



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Iina Saarijärvi

Opettajien kokemuksia etätyön vaikutuksista työn imnoon

Johtamisen akateeminen yksikkö
Hallintotieteiden maisteri
Pro-gradu tutkielma
Julkisjohtamisen koulutusohjelma

Vaasa 2023

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Iina Saarijärvi		
Tutkielman nimi:	Opettajien kokemuksia etätöön vaikutuksista työn imuun		
Tutkinto:	Hallintotieteiden maisteri		
Oppiaine:	Julkinen johtaminen		
Työn ohjaaja:	Paula Rossi		
Valmistumisvuosi:	2023	Sivumäärä:	64

TIIVISTELMÄ:

Työelämän jatkuvasti muuttuessa etätö on merkittävästi lisääntynyt ja myös koronapandemia on kiihdyttänyt etätöön kasvua entisestään. Vuoden 2020 keväällä se pakottikin opettajat ja oppilaat siirtymään etäopetukseen ja siirtymä tapahtui varsin nopealla aikataululla. On selvää, että etätöillä oli vaikutuksia opettajien työn imun kokemuksiin, mitä tässä tutkimuksessa tutkitaan.

Tutkimus on toteutettu laadullisena tutkimuksena, jossa teoriaa ohjaa vaatimusten ja voimavarojen malli eli JD-R malli. Tutkimusten tulosten perusteella etätö on vaikuttanut monella eri tapaa opettajien työn imun kokemuksiin. Etätö nosti tulosten perusteella esiin tekijöitä, jotka joko lisäsivät ja/tai vähensivät työn imun kokemuksia opettajilla. Suurimmalla osalla opettajista etätö kuitenkin vähensi työn imun kokemuksia.

Tutkimuksen tulosten perusteella opettajien työn imun kokemuksia etätöössä vähensi työn määrän huomattava kasvu ja työstä palautumisen vaikeudet. Lisäksi myös työn ja vapaa-ajan rajaamisen ongelmat nousivat esille työn imua vähentävänä tekijänä. Työn imun kokemuksia lisäsivät joustavuus työpäivän aikatauluissa sekä uusien digitaalisten opetusvälineiden mahdollistamat opetustavat. Toisaalta digitaaliset opetusvälineet koettiin myös työn imua vähentävänä tekijänä.

AVAINSANAT: Etätö, työhyvinvointi, työn imu

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Etätyö	11
2.1	Etätyön määritelmä	12
2.2	Etätyön edellytykset ja käyttöönotto	14
2.3	Etätyön eri muodot	17
2.4	Etätyön mahdollisuudet ja haasteet	19
3	Työn imu osana työhyvinvointia	23
3.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	24
3.2	Työn imun määritelmä	25
3.3	Työn vaatimusten ja voimavarojen malli	27
3.4	Työn imuun vaikuttavat tekijät ja seuraukset	30
4	Tutkimuksen toteutus	35
4.1	Tutkimusmenetelmä	35
4.2	Aineistonkeruumenetelmänä kirjoituspyyntö	36
4.3	Tutkimusprosessi	37
4.4	Tutkimusaineiston analyysi	38
5	Tulokset	41
5.1	Etätyön edellytykset ja käyttöönotto	41
5.1.1	Sähköiset työvälineet ja tietotekniset valmiudet	42
5.2	Työstä palautuminen	43
5.2.1	Työn tauottaminen	44
5.2.2	Työ- ja vapaa-ajan sekoittuminen	44
5.2.3	Oman työn tuunaaminen ja uuden oppiminen	45
5.3	Opettajan ja oppilaiden välinen vuorovaikutus	46
5.3.1	Etänä opettaminen	48
5.4	Voimavarat	49
5.4.1	Etätyön mielekkyys	50
5.4.2	Innostuksen ja väsymyksen kokemukset	51

6	Johtopäätökset	53
6.1	Vastaus tutkimuskysymyksiin	53
6.2	Tutkimuksen arviointi	56
6.3	Jatkotutkimusehdotukset	57
	Lähteet	59
	Liite 1. Saatekirje	63
	Liite 2. Kirjoituspyyntö	64

Kuvat

Kuva 1. Etätyön edellytykset (Aho& muut, 2017, Työturvallisuuskeskus).	15
Kuva 2. Etätyön käyttöönotto organisaatiossa (Rope, 2021, s.84).	16
Kuva 3. Työn imua kokevat työntekijät (Hakanen, 2011, s.41).	27
Kuva 4. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli (Mukaiillen Hakanen, 2011, s.105 ja Schaufeli & Bakker, 2004, s.297).	29
Kuva 5. Työn imu- polku (Hakanen, 2011, s. 151).	34
Kuva 6. Tutkimuksen toteutus.	35
Kuva 7. Kvalitatiivinen analyysi kolmivaiheisena prosessina (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 145).	39

Lyhenteet

ICT Information and communication technology
JD-R Job Demand Resource Model

1 Johdanto

Työn tekeminen ja työhön suhtautuminen on muuttunut viimeisten vuosikymmenten ajan merkittäväällä tavalla. Aiemmin työtä tehtiin, koska se tyydytti ihmisten perustarpeet sekä antoi sisältöä arkeen ja elämään. Nykyään työtä tehdään toisenlaisista lähtökohdista katsottuna. Työn rinnalle on kivunnut tärkeänä tekijänä koulutus, joka antaa paljon mahdollisuuksia työelämässä. Tänä päivänä on tavallista, että työpaikkoja vaihdetaan useasti uusien mielenkiintoisten mahdollisuuksien ja työtehtävien myötä. Työelämän jatkuva kehitys on pakottanut työolojen ja työn tekemisen ehtojen muutokseen ja nämä ovatkin jo muuttuneet olennaisesti. Työpaikoilla tulee kiinnittää huomiota siihen, miten työyhteisöjä johdetaan nyt ja tulevina vuosina. Erityisesti asiantuntijatyössä työn ja vapaa-ajan sekoittunut suhde vaatii myös uudenlaisia johtamiskäytänteitä. Työntekijöiden työhyvinvointiin tulee kiinnittää huomiota ja panostaa siihen riittäväillä resursseilla. (Virtanen ja Sinokki, 2014 s. 18- 23.)

