoria	Tutkimuksen kannalta tärkeimmät sisällöt
<i>Maslowin tarvehierarkia</i>	Ihmisellä on tarve turvallisuuteen, sosiaalisuuteen, arvostukseen ja itsensä toteuttamiseen.
<i>Decin ja Ryanin itseohjautuvuusteoria</i>	Ihmisellä on tarve autonomiaan, pystyvyyteen ja yhteenkuuluvuuteen. Näiden tarpeiden täyttyminen on välttämätöntä optimaalisen motivaation kannalta.
<i>Hackmanin ja Oldhamin työn ominaisuuksien malli</i>	Työmotivaatio voidaan saavuttaa silloin, kun työssä tarvittavat taidot ovat monipuolisia, työtehtävien sisällöt mielekkäitä, työtehtävät merkityksellisiä, työssä on mahdollisuus autonomiseen toimintaan ja työstä saa palautetta.
<i>Karasekin työn vaatimusten ja voimavarojen teoria</i>	<p>Työn vaatimusten ja voimavarojen tulee olla tasapainossa, jotta työmotivaatio voidaan saavuttaa.</p> <p>Työn vaatimukset muodostuvat työn fyysisistä, sosiaalisista ja organisatorisista osista, jotka vaativat jatkuvaa henkistä tai fyysistä työtä. Työn vaatimukset liittyvät tiettyihin fysiologisiin ja psykologisiin rasitteisiin, kuten uupumukseen.</p> <p>Työn voimavarat ovat työn fyysisiä, psyykkisiä ja organisatorisia osia, jotka joko auttavat saavuttamaan työtavoitteita, vähentävät työn vaatimuksia, kuten fysiologisia ja psykologisia rasitteita tai edistävät henkilökohtaista kehitystä ja kasvua.</p>

4 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin käsite on työmotivaation käsitteen lailla riippuvainen käsillä olevista näkökulmista ja diskursseista. Työhyvinvointiin kuuluu yksittäisen työntekijän lisäksi työyhteisö ja työpaikka. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan tiivistetysti tunnetta ja kokemusta siitä, että työntekijän ja työyhteisön näkökulmasta asiat ovat hyvin ja hallinnassa. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä on työkykyinen ja ammattitaitoinen, työn puitteet ovat hyvät, työyhteisössä on hyvä yhteishenki, työ sujuu hyvin ja työpaikalla johdetaan ihmisiä asiallisesti, arvostaen ja ihmisläheisesti. Esimerkillisen johtajiston tunnistaa siitä, että se pitää työpaikan henkilöstöä sen tärkeimpänä voimavaranaan, ja haluaa näin ollen huolehtia henkilöstön työhyvinvoinnista. (Naumanen 2018a, 26.)



Kuva 1, Työhyvinvoinnin kokonaisuus (mukaillen Naumanen 2018a, 27.)

Naumasen (2018a, 27) mukaan työhyvinvoinnin kokonaisuus (kuva 1) työpaikalla koostuu kuudesta osa-alueesta, joita ovat työntekijä, työ, työpaikka, työyhteisö, esihenkilötyö ja johtaminen sekä työympäristö. Nämä osa-alueet koostuvat useista eri tekijöistä, ja yksi tekijä voi vaikuttaa muihin osa-alueisiin. Esimerkiksi irtisanomiset voivat vaikuttaa yksittäisen työntekijän ohella myös työyhteisöön, työn tekemiseen ja esihenkilötyöhön. Samoin jokin

positiivinen asia, kuten hyvä tulos voi näkyä kaikilla työhyvinvoinnin kuudella osa-alueella myönteisesti. Näin ollen työhyvinvoinnissa on kyse kokonaisuuden hallinnasta.

Työhyvinvointi on kulttuurisidonnainen, sillä jokaisella työpaikalla on omanlaisensa työpaikkakulttuuri ja näkökulma, jota painotetaan muita enemmän. Esimerkiksi teollisuuden alalla voidaan painottaa työympäristön turvallisuutta ja asiantuntijatyössä työyhteisön ilmapiiriä ja osaamista.

Työhyvinvoinnin osa-alueista ensimmäinen on työntekijä, joka koostuu työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista, joita ovat esimerkiksi terveyteen, osaamiseen, vapaa-aikaan ja elämäntilanteeseen liittyvät tekijät. Kun henkilökohtaiset lähtökohdat ovat hallinnassa, työntekijällä on paremmat edellytykset työn tekemiseen sekä työyhteisön ja työpaikan toimintaan. (Naumanen 2018c, 30.)

Työhyvinvoinnin toinen osa-alue on työ. Työhyvinvoinnin kannalta optimaalisessa työssä ihminen saa hyödyntää persoonallisuuttaan ja osaamistaan, hän osaa ja hallitsee työn, työ mahdollistaa vuorovaikutuksen muiden ihmisten kanssa ja työ edistää terveyttä. Lisäksi työn tulisi olla sopivan vaihtelevaa, haastavaa, itsenäistä, merkityksellistä ja mielekästä. Työ ei saisi olla liian kuormittavaa, muttei myöskään liian yksinkertaista tai helppoa. (Naumanen 2018d, 80–81.)

Työpaikka on työhyvinvoinnin kolmas osa-alue. Ihanteellisessa työpaikassa henkilöstö on sen tärkein voimavara ja siksi työpaikan kulttuurissa korostuu työhyvinvoinnin merkitys.

Työpaikan tehtävänä on varmistaa toiminnan jatkuvuus, minkä vuoksi sen tulee jatkuvasti kehittää toimintaansa menestyäkseen markkinoilla. Työpaikan sopeutuminen muutokseen tarkoittaa usein myös uudistuksia. (Naumanen 2018e, 144–145.)

Työhyvinvoinnin neljäs osa-alue on työyhteisö, jossa vaikuttavat ihmissuhteet, vuorovaikutus, vallitseva ilmapiiri ja kulttuurit, ihmisten käyttäytyminen ja kohtelu, työyhteisön antama tuki, klikit, reviiirit ja konfliktit. Parhaimmillaan työyhteisö edistää terveyttä ja hyvinvointia sekä tarjoaa mahdollisuuden motivaatiolle ja työhön sitoutumiselle. (Naumanen 2018b, 101.)

Työhyvinvoinnin viides osa-alue on esihenkilötyö ja johtaminen. Hyvä esihenkilö kohtelee työntekijöitään hyvin ja arvostaen, tukee alaisten kehittymistä, antaa rakentavaa palautetta ja innostaa työyhteisöään. Hyvän esihenkilön johtamistapaa kuvastaa ystävällisyys, tasapuolisuus, oikeudenmukaisuus, johdonmukaisuus, läsnäolo sekä rohkeus puuttua epäkohtiin ja myöntää virheensä. (Naumanen 2018b, 104.)

Työympäristö on työhyvinvoinnin kuudes osa-alue. Työnantajan tulee työturvallisuuslain nojalla huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Työolot vaikuttavat työn fyysisen ja psykososiaalisen kuormituksen kautta työn tuottavuuteen. Työympäristöstä tulee minimoida kemiallisten-, fysikaalisten- ja mikrobiologisten tekijöiden haitat. Lisäksi tulee kiinnittää huomiota työntekijöiden fyysiseen, kognitiiviseen ja organisatoriseen ergonomiaan. Fyysisellä ergonomialla tarkoitetaan esimerkiksi työasentoja ja työliikkeitä sekä näyttöpäätetyöskentelyä. Kognitiivisella ergonomialla tarkoitetaan esimerkiksi tietojen käsittelyä, henkistä kuormitusta ja tiedollisia prosesseja. Organisatorisella ergonomialla tarkoitetaan esimerkiksi ohjeistuksia ja opastusta. (Lindholm & Naumanen 2018, 111–114.)

5 Tulevaisuuden työelämä

Tulevaisuuden työelämän tärkeitä taitoja ovat itseohjautuvuus, elinikäinen oppiminen, sisäinen motivaatio ja oman uran suunnittelemisen taito. Ne perustuvat työelämässä käynnissä olevaan murrokseen eli automatisaatioon siirtymiseen. Tätä murrosta ajaa eteenpäin digitalisaatio ja globalisaatio. Automatisaation myötä suorittavan työn määrä sekä rutiinistyö vähenee ja tämän myötä myös toimialoja katoaa ja uudenlaisia työpaikkoja tulee tilalle. (Martela ym. 2017, 80.) Digitalisaatio on megatrendi, eli maailmanlaajuinen kehityssuunta, joka merkitsee kaikenlaisen toiminnan siirtymistä tietotekniseen muotoon. Myös robotit ja tekoälyn hyödyntäminen kuuluvat digitalisaation trendiin. Digitalisaatio heijastuu työhön, toimialoihin ja osaamisen vaatimuksiin. (Viitala 2021, 206–207.)

Datavaltaiset alat, joilla tuotteet ja palvelut voidaan jo nyt välittää suurimmaksi osaksi digitaalisia kanavia myöten, ovat muutoksen edelläkävijöitä. Media-, viestintä-, pankki- ja vakuutusala sekä erilaiset ammatilliset, tieteelliset ja tekniset palvelut ovat esimerkkejä näistä datavaltaisista aloista. Ihmisen työpanosta ei ainoastaan korvata älyteknologian avulla, vaan samalla kun älyteknologia kehittyy, syntyy uutta työtä ja uudenlaisia ammatteja. (Tuomivaara & Alasoini 2020, 10.)

Teknologia muuttaa yritysten sosiaalista kanssakäymistä. Etätyö lisääntyy ja sen ohella kommunikaatio tapahtuu yhä enemmän digitaalisten viestintävälineiden välityksellä. Kehittynyt teknologia mahdollistaa työyhteisöjen ja tiimien yhteistyön ja kommunikoinnin maantieteellisesti hajautetusti. Lisäksi se mahdollistaa saavutettavuuden ympäri maailmaa ja niin sanotun 24/7 valmiustilan. (Viitala 2021, 207.)

Vaikka jatkuvasti kehittyvä teknologia lisää tuottavuutta ja taloudellista hyvinvointia, liittyy teknologian käyttöönoton murrosvaiheisiin myös ristiriitoja ja yhteiskunnallista eriarvoisuutta. Nykyisessä murroksessa eriarvoisuuden taustalla esiintyy digitaalisia kuiluja eli eroja ihmisten mahdollisuuksissa, kyvyissä ja motivaatioissa käyttää ja hyödyntää digitaalisia välineitä ja palveluja. Vaikka Suomi on kansainvälisissä vertailuissa teknologisesti kehittynyt maa, jossa digitaalisuus on laajalle ulottunutta, on myös Suomessa digitaalisia kuiluja niin kansalaisten kuin työorganisaatioiden ja työntekijöiden kesken. Digitaalisten kuilujen kaventaminen ja ennalta ehkäiseminen on tärkeää, sillä digitaalisilla kuiluilla on monia negatiivisia vaikutuksia. Työelämässä vallitsevat digitaaliset kuilut voivat lisätä yhteiskunnallista epätasa-arvoa ja työelämästä syrjäytymistä, vaikeuttaa mahdollisuuksia

pidentää työuria ja työllisyysasteen nostamista sekä heikentää työhyvinvointia ja työilmapiiriä. (Tuomivaara & Alasoini 2020, 11–12.)

5.1 Digitalisaatio työssä

Digitalisaation myötä rutiininomainen työ on vaihtunut uudelleenlaiseen työhön, jota kuvastaa tietointensiivisyys, abstraktisuus ja monimutkaisuus. Uudenlainen työ vaatii työntekijältä yksilöllisempää ja laajempaa osaamista, jatkuvaa osaamisen kehittämistä sekä uusiin tilanteisiin sopeutumista. Työnteon tavat ovat muuttuneet moninaisemmiksi, hajautetuimmiksi ja yksilöllisemmiksi. Työtä voidaan tehdä eri aikana, erilaisissa paikoissa ja erilaisissa yhteisöissä, myös globaalisti. (Keyriläinen & Sutela 2018, 276.) Digitaalisilla taidoilla tarkoitetaan kirjavaa ja toisiaan täydentäviä taitoja, joita ovat esimerkiksi asiantuntemus, osaaminen, työtavat ja kriittinen ymmärrys. Koulutus on pääroolissa digitaalisten taitojen kehittämisessä kaikissa koulutusyhteisöissä, kuten korkeakouluissa ja yliopistoissa. (Atchoarena ym. 2017.)

Digitalisaatio vaikuttaa työssä tempoon, sosiaalisiin suhteisiin, seurantaan, kontrolliin ja läpinäkyvyyteen. Läpinäkyvyydellä tarkoitetaan työn systemaattista raportointia, jolloin pystytään seuraamaan etenemistä ja sitä, mitä asioita on tehty. Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen mukaan kuusi kymmenestä työntekijästä arvioi digitalisaation lisänneen työn tehokkuutta ja nopeatempoistumista. Toisin kuin saattaisi olettaa tehokkuuden lisääntyessä, ainoastaan reilu kolmannes vastaajista arvioi digitalisaation lisänneen työn kuormittavuutta, mikä on vähemmän kuin niiden osuus, jotka arvioivat työn tehokkuuden ja nopeatempoisuuden kasvaneen. Työolotutkimuksen vastaajista kolmannes arvioi mahdollisuuden käyttää luovuutta työssä lisääntyneen. Erityisesti opettajat ja opetusalan erityisasiantuntijat kokivat digitalisaation lisänneen mahdollisuuksia käyttää luovuutta työssä. (Sutela ym. 2019.)

Diginatiiveiksi kutsutaan noin vuosina 1980–1994 syntyneitä sukupolvea. Tämä sukupolvi on kasvanut teknologian, kuten tietokoneiden, matkapuhelimien ja videopelien ympärillä. Ennen vuotta 1980 syntyneitä sukupolvea kutsutaan digitaalisiksi maahanmuuttajiksi. Tältä sukupolvelta puuttuu diginatiiveihin verrattuna teknologinen sujuvuus. Suurin osa opettajista kuuluu digitaaliseen maahanmuuttaja sukupolveen, mikä lisää huolta siitä, pystyvätkö korkeakouluopettajat tarjoamaan riittävästi ajankohtaista opetusta opiskelijoilleen digitaalisista taidoista. Tämä saattaa lisätä tyytymättömyyttä opiskelijoiden keskuudessa. (Bennet, Maton & Kervin 2008.)

Digitalisaatiolla on luonnollisesti sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin. Parhaimmillaan digitalisaatio parantaa työn hallintaa ja työn joustavuutta sekä mahdollistaa paremman kommunikaation työntekijöiden välillä. Tehokkuutta lisää parempi ja helpompi tiedon jakaminen, kokoaminen ja analysoiminen. (Keyriläinen & Sutela 2018, 276–277.) Digitaitojen ylläpitäminen ja uuden oppiminen läpi työuran on tärkeää, jotta osataan hyödyntää digitaalisuuden hyödyt, kuten tehokkuus. Digitaitojen puute ja osaamattomuus sekä työssä käytettävien järjestelmien ja sovellusten toimimattomuus ja sen aiheuttamat keskeytykset hidastavat työtehtävien tekemistä. (Sutela ym. 2019.)

Digitalisaatiolla on siis vaaransa, sillä se saattaa aiheuttaa turhautuneisuutta, tyytymättömyyttä, ahdistusta, emotionaalista uupumusta sekä työn tehokkuuden huononemista. Teknostressillä tarkoitetaan stressiä, joka aiheutuu teknologian, erityisesti tietotekniikan käyttäjälle. Sen syitä ovat muun muassa monimutkaiset käyttöjärjestelmät, jatkuva vaatimus oman teknologiaosaamisen päivittämisestä sekä lisääntyvä tehokkuuden vaatimus työssä (Keyriläinen & Sutela 2018, 277.) Teknostressi voi johtaa digiosaamisen puutteen ohella myös kielteisesti työntekijän terveyteen, työtyytyväisyyteen, työsuoritukseen ja työhön sitoutumiseen (Tuomivaara & Alasoini 2020, 24). Motivaation kokeminen digitaalisessa työssä edellyttää autonomian kokemista (Vartiainen 2017, 129).

5.2 Etätyö

Digitalisaatio on muuttanut työelämää, sillä se on mahdollistanut ajasta ja paikasta riippumattoman työnteon. Etätyöllä tarkoitetaan sellaista työtä ja työjärjestelyä, joka tapahtuu pääasiällisen työpaikan ulkopuolella. Kotona tapahtuva etätyö on yleisin etätyön muoto. Etätyöhön kuuluu tietotekniikan hyödyntäminen työtehtävien suorittamisessa. (Tuomivaara, Ropponen & Kandolin 2016.) Vuonna 2020 iskenyt koronapandemia muutti suuresti yritysten käytäntöjä. Monissa yrityksissä yhteistyö tapahtui täysin etäyhteyksien varassa, kun matkustaminen lopetettiin. Mahdollisesti myös jatkossa työntekijöiden fyysinen liikkuvuus tulee vähenemään. Yritysten kansainvälinen henkilöstö kootaan ja hallitaan yhä useammin virtuaalisesti. (Viitala 2021, 204.)

Etätyö ei ole kaikissa töissä ja ammateissa mahdollista. Monissa tehtävissä etätyö mahdollistaa kuitenkin kotoa työskentelyn sekä autonomisen työtehtävien aikatauluttamisen. Kannustavalla ohjeistuksella, tekniseen toteutukseen panostamisella ja lähiesihenkilöiden positiivisella asenteella voidaan voimistaa etätyön yleistymistä. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 35.)

Etätyöskentelystä sovitaan esimiehen ja työntekijän välillä. Yleensä käytössä on etätyöskentelystä tehtävä sopimus. Etätyösopimus määrittelee etätyönä tehtävän työn määrän, työviikkoon sijoittumisen, työvälineet ja sen, miten yhteydenpito järjestetään etätyössä. Yhteydenpidosta sopiminen on tärkeää, sillä työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijän hyvinvoinnista myös etätyössä. Yhteydenpito on tärkeää myös siksi, jotta työntekijä ei tunne jäävänsä ilman apua. Työsuojeluhenkilöstön kysely vuonna 2013 osoitti, että kirjallisia etätyösopimuksia tehdään alle kolmanneksella etätyömahdollisuutta tarjoavista työpaikoista. Monilta työpaikoilta puuttuvat myös työntäjän ohjeistukset etätyöskentelystä. Etätyöohjeistukset ja etätyöstä raportointi ei saisi olla liian työlästä. On myös tärkeää, että johdolta saadaan esimiehille vahvistus siitä, että etätyöskentelyyn suhtaudutaan myönteisesti tai sitä jopa suositellaan. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 37–38.)

Etätyö lisää mahdollisuuksia työntekijän autonomiaan, sillä etätyö mahdollistaa työskentelemisen oman aikataulun, rytmin ja työjärjestyksen mukaan. Autonomian myötä myös työn ja muun elämän tasapainoa voidaan hallita paremmin. Lisäksi vaikutusmahdollisuus omaan työhön on yhteydessä työhyvinvoinnin kokemiseen. Verrattuna toimistotyöhön, etätyössä työn keskeytykset vähenevät huomattavasti. Kun etätyöjärjestelyt ovat onnistuneet, se lisää työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja sitoutumista organisaatioon sekä vähentää työstressiä. (Tuomivaara ym. 2016.)

Työnantajan näkökulmasta etätyö lisää työntehoa ja työn tuottavuutta. Etätyön mahdollistaman paremman jaksamisen myötä työurat pitenevät. Etätyön nähdään lisäävän työpaikan houkuttelevuutta ja toimivan rekrytointietuna. Etuina etätyössä on myös toimitilojen kustannuksissa tapahtuvat säästöt. Lisäksi työmatkaliikenteen vähentyessä myös työnantajien ympäristövastuullisuus kasvaa, mikä edistää ilmastopolitiikan tavoitteiden saavuttamista. (Työterveyslaitos i.a. -b.) Etätyö lisää myös mahdollisuuksia osaajien ja rekrytointialueen laajenemiseen (Tuomivaara ym. 2016).

Kun etätyöskentelyn soveltaminen ja järjestäminen on epäonnistunut se saattaa aiheuttaa työntekijälle tunnetta siitä, että hän vieraantuu työyhteisöstään. Vaarana voi olla myös informaation kulun ja tiedonsaannin heikkeneminen verrattuna toimistolla työskentelemiseen. Äärimmäisenä ilmiönä etätyö saattaa aiheuttaa työn ja muun elämän rajojen täydellisen hämärtyksen, jos työnteko tiivistyy ja työaika venyy. Tällöin työnteko voi muistuttaa työholismia. Etätyön onnistumiseen vaikuttaa ensiarvoisesti ergonomiset ja työskentelyyn sopivat työtilat. Tämä taas saattaa lisätä kustannuksia, jos työntekijä tarvitsee erillisten

työtilojen järjestämistä. Kotona tapahtuvassa etätyöskentelyssä voi olla vaarana keskeytykset, jotka saattavat aiheuttaa työn ja perhe-elämän välisiä konflikteja. (Tuomivaara ym. 2016.)

Joskus etätyötä tekevät kokevat useammin stressiä ja aikapaineita kuin muut työntekijät. Voi olla riskinä, että työn ja muun elämän rajat hämärtyvät, sillä kotona on mahdollisuus hoitaa työasioita milloin tahansa, jolloin työ vie yhä enemmän aikaa. Perhe-elämän ja työn väliset ristiriidat voivat osoittautua todeksi, jos työtä joutuu usein keskeyttämään muiden perheenjäsenten takia. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 36–37.)

Etätyön tarjoaminen ja onnistuminen vaatii työnantajalta luottamusta työntekijän itseohjautuvuuteen. Etätyön lisääminen voi aiheuttaa paineita työn tavoitteiden tarkemmalle määrittelylle ajankäytön seuraamisen sijaan. Etätyökäytännöt tulisi isommilla työpaikoilla olla yhdenmukaisia, sillä eriävät etätyökäytännöt eri yksiköissä voivat aiheuttaa epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 36.)

6 Aikaisemmat tutkimukset

Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksen teemana oli digitalisaatio. Tämän tutkimuksen yhteydessä tehtiin vuonna 2017 esihaastattelut, joiden tarkoituksena oli alun perin tukea tutkimuksen lomakesuunnittelua, mutta haastattelut osoittautuivatkin pienimutoiseksi tutkimukseksi itsessään. Esitutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten palkansaajat ovat työn digitalisaation kokeneet. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina ja mukana oli 16 eri ammattia ja toimialoja edustavaa palkansaajaa. Työolotutkimuksen haastatteluista nousi esiin laajasti erilaisia digitalisaation hyötyjä ja vaaroja. Digitalisaation hyvinä puolina nousi esiin muun muassa sen mahdollistama asioiden nopeuttaminen ja tehostaminen. Toisaalta haastateltavat kokivat, että työn digitalisaatio vaatii jatkuvaa oman osaamisen päivittämistä ja uuden opettelemista. Osaamisen kehittäminen ei liittynyt ainoastaan omaan alaan, vaan myös uuden teknologian ja järjestelmien opetteluun. Moni haastateltavista koki erityisesti etätöiden lisänsen työn ja vapaa-ajan sekoittumista. Tämän rinnalla haastateltavat nostivat esiin työntekijän vastuuta omasta jaksamisesta ja riittävästä palautumisesta. Lisäksi haastateltavat nostivat esiin pikaviestintävälineiden myötä tullutta työn nopeatempoistumista, mikä osalla muutti työtä katkonaiseksi. Digitalisaation myötä tullut läpinäkyvyys jakoi mielipiteitä haastateltavien kesken, sillä osa haastateltavista koki läpinäkyvyyden negatiivisävytteisesti valvonnaksi. Kukaan haastateltavista ei maininnut työtaakkansa keventyneen tai luovuuden lisääntyneen uuden teknologian myötä. (Keyriläinen & Sutela 2018.)

FutureMote tutkimushankkeessa tutkitaan Business Finlandin kanssa laajasti suomalaisten työntekijöiden kokemuksia etätöistä ja siihen siirtymisestä. Tutkimusryhmä koostuu neljän suomalaisen yliopiston tutkijoista. Hankkeen tutkimusaineistona toimii Suomessa vuonna 2020 kerätty valtakunnallinen pitkittäistutkimusaineisto. (CoCoDigi i.a.) Suomalaisten kokemuksia etätöistä kysyttiin reilulta tuhannelta vastaajalta kolmesti kuuden kuukauden aikana maaliskuussa, toukokuussa ja lokakuussa 2020. Vastaajista 85 % oli tyytyväisiä etätöihin maaliskuussa 2020 ja lokakuussa 2020 tyytyväisiä oli 86 %. Lisäksi niiden vastaajien määrä, jotka työskentelevät mieluummin etänä, kasvoi maaliskuun 45 prosentista kuudessa kuukaudessa 63 prosenttiin. ”Etätö Suomessa koronaviruspandemian aikana” kyselyyn vastanneet kokivat etätöskentelyn vähentäneen häiriötekijöitä, minkä johdosta heidän tuottavuutensa parani ja työtuntien määrä vähentyi pandemian edetessä. Lisäksi vastanneet kokivat työn ja vapaa-ajan tasapainon parantuneen. Tuloksista kävi kuitenkin ilmi,

että pandemian edetessä vastaajien työn imu laski. Työn imua selvitettiin tutkimuksessa jaksamisen, työstä innostumisen ja työhön syventymisen kautta. Tutkimuksen mukaan etätöön haasteet liittyivät sosiaaliseen eristäytymiseen, sillä maaliskuussa 2020 sosiaalisen eristäytymisen tunteita koki 56 % ja lokakuussa 2020 60 %. Vastaajat kaipasivat myös mahdollisuutta luoda ystävyysuhteita työpaikalla. (Blomqvist ym. 2020.)

Akava on 36 jäsenliiton muodostama korkeakoulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö. Akavalaiset ovat korkeakoulutettuja alansa osaajia, jotka työskentelevät erilaisissa asiantuntija-, esihenkilö- ja opetustehtävissä. (Akava 2019.) Akava ry rahoittaa Akava Works ajatus- ja tutkimuspajaa, joka tuottaa ja julkaisee tutkittua tietoa akavalaisia koskettavista yhteiskunnallisista teemoista, kuten työllisyydestä (Akava Works 2019). Akava Works toteutti yhdessä 32 akavalaisen liiton kassa selvityksen akavalaisen työelämästä syksyllä 2020 koronatilanteen vallitessa. Selvitys toteutettiin kyselyaineiston avulla, johon vastasi 14 400 työssä käyvää akavalaista. Selvityksen mukaan akavalaiset tekivät aiempaa enemmän etätöitä ja yleisin tapa tehdä työtä syyskuussa 2020 oli etä- ja lähityön yhdistelmä. Vastaajista 42 %, joilla etätöpäivien määrä oli lisääntynyt, koki työn kognitiivisen kuormituksen vähentyneen. Kognitiivisella kuormituksella tarkoitettiin kiirettä, häiritseviä keskeytyksiä ja usean asian tekemistä yhtä aikaa. Ne ketkä työskentelivät aiempaa enemmän etänä, kokivat sellaista kuormituksen kasvua, joka johtui työn fyysisen kuormituksen ja vuorovaikutuksen vähäisyydestä. (Miettinen 2020.) Akava Worksin keväällä 2021 tehdyn kyselyn mukaan Akavalaiset ja muut korkeakoulutetut palkansaajat työskentelevät mieluiten yhdistelmätyönä, eli etä- ja lähityön yhdistelmässä. Vastaajista 70 % työskenteli etänä kyselyhetkellä ja noin 80 % vastaajista haluaisi myös jatkossa työskennellä etänä. (Miettinen 2021).

7 Tutkimuksen toteuttaminen

Tässä osassa esitellään tutkimuksen tutkimustehtävät, tutkimuksen toteutuksen eri vaiheet ja tutkimuksen aineisto. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia kokemuksia korkeakouluopiskelijoilla on etätyöskentelystä omalla alallaan ja millaisia taitoja korkeakouluopiskelijat kokevat tarvitsevansa etätyössä. Lisäksi selvitetään kokevatko haastateltavat, että korkeakouluopinnot olisivat tukeneet näiden etätyötaitojen oppimista. Vastausten perusteella arvioidaan myös, miten etätyö on mahdollisesti vaikuttanut haastateltavien työmotivaatioon.

7.1 Tutkimustehtävät

Tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia kokemuksia työssäkäyvillä korkeakouluopiskelijoilla on etätyöskentelystä ja miten he suhtautuvat etätyön tekemiseen?
2. Mitä taitoja korkeakouluopiskelijat kokevat tarvitsevansa etätyössä ja miten opinnot ovat tukeneet tarvittavien taitojen hankkimista?
3. Millä tavoin etätyö on mahdollisesti vaikuttanut haastateltavien työmotivaatioon?

7.2 Aineiston keruu

Tämä tutkimus on laadullinen tutkimus, joka ei pyri tilastollisiin yleistyksiin, vaan sen sijaan kuvaamaan etätyötä ilmiönä. Tutkimuksen aineisto hankittiin haastattelun avulla, systemaattisella otannalla. Tutkimusmenetelmänä oli haastattelu, sillä tavoitteena oli saada syvällisempää tietoa, haastateltavien omin sanoin. Hirsjärven ja Hurmen mukaan (2008,11) haastattelu on hyvä tutkimusmenetelmä silloin, kun tavoitteena on kuulla ihmisten mielipiteitä ja käsityksiä sekä kerätä tietoa jostakin asiasta tai ilmiöstä. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan haastattelun etuna voidaan pitää erityisesti sen joustavuutta. Eduksi on myös se, että haastattelijalla on mahdollisuus esimerkiksi kysymyksen toistamiseen, väärinkäsitysten oikaisemiseen ja sanamuotojen täsmentämiseen

Haastattelupyynnöt lähetettiin satunnaisotoksella kymmeneen eri yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen tiedekunta- sekä opiskelijajärjestöille. Korkeakoulut olivat ympäri Suomea. Pyynnöt lähetettiin sähköpostitse näiden järjestöjen yleisten sähköpostilistojen kautta. Täysin selvää ei ole, moniko haastattelupyynnöistä lopulta välitettiin tai saapui perille.

Saatekirjeessä (Liite 2) mainittiin, että tutkimukseen etsitään sellaisia korkeakouluopiskelijoita ja korkeakoulusta vastavalmistuneita, jotka ovat työskennelleet etänä oman alansa työssä. Haastateltavia oli tarkoitus saada vähintään kuusi.

Haastattelutyypinä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua eli teemahaastattelua, jossa haastattelun aihepiirit ovat etukäteen määriteltä, mutta menetelmässä ei käytetä tarkkaa kysymysten muotoa tai järjestystä (Eskola & Suoranta 1998). Teemahaastattelussa etuna on se, että kysymyksiä voidaan tarvittaessa tarkentaa ja täsmentää haastateltavien vastauksiin perustuen (Tuomi & Sarajärvi 2018). Haastattelulajina oli yksilöhaastattelu ja kohdejoukkona toimi jo aiemmin mainitun mukaisesti sellaiset korkeakouluopiskelijat, jotka ovat työskennelleet etänä omalla alallaan. Haastattelut toteutettiin vallitsevien olosuhteiden myötä etänä Zoom-sovelluksen välityksellä. Videohaastattelu mahdollisti haastatteluissa myös nonverbaalisen tulkinnan. Litterointia varten tutkimushaastattelut tallennettiin, sillä tallenteiden tarkoitus oli toimia muistiapuna ja tulkintojen tarkistamisen välineenä.

7.3 Haastattelut

Haastattelulomakkeen (Liite 1) teemojen määrittely oli teorialähtöinen eli ne perustuivat tutkimuksen alussa esitettyihin käsitteisiin ja ilmiöihin: työmotivaatioon, etätyöhön ja tulevaisuuden työelämään. Haastattelu rakennettiin niin, että se eteni helpommista kysymyksistä kohti haastavampia kysymyksiä, jolloin ensimmäiset kysymykset toimivat ikään kuin lämmittelykysymyksinä. Haastattelun ensimmäinen osio koski haastateltavien taustatietoja eli koulutusohjelmaa ja opintojen määrää. Tutkimuksessa haastateltavien ikää ei kysytty suoraan, mutta siitä tehtiin karkea arvio, sillä iän avulla voitiin mahdollisesti vertailla esimerkiksi sitä, pitävätkö diginatiivit etätyöskentelyä vaivattomampana kuin vanhemmat sukupolvet. On nimittäin väitetty, että diginatiivit oppivat eri tavalla kuin aiemmat opiskelijasukupolvet (Bennet ym. 2008).

Haastattelun toinen osio koski haastateltavien työtä eli sitä, millaisesta työstä on kyse, mikä on haastateltavan toimenkuva ja kauanko haastateltava on ollut kyseisessä työssään. Kolmantena perehdyttiin etätyöhön, mikä haastattelulomakkeella oli jaettu alateemoihin, joita olivat etätyöskentely, laitteet ja digitaalisuus, työmäärä, työn hallinta, etätyöskentelytaidot, tuen saaminen, palautteen saaminen, tyytyväisyys etätyöskentelyyn, etätyön kuormittavuus, ajankäyttö, työstä palautuminen ja työmotivaatio.

Haastattelut toteutettiin huhtikuussa 2021. Kaikki haastattelut pidettiin vallitsevien koronaolosuhteiden myötä verkkoyhteyden välityksellä Zoom-sovelluksessa. Ennen varsinaisia haastatteluja toteutettiin yksi esihaastattelu. Hirsjärven ja Hurmen mukaan (2008) esihaastattelu on tärkeä osa teemahaastattelua. Esihaastattelun tarkoituksena on tuottaa alustavaa tietoa haastateltavan kohdejoukon kokemuksista ja sanavalinnoista. Ennen esihaastatteluja tehdään haastattelurunko valmiiksi. Esihaastattelujen tarkoituksena on testata, että haastattelurunko ja aihepiirien järjestys on toimiva. Lisäksi saadaan selville haastattelujen keskimääräinen kesto. Esihaastattelu pidettiin huhtikuun alussa. Esihaastattelun perusteella haastattelulomake todettiin toimivaksi ja esihaastattelusta saatu aineisto päätettiin ottaa varsinaiseen otokseen mukaan.

Haastattelut kestivät 20–28 minuuttia riippuen haastateltavien antamien vastausten laajuuksista. Ennen haastattelujen aloitusta kerrottiin lyhyesti tutkimuksesta, anonymiteetin suojaamisesta sekä tietosuojailmoituksen sisällöistä, jonka useimmat olivat lukeneet jo haastattelukutsujen yhteydessä. Lisäksi ennen haastattelun aloittamista pyydettiin lupa haastattelun tallennukseen, sillä tallenne toimi litteroinnin apuvälineenä. Hyvärisen (2017, 27) mukaan eettisiin haastattelun toimintatapoihin sisältyy olennaisesti se, että haastateltavat tietävät millaisesta tutkimuksesta on kysymys sekä miten haastattelun tietoja käytetään ja säilytetään.

Haastatteluissa paikalla olivat ainoastaan haastattelija ja haastateltava. Haastattelut etenivät jokaisella kerralla saman kaavaan mukaan ja teemahaastattelurunko oli haastattelijan esillä haastattelujen aikana. Kysymykset esitettiin jokaiselle haastateltavalle samassa järjestyksessä, alkaen taustatiedoista, edeten kohti spesifimpiä kysymyksiä etätyöskentelystä. Kysymysten järjestystä muutettiin ainoastaan silloin, jos vastaus johonkin kysymykseen saatiin sattumalta ennen varsinaista kysymystä.

Vaikka haastattelupyynnöitä lähetettiin kymmeneen eri korkeakouluun ympäri Suomea, haastatteluun ilmoittautuneet kuusi vapaaehtoista korkeakouluopiskelijaa olivat kaikki samasta yliopistosta. Haastattelujen aikaan haastateltavista yksi oli tohtoriopiskelija ja loput maisteriopiskelijoita. Tohtoriopiskelijaa ei voida pitää samaan tapaan perinteisenä korkeakouluopiskelijana kuin haastattelun maisteriopiskelijoita, sillä tohtorikoulutuksessa kyse on valmistumisesta vaativiin tutkimus- ja asiantuntijatehtäviin. Tohtorikoulutukseen voi hakea maisteriopintojen valmistuttua ja opiskelijoiksi valitaan tyypillisesti lahjakkaita ja

motivoituneita opiskelijoita. Tässä tutkimuksessa tohtoriopiskelija toi aineistoon positiivista vaihtelevuutta, sillä homogeeninen aineisto syö tutkimuksen luotettavuutta.

Haastateltavista kaikki olivat naisia ja he työskentelivät oman alansa töissä osa-aikaisesti tai täysipäiväisesti yliopisto-opintojen ohella. Haastateltavien ammattiluokkia olivat asiakaspalvelutyöntekijä, hallinnon erityisasiantuntija (2kpl), terveydenhuollon erityisasiantuntija, mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntija sekä tiedottaja.

Haastateltavien taustatiedot on koottu alla olevaan taulukkoon 2.

Taulukko 3, Haastateltavien taustatiedot

Haastateltava	Opintojen vaihe	Ammattiluokka	Työskennellyt nykyisessä organisaatiossa	Työskennellyt täysin etänä	Työskennellyt osittain etänä jo aiemmin
H1	maisteri	asiakaspalvelutyöntekijä	vajaa 2 v.	vajaa 12kk	ei
H2	maisteri	hallinnon erityisasiantuntija	vajaa 2 v.	reilu 12kk	kyllä
H3	maisteri	terveydenhuollon erityisasiantuntija	vajaa 2 v.	reilu 12kk	kyllä
H4	tohtori	hallinnon erityisasiantuntija	vajaa 20 v.	reilu 12kk	kyllä
H5	maisteri	mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntija	reilu 2 v.	reilu 12kk	ei
H6	maisteri	tiedottaja	vajaa 2 v.	reilu 12kk	kyllä

7.4 Aineiston analyysimenetelmät

Aineisto litteroitiin eli muunnettiin tekstimuotoon jokaisen haastattelun jälkeen mahdollisimman pian, jotta heti alussa pystyttiin muuntamaan tunnistetiedot anonyymeiksi. Haastattelut tallennettiin numeroilla 1-6 haastattelujärjestyksen perusteella, joka on ainoastaan tutkijan tiedossa. Haastattelut eivät sisältäneet suoria tunnisteita. Epäsuorat tunnisteet, kuten tarkat ammatit ja työpaikat kategorisoitiin esimerkiksi ammattien kohdalla ammattialoiksi. Litterointitapana oli yleislitteraatio, sillä puhetapoja tärkeämpää tutkimuksessa oli puheen sisältö. Näin ollen esimerkiksi puhetapoja, äänenpainoja tai huokauksia ei litteroitu. Litteroinnit tehtiin sanatarkasti tilkesanoineen, minkä koettiin tuottavan tutkimusongelmaan nähden tarvittavaa tietoa. Olennaisimmat ei-sanalliset toiminnot, kuten nauru kirjattiin litterointeihin kaksoissulkeiden sisään. Litteroitua haastatteluaineistoa kertyi yhteensä 49 sivua (fontilla Calibri, fonttikoko 11, riviväli 1,5).

Aineiston analysointi tehtiin sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysissä nimensä mukaisesti analysoidaan haastattelun puhuttuja sisältöjä (Ruusuvuori & Nikander 2017, 368). Sisällönanalyysillä voidaan analysoida erilaisia dokumentteja, kuten haastatteluja systemaattisesti ja objektiivisesti. Sen tarkoituksena on saada tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87.) Vuoren (2021) mukaan laadullinen sisällönanalyysi ja teemoittelu ovat hyvin samankaltaisia, jonka vuoksi niitä käytetään usein vaihtoehtoisina nimityksinä toisilleen. Laadullinen sisällön analyysi perustuu koodaukselle. Koska haastattelun menetelmänä on teemahaastattelu, tuotti haastattelu valmiiksi teemoiteltua aineistoa.

Tutkimuksessa käytettiin analyysitapana teoriaohjaavaa analyysia. Teoriaohjaava analyysi on analyysimalli, jossa teoria toimii analyysin apuna, mutta analyysi ei kuitenkaan pohjaudu täysin teoriaan. Analyysiyksiköt valikoidaan aineistosta niin, että aikaisempi tieto ohjaa ja auttaa analyysia. Aikaisemman teorian rooli ei ole tuottaa teoriaa testaavaa tietoa, vaan luoda uusia ajatusuria. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 81–82.) Etätyökokemuksia analysoitiin Naumasen työhyvinvoinnin kokonaisuusmallia hyödyntäen. Työmotivaation teoriaohjaavan analyysin taustalla oli erityisesti tutkimuksen teoriaosuudessa esitellyt Karasekin työn vaatimusten ja voimavarojen teoria sekä Decin ja Ryanin itseohjautuvuusteoria. Tarkoitus oli tavallaan testata aikaisempaa tietoa työmotivaatiosta uudessa kontekstissa eli etätyössä.

Aineiston sisällönanalysoinnissa käytettiin apuna Tuomen ja Sarajärven teoksessa ”Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi” (2018) kerrottuja sisällönanalyysin vaiheita. Sisällönanalyysi suoritettiin Nvivo 11 ohjelman ja Wordin avulla. Ensimmäisessä vaiheessa aineisto pelkistettiin eli redusoitiin osiin ja aineistosta etsittiin tutkimustehtävän kannalta olennaiset ilmaisut. Pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin eli klusteroitiin käymällä alkuperäiset ilmaukset tarkasti läpi ja etsimällä aineistosta samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Samaa ilmiötä kuvaavat ilmaukset ryhmiteltiin ja yhdisteltiin alaluokiksi. Ryhmittelyn tarkoituksena oli tehdä alustavia kuvauksia etätyön ilmiöstä ja rakentaa pohjaa tutkimuksen perusrakenteelle. Aineiston kategorisointi eteni pelkistettyjen ilmausten ja muodostettujen alaluokkien kautta muodostettuihin yhdistäviin luokkiin, jotka nimettiin aineistosta ilmittyneiden kuvaavien aiheiden mukaan seuraavasti: 1. kokemukset etätyön hyvistä puolista, 2. kokemukset etätyön huonoista puolista, 3. kokemukset etätyössä tarvittavista taidoista ja 4. opintojen vaikutus etätyötaitojen tukemiseen. Yhdistävien luokkien alle muodostettiin yläluokat, jotka koottiin alaluokista. Yläluokkien muodostuksessa käytettiin apuna Naumasen

työhyvinvoinnin kokonaisuusmallia. Alaluokat muodostettiin näin ollen aineistolähtöisesti ja yläluokat tuotiin valmiina.

Työmotivaatiota analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin, jossa apuna toimi myös edellä mainittu Tuomen ja Sarajärven teos. Ensimmäisessä sisällönanalyysissä muodostettuja etätöiden hyviä ja huonoja puolia analysoitiin tutkimuksen teoriaosuudessa esiteltujen motivaatioteorioiden pohjalta. Analysoinnin apuna käytettiin tutkimuksessa esiteltyä motivaatioteorioiden yhteenvetoa eli taulukkoa 2. Taulukon avulla peilattiin etätöskentelyn hyviä ja huonoja puolia työmotivaatioon.

7.5 Tutkimuksen eettisyys

Haastatteluissa ja tutkimuksessa noudatettiin tutkimuseettisiä toimintaperiaatteita ja hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012, 6) mukaan tieteellinen tutkimus on eettisesti hyväksyttävä ja luotettava silloin, kun tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Tällöin myös tutkimuksen tulokset ovat uskottavia.

Tutkimuksen eettisten periaatteiden mukaan tutkimukseen osallistuvilla on oikeus saada ymmärrettävä ja totuudenmukainen kuvaus tutkimuksen päämääristä, sisällöstä, henkilötietojen käsittelystä ja käytännön toteutuksesta. Tutkimukseen osallistumisen tulee olla vapaaehtoisuuteen perustuvaa sekä luottamuksellista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8–9.) Henkilötietojen käsittelemisestä laadittiin tietosuojailmoitus, joka oli saatekirjeen liitteenä. Tietosuojailoituksessa kerrottiin haastateltaville tutkimuksen tarkoituksesta, henkilötietojen käsittelemisestä ja tietojen säilyttämiseen liittyvistä asioista. Saatekirjeessä mainittiin myös, että henkilöiden yksityisyyden turvaamiseksi haastateltavien henkilöllisyys tai työpaikka eivät tule valmiissa tutkimusraportissa ilmi. Haastattelujen aluksi pyydettiin lupa haastattelun tallentamiseen litterointia varten sekä kerrottiin, että tallenteet ja litteraatio hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Haastateltavien anonymiteettia suojattiin tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa. Kuten aiemmin mainittiin, haastattelut eivät sisältäneet suoria tunnisteita ja epäsuorat tunnisteet kategorisoitiin.

8 Tulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen päätulokset. Tutkimuksen ensimmäisen tutkimuskysymyksen ”Millaisia kokemuksia työssäkäyvillä korkeakouluopiskelijoilla on etätyöskentelystä ja miten he suhtautuvat etätyön tekemiseen?” tulokset on esitetty alaluvuissa 8.1–8.2, jotka käsittelevät haastateltavien kokemuksia etätyön hyvistä ja huonoista puolista. Toiseen tutkimuskysymyksen ”Mitä taitoja korkeakouluopiskelijat kokevat tarvitsevansa etätyössä ja miten opinnot ovat tukeneet tarvittavien taitojen hankkimista?” tulokset on esitetty alaluvuissa 8.3 ja 8.4. Kyseisissä luvuissa käsitellään haastateltavien kokemuksia etätyössä vaadittavista taidoista sekä mielipidettä siitä, kokevatko he opintojen tukeneen etätyöskentelytaitojen oppimista. Tutkimuksen kolmanteen tutkimuskysymyksen ”Millä tavoin etätyö on mahdollisesti vaikuttanut työmotivaatioon?” tulokset on esitetty alaluvussa 8.5. Tulosten yhteydessä esitetään jonkin verran pohdintoja, mutta kokoavat johtopäätökset esitellään luvussa 9. Tulososioon on valittu sellaisia alkuperäisiä ilmauksia, joiden on katsottu parhaiten kuvaavan käsillä olevia tuloksia. Kaikki alkuperäiset ilmaukset liittyen tutkimuksen tuloksiin löytyvät tutkimuksen liitteistä 3–6.

8.1 Kokemukset etätyön hyvistä puolista

Haastateltavia pyydettiin haastattelussa kertomaan kokemuksiaan etätyön hyvistä puolista. Osa ilmi tulleista etätyön hyvistä puolista olivat poimintoja haastattelujen muista sellaisista vastauksista, jotka voitiin luontevasti tulkita mukaan etätyön hyväksi puoliksi. Etätyön hyvinä puolina muodostui Naumasen työhyvinvoinnin kokonaisuusmallia hyödyntäen neljä pääluokkaa: työntekijä, työympäristö, työ ja työyhteisö. Haastateltavien alkuperäiset ilmaukset pelkistettiin, ja pelkistettyjen ilmausten avulla muodostettiin aluksi alaluokat, alaluokista yläluokat ja lopulta yläluokista pääluokat. Liitteessä 3 on taulukko haastateltavien kokemista etätyön hyvistä puolista, jossa ovat mukana kaikki alkuperäiset ilmaukset ja niistä tehdyt pelkistetyt ilmaukset sekä luokittelut.

Alla olevassa taulukossa 4 on tiivistelmä haastateltavien kokemista etätyöskentelyn hyvistä puolista. Luonnollisesti ei ole olemassa täysin mustavalkoista jaottelua sille, miten alaluokat ovat jaoteltu yläluokkien alle. Esimerkiksi työrauhan ja keskittymisen lisääntyminen joka tutkimuksessa luokiteltiin työtilojen yläluokan myötä työympäristön pääluokkaan, olisi tulkittavissa myös toisin, esimerkiksi työjärjestelyjen yläluokkaan ja työn pääluokkaan.

Seuraavissa kappaleissa esitetään taulukon tulokset yksityiskohtaisesti. Nämä kappaleet on jaoteltu osiin pääluokkien mukaisesti.

Taulukko 4, Kokemukset etätyöskentelyn hyvistä puolista

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka	Yhdistävä luokka
Vapaa-ajan lisääntyminen ja ajan säästyminen	Vapaa-aika ja harrastukset	Työntekijä	Etätyön hyvät puolet
Pidemmät yöunet Turvallisuuden tunne	Terveystila ja elämäntavat		
Joustavuuden lisääntyminen	Arjen kuormitus		
Työrauhan ja keskittymisen lisääntyminen	Työtilat	Työympäristö	
Työn hallinta on helpompaa etätyössä Työn tauottaminen on helpompaa etätyössä	Työnhallinta	Työ	
Itsenäisyyden ja vapauden lisääntyminen	Vaihtelevuus ja mielekkyys		
Organisaation yhteydenpidon lisääntyminen	Ihmissuhteet	Työyhteisö	

8.1.1 Etätyön positiiviset vaikutukset työntekijään

Etätyöskentelyn hyvinä puolina ilmeni eniten työntekijään itseensä liittyviä asioita. Vapaa-aikaan liittyen haastateltavista lähes kaikki kertoivat vapaa-aikansa lisääntyneen ja aikansa säästyneen etätyössä. Ajan lisääntymisen taustalla vaikutti erityisesti työmatkojen poistuminen. Lisäksi ajan säästymistä koettiin sen vuoksi, että lähes kaikki asiat hoidetaan digitaalisesti etätyössä. Haastateltavat mainitsivat ajan säästyvän myös sen vuoksi, ettei aikaa kulu turhiin keskeytyksiin.

”No mul oli siis itellä aika pitkä työmatka alun perinkin, että, että toki se ajankäyttö on niinku semmonen, et siihen työmatkaan ei kulu niin paljon aikaa enää päivästä.” H3

”Jonkun verran just oli työmatkoja, ne on kaikki niinku karsiutunu pois tietenki. Ja just se että oikeestaan koen sen aikaa säästävänä että, ei niinku, et on menty kaikki niinku digiin.” H2

Työntekijän terveydentilaan vaikutti positiivisesti muutaman haastateltavan mainitsemat etätyön mahdollistamat pidemmät yöunet. Yksi haastateltavista mainitsi etätyössä kokevansa turvallisuuden tunnetta, mikä johtui siitä, että töitä voi tehdä turvallisesti koronapandemiasta huolimatta.

”Aamusin pystyy nukkuu paljo pidempää ku nousee vaa ilma meikkiä tuolta sängystä. Versus se, et pitäs mennä toimistolle.” H6

”Kyllä mä koen tän kuitenkin tietyllä tavalla sellasena etunakin. Et nyt mä nään et, tavallaan mul on turvallista käydä töissä myös, koska on niinku korona aika. Niin onhan se riski, jos mä menisin sinne toimistolle ja siel on niitä kontakteja. Niin toisaalta se tuo mulle turvallisuudenkin tunnetta, et mä saan täällä omasta kodissani tehdä niitä töitä, ja näin.” H1

Työntekijän arjen kuormitukseen vaikutti positiivisesti etätyön mahdollistama joustavuus. Moni koki joustavuutta etätyössä sen vuoksi, ettei aikaa kulu työmatkoihin tai siirtymisiin. Tämä koettiin arkea helpottavana muun muassa siksi, että työn ja vapaa-ajan sekä opiskeluiden yhdistäminen on sen myötä helpompaa. Etätyön koettiin lisäävän joustavuutta myös siksi, koska työpäivien pituutta voi etätyössä säädellä itse toisin kuin lähityössä, jossa työpäivät ovat lähes poikkeuksetta kahdeksan tunnin mittaisia.

” – – ku opiskelee samalla, nii sit jos tarvii iltasin tehdä vielä opintoja, niin niin se on jotenkin, on helpompi yhdistää tarvittaessa työ ja vapaa-aika. Ei mee semmosia siirtymäaikoja.” H1

” Mut tosiaan ku mul on ollu niin joustava et sit välillä mä oon tehny pidempii päiviä ja joskus tuntunut et, no ei oo enää tänään mitään tehtävää, ni sit mä oon tehny lyhyemmän päivän. Että se on ehkä jotenki ollu joustavampaa kotoo, ku että sit jos sä oisit työpaikalla, niin sä pysyisit siellä sen kaheksan tuntia, oli mikä oli.” H5

Kuten tutkimuksen teoriaosuudessa aikaisemmin mainittiin, etätyö mahdollistaa autonomisen työtehtävien aikatauluttamisen, rytmien ja työjärjestyksen. Edellä esitellyt tulokset painottavat etätyön myötä tullutta autonomian lisääntymistä, mikä vaikuttaa positiivisesti työntekijään vapaa-ajan, terveydentilan ja elämäntapojen sekä arjen kuormituksen kautta.

8.1.2 Etätyön positiiviset vaikutukset työtiloihin

Työtiloihin liittyen etätyön positiiviset kokemukset koskivat työrauhan ja keskittymisen lisääntymistä. Moni haastateltava koki tämän johtuvan siitä, ettei etätyössä tule samanlaisia häiriötekijöitä tai keskeytyksiä, joita lähityössä tulisi. Lähityössä työ saattaa haastateltavien mukaan keskeytyä tai häiriintyä esimerkiksi silloin, jos työntekijä jää oleilemaan

kahvihuoneeseen, työhuoneeseen tulee muita henkilöitä tai työpisteelle kantautuu vieraita ääniä. Työrauhan lisääntymisen myötä yksi haastateltavista koki olevansa tehokkaampi työssään.

”Mutta ehkä se on niinku, se työ on jotenkin intensiivisempää, tai semmosta, ku ei oo niitä työkaveria siinä, eikä tuu lähettyä käymään missään kaupungilla syömässä tai piipahettua kaverin työhuoneessa tai jäätyä kahvihuoneeseen notkumaa, että, että tuota noinni. Sitte ku alkaa tekemään ni, sitte ku jos ei puhelin soi tai muuten näin iha rauhassa, ni sitä jotenki se on semmosta tehokkaampaa jossain määrin.” H3

”Jää kaikki pois sellaset, ikään kuin häiriötekijät, mitä siellä työpaikalla joskus on. Vieraat äänet tai huoneeseen tulevat henkilöt ja muut, mitkä on toki positiivisiakin asioita mutta.” H4

Työrauhan lisääntyminen ja keskeytysten poistuminen etätyössä mainittiin tutkimuksen teoriaosuudessa yhtenä etätyön hyvänä puolenä. Työrauhan lisääntyminen saattaa lisätä samalla työntekijän tehokkuutta ja työn tuottavuutta, kun aikaa ei kulu enää keskeytyksiin. Toisaalta tauot työstä, kuten kahvihetket ja kuulumisten vaihtamiset yhdessä työkaverien kanssa voivat olla vireystason kannalta merkittäviä hetkiä, jotka todellisuudessa lisäisivät työtehoa. Keskeytysten poistumisen myötä onkin tärkeää, että työntekijä muistaa etätyössä tauottaa työtään.

8.1.3 Etätyön positiiviset vaikutukset työhön

Työhön itsessään liittyvät etätyön positiiviset vaikutukset koskivat työn hallintaa sekä työn vaihtelevuutta ja mielekkyyttä. Haastateltavista kokenein työntekijä koki työn hallintansa lisääntyneen sen vuoksi, että työpäivää voi kotona rakentaa paremmin, esimerkiksi rytmittämällä työtä. Hän koki myös, että työtä on helpompi tauottaa kotona, sillä kotona on helpompi pitää niin kutsuttuja mikrotaukoja eli lyhyitä taukoja, jolloin nousee esimerkiksi työkoneen äärestä keittämään kahvia. Hän kertoi saavansa ajatukset irti työstään mikrotaukojen aikana paremmin kotona kuin työpaikalla.

” – – kokonais työmäärä, voi olla et se on vähän lisääntynyt, mut toisaalta sitä pystyy hallita myös täällä kotona paremmin. Koska pystyy itse niinku rakentaa sitä työpäivää paremmin ja rytmittää alotusta ja tauotusta ja, ja joskus sitte, pitää vaikka pidemmän tauon iltapäivällä ja jatkaa vähä illalla niitä töitä” H4

” – – tääl kotona on helpompi pitää niitä mikrotaukoja, semmoisia pieniä, pieniä breikkejä, et tulee noustua tästä työpöydän äärestä ja käy- voi laittaa vaikka pyykit välillä tai käydä keittää kahvin tai jotakin muuta. Että mä koen et mä saan ehkä mun ajatukset irti siitä työstä, paremmin tääl kotona, ku siel työpaikalla.” H4

Edellä esitellyt kokemukset työn hallinnan lisääntymisestä erosivat muiden haastateltavien kertomuksista, sillä kuten seuraavista luvusta tulee ilmi, suurin osa haastateltavista mainitsi työn hallinnan vaikeuksia etätyössä. Tähän tulokseen saattoi vaikuttaa työkokemus, sillä haastateltava, joka koki työn hallinnan lisääntyneen etätyössä, oli työskennellyt organisaatiossaan lähes 20 vuotta. Voi siis olla, että työkokemus lisää työnhallinnan tunnetta etätyössä.

Osa haastateltavista koki itsenäisyyden ja vapauden lisääntyneen etätyössä sen vuoksi, että työtä saa kotona organisoida ja aikatauluttaa itse. Lisäksi muutamat haastateltavat mainitsivat, ettei etätyössä ole yhtä säänneltyä tai valvottua työaikaa, mitä lähitöissä olisi, mikä osaltaan lisää työntekijän vapautta ja itsenäisyyttä. Eräs haastateltavista mainitsi itsenäisyyden lisääntymiseen liittyen etätyön mahdollistaman ajasta ja paikasta riippumaton työnteon. Haastateltava koki ajasta ja paikasta riippumattoman työnteon ehdottoman positiivisena asiana.

”Mut lähinnä ehkä toi että on vähän enemmän vapautta ja meillä ei oo niin säänneltyä, että ku mäkin oon niinku tunti sopparilla niin, voi, voi vähän tehdä muuta välissä ja sitten. Et se on niinku aika vapaata sitte enemmän.” H5

”Joo ja sit se ajasta ja tietyllä lailla ehkä paikasta riippumaton, niinkö työnteko kyllä ehdottomasti hyvänä puolena sellanen, niinku, niin, tavallaan se oman ajankäytön, jotenkin se, että se ei oo sidottu sinne fyysiseen toimistoon, niin sit se vapauttaa sitä omaa valintaa, sen missä sä oot ja mitä sä teet” H1

Tutkimuksessa esitettyjen teorioiden mukaan työntekijän itsenäisyydellä on merkittävä vaikutus henkilön hyvinvointiin, työtyytyväisyyteen, työmotivaatioon. Esimerkiksi Decin ja Ryanin itseohjautuvuutta käsittelevässä kappaleessa mainittiin autonomian olevan yksi ihmisen kolmesta psykologisesta perustarpeesta. Samoin Hackamin ja Oldhamin työn ominaisuuksien mallia käsittelevässä kappaleessa kerrottiin, että työntekijän mahdollisuus autonomiaan edistää työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä ja työn tehokkuutta.

8.1.4 Etätyön positiiviset vaikutukset työyhteisöön

Etätyön positiiviset vaikutukset työyhteisöön liittyen olivat ihmissuhteisiin liittyviä asioita. Haastateltavista kaksi kertoi organisaationsa yhteydenpidon lisääntyneen etätyön myötä. Tulos on ristiriitainen, sillä kuten etätyön huonoja puolia käsittelevässä kappaleessa tulee ilmi, kaikki haastateltavista kertoivat sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentyneen etätyössä. Toisen haastateltavan työorganisaatiossa yhteydenpito oli lisääntynyt verrattuna aikaisempaan tilanteeseen lähitöissä, jossa hän oli tekemisissä lähinnä vain oman lähikollegansa kanssa.

Nykyään yhteydenpito etänä tuntuu hänestä luontevalta ja kaikki organisaation asiantuntijat ovat enemmän yhteydessä toisiinsa.

” – – nyt ku me ollaan niinku etätöissä, me ollaanki kaikki niinku, paljo enempi yhdessä, keskenämme [--]. Että aikaisemmin me oltiin vaa niinku, tavallaan sen lähikolleegan kanssa siinä enempi tekemisissä, mutta että nyt on niinku, just niinku tutustunukki sitte niinku muihi kolleegoihin ja paljon enempi tullu semmosia niinku, ku meilläki nyt on tämmönen asiantuntijaorganisaatio, ni kaikilla on just ne omat juttunsa mistä tietää ni, niin ni, sit jotenki se kaikkien keskenäinen yhteydenpito on ehkä niinku, sillä lailla niinku matalempi kynnyksistä, mitä sitte lähityössä.” H3

Hyvä työilmapiiri vaikuttaa positiivisesti työhön sitoutumiseen ja työmotivaatioon (Naumanen 2018b, 103). Teoriaosuudessa esitelty Decin ja Ryanin itseohjautuvuusteoria painottaa ihmisen tarvetta yhteenkuuluvuuteen, joka on yksi niistä tarpeista, jotka johtavat optimaaliseen motivaatioon.

Eräs haastateltava, joka oli jo aiemmin työskennellyt etänä, koki viestinnän ja tiedottamisen parantuneen työpaikallaan, kun kaikki organisaation työntekijät olivat siirtyneet etätöihin. Hän kertoi, että kaikki palaverit pidetään nykyään etätöiden myötä verkossa, jolloin jokainen pääsee osallistumaan niihin. Aiemmin tilanne saattoi haastateltavan mukaan olla sellainen, että palaverit pidettiin toimistolla, eikä hän päässyt osallistumaan niihin koska työskenteli etänä.

” Ei voi sanoa, että korona olis ollu mulle onni, mutta se että, muutkin työntekijät on etänä, on helpottanu mun työskentelyä, koska mä tein paljon etätöitä myös ennenkin, mutta silloin muut oli lähityössä, niin se on sit vähän sellasta, et se tieto ei meinaa kulkeutuu mulle saakka, koska ne muut näkee kasvotusten, ja sit mä olin niinku tiimistä ainoon joka oli etänä. Niin niin, silleen niinku viestintä näkökulmasta, se on helpottanu mun työtä, et nyt ku muutki on etänä, niin kaikki palsut ja kaikki, mä pääsen niihin mukaan, tiimssin kautta. Ja sitten myös kaikista asioista tiedotetaan myös niinku jotain muutakin kautta. Eikä se oo vaan sellaista, että joku on huikannu jollekin työpaikalla ja se ei sit niinku, ikinä liiku mulle asti.” H6

Työyhteisön sosiaaliseen pääomaan kuuluu se, että työyhteisön jäsenet pitävät toisiaan ajan tasalla (Naumanen 2018b, 101). Kuten teoriaosuudessa mainittiin, yhteydenpito etätöiden aikana on ensiarvoisen tärkeää, sillä työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijän hyvinvoinnista myös etätöissä.

8.2 Kokemukset etätyön huonoista puolista

Haastateltavia pyydettiin haastatteluisa kertomaan kokemuksiaan etätyön huonoista puolista. Lisäksi osa esiin tulleista etätyön huonoista puolista olivat poimintoja haastattelujen muista sellaisista vastauksista, jotka voitiin luontevasti tulkita mukaan etätyön huonoiksi puoliksi. Etätyön huonot puolet muodostettiin hyvien puolien tapaan käyttämällä hyödyksi Naumasen työhyvinvoinnin kokonaisuusmallia. Ensimmäisessä vaiheessa haastateltavien alkuperäiset ilmaukset pelkistettiin ja pelkistettyjen ilmausten avulla muodostettiin alaluokat, alaluokista yläluokkiin ja lopulta pääluokat: työ, työntekijä, työympäristö, työyhteisö, esihenkilötyö ja johtaminen sekä työpaikka. Liitteessä 4 on taulukko haastateltavien kokemista etätyön huonoista puolista, jossa ovat mukana kaikki alkuperäiset ilmaukset ja niistä tehdyt pelkistetyt ilmaukset sekä luokittelut.

Mainittavaa on, että etätyön huonoja puolia tuli ilmi huomattavasti hyviä puolia enemmän. Alla olevassa taulukossa 5 on tiivistelmä haastateltavien kokemista etätyön huonoista puolista. Kuten etätyön hyvien puolien jaottelussa, myöskään etätyön huonojen puolien jaottelussa ei ole yhtä täysin oikeaa tapaa, sillä osa alaluokkien jaotteluista olisi jaoteltavissa myös toisin. Seuraavissa kappaleissa esitetään taulukon tulokset yksityiskohtaisesti ja nämä kappaleet on jaoteltu osiin pääluokkien mukaisesti.

Taulukko 5, Kokemukset etätyöskentelyn huonoista puolista

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka	Yhdistävä luokka
Työn hallinnan vaikeus Tauotuksen vaikeus	Työn hallinta	Työ	Etätyön huonot puolet
Työpäivien pidentyminen Työmäärän lisääntyminen Asioiden monimutkaistuminen ja pidentyminen	Työmäärä ja kuormitus		
Perehdytyksen haasteellisuus etätyössä	Muutokset		
Liikunta aktiivisuuden vähentyminen	Terveystila ja elämäntavat	Työntekijä	
Työmotivaation puute	Asenne ja motivaatio		
Koti alkaa tuntua työympäristöltä	Arjen kuormitus		
Rauhaton työympäristö	Työtilat	Työympäristö	
Työergonomian huonontuminen	Työergonomia		
Sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentyminen	Ihmissuhteet	Työyhteisö	
Avun pyytämisen vaikeus Palautteen vähentyminen ja yksipuolisuus Vaikeus huomata, jos jollakin menee huonosti	Tukeminen ja kannustaminen	Esihenkilötyö ja johtaminen	
Työedut jäävät saamatta Lähityön liitännäis-asioiden kaipuu	Muutokset	Työpaikka	

8.2.1 Etätyön negatiiviset vaikutukset työhön

Työhön liittyvät etätyön negatiiviset asiat koskivat työn hallintaa, työmäärää ja kuormitusta sekä muutoksia. Työn hallintaan liittyen puolet haastateltavista toivat esiin tauotuksen vaikeuden etätyössä. Tauotuksen vaikeudet liittyivät lähinnä vaikeuksiin hahmottaa milloin pitäisi taukoja sekä taukojen unohtumiseen. Lähityössä työkaverit saattoivat pyytää kahville ja

tauolle, mutta etätyössä yhteiset kahvihetket työkaverien kanssa ovat poistuneet. Yksi haastateltavista toi esiin sen, että taukojen pitämistä epäröidään sen vuoksi, että pelätään muiden ajattelevan, että etätöissä laiskoteltaisiin.

” – – se työpäivä on muuttunut sillä lailla että, niinku esimerkiks jos miettii taukoja, niin kotona on ehkä vaikeempi hahmottaa millon sä pidät niitä taukoja. Et joskus jos on kiire, niin ne jää helposti ehkä pitämättäkin joskus. Ja se, se niinku sen oon ehkä huomannu et se vähän hämärtyy siinä se, niinku tauot – ”H1

” ja sitten kyllähän se tuo haastetta just sellaseen niinku, no kaikki tauot ja tällaset, koska työpaikalla helposti joku on silleen, et no mä keitin kahvia ja sit kaikki käy siellä vähän juttelees ja pitää pienen tauon ja näin ni tommonen puuttuu ihan täysin. Eipä muo kukaa täältä tuu pyytää kahville. ((naurua))” H6

” Kyllähän siinä välillä on niinku, pittää itteensä pittää niskasta kiinni, että muistaa pittää tauot ja tuota noinni. Semmosta jotenkin, ei niinku taho sallia itelleen semmosta niinku, lupsottelu aikaa, jotenkin tuntuu semmoselle että niinku, jotenki ehkä niinku vaatii iteltä sitä enempi ehkä mitä lähitöissä, ettei vaan tuu semmonen olo kellekään, että tässä nyt vaa lorvailis.” H3

Tauotus etätyössä jakoi mielipiteitä haastateltavien kesken. Huomion arvoista on, että tauotus tuli ilmi myös etätyön hyvissä puolissa, sillä haastateltavista kokenein työntekijä arvioi, että työtä on helpompaa tauottaa kotona. Voi olla, että etätyössä tauottamiseen vaikuttaa muun muassa työkokemus, jolloin työkokemus edistää työntekijän kykyä pitää taukoja.

Työn hallinta etätyössä jakoi mielipiteitä haastateltavien kesken, sillä kuten aikaisemmin etätyön hyviä puolia käsittelevässä luvussa tuli ilmi, haastateltavista kokenein arvioi työn hallinnan olevan helpompaa etätyössä. Tämä ei toisaalta ollut yllättävää, sillä työn hallinta ja tauotus liittyvät tiiviisti yhteen. Yksi haastateltavista, joka koki työn tauotuksen olevan etätyössä vaikeampaa, mainitsi myös työn hallinnan olevan hieman haasteellisempaa etänä.

” Noo, ehkä sitä on aika vaikeeta etänä nähdä, niinkun sitä omaa ja muiden työkuormaa. Että vaikeeta se nyt se määrä olis sinällään ehkä muuttunu, niin sen hallinta on ehkä vähän haastavampaa.” H6

Työmäärään ja kuormitukseen liittyen nousi esiin työpäivien pidentyminen, työmäärän lisääntyminen sekä asioiden monimutkaistuminen ja pidentyminen. Kolme haastateltavista mainitsi työpäiviensä pidentyneen etätöihin siirtyessä. Työpäivien pidentymistä koettiin useimmiten sen vuoksi, että työkone on jatkuvasti saatavilla, jolloin töitä tulee tehtyä myös iltaisin ja viikonloppuisin.

” Kieltämättä se, että helposti koneen ääreen tulee istuttua illallakin. Vaikka olisi tehnyt ihan täyden työpäivän, ni sitte se on niinku helppoa tulla siihen ja vielä

tehä joku muutama asia. Ja huomaa sitte et okei, mä oon ollu täs kaks tuntia ja kello on jotaki yheksän, et ei menny hyvin. Ja tota joskus viikonloppusinkin, sama juttu ku se kone on siinä ikään kuin tarjolla ja auki ni, siinä tulee oltua.” H4

” – – tosi usein tulee avattuu se työkone kuitenkin useemmin, ja seurailtuu, ku se on jotenkin siinä työympäri-, tai siinä kotiympäristössä koko ajan se, sun työpiste.” ” Kun olis päivä ettei tarvis tehäkkään tai niinku oma vapaapäivä tai tämmönen, niin ei, niin ei tota noin malta jättää aina sitä konetta rauhaan” H5

Etätyötä koskevassa luvussa mainittiin yhtenä etätyön riskinä olevan työn ja muun elämän rajojen hämärtyminen, kun kotona on mahdollisuus hoitaa työasioita milloin tahansa, jonka seurauksena voi olla se, että työ vie yhä enemmän aikaa. Haastatteluissa kävi ilmi myös toisenlaisia kokemuksia työpäivien pidentymisestä: yksi haastateltavista kertoi, ettei hänellä ole vaikeuksia lopettaa töitä neljältä, sillä hänellä oli paljon harrastuksia, jonka vuoksi hän koki, ettei hänellä olisi aikaa tehdä töitä iltaisin tai viikonloppuisin. Etätyössä työpäivien pidentymiseen voi vaikuttaa työntekijän oma elämäntilanne ja vapaa-ajan aikataulut. Ne kenellä ei ole töiden jälkeen menoa saattavat matalammalla kynnyksellä jatkaa töitään pidempään.

Työmäärän lisääntymistä koki puolet haastateltavista. Työmäärän lisääntymisen taustalla oli erilaisia syitä. Esimiehenä toimivan haastateltavan työmäärä oli lisääntynyt sen vuoksi, että kokouksia pidetään etätöissä enemmän sekä tiheämpään tahtiin kuin aiemmin, sillä siirtymisiin ei kulu enää aikaa. Eräs haastateltavista tunsu työmääränsä lisääntyneen sen vuoksi, että hänestä tuntui, että etätyössä ajatellaan työntekijöiden olevan jatkuvasti kotonaan, jonka vuoksi töitä tulee enemmän:

” – – nyt kun ne jää, se matkustaminen pois ja ei tarvi siirtyä niinku fyysisesti paikasta toiseen ,vaikka tilasta toiseen tai huoneesta toiseen työpaikalla, ni kokouksia on tosi paljon ja niitä pistetään sitte ihan peräkanaa kalenteriin, et sellaisiakin päiviä on että, et oikeesti on joku puolen tunnin tauko, eikä välttämättä loogisestisesti ollenkaan ruokatunnin aikaan, vaan et se koko päivä on täynnä kokouksia. Niit on jotenkin helpompi työntää tonne kalenteriin, kun ei tarvi miettiä niitä siirtymiä eikä, eikä muita tällaisia, mitä mitä sitte oikeesti, jos ne ois paikan päällä jossain ni, niitä pitäs huomioida.” H4

” – – ainakin tuntuu, että töitä on enemmän. Et mä en tiedä johtuiks se siitä, et, et tota noin ku, ei konkreettisesti nää niitä muita tiimin jäsenii koko ajan siinä, niin ehkä tavallaan, tottakai yritetään pitää niinku, selvillä et kuka tekee mitäki ja tällä lail ilman muuta seurataan työtä mut, jotenki tuntuu silti et, et niit töitä tulee paljon enemmän, ku aatellaan että ihmiset on kotona” H5

Yksi haastateltavista mainitsi työmäärään ja kuormitukseen liittyen sen, että etätyö tuo lisävaiheita työhön ja monimutkaistaa työtehtävien hoitamista, esimerkiksi silloin, kun pitäisi täyttää paperisia asiakirjoja tai pyytää apua työtehtävissä.

”Jos mietitään esimerkiksi jotakin tällasta, tällaisia asiakirjoja mikkä täytyy paperi versiona, niin tavallaan se voi pidentää, tuoda sellaisia lisävaiheita, että mun pitää eka selvittää, että kuka vaikka on siellä toimistolla? Kuka voi skannata mun puolesta ja lähettää vaikka jonkun asiakirjan? Niinku tällaisiin, niin ehkä se, se tuo sellasta. Ja sitten tietysti se kun, niin kuin sä et voi vaan huikata, että hei, mites tää asia tehdään? Vaan se, niinku ehkä sitä kautta se tuo lisätyötä, että pitää nähdä taas se vaiva, että no niin, et sä katot että kuka on paikalla? Keltä mä voin kysyä? Kuka näitä hoitaa?” H1

Sellaisessa työssä, jossa tarvitaan tulostinta, tai muuta sellaista välineistöä, joita kotona ei ole tarjolla, voi etätyö olla hankalaa. Työnantajan olisi hyvä ohjeistaa, miten paperityöt hoidetaan etänä. Etätyön laatu voi heikentyä silloin, jos työpaikalla tarvitsee käydä etätyön ohella useasti, esimerkiksi tulostamassa asiakirjoja. Jos työpaikalle ei saa jäädä työskentelemään, mutta siellä on pakollista käydä, voi se lisätä työntekijän työmäärää ja työaikaa.

Voi olla mahdollista, että työpäivien pidentyminen etätyössä vaikuttaa myös kokemukseen työmäärän lisääntymisessä etätyössä. Työmäärän lisääntymistä voidaan peilata teoriaosuudessa esiteltyyn Karasekin työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaan. Työmäärän voidaan ajatella olevan yksi työn vaatimuksista. Kun työmäärä on suuri, on työn voimavarojen tarkoitus olla työntekijän suojana. Jos voimavaroja ei ole tarpeeksi, vaikuttaa työmäärä työntekijän kuormituksen lisääntymiseen.

Perehdytyksen haasteellisuus etätyössä nousi esiin yhdessä haastattelussa, jossa haastateltava oli aloittanut uudessa tehtävässään etätyön aikana. Haasteellisuutta tuo haastateltavan mukaan esimerkiksi se, että joutuu kyselemään ja opettelemaan kaiken Skypen tai Teams-sovelluksen kautta.

”Kyl mä sen koen että kun silloin, vaikka, tai että on ollu tämmöisiä perehtymisiä. Niinku että ollaan oltu etänä tiimissä, niin se on ollu ehkä vähän haastavampaa etänä, kun joutuu skypen, teamssin kautta kaiken kysymään ja opettelemaan. Et se oli ehkä silloin aluks raskasta.” H2

Työturvallisuuslaissa (2002/738) jota noudatetaan myös tilanteissa, joissa työntekijä sopimuksen mukaan tekee työtä kotonaan, 14 §:ssä mainitaan, että työnantajan on huolehdittava työntekijän riittävästä työhön ja työvälineisiin perehdytyksestä, erityisesti ennen uuden työn aloittamista, ottaen huomioon työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus. Perehdytyksen haasteellisuus korostuu etätyössä, mutta sen onnistuminen on

tärkeää työmotivaation kannalta. Huono perehdytys voi Karasekin työn vaatimusten ja voimavarojen teorian mukaisesti johtaa siihen, että työn vaatimukset kasvavat liikaa, joka voi johtaa fysiologisiin ja psykologisiin rasitteisiin, jos työn voimavarat eivät korjaa tilannetta.

8.2.2 Etätyön negatiiviset vaikutukset työntekijään

Työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten terveydentila, elämäntilanne, motivaatio, ja arjen kuormitus vaikuttavat siihen, miten hyvin henkilö suoriutuu työtehtävistään (Naumanen 2018c, 30). Haastatteluissa työntekijään itseensä liittyvät etätyön negatiiviset puolet koskivat työntekijän terveydentilaa ja elämäntapoja, asennetta ja motivaatiota sekä arjen kuormitusta.

Kaksi haastateltavista kertoi liikunta-aktiivisuutensa vähentyneen etätyössä pääosin sen vuoksi, että työmatkat ovat poistuneet. Liikunta aktiivisuuden vähentymiseen vaikutti myös se, että toimistolla tulee haastateltavan mukaan liikuttua enemmän päivän aikana kuin etätyössä.

” – – no just se tästä aktiivisuus kellostakin näkee, et on se paljon siis vähemmän, jos mä oon täällä kotona versus se, et mä oisin mennyt sinne toimistolle. Ja sitten sielläkin tulee liikuttua päivän aikana. Niinku, se on ehkä sellanen yleinen aktiivisuus, on niinkö vähentynyt sen päivän aikana. Mikä toisaalt on kans huolestuttavaa, koska sellanen pitkäkestonen istuminen ja tämmöinen, niin onhan sekin huonoa terveydelle että.” H1

” – – kyllä sit tietenki se vähän, että semmonen ylipäätänen, niinku aktiivisuus on laskenu, tai silleen ku et sä kävele enää työmatkoja tai niinku, tää et pitää sit niinku, kyllä raahautua muuten paljon enemmän ja aktiivisemmin liikkelle ja näin.” H2

Liikunnan puute heikentää työntekijöiden toimintakykyä, terveyttä ja työkykyä. Liikunnan merkitys työ- ja toimintakykyä uhkaavien ja heikentävien sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa on suuri, sillä liikunta parantaa fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja sekä vähentää sairastumista. Hyväkuntoinen työntekijä kestää paremmin kuormitusta ja palautuu tehokkaammin, kuin huonokuntoinen työntekijä. Lisäksi säännöllinen liikunta auttaa hallitsemaan työstressiä, auttaa rentoutumaan, vähentää unettomuutta, parantaa elämänhallintaa ja itsetuntoa sekä vaikuttaa positiivisesti työkykyyn ja työsuoritukseen. (Työterveyslaitos, i.a -a.) Koska osalla etätyö vähentää työpäivän aikaista liikuntaa, on tärkeää, että työntekijä ylläpitää kuntoa ja liikunta-aktiivisuuttaan vapaa-ajallaan. Myös etätyöpäiviin voidaan lisätä liikuntaa pitämällä mahdollisuuksien mukaan lyhyitä taukojumppia.

Yksi haastateltavista mainitsi työmotivaatiossaan puutetta, mitä hän koki silloin, kun etätyössä oli oltu yhtäjaksoisesti pidemmän aikaa.

”Mutta silleen alkuvuodesta kun oltiin oltu jo pitkään vaan etänä, ni must tuntu et oli niinku kunnan motivaation puute. Että niinku, kyllä, kyllä se on vaikuttanu.”
H6

Haastateltavan kommentista ei käynyt ilmi mitkä tekijät etätyössä aiheuttivat työmotivaation laskua, mutta ne saattavat liittyä etätyöskentelyn epäonnistuneeseen järjestelyyn, johon vaikuttavat monet erilaiset asiat yhdessä, kuten yhteydenpidon järjestäminen etätyössä, työtilojen laatu ja ergonomia sekä työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen kotona. Karasekin työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaan pohjautuen voi myös olla, että haastateltavan työn vaatimukset ovat yksinkertaisesti ylittäneet työn voimavarat, mikä on aiheuttanut työmotivaation laskua.

Arjen kuormitukseen liittyen kaksi haastateltavaa kertoi kokeneensa, että etätyössä oma koti alkaa tuntua työympäristöltä.

” – – myös se just että työympäristö on kotiympäristö ja se alkaa niinku tuntu semmoselta, että mun ainaki tekee heti työpäivän jälkeen mieli lähtee, lähtee johki ulos, että saa tavallaan sen stopin sille työpäivälle.” H5

” – –onhan se vähän kun koko elämä pyörii niinku muutaman neliön sisässä niin. Välillä vähän kaipailisi vaihtoehtoja, tai jotain niinku, muutosta” H6

Haastateltavat, jotka mainitsivat, että koti alkaa tuntua työympäristöltä olivat nuorempia haastateltavia, jotka luultavasti asuivat pienemmissä asunnoissa, kuin vanhemmat haastateltavat. Voi olla, että sellaiset työntekijät, joilla on kotona mahdollisuus esimerkiksi erilliseen työhuoneeseen, eivät kohtaa samanlaista ongelmaa kuin he, joilla työ- ja vapaa-aika tapahtuu samassa tilassa.

8.2.3 Etätyön negatiiviset vaikutukset työympäristöön

Työympäristöön liittyvät etätyön haittapuolet koskivat työtiloja ja työergonomiaa. Haastateltava, jonka kumppani työskenteli myös etänä, kaipasi rauhallista työympäristöä erityisesti keskittymistä vaativissa tehtävissä. Hän koki, että keskittyminen on haastavaa esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, kun kumppani puhuu puhelimesta ja äänet kantautuvat seinien läpi.

” – – me ollaan kumpiki mun kumppanin kanssa etätöissä. – – Mutta kyl välillä kaipaa semmosta niinkun, tosi rauhallista ympäristöä. Et ku meillä oli kyllä

avokonttori niinku tuolla virastolla, mutta sielki oli sellasia niinku keskittymistiloja, hiljaisia tiloja, vetäytymistiloja. Mä käytin tosi paljon niitä. Niin kyl semmoinen niinku tarve on edelleen aina välillä että. Et jos tarvii tehdä jotain tosi pitkäjänteistä ja keskittymistä vaativaa. Niin niin. Et joskus niinku kokee sen niinku, vähän häiritseväks et jos toinen vaikka on kokoukses tai puhuu puheluita ja ite pitäs keskittyä, niin kuuluu kuitenkin läpi seinien.” H2

Kuten etätyötä käsittelevässä teoriaosuudessa todettiin, perhe-elämän ja työn väliset ristiriidat voivat osoittautua todeksi silloin, jos työtä joutuu keskeyttämään muiden perheenjäsenten takia. Etätyön onnistuminen voikin olla hankalaa silloin, jos perheessä useampi kuin yksi henkilö työskentelee etänä. Työrauhan merkitys korostuu asiantuntijatyössä, jossa työntekijän tarvitsee keskittyä työtehtäviinsä hyvin.

Puolet haastateltavista mainitsivat työergonomiansa huonontuneen etätyössä. Haastateltavat kertoivat, että ergonomia ja työpuitteet ovat toimistolla hyvät, mutta kotona ergonomia on jokaisen omalla vastuulla, eikä yhtä hyvällä tasolla kuin toimistolla. Yksi haasteltavista mainitsi, ettei ole saanut työnantajaltaan apua ergonomiaan liittyen.

”No kyllä se ergonomia. Että se on sitten siellä täysin mitattu se, esimerkiks väli johonkin näyttöön. Sehän on ihan täysin musta kiinni, miten mä ite ne täällä laitan kotona. Et kyllä mä luulen et se ergonomia kärsii siinä. Et se, se on siellä niinku, ihan ihan vimpan päälle mietitty ja on sähköpöydät ja kaikki ja näin. Niin se on, se on semmoinen mikä siellä toimii.” H1

” No en oo näköjään vuodessakaan vielä tehnyt tästä työpisteestä oikeesti sellasta kun tän pitäisi olla. Niinku et ku siis mul on aivan liian matala pöytä ja joku tällänen ihme sisustuspenkki ja muuta että. Siihen toki voisi vähän kiinnittää huomiota. Verrattuna siihen, että meil on niinku todella hyvät puitteet toimistolla, että siel on niinku ihan vimosen päälle. Ni en oo kyllä onnistunu tänne rakentaa samanlaista ja koen että ehkä ei työnantajaltakaan oo sit kauheesti tullu siihen niinku apuja. Se on ollu jokasen omalla kontolla.” H6

Fyysiseen ergonomiaan liittyvät muun muassa työasennot ja näyttöpäätetyö. Haitallinen fyysinen kuormitus ja ergonomia aiheuttavat ongelmia niin työntekijälle kuin työpaikalle. Vaarana voi olla tuki- ja liikuntaelinsairaudet, laatupoikkeamat, tehottomuus ja työn sujumattomuus. Lisäksi seisomatyö kuormittaa alaraajojen lihaksia ja verenkiertoa, istumatyö selkää, kaularankaa ja niskaa sekä näyttöpäätetyö silmiä ja tuki- ja liikuntaelimestöä. (Lindholm & Naumanen 2018, 113.) Työnantajalta olisi hyvä saada ohjausta ja suunnitteluapua työergonomiaan etätyössä erityisesti silloin, kun etätyö on pääasiallinen työskentelymuoto.

8.2.4 Etätyön negatiiviset vaikutukset työyhteisöön

Etätyön negatiivisena vaikutuksena työyhteisöön liittyen ilmeni erityisesti sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentymistä. Kaikki haastateltavat mainitsivat sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentyneen etätyössä. Osa haastateltavista mainitsi, ettei sosiaalinen kanssakäyminen etätyössä ole yhtä spontaania kuin lähityössä. Sosiaalisuuden puute aiheutti haastateltaville vaihtelevasti muun muassa yksinpuurtamisen tunnetta, yksinäisyyttä, ihmiskontaktien kaipuuta, motivaation puutetta ja pitkäveteisiltä tuntuja työpäiviä.

” Ehkä sellaset spontaanit muihin työpaikan, niinku tottakai mä oon oman tiimin kanssa tekemisissä sen Teamsin kautta, mut vähemmän muihin ihmisiin. Et meillekin on aika iso toimisto, niin sitten tuli enemmän sellasta vuorovaikutusta ja verkostoitumista niitten muitten, niinku koko työpaikan kanssa tavallaan, ku tavattiin kahvilla ja lounaalla ja käytävillä ja näin. Niin se oli ehkä sellanen, tuntu että semmoinen kuitenkin, semmonen sosiaalisempi se työpäivä aina kun oli siellä toimistolla. ” H1

” – – välillä kaipaan niit ihmisiä siihen ympärille, että joskus saisi nauraa jonkun kans ja tavata jotakin, jutella. Jakaa ehkä niitä omia asioita, enemmän sitten jonkun toisen kans.” H4

” – – se yhteisöllisyys, niin sitä kaipaa ja et, et just et kyl se välillä on tosi yksinäistä ja sekin voi niinku, joskus vähän pudottaa sitä motivaatiota että. Et ku se on kuitenkin niin tärkeätä, et sul on se työyhteisö siinä ympärillä ja on työkavereita ja näin ni. Niin tota. Kyllä sitä vähän kaipaa sellasta ihmiskontaktia ja muutenki ku on näin ruudun välityksellä.” H5

” No huonot puolet on just se, niinku, no sosiaalisuuden puuttuminen. Että. Itellä nyt onneks on vähän elämää tässä niinku ohessa mut tota. Mut kyl miettii et jos, jos yhtään yksinäisempi olis, niin olisi varmaan todella yksinäistä. Ja sitten, tässä tulee aika semmonen yksin puurtamisen fiilis helposti. Kun muut on vaan niinku lankojen päässä, muut työntekijät että. Et vähä kaikki nyt vaan omissa kopeissaan sitten työskentelee.” H6

Sosiaalisen vuorovaikutuksen väheneminen aiheutti myös ryhmäytymisen haasteellisuutta etätyössä. Haastateltava, joka toimi esimiehenä kertoi ryhmäytymisen olevan hitaampaa ja haasteellisempaa etänä, sillä hän ei ollut tavannut uusia alaisiaan lainkaan kasvatusten koronatilanteen takia.

” – – kun nyt mä siirryn uuteen tehtävään ni, mulle tuli ihan uudet alaiset ja enhän mä oo heitä voinu tavata ollenkaan, et mun on täytyy tutustua heihin nyt ihan ton skypen ja videopuheluiden tai noiden välityksellä. Et mä en oo tavannu heitä koskaan et, et se jotenkin sellanen, että ei tuu sellast ryhmäytymistä ehkä hirveen, niin nopeesti mitä vois tulla, ku pystys tapaamaan, ees joskus.” H4

Yksintyöskentely ja sosiaalinen tai fyysinen eristäminen vaikuttavat negatiivisesti työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen (Lindholm & Naumanen, 2018, 114). Lisäksi sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentyminen on riski terveyden huonontumiselle (Naumanen 2018b, 101). Monet motivaatioteoriat korostavat sosiaalisuuden merkitystä työmotivaation saavuttamisessa. Maslowin tarvehierarkiateorian mukaan ihmisellä on tarve sosiaalisuuteen, ja Decin ja Ryanin itseohjautuvuusteorian mukaan ihmisellä on tarve yhteenkuuluvuuteen. Lisäksi Karasekin työn vaatimusten ja voimavarojen teorian mukaan sosiaaliset voimavarat, eli esimerkiksi työkollegoiden antama tuki on työntekijän suojana silloin, kun työmäärä on suuri. Sosiaalisen tuen puutteen katsottiin olevan yhteydessä työstressiin. Työnantajan olisikin hyvä pitää huoli sosiaalisen vuorovaikutuksen toteutumisesta ja yhteydenpito käytännöistä myös etätyössä. Myös työntekijät voivat sopia yhteisiä kahvi- tai työskentelyhetkiä esimerkiksi Teamsin tai Zoomin välityksellä.

Esimiehenä toimiva haastateltava mainitsi rekrytointien sekä muiden sellaisten tilanteiden hoitamisen olevan haastavampaa, jotka on totuttu pitämään kasvotusten. Kun kaikki asiat hoidetaan etänä, vuorovaikutus jää vähäisemmäksi myös sellaisissa tilanteissa, joissa kasvokkain kohtaaminen olisi tärkeää.

” Ja sit toki se, että käydään palkkauskusteluja, kehityskusteluja, teidän rekrytointeja ja muita tällasia [--] ni kaikki nää on hoidettu, mitä mulla on ollu, ni on hoidettu ihan etänä [--] Et yleensä tällaset hoidetaan aina paikan päällä ja ihan kasvotusten ja, ja se on koettu tärkeäksi, et se on ollu ehkä semmoinen vähän negatiivinenkin asia mun mielestä, että niitä ei, et ne, ne hoidetaan nyt etänä. Et jää niinku semmonen vuorovaikutus näistä tilanteista, mitä, missä ne niinku oikeesti tarvittais, sitä vuorovaikutusta.” H4

Rekrytoinnin onnistuminen on tärkeää, sillä rekrytoinnin kustannukset ovat suuret ja rekrytoinnilla on pitkäaikaisia vaikutuksia organisaation imagoille, asiakkaille ja valitulle työntekijälle. Onnistunut rekrytointiprosessi vaikuttaa myönteisesti yrityksen työnantajakuvaan, mikä helpottaa osaavan työvoiman löytämistä. (Hyppänen 2013.) Etänä toteutettavassa rekrytoinnissa korostuu työhaastattelun onnistuminen, sillä haastattelija ei pysty samaan tapaan tulkitsemaan kasvojen ja kehon kieltä kuin kasvokkain tapahtuvassa haastattelussa.

Kun henkilökohtaisia keskustelua käydään etänä, on tärkeää, että keskustelun järjestäjällä, esimerkiksi esihenkilöllä on riittävät viestintä- ja vuorovaikutustaidot. Voi olla, että etänä käytävässä kehityskeskustelussa korostuu sanavalintojen merkitys. Sanatonta viestintää on vaikeampaa tulkita etänä käytävissä keskusteluissa. Amerikkalaisen tutkimuksen mukaan

sanattoman viestinnän osuus yleiskielessä on jopa 93 prosenttia ja sanojen osuus viestinnästä vain seitsemän prosenttia (Hyppönen 2013). Sanattoman viestinnän vähäisyys etätyössä asettaa haasteita etänä käytäville keskusteluille.

8.2.5 Etätyön negatiiviset vaikutukset esihenkilötyöhön ja johtamiseen

Esihenkilötyöhön ja johtamiseen liittyvät etätyön negatiiviset puolet koskivat työntekijän näkökulmasta avun pyytämisen vaikeutta, palautteen vähentymistä ja yksipuolisuutta sekä esihenkilön näkökulmasta vaikeutta havaita sitä, jos työntekijällä menee huonosti. Lähes kaikki haastateltavat kertoivat, että avun pyytäminen etätyössä on hitaampaa ja suuremman kynnyksen takana kuin lähityössä. Monet haastateltavista kokivat, että avun pyytäminen on lähityössä helpompaa esimerkiksi sen takia, että muita työntekijöitä on luontevampaa lähestyä toimistolla.

” Että se kynnyks on isompi pyytää apua, selkeesti. Että se ei oo niin helppoa. Sä tiedät, että jotenkin se, se vie paljon enemmän aikaa, et sä laitat sen viestin. Et vaikka meilläkin on tosi kannustava se ilmapiiri, mut se on jotenkin muka vaivallollisempaa. Niinku että, otetaanko videopuhelu vai laittaa viestiä? Ja sitten kuitenkin se viestien tulva on aika paljon, niin jotkut asiat voi vähän jotku avunpyynnötki, joskus hukkaa sinne Teamsin syövereihin. Että se on kyllä kanssa semmoinen miinus.” H1

” – – mutta välillä harmittaa se, että kun ennen pysty ehkä enemmän nykäsemään hihasta ja kysymään et ”hei et okei, voitko vilkasta tän? mä lähetän tän eteenpäin”. Että on ollu vähän semmosta niinku junnaavampaa, mitä niinku, sit harmittaa itseä kun aika nopeatempoinen, niin niin, sen joskus huomaan ärsyttävän itseäni kun odotan johonkin vaikka sähköpostiin vaan kuittausta, että voit laittaa menemään jonkun asian x.” H2

” toki ehkä semmonen, ku itekki on niin uus koko alalla, niin sit tarvii myös aika paljo apua välillä. Niin se avun pyytäminen tälleen etänä on mun mielest kauheen erilaista, ku sit sä joudut laittaa jotain meiliä tai jotain tällast. Mikä on sit ehkä vähän korkeemman kynnyksen, mitä ihan vaan semmonen, et sä kysyisit vierestä joltain – –”H6

Yhteydenpidon merkitys korostuu etätyössä, sillä on tärkeää, ettei työntekijä tunne jäävänsä ilman apua. Etätyöjärjestelyjen kannalta olisi tärkeää, että työntekijöille on selvää, keneltä apua voidaan etätyössä kysyä ja millä tavoin. Karasekin työn vaatimusten ja voimavarojen teorian mukaan työssä saadun sosiaalisen tuen puute on yhteydessä työstressiin.

Puolet haastateltavista kokivat, että palautteen saaminen, erityisesti välittömän palautteen saaminen on vähentynyt etätyössä. Tämän syyksi ajateltiin esimerkiksi sitä, että vuorovaikutus hetket ovat etätyössä rajatumia. Lisäksi yksi haastateltava koki, että etätyössä

saatu palaute on epäselvempää sen vuoksi, että kehonkieltä ja ilmeitä on haastavampaa tulkita etänä ja sen ohella etätyössä saatu palaute on asiapainotteisempaa ja pintapuolisempaa kuin lähityössä saatu palaute.

” – – ehkä semmoinen välitön palaute. Et mä tiedän jos mä oisin toimistolla, tai silloin kun kesästä nyt viimeksi oon siel enemmän ollut, niin oma esimies saatto ihan vaan huikatakki jonkun kommentin. Siis jotain tällaista et, hei että hyvin tehty toi homma, tai niinku tämmöset ehkä. Sellaset pienet kehut mitkä ois ehkä helppo antaa kasvotusten, niin ne joskus jää.” H1

” Et semmonen ku ei oo sitä semmost sponttaani kahvitauko, tai käytävällä törmäilyä mitä on aikaisemmin ollu, niin se on aika sillee, ku ne vuorovaikutus hetket on niin rajattuja. Yleensä siin on jo aina joku kokous, mis on joku agenda sit vaan käydään se läpi. Et se niinku on ehkä syönyt vähän sitä semmosta palautteen antoa.” H2

” Eikä tuu varmaan semmosta niinku, sillee, silleen tuota noin, ehkä niin selkeätä fiidbäckkiä sitte, tosin ku se on tämmöstä tuota noinni, näin viestimillä tapahtuvaa ni siinä jää kuitenkin semmonen niinku, ruumiillinen kieli ja tuota ilmeet ja eleet ja semmoset niinku pois. Että, että sit se voi olla hyvin semmosta niinku asiapainotteista helposti se homma, mutta tuota noinni. On se vähän ehkä, vaikuttanu siihen. Se palaute aina kuitenkin henkilökohtasesti jotenki niinku, siinä pääsee niinku syvemmälle siihen asiaan, eikä se, se ehkä jää pintapuoliseksi että – –” H3

Palautteen merkitys työmotivaation kannalta painottui useasti tutkimuksen teoriaosuudessa.

Palautteen merkitystä korostettiin Maslowin tarvehierarkiassa, Decin ja Ryanin

itseohjautuvuusteoriassa sekä Hackamin ja Oldhamin työn ominaisuuksien mallissa.

Myönteinen palaute oli teorioiden mukaan yhteydessä muun muassa työntekijän sisäiseen motivaatioon ja pätevyyden kokemiseen. Samoin palautteen puutteen katsottiin olevan yhteydessä työmotivaation heikentymiseen. Työmotivaation kannalta olisikin hyvin tärkeää, että myös etätyössä työntekijä saisi palautetta.

Työelämässä kokenein haastateltava, joka johti alaisiaan etänä, kertoi, että etänä on vaikeaa huomata, jos jollakin alaisella menee huonosti tai joku ei suoriudu työtehtävistään. Hän oli huolissaan siitä, miten hän onnistuu tulkitsemaan ihmisiä etänä, sillä kaikki työntekijät eivät kerro suoraan, jos heillä menee huonosti.

” – – ehkä se on niinku etätyössä se vaikein että, et kun ei nähdä kasvotusten, nyt koskaan, niin on tosi vaikea huomata sitä jos jollakin menee oikeesti huonosti. Jos on joku hätä, ei vaikka suoriudu kaikista töistä tai on jonkinlaisia terveydellisiä ongelmia, vaikka jaksamisen kanssa ongelmia tai jotakin muuta, ni ne on tosi vaikea havaita kun johtaa etänä. Jos joku-, kaikki ei halua sanoa niist suoraan ja ne on tosi vaikeita asioita kertoa suoraan ni, niin se on ehkä sellanen vähän. Miten

mä osaan tulkita näitä ihmisiä ja heidän kommunikaatiotaan tai jotakin muuta, että jos heillä olis joku hätä?” H4

Suurien tutkimusjoukkojen meta-analyysin mukaan esimiehen antama tuki on yksi merkittävimmistä tekijöistä työhyvinvoinnin kokemisessa. Valmentava johtaminen on ihmiskeskeistä, osallistavaa ja se tukee muutoksissa onnistumista. Valmentava johtajuus painottaa vuorovaikutuksen tärkeyttä, kuten kuuntelemista, palautteen antamista, osallistamista ja kyselemistä. Valmentavan johtajuuden kaltainen ihmiskeskeinen johtamistyyli lisää työtyytyväisyyttä ja nostaa suorituksen tasoa. (Viitala 2018, 137). Valmentavaa johtamista voitaisiin hyödyntää laajemmin etätyössä, sillä se sopii hyvin etätyökontekstissa tapahtuvaan johtamiseen, kun työntekijät tekevät työtä yksin omissa kodeissaan.

8.2.6 Etätyön negatiiviset vaikutukset työpaikkaan

Etätyön negatiiviset vaikutukset työpaikkaan liittyen johtuivat etätyön aiheuttamista muutoksista. Ne koskivat lähityön liitännäisasioiden kaipuuta ja sitä, että työedut jäävät etätyössä saamatta. Yksi haastateltavista mainitsi kaipaavansa tavallisia asioita lähityössä, jotka jäävät etätyössä pois.

” – iha jopa tää et niinku, saa laittaa siistimmät vaatteet päälle ja käyä joskus jossaki piipahtamassa ja se on just tä, semmonen tavallaan sitä liitännäisjuttua mitä siinä on” H3

Pari haastateltavista mainitsi joidenkin työetujen, kuten työpaikkalounaan, hieronnan ja kuntosalin jääneen pois etätyössä, sillä ne ovat tarjolla vain toimistolla:

” Mulla ehkä niinku jotkut tämmöiset työedut jää saamatta, mitä ehkä siellä toimistolla vois hyödyntää. Että meilläkin on aika paljon sellasia työetuja mitä voi, no just esimerkkinä nyt joku hieronta, kuntosali. Sit vaikka meil on jotaki tällaisia ruoka, jos on tällaisia välipala tarjoiluja ((Naurua)). Ni muutaman mainitakseni, niin sitten kun mä en oo siellä, niin enhän mä sitten pääse käyttämään niitä.” H1

”Ei oo valmista lounasta ((naurua)), että pitää tehdä ite ruoka.” H4

Haastattelujen perusteella voidaan sanoa, että edellä esitetyt työpaikan huonot puolet olivat sellaisia, joita haastateltavat eivät luultavasti pitäneet järin huolestuttavina, sillä he mainitsivat niistä nauraen. On kuitenkin fakta, että terveellinen, hyvistä raaka-aineista valmistettu ruoka auttaa ylläpitämään työkykyä ja vireystasoa. Työpaikka-ruokalassa käyvät työntekijät syövät terveellisemmin ja työpaikkalounaat ovat tärkeitä myös henkisen jaksamisen kannalta.

(Työterveyslaitos, i.a. -a.) Etätyössä työpaikkalounas jää pois, jolloin ruuanlaitto tai lounaalla käynti on työntekijän vastuulla. Terveellinen ja ravintorikas ruoka auttaa työntekijää jaksamaan paremmin.

8.3 Kokemukset etätyössä tarvittavista taidoista

Haastateltavia pyydettiin kertomaan millaisia taitoja he kokevat tarvitsevänsä etätyössä. Analysoinnin aluksi alkuperäiset ilmaukset koskien etätyössä tarvittavia taitoja pelkistettiin ja ryhmiteltiin yhdeksään yläluokkaan, joista muodostui kolme pääluokkaa: itsensä johtaminen, tekniset taidot ja työn organisoiminen. Alla olevassa taulukossa 6 on yhteenveto haastateltavien kokemista etätyössä tarvittavista taidoista.

Taulukko 6, Kokemuksia etätyössä tarvittavista taidoista

Yläluokka	Pääluokka	Yhdistävä luokka
Itsensä johtaminen	Itsensä johtaminen	Kokemukset etätyössä vaadituista taidoista
Oma-aloitteisuus		
Keskittymistaidot		
Järjestelmien ja ohjelmien hallinta	Tekniset taidot	
Digitaaliset taidot		
Laitteiden hallinta		
Digitaaliset vuorovaikutustaidot		
Työtehtävien organisoiminen	Työn organisoiminen	
Ajankäyttö		

Liitteessä 5 on taulukko haastateltavien kokemista etätyössä tarvittavista taidoista, jossa on mukana kaikki alkuperäiset ilmaukset ja niistä tehdyt pelkistetyt ilmaukset ja luokittelut. Itsensä johtamisen pääluokkaan yhdistettiin itsensä johtamisen mainintojen ohella maininnat oma-aloitteisuudesta ja keskittymistaidoista, sillä niiden katsottiin olevan sellaisia taitoja, jotka liittyvät olennaisesti itsensä johtamiseen. Haastateltavat pitivät itsensä johtamista tärkeänä etätyöskentely taitona ennen kaikkea etätyön itsenäisen luonteen vuoksi.

” Ehkä sellasta itsensä johtamista, koska mä luulen, että semmoinen ihminen, joka on tottunut ehkä semmoiseen mikro manageeraukseen tai johonkin vastaavaan, niinku sellaseen että sulle sanotaan koko ajan, että nämä nämä nämä tee. Niin sellaiselle ihmiselle ei ehkä välttisi sovi etätyö. Et kyllä mä niinku koen että itellä on sellanen itsenäinen tekeminen niinku tulee, tulee sillain luonnostaan. Niin sen takia tää etätyöki on ollut tosi mukavaa siinä mielessä. ” H1

” Ja sit justiin se itsensä johtamisen taito on kyllä kans sellane oleellinen, et ossaa niinku, vähän rytmittää sitä päivää ja miettiä et, mitkä ne päivän jutut on.” H3

Tässä tutkimuksessa käsittelen itseohjautuvuuden ja itsensä johtamien termejä synonyymeinä toisilleen. Itseohjautuvuuden käsite on esiintynyt tässä tutkimuksessa useaan otteeseen, niin tulevaisuuden työelämän tärkeänä taitona, kuin Decin ja Ryanin itseohjautuvuusteoriassa. Martelan ja Jarenkon (2017, 12) mukaan itseohjautuvuus on taitoa toimia oma-aloitteisesti ilman ulkopuolista neuvomista. Koska etätyö edellyttää työnantajalta luottamusta työntekijän itseohjautuvuuteen, ei ollut yllättävää, että haastateltavat kokivat itseohjautuvuuden tärkeäksi etätyötaidoksi.

Lähes kaikki haastateltavista mainitsi tarvitsevansa teknisiä taitoja etätyössään. Näillä taidoilla tarkoitettiin järjestelmien ja ohjelmien hallintaa, digitaalisia taitoja, laitteiden hallintaa sekä digitaalisia vuorovaikutustaitoja. Kaksi haastateltavista mainitsi, että etätyössä tulisi hallita organisaation järjestelmät ja ohjelmat, esimerkiksi sen vuoksi, että asiat pystytään hoitamaan sähköisesti. Yksi haastateltavista mainitsi tarvitsevansa digitaalisia taitoja esimerkiksi silloin, kun pidetään tapahtumia isoille ryhmille etänä, jolloin tulee osata neuvoa muita tarpeen vaatiessa. Toinen haastateltava mainitsi tarvitsevansa digitaalisten laitteiden asennustaitoja silloin, kun käyttöön tulee uusia laitteita kotiin. Teknisiä taitoja koettiin tarvitsevan etätyössä myös silloin, kun laitteisiin tulee ongelmia ja ne pitäisi saada omin avuin nopeasti toimimaan. Yksi haastateltava totesi tarvitsevansa digitaalisia taitoja tiimityöskentelyssä erilaisissa projekteissa.

” Ja ehkä teknisiä taitoja myös, et tota niinku siihen että, et miten hallitsee näitä laitteita kaikkia, jos tulee jotakin ongelmia, vaikka koneeseen tai kuulokkeisiin tai näihin meidän käyttämään skype järjestelmään, ni siinä pitää välillä aika, aika fakiiri olla et, saa kaiken toimimaan tosi nopeesti, ku joku palaveri on tulossa ja muuta” H4

” No todellaki nää digitaidot [--] Siis, kyllähän nyt jos jotain yhteistä projektia tehdään, niin pitää olla kaikkii, sharepointissa tai yhdessä muokataan jotain docksidokumenttia tai tällä lailla. Et pitää olla tosi semmosii hyvii digitaalisia jo siinä niinku, tiimityöskentelynki kannalta.” H5

Digitalisaatiota käsiteltiin tutkimuksen teoriaisuudessa, sillä sen myötä monenlainen toiminta siirtyy tietotekniseen muotoon. Digitaalisia taitoja pidetään tulevaisuuden tärkeinä työelämätaimoina. Teoriaosuudessa kerrottiin teknologian käyttöön liittyen digitaalisen kuilun riskistä, eli eroja työntekijöiden digitaalisissa taidoissa. Haastateltavien ikää ei suoraan kysytty, mutta ikä arvion perusteella voidaan todeta, että eri-ikäisten haastateltavien välillä ei ilmennyt eroja digitaalisissa taidoissa.

Itsensä johtamisen ja teknisten taitojen ohella haastateltavat kertoivat tarvitsevänsä etätyössään työn organisoimiseen liittyviä taitoja, joilla tarkoitettiin työtehtävien priorisoimisen ja rajaamisen taitoa sekä ajankäyttöä.

” – – priorisointia, sitä että sä teet niinku, oikeassa järjestyksessä sun työt ja osaat myös tauottaa sitä, mis mä oon vähän huono. Ja sitten se, että osaat myös tehdä niin kuin eron sitten työn ja vapaa ajan välille, koska siihen pitää kiinnittää ihan erityistä huomiota niinku tällä hetkellä.” H6

”Ja semmoista rajaamista. Siin on vieläkin opettelemista. Jotenkin se, et pitää, ehkä enemmänki on se, että on niinku, on paljon tekemistä. Ja et se jotenki, että se työ ei koskaan lopu tekemällä. Niin se sen niinku, toittaminen tai niinku jotenki niiden rajojen asettaminen, että tähän loppuu nyt työpäivä ja nyt en mene enää tekemään yhtä juttu.” H2”

Työtehtävien rajaamisen taidoilla tarkoitettiin taitoa tehdä työt oikeassa järjestyksessä ja taitoa tauottaa työtä sekä erottaa työ ja vapaa-aika. Työn organisoimiseen liittyvät maininnat olivat odotettavissa, sillä kuten tutkimuksen teoriassa tuli ilmi, etätyö mahdollistaa autonomisen työn aikatauluttamisen, rytmin ja työn järjestämisen.

8.4 Kokemukset korkeakouluopintojen etätyötaitojen tukemisesta

Haastateltavia pyydettiin kertomaan mielipiteensä siitä, ovatko heidän korkeakouluopintonsa tukeneet edellä esitettyjen etätyötaitojen oppimista. Alkuperäiset ilmaukset pelkistettiin ja pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin kahteen luokkaan: korkeakouluopinnot tukevat etätyötaitojen oppimista ja korkeakouluopinnot eivät tue etätyötaitojen oppimista. Taulukossa 7 on esitetty yhteenveto haastateltavien kokemuksista liittyen siihen, tukevatko korkeakouluopinnot etätyötaitojen oppimista.

Taulukko 7, Haastateltavien kokemuksia siitä, tukevatko korkeakouluopinnot etätyötaitojen oppimista

Itsenäinen tekeminen Tekniset taidot Etäjohtaminen Ajanhallinta	Korkeakoulussa opitut taidot, jotka tukevat etätyötaitoja
Opintojen teoreettisuus Etäopintojen puuttuminen Työkuorman hallinnan ja itsensä johtamisen taitoja ei opi koulussa	Syitä miksi korkeakouluopinnot eivät tue etätyötaitoja

Haastateltavien kokemukset siitä, tukevatko korkeakouluopinnot etätyötaitojen oppimista erosivat toisistaan. Puolet haastateltavista olivat sitä mieltä, että korkeakouluopinnot tukevat

etätyötaitoja, sillä he olivat kehittäneet opinnoissaan itsenäistä tekemistä, teknisiä taitoja, ajanhallintaa sekä etäjohtamisen taitoa. Eniten he mainitsivat teknisiin taitoihin liittyviä asioita.

” -- mutta kyllähän niinku, yliopistossa nämä perus, office jutut. Ja ainaki mun perusopintoihinki kuuluu justiinsa. On excelit ja wordit ja tällaiset. Niin kyllähän siitä tulee semmoinen peruskäyttö tällaisille ohjelmille. Että se on ehkä semmoinen. Että ja just se ku kaikki kouluhommat, nehän nyt ylipäätään tehdään niinku koneella. Niin että ehkä se, niin tota. Omat järjestelmät tottakai työpaikalla on pitänyt opetella erikseen. Mutta kyllä se on se, peruskäyttö niin sellainen on kyllä ehkä tullut sitte pohjana jopa sieltä yliopistosta. ”H1

” Ja tota toki digitaitoja, että jonkin verran opintoja on ollu sit netissä, mut tavalla tai toisella jo, jo niinku aiemminkin ja. Ja ja tota tietenkkin nyt korona aikana ku se kommunikointi sinne yliopiston suuntaan ja opinnot ja niiden seuranta ja ohjaajan tapaaminen, kaikki tapahtuu verkossa, niin kyllä ne kun tukee tavallaan sit tätäki” H4

” No toki meillä nyt esimerkiks justiin tä Zoomin käyttö ja tällaiset näin ni, kyllähän näitä niinku tulee tässä opintojen myötä iha väkisinki harjoiteltua että, että miten näitä eri kommunikaatio kanavia käytetään” H3

Yliopisto-opinnoissa käytetään yleensä paljon tietokonetta esimerkiksi tehtävien tekemiseen, oppimateriaalien kirjoittamiseen sekä kurssien suorittamiseen, jolloin tekniset taidot kehittyvät. Odotettavissa olikin, että korkeakouluopinnoissa opitut tekniset taidot tukevat etätyötaitoja, sillä etätyössä kaikki asiat hoidetaan sähköisesti.

Lisäksi yksi haastateltavista oli opiskellut spesifimpiä etätyöskentelytaitoja, kuten etäjohtamista ja virtuaalisten tiimien johtamista:

” -- on niinkö opiskeltu paljon just tällaiseen, niinkö etäjohtamiseen, virtuaalisten tiimien johtamiseen liittyviä asioita. Ja musta tuntuu, et se on ollut vähän sellasta teorian tasolla. -- Ja tuntuu että se on niin pal konkreettisempaa se, mitä on ehkä itekki opiskellu aiheeseen liittyen, et se ei ole enää vaan sellasta teoriaa ja sellasta korkealentoista juttua vaan että, ihan tosi juttu, että etätyötä tehdään ja tullaan tekemään varmasti.”H1

Haastateltavan mukaan etäjohtaminen mitä hän oli opinnoissaan opiskellut, oli aiemmin ollut teorian tasolla, mutta koronatilanteen myötä tietämys etäjohtamisesta on muuttunut konkreettisemmaksi. Saman haastateltavan mukaan yliopisto valmentaa hyvin myös itsenäiseen tekemiseen.

”Joo ehdottomasti. Että kyllä mä nään että yliopisto on kuitenkin, se on niin sellainen, niinkun susta itsestä kiinni se tekeminen. Et ei siellä mitään tapahdu-. Et jos verrataan esimerkiks, mitä minä en oo käynyt ammattikorkeakoulua, mutta

mitä mä oon kuuluu ammattikorkeakoulusta, et siellä on se sama luokka ja sama opettajat on usein, niinku, se on, se on ehkä enemmän sellasta ohjatumpakin. Et kyl mä koen ehkä yliopisto valmistaa semmoseen itsenäiseen tekemiseen paljon enemmän. Tai näin mun näkökulmasta” H1

Yksi haastateltavista mainitsi oppineensa opinnoissaan ajankäyttöä, mikä tukee etätyötaitoja:

” Kyllä varsinkin ajanhallintaa, et ku tää oma työ on nyt aika itsenäistä ja opiskelen tällä hetkellä niinku ihan itseni varassa ja omien aikataulujeni varassa ja sen maisteriopintojenki aikana aika lailla samoin ni, on joutunu niinku itse suunnitella sitä ajankäyttöä – ” H4

Puolet haastateltavista oli kuitenkin sitä mieltä, ettei opinnoista ole ollut erityisen paljon apua etätyöskentelytaitojen tukemisessa. Syitä tälle oli opintojen teoreettisuus, etäopintojen puuttuminen ja se, ettei koulussa ole oppinut työkuorman hallintaa tai itsensä johtamisen taitoja, jotka tukisivat etätyöskentelyssä onnistumista. Yksi haastateltavista ei ollut opiskellut lainkaan etänä, mikä olisi saattanut edistää etätyötaitojen oppimista. Sama haastateltava koki työelämän edistäneen enemmän etätyötaitojen hallinnan taitoa kuin opintojen. Lisäksi toinen haastateltavista koki, ettei koulussa opi etätyöskentelyä tukevia taitoja, kuten työkuorman hallintaa tai itsensä johtamista, vaan näitä taitoja hän oli oppinut vasta työelämässä.

” – – On tosiaan niin loppuvaiheessa muutenkin opinnot, et ei oo esimerkiksi ollu mitään ryhmätöitä enää, niinku et, mitä ois tehnyt vaikka tälleen etänä, että ei oo niin tälle opiskelijan näkökulmast sit ehkä kuitenkaan, hyviä, hyviä esimerkkejä. Mutta enemmän tuntuu, et työelämä on täs vaihees sitä niinku auttanu sitä – ” H5

” Mutta en mä tiedä minkä takia siellä koulussa ei oikeesti opi sitä niinku, työkuorman hallintaa ja sitä omaa niinku, johtamista. Mä en tiedä, toi on niinku mun mielest sairaan hyvä kysymys, koska mä en ymmärrä miten sitä ei siel koulus opi. Että kyllä mä oon kaiken siitä oppinut kantapään kautta vasta sit niinku työelämässä.” H6

Yliopisto-opiskelu on tyypillisesti teoreettisempaa kuin ammattikorkeakoulussa opiskelu, jossa opinnot ovat usein käytännönläheisempiä. Mielenkiintoista olisi tietää kokevatko haastateltavat etätyötaitojen ohella myös muiden työssä tarvittavien taitojen kertyvän vasta työelämässä?

8.5 Arviointi etätöön vaikutuksesta työmotivaatioon

Haastattelujen ja tutkimuksen teorian perusteella arvioin etätyöskentelyn suhdetta työmotivaatioon. Edellä esiteltyjä etätyöskentelyn hyviä ja huonoja puolia peilattiin teoriaosuudessa muodostettuun motivaatioteorioiden yhteenvedoon eli taulukkoon 2.

Tarkoituksena ei ollut tehdä tulkintaa haasteltavien subjektiivisesta työmotivaatiosta, vaan pikemminkin peilata etätyön hyviä ja huonoja puolia suhteessa tutkimuksen motivaatioteorioihin ja miettiä minkälaisia mahdollisuuksia etätyö antaa työmotivaatiolle.

Karasekin työn vaatimusten ja voimavarojen mallia soveltaen seuraavat etätyön hyvät puolet puoltavat kyseisen teorian mukaan hyvää työmotivaatiota: vapaa-ajan lisääntyminen, joustavuuden lisääntyminen sekä pidemmät yöunet. Lisäksi työn hallinnan ja tauottamisen helppous etätyössä edistää teorian mukaan työmotivaatiota, mutta niistä mainitsi vain yksi haastateltava. Edellä esitetyt hyvät puolet ovat teorian mukaan työn fyysisiä, psyykkisiä ja organisatorisia osia mitkä kasvattavat työn voimavaroja. Sen sijaan seuraavat etätyön huonot puolet saattavat olla teorian mukaan vaaraksi työmotivaatiolle: työn hallinnan vaikeus, tauotuksen vaikeus, työpäivien pidentyminen, työmäärän lisääntyminen ja avun pyytämisen vaikeus. Yhdessä nämä huonot puolet aiheuttavat merkittävän riskin työmotivaation kannalta, kun nojataan Karasekin työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaan. Etätyössä riskinä on, että työn vaatimukset ylittävät työn voimavarat, mikä johtaa pahimmillaan työmotivaation laskuun ja työntekijän uupumiseen.

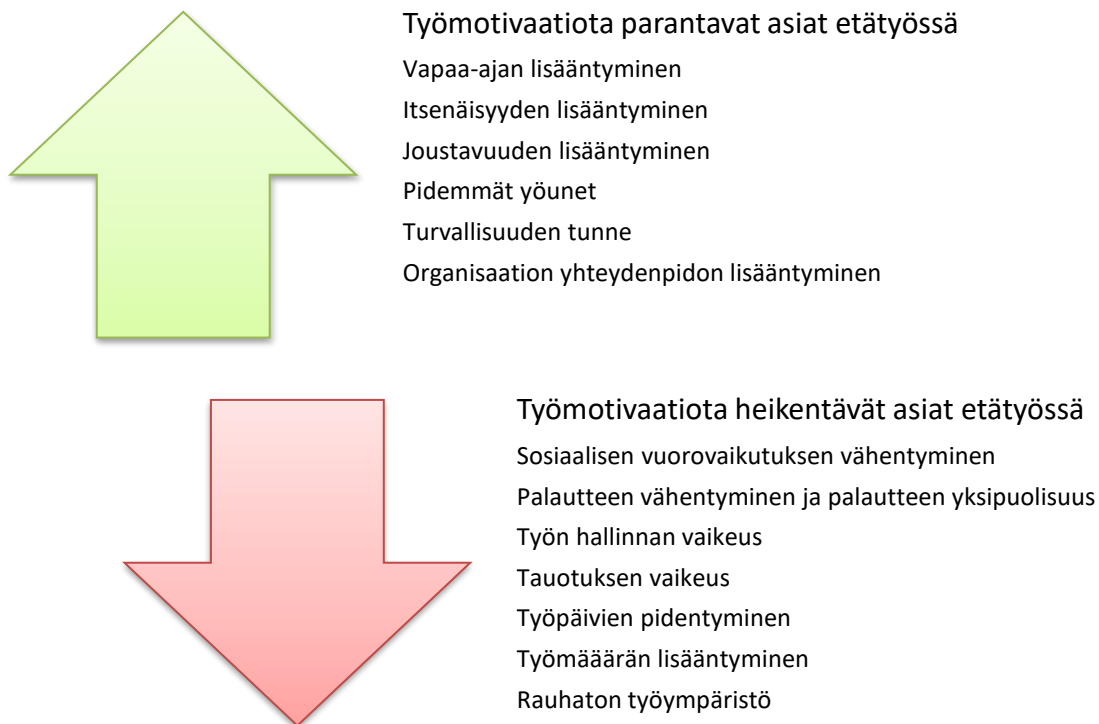
Decin ja Ryanin itseohjautuvuusteoriaa soveltaen seuraavat etätyön hyvät puolet puoltavat teorian mukaan hyvää työmotivaatiota, sillä ne tyydyttävät ihmisen autonomian, pystyvyyden ja yhteenkuuluvuuden tarpeita: itsenäisyyden lisääntyminen ja joustavuuden lisääntyminen. Itseohjautuvuus teorian pohjalta voisi sanoa, että itsenäisyyden lisääntyminen on merkittävin työmotivaatiota edistävä tekijä etätyössä. Vastaavasti seuraavat etätyön huonot puolet saattavat olla vaaraksi työmotivaatiolle, sillä ne hankaloittavat teorian mukaan kolmen tarpeen täyttymistä: työn hallinnan vaikeus, sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentyminen, palautteen vähentyminen ja yksipuolisuus sekä rauhaton työympäristö. Riski työmotivaation huonontumiselle on suuri, sillä etätyön huonot puolet vaikuttavat jokaiseen itseohjautuvuus teorian kolmeen osa-alueeseen, joita tarvitaan optimaalisen motivaation saavuttamiseksi.

Hackmanin ja Oldhamin työn ominaisuus malliin perustuen etätyön hyvistä puolista itsenäisyyden ja joustavuuden lisääntyminen liittyvät autonomisen toiminnan mahdollisuuteen, joka lisää työmotivaatiota. Sen sijaan etätyön huonoista puolista palautteen vähentyminen ja palautteen yksipuolisuus vaikuttavat negatiivisesti työmotivaatioon, sillä teorian mukaan työstä tulisi saada palautetta, jotta työmotivaatio olisi optimaalinen.

Maslowin tarvehierarkiaa voidaan myös soveltaa arvioon etätyön hyvien ja huonojen puolien vaikutuksesta työmotivaatioon. Etätyön hyvistä puolista turvallisuuden tunne täyttää

työntekijän turvallisuuden tarpeen tyydytystä ja edistää siten työmotivaatiota. Organisaation yhteydenpidon lisääntyminen, jonka tosin mainitsi vain kaksi haastateltavista, täyttää sosiaalisuuden tarvetta ja edistää työmotivaation saavuttamista. Sen sijaan haastatteluissa useaan otteeseen mainittu sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentyminen on suuri riski työmotivaation kannalta, koska se heikentää ihmisen luonnollista sosiaalisuuden tarpeen tyydyttymistä.

Koska jokainen haasteltava on yksilö ja heidän vastauksensa eroavat jonkin verran toisistaan, on mahdotonta ja jopa tarpeetonta tehdä yhteenvetoa siitä, onko haastateltavien työmotivaatio kokonaisuudessaan enemmän hyvän vai huonon puolella. Kun erotellaan työmotivaatioon negatiivisesti vaikuttavat asiat etätyössä, voidaan työmotivaatiota etätyössä parantaa kiinnittämällä kyseisiin asioihin huomiota jatkossa.



Kuva 2, Yhteenveto työmotivaatiota parantavista ja heikentävistä asioista etätyössä

9 Yhteenveto

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kuvata korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia etätyön hyvistä ja huonoista puolista sekä kokemuksia etätyössä tarvituista taidoista, ja siitä miten opinnot ovat tukeneet näiden taitojen hankkimista. Lisäksi tehtiin arvioita siitä, miten etätyö on mahdollisesti vaikuttanut haastateltavien työmotivaatioon. Tässä luvussa pohditaan tarkemmin edellisen luvun tuloksia ja vertaillaan niitä tutkimuksessa aikaisemmin esiteltyihin tutkimuksiin. Lopuksi käydään läpi tutkimuksen luotettavuutta ja pohditaan jatkotutkimusideoita.

9.1 Pohdinta

Tutkimuksen ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli ”Millaisia kokemuksia työssäkäyvillä korkeakouluopiskelijoilla on etätyöskentelystä, ja miten he suhtautuvat etätyön tekemiseen?”. Haastateltavia pyydettiin kertomaan sekä etätyön positiivisista että negatiivisista puolista. Osa esiin nousseista etätyön positiivisista ja negatiivisista puolista olivat poimintoja haastattelujen muista sellaisista kohdista, jotka voitiin tulkita kuuluvaksi jompaankumpaan ryhmään. Haastateltavat mainitsivat etätyön huonoja puolia enemmän kuin etätyön hyviä puolia.

Suurin osa haastateltavien mainitsemista etätyön hyvistä puolista liittyivät työntekijään itseensä. Haastateltavat mainitsivat etätyön hyvinä puolina eniten vapaa-ajan lisääntymiseen ja ajan säästymiseen liittyviä asioita. Tämän taustalla oli haastateltavien mukaan työmatkojen poistuminen, turhien keskeytyksien poistuminen sekä asioiden tekeminen sähköisesti, mikä nopeuttaa asioiden hoitamista. Toiseksi eniten etätyön hyvinä puolina mainittiin etätyön joustavuuteen sekä itsenäisyyden lisääntymiseen liittyviä asioita. Etätyö on haastateltavien mukaan lisännyt itsenäisyyttä esimerkiksi työpäivien itsenäisen organisoinnin ja itsenäisen ajanhallinnan myötä. Etätyö koettiin joustavaksi muun muassa sen vuoksi, ettei aikaa kulu siirtymisiin, mikä helpottaa esimerkiksi työn, vapaa-ajan sekä opiskelujen yhdistämistä. Työn ja vapaa-ajan tasapainon parantumisen tulos on yhteneväinen ”Etätyö Suomessa koronaviruspandemian aikana” kyselyn tuloksen kanssa, jossa vastaajat kokivat työ- ja vapaa-ajan tasapainonsa parantuneen etätyössä. Suurin osa etätyön hyvistä puolista on asioita, jotka voitaisiin mahdollistaa myös lähityössä. Koska haastateltavat kokivat etätyön mahdollistaman itsenäisyyden ja joustavuuden hyväksi puoleksi, on syytä arvioida, voisiko työntekijöiden itsenäisyyttä lisätä myös lähityössä, mikä toisaalta antaisi mahdollisuuden vapaa-ajan sekä työn vaivattomampaan yhdistämiseen.

Haastateltavat kokivat sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentymisen etätyön keskeisimpänä huonoa puolena. Kaikki haastateltavat mainitsivat sosiaalisuuden vähentyneen muun muassa spontaanien kohtaamisten poistumisen myötä. Sosiaalisuuden vähentymisen myötä haastateltavat kokivat muun muassa sosiaalisten kontaktien ja yhteisöllisyyden kaipuuta, yksinpuurtamisen tunnetta sekä haasteita ryhmäytymisessä ja työyhteisöllisyydessä. Edellä esitetty tulos on yhteneväinen ”Etätyö Suomessa koronaviruspandemian aikana” kyselyn tulosten kanssa, jonka mukaan etätyön haasteet liittyivät sosiaaliseen eristäytyneisyyteen.

Mielenkiintoista on, että jokainen haastateltava mainitsi sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentyneen etätyössä, mutta kaksi haastateltavaa kertoi organisaatioin yhteydenpidon lisääntyneen etätyössä. Tulos on ristiriitainen, mutta voi olla, että haastateltavat tarkoittivat sosiaalisen vuorovaikutuksen vähenemisellä pääsääntöisesti spontaanien sosiaalisten kohtaamisten ja yhteisten taukojen poistumista.

Lähes kaikki haastateltavat kokivat etätyössä avun pyytämisen vaikeutta lähinnä sen vuoksi, että avun pyytämisen koettiin olevan etätyössä suuremman kynnyksen takana kuin lähityössä. Avun pyytämisen koettiin olevan etätyössä hitaampaa ja vaivalloisempaa kuin lähityössä. Puolet haastateltavista kokivat saavansa etätyössä vähemmän ja yksipuolisempaa palautetta kuin lähityössä. Lisäksi moni haastateltavista koki etätyössä työergonomiansa huonontuneen, työpäivien pidentyneen, työmääränsä lisääntyneen sekä haasteita työn tuottamisessa. Työpäivien pidentymisen taustalla oli esimerkiksi se, että työkone on kotona jatkuvasti saatavilla. Tulos on yhteneväinen tutkimuksen teorian kanssa, jonka mukaan työn ja muun elämän rajat voivat hämärtyä sen vuoksi, että kotona etätyössä on mahdollisuus hoitaa työasioita milloin tahansa. Tulos työmäärän lisääntymisestä ja työpäivien pidentymisestä poikkesi ”Etätyö Suomessa koronaviruspandemian aikana” kyselyn tulosten kanssa, sillä kyselyyn vastanneet kokivat työtuntiansa vähentyneen sen vuoksi, että heidän tuottavuutensa oli parantunut häiriötekijöiden poistuttua etätyössä. Eroavaisuus on mielenkiintoinen, koska puolet tutkimuksen haastateltavista kokivat työrauhan ja keskittymisen lisääntymistä, mutta he kokivat silti työmääränsä ja työpäiviensä pidentyneen.

Sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentyminen, avun pyytämisen vaikeus ja palautteen vähyys etätyössä ovat kaikki sellaisia asioita, joihin työnantaja pystyy helposti vaikuttamaan ja näin ollen parantamaan työntekijöiden työmotivaatiota. Työnantaja tai esihenkilö voivat järjestää etätyössä digitaalisia tapaamisia säännöllisesti, jolloin työntekijöiden sosiaalinen vuorovaikutus lisääntyisi. Tapaamiset voisivat olla sekä vapaamuotoisia kuulumisten

vaihtamisia että yhteisten työtehtävien hoitamista ryhmävideon tai -puhelun kautta. Tärkeintä olisi, että tapaamisia pidettäisiin säännöllisesti, ainakin muutamana päivänä viikossa. Vapaamuotoisempien tapaamisten yhteydessä voitaisiin järjestää kahvitaukoja, jotka avustaisivat samalla taukojen pitämistä. Työnantajan olisi hyvä tehdä selkeä suunnitelma siitä, miten työntekijät voivat pyytää ja saada apua mahdollisimman vaivattomasti etätyössä, ja näiden käytänteiden tulisi olla jokaisen työntekijän tiedossa. Koska palautteen saaminen on yhteydessä työmotivaation kokemiseen, esihenkilön tulisi muistaa antaa palautetta työntekijöilleen myös etätyössä ja kehua työntekijää erityisesti onnistuneesta työstä.

Toisena tutkimuskysymyksenä oli ”Mitä taitoja korkeakouluopiskelijat kokevat tarvitsevansa etätyössä ja miten opinnot ovat tukeneet tarvittavien taitojen hankkimista?”. Haastateltavat kokivat tarvitsevansa etätyössään erityisesti itsensä johtamisen taitoa etätyön itsenäisen luonteen vuoksi. He kokivat tarvitsevansa etätyössä myös teknisiä taitoja, koska etätyössä kaikki asiat hoidetaan sähköisesti. Näiden ohella moni haastateltava mainitsi tarvitsevansa etätyössään työn organisoimisen taitoa, jolla tarkoitettiin pääasiassa työn aikatauluttamista. Haastateltavien kokemukset siitä, ovatko korkeakouluopinnot tukeneet etätyössä tarvittavien taitojen omaksumista erosivat toisistaan. Puolet haastateltavista kokivat opintojen tukeneen etätyössä tarvittavien taitojen omaksumista erityisesti sen vuoksi, koska he olivat kehittäneet opinnoissaan teknisiä taitoja ja itsenäistä työskentelyotetta. Syitä sille, miksi osa haastateltavista koki, etteivät korkeakouluopinnot ole tukeneet etätyötaitojen oppimista oli opintojen teoreettisuus ja etäopintojen puuttuminen sekä se, ettei koulussa opi työkuorman hallintaa tai itsensä johtamisen taitoja. Näin ollen haastateltavien näkemykset siitä, kehittävähkö korkeakouluopinnot itsensä johtamisen taitoja erosivat toisistaan.

Edellä esitetty tulos on huolestuttava erityisesti niiden korkeakoulusta valmistuneiden suhteen, jotka valmistumisensa jälkeen suuntaavat asiantuntiatehtäviin, tai muihin sellaisiin työtehtäviin, joissa työtä tehdään osittain tai kokonaan etänä. On syytä miettiä, miten korkeakoulussa voitaisiin tukea etätyötaitojen omaksumista paremmin. Voi kuitenkin olla mahdollista, että sellaiset korkeakouluopiskelijat, jotka ovat aloittaneet opintonsa etäopintoina tai suorittaneet opintojaan kauan etäopintojen muodossa, kokevat omaksuneensa enemmän etätyötaitoja kuin ne, jotka eivät ole opiskelleet etänä.

Kolmantena tutkimuskysymyksenä oli ”Millä tavoin etätyö on mahdollisesti vaikuttanut haastateltavien työmotivaatioon?”. Etätyön vaikutusta haastateltavien työmotivaatioon arvioitiin tutkimuksessa esitettyjen motivaatioteorioiden avulla. Haastattelussa mainittuja

etätyön hyviä ja huonoja puolia peilattiin tutkimuksen motivaatioteorioihin. Työmotivaatiota heikentäviä asioita esiintyi hieman enemmän kuin työmotivaatiota parantavia asioita. Sellaiset etätyön hyvät puolet, joita haastatteluissa tuli ilmi ja jotka tutkimuksen motivaatioteorioiden mukaan edistävät työmotivaatiota olivat: itsenäisyyden, joustavuuden ja vapaa-ajan lisääntyminen, pidemmät yöunet ja turvallisuuden tunne. Itsenäisyyden, joustavuuden ja vapaa-ajan lisääntyminen ovat kaikki asioita, jotka vaikuttavat työntekijän autonomian lisääntymiseen ja toisaalta itsensä toteuttamiseen. Pidemmät yöunet ja turvallisuuden tunne vaikuttaa työntekijän terveyteen. Työmotivaatiota heikentäviä asioita, joita haastatteluissa tuli ilmi etätyön huonoina puolina olivat sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentyminen, avun pyytämisen vaikeus, palautteen vähentyminen, tauotuksen vaikeus, työpäivien pidentyminen, työmäärän lisääntyminen, työn hallinnan vaikeus ja rauhaton työympäristö. Nämä tekijät ovat riski työmotivaation kannalta, sillä ne saattavat esimerkiksi aiheuttaa tilanteen, jossa työn vaatimukset ylittävät työn voimavarat ja työntekijän työmotivaatio lähtee laskuun.

9.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen tuloksia yleistettäessä tulee ottaa monenlaisia faktoja ja asioita huomioon. Tutkimuksen aineisto on melko pieni ja homogeeninen. Kaikki haastateltavat olivat naisia ja yliopisto-opiskelijoita. Vaihtelevuutta toi kuitenkin eri ikäiset haastateltavat ja se, että haastateltavien opintojen vaihe vaihteli maisteri opinnoista tohtorin opintoihin. Lisäksi haastateltavien välillä oli eroa siinä, kauanko he olivat olleet työelämässä. Tuomi ja Sarajärvi (2018) muistuttavat, että vaikka laadullisen tutkimuksen otos olisi pieni, tulee muistaa, että laadullisen tutkimuksen päämääränä ei ole tilastolliset yleistyksset. Päinvastoin tarkoituksena on kuvata ilmiötä ja tapahtumia, joka tässä tutkimuksessa oli etätyöskentely. Sen edellytyksenä on, että tutkimukseen valituilla haastateltavilla on tutkittavana olevasta ilmiöstä tarpeeksi tietoa tai kokemusta. Tässä tutkimuksessa jokainen haastateltava oli ehtinyt työskentelemään etänä jo vähintään vuoden, mikä lisäsi tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimuksen haastateltavat kuvaavat kokemuksiaan omista lähtökohdistaan käsin ja omanlaisensa kielen välityksellä. On olemassa monenlaisia todellisuuksia ja tämä pitää huomioida laadullisissa tutkimuksissa, jotka useimmiten ovat hyvinkin subjektiivista. Tämän lisäksi myös itse tutkija tekee haastateltavien sanomisista omat tulkintansa, jossa on aina kyse tutkijan tekemistä valinnoista.

Haastatteluiden pohjalta nousi esiin monia etätyön hyviä ja huonoja puolia. Suurin osa haastatteluissa mainituista hyvistä ja huonoista puolista olivat suoria vastauksia kysymyksiin

etätyön huonoista ja hyvistä puolista. Tämän lisäksi osa etätyön hyvistä ja huonoista puolista ilmeni haastatteluaineistojen analysoinnin aikana vastauksena muihin haastattelu kysymyksiin. Tuloksia tulkitessa tulee siis ottaa huomioon tutkijan rooli etätyön hyvien ja huonojen puolien jaotteluissa.

Samoin tulosten analysoinnissa ei laadullisessa tutkimuksessa ole yhtä ja ainoaa oikeaa tapaa, sillä myös analysointivaiheessa tutkija tekee omat valintansa ja tulkintansa. Tulkintoja ohjaavat väkisin tutkijan aikaisemmat kokemukset ja tieto. Koska tutkimuksen taustalla vaikutti vahvasti koronapandemia, on sanomattakin selvää, että tutkijana minun tuli reflektoida jatkuvasti omia tuntemuksiani aiheeseen liittyen. Avoimuus ja tunteiden läpikäyminen läpi tutkimuksen oli tärkeää, sillä koronapandemia ja etätyö ovat koskettaneet myös itseäni.

9.3 Jatkotutkimusideoita

Tutkimuksen tulosten perusteella on mahdollista parantaa työntekijöiden työmotivaatiota etätyössä kiinnittämällä huomiota niihin epäkohtiin, jotka vaikuttavat negatiivisesti työmotivaatioon. Toisaalta työmotivaatiota voidaan myös lähityössä parantaa, kun annetaan työntekijälle mahdollisuus itsenäisempään ja joustavampaan työntekoon, mikä etätyössä on merkittävä työmotivaation lisääjä.

Koronatilanteen hellittäessä olisi hyödyllistä pohtia hybridityön vaikutusta työmotivaatioon. Olisiko hybridityön mahdollistama vaihtelevuus työssä paras optimaalisen työmotivaation kannalta? Hybridityössä voidaan yhdistää etä- ja lähityön parhaimmat puolet yhteen: lähityössä korostuu sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitys ja etätyössä itsenäisyyden ja joustavuuden merkitys. Koska hybridityö on melko uusi ja nopeasti lisääntyvä työskentelyn muoto, olisi työmotivaation tutkiminen hybridityössä antoisaa. Tietoa tulisi kerätä laajemmin ja parasta olisikin hyödyntää sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tutkimusotetta. Hyödyllistä olisi ottaa tutkimuksen aineistoksi mahdollisimman kirjava joukko sellaisia työntekijöitä, jotka työskentelevät hybridityössä. Näin mahdollistettaisiin tutkimuksen tuottavan monipuolista tietoa, ja tuloksia voitaisiin vertailla eri ikäryhmien ja ammattiryhmien kesken.

Olisi kannattavaa tutkia myös laajemmalla joukolla sitä, miten korkeakouluopiskelijat kokevat omaksuvansa etätyössä vaadittuja taitoja, kuten itseohjautuvuutta ja työn organisoimisen taitoa opinnoissaan. Aineiston korkeakouluopiskelijoiden tulisi opiskella

sellaisilla aloilla, joilla etä- tai hybridityö olisi mahdollista ja todennäköistä. Koska itsensä johtaminen ja työn organisominen ei ole tärkeitä taitoja ainoastaan etätyössä, vaan myös tärkeitä tulevaisuuden työelämä taitoja, olisi kaikin puolin merkittävää saada tutkimustuloksia siitä, kokevatko korkeakouluopiskelijat kehittävänsä näitä taitoja opinnoissaan.

Lähteet

- Akava. 2019. Mikä on Akava? <https://akava.fi/keita-olemme/> (Luettu 8.10.2021.)
- Akava Works. 2019. Mikä on Akava Works? <https://akavaworks.fi/mika-on-akavaworks/> (Luettu 8.10.2021.)
- Akavan erityisalajat. 2020. https://www.akavanerityisalajat.fi/tietoa_meista/jasenyhdistykset/specia_-_asiantuntijat_ja_esihenkilot.html (Luettu 8.11.2020.)
- Atchoarena, D., Selwyn, N., Chakroun, B., Miao, F., West, M., & Coligny, C. d. 2017. Working group on education: Digital skills for life and work. Switzerland: Unesco. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259013?posInSet=1&queryId=5d7f3aed-13d5-4be0-bab1-b1471aee9575> (Luettu 25.11.2020.)
- Bennett, S., Maton, K., & Kervin, L. 2008. The ‘digital natives’ debate: A critical review of the evidence. *British Journal of Educational Technology*, 39(5), 775-786. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8535.2007.00793.x> (Luettu 25.11.2020)
- Blomqvist, K., Sivunen, A., Vartiainen, M., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K. & van Zoonen, W. 2020. Etätyö Suomessa koronaviruspandemian aikana – Pitkittäistutkimuksen tuloksia. <https://cocodigiresearch.files.wordpress.com/2020/12/etacc88tyocc88-suomessa-koronaviruspandemian-aikaan-2020.pdf> (Luettu 18.5.2021.)
- CoCoDigi. i.a. COVID-19 and remote work in Finland. <https://cocodigiresearch.com/covid-19-and-remote-work-in-finland/> (Luettu 18.5.2021.)
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. 2001. The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499> (Luettu 4.5.2021.)
- Donoso, V., Pyżalski, J., Walter, N., Retzmann, N., Iwanicka, A., d'Haenens, L., & Bartkowiak, K. 2020. Report on interviews with experts on digital skills in schools and on the labour market. <https://search.datacite.org/works/10.5281/zenodo.4084534> (Luettu 8.11.2020.)
- Eskola, J., & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

- Honkonen, T., Lindström, K. & Kivimäki, M. 2003. Psykososiaalinen työkuormitus mielen terveyden häiriöiden etiologiassa. Teoksessa Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim, 119(14), 1327–1333.
- Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen: liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.
- Hyvärinen, M. 2017. Haastattelun maailma. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvaori. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 8–38.
- Kain, J. & Jex, S. 2010. Karasek's (1979) job demands-control model: a summary of current issues and recommendations for future research. Teoksessa P. Perrewé & D. Ganster, New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress. Bingley: Emerald Publishing Limited, 237-268.
- Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R. D. 2008. The three c's of work motivation: Content, context, and change. Teoksessa Work motivation: Past, present and future. London: Routledge, 1-16.
- Keyriläinen, M., & Sutela, H. 2018. Suomalaisten palkansaajien kokemuksia työn digitalisaatiosta. Työelämän Tutkimus, 16(4), 275–288.
<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/82704> (Luettu 8.11.2020.)
- Liukkonen J., Jaakkola T., Kataja J. 2006. Taitolajina työ: johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita.
- Lindholm, M. & Naumanen, P. 2018. Työympäristön turvallisuus – avain työhyvinvointiin ja tuottavuuteen. Teoksessa P., Naumanen & J., Liesivuori (toim.) Valmiina työelämään! Visioita ja näkökulmia työhyvinvoinnista ja työelämävalmiuksista sekä menetelmiä niiden kehittämiseen. Valte, 111–118.
- Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio: tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu, 3, 2014.
- Martela, F., Jarenko, K. & Järvillehto, L. 2015. Draivi: voiko sisäistä motivaatiota johtaa. Helsinki: Talentum.
- Martela, F. & Jarenko, K. 2017. Itseohjautuvuus tulee, oletko valmis? Teoksessa F. Martela & K. Jarenko (toim.) Itseohjautuvuus: Miten organisoitua tulevaisuudessa? Helsinki: Alma Talent, 9–32.
- Martela, F., Mäkikallio, I., & Virkkunen, V. 2017. Itsemääräämisteoria ja psykologiset perustarpeet työssä. Teoksessa K. Salmela-Aro, & J. Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 80–93.
- Miettinen, J. 2020. Koronapandemia ja akavalaisten työelämä syksyllä 2020. Selvityksen tulokset. Akava Works. <https://akavaworks.fi/wp>

- content/uploads/sites/2/2020/11/Koronaselvitys-2020-Koronapandemia-muutti-tyon-tapoja-ja-kuormitusta-v2.pdf (Luettu 8.11.2020.)
- Miettinen, J. 2021. Etätyökysely 2021: Haluavatko palkansaajat jatkaa etätyön tekemistä koronarajoitusten jälkeen? Akava Works.
https://akavaworks.fi/etatyokysely_2021_tuloskooste/ (Luettu 8.10.2021.)
- Miner, J. B. 2005. Organizationa behavior 1: Essential theories of motivation and leadership. ProQuest Ebook Central. <https://doi.org/10.4324/9781315702018> (Luettu 15.6.2021)
- Naumanen, P. 2018a. Työhyvinvoinnin kokonaisuus. Teoksessa P., Naumanen & J., Liesivuori (toim.) Valmiina työelämään! Visioita ja näkökulmia työhyvinvoinnista ja työelämävalmiuksista sekä menetelmiä niiden kehittämiseen. Valte, 26–28.
- Naumanen, P. 2018b. Työyhteisöstä hyvinvointia. Teoksessa P., Naumanen & J., Liesivuori (toim.) Valmiina työelämään! Visioita ja näkökulmia työhyvinvoinnista ja työelämävalmiuksista sekä menetelmiä niiden kehittämiseen. Valte, 101–106.
- Naumanen, P. 2018c. Työterveys, ammattitaito ja motivaatio. Teoksessa P., Naumanen & J., Liesivuori (toim.) Valmiina työelämään! Visioita ja näkökulmia työhyvinvoinnista ja työelämävalmiuksista sekä menetelmiä niiden kehittämiseen. Valte, 30–35.
- Naumanen, P. 2018d. Työ hyvinvointia luomassa. Teoksessa Teoksessa P., Naumanen & J., Liesivuori (toim.) Valmiina työelämään! Visioita ja näkökulmia työhyvinvoinnista ja työelämävalmiuksista sekä menetelmiä niiden kehittämiseen. Valte, 80–82.
- Naumanen, P. 2018e. Työpaikan vaikutus työhyvinvointiin. Teoksessa Teoksessa P., Naumanen & J., Liesivuori (toim.) Valmiina työelämään! Visioita ja näkökulmia työhyvinvoinnista ja työelämävalmiuksista sekä menetelmiä niiden kehittämiseen. Valte, 144–145.
- Parker, S. K., & Ohly, S. 2012. Designing motivating jobs: An expanded framework for linking work characteristics and motivation. Teoksessa Work motivation: Past, present, and future. London: Routledge, 233-284.
- Pinder, C. C. 2008. Work motivation in organizational behavior. London: Taylor & Francis Group. 16. doi:10.4324/9781315734606
- Ployhart, R. E. 2008. The measurement and analysis of motivation. 2. Painos. Teoksessa Work motivation: Past, present and future. London: Routledge, 18-57.
- Ruusuvuori, J. & Nikander, P. 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 367–378.

- Ryan, R. & Deci, E. 2017. Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. New York: Guilford Publications.
- Smith, P., Yellowley, W. & Farmer, M. 2012. Organizational behaviour. London: Routledge.
- Sjöblom, K., & Uotinen, S. 2020. Etätö vaatii itseohjautuvuutta – osa tarvitsee tukea uusien työelämätaitojen oppimiseen. <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/koulutus-kasvatus-ja-oppiminen/etaty-vaatii-itseohjautuvuutta-osa-tarvitsee-tukea-uusien-tyoelamataitojen-oppimiseen> (Luettu 27.10.2020.)
- Sutela, H., Keyriläinen, M. & Pärnänen, A. 2019. Digiajan työelämä: Työolotutkimusten tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus. <https://www.finna.fi/Record/3amk.284376> (Luettu 11.11.2020.)
- Toppinen-Tanner, S., Bergbom, B., Friman, R., Ropponen, A., Toivanen, M., Uusitalo, H., Wallin, M. & Vanhala, A. 2016. Työ@Elämä: Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Helsinki: Työterveyslaitos. <http://www.julkari.fi/handle/10024/131549> (Luettu 7.3.2021.)
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuomivaara, S., Ropponen, A., & Kandolin, I. 2016. Jousto opas - sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla. Helsinki: Työterveyslaitos. https://issuu.com/tyoterveyslaitos/docs/ttl_jousto_opas-2016 (Luettu 11.11.2020.)
- Tuomivaara, S. & Alasoini, T. 2020. Digitaaliset kuilut ja digivälineiden erilaiset käyttäjät Suomen työelämässä. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/handle/10024/140828> (Luettu 7.3.2021.)
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf (Luettu 31.10.2021.)
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf (Luettu 31.10.2021.)
- Työterveyslaitos. i.a. -a. Elintavat ja työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/> (Luettu 20.10.2021.)
- Työterveyslaitos. i.a. -b. Joustava työaika. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/> (Luettu 8.10.2021.)

Työturvallisuuslaki 2002/738. Saatavilla sähköisesti osoitteessa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14> (Luettu 20.10.2021.)

Vartiainen, M. 2017. Digitalisoituvan työelämän liikevoimat. Teoksessa K. Salmela-Aro, & J.

Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet (3., täysin uudistettu painos ed.). Jyväskylä: PS-Kustannus, 122–135.

Vasalampi, K. 2017. Itsemääräämisteoria. Teoksessa K. Salmela-Aro, & J. Nurmi (toim.)

Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet (3., täysin uudistettu painos. ed.). Jyväskylä: PS-Kustannus, 42–52.

Viitala, R. 2018. Työhyvinvointia tukeva esimiestyö. Teoksessa P., Naumanen & J.,

Liesivuori (toim.) Valmiina työelämään! Visioita ja näkökulmia työhyvinvoinnista ja työelämävalmiuksista sekä menetelmiä niiden kehittämiseen. Valte, 134–138.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen – Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. Helsinki:

Edita.

Vuori, J. 2021. Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa J. Vuori (toim.) Laadullisen

tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/> (Luettu 10.4.2021)

Liitteet

Liite 1. Haastattelulomake

Teemat	Kysymykset
Taustatiedot haastateltavasta	Koulutusohjelma
	Opintojen määrä
Taustatiedot työstä	Työn luonne
	Toimenkuva
	Työsuhteen pituus
Etätyö	
Etätyöskentely	Kauanko työskennellyt etänä
	Työnantajan suhtautuminen etätyöhön (kannustava / nihkeä?)
Laitteet & digitaalisuus	Miten etätyö on toteutettu
	Fyysisen työympäristön puitteet
Työmäärä (Karasekin työn vaatimusten ja hallinnan malli)	Onko jokin muuttunut etätyön alkaessa
	Onko vaikuttanut työmäärään
Työn hallinta (Karasekin työn vaatimusten ja hallinnan malli)	Miten etätyö on sujunut
Etätyöskentelytaidot	Mitä taitoja kokee tarvitsevänsä etätyössään
	Mitkä taidot on kokenut erityisen hyödylliseksi? Kokeeko, että näitä taitoja olisi opittu opinto-ohjelmassa
	Onko jotain etätyöskentelyyn liittyviä taitoja, joista olisi puutetta
Tuen saaminen (Karasekin työn vaatimusten ja hallinnan malli)	Koulutuksen saaminen
	Avun saaminen
Palautteen saaminen (Deci ja Ryan itseohjautuvuusteoria / Hackman & Oldham työn ominaisuuksien malli)	Palautteen saaminen
Tyytyväisyys etätyöskentelyyn Etätyössä kuormittavat asiat	Etätyön hyvät puolet
	Etätyön huonot puolet
	Haluaisiko mieluummin olla etänä vai työpaikalla?

Teemat	Kysymykset
	Mitkä asiat olisi parempi tehdä työpaikalla?
Ajankäyttö Työstä palautuminen	Onko etätööhön siirtyminen vaikuttanut ajankäyttöön? Työn ja vapaa-ajan raja
Työmotivaatio Työn kiinnostavuus (sisäinen vs. ulkoinen motivaatio) Työn mielekkyys (Hackman & Oldham työn ominaisuuksien malli)	Etätöön vaikutus työn mielekkyyteen Millaiseksi kokee työmotivaation Onko etätö vaikuttanut työmotivaatioon

Liite 2. Saatekirje

Osallistumispyyntö Pro gradu tutkimukseen

Hei, työssä käyvä opiskelija tai vastavalmistunut! Onko sinulla kokemusta etätöskentelystä omalla alallasi? Tulisitko haastateltavakseni Pro gradu tutkimukseeni? Olen erittäin kiinnostunut kuulemaan etätöskentely kokemuksistasi.

Olen kasvatustieteen maisteriopiskelija Turun yliopistosta. Pro gradu tutkielmani aiheena on korkeakouluopiskelijoiden sekä korkeakoulusta vastavalmistuneiden valmiudet etätöskentelyyn ja etätöskentelyn vaikutus työn mielekkyyteen. Etätöskentelyn ollessa ajankohtainen ja lisääntyvä työskentelyn muoto, on tärkeä selvittää työelämän alkutaipaleella olevien henkilöiden etätöskentely valmiuksia. Saavatko korkeakoulusta valmistuneet tarvittavat taidot ja tiedot pystyäköseen työskentelemään etänä, ja miten etätöskentely näkyy heidän työmotivaatiossaan?

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää korkeakouluopiskelijoiden ja vastavalmistuneiden korkeakoulututkinnon suorittaneiden ajatuksia etätöskentelystä. Lisäksi kartoitetaan etätöskentelyn valmiuksia ja etätöskentelyn vaikutusta kohderyhmän työmotivaatioon.

Tarvitsen tutkimustani varten noin kuusi opiskelijaa tai vastavalmistunutta henkilöä, jotka ovat työskennelleet oman alansa työssä etänä. Haastattelu tapahtuu teemahaastatteluna etäyhteydellä Zoomissa. Haastattelut pyritään tekemään maaliskuu-huhtikuussa 2021 joustavasti haastateltavien aikataulujen mukaan. Haastattelu kestää noin 45 minuuttia, eikä edellytä erikseen valmistautumista. Tietosuojailmoitus on liitteenä.

Haastattelu tallennetaan aineiston käsittelyä varten. Tutkimusetiikan mukaisesti aineistoa käsitellään luottamuksellisesti ja aineisto anonymisoidaan heti litterointi vaiheessa. Tallenteet hävitetään tutkimuksen päätyttyä. Tutkimuksen tulokset esitetään siten, ettei yksittäistä vastaajaa tai työpaikkaa tunnista.

Kaikki etätyöskentelyyn liittyvät kokemukset ja ajatukset ovat tärkeitä. Mikäli mielenkiintosi heräsi ja haluaisit osallistua haastatteluuni, laita rohkeasti viestiä sähköpostilla osoitteeseen eipert@utu.fi. Vastaan mielelläni myös lisäkysymyksiin.

Suuri kiitos, kun mahdollistat tutkimukseni toteutumisen!

Ystävällisin terveisin, Emilia Perttula, eipert@utu.fi

Tutkimuksen ohjaajana toimii professori Heikki Silvennoinen, heikki.silvennoinen@utu.fi

Liite 3. Haastateltavien kokemuksia etätyön hyvistä puolista

Alaluokat	Pelkistetty ilmaus	Alkuperäinen ilmaus
Vapaa-ajan lisääntyminen ja ajan säästyminen	Enemmän vapaa-aikaa, sillä aikaa ei kulu työmatkaan.	" – – enemmän vapaa-aikaa, kuitenkin. Sitte et ku mullaki menis siihen työmatkaan semmonen kolkyt minuuttia, että ei sen enempää. Mutta silti, et se on etu." H1
	Työmatkoihin ei kulu enää aikaa ja tapaamiset ovat lyhentyneet, kun ne ovat virtuaalisesti.	" Jonkun verran just oli työmatkoja, ne on kaikki niinku karsiutunu pois tietenki. Ja just se että oikeestaan koen sen aikaa säästävänä että, ei niinku, et on menty kaikki niinku digiin. Että ei tarvii enää lähtee johonki, [kaupungista toiseen], niinku jonku tapaamisen takia ihan oikeesti. Ja oon huomannu myös että ne tapaamiset on niinku kestolta lyhentyny ku ne on tullu digiin." H2
	Pitkiin työmatkoihin ei kulu enää aikaa.	" No mul oli siis itellä aika pitkä työmatka alun perinkin, että, että toki se ajankäyttö on niinku semmonen, et siihen työmatkaan ei kulu niin paljon aikaa enää päivästä." H3
	Aikaa ei kulu työmatkoihin.	" – – enää ei tarvi matkustaa, et täs nykyisessä uudessa työssä, mihin siirryin joulukuun alusta, niin tässä olis tosi paljon matkustamista" H4
	Ajan säästyminen, kun aikaa ei kulu työmatkoihin tai turhiin keskeytyksiin.	" ajanhallinta sillä lailla että, et ei mee just aikaa niihin siirtymiin työpaikalle ja. Toki niinku, jotenki tuntuu et, ei ehkä mee semmosii turhiin keskeytyksiin aikaa." H5
Pidemmät yöunet	Etätyössä saa nukkua pidempään, mikä auttaa jaksamisessa.	" – – saa nukkua vähän myöhempään, et varmasti heräisin siis aikaisemmin. Ja siis ehkä sitten tottakai unikin on semmoinen jaksamisen niinku asia, niin se että mä saan nukkua vähän

Alaluokat	Pelkistetty ilmaus	Alkuperäinen ilmaus
		myöhempään, niin sekini voi ehkä tietyllä tavalla sit auttaa siinä jaksamisessa." H1
	Aamuisin pystyy nukkumaan pidempään, kun ei tarvitse lähteä toimistolle.	" Aamuisin pystyy nukkuu paljo pidempää ku nousee vaa ilma meikkiä tuolta sängystä. Versus se, et pitäs mennä toimistolle. " H6
Turvallisuuden tunne	Etätyö tuo turvallisuuden tunnetta koronan takia, kun töitä saa tehdä kotona ja voi välttää kontakteja.	" Kyllä mä koen tän kuitenkin tietyllä tavalla sellasena etunakin. Et nyt mä nään et, tavallaan mul on turvallista käydä töissä myös, koska on niinku korona aika. Niin onhan se riski, jos mä menisin sinne toimistolle ja siel on niitä kontakteja. Niin toisaalta se tuo mulle turvallisuudenkin tunnetta, et mä saan täällä omasta kodissani tehdä niitä töitä, ja näin." H1
Työrauhan ja keskittymisen lisääntyminen	Etätyö lisää omaa rauhaa ja keskittymistä.	" Ja ehkä se oma rauha ja keskittyminen. Ei tarvi miettiä mitä ne, mitähän muut ajattelee tavallaan" H1
	Etätyö on intensiivisempää ja tehokkaampaa, kun ei ole työkavereita paikalla tai tule pidettyä spontaaneja taukoja.	" Mutta ehkä se on niinku, se työ on jotenkin intensiivisempää, tai semmosta, ku ei oo niitä työkaveria siinä, eikä tuu lähettyä käymään missään kaupungilla syömässä tai piipahettua kaverin työhuoneessa tai jäätyä kahvihuoneeseen notkumaa, että, että tuota noinni. Sitte ku alkaa tekemään ni, sitte ku jos ei puhelin soi tai muuten näin iha rauhassa, ni sitä jotenki se on semmosta tehokkaampaa jossain määrin." H3
	Etätyössä ei ole samoja häiriötekijöitä kuin lähityössä.	" Jää kaikki pois sellaset, ikään kuin häiriötekijät, mitä siellä työpaikalla joskus on. Vieraat äänet tai huoneeseen tulevat henkilöt ja muut, mitkä on toki positiivisiakin asioita mutta."H4
Joustavuuden lisääntyminen	Etätyö on vaivatonta.	" Tä on vaivatonta. Ja helppoo." H2
	Työn ja vapaa-ajan sekä opiskeluiden yhdistäminen on etätyössä helpompaa, kun ei kulu aikaa siirtymisiin.	" Ja tietenki ku on, ni ehkä itelläki, ku opiskelee samalla, nii sit jos tarvii iltasin tehdä vielä opintoja, niin niin se on jotenkin, on helpompi yhdistää tarvittaessa työ ja vapaa-aika. Ei mee semmosia siirtymäaikoja."H1
	Työ on joustavampaa etänä kuin lähitöissä, jossa työpäivät ovat aina kahdeksan tuntia.	" Mut tosiaan ku mul on ollu niin joustava et sit välillä mä oon tehny pidempii päiviä ja joskus tuntunut et, no ei oo enää tänään mitään tehtävää, ni sit mä oon tehny lyhyemmän päivän. Että se on ehkä jotenki ollu joustavampaa kotoo, ku että sit jos sä oisit työpaikalla, niin sä pysyisit siellä sen kaheksan tuntia, oli mikä oli." H5
	Joustavuus, kun ei tarvitse matkustaa työpaikalle.	" No hyvä puoli on just se joustavuus. Että se helpottaa mun arkee ihan niinku älyttömästi, et mun ei tarvi reissata täältä [toiseen kaupunkiin] koko ajan" H6
Työn hallinta helpompaa	Työmäärää pystyy kotona hallitsemaan paremmin, kun voi itse rytmittää työpäivää.	" kokonais työmäärä, voi olla et se on vähän lisääntynyt, mut toisaalta sitä pystyy hallita myös täällä kotona paremmin. Koska pystyy itse niinku rakentaa sitä työpäivää paremmin ja

Alaluokat	Pelkistetty ilmaus	Alkuperäinen ilmaus
		rytmittää alotusta ja tauotusta ja, ja joskus sitte, pitää vaikka pidemmän tauon iltapäivällä ja jatkaa vähä illalla niitä töitä” H4
Itsenäisyyden lisääntyminen	Etätyö lisää itsenäisyyttä esimerkiksi ajanhallinnassa ja työpäivän organisoinnissa	” No hyväksi puoliksi ehkä sen, itsenäisyyden siinä ajanhallinnassa ja työpäivän organisoinnissa, vaikka ne helposti joku muu täyttää kun minä, mutta kumminkin se semmonen itsenäisyys” H4
	Etätyö on tuonut vapautta, kun jokainen seuraa työaikaansa itse.	” Mutta myöski se on tuonu tosiaa sitä vapautta, että meillä ei, ei oo tarvetta leimata työaika täällä etätöissä, et itse seurataan sitä et tuleeks se päivä täyteen” H4
	Etätyö lisää vapautta.	” Mut lähinnä ehkä toi että on vähän enemmän vapautta ja meillä ei oo niin säänneltyä, että kumäkin oon niinku tunti sopparilla niin, voi, voi vähän tehdä muuta välissä ja sitten. Et se on niinku aika vapaata sitte enemmän.” H5
	Ajasta ja paikasta riippumaton työnteko sekä oma valinnan vapaus päättää missä tekee työtä.	” Joo ja sit se ajasta ja tietyllä lailla ehkä paikasta riippumaton, niinkö työnteko [--] kyllä ehdottomasti hyvänä puolena sellanen, niinku, niin, tavallaan se oman ajankäytön, jotenkin se, että se ei oo sidottu sinne fyysiseen toimistoon, niin sit se vapauttaa sitä omaa valintaa, sen missä sä oot ja mitä sä teet” H1
Työn tauottaminen on helpompaa kotona	Kotona on helpompi pitää pieniä taukoja ja saada ajatukset pois työstä.	” Ja mä koen myös, että vaikka ne päivät on välillä tosi tiiviitä, eikä niit taukoja oo, niin sit tääl kotona on helpompi pitää niitä mikrotaukoja, semmoisia pieniä, pieniä breikkejä, et tulee noustua tästä työpöydän äärestä ja käy- voi laittaa vaikka pyykit välillä tai käydä keittää kahvin tai jotakin muuta. Että mä koen et mä saan ehkä mun ajatukset irti siitä työstä, paremmin tääl kotona, ku siel työpaikalla.” H4
Organisaation yhteydenpidon lisääntyminen	Etätyö on lisännyt yhteydenpitoa työorganisaatiossa. Aiemmin oltiin yhteydessä lähinnä vain lähikollegan kanssa.	” – – nyt ku me ollaan niinku etätöissä, me ollaanki kaikki niinku, paljon enempi yhdessä, keskenämme [--]. Että aikaisemmin me oltiin vaa niinku, tavallaan sen lähikollegan kanssa siinä enempi tekemisissä, mutta että nyt on niinku, just niinku tutustunukki sitte niinku muihi kolleegoihin ja paljon enempi tullu semmosia niinku, ku meilläki nyt on tämmönen asiantuntijaorganisaatio, ni kaikilla on just ne omat juttunsa mistä tietää ni, niin ni, sit jotenki se kaikkien keskenäinen yhteydenpito on ehkä niinku, sillä lailla niinku matalempi kynnyksistä, mitä sitte lähityössä.” H3
	Viestintä ja tiedottaminen on parantunut työpaikalla, kun kaikki ovat siirtyneet etätöihin ja esimerkiksi palaverit pidetään verkossa, jolloin kaikki pääsevät paikalle.	”Ei voi sanoa, että korona olis ollu mulle onni, mutta se että, muutkin työntekijät on etänä, on helpottanu mun työskentelyä, koska mä tein paljon etätyötä myös ennenkin, mutta silloin muut oli lähityössä, niin se on sit vähän sellasta, et se tieto ei meinaa kulkeutuu mulle saakka, koska ne muut näkee kasvotusten, ja sit mä olin niinku tiimistä aino joka oli etänä. Niin niin, silleen niinku viestintä näkökulmasta, se on

Alaluokat	Pelkistetty ilmaus	Alkuperäinen ilmaus
		helpottanu mun työtä, et nyt ku muutki on etänä, niin kaikki palsut ja kaikki, mä pääsen niihin mukaan, tiimssin kautta. Ja sitten myös kaikista asioista tiedotetaan myös niinku jotain muutakin kautta. Eikä se oo vaan sellaista, että joku on huikannu jollekin työpaikalla ja se ei sit niinku, ikinä liiku mulle asti.” H6

Liite 4. Haastateltavien kokemuksia etätöön huonoista puolista

Alaluokat	Pelkistetty ilmaus	Alkuperäinen ilmaus
Tautuksen vaikeus	Vaikeus hahmottaa työn tauottamista sekä vaikeus pitää taukoja kotona.	” – – se työpäivä on muuttunut sillä lailla että, niinku esimerkiksi jos miettii taukoja, niin kotona on ehkä vaikeempi hahmottaa millon sä pidät niitä taukoja. Et joskus jos on kiire, niin ne jää helposti ehkä pitämättäkin joskus. Ja se, se niinku sen oon ehkä huomannu et se vähän hämärtyy siinä se, niinku tauot – ”H1
	Tauottaminen on haastavaa ja niiden pitämistä epäröidään, sillä pelätään, muiden ajattelevan, että laiskottelee.	” Kyllähän siinä välillä on niinku, pittää itteensä pittää niskasta kiinni, että muistaa pittää tauot ja tuota noinni. Semmosta jotenkin, ei niinku taho sallia itelleen semmosta niinku, lupsottelu aikaa, jotenkin tuntuu semmoselle että niinku, jotenki ehkä niinku vaatii iteltä sitä enempi ehkä mitä lähitoissa, ettei vaan tuu semmonen olo kellekään, että tässä nyt vaa lorvailis.” H3
	Etätö tuo haastetta esimerkiksi taukojen pitämiseen, kun kukaan ei lähitöiden tapaan tule pyytämään esimerkiksi kahville.	” ja sitten kyllähän se tuo haastetta just sellaseen niinku, no kaikki tauot ja tällaset , koska työpaikalla helposti joku on silleen, et no mä keitin kahvia ja sit kaikki käy siellä vähän juttelees ja pitää pienen tauon ja näin ni tommonen puuttuu ihan täysin. Eipä muo kukaa täältä tuu pyytää kahville. ((naurua))” H6
Asioiden monimutkaistuminen	Etätö tuo lisävaiheita työhön ja monimutkaistaa työtehtävien hoitamista.	”Jos mietitään esimerkiksi jotakin tällasta, tällaisia asiakirjoja mikkä täytyy paperi versiona, niin tavallaan se voi pidentää, tuoda sellaisia lisävaiheita , että mun pitää eka selvittää, että kuka vaikka on siellä toimistolla? Kuka voi skannata mun puolesta ja lähettää vaikka jonkun asiakirjan? Niinku tällaisiin, niin ehkä se, se tuo sellasta. Ja sitten tietysti se kun, niin kuin sä et voi vaan huikata, että hei, mites tää asia tehään? Vaan se, niinku ehkä sitä kautta se tuo lisätöitä, että pitää nähdä taas se vaiva, että no niin, et sä katot että kuka on paikalla?

Alaluokat	Pelkistetty ilmaus	Alkuperäinen ilmaus
		Keltä mä voin kysyä? Kuka näitä hoitaa? ” H1
	Paperiasioiden hoitaminen on vaikeaa etänä, sillä tulostinta tarvitaan paljon.	” – – no justiin semmosii, justiin sitä tulostinta tarttee tosi paljon, että joskus ois iha hyvä saaha niinku, paperijuttuja tehtyä ” H3
Avun pyytämisen vaikeus	Avun pyytämiseen on suurempi kynnyks, sillä avun pyytäminen etätyössä vie enemmän aikaa ja se on monimutkaisempaa.	” Että se kynnyks on isompi pyytää apua, selkeesti. Että se ei oo niin helppoa. Sä tiedät, että jotenkin se, se vie paljon enemmän aikaa, et sä laitat sen viestin. Et vaikka meilläkin on tosi kannustava se ilmapiiri, mut se on jotenkin muka vaivallisempaa. Niinku että, otetaanko videopuhelu vai laittaa viestiä? Ja sitten kuitenkin se viestien tulva on aika paljon, niin jotkut asiat voi vähän jotku avunpyynnötki, joskus hukkua sinne Teamsin syövereihin. Että se on kyllä kanssa semmoinen miinus.” H1
	Avun pyytäminen ja saaminen on hitaampaa etätyössä, mikä harmittaa, kun itse on nopeampainen.	” – – mutta välillä harmittaa se, että kun ennen pysty ehkä enemmän nyksemään hihasta ja kysymään et ”hei et okei, voitko vilkasta tän? mä lähetän tän eteenpäin”. Että on ollu vähän semmosta niinku junnaavampaa, mitä niinku, sit harmittaa itseä kun aika nopeampainen, niin niin, sen joskus huomaa ärsyttävän itseä kun odotan johonkin vaikka sähköpostiin vaan kuittausta, että voit laittaa menemään jonkun asian x.” H2
	Lähityössä oli helpompi pyytää apua.	” – – siel työpaikalla olessa se kynnyks avunpyyntöön oli ehkä matalampi. ” H4
	Avun pyytämiseen etätyössä on suurempi kynnyks ja avun pyytäminen toimistolla tuntuu luontevammalta.	” se lähestyminen ku sä näät et ihmiset on vaan niitä, vihreitä täpliä siellä tiimsissä, niin se että siihen tulee sellanen kynnyks että niinku, millon sä pyydät vaikka, miten sä voit pyytää apua ja jotenki, ku se tuntuu paljon luontevammalta ku jos sä oot siel toimistolla ja kysyt apua tai.” H5
	Avun pyytäminen etänä on erilaista, kun joutuu pyytämään apua viestillä ja siksi myös korkeamman kynnyksen takana, kuin lähityössä.	” toki ehkä semmonen, ku itekki on niin uus koko alalla, niin sit tarvii myös aika paljo apua välillä. Niin se avun pyytäminen tälleen etänä on mun mielest kauheen erilaista, ku sit sä joudut laittaa jotain meiliä tai jotain tällast. Mikä on sit ehkä vähän korkeamman kynnyksen, mitä ihan vaan semmonen, et sä kysyisit vierestä joltain – –”H6
Palautteen vähentyminen ja	Välitän palaute ja pienet kasvotusten annettavat kehut unohtuvat etätyössä.	” No semmonen, ehkä semmoinen välitön palaute. Et mä tiedän jos mä oisin toimistolla, tai sillon kun kesästä nyt

Alaluokat	Pelkistetty ilmaus	Alkuperäinen ilmaus
palautteen yksipuolisuus		viimeksi oon siel enemmän ollut, niin oma esimies saatto ihan vaan huikatakki jonkun kommentin. Siis jotain tällaista et, hei että hyvin tehty toi homma, tai niinku tämmöset ehkä. Sellaset pienet kehut mitkä ois ehkä helppo antaa kasvotusten, niin ne joskus jää.” H1
	Palautteen saaminen on vähentynyt etätyössä, kun ei ole enää spontaaneja taukoja ja vuorovaikutus hetket ovat rajatumpia.	” Et semmonen ku ei oo sitä semmost sponttaanii kahvitauko, tai käytävällä törmäilyä mitä on aikaisemmin ollu, niin se on aika sillee, ku ne vuorovaikutus hetket on niin rajattuja. Yleensä siin on jo aina joku kokous, mis on joku agenda sit vaan käydään se läpi. Et se niinku on ehkä syönyt vähän sitä semmosta palautteen antoa.” H2
	Palaute on epäselvempää ja asiapainotteisempaa, kun se tapahtuu etänä.	” Eikä tuu varmaan semmosta niinku, sillee, silleen tuota noin, ehkä niin selkeätä fiidbäckkiä sitte, tosin ku se on tämmöstä tuota noinni, näin viestimillä tapahtuvaa ni siinä jää kuitenkin semmonen niinku, ruumiillinen kieli ja tuota ilmeet ja eleet ja semmoset niinku pois. Että, että sit se voi olla hyvin semmosta niinku asiapainotteista helposti se homma, mutta tuota noinni. On se vähän ehkä, vaikuttanu siihen. Se palaute aina kuitenkin henkilökohtasesti jotenki niinku, siinä pääsee niinku syvemmälle siihen asiaan, eikä se, se ehkä jää pintapuoliseksi että – –” H3
Työedut jäävät saamatta	Työedut, joita toimistolla tarjotaan jäävät saamatta etätyön takia.	” mulla ehkä niinku jotkut tämmöiset työedut jää saamatta, mitä ehkä siellä toimistolla vois hyödyntää. Että meilläkin on aika paljon sellasia työetuja mitä voi, no just esimerkkinä nyt joku hieronta, kuntosali. Sit vaikka meil on jotaki tällaisia ruoka, jos on tällaisia välipala tarjoiluja ((Naurua)). Ni muutaman mainitakseni, niin sitten kun mä en oo siellä, niin enhän mä sitten pääse käyttämään niitä.” H1
	Ei ole valmista lounasta.	”Ei oo valmista lounasta ((naurua)), että pitää tehdä ite ruoka.” H4
Sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentyminen	Spontaanit kohtaamiset ja vuorovaikutus on vähentynyt verrattuna toimistolla työskentelemiseen. Työpäivät toimistolla ovat sosiaalisempia.	” ehkä sellaset spontaanit muihin työpaikan, niinku tottakai mä oon oman tiimin kanssa tekemisissä sen Teamsin kautta, mut vähemmän muihin ihmisiin. Et meillekin on aika iso toimisto, niin sitten tuli enemmän sellasta vuorovaikutusta ja verkostoitumista niitten muitten, niinku koko työpaikan kanssa tavallaan, ku tavattiin kahvilla ja lounaalla ja käytävillä ja näin. Niin se oli ehkä sellanen, tuntu että semmoinen kuitenkin, semmonen sosiaalisempi

Alaluokat	Pelkistetty ilmaus	Alkuperäinen ilmaus
		se työpäivä aina kun oli siellä toimistolla. ” H1
	Sosiaalisuus on vähentynyt, kun ei ole satunnaisia kohtaamisia.	” No se on kyl sosiaalinen vuorovaikutus, ku se on vähäisempää. Et sitä ei oo sellasta niinku, satunnaista, et se on aina jollain agendalla.” H2
	Kaipaa sosiaalisia kontakteja.	”No kyllähän sitä kaipaa semmosta niinku, ihmisten kanssa olemista ja töihin menemistä ” H3
	Kaikki asiat hoidetaan etänä, jolloin vuorovaikutus jää vähäisemmäksi myös tärkeinä pidetyistä tilanteista, kuten rekrytoinneista.	” Ja sit toki se, että käydään palkkauskeskusteluja, kehityskeskusteluja, tehään rekrytointeja ja muita tällasia [--] ni kaikki nää on hoidettu, mitä mulla on ollu, ni on hoidettu ihan etänä [--] Et yleensä tällaset hoidetaan aina paikan päällä ja ihan kasvotusten ja, ja se on koettu tärkeäksi, et se on ollu ehkä semmoinen vähän negatiivinenkin asia mun mielestä, että niitä ei, et ne, ne hoidetaan nyt etänä. Et jää niinku semmonen vuorovaikutus näistä tilanteista, mitä, missä ne niinku oikeesti tarvittais, sitä vuorovaikutusta. ” H4
	Vaikeus rekrytoida ja pitää henkilökohtaisia keskusteluja etänä.	” On hyvin vaikea rekrytoida, jos näkee vaan, tai, tai just tällä tavalla niinku tässä keskustellaan, ni on se tosi vaikea tehdä siitä työnhakijasta vai-, niinku oikeanlaista arviota. Sit tietenki tällaset henkilökohtaiset keskustelut, mitä käydään, ne kehityskeskustelut, palkkauskeskustelut. Sellasia jos on joku hankala työtilanne, mikä pitää selvittää jonkun työntekijän kans tai jonku muun tahon kans, niin ne ois helpompi hoitaa kasvotusten.” H4
	Kaipaa sosiaalisia kontakteja ja jutteluseuraa.	” -- välillä kaipaen niit ihmisiä siihen ympärille, että joskus sais nauraa jonkun kans ja tavata jotakin, jutella. Jakaa ehkä niitä omia asioita, enemmän sitten jonkun toisen kans.” H4
	Yhteisöllisyyden ja ihmiskontaktien kaipuu, etätyö on yksinäistä mikä syö työmotivaatiota.	” -- se yhteisöllisyys, niin sitä kaipaa ja et, et just et kyl se välillä on tosi yksinäistä ja sekin voi niinku, joskus vähän pudottaa sitä motivaatiota että. Et ku se on kuitenkin niin tärkeätä, et sul on se työyhteisö siinä ympärillä ja on työkavereita ja näin ni. Niin tota. Kyllä sitä vähän kaipaa sellasta ihmiskontaktia ja muutenki ku on näin ruudun välityksellä.” H5
	Työpäivät tuntuvat pitkävetteisiltä, kun ei näe muita ihmisiä.	” -- välillä on kyl päiviä, et ei, ei oo motivaatiota just sen takia, että ei, ei nää muita ja on, on niinku yksin että se.

Alaluokat	Pelkistetty ilmaus	Alkuperäinen ilmaus
		Päivät voi joskus tuntua aika pitkäveteisiltä.” H5
	Sosiaalisuuden puuttuminen ja yksinpuurtamisen tunne, kun kaikki työntekijät ovat omissa kodeissaan.	” No huonot puolet on just se, niinku, no sosiaalisuuden puuttuminen. Että. Itellä nyt onneks on vähän elämää tässä niinku ohessaki mutta tota. Mut kyl miettii et jos, jos yhtään yksinäisempi olis, niin olisi varmaan todella yksinäistä. Ja sitten, tässä tulee aika semmonen yksin puurtamisen fiilis helposti. Kun muut on vaan niinku lankojen päässä, muut työntekijät että. Et vähä kaikki nyt vaan omissa kopeissaan sitten työskentelee.” H6
	Ryhmäytyminen on hitaampaa ja haasteellisempaa etänä	” – – kun nyt mä siirryn uuteen tehtävään ni, mulle tuli ihan uudet alaiset ja enhän mä oo heitä voinu tavata ollenkaan, et mun on täytyy tutustua heihin nyt ihan ton skypeen ja videopuheluiden tai noiden välityksellä. Et mä en oo tavannu heitä koskaan et, et se jotenkin sellanen, että ei tuu sellast ryhmäytymistä ehkä hirveen, niin nopeesti mitä vois tulla, ku pystys tapaamaan, ees joskus.” H4
	Työyhteisöllisyys on etätyössä heikompaa.	” Tämmönen työyhteisöllisyys ei ehkä oo sitten niin vahvana ku, kun istun yksin kotona että” H5
Työergonomian huonontuminen	” Työergonomia kärsii etätyössä ja työpaikalla ergonomiaan on panostettu, toisin kuin kotona.”	”No kyllä se ergonomia. Että se on sitten sielä täysin mitattu se, esimerkiks väli johonkin näyttöön. Sehän on ihan täysin musta kiinni, miten mä ite ne täällä laitan kotona. Et kyllä mä luulen et se ergonomia kärsii siinä. Et se, se on siellä niinku, ihan ihan vimpan päälle mietitty ja on sähköpöydät ja kaikki ja näin. Niin se on, se on semmoinen mikä siellä toimii.” H1
	Ergonomia on haaste etätyössä.	” Et ehkä ergonomia on ollu mulle se haaste. ”H4
	Työergonomia on etätyössä huonompaa ja jokaisen omalla vastuulla, toisin kuin toimistolla, jossa puitteet ovat todella hyvät.	” No en oo näköjään vuodessakaan vielä tehnyt tästä työpisteestä oikeesti sellasta kun tän pitäisi olla. Niinku et ku siis mul on aivan liian matala pöytä ja joku tällänen ihme sisustuspenkki ja muuta että. Siihen toki voisi vähän kiinnittää huomiota. Verrattuna siihen, että meil on niinku todella hyvät puitteet toimistolla, että siel on niinku ihan vimosen päälle. Ni en oo kyllä onnistunu tänne rakentaa samanlaista ja koen että ehkä ei työnantajaltakaan oo sit kauheesti tullu siihen niinku apuja. Se on ollu jokasen omalla kontolla.” H6
	Yleinen aktiivisuus on vähentynyt etätyössä, sillä	” – – no just se tästä aktiivisuus kellostakin näkee, et on se paljon siis

Alaluokat	Pelkistetty ilmaus	Alkuperäinen ilmaus
Liikunta aktiivisuuden vähentyminen	enää ei ole työmatkoja ja myös toimistolla tulee liikuttua enemmän päivän aikana kuin etätöissä.	vähemmän, jos mä oon täällä kotona versus se, et mä oisin mennyt sinne toimistolle. Ja sitten sielläkin tulee liikuttua päivän aikana. Niinku, se on ehkä sellanen yleinen aktiivisuus, on niinkö vähentynyt sen päivän aikana. Mikä toisaalt on kans huolestuttavaa, koska sellanen pitkäkestonen istuminen ja tämmöinen, niin onhan sekin huonoa terveydelle että.” H1
	Aktiivisuus on vähentynyt, kun ei ole enää työmatkoja, jolloin täytyy pitää aktiivisuutta muuten yllä.	” -- kyllä sit tietenk se vähän, että semmonen ylipäätänen, niinku aktiivisuus on laskenu, tai silleen ku et sä kävele enää työmatkoja tai niinku, tää et pitää sit niinku, kyllä raahautua muuten paljon enemmän ja aktiivisemmin liikkelle ja näin.” H2
Rauhallisen työympäristön kaipuu	Kaipaa rauhallista työympäristöä keskittymistä vaativissa työtehtävissä. Kumpaani tekee myös etätöitä, jolloin voi olla vaikea keskittyä, silloin kun toinen on kokouksessa tai puhelimessa.	” -- me ollaan kumpiki mun kumppanin kanssa etätöissä. -- Mutta kyl välillä kaipaa semmosta niinkun, tosi rauhallista ympäristöö. Et ku meillä oli kyllä avokonttori niinku tuolla virastolla, mutta sielki oli sellasia niinku keskittymistiloja, hiljaisia tiloja, vetäytymistiloja. Mä käytin tosi paljon niitä. Niin kyl semmoinen niinku tarve on edelleen aina välillä että. Et jos tarvii tehdä jotain tosi pitkäjänteistä ja keskittymistä vaativaa. Niin niin. Et joskus niinku kokee sen niinku, vähän häiritseväks et jos toinen vaikka on kokoukses tai puhuu puheluita ja ite pitäs keskittyä, niin kuuluu kuitenkin läpi seinien. ” H2
Perehdytyksen haasteellisuus etätöissä	Perehdytys oli haastavampaa etänä, kun Skypen ja Teamssin kautta piti opetella ja kysyä.	”Kyl mä sen koen että kun silloin, vaikka, tai että on ollu tämmöisiä perehtymisiä. Niinku että ollaan oltu etänä tiimissä, niin se on ollu ehkä vähän haastavampaa etänä, kun joutuu skypen, teamssin kautta kaiken kysymään ja opettelemaan. Et se oli ehkä silloin aluks raskasta.” H2
Työpäivien pidentyminen	Työpäivät ovat pidempiä etätöissä.	” No mä teen pidempii työpäiviä päiviä kyllä. ” H2
	Etätöissä tulee tehtyä töitä huomaamatta myös iltaisin ja viikonloppuisin, vaikka olisi tehnyt täyden työpäivän.	” Kieltämättä se, että helposti koneen ääreen tulee istuttua illallakin. Vaikka olisi tehnyt ihan täyden työpäivän, ni sitte se on niinku helppoa tulla siihen ja vielä tehä joku muutama asia. Ja huomaa sitte et okei, mä oon ollu täs kaks tuntia ja kello on jotaki yheksän, et ei menny hyvin. Ja tota joskus viikonloppusinkin, sama juttu ku se kone on siinä ikään kuin tarjolla ja auki ni, siinä tulee oltua.” H4

Alaluokat	Pelkistetty ilmaus	Alkuperäinen ilmaus
	Työkonetta tulee avattua useammin etätyössä, koska se on jatkuvasti saatavilla, eikä sitä malta jättää rauhaan välttämättä edes vapaalla.	" – – tosi usein tulee avattuu se työkone kuitenkin useemmin , ja seurailtu, ku se on jotenkin siinä työympäri-, tai siinä kotiympäristössä koko ajan se, sun työpiste." " Kun olis päivä ettei tarvis tehäkkään tai niinku oma vapaapäivä tai tämmönen, niin ei, niin ei tota noin malta jättää aina sitä konetta rauhaan" H5
Työmäärän lisääntyminen	Työmäärä kokonaisuudessaan on lisääntynyt etätyössä.	" Mut kyllä niinku se työmäärä on kokonaisuudessa varmaanki lisääntyny. " H2
	Kokouksia pidetään etätyössä enemmän ja tiheämpään tahtiin kun aiemmin, sillä siirtymisiin ei kulu enää aikaa.	" – – nyt kun ne jää, se matkustaminen pois ja ei tarvi siirtyy niinku fyysisesti paikasta toiseen ,vaikka tilasta toiseen tai huoneesta toiseen työpaikalla, ni kokouksia on tosi paljon ja niitä pistetään sitte ihan peräkanaa kalenteriin, et sellaisiakin päiviä on että, et oikeesti on joku puolen tunnin tauko, eikä välttämättä loogisestisesti ollenkaan ruokatunnin aikaan, vaan et se koko päivä on täynnä kokouksia. Niit on jotenkin helpompi työntää tonne kalenteriin, kun ei tarvi mieltä niitä siirtymiä eikä, eikä muita tällaisia, mitä mitä sitte oikeesti, jos ne ois paikan päällä jossain ni, niitä pitäs huomioida." H4
	Työmäärä kokonaisuudessaan on hieman lisääntynyt etätyössä.	" – – mutta se kokonais työmäärä, voi olla et se on vähän lisääntynyt " H4
	Tuntuu että töitä on enemmän kuin lähitöissä, sillä tuntuu, että ajatellaan ihmisten olevan vain kotona.	" – – ainakin tuntuu, että töitä on enemmän. Et mä en tiedä johtuaks se siitä, et, et tota noin ku, ei konkreettisesti nää niitä muita tiimin jäsenii koko ajan siinä, niin ehkä tavallaan, tottakai yritetään pitää niinku, selvillä et kuka tekee mitäki ja tällä lail ilman muuta seurataan työtä mut, jotenki tuntuu silti et, et niit töitä tulee paljon enemmän, ku aatellaan että ihmiset on kotona" H5
Lähityön liitännäis-asioiden kaipuu	Liitännäis asioiden puuttuminen, kuten siistimpien vaatteiden pitäminen.	" – – iha jopa tää et niinku, saa laittaa siistimmät vaatteet päälle ja käyä joskus jossaki piipahtamassa ja se on just tä, semmonen tavallaan sitä liitännäisjuttua mitä siinä on " H3
Vaikeus huomata, jos jollakin menee huonosti.	Etätyössä ja etänä johtaessa on vaikeaa huomata, jos alaisella menee huonosti tai joku ei suoriudu työtehtävistään.	" – – ehkä se on niinku etätyössä se vaikein että, et kun ei nähdä kasvotusten, nyt koskaan, niin on tosi vaikea huomata sitä jos jollakin menee oikeesti huonosti. Jos on joku hätä, ei vaikka suoriudu kaikista töistä tai on jonkinlaisia terveydellisiä ongelmia, vaikka jaksamisen kanssa ongelmia tai

Alaluokat	Pelkistetty ilmaus	Alkuperäinen ilmaus
		jotakin muuta, ni ne on tosi vaikea havaita kun johtaa etänä. Jos joku-, kaikki ei halua sanoa niist suoraan ja ne on tosi vaikeita asioita kertoa suoraan ni, niin se on ehkä sellanen vähän. Miten mä osaan tulkita näitä ihmisiä ja heidän kommunikaatiotaan tai jotakin muuta, että jos heillä olis joku hätä?” H4
Koti alkaa tuntua työympäristöltä	Kotiympäristö alkaa tuntua työympäristöltä ja sieltä tekee mieli poistua heti työpäivän jälkeen.	” – – myös se just että työympäristö on kotiympäristö ja se alkaa niinku tuntuu semmoselta , että mun ainaki tekee heti työpäivän jälkeen mieli lähtee, lähtee johki ulos, että saa tavallaan sen stopin sille työpäivälle.” H5
	Koko elämä pyörii muutaman neliön sisällä, johon kaipaisi vaihtoehtoja.	” – – onhan se vähän kun koko elämä pyörii niinku muutaman neliön sisässä niin . Välillä vähän kaipailisi vaihtoehtoja, tai jotain niinku, muutosta” H6
Työn hallinnan vaikeus	Työn hallinta on hieman haastavampaa etänä.	” Noo, ehkä sitä on aika vaikee etänä nähdä, niinkun sitä omaa ja muiden työkuormaa. Että vaikei se nyt se määrä olis sinällään ehkä muuttunu, niin sen hallinta on ehkä vähän haastavampaa. ” H6
Työmotivaation puute	Motivaation puute tuli alkuvuodesta, kun oli oltu pitkään etänä.	” Mutta silleen alkuvuodesta kun oltiin oltu jo pitkään vaan etänä, ni must tuntu et oli niinku kunnan motivaation puute . Että niinku, kyllä, kyllä se on vaikuttanu.” H6

Liite 5. Haastateltavien kokemuksia etätyössä vaadituista taidoista

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Yläluokka	Pääluokka
” Ehkä sellasta itsensä johtamista, koska mä luulen, että semmoinen ihminen, joka on tottunut ehkä semmoiseen mikro manageeraukseen tai johonkin vastaavaan, niinku sellaseen että sulle sanotaan koko ajan, että nämä nämä nämä tee. Niin sellaiselle ihmiselle ei ehkä välttist sovi etätyö. Et kyllä mä niinku koen että itellä on sellanen itsenäinen tekeminen niinku tulee, tulee sillain luonnostaan. Niin sen takia tää etätyöki on ollut tosi mukavaa siinä mielessä. ” H1	Itsensä johtamista, koska mikro manageraukseen tottuneelle ei sovi etätyö.	Itsensä johtaminen	Itsensä johtaminen
” Enemmän ehkä semmosta itsensä johtamista.” H2	Itsensä johtamista.		
” Ja sit justiin se itsensä johtamisen taito on kyllä kans sellane oleellinen, et ossaa	Itsensä johtaminen, että osaa rytmittää työpäivää.		

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Yläluokka	Pääluokka
niinku, vähän rytmittää sitä päivää ja miettiä et, mitkä ne päivän jutut on.” H3			
” No sellasta niinku, oman työn johtamista” H6	Oman työn johtamista		
”-- semmoista niin kuin hyvin oma aloitteisuutta tai semmoista että”H1	Oma-aloitteisuutta	Oma-aloitteisuus	
”Semmosta keskittymistaitoa varmaan myös että, jos niitä palavereita oikeesti on seitemän putkeen, niin miten, miten, niinku pitää yllä sitä sellasta, just sitä motivaatiota siinä et, oikeesti mä jaksan nyt hypätä ihan toiseen aiheeseen missä äskön olin ja pystyn keskittymään siihen, vaikka mä en ehdi pitää taukoa ja muuta että se on. Se on varmaan semmonen opettelu paikka mitä, ja taito mitä tässä opetellaan nyt edelleen.” H4	Keskittymistaitoja esimerkiksi silloin, kun palavereita on useampi peräkkäin etänä.	Keskittymistaidot	
” onhan niinku aina joka organisaatiossa ne omat järjestelmät, että se aina varmasti vie aikansa, kun menee uuteen paikkaan töihin, että saa haltuun sen kyseisen organisaation järjestelmät. ” H1	Organisaation järjestelmien ja ohjelmien hallitseminen		
” – – , no digitaidot ehtomasti, justii että ossaa-. Meil on muutenkin todella paljon ohjelmistoja, mitä me käytetään, mutta justiin tämmöset niinku asiakirja jutut, sitte ku pittää niinku pystyä sähköisesti kaikki tekemään, niin sitä pittää niinku osata, osata ohjelmia käyttää” H3	Ohjelmistojen hallinta ja asioiden hoitaminen sähköisesti	Järjestelmien ja ohjelmien hallinta	
” No kyl tietenki kaikki digijutut. Et oon oikeesti joutunu, ku on pitäny vaikka pitää niinku tapahtumia isoille joukoille jossain Teamsissä, niin kyl siin on parit koulutukset joutunu käymään, että niinku tietää mitä tapahtuu. Et niinku auttaa ihmisiä jotka ei pääse langoille ja tällasii.” H2	Digitaaliset taidot, joita tarvitaan esimerkiksi silloin, kun pitää tapahtumia isoille ryhmille etänä.	Digitaaliset taidot	Tekniset taidot
” – – välillä tulee niinku tämmösii, asenna uusi tietokone itse, siis koen et oon ihan näppärä näissä niinku perus laitteissa, mutta kun itsellä on vaikka tietyn merkin laitteet kotona ja sitten kun tulee joku asenna nämä ja ota huomioon nämä kaikki asiat, et ku ei oo ollu mitään tämmösii asennuspalvelui tarjolla, koska ei oo lähikontakteja. Ni kyllä välillä on saanut soitella kyllä niinku, auttavaan puhelimeen että, mitä minä nyt teen että, nyt en niinku selviä tästä yksin, että teenkö jotain väärin. ” H2	Digitaalisten laitteiden asennukset	Laitteiden hallinta	
” Ja ehkä teknisiä taitoja myös, et tota niinku siihen että, et miten hallitsee näitä laitteita kaikkia, jos tulee jotakin	Tekniset taidot ja laitteiden hallitseminen		

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Yläluokka	Pääluokka
ongelmia, vaikka koneeseen tai kuulokkeisiin tai näihin meidän käyttämään skype järjestelmään, ni siinä pitää välillä aika, aika fakiiri olla et, saa kaiken toimimaan tosi nopeesti, ku joku palaveri on tulossa ja muuta” H4	esimerkiksi ongelmatilanteissa		
” No todellaki nää digitaidot [--] Siis, kyllähän nyt jos jotain yhteistä projektia tehdään, niin pitää olla kaikkii, sharepointissa tai yhdessä muokataan jotain docksidokumenttia tai tällä lailla. Et pitää olla tosi semmosii hyvii digitaitoja jo siinä niinku, tiimityöskentelynki kannalta.” H5	Digitaidot, kuten materiaalin käsittelyyn liittyvät tekniset taidot sekä ryhmätyöskentelyssä tarvittavat digitaidot.		
” Ja ehkä tarvii semmosia uudenlaisia vuorovaikutustaitoja myös, ku ihmiset on, on siellä ruudun takana ja, ja et miten niinku, luo sellasta ilmapiiriä niihin tilanteisiin sitten että se on, on ikään ku, turvallinen ja semmoinen läheinen, vaikka ei ollakaan sitten oikeesti läsnä.”H4	Uudenlaisia vuorovaikutustaitoja, kun ihmiset ovat etänä.	Digitaaliset vuorovaikutustaidot	
” Ja sitten nää etäkokouksethan nyt on ihan toisen tyyppisiä mitä aikaisemmin on ollut, että ne on niinku, kanssa oma taitolajinsa, että enneku niissä on kaikki oppinut toimimaan” H3	Etäkokoustaidot		
”Ja semmoista rajaamista. Siin on vieläkin opettelemista. Jotenkin se, et pitää, ehkä enemmänki on se, että on niinku, on paljon tekemistä. Ja et se jotenki, että se työ ei koskaan lopu tekemällä. Niin se sen niinku, toittaminen tai niinku jotenki niiden rajojen asettaminen, että tähän loppuu nyt työpäivä ja nyt en mene enää tekemään yhtä juttuu.” H2	Työtehtävien rajaamisen hallintaa, sillä työtehtävät eivät lopu tekemällä.	Työ-tehtävien rajaamisen taito	Työn organisoi- misen taito
” Priorisointia, sitä että sä teet niinku, oikeessa järjestyksessä sun työt ja osaat myös tauottaa sitä, mis mä oon vähän huono. Ja sitten se, että osaat myös tehdä niin kuin eron sitten työn ja vapaa ajan välille, koska siihen pitää kiinnittää ihan erityistä huomiota niinku tällä hetkellä.” H6	Taitoa tehdä työt oikeassa järjestyksessä ja taitoa tauottaa työtä sekä erottaa työ ja vapaa-aika.		
”Ja omaa ajankäytön hallintaa” H1	Ajankäytön hallintaa	Ajankäyttö	
Ajanhallintaa” H4			

Liite 6, Haastateltavien kokemuksia siitä, tukevatko korkeakouluopinnot etätyötaitojen oppimista

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Yläluokka	Pääluokka
"Joo ehdottomasti. Että kyllä mä nään että yliopisto on kuitenkin, se on niin sellainen, niinkun susta itsestä kiinni se tekeminen. Et ei siellä mitään tapahdu-. Et jos verrataan esimerkiks, mitä minä en oo käynyt ammattikorkeakoulua, mutta mitä mä oon kuuluu ammattikorkeakoulusta, et siellä on se sama luokka ja sama opettajat on usein, niinku, se on, se on ehkä enemmän sellasta ohjatumpakin. Et kyl mä koen ehkä yliopisto valmistaa semmoseen itsenäiseen tekemiseen paljon enemmän. Tai näin mun näkökulmasta" H1	Yliopisto tukee etätyötaitojen oppimista, sillä se valmentaa itsenäiseen tekemiseen, toisin kuin ammattikorkeakoulu	Itsenäinen tekeminen	
"-- mutta kyllähän niinku, yliopistossa nämä perus, office jutut. Ja ainaki mun perusopintoihinki kuuluu justiinsa. On excelit ja wordit ja tällöiset. Niin kyllähän siitä tulee semmoinen peruskäyttö tällöisille ohjelmille. Että se on ehkä semmoinen. Että ja just se ku kaikki kouluhommat, nehän nyt ylipäätään tehdään niinku koneella. Niin että ehkä se, niin tota. Omat järjestelmät tottakai työpaikalla on pitänyt opetella erikseen. Mutta kyllä se on se, peruskäyttö niin sellainen on kyllä ehkä tullut sitte pohjana jopa sieltä yliopistosta." H1	Yliopistossa on oppinut perusohjelmistojen, kuten excelin ja wordin käyttöä.	Tekniset taidot	Korkeakouluopinnot tukevat etätyötaitojen oppimista
" Ja tota toki digitaatioja, että jonkin verran opintoja on ollu sit netissä, mut tavalla tai toisella jo, jo niinku aiemminkin ja. Ja ja tota tiettenkin nyt korona aikana ku se kommunikointi sinne yliopiston suuntaan ja opinnot ja niiden seuranta ja ohjaajan tapaaminen, kaikki tapahtuu verkossa, niin kyllä ne kun tukee tavallaan sit tätäki" H4	Opinnoissa on opittu digitaatioja mikä tukee etätyössä onnistumista.		
" No toki meillä nyt esimerkiks justiin tä Zoomin käyttö ja tällöiset näin ni, kyllähän näitä niinku tulee tässä opintojen myötä iha väkisinki harjoiteltua että, että	Opinnoissa on oppinut käyttämään zoomia ja muita kommunikaatio kanavia.		

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Yläluokka	Pääluokka
miten näitä eri kommunikaatio kanavia käytetään” H3			
” tavallaan tämmönen saavutettavuus ja selkeäkielisyys ja tämmöstä on niinku, niistä on ollu tosi paljon apua tässä. Ja niitten, just niinku paljon tehhään sähkösesti ja meilläkin on vaihtunu kaikki asiakirjapohjat niihi saavutettaviin ja näin ni. Sitä meillä on ollu koulussakin, opiskeluissa, kurssilla.” H3	Opinnoissa on opittu saavutettavuuteen ja selkeäkielisyteen liittyviä taitoja.		
” – – on niinkö opiskeltu paljon just tällaiseen, niinkö etäjohtamiseen, virtuaalisten tiimien johtamiseen liittyviä asioita. Ja musta tuntuu, et se on ollut vähän sellasta teorian tasolla. -- Ja tuntuu että se on niin pal konkreettisempaa se, mitä on ehkä itekki opiskeltu aiheeseen liittyen, et se ei ole enää vaan sellasta teoriaa ja sellasta korkealentoista juttua vaan että, ihan tosi juttu, että etätyötä tehdään ja tullaan tekemään varmasti.”H1	Opinnoissa on opiskeltu etäjohtamista ja virtuaalisten tiimien johtamista	Etäjohtaminen	
” No kyllä. Kyllä varsinkin ajanhallintaa, et ku tää oma työ on nyt aika itsenäistä ja opiskelen tällä hetkellä niinku ihan itseni varassa ja omien aikataulujeni varassa ja sen maisteriopintojenki aikana aika lailla samoin ni, on joutunu niinku itse suunnitella sitä ajankäyttöä – ” H4	Opinnoissa on oppinut ajanhallintaa ja ajankäyttöä	Ajanhallinta	
”No en kyllä oikeastaan. Se on kyllä vähän surullista sanoo. Mutta tota, meil on ollu aika semmoinen niinkun kirjatentti tyyppinen, tosi teoreettinen ala” H2	Opinnot eivät tue etätyötaitojen hallintaa, koska opinnot ovat niin teoreettisia.	Opintojen Teoreettisuus	
” ” – – On tosiaan niin loppuvaiheessa muutenkin opinnot, et ei oo esimerkiksi ollu mitään ryhmitöitä enää, niinku et, mitä ois tehnyt vaikka tälleen etänä, että ei oo niin tällee opiskelijan näkökulmast sit ehkä kuitenkaan, hyviä, hyviä esimerkkejä. Mutta enemmän tuntuu, et työelämä on täs vaihees sitä niinku auttanu sitä – ” H5	Opintoja ei ole ollut etänä, mikä olisi tukenut etätyötaitojen oppimista. Työelämä on auttanut enemmän etätyötaitojen oppimista.	Etäopintojen puuttuminen	Korkeakouluopinnot eivät tue etätyötaitojen oppimista
” Mutta en mä tiedä minkä takia siellä koulussa ei oikeesti opi sitä niinku, työkuorman hallintaa ja sitä omaa niinku, johtamista. Mä en	Koulussa ei opi työkuorman hallintaa tai itsensä johtamista,	Työkuorman hallinnan ja itsensä johtamisen	

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Yläluokka	Pääluokka
tiedä, toi on niinku mun mielest sairaan hyvä kysymys, koska mä en ymmärrä miten sitä ei siel koulus opi. Että kyllä mä oon kaiken siitä oppinut kantapään kautta vasta sit niinku työelämässä.” H6	vaan näitä taitoja on opittu työelämässä.	taitoja ei opi koulussa	