

Etätyöpatian vaikutukset työssäjaksamiseen

Jesse Nordman



Tekijä(t) Jesse Nordman	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Etätyöapatian vaikutukset työssäjaksamiseen	Sivu- ja liitesivumäärä 24 + 1
<p>Koronaviruspandemian käynnistyessä vuoden 2019 lopulla kansainvälinen ja suomalainen työympäristö koki merkittävän muutoksen rajoitustoimenpiteiden takia. Kun ihmisten välisiä kontakteja pyrittiin kaikin keinoin rajoittamaan, vuoteen 2021 mennessä osalla työpaikoista sekä lähestulkoon kaikilla opiskelijoista, etätyöstä tuli uusi normaali. Pandemian pitkittyessä etätyön hyötyjen lisäksi haitoista nousi esiin uudenlainen ilmiö, etätyöapatia.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää mitä on etätyöapatia ja mitä sillä tarkoitetaan sekä minkälaisia vaikutuksia sillä on työhyvinvointiin. Tutkimustyön tietoperustassa tutustutaan etätyöhön, sekä sen tuomiin hyötyihin ja haasteisiin. Lisäksi etätyössä tarvittavia ominaisuuksia, kuten motivaatiota sekä itsensä johtamista avataan tarkemmin. Teoriaosuudessa tarkastellaan myös tarkemmin juuri 2021 valmistunutta Miten Suomi Voi-tutkimusta, jonka toteutuksesta vastasi Taloustutkimus suoraan Työterveyslaitoksen toimeksiannosta. Tarkoituksena on luoda työlle entistä tarkempi teoriapohja uusimman tutkimustiedon perusteella. Tämän kaltaista tutkimusta ei ole Suomessa koskaan aiemmin tehty ja julkaisutietoa etätyön kokemuksista on merkittävän vähän.</p> <p>Opinnäytetyö koostuu lisäksi haastatteluista, joissa saadaan kasattua lisätietoa avoimin kysymyksin, jonka pohjalta voidaan analysoida laajempaa aineistoa muun teorian tiedon kanssa yhteisesti. Tällä pyritään saamaan laajempi ymmärrys etätyöhön, etätyöapatiaan sekä vastaamaan opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin.</p> <p>Kvalitatiivinen kyselytutkimus toteutettiin kuusi henkiselle joukolle henkilöitä, jotka ovat siirtyneet tekemään töitä kotoa käsin. Neljä henkilöä ovat työssäkäyviä ja kaksi opiskelijoita. Haastattelut toteutettiin alkuvuodesta 2021.</p> <p>Lopputuloksena syntyi tuloksellista pohdintaa etätyöapatiasta ja sen tuomista muutoksista työelämään. Työ pyrkii esittelemään uusia tapoja asennoitua etätyöhön, löytää motivaatiota ja uusia itsensä johtamisen keinoja. Lopputuloksessa käsitellään myös uudenlaisia toimintatapoja ja toimintamalleja työnantajille sekä esimiehille. Näillä keinoilla myös tulevaisuudessa tapahtuvan etätyön johtaminen ja hallinnointi sujuvat mallikkaammin sekä antaa eväät myös työn tuottavuuden parantamiseen.</p>	
Asiasanat Etätyö, työhyvinvointi, etätyöapatia, työmotivaatio, itsensä johtaminen	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimuksen tavoite ja rajaukset	2
1.2	Keskeiset käsitteet	2
1.3	Peittomatriisi	3
2	Etätyö.....	5
2.1	Etätyön hyödyt	5
2.2	Etätyön haitat.....	5
2.3	Etätyö sujuvaksi	6
2.4	Itsensä johtaminen.....	6
3	Koronaviruspandemian vaikutus työssä jaksamisessa	9
3.1	Etätyö koronapandemian aikana.....	10
3.2	Suositukset koronaviruksen jälkeiseen etätyöaikaan.....	12
4	Tutkimuksen toteutus	14
4.1	Tutkimuksen menetelmä	14
5	Tutkimuksen tulokset.....	15
5.1	Miten olet kokenut etätyön yleisesti sekä arvioi fyysistä ja psyykkistä hyvinvointiasi?.....	15
5.2	Onko etätyö vaikuttanut työssäjaksamiseesi?	16
5.3	Mitkä ovat mielestäsi etätyön hyödyt ja haasteet?.....	17
5.4	Oletko tarvinnut tukea etätöihin?	18
5.5	Näkisitkö itsesi tekemässä etätöitä tulevaisuudessa?	18
6	Pohdinta.....	20
6.1	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi.....	22
	Lähteet	23
	Liitteet.....	25

1 Johdanto

Kun poikkeus syrjäyttää normin; Maailmalla ja Suomessa riehuvan koronaviruspandemian vuoksi ihmiset ovat ajettu työpaikoiltaan työskentelemään kotoa, vapaa-ajan asunnoilla sekä mökeiltään. Koska liikkumisrajoitukset ovat maailmankolkasta riippuen tiukkoja tai erittäin tiukkoja, perimmäinen ajatus on rajoittaa sosiaalisia kontakteja mahdollisimman paljon. Työpaikat ja niissä tapahtuvat kohtaamiset ovatkin rajoitusten sekä suositusten ensimmäisiä keinoja. (THL 2020.)

Kansainvälisissä ja kotimaisissa lehdissä ja medioissa on pohdittu paljon vallitsevien poikkeusolosuhteiden vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin pitkään etätöitä tekevien keskuudessa. Usein etätyöstä puhuttaessa tuodaan esille ainoastaan sen mahdollistamat hyödyt työnantajalle ja työntekijälle. Näinä poikkeusaikoina on kuitenkin entistä tärkeämpää, että etätyötä tekevät on tietoisia sen tuomista haasteista.

Etätyöapatiaa ei ole nykyisen tutkimustiedon valossa vielä juurikaan tutkittu. Itse termi etätyöapatia on tullut esille vasta nykyisen pandemian aikana. (HS 2020.) Kuten myös itse etätyötä, liikkuvaa työtä, diginomad-työtä tai monimuotoista työtä, etätyöapatiaa voi kutsua monellakin eri termillä. Eri termien takana on kuitenkin sama tarkoitus, joka viittaa tyytymättömyyteen, innovatiivisuuden laskuun, ahdistukseen, yksinäisyyteen ja jopa masennukseen.

Koska etätyö sekä sen tuoman tunne-elämän muutokset ovat melko vähän tutkittuja sekä erittäin pinnalla olevia aiheita, valitsin nimenomaan etätyöapatian opinnäytetyön aiheekseni. Päätin tehdä tutkimustyötä myös laajemmalla näkökannalla, kuin ainoastaan työelämästä. Etätyöntekijöiden lisäksi, myös opiskelijat ovat kohdanneet etätyöskentelyn eli ns. etäoppimisen tuomia haasteita. Valitsin erilaisissa lähtökohdissa pandemian aikana kotona työskenteleviä kohdehenkilöitä, sillä uskoin sen avartavan näkemystä etätyöapatiasta entisestään.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää mitä todella on etätyöapatia ja mitä sillä tarkoitetaan sekä minkälaisia vaikutuksia sillä on työ tai -opiskeluhyvinvointiin. Tutkimustyön tietoperustassa tutustutaan etätyöhön, sekä sen tuomiin hyötyihin ja haasteisiin.

Kvalitatiivinen kyselytutkimus toteutettiin kuusi henkiseksi joukoksi henkilöitä, jotka ovat siirtyneet tekemään töitä tai opiskelemaan kotoa käsin kuluneen koronapandemian aikana.

1.1 Tutkimuksen tavoite ja rajaukset

Poikkeusoloista johtuva pitkään jatkunut etätyö voi nakertaa etätöitä tekevien päätä. Työterveyden asiantuntijat kutsuvat ilmiötä etätyöapatiaksi. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia mitä etätyöapatialla tarkoitetaan ja minkälaisia vaikutuksia sillä on työhyvinvointiin. Tutkimuksen pääkysymykseksi valikoitui:

Mitä on etätyöapatia ja minkälaisia vaikutuksia sillä on työhyvinvointiin?

Pääkysymyksestä johdettiin kolme alakysymystä, joiden avulla haetaan vastauksia pääkysymykseen:

- Kuinka etätyö vaikuttaa työssäjaksamiseen?
- Mitkä ovat etätyön hyödyt ja haasteet?
- Kuinka pyrkiä välttämään etätyöapatia?

1.2 Keskeiset käsitteet

Tämän opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat etätyö, etätyöapatia sekä motivaatio. Näitä keskeisiä käsitteitä tarkastellaan lähemmin seuraavissa kappaleissa.

Etätyöksi kutsutaan työtä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella esimerkiksi kotona, mökillä tai tien päällä. Kaikki työpaikan ulkopuolella tehtävä työ ei kuitenkaan ole etätyötä. Etätyöksi luokitellaan työ, jota työnluonteen vuoksi on mahdollista tehdä myös työpaikalla. Etätyö perustuu aina vapaaehtoisuuteen, josta työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään. Etätyön tarkoituksena on tuoda joustoa työelämään ja sen avulla pyritään vastaamaan työntekijän henkilökohtaisiin tarpeisiin, joita voivat olla terveys, perhe tai asuinpaikka. (Akava 2019.)