Työelämän asiantuntijat ja tutkijat ovat jo vuosikymmenten ajan ennustaneet, että työelämä tulee lähitulevaisuudessa muuttumaan. Työn tekeminen muuttuu siten, että raja-aidat työpaikan ja kodin välillä hämärtyvät sekä samoin myös työ- ja vapaa-ajan välillä. (Kallonen ja Kuhmonen, 2021 s. 11.) Kiinasta alkuvuonna 2020 levinnyt koronapandemia on kiihdyttänyt työelämän muutoksia ja digitalisointi on entisestään kasvanut. Erityisesti etätyön merkitys ja määrä tehdystä työstä on lisääntynyt viime vuosina merkittävästi. Etätyön myönteisiä ja kielteisiä vaikutuksia voidaan arvioida käytännön kokemusten perusteella vasta vähitellen ajan kuluessa. (Kuisma ja Sauri, 2021, s. 9.)

Koronakriisin myötä vuoden 2020 keväällä Suomen kouluissa ja oppilaitoksissa siirryttiin etäopetukseen koronatartuntojen leviämisen ehkäisemiseksi (Ruohomäki, 2020, s.22). Suomen hallituksen päätöksen seurauksena yli miljoona suomalaista siirtyi opiskelemaan ja opettamaan 18.3.2020 alkaen verkon välityksellä lähes kahdeksi kuukaudeksi. Tilanne oli hyvin poikkeuksellinen suomalaisten koulujen johtamisen historiassa ja tilanteesta voidaan ottaa oppia tulevia muutostilanteita ja niistä

selviytymistä varten. Opettajien rasitus etätöiden alkaessa kasvoi suureksi, koska etäopetukseen tottumattomat ihmiset siirtyivät yhtäkkiä tekemään töitä etänä. Lisäksi pelättiin, että opettajien työkuormasta kasvaisi liian suuri, jos he yrittäisivät tehdä etänä kaiken saman kuin aiemmin. Samalla opettajien kuormitusta kasvattaa uusien etätökalujen opettelu. (Haapakoski ja muut, 2020, s. 123-124.)

Hyvä työ määritellään tulokselliseksi, tuottavaksi ja työntekijän hyvinvointia tukevaksi toiminnaksi. Parhaimmillaan se tukee yksilön muutosprosesseja ja mahdollistaa yksilön vahvuuksien hyödyntämisen ja uuden oppimisen sekä jatkuvan kehittymisen. Koronapandemian aikaan joustavuuden merkitys työelämässä kasvoi, sillä muutokset työssä ja sen toimintaympäristössä vaativat kaikilta osapuolilta uuden joustavan ajattelutavan omaksumista. Hyvin toteutetun muutoksen myötä organisaatio parantaa tuottavuuttaan ja henkilöstön osaaminen kehittyy. Myös työntekijät saavat onnistumisen ja osallisuuden kokemusten myötä lisää itseluottamusta ja voimaa. (Kallonen & Kuhmonen, 2021, s. 11.)

Työelämässä jatkuvasti lisääntyvät haasteet, paineet, muutokset, koveneva kilpailu sekä epävarmuus vaativat kokonaan uudenlaisen ajattelu- ja toimintamallin työhyvinvoinnista ja sen monista ulottuvuuksista. Tänä päivänä ei enää riitä, että työpaikoilla keskitytään pelkästään epäkohtiin, oireiluun ja haitallisten työolosuhteiden minimointiin, vaan tarvitaan laajempaa näkemystä työhyvinvoinnista. Tämä tarkoittaa muun muassa kokemuksia työn mielekkyydestä sekä työssä viihtymistä, jota voidaan tutkia tehokkaasti työn imun kokemusten kautta. Työn imu kuuluu positiivisen psykologian tutkimussuuntaan, joka nousi 2000-luvulla kansainvälisen mielenkiinnon kohteeksi. (Hakanen, 2011, s. 11-20.)

Tutkimuksen lähtökohtana toimii siis viime vuosina merkittävästi lisääntynyt etätö sekä etätöiden vaikutukset opettajien kokemaan työn imuun. Tutkielmassa keskeisiä käsitteitä ovat etätö, työhyvinvointi sekä työn imu ja nämä käsitteet luovat teoreettisen

viitekehysten tähän tutkielmaan. Lisäksi tutkimuksen teoria pohjautuu työn vaatimusten ja voimavarojen malliteoriaan, joka toimii keskeisessä osassa tässä tutkimuksessa.

Etätyötä ja sen vaikutuksia työhyvinvointiin on tutkittu viime vuosina paljon eri kohderyhmille suunnattuina tutkimuksina. Etätyö on yleistynyt merkittävästi koronakriisin myötä erityisesti tietotyöläisten keskuudessa. Työelämän muutoksen myötä paluuta vanhaan ajattelu- ja työskentelymalliin ei enää tule olemaan. Etätyö on tullut pysyväksi työn tekemisen muodoksi ja tämän takia aihe on myös ajankohtainen sekä tärkeä. Etätyön vaikutuksia työn imuun on tutkittu aiemmin jonkin verran erityisesti työn voimavarojen- ja vaatimusten kautta. Opettajien kokemuksia aiheesta löytyy kuitenkin suhteellisen vähän.

Toteutan tutkimuksen laadullisena tutkimuksena, koska tutkimuksessa pyritään ymmärtämään sekä havainnollistamaan etätyön vaikutuksia opettajien kokemaan työn imuun. Aineisto tutkimukseen kerättiin kirjoituspyyntönä, joka lähetetään alakoulun opettajille sosiaalisen median kautta. Aineisto analysointiin teorialähtöistä sisällönanalyysia hyödyntäen.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää sekä havainnollistaa lukijalle, miten alakoulun opettajat kokivat etätyöskentelyn vuoden 2020 keväällä koronapandemian alkaessa ja sen aikana sekä, miten tämä etätyöjakso vaikutti heidän työn imun kokemuksiin. Tutkimuskysymyksiksi tutkielmassa on asetettu seuraavat:

Miten etätyö vaikutti opettajien kokemaan työn imuun?

Mitkä tekijät vaikuttivat opettajien työn imun lisääntymiseen ja vähentymiseen?

Tutkielma alkaa tällä johdannon osalla, jonka jälkeen siirrytään käsittelemään tutkimuksen teoriaa, joka jakautuu kahteen erilliseen päälukuun. Ensimmäisessä pääluvussa käsitellään etätyötä ja toisessa pääluvussa työhyvinvointia ja tämän

positiivista ulottuvuutta eli työn imua. Työn imua koskevassa pääluvussa esitetään työn vaatimusten- ja voimavarojen malli, mitä hyödynnetään työn imun kokemusten tutkimisessa. Lisäksi teoriassa on avattu tutkimuksen keskeiset käsitteet.

Teoriaosuutta seuraa tutkimuksen toteutus sekä tutkimuksen tulokset. Tutkimuksen toteutuksessa esitellään tutkimuksen toteutus käytännössä sekä valittu tutkimuksen lähestymistapa, aineistonkeruumenetelmä sekä aineiston analysointimenetelmä. Tutkimuksen tuloksissa avataan aineiston perusteella saatuja vastauksia tiivistetysti ja vastaukset ovat jaettu teorian pohjalta aihepiireittäin alalukujen alle, jotta niitä on helpompi jäsentää ja seurata.

Tutkimuksen viimeinen pääluku koostuu johtopäätöksistä, missä esitellään teoreettiseen viitekehyksen sekä laadulliseen tutkimusmenetelmään nojaavat johtopäätökset. Johtopäätöksissä tutkimuksen teoriaa verrataan tutkimuksen tuloksiin ja pyritään löytämään yhteyksiä ja mahdollisia eroavaisuuksia näiden välille. Lisäksi johtopäätöksissä vastataan tutkielman tutkimuskysymyksiin ja arvioidaan tutkimuksen kattavuutta sekä luotettavuutta.

2 Etätyö

Etätyön juuret ulottuvat pitkälle 1970-luvulle ja silloin käsite etätyö on muodostettu ensimmäistä kertaa. Englanniksi siitä käytetään termejä telework, telecommuting sekä ICT- mobile work. (Belzunegui-Eraso ja Amaya Erro-Garcés, 2020, s. 1.) Käsitteen tarkkaa lanseerausajankohtaa ei tiedetä, mutta tutkijoiden keskuudessa etätöihin liittyvä keskustelu alkoi 1980-luvun loppupuolella. Tietokoneiden sekä tietotekniikan yleistyessä 1990-luvun lopussa varsinainen kiinnostus etätöitä kohtaan kasvoi. Etätyölle on ollut olemassa puitteet jo kauan ennen koronapandemiaa, jonka myötä se nousi isoksi ilmiöksi työmarkkinoilla 2020-luvulla. Koronapandemian myötä etätyösuositukset tulivat voimaan yhdessä yössä. (Rope, 2021, s. 5.)

Työn tekemisen muodoksi etätyö on alunperin kehitetty Kaliforniassa Yhdysvalloissa 1970-luvun alussa vastaamaan silloiseen öljykriisiin. Silloin etätyön tarvetta ja siihen siirtymistä perusteltiin kansantalouden hyötymisen kautta. Suomessa etätyön käyttöönoton tarpeellisuutta on perusteltu usealla eri seikalla, joista yksi merkittävä peruste on työmatkojen vähentyminen. (Helle, 2004, s.16-30.)

Euroopan tilastokeskuksen vuoden 2019 tilastoista selviää, että jo ennen koronakriisiä Suomi on ollut Euroopan kärkimaita etätyön teossa yhdessä Alankomaiden kanssa. Etätyötä tekevien osuus näissä kärkimaisissa ennen koronakriisiä on ollut 14 prosenttia. Koronakriisin myötä lukevat ovat kasvaneet nopealla vauhdilla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa työolobarometrissä käy ilmi, että vuonna 2020 etätöitä on tehnyt 48% palkansaajista. (Kuisma ja Sauri, 2021, s.23-25.) Tilastojen mukaan kotoa työskentelevien ihmisten määrä on lähtenyt dramaattiseen nousuun koronapandemian myötä. Työllisistä on työskennellyt viimeisen vuoden aikana etänä noin 50%. (Orr ja Savage, 2021.) Suomessa etätöitä on tehty eniten koronakriisin aikana muihin eurooppalaisiin verrattuna. Suomalaisen yhteiskunnan digitalisaatio, myönteiset asenteet, organisaatioiden osaava henkilöstö, toimiva tieto- ja viestintäteknologia sekä aikaisempi kokemus etätöistä ovat edistäneet ja vauhdittaneet etätyön tekemistä. (Ruohomäki, 2020, s.26.)

Koronatilanne pakotti monet suomalaiset siirtymään hetkessä etätöihin, vaikka aiempaa kokemusta etätyöstä ei monella työntekijällä ollut ollenkaan tai oli hyvin vähän. Tällaisia ammattiryhmiä olivat esimerkiksi opettajat, lääkärit, terapeutit, valmentajat sekä erilaiset konsultit. Kaikissa ammattiryhmissä etätöitä ei kuitenkaan voi tehdä ollenkaan. Etätyömahdollisuuden ulkopuolella ovat esimerkiksi fyysinen hoitotyö, teollisuus-, kuljetus- ja rakennusala sekä maa- ja metsätalous. (Ruohomäki, 2020, s. 22.)

Etätyötä tehdään etenkin ylemmissä toimihenkilötehtävissä. Korkeasti koulutetut palkansaajat muodostavat suurimman osan etänä työskentelevistä henkilöistä. Tämä on seurausta sille, että etätyö sopii moniin korkeaa koulutusta edellyttäviin työtehtäviin, joissa työn tekeminen on itsenäistä. (Helle, 2004, s. 37.) Suomalaiset työntekijät ovat korkeasti koulutettuja kansainvälisissä vertailuissa. Koulutustasolla on huomattu olevan varsin selkeä yhteys tieto- ja asiantuntijatyön osuuteen ja näissä tehtävissä mahdollisuudet etätyöhön ovat erityisen hyvät. (Kuisma ja Sauri, 2021, s.23.)

Työnteon maailma muuttuu jatkuvasti ja etätyö on tullut jäädäkseen. Etätyöstä tulee yhä useammalle työntekijälle normaali käytäntö. Uudet sukupolvet arvostavat digitalisaation ja teknologian mahdollistavaa vapaampaa elämäntyyliä, jonka avulla työnteke onnistuu mistä päin maailmaa tahansa. (Grace, 2020, s. 80.) Koronapandemian myötä yhteiskunnassa on alettu ymmärtämään, että entiseen läsnätyömalliin ei ole enää paluuta samanlaisella mittakaavalla. Todennäköisesti etätyö olisi tullut joka tapauksessa käyttöön ja normiksi, mutta huomattavasti hitaammin. (Boijer- Spoo Heikinheimo ja Ilmivalta, 2021 s. 14.) Etätyön mahdollistavia työkaluja ei ole koskaan aiemmin ollut niin paljon kuin nyt. Kymmenen vuotta sitten Fried ja Hansson (2014, s. 233-235) jopa ennustivat, että 2040-luvulla ihmiset katsovat ajassa taaksepäin ja kyseenalaistavat teknologian jatkuvasti kehittyessä toimistojen tarpeellisuuden.

2.1 Etätyön määritelmä

Etätyö on hyvin ymmärretty ja laajalle edennyt ilmiö. Se on pitkälti seurausta useista merkittävistä sosiologisista, taloudellisista ja teknologisista muutoksista viimeisten

vuosien ja vuosikymmenen aikana. Pohjois-Amerikan ja Euroopan työelämän väestörakenne on muuttunut dramaattisesti viimeisten 20-30 vuoden aikana. (Sturgeon, 1996, s. 27.) Etätyölle on olemassa useita erilaisia määritelmiä (Helle, 2004, s. 41). Etätyöllä tarkoitetaan työn organisointitapaa, joka perustuu joustavuuteen ja vapaaehtoisuuteen. Etätyössä työtä tehdään paikkariippumattomasti työpaikan ulkopuolella esimerkiksi kotona, vapaa-ajan asunnolla tai matkoilla liikkuvana työnä. Etätyössä ja sen organisoinnissa hyödynnetään apuna tietotekniikkaa. (Kuisma ja Sauri, 2021, s. 25-26.)

Etätyö on työolotutkimuksessa määritelty ansiotyöksi, joka tehdään työpaikan ulkopuolella ja siitä on sovittu yhdessä työnantajan kanssa (Ruohomäki, 2020, s.23). Etätyötä voidaan tehdä jatkuvasti etäältä käsin tai säännöllisesti esimerkiksi kerran viikossa sekä myös satunnaisesti silloin tällöin (Vilkman, 2016, s.13). Suomen työlainsäädännössä ei ole olemassa yleistä määritelmää etätyölle. Etätyöhön ei myöskään sovelleta mitään erillistä lainsäädäntöä. Etätyötä koskevassa eurooppalaisessa puitesopimuksessa etätyö määritellään seuraavasti:

Etätyö on tapa organisoida ja/tai suorittaa työtä työsopimuksen perusteella/työsuhteessa käyttäen tietotekniikkaa tavalla, jossa työ, jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, tehdään säännöllisesti niiden tilojen ulkopuolella. (Helle, 2004 s.45-45.)

Belzunegui-Erason ja Amaya Erro-Garcésin mukaan (2020, s. 2) etätyö on työtä, joka suoritetaan tieto- ja viestintätekniiikan avulla ja sitä tehdään työnantajan toimipaikkojen ulkopuolella. Heidän mukaansa etätyön luonteeseen kuuluu se, että sitä voidaan tehdä muun muassa säännöllisesti kotoa käsin, satunnaisesti poissa työnantajan tiloista tai mobiililaitteella useasta eri sijainnista.

Etätyö on työn organisointitapa, jossa työtä tehdään normaalin työn suorittamispaikan ulkopuolella vaihtoehtoisessa paikassa usein kotona. Etätyöskentelyn ei pidä olla lisätyöskentelyä varsinaisen työpäivän päätteeksi. Työlainsäädännön ja

työehtosopimusten näkökulmasta etätyössä sovelletaan pääsääntöisesti samoja määräyksiä kuin työpaikalla tehtävään työhön, muutamia poikkeuksia lukuunottamatta. Etätyö ei ole siis erillinen työsuhdemuoto ja etätyö ei lähtökohtaisesti vaikuta työntekijän asemaan. (Salli, 2012, s. 95-96.)

2.2 Etätyön edellytykset ja käyttöönotto

Digitalisaation myötä suomalainen työelämä on kokenut murroksen ja tämä on vauhdittanut omalta osaltaan etätyöhön siirtymistä. Etätyön yleistymistä ovat edistäneet myös asenteiden muutokset sekä etätyöstä kertyneet käytännön kokemukset. Etätyön tekeminen edellyttää työntekijän, esimiehen sekä työnantajan välistä luottamusta, työntekijän itseohjautuvuutta sekä yhteistä suunnittelua ja sopimuksia. Lisäksi toimiva viestintä etätyöntekijän ja muun työyhteisön välillä on välttämätöntä toimivassa etätyöratkaisussa. (Ruohomäki, 2020, s. 22-23.)

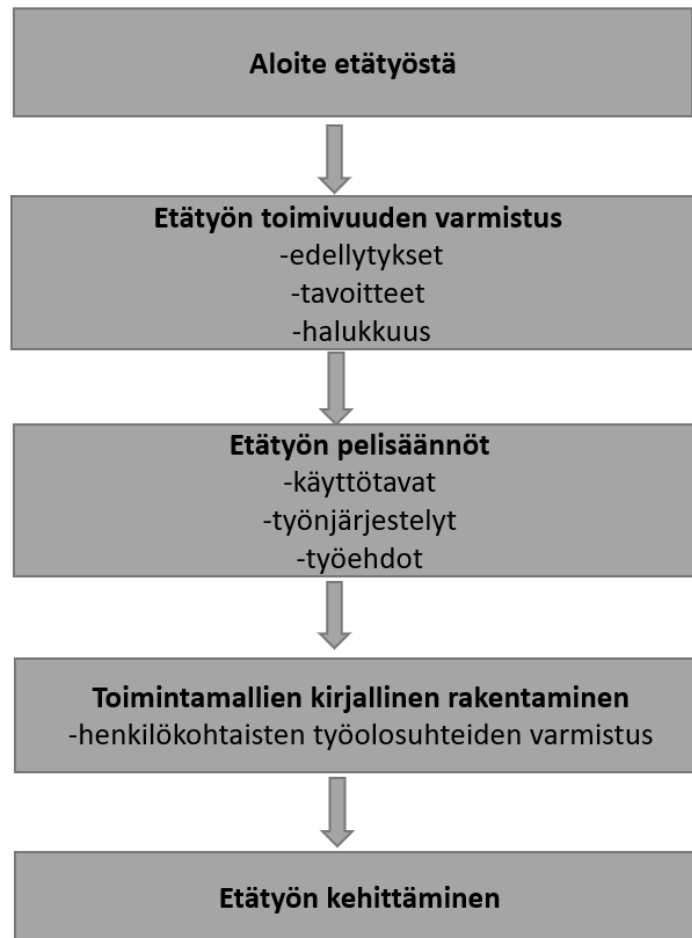
Teknologioiden kuten verkkoyhteystyökalujen, verkkoneuvottelujen, nopean internetin ja automaation käyttöönotto on mahdollistanut ja entisestään nopeuttanut etätyön työinfrastruktuurin luomista (Orr ja Savage, 2021). Toimiva teknologia, työnantajan- ja työntekijän välinen luottamus sekä asianmukainen tietoturva ovat etätyön lähtökohtaisia edellytyksiä (Aho & muut, 2017). Alhaalla kuvassa 1 on kuvattu tekijöitä, jotka ovat edellytyksiä etätyölle.



Kuva 1. Etätyön edellytykset (Aho& muut, 2017, Työturvallisuuskeskus).

Etätyö edellyttää sopivaa työympäristöä sekä työvälineitä, hyvää johtamista, yhteistyötä ja etätyöntekijän valmiuksia. Etätyön johtamisessa tulee kiinnittää huomiota huolelliseen perehdyttämiseen, luottamuksen synnyttämiseen ja ylläpitämiseen, tavoitteiden asettamiseen sekä niiden toteutumisen seuraamiseen. Lisäksi tarvitaan tapoja seurata työilmapiiriä ja kuormitustekijöitä. Etätyöntekijän valmiustekijöitä ovat vastuullisuus, kyky itsenäiseen työskentelyyn sekä työn ja vapaa-ajan rajaamiseen. (Aho & muut, 2017.)

Ennen kuin työntekijä siirtyy etätöihin, tulisi sopia työntekijän ja työnantajan välillä muutamista seikoista ja kysymyksistä. Näitä ovat muun muassa etätyöstä aiheutuvat kustannukset, etätyöjärjestelyn kesto, työaika ja sen raportointi. Lisäksi etätyöjärjestelystä olisi hyvä laatia kirjallinen sopimus, mutta myös suullinen sopimus on mahdollinen. (Salli, 2012, s. 96.) Etätyöhön siirtyminen ja sen käyttöönotto organisaatiossa ei ole yksinkertaista, vaikka monet organisaatiot muuttuivat hetkessä etätyötä tekeviksi koronapandemian myötä. Etätyöhön siirtymisen taustalla on kuitenkin monta eri vaihetta. (Rope, 2021, s. 84.) Nämä vaiheet kuvattuina ja selitettyinä alhaalla kuvassa 2.



Kuva 2. Etätyön käyttöönotto organisaatiossa (Rope, 2021, s.84).

Organisaatiossa etätyö voidaan ottaa käyttöön yksittäisen tai yksittäisten työntekijöiden kohdalla tai koko työpaikkaa tai sen osaa koskevana toimintatapana. Mikäli etätyöskentely koskee yksittäistä tai yksittäisiä työntekijöitä, tapahtuu siitä sopiminen useasti suoraan työntekijän ja hänen esimiehensä välillä nimenomaisesti tai hiljaisesti. Mikäli etätyö otetaan käyttöön jossain osassa organisaatiota tai koko organisaatiossa tulee yhteiset pelisäännöt määritellä tarkemmin, sekä luoda yleiset puitteet etätyön käyttämiseksi. (Helle, 2004, s. 102-103.) Etätyön käyttöönottaminen organisaatiossa lähtee liikkeelle työntekijän tai organisaation johdon aloitteesta. Koronapandemian aikaan aloitteen teki poikkeuksellisesti maamme hallitus. (Rope, 2021, s. 85.)

Kun ajatus etätyöstä ja sen toimivuudesta nähdään organisaatiossa hyväksyttynä, tulee varmistaa etätyön toimivuus eli edellytykset, tavoitteet sekä henkilöstön halukkuus etätyöhön. Työn edellytykset sisältävät tietotekniset valmiudet, tietoturvaratkaisut, järjestelmien toimivuuden rakentamisen sekä henkilöstön osaamisen varmistamisen etätöissä. Myös toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet tulisi määritellä. Henkilöstön halukkuus on keskeinen tekijä etätyöhön siirtymisen onnistumisessa ja on tärkeää, että koko henkilöstö on siinä mukana. (Rope, 2021, s. 84-86.)

Seuraavana vaiheena on ylhäällä esitetyn kuvion mukaisesti etätyön pelisääntöjen määrittäminen. Tähän kuuluu järjestelmien ja toimintamallien määrittäminen, tavoitteet etätöihin siirtymisen aikataulussa, työehdot sekä tietoturvakäytännöt. Työehdoissa voidaan määrittellä etätyön kesto, etätyön tekemisen paikka sekä aika, matkakorvauskäytännöt, työn etenemisen seuranta ja vakuutusikäytännöt. Tietoturvakäytäntöihin tulee etätöissä kiinnittää erityistä huomiota. Henkilöstöä voidaan edellyttää esimerkiksi säilyttämään materiaalit lukituissa tiloissa sekä työkoneen käyttöä voidaan rajata perheenjäseniltä. Kun edellä mainitut etätyön toteutuksen toimivuuteen vaikuttavat tekijät on saatu määritettyä tulee toimintamallit kirjata ylös siten, että ne ovat kirjallisessa muodossa työntekijän saatavilla. Lopuksi työnantajan tulee varmistaa sovittujen työolosuhteiden toimivuus. (Rope, 2021, s. 88.)

2.3 Etätyön eri muodot

Etätyömuodoille ei ole olemassa mitään virallista jaottelua ja etätyötä voidaan tehdä usealla eri tavalla. Etätyömuodot kehittyvät myös tulevaisuudessa jatkuvasti tietotekniikan ja tieliikenneyhteyksien kehittyessä. Etätyömuotoja voidaan erottaa ainakin 1) etätyö työntekijän kodissa tai muussa vastaavassa paikassa joko kokonaan tai osittain 2) etäkeskuksessa tehtävä työ 3) liikkuva etätyö 4) yrittäjänä tehtävä etätyö. (Helle, 2004, s. 49-50.) Etätyömuodot voidaan myös jakaa kotona tapahtuvaan etätyöhön, satelliittitoimistoihin, etätyökeskuksiin sekä liikkuvaan etätyöhön (Kurland ja Bailey, 1999, s. 54-55).

Kotona tapahtuvalla etätyöllä (home based telecommuting) viitataan työntekijöihin, jotka tekevät työtä säännöllisesti kotona, mutta eivät välttämättä joka päivä. Satelliittitoimistoissa (satellite offices) työntekijät tekevät työtä toimistotiloissa, jotka ovat kodin ja perinteisen työpaikan ulkopuolella. Satelliittitoimistoissa työskentelee vain yhden organisaation työntekijöitä ja niitä pidetään jossain määrin sivukonttoreina. Etätyökeskukset (neighborhood work centers) taas viittaavat samaan kuin satelliittitoimistot, mutta yhdellä merkittävällä erolla. Etätyökeskuksissa työskentelee useamman eri organisaation työntekijöitä. Niissä useat eri organisaatiot voivat jakaa toimistorakennuksen vuokrasopimuksen ja ylläpitää rakennuksessa erillisiä toimistotiloja. Liikkuva etätyö (mobile working) tarkoittaa tietoteknologian hyödyntämistä eri paikoista kuten autosta, lentokoneesta tai hotellista. (Kurland ja Bailey, 1999, s. 54- 55.)

Etätyö voidaan jakaa epäsäännölliseen, säännölliseen ja liikkuvaan muotoon. Epäsäännöllinen etätyö tarkoittaa, että se on sovittavissa tapauskohtaisesti esimiehen kanssa. Sitä voidaan tehdä esimerkiksi työmatkan yhteydessä tai tietyn työtehtävän suorittamista varten. Säännöllinen etätyö viittaa sovitun rytmin mukaisesti tehtyyn työhön. Etätyötä voidaan säännöllisesti tehdä kokoaikaisesti, jolloin työ on täysin tai pääosin etätyötä. Vaihtoehtoisesti voidaan työskennellä etänä tiettyinä viikonpäivinä tai tietty määrä päiviä viikossa sopimuksen mukaan. Liikkuva etätyön muoto tarkoittaa, että työtä tehdään muun muassa kahviloissa, lentokentällä, hotellissa, asiakkaiden tiloissa sekä muissa satunnaisissa paikoissa. (Aho & muut, 2017.)

Yksi tapa eritellä etätyön muodot ovat; etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Nämä kyseiset muodot lisääntyvät koko ajan työelämässä. Hybridityöllä tarkoitetaan työn organisointitapaa, jossa voidaan yhdistää etätyö sekä työpaikalla tehtävä läsnätyö. Monipaikkaisessa työssä työtä tehdään siellä, missä se on kannattavinta asiakkaan, työnantajan ja työntekijän kannalta. Monipaikkaista työtä voidaan tehdä muun muassa työnantajan toisessa pisteessä, asiakkaan tai yhteiskumppanin luona, kirjastossa, kahvilassa, toimistohotelissa, matkoilla, liikennevälineissä tai mökillä. (Työterveyslaitos.)

2.4 Etätöyön mahdollisuudet ja haasteet

Etätöyöhön liittyy paljon hyviä puolia ja mahdollisuuksia, mutta myös haasteita, jotka tulee ottaa huomioon. (Helle, 2004, s.17). Etätöyön tarjoamat mahdollisuudet sekä haasteet riippuvat pitkälti siitä, millainen organisaatio, liiketoiminta, työ ja tehtävä on kyseessä. Lisäksi etätöyöhön liittyvissä kokemuksissa on paljon yksilöllisiä eroja. Kokemuksiin vaikuttaa muun muassa yksilön persoona ja työskentelyolosuhteet sekä henkilön työkokemus ja perhetilanne. (Työterveyslaitos.)

Etätöyössä lähtökohtana tulee olla tuottava ja mielekäs työ ja parhaimmillaan se yhdistää sopivan määrän työrauhaa ja läsnäoloa työyhteisössä. Etätöyö antaa paljon mahdollisuuksia, joita ovat muun muassa vaikuttamismahdollisuudet oman työn järjestelyihin, työskentelyrauha, työn ja perhe- elämän yhteensovittaminen sekä polttoaineiden kulutuksen ja ympäristöhaittojen väheneminen. (Aho & muut, 2017.) Etätöyössä on mahdollisuus valita asuinpaikka vapaammin eli muun kuin työn sijaintipaikan perusteella. Myös osatyökykyisten mahdollisuudet osallistua työelämään paranevat etätöyössä. Työnantajalle etätöyö tarjoaa toimitilojen liittyviä merkittäviä kustannussäästöjä sekä lisää työpaikan houkuttelevuutta hakijoiden keskuudessa. (Työterveyslaitos.)

Etätöyöskentely antaa monia mahdollisuuksia työntekijöille, työnantajalle sekä ympäristölle. Etätöyö tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden säästää aikaa ja rahaa, välttämällä pitkiä ja stressaavia työmatkoja. Vähentyneiden työmatkojen myötä liikenneonnettomuudet sekä liikennepäästöt vähenevät. Etätöyössä myös työ- ja vapaa-ajan tasapaino voi olla parempaa. Työnantajan näkökulmasta hyötyjä ovat vähentyneet toimistokulut sekä työntekijöiden tehokkuuden nousu. (Orr ja Savage, 2021.) Työ- ja vapaa-ajan yhdistäminen ja siihen liittyvät tekijät vaikuttavat monen päätökseen tehdä etätöyötä. Etätöyö lisää joustavuutta aikatauluhin sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Etätöyö voi helpottaa esimerkiksi työn- ja harrastusten aikatauluttamista sekä yhteensovittamista. (Helle, 2004, s.18.)

Työn tuottavuuden kannalta etätö on todettu olevan useissa tapauksissa tehokas tapa suorittaa työtä. Etätöissä aikataulut ovat joustavia ja työntekijät saavat vapaammin päättää, milloin tekevät työtä. Etätöiden mahdollistama joustavuus aikatauluihin, johtaa usein työn tuottavuuden ja tehokkuuden paranemiseen. Työn tuottavuutta voi lisätä myös rauhallinen työympäristö, joka mahdollistaa paremman keskittymisen työhön. Etätöntyöntekijöillä on vähemmän häiriöitä sekä keskeytyksiä työssään ja sitä kautta työhön keskittyminen on usein parempaa. Lisäksi tutkimukset kertovat, että onnistuneissa etätöiden käyttöönotoissa, etätöntyöntekijöillä on vähemmän sairauspoissaoloja ja heillä on korkeampi työtyytyväisyys kuin perinteisillä toimistotyöntekijöillä. (Kurland ja Bailey, 1999, s. 57-58.) Etätöskentelyn tehokkuutta voidaan kuitenkin luotettavasti mitata vasta vuosien päästä. Silloin pitkän aikavälin datan avulla voidaan päätellä, mikä on sopiva yhdistelmä läsnä- ja etätöitä tehokkuuden näkökulmasta. (Boijer- Spooft ja Heikinheimo, 2021, s. 19.)

Etätöskentelyn etuja on työmatkoihin käytettävän ajan vapautuminen, joka antaa mahdollisuuden käyttää enemmän aikaa esimerkiksi perheen tai liikunnan parissa. Tämän on tutkittu vaikuttavan ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin positiivisesti. Lisäksi työmatkat eivät rasita ainoastaan yksilöitä vaan myös ympäristöä. Vähentyneiden työmatkojen avulla voidaan hillitä päästöjä ja sitä kautta ilmastonmuutosta. (Grace, 2020, s. 18-19.) Autolla kuljettujen työmatkojen ja siihen kulutetun ajan on tutkittu lisäävän myös yksilöiden unettomuutta, stressiä, liikalihavuutta, niska- ja selkäkipuja sekä korkeaa verenpainetta (Fried ja Hansson, 2014, s. 19).

Etätöiden mahdollisia haasteita ovat työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, ajanhallinnan ongelmat sekä syrjäytyminen työyhteisöstä. Haasteita voi ilmentyä myös johtamisen ja esihenkilötyön kautta riittämättömänä ohjauksena, valvontana, tukena ja palautteena. (Aho & muut, 2017.) Etätöiden muita mahdollisia riskejä ja haasteita työntekijälle on tunnistettu olevan; työajan venyminen, huoli urakehityksestä ja asemasta organisaatiossa sekä etätöihin sopimattomat tilat ja työvälineet. (Työterveyslaitos).

Haasteita etätyössä voi aiheuttaa vuorovaikutus sekä kommunikointi. Etänä tapahtuva vuorovaikutus ihmisten välillä on erilaista, kuin kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus, ja sähköiset kontaktit eivät korvaa ihmisten oikeaa kasvokkain tapahtuvaa kohtaamista. Tämä sattaa johtaa sosiaalisten kontaktien vähenemiseen ja sitä kautta mahdolliseen eristäytymiseen työyhteisöstä etenkin kokoaikaisten etätyöntekijöiden kohdalla. (Helle, 2004 s. 20-21.) Sosiaalinen eristyneisyys etätyössä on haaste, koska se voi johtaa siihen, että ihmiset tuntevat olonsa yksinäisiksi ja masentuneiksi. Ihmiset tarvitsevat sosiaalista vuorovaikutusta, elääkseen tasapainoisempaa elämää. (Euroopan komissio, 2020.)

Yksi keskeinen haaste etätyössä on työ- ja vapaa-ajan sekoittuminen ja niiden välille rajan asettaminen ja siitä kiinni pitäminen. Etätyöntekijän tulee pystyä organisoimaan työ omaksi erilliseksi kokonaisuudeksi, sillä mikäli työ on koko ajan ajatuksissa, aiheuttaa se stressiä. Etätyössä vaarana saattaa olla myös työmäärän lisääntyminen sekä työajan kasvaminen, sillä useat etätyöntekijät jäävät työaikalain ulkopuolelle. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että heillä ei ole työaikalain perusteella oikeutta ylityökorvauksiin. Etätöissä työmäärä tulisi sopia lähtökohtaisesti sellaiseksi, ettei ylityötä pääse kertymään. (Helle, 2004, s. 20-21.) Etätyöskentelyssä riskinä on tuoreen raportin mukaan työpäivien venyminen ja taukojen vähäisyys, koska työajan valvonta on vaikeampaa kuin perinteisessä toimistotyössä (Euroopan komissio, 2020).

Tekniset ongelmat ovat yksi keskeinen ulottuvuus, jotka saattavat aiheuttaa haasteita etätyöntekijöille. Yhteyksien katkokset ja muut tietoverkkojen ongelmat sekä hitaus voivat kuluttaa työaika hukkaan sekä aiheuttaa turhautumista. Turhautumista voi lisätä teknisen tuen huono järjestäminen tai sen puuttuminen kokonaan. Myös työergonomia ja sen puutteet voivat johtaa tuki- ja liikuntaelinvammoihin etätyöntekijöillä. Näin on etenkin silloin, kun työntekijä käyttää omia kalusteitaan, jotka eivät ole suunniteltu työergonomisten puitteiden mukaan. (Helle, 2004, s.21.) Hyvässä työergonomiassa tulee ottaa huomioon oikeanlaisen työpisteen järjestäminen, johon kuuluu muun muassa työpöytä, työtuoli, oikeanlainen valaistus sekä työaseman ratkaisut. Näiden

puuttuminen aiheuttaa työntekijälle kipuja sekä laskee työtehoa. (Grace, 2020, s. 23-31.)
Haasteina etätyössä voivat olla myös sopimattomat tilat. Kotona työskentelyä saattaa rajoittaa esimerkiksi perhesyyt tai asunnon liian pieni koko. Nämä voivat olla myös etätyön este. (Ruohomäki, 2020, s. 24.)

3 Työn imu osana työhyvinvointia

Työhyvinvointia on tutkittu jo runsaat sata vuotta, mutta sen painopisteet ovat ajan kuluessa muuttuneet. Työhyvinvoinnin tutkimus aloitettiin 1920-luvulla fysiologisesta stressitutkimuksesta. (Manka & Manka, 2016, s. 64.) Aiemmin työhyvinvointia on kuvattu perinteisesti kielteisten tunnetilojen, kuten työstressin ja työuupumuksen näkökulmista. 2000-luvulle siirryttäessä painopiste tieteellisissä tutkimuksissa on siirtynyt enemmän myönteisiin työhön liittyviin tuntemuksiin kuten työn imuun. (Mäkikangas ja Hakanen, 2017.) Työhyvinvoinnin-käsite on tullut laajempaan käyttöön 2000-luvun alussa, jolloin ryhdyttiin keskustelemaan tyhy-toiminnasta. Nykyisin turvallinen ja terveellinen työympäristö nähdään jokaisen työntekijän perusoikeutena. Lisäksi tarvitaan psyykkisesti ja sosiaalisesti terve työyhteisö. (Kauhanen, 2016, s. 23-27.)

Viime vuosikymmeninä kiinnostus perustarpeiden tyydyttämiseen, työhyvinvointiin ja työn imuun on kasvanut merkittävästi. Organisaatiot eivät kiinnitä toiminnassaan huomiota pelkästään suorituskykyyn vaan myös siihen, voivatko työntekijät hyvin työssään. (Robijn & muut, 2020, s. 374.) Tutkimukset ovat osoittaneet, että työn ominaisuuksilla on syvä vaikutus työntekijän hyvinvointiin. Työn vaatimukset, kuten korkea työpaine, tunnevaatimukset ja roolien epäselvyys voivat johtaa unihäiriöihin, uupumukseen ja terveyden heikkenemiseen. Työn voimavarat, kuten sosiaalinen tuki, palaute ja autonomia voivat taas käynnistää motivaatioprosessin, joka johtaa työhön liittyvään oppimiseen, työhön sitoutumiseen ja organisaation sitoutumiseen. (Bakker ja Demerouti, 2007, s. 309-310.)

Työn optimaalisen suorituskyvyn kannalta oleellisia tekijöitä ovat työntekijöiden motivaatio, emotionaalinen hyvinvointi, työtyytyväisyys ja onnellisuus. Viime aikoina organisaatiopsykologian tutkimuskohteita ovat olleet muun muassa se, millä keinoilla saadaan lisättyä työntekijöiden työmotivaatiota ja työkuntoa. Myös työntekijöiden tunteet ja hyvinvointi ovat tutkimuksen kohteina, koska työhyvinvoinnin tukeminen on tuottavuuden kannalta merkityksellistä. (Taris ja Schaufeli, 2015, s. 15-16.)

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Subjektivistista hyvinvointia käsittelevä kirjallisuus tulkitsee hyvinvoinnin usein ensisijaisesti affektiiviseksi tilaksi, jossa hyvinvointi käsitteellään yksinkertaisesti positiivisten vaikutusten suhteelliseksi esiintymistiheydeksi negatiivisiin vaikutuksiin verrattuna. Laajempi tapa määritellä hyvinvointi on ottaa vaikutusten lisäksi mukaan myös käyttäytyminen ja motivaatio. Työhyvinvoinnin klassinen käsite keskittyy siis ensisijaisesti vaikutuksiin eli esimerkiksi nautintoon vs. tyytymättömyyteen. (Taris ja Schaufeli, 2015, s. 16-17.)

Työhyvinvoinnin määritelmä on monitahoinen ja monitulkintainen. Usein arkikielessä sillä tarkoitetaan työssä viihtymistä sekä työssä jaksamista. Työlainsäädännössä työhyvinvointi viittaa asianmukaisissa työoloissa tehtävään turvalliseen työhön. (Mäkikangas ja Hakanen, 2017.) Työhyvinvointi on myös määritelty subjektiivisesti koetuksi hyvinvoinnin tilaksi, johon vaikuttaa yksilön työkyky ja terveys, työ- ja työympäristö sekä työpaikan ihmissuhteet, johtaminen sekä työnantajapolitiikka (Vartiainen, 2017). Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, hyvinvointi sekä turvallisuus. Työhyvinvointi liitetään usein työssä jaksamiseen ja työhyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus sekä työhön sitoutuminen kasvaa ja sairaspöissaolojen määrä vähenee.

Työhyvinvointia on kuvattu monin eri tavoin ja monesta eri näkökulmista katsottuna. Alhaalla Työterveyslaitoksen sekä Helsingin kauppakorkeakoulun tutkijoiden laatima määritelmä:

”Työhyvinvointi on tilanne, jossa työntekijä kokee tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvää oloa, on aktiivinen, jaksaa työssä ja kotona sekä sietää epävarmuutta ja vastoinkäymisiä.” (Kauhanen, 2016, s.27.)

Työhyvinvointi voidaan määritellä myös fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ulottuvuuden kautta sekä niiden välisenä tasapainotilana, jossa ihminen nähdään kokonaisuutena. Työhyvinvointi on työn hallinnan tunnetta, johon voi kuulua myös stressiä, kunhan kuormitustaso ei nouse niin korkealle, että työntekijän terveys pääsee horjumaan. Se on myös mahdollisuutta suorittaa työtä paineettomassa ja positiivisiin työsuorituksiin kannustavassa työympäristössä. Työhyvinvointia määrittelee muun muassa yksilön elämäntilanne ja perhe sekä muut mahdolliset työn ulkopuoliset tekijät. (Vesterinen, 2006, s. 35.)

Fyysisellä hyvinvoinnilla viitataan yksilön fyysiseen kuntoon, terveyteen ja jaksamiseen. Työpaikan näkökulmasta se tarkoittaa työsuojelua ja fyysistä turvallisuutta työpaikalla. Sosiaalinen hyvinvointi tarkoittaa sosiaalisia suhteita, työkavereita ja erilaisia työpaikan yhteisöllisyyden muotoja sekä työpaikan sosiaalista ilmapiiriä. Psyykinen hyvinvoinnin ulottuvuus taas viittaa yksilön osaamisen arvostamiseen, oman työn arvostamiseen sekä jatkuvaan kehittymiseen. Työpaikalla psyykinen työhyvinvointi näkyy esimerkiksi työpaikalla vallitsevana luottamuksena. (Virtanen ja Sinokki, 2014, s. 29.)

3.2 Työn imun määritelmä

Työn imu eli englanniksi work engagement on myönteinen tunne- ja motivaatiotila ja sen tutkimuksen ovat käynnistäneet hollantilaiset työ- ja organisaatiopsykologian tutkijat Wilmar Schaufeli sekä Arnold Bakker (Hakanen, 2011, s. 38). Työn imua koskevien tutkimusten määrä on lisääntynyt viimeisen kahden vuosikymmenen aikana merkittävästi ja nykyisin sen kuvaillaan olevan nykytrendi (Bakker ja Albrecht, 2018, s. 4). Työn imua luonnehditaan kolmen ulottuvuuden kautta, jotka ovat; tarmokkuus, omistautuminen sekä uppoutuminen. Tarmokkuus viittaa energisyyden kokemuksiin, haluun panostaa työhön sekä sinnikkyteen ponnistella myös vastoinkäymisissä ja niiden läpi. Omistautuminen on kokemusta innokkuudesta, merkityksellisyydestä, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Uppoutuminen pitää sisällään keskittymisen, paneutumisen sekä nautinnon tunnetiloja. Uppoutuneena aika kuluu

nopeasti ja irrottautuminen työstä voi tuntua haasteelliselta. (Bakker ja muut, 2005, s. 663-664 & Työterveyslaitos.)

Työn imuun liittyy positiivisia tunteita kuten innostusta, iloa ja ylpeyttä. Työn imua kokeva työntekijä tulee yleensä mielellään aamulla töihin ja kokee työnsä mielekkääksi. (Hakanen, 2011, s.38-42.) Työn imu voidaan määritellä työuupumuksen vastakohtana. Työn imussa tyypillistä on energisyyden, sitoutumisen ja pysyvyyden kokemukset, jotka ovat vastakohtia työuupumuksen kolmelle ulottuvuudelle eli uupumusasteiselle väsymykselle, kyynisyydelle sekä heikentyneelle ammatilliselle itsetunnolle. Työn imussa yksilö ei koe mainittuja työuupumuksen ulottuvuuksia. (Maslach & Leiter, 1997, s.24.)

Työn imu on määritelty myös työhön liittyväksi positiiviseksi ja tyydyttäväksi mielentilaksi, jossa aika kuluu nopeasti huomaamatta. Työn imua kokevilla työntekijöillä on korkea energiataso ja he