Useat työpaikat tarjoavat nykyään mahdollisuuden etätyöskentelyyn. Mikäli johtaminen ja työn suunnittelu on oikeaoppisesti toteutettu, edellytykset hyvään etätyöskentelyyn täyttyvät. (Akava 2019.)

Etätyön ehdoista on sovittu yhteisesti Eurooppa tasolla etätyön puitesopimuksessa. Sopimus toimii pohjana organisaatioille ja yrityksille etätyötä koskevia sopimuksia tehdessä työnantajan ja työntekijän välillä. (Akava 2019.)

Etätyöapatiaksi kutsutaan ilmiötä, joka pitkään jatkuneesta poikkeusolosuhteista johtuen on alkanut nakertaa etätyötä tekevien päätä. Ilmiössä on kyse tylsistymisestä, kun työpäivän sisäiset virikkeet ja vaihtelut puuttuvat. Työn tekeminen muuttuu monotoniseksi ja tunne-elämä latistuu, kun ei olla lähitekemisissä muiden ihmisten kanssa. Tilannetta, jossa vuorovaikutus on siirtynyt näin massiivisesti etämuotoiseksi, ei ole koskaan ollut. (HS 2020.)

Ranta viittaa myös artikkelissaan Microsoftin tekemään tutkimukseen, jossa työntekijöiden innovatiivisuus on laskenut. Yritysten henkilöstö on sosiaalisessa deprivaatiossa, eli niin kutsutussa vajetilassa. Kun sosiaalisessa kanssakäymisessä ei luoda riittävästi luottamusta ja koheesiota nimenomaan kasvotusten, sen vaikuttavuus ruudun kautta jää erittäin heikoksi. Kun työntekijät pitää saada innostumaan sekä sitoutumaan, virtuaalivälineet eivät ole paras tie siihen. (Ranta 2020.)

Motivaatio on alun perin tarkoittanut liikkumista, mutta myöhemmin termiä on laajennettu tarkoittamaan käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Motivaatio sanan perustana toimii sana motiivi. Se tarkoittaa tarpeita, viettejä, haluja, yllykkeitä sekä palkintoja tai rangaistuksia. Motiivit motivoivat yksilön yleistä käyttäytymistä ja antavat sille suunnan. (Ruohotie 1998, 37.)

Motivaatiolla tarkoitetaan motiivien aikaansaamaa tilaa. Motivaatio jaetaan usein sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio lähtee ihmisestä itsestään ja se on tunne tai halu suorittaa jotain ilman ulkoista motivointia. Ulkoiset motivaatiotekijät määräytyvät ympäristön mukaan ja vaihtelevat erilaisten ihmisten välillä. Yleisimmät ulkoiset motiivat tekijät ovat raha, kuuluisuus, tunnustus tai esimerkiksi yhteenkuuluvuuden tunne. Näitä kahta motivaatiotyyppiä ei voi pitää täysin erillisinä. Ne voivat parhaimmillaan täydentää toisiaan, vaikkakin toiset motiivit ovat hallitsevampia kuin toiset. (Ruohotie 1998, 37-38.)

1.3 Peittomatriisi

Peittomatriisin luo opinnäytetyön tekijälle, lukijalle sekä arvioijalle selkeästi viitekehykset tutkimustyölle asetettuihin alakysymyksiin, teoreettiseen viitekehykseen, haastattelukysymyksiin sekä haastatteluiden tuloksiin. Matriisin avulla lukija löytää työstä ydinkohdat selkeämmin. Taulukossa on esitetty tutkimuksen alakysymykset ja viitattu teoreettisen viitekehyksen vastaaviin lukuihin. Tulokset sekä haastattelulomakkeen kysymykset on luokiteltu peittomatriisissa alakysymysten mukaan.

Taulukko 1. Etätyön kysymykset

Alakysymykset	Teoreettinen viitekehys (luku)	Kyselylomakkeen kysymys	Tulokset (luku)
Kuinka etätyö vaikuttaa työsäjäksämiseen	2.3 ja 3.1	3	5
Mitkä ovat etätyön hyödyt ja haasteet?	2.1 ja 2.2	4	5
Kuinka pyrkiä välttämään etätyöapatia?	2.4 ja 3.2	4-5	5

2 Etätyö

Etätyöllä, kuten myös etäopiskelulla on useita eri muotoja ja tapoja sen toteuttamiseen. Useimmiten työ tehdään kotoa käsin, mutta etätyötä voi tehdä myös esimerkiksi mökillä. Liikkuvalle työllä tarkoitetaan työskentelyä työmatkoilla, mutta se on samalla tavalla osittaista etätyötä. Etätyötä voidaan tehdä myös työajoista riippumatta. (Roine & Anttila 2016, 12.)

Etätyötä tekevien työntekijöiden määrä on kasvanut vuonna 2020 lähes kaksinkertaiseksi. Työn tekeminen vaihteli suuresti toimialoittain sekä alueittain. Etätyön määrää mitattiin, että onko ansiotyötä tehty kotona viimeisen neljän vuoden aikana säännöllisesti, silloin tällöin vai ei lainkaan. Vaikka etätyön määrä kaksinkertaistui, suurin osa suomen työssäkäyvistä ei tee etätöitä ollenkaan. (Leskinen, 2020.)

2.1 Etätyön hyödyt

Etätyö mahdollistaa työntekijälle ja työnantajalle erilaisia hyötyjä. Helposti ajatellaan, että työn tekeminen kotoa käsin tuo säästöjä vain työntekijälle, mutta todellisuudessa se säästää myös työnantajan rahoja. Etätyön tekeminen houkuttelee yhä useampaa työntekijää, sillä se nähdään keinona parantaa työntekijöiden työ- ja yksityiselämän välistä tasapainoa. (Haavisto 2020, 13-15.)

Koronaviruspandemian aikana etätyön hyödyt viruksen leviämisen riskin ehkäisemiseksi ovat selkeät. Etätyö vähentää fyysisiä lähikontakteja työpaikoilla sekä työmatkaliikenteessä. Etätyöllä on ollut merkittävä vaikutus työntekijöiden sairaspöissaolomääriin. Sosiaali- ja terveysministeriö arvioi, että sairauspöissaolot ovat vähentyneet yli 50 prosenttia verrattuna pandemian alkuun etätyön ansiosta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

2.2 Etätyön haitat

Joskus etätyötä tekevillä on vaikeuksia vetää raja työn ja vapaa-ajan välille, mikä voi jotta tavallista pidempiin työpäiviin. Vaikka kotoa käsin työskentely voi houkuttaa monia, kotitoimistoon siirtymisen vaikutuksia omaan henkiseen hyvinvointiin aliarvioidaan helposti. (Haavisto 2020, 45).

Etätyön riskejä tulisi arvioida jo ennen etätyön aloittamista. Arviointi on osana työpaikan turvallisuustoimintaa. Työnantajan tulee tunnistaa vaarat ja arvioida sen riskit työntekijöille.

kijän terveydelle ja turvallisuudelle. Psykososiaaliset kuormitustekijät sekä fyysinen kuormittuminen ovat korostuneina riskitekijöinä. Myös työympäristöstä poikkeavaa tapaturma-vaaraa tulee arvioida riskitekijänä. (Työterveyslaitos 2020.)

2.3 Etätyö sujuvaksi

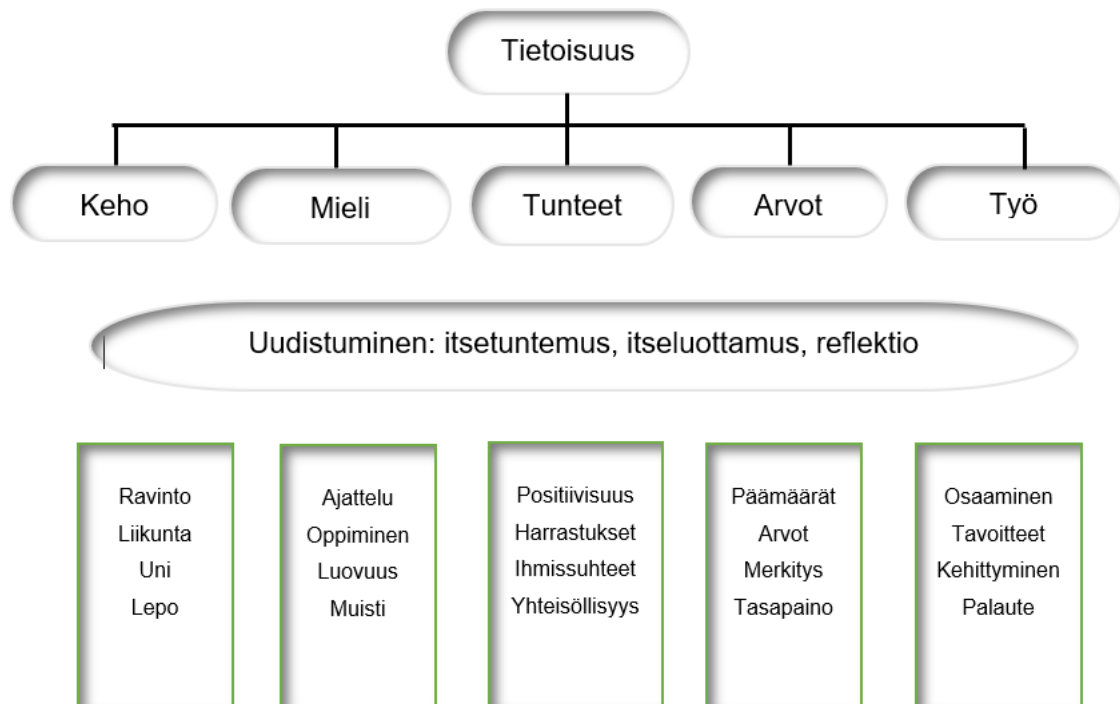
Jotta etätyö tai etäopiskelu tuntuisi sujuvalta, työn lähtökohtaisesti tulisi olla motivoivaa. Työterveyslaitos julkaisussaan (2020) on kuitenkin listannut vinkkejä työntekijälle, jotka parantavat etätyön sujuvuutta sekä työssä jaksamista. Listaus on suora lainaus Työterveyslaitoksen suosituksista:

- Sovi etätyönä tehtävistä töistä esimiehesi kanssa.
- Mieti, missä haluat työskennellä, tunnet olosi mukavimmaksi ja pystyt keskittymään.
- Valmistaudu etätyöpäivään samalla tavoin kuin mihin tahansa työpäivään. Pane työvälit kuntoon edellisenä iltana ja tarkista seuraavan päivän aikataulut.
- Selvitä itsellesi, mitä haluat saada aikaan etätyöpäiväsi aikana. Laadi itsellesi tehtäväluettelo ja seuraa sen perusteella työsi etenemistä.
- Varmista etukäteen, että sinulla on käytettävissä etätyössäkin kaikki työsi kannalta tarvitsemäsi tiedot ja työvälit.
- Ole aloitteellinen. Ilmoita esimiehellesi ja ryhmäsi työtovereille, mitä teet ja miten edistyt.
- Sovi yhteistyötahojesi kanssa, miten olet tavoitettavissa esimerkiksi virtuaalisessa ryhmätyötilassa, puhelimitse tai sähköpostitse.
- Muista myös järjestää itsellesi häiriöttömiä keskittymisen mahdollistavia työskentelyjaksoja. Sovi esimiehen kanssa, jos on tarvetta jaksottaa työtä aamuihin tai iltoihin työrauhan takaamiseksi.
- Pidä kiinni rutiineista. Mieti, miten parhaiten siirryt työmoodiin, esimerkiksi voit tehdä pienen aamulenkin ennen työpäivän aloittamista.
- Suunnittele työpäivä, jossa keskittyminen yksin ja työskentely yhdessä vaihtelee sopivasti.
- Vaihtele työasentoja päivän mittaan.
- Pidä taukoja aivan kuin toimistossakin. Väsyessäsi liiku ja tee venytyksiä.
- Ota taukojummat osaksi päivärutiinia.
- Myös kokouksen aikana voi liikkua ja seisoa, jolloin vireystasoa on helpompi ylläpitää.
- Huolehdi siitä, että kotona tai etätyöpaikassasi on riittävän rauhallista ja työympäristösi on sellainen, että siitä ei aiheudu tapaturmavaaraa.
- Kartoita mahdolliset kompastumisen ja muut vaaran paikat. Näin vähennät tapaturmariskejä.
- Jos olet etätöissä perheesi kanssa, suunnitelkaa yhdessä etätyöpäivän kulku esimerkiksi perhepalaverissa.
- Ota matalalla kynnyksellä yhteyttä työkavereihin tai esihenkilöön pienissäkin asioissa, kun tarvitset uusia näkökulmia tai apua työtehtävän hoitamisessa.

2.4 Itsensä johtaminen

Itsensä johtaminen on kompetenssi, jota useat eivät hallitse. Siihen sisältyy tavoitteiden asettamista ja niiden ajastamista, työn organisoimista, tuloksellista yhteistyötä, kommunikointia sekä ajankäytön hallintaa. Tärkeää on kuitenkin tunnistaa oma tilanne, joka tuo pohjan itsensä johtamiselle. (Bischof 2004, 6-7.)

Petri Sydänmaalakka (2010, 29) esittää stoalaisuuden, joogafilosofian ja tietoisuustutkimuksen sekä liikkeenjohdon teorioiden yhdistelmänä syntyneen itsensä johtamisen Oy Minä Ab- mallin, joka kuvastaa hyvin kokonaisuutta itsensä johtamisen ympärillä.



Kuva 1. Oy Minä Ab- organisaatiokaavio (mukaiillen Sydänmaalakka 2010, 29)

Organisaatiokaavio esittelee itsensä johtamisen kehon, mielen, tunteiden, arvojen sekä työn kokonaisuuksien kannalta. Tietoisuus näiden jokaisen olemassaolosta on itsetunte-
musta, joka tuo itseluottamusta reflektion kautta. (Sydänmaalakka 2010, 30.)

Etätyössä itsensä johtaminen voi konkreettisesti näkyä esimerkiksi työn hallinnan osalta siten, että työntekijä vastustaa kiusausta reagoida välittömästi sähköpostin merkkiäänään, joka häiritsee arvokasta työaika. Työn hallinnan tunteen kokemuksen hetkiä tulee vaalia. Näin toimimalla suorituspainet siitä, että viikon aikana laahaavat työt ja paneutumista vaativat projektit kasautuvat epärealistisiksi odotuksiksi etäpäivinä tehtävistä töistä, vähe-
nevät merkittävästi. (Harju 2014.)

Yksinkertaisimmillaan itsensä johtaminen on tiedostamista siitä, mikä on milloinkin tärkein tehtävä ja tekee sen valmiiksi ensimmäisenä. (Bischof 2004.) Mikäli työntekijä ei tiedä,

mitä työpaikan työtehtävillä tai projekteilla tavoitellaan, tarvitaan työntekijältä vahvaa itsensä johtamisen taitoa selviytyäkseen. Etätyöskentelyssä työtehtävien ja projektien tuntemus on edellytys onnistuneeseen työntekoon. (Digitaidot 2021.)

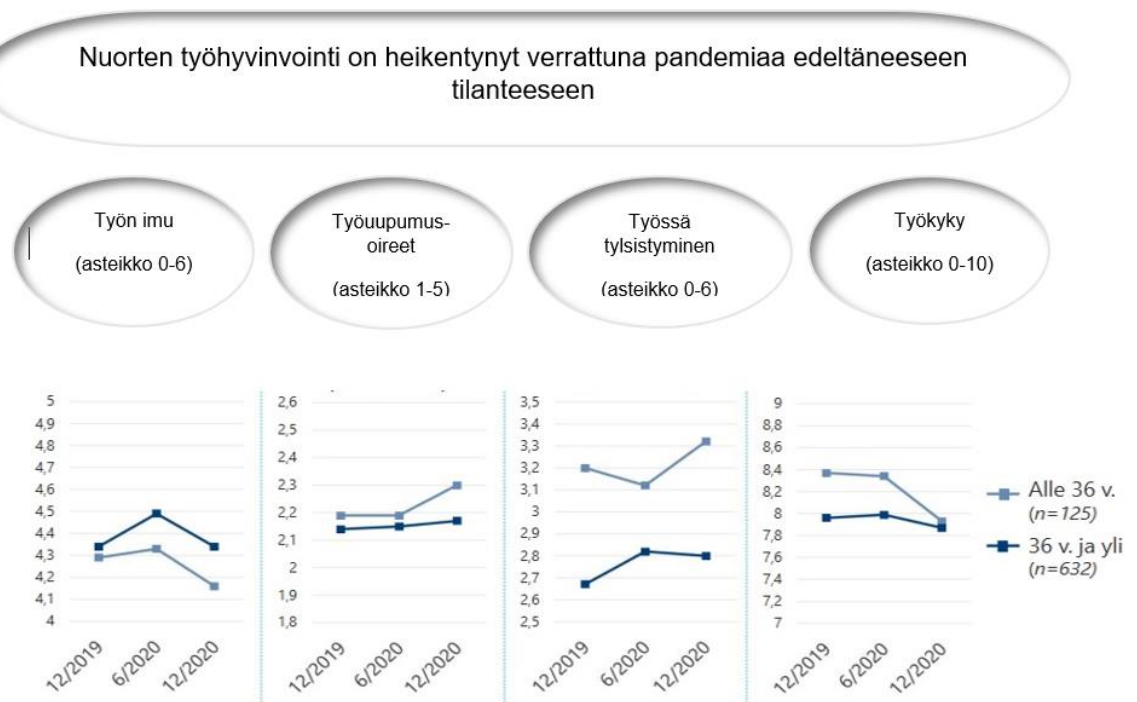
3 Koronaviruspandemian vaikutus työssä jaksamisessa

Työterveyslaitos toteutti vuosina 2019-2021 Miten Suomi voi? –seurantatutkimuksen selvittääkseen koronan tuomia muutoksia työikäisten suomalaisten hyvinvointiin. Taloustutkimus teki Työterveyslaitoksen toimeksiannosta ensimmäisen kyselyn vuoden vaihteessa 2019-2020 osana toista tutkimushanketta. Ensimmäinen seurantakysely toteutettiin touko-kesäkuussa 2020 ja toinen marras-joulukuussa 2020. Aineistoon kertyi vastauksia yhteensä 757 työssä käyvältä suomalaiselta.

Indikaattoreina käytettiin:

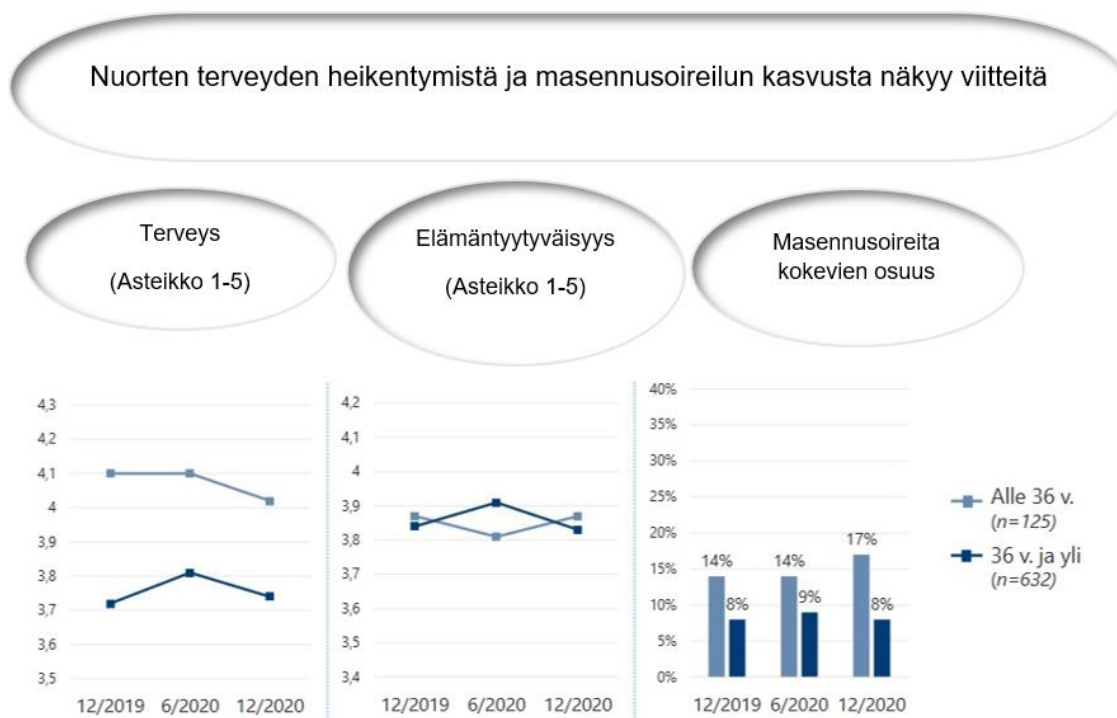
- Työn imua, jolla tarkoitetaan myönteistä koettua tunne- ja motivaatiotilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen
- Työtyytyväisyyttä, jolla tarkoitetaan tyytyväisyyttä omaan työhön
- Työuupumusta, jolla tarkoitetaan pitkittyneestä työstressistä johtuvaa oireyhtymää, jota luonnehtivat krooninen väsymys, tunteiden hallinnan häiriöt sekä kyynistyminen
- Työssä tylsistymistä, jolla tarkoitetaan heikentynyttä motivaatiota sekä virikkeettömyyttä. Se voidaan nähdä ajan hitaana kulkuna ja vaikeutena keskittyä

Nuorten työhyvinvointi heikentyi kaikilla mitatuilla työhyvinvoinnin asteikoilla. Erityisen poikkeuksellinen havainto tehtiin nuorten työkyvyn osalta. (Työterveyslaitos 2021.)



Kuva 2. Nuorten työhyvinvointi (mukaillen Työterveyslaitos 2021).

Nuorten työuupumusoireet eivät ole ainoastaan rajoittuneet työn imuun, tylsistymiseen tai työkykyyn. Lisäksi masennusoireiden kasvusta näkyy viitteitä (Työterveyslaitos 2021).



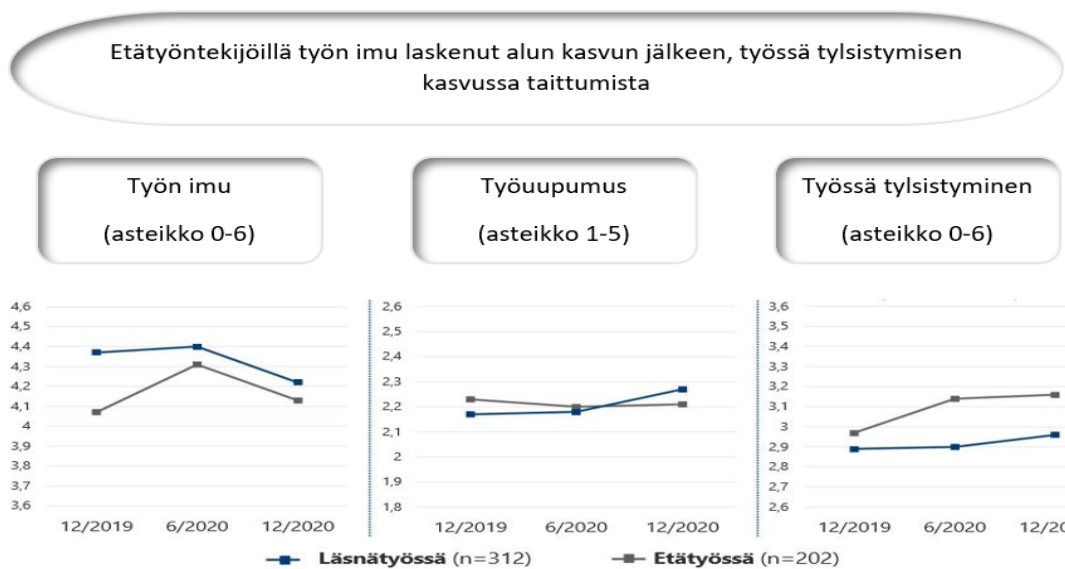
Kuva 3. Nuorten masennusoireilu (mukaillen Työterveyslaitos 2021).

Tutkijat totesivat aineiston pohjalta, että nuorten kokemus omasta työkyvystä ei enää loppuvuonna 2020 eronnut muiden ikäryhmien keskiarvosta. Tyypillisesti tutkimuksissa nuorten työkykyarviot ovat myönteisemmät kuin vanhempien työntekijöiden (Kaltainen 2021).

Nuoret kokevat myös vähemmän työn imua kuin ennen koronaa. Samalla työuupumusoireilu ja työssä tylsistyminen kasvoivat nuorilla kesän ja loppuvuoden 2020 välillä. Näissä työhyvinvoinnin kokemuksissa ei näkynyt vastaavia muutoksia muissa ikäryhmissä. (Kaltainen 2021.)

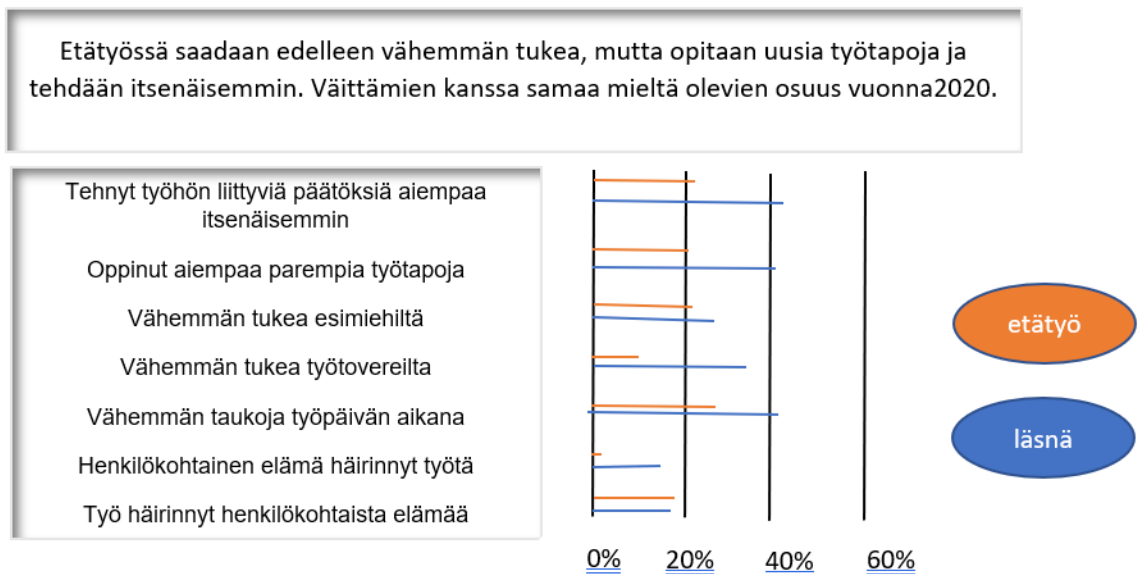
3.1 Etätö koronapandemian aikana

Miten Suomi voi- seurantatutkimuksessa eriteltiin myös etätössä sekä läsnätyössä olevat. Etätössä on merkitty yhteensä 202 vastaajaa jotka ovat tehneet yli 75% työajastaan etänä. Läsnätyön vastaajat ovat työskennelleet alle 25% etätössä, eivätkä ole siirtyneet tekemään aiempaa enempää etätöitä keväällä 2020.



Kuva 4. Etätyöntekijät vs. läsnätyöntekijät (mukaiillen Työterveyslaitos 2021)

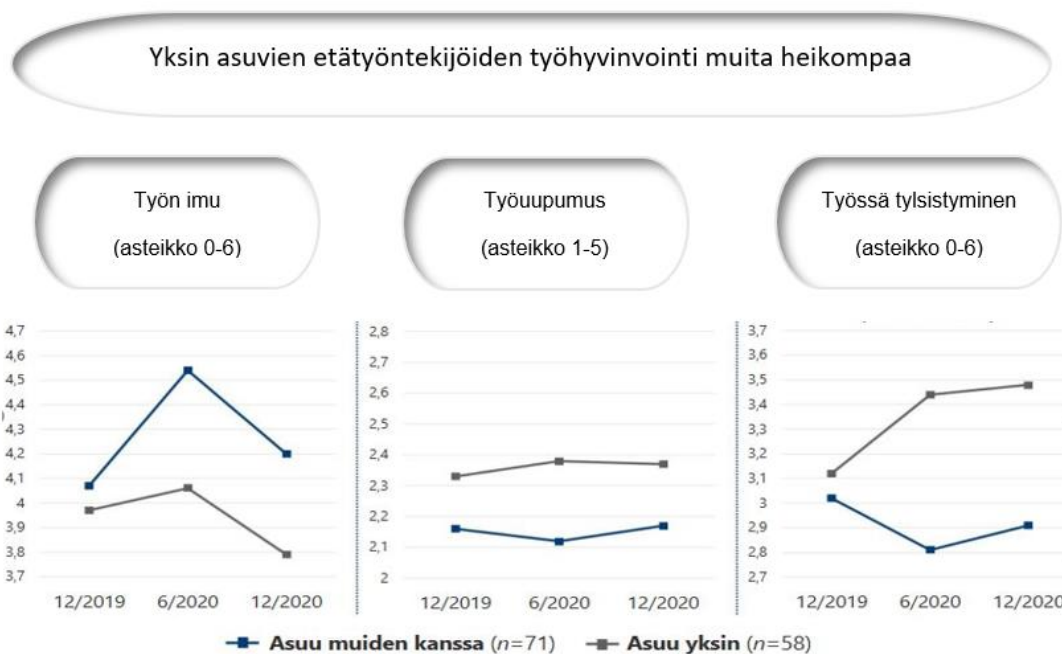
Huomattava tulos on se, että viisi väittämää esitetystä seitsemästä on heikentynyt tai negatiivinen lopputulema. Erityisesti tautetus sekä työtoverien antama tuki ja sen puute, nousee negatiivisessa mielessä esiin tuloksista.



Kuva 5. Etätyöntekijät vs. läsnätyöntekijät väittämät (mukaiillen Työterveyslaitos 2021)

Molempien ryhmien kokema työn imu lisääntyi loppuvuodesta 2019 kesään 2020 tultaessa, mutta laski loppuvuonna 2020 koronapandemian pitkittyessä. Työuupumuksessa ei tapahtunut muutoksia etätyöntekijöillä kesästä 2020 loppuvuoteen, mutta läsnätyötä tekeillä se lisääntyi kyseisenä aikana.

Työn tylsistyminen lisääntyi erityisesti kesään 2020 tultaessa ja se on lisääntynyt tasaisesti jonkin verran. Etätyöntekijöillä kasvu on ollut lievempää. (Työterveyslaitos 2021.)



Kuva 6. Yksin asuvat etätyöntekijät (mukaillen Työterveyslaitos 2021).

Yksinasuvien työhyvinvointi oli heikempi jo ennen pandemiaa, mutta erityisesti heidän hyvinvointinsa on heikentynyt koronan aikana. Työn imu, tylsistyminen sekä työuupumus ovat kaikilla mittareilla heikompia, kuin muiden kanssa asuvien. (Työterveyslaitos 2021.)

3.2 Suositukset koronaviruksen jälkeiseen etätyöaikaan

Tutkija Jani Hakanen toteaa artikkelissaan ”Torju etätyöapatia- tuunaa työsi paremmaksi” (2020) mitä voi tehdä, jos koronavirusepidemia lamaannuttaa ja kuinka säilyttää sisäinen motivaatio, kun asiat tuntuvat menevän isossa mittakaavassa pieleen.

”Kaikki ympärillämme tapahtuva vie energiaa. Siksi kannattaa harjoittaa itsemyötätuntoa ja hyväksyä, ettei pysty ratkaisemaan kaikkea. On lupa olla tässä ja nyt, keskittyä omaan elämäänsä ja työhönsä. Monella voi olla sellainen tunne, ettei saa itsestään irti parasta mahdollista työsuoritusta. Sen hyväksymisessä itsemyötätunnolla sekä työkavereiden ja esimiehen osoittamalla myötätunnolla on iso merkitys”. (Hakanen, 2020.)

Hakanen huomauttaa, että yksi tapa ns. tuunata työtä, eli kehittää työtään tiettyyn suuntaan, on hyvän tekeminen toisille. Kaikki voivat osaltaan tukea yhteisöllisyyttä ja tutkimusten mukaan työn myönteisiä voimavaroja kannattaa arvostaa etenkin silloin, kun työpaikalla ilmenee paljon kuormittavia asioita ja muutoksia. Silloin voimavaroista – kuten arvostuksen ilmapiiristä, työyhteisön tuesta ja hyvästä johtamisesta – on eniten hyötyä ihmisten hyvinvoinnille. (Hakanen 2020.)

Työn tuunaamisen lähtökohtana ovat ihmisen yksilölliset tarpeet, sillä jatkuvassa etätyössä yksi kaipaa työkavereitaan, toinen on kadottanut motivaationsa ja kolmas etsii tasapainoa työn ja vapaa-ajan elämän välille. Jari Hakanen antaa ideoita tuunaamiseen artikkelissaan (2020).

1. **Pidä elävänä suhteet työkavereihin.** Kysy matalalla kynnyksellä kuulumisia, neuvoa ja mielipidettä. Soittaisitko sellaiselle työkaverille, jonka kanssa et muuten ole paljon tekemisissä? Keksisitkö tavan piristää jonkun päivää?
2. **Juttele esimiehesi kanssa.** Kysy vinkkejä, tee työhösi liittyviä ehdotuksia ja jaa tuntemuksia. Jos sinulla on liikaa tai liian vähän töitä, ota se puheeksi. Esimies, joka johtaa etätyöntekijöitä ensimmäistä kertaa, voi pelätä vaikuttavansa käyttäjältä eikä siksi ota yhteyttä. Todennäköisesti hän ilahtuu, kun kuulee työntekijöistään ja voi keskustella omiensa kanssa.
3. **Syvennä vuorovaikutusta.** Joillakin työpaikoilla pidetään virtuaalisia kahvihetkiä. Kuulumisten vaihto tekee hyvää, mutta kanssakäymisessä voi ottaa seuraavankin askeleen. Oliko aika tutustua työkavereihin ja heidän työhönsä entistä paremmin? Innostuisitteko jakamaan oppejanne?
4. **Opettele uusia taitoja.** Onko sinulta kadonnut mielekkäitä työtehtäviä? Jos päiviisi on tullut lisää väljyyttä, käytä osa ajasta oppimiseen ja ideoimiseen. Ottaisitko haltuun jonkin taidon? Se ehkäisee tylsistymistä tehokkaasti.
5. **Rakenna arjestaasi hyvä kokonaisuus.** Pystytkö vaikuttamaan päiviesi rakenteeseen? Jollekulle sopii kahdeksasta neljään -meininki, joku saa virtaa ulkoilusta keskellä päivää. Jos sinulla on lapsia, niin pystytkö järjestämään hetkiä, jolloin olet täysillä heidän kanssaan? Toiseen maailmaan heittäytyminen irrottaa sinut työasioista.
6. **Kirkasta työsi merkitys.** Tee itsellesi näkyväksi, miksi työtäsi tarvitaan ja ketä varten työskentelet. Mihin laajempaan kokonaisuuteen työsi liittyy? Kysy työkavereiltasi, mikä pitää yllä heidän kipinänsä. Anna itsellesi palautetta.

Hakanen toteaa myös etätöiden olevan oppimismatka uusiin työtapoihin. Itseensä voi tutustua työntekijänä täysin uusista näkökulmista. Kun esimies ei ole jatkuvasti tarkkailemassa, voi pohtia työtapojaan sekä tehdä uusia kokeiluja. (Hakanen 2020.)

4 Tutkimuksen toteutus

Tutkimustyypiksi valittiin laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa otanta on pienempi kuin määrällisessä tutkimuksessa. (Hirsjärvi – Hurme 2000.) Tässä tutkimuksessa haastateltiin neljää työssäkäyvää henkilöä, lisäksi tutkimuksessa haastateltiin kahta opiskelijaa. Näin varmistettiin mahdollisimman laaja näkökulma haastatteluihin. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on tarkastella haastattelun perusteella.

Laadullisessa haastattelussa korostuu kokemukset tutkittavasta tilanteesta sekä kyky ja halukkuus keskustella aiheesta. (Kylmä – Juvakka 2007.) Kysely tehtiin avoimien kysymysten kautta, jotta vastauksista saataisiin mahdollisimman monipuolisia ja teoriapohjan yhdistäminen pohdinnassa on mahdollisimman moniulotteinen (Liite1.) Kysely toteutettiin haastatteleamalla kohdehenkilöitä paikan päällä henkilökohtaisesti, näin myös avoimiin kysymyksiin saatiin lisää keskustelua kysymysten ympärille. Yhden kohdehenkilön haastattelu toteutettiin puhelimitse. Kaikki keskustelut nauhoitettiin.

4.1 Tutkimuksen menetelmä

Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa käytettiin haastattelu menetelmää. Haastattelujen etuna verrattuna muihin tiedonkeruumenetelmiin on aineiston keruun säätely tilanteen edellyttämällä tavalla. (Hirsjärvi ym. 1997, 206.) Haastatteluissa voidaan sijoittaa puhe laajempaan kontekstiin ja haastatteluissa saadaan usein syventäviä tietoja sekä niissä voidaan käyttää lisäkysymyksiä. (Hirsjärvi ym. 1997, 205.)

Kaikki haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina ja ne tallennettiin puhelimen mikrofonilla. Kaikista haastatteluista ei tehty litterointia, vaan se purettiin tekemällä päätelmät suoraan puhetallenteista. Haastateltavia henkilöitä oli yhteensä kuusi henkilöä eri toimialoilta. Haastattelut kestivät noin 10–15 minuuttia. Haastattelut toteutettiin tammikuun 2021 ja huhtikuun 2021 välisenä aikana.

5 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen tuloksia alakysymysten kautta. Alakysymykset löytyvät myös työn viimeiseltä sivulta kohdasta liitteet.

Perustiedot jakautuivat vastaajien kesken seuraavasti:

- Miehiä 3 ja naisia 3
- Ikäjakauma 26-35 vuotta
- Kaikki vastaajat asuivat yksin

Kaikki haastateltavat olivat työssäkäyviä tai kokoaikaisesti opiskelevia henkilöitä, ikäjakamallaan haastateltavat olivat 26–35-vuotiaita. Haastateltavat työskentelivät erinäisissä markkinointi- ja finanssialan työtehtävissä. Kaikki haastateltavat olivat työssä käyviä tai opiskelijoita pandemian ja etätyön alkaessa. Kukaan haastateltavista eivät olleet tehneet etätöitä aikaisemmin, muutamaa satunnaista päivää tai kuukautta lukuun ottamatta ja näin relevantti haastattelujoukko tähän tutkielmaan. Haastateltavia kuvataan tutkielmassa koodin (H1-H6), jottei haastateltavia pystyttäisi tunnistamaan tutkielman raportoinnissa.

5.1 Miten olet kokenut etätyön yleisesti sekä arvioi fyysistä ja psyykkistä hyvinvointiasi?

Etätyön on haastateltavien keskuudessa koettu hyvänä ja positiivisena asiana. Työtä on pidetty toimivana mallina perinteiselle toimistotyölle. Osassa vastauksista ilmeni, että alun positiivisen työhön tarttumisen jälkeen, perinteiseen toimistotyöhön verrattuna innostus on hieman laskenut, kuten seuraavasta lainauksesta käy ilmi:

”Varsinkin luova työ on turhauttavaa. Kun aivoriihi puuttuu, tuntuu että jämähtää paikoilleen.” H4

Psyykkiseen hyvinvointiin vastusten välillä oli melko paljon hajontaa. Puolet vastaajista ilmoittivat, että psyykkiseen hyvinvointiin ei ole tullut muutosta. Puolet vastaajista tunsivat henkisen hyvinvointinsa heikommaksi etätöiden aikana. Tähän vaikutti sosiaalisten tilanteiden vähentyminen ja yksinäisyyden tunteet. Lisäksi epävarmuus oman työpanoksen lopputuloksen sekä työhön innostumisen puute laski henkistä hyvinvointia. Yksikään vastaajista ei ilmoittanut henkisen hyvinvointinsa parantuneen etätöiden aikana.

”Ei ole konttorin tuomia ärsykeitä tuomaan tietynlaista draivia, eikä tule niitä motivaatiopiikkejä. Silloin minusta tulee tosi päämäärätietoinen ja keskityn vain työn tekemiseen. En niin välitä työkavereista, joten etätyö ei kyllä ole psyykkisesti vienyt minua alas.” H3

”Usein kaipaen sitä sosiaalisuutta ja välillä tuntuu, että jään todella yksin.” H5

Fyysinen hyvinvointi oli haasteena useammalla haastateltavista. Neljä haastateltavaa kuu-
desta ilmoitti fyysisen hyvinvoinnin laskeneen heikon työergonomian takia. Haastateltavat
kuitenkin kertoivat myös harrastusten tasapainottavan työntekoa. Haastatteluista ei käynyt
ilmi fyysisen hyvinvoinnin parantumisesta etätöiden aikana. Työn tauottamisesta kysyttä-
essä, suuria muutoksia etätöiden aikana ei ollut tapahtunut. Yksi haastateltava toi kuiten-
kin esille fyysisen hyvinvoinnin laskun merkittävästi, niin ruokailutottumusten, liikunnan
kuin ergonomian osalta. Tämä oli selkeästi muista poikkeava yksilöllinen etätöiden haitta-
puoli, kuten seuraavasta lainauksesta käy ilmi:

*”Etätöitä tehdessä sitä unohtaa välillä liikkumisen ja pienten välipalojen syömisen,
sitten välillä huomaa istuneensa useamman tunnin koneen äärellä täysin samassa
asennossa” H3*

5.2 Onko etätöyö vaikuttanut työssäjaksamisesi?

Työssäjaksamiseen etätöyöt ovat vaikuttaneet kaikille kokonaisuudessaan hieman negatii-
visessa valossa. Väsyminen joko psyykkisesti tai fyysisesti nähtiin vaikuttavan merkittä-
västi jaksamiseen. Syinä tähän olivat, esimerkiksi sosiaalisten kontaktien puute, tiimin
puute, liukuvan työajan tuomat haasteet, töiden lisääntyminen sekä esimiesten kontrollin
pelko. Nämä syyt kuormittivat työssä jaksamista, vaikka suoraan kaikille vastaajille se ei
näyttäytynyt suoranaisesti psyykkisen hyvinvoinnin laskuna, kuten seuraavissa lainauk-
sissa käy ilmi:

*”On vaikuttanut negatiivisesti, En saa energiaa tiimistä, joiden kanssa yleensä työskentelen.
Vaatii itsensä johtamisen taitoja, joita monilla ei ole. Normaali kanssakäymisen puuttuminen
rasittaa henkisesti, sähköposti ja Teams kanavat eivät aja samaa asiaa kuin kasvotusten näke-
minen.” H2*

*”Työpäivät tuntuvat intensiivisimmiltä. Olet tietyllä tavalla todella yksin ja kun ei tule niitä työ-
paikalle siirtymisiä, tuntuu kuin työpäivä ei loppuisi koskaan. Kun olet lopettelemassa hommia,
lopettelu voi kestää toista tuntia, kun tulee aina yksi uusi hoidettava juttu.” H4*

*”Ei tule spontaaneja tapaamisia ja keskusteluja ihmisten kanssa. Sinun täytyy olla valmiin asian
kanssa sitten kirjoittamassa, jos haluat jostain asiasta kysyä. Rupattelu ja kuulumisten kysymi-
nen ei tule luonnostaan, ellei jaksa nähdä vaivaa ja kysellä chatin kautta ihmisten kuulumisia.”*

H1

”Välillä tulee tunne, että isovelji valvoo ja pitäisi tehdä enemmän, vaikka mennään jo äärirajoilla.” H2

5.3 Mitkä ovat mielestäsi etätöön hyödyt ja haasteet?

Haastatteluista kävi selkeästi ilmi, että etätö pitää sisällään sekä hyötyjä ja haasteita, luoden etätöistä kompleksisen ja tilannekohtaisen. Etätöön hyötynä nähtiin erityisesti työn joustavuus ja vapauden tunne. Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että etätö mahdollistaa paremmin työn tekemisen ajasta ja paikasta riippumatta. Lisäksi itsenäisen työn tekemisen sujuvuus nousi haastatteluissa etätöitä parantavaksi tekijäksi. Seuraavat poiminnot kuvaavat haastateltavien näkemyksiä etätöön hyödyistä:

- *Työn tekeminen paikasta riippumatta*
- *Liukuva työaika ja työn joustavuus*
- *Keskittymisen helppous*
- *Itsenäisen työn sujuvuus*

Etätöön hyötyjen lisäksi haastatteluista nousi esille myös etätöön haasteita. Kaiken kaikkiaan sosiaalisten kontaktien puute nousi yhdeksi isoimmista haasteista, lisäksi useat ajankäytölliset seikat nousivat esille etätöitä hankaloittavana tekijänä. Lisäksi keskittymisen puute sekä teknilliset ongelmat nähtiin hankaloittavan päivittäisen työn tekemistä. Muutama haastateltavista koki myös työergonomian kärsivän etätöissä. Mielenkiintoisena nostona haastatteluissa tuotiin esille myös avun tarpeen puutteellisuus, jolloin kynnys kysyä apua kollegalta tai esihenkilöltä tuntui epäsopivalta, vaatien aikaa kalenterista. Seuraavissa poiminnoissa on listattu haastateltavien näkemyksiä etätöön haasteellisuudesta:

- *Sosiaalisten kontaktien puute*
- *Ihmisten tavoittamattomuus etätöskentelyssä*
- *Avun pyytämisen haasteellisuus*
- *Työpäivän tauottamisen haasteellisuus*
- *Keskittymisen puute*
- *Palaverien ajankäytön haasteet*
- *Tekniset ongelmat*
- *Työergonomia*

Haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että etätö pitää sisällään enemmän haasteita kuin hyötyjä, mikä on linjassa Miten Suomi Voi- tutkimuksen (2021) kanssa. On kuitenkin selvää, että suurin osa hyödyistä nähdään kuitenkin olevan hyvin tärkeitä tekijöitä työn arjessa ja helpottavat päivittäistä työtä, jolloin pienemmät haitat kuten esimerkiksi ajankäytön haasteet tai tekniset ongelmat hyväksytään osana etätöarkea sekä uutta työn normia.

5.4 Oletko tarvinnut tukea etätöihin?

Haastatteluissa kysyttiin tuen tarvetta etätöihin. Vastauksista kävi selkeästi ilmi, ettei tukea etätöihin ei niinkään tarvittu. Haastatteluista nousi kuitenkin selkeästi esille kollegoiden välinen tuki sekä päivittäisten asioiden sparrailu. Sen sijaan esimiesten tai muiden työtä ohjaavien henkilöiden tukea ei nähty tarpeellisena.

”En varsinaisesti, pärjään kaikkien laitteiden kanssa, olen tietotekninen kaveri.” H1

”En tiettyä tukea, mutta mielipiteen tai vahvistuksen saaminen ja siitä kysymisen kuulu kasvaa koska se pitää aina kirjoittaa toiselle.” H4

5.5 Näkisitkö itsesi tekemässä etätöitä tulevaisuudessa?

Haastateltavilta kysyttiin haastattelussa miltä tulevaisuus näyttää etätöiden osalta. Suurin osa vastaajista kokee etätöiden uutena normaalina ja siihen suhtaudutaan hyvinkin positiivisesti. Kuitenkin haastatteluissa nousi esille etätöiden ja perinteisen toimistotyön tasapaino ja vaihtelu. Suurin osa haastateltavista piti sosiaalisia suhteita sekä sparrailun mahdollisuutta erittäin tärkeänä osana työpäiviä. Kuten seuraavista lainauksista käy ilmi:

”Etätöiden mahdollisuus hyvä asia, mutta toivon näkeväni itseni tulevaisuudessa konttorilla – fyysinen työpaikka. Minimimäärä työpäiviä toimistolla – varsinkin tiimipalaverit.” H1

Toisaalta yksi haastateltavista nosti esille innovatiivisen työn haasteellisuuden etätöissä, vaatien isoja ponnisteluja työn etenemisen suhteen:

”Etätö tulee jäämään ja tästä tulee mahdollisesti uusi normi. Pystyn ja haluan koska etätö tuo joustavuutta. Pitäisi löytää kultainen keskitie. Haastavat työtehtävät voisi jättää kotiin, siellä ne on mahdollista tehdä ilman häiriötekijöitä, kun taas toimistolla voitaisiin tehdä innovointia ja sparrailua vaativat hommat. Etätöskentely hyvästä pienissä määrin, normityön rinnalla. Vaikka tutkimustulokset puhuisivat toista, niin sen vaikutus työhyvinvointiin tulee varmasti näkymään tulevaisuudessa, sillä se vaatii yksilötasolla paljon ponnisteluja. Yksilötason ongelmat tulevat heijastumaan lopulta organisaation ongelmina.” H2

Seuraavissa lainauksissa käy ilmi etätyön sekä perinteisen toimistotyön tärkeys, joka selkeästi nähtiin merkittävänä tekijänä etätyöskentelyn sujuvuuden kannalta:

”Näen jatkossa itseni tekemässä etätöitä, tästä huolimatta kaipaen toimistolta sparrailua ja palavereita porukalla.” H6

”Etätöitä myös tulevaisuudessa, toimistopäiviä unohtamatta, muuten työkaverit voivat jäädä etäisiksi.” H3

6 Pohdinta

Koronapandemian luoma etätöiden lisääntymisestä johtuva kulttuurinmuutos on melko vähän tutkittua työelämän osa-aluetta vielä tällä hetkellä. Tässä opinnäytetyössä käsitelty etätöapatia juontuu juuri etätöiden aiheuttamasta muutoksesta ja työntekijöiden valmistautumattomuudesta etätöiden tuomiin haasteisiin. Lisäksi työnantajat, oppilaitokset ja muut tukiverkosto työntekijöiden ympärillä, olivat lähes täysin uuden aiheen edessä keväällä 2020 kun etätöet lisääntyivät voimakkaasti ympäri Suomea. (Työterveyslaitos 2021.)

Haastatteluista ilmenneiden tulosten mukaan etätöet näyttävät poikkeuksetta positiivisena asiana suurelle osalle työntekijöistä. Varsinkin alkuvaiheessa innostuminen uudesta ja itsenäisemmän sekä vapaamman työympäristön houkutus ja helppous näyttävät motivaation nousuna, työn imun parantumisena sekä tehokkuuden nousuna. Kun työnteko kotona ja mökeillä pidentyi, eikä paluuta toimistolle ollut näköpiirissä, alkoi muutos negatiivisempaan suhtautumiseen etätöitä kohtaan. Kun työn imu ja motivaatio laskivat, työhön tylsistyi, sekä osalla työntekijöistä on löydetty jopa masennuksen kaltaisia oireita, on noussut esiin termi etätöapatia. Mitä pidemmälle etätöet venyvät, eikä paluu näytä ajankohtaiselta, apaattisuus ja kyllästyminen jatkuvat. Tätä väitettä tuki niin Sosiaali- ja terveysministeriön tilaama Työterveyslaitoksen Miten Suomi Voi-tutkimus (Työterveyslaitos 2021.) sekä tämän opinnäytetyön haastattelut. Vaikka otanta oli kohtalaisen suppea, tulokset olivat selkeästi nähtävillä. Haastatteluista kävi ilmi, että etätöapatiaa oli nähtävillä kasvavissa määrin eri alojen toimijoilla.

Haastatteluissa oli nähtävissä fyysisen hyvinvoinnin vaikutuksia päivittäiseen työssä jaksamiseen. Etätöissä pidettiin vähemmän taukoja työpäivän aikana, työmatkat ja mahdollinen työmatkaliikunta vähenivät, työergonomia oli heikompaa, kun läsnätyössä sekä osalla työntekijöistä ilmi tulleet masennusoireet laskivat myös fyysisistä jaksamista. Vaikka etätöet mahdollistaa ajan säästämisen, koska työ on mahdollisesti tehokkaampaa ja aikaa ei mene valmistautumiseen tai töihin siirtymiseen, se ei automaattisesti tarkoita, että lisääntynyt vapaa-aika menee fyysisen hyvinvoinnin ylläpitoon tai parantamiseen. Haaviston (2020) mukaan joskus etätöitä tekevillä on vaikeuksia vetää raja työn ja vapaa-ajan välille, mikä voi johtaa jopa tavallista pidempiin työpäiviin ja sitä kautta vaikuttaa henkiseen hyvinvointiin.

Näin ollen voidaan todeta, että etätöapatialla on iso vaikutus työhyvinvointiin. Tehokkuus ja tuottavuus laskevat, sillä motivaatio töitä kohtaan laskee. Sosiaalisen kanssakäymisen vähäisyys ja sen tuoma energia, tuki ja innostaminen laskevat motivaatiota. Verkon välityksellä tehtävä työ ja oppiminen eivät saa vastavuoroista palautetta joka saa aikaan apatiaa

innostumisen ja palkitsemisen sijasta. Itsensä johtamisen keinot ovat vähissä, eikä useampi vastaajista nähnyt taukojumppien tai professorien työhyvinvointiohjeiden nostavan energiaa tai motivaatiotasoja. Bischofin (2004) mukaan itsensä johtaminen on kompetenssi, jota useat eivät hallitse. Siihen sisältyy tavoitteiden asettamista, tuloksellista yhteistyötä, kommunikointia sekä ajankäytön hallintaa. Etätyöapatiaa on vaikea selättää yksin, kun tukiverkosto ympärillä puuttuu.

Voidaan siis todeta, että työnantajan sekä muiden työelämän tukiverkostojen aktiivinen toiminta etätöiden aikana tulisi olla tulevaisuudessa merkittävässä roolissa. Lisäksi oppilaitosten jo kouluttautumisvaiheessa tulisi valmistaa ja opettaa opiskelijoita – eli tulevia työntekijöitä – toimimaan myös etätyö ympäristössä. (Työterveyslaitos 2021.) Työnantajan lähitulevaisuuden haasteet tietyillä aloilla liittyvätkin vahvasti etätöihin ja niiden kautta työntekijöistä saatavaan työpanokseen. Työnantajien tulisi kouluttaa esimiesasemassa olevia etätyössä johtamiseen sekä etänä johtamiseen. Lisäksi työnantajien on hyvä harjoittaa jopa ulkopuolista konsulttiapua. Näin ollen haasteita on näkyvissä useita. Tulevaisuudessa organisaatioiden tulisi huomioida tarkemmin muun muassa: työergonomia, sosiaalisuuden ylläpito ja parantaminen, henkilöstön motivointi, innostaminen sekä varmistaa erityisesti tietotekniset tukitoimet ja työkalut.

On selvää, että tulevaisuudessa etätöiden nähdään jatkuvan ja muuttavan perinteistä työnluonnetta. Kultaisen keskitien löytäminen – eli etänä tehtävän työn sekä työpisteellä tehtävän työn – yhdistäminen on varmasti usean organisaation ja oppilaitoksen seuraava toiminnan kehittämisen askel kohti uutta normaalia. Näin ollen etätyön tekemisen ja sen johtamisen kehittyminen, synnyttää varmasti uusia keinoja etätyön sujuvaan läpiviemiseen. On selvää, että perinteiset tavat tehdä työtä jää kuitenkin keskuuteemme, luoden sitoutuneisuutta ja työn imua eikä sitä tule unohtaa. Lisäksi sosiaalisuus ja vuorovaikutus ovat asioita, jotka tulevat ihmisen geeniperimästä ja näin asettaa ehtoja etätyön rakentamiseen myös tulevaisuudessa.

Mahdollisia tapoja jalkauttaa etätyötä paremmin työyhteisöihin voisi olla esimerkiksi pareitain tehtävä etätyöskentely, joka voisi helpottaa sosiaalisuuden puutetta, työpäivän tauotusta ja jopa luovan työn parantamista. Lisäksi työpaikat voisivat tarjota erilaisia etätyötä helpottavia tai innostavia vaihtoehtoja. Näitä voivat olla esimerkiksi toimivat tekniset työkalut. Lisäksi etätyön sujuvuutta voisi laajentaa toimiston ulkopuolelle, vuokraamalla erilaisia työhön sopivia tiloja, kuten hotellihuone tai muu vastaava jonne työntekijät voisivat ajoitain hakeutua vaihtamaan työympäristöä.

Voidaan todeta, että etätyöapatia tulee tunnustaa ja tunnistaa. Toisin sanoen etätyöapatia tulee nähdä selkeänä oireena, jota voi ennaltaehkäistä sekä tarvittaessa puuttua erilaisin tukitoimin. On selvää, että kasvava etätyö on meille jokaiselle uusi ilmiö sen laajuudessaan ja opimme siitä koko ajan lisää kuulostellen ja kehittämällä toimia parempaan. Tärkeintä on ymmärtää, että koemme ja kehitämme etätyötä yhdessä ja olemme todella uuden äärellä, jolloin keskustelut yhdessä muiden kanssa ovat erittäin tärkeitä. Toisin sanoen, etätyö on tullut jäädäkseen, on tartuttava toimeen ja kehityttävä tulevaisuuden työelämän näyttämään suuntaan.

6.1 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyö itsessään on iso ja pitkä projekti, ja isoilla ja pitkillä projekteilla on tapana kohdata erilaisia haasteita. Näin kävi myös minulle. Monesti koin hetkiä, jolloin opinnäytetyön tekeminen tuntui ylitsepääsemättömältä esteeltä. Lopulta sen valmistuminen vei lähes kuusi kuukautta. Nyt viimeistä kappaletta kirjoittaessani, todettakoon että lopullinen työ, ei ollut aivan sitä, mitä olin alun perin suunnitellut.

Saatuani ohjaajalta vihreää valoa opinnäytetyösuunnitelmalle, pääni pursusi ideoita ja ajatuksia opinnäytetyön tekemisestä. Olin aikatauluttanut opinnäytetyön tekemisen keväälle ja asettanut riman korkealle. Lopulta saamani yllättävä työtarjous kuitenkin sotki suunnitelmani. Tammikuussa alkaneet työt sitoivat minut tiukasti pauloihinsa. Perekäytöksen kestäessä kahdeksan viikkoa ja joka päivä uutta tietoa sisäistäessäni, minulla ei yksinkertaisesti ollut energiaa opinnäytetyön tekemiseen tammi-helmikuun pimeydessä.

Alkuperäiset aikataulusuunnitelmat lensivät kertaheitolla roskakoriin. Lopulta palautin teoriaosuuden lähes kolme kuukautta myöhässä ja haastattelut venyivät parilla kuukaudella. Lopullinen opinnäytetyön valmistuminen jäi aivan viime metreille ja iso kiitos siitä kuuluu kannustavalle ohjaajalleni, joka sai minut puskemaan armottomasti töitä viimeisten viikkojen aikana. Jälkiviisaana on helppo katsoa menneisyyteen ja miettiä mitä tekisin toisin, mutta tekemätöntä ei saa tehdä. Henkilökohtaisesti isoimmaksi ongelmaksi osoittautui ”liiallinen” aika. Lopulta kuusi kuukautta, jonka olin työni tekemiselle suunnitellut, meni silmänräpäyksessä. Se on päällimmäinen syy, minkä vuoksi työni jäi hiukan suppeaksi, eikä ole aivan sitä mitä olin alun perin suunnitellut.

Opinnäytetyö on kuitenkin palautettu ja sitä kautta tavoitteet osin saavutettu. Tutkimuksen avulla saatiin myös selvitettyä etätyöapatian vaikutuksia työssäjaksamiseen.

Lähteet

Akava, 2019. Akava ry:n verkkosivuston tietopankki. Luettavissa: <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/>. Luettu: 5.3.2021

Digitaidot. 2021. Itsensä johtaminen. Artikkelit. Luettavissa: <http://www.digitaidot.fi/portfolio/itsensa-johtaminen/>. Luettu 11.4.2021.

Haavisto, L. 2020. Etätyökirja. Aula & Co. Helsinki.

Hakanen, J. 2020. Torju etätyöapatia- tuunaa työsi paremmaksi. Artikkelit. Luettavissa: <https://hyvatyo.ttl.fi/tyoelaman-selviytymistarinoita/artikkelit/torju-et%C3%A4ty%C3%B6apatia-tuunaa-ty%C3%B6t%C3%A4si-paremmaksi>. Luettu 22.4.2021.

Helsingin-Sanomat. 2020. Etätyöapatia – tunne-elämän uusi ilmiö. Artikkelit. Luettavissa: <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000006513630.html>. Luettu 17.02.2021

Hirsijärvi, S. ja Hurme H. 2000. Tutkimus haastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. ja Sarajärvi, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Kariston kirjapaino Oy. 1 painos. Hämeenlinna.

Kaltainen, J. Nuorten työhyvinvointi selkeästi heikentynyt korona-aikana. Artikkelit. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/nuorten-tyohyvinvointi-on-selvasti-heikentynyt-korona-aikana/>. Luettu 27.4.2021.

Kylmä, J ja Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki.

Leskinen, T. 2021. Etätyö yleistyi eniten aloilla ja alueilla, joilla sitä ennen tehtiin vähiten. Artikkelit. Luettavissa: <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/etatyoyleistyi-eniten-aloilla-ja-alueilla-joilla-sita-ennen-tehtiin-vahiten/>. Luettu 6.5.2021.

Ranta, E. 2020. Iltasanomien tutkimusprofessorien artikkelihaastattelu. Luettavissa: <https://www.is.fi/taloussanomat/art-2000006700264.html>. Luettu 27.11.2020.

Roine, J. & Anttila, J. 2017. Työ ei ole paikka- Kokemuksia tuottavasta etätyöstä. Helsinki.

Ruohotie, P.1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Oy Edita Ab. Helsinki

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. Etätyöt koronavirustilanteessa. Artikkel. Luettavissa: <https://stm.fi/etatyot-koronavirustilanteessa>. Luettu 2.3.2021.

Sydänmaalakka, P. 2010. Älykäs itsensä johtaminen. Talentum. Helsinki.

Työterveyslaitos 2020. Ohje etätyön tekemisen tueksi. Artikkel. Luettavissa: <https://hyvaytyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon>. Luettu 21.11.2020

Työterveyslaitos 2021. Miten Suomi Voi- tutkimus. Powerpoint-materiaalit. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>. Luettu 21.4.2021.

Liitteet

Liite 1. Haastattelulomakepohja

- Perustiedot (sukupuoli, ikä, asuuko yksin)
Lisäkysymyksenä millä alalla työskentelet?
- Miten olet kokenut etätyöskentelyn yleisesti?
 - o Psyykkinen hyvinvointi etätyön aikana
 - o Fyysinen hyvinvointi etätyön aikana
- Onko etätyö vaikuttanut työssäjaksamiseesi, jos on niin miten?
- Mitkä ovat mielestäsi etätyön hyödyt ja haasteet?
- Oletko tarvinnut tukea etätyöhön? Jos olet niin minkälaista ja mistä?
- Näkisitkö itsesi tekemässä etätöitä tulevaisuudessa? Jos näkisit, minkälaisin ehdoin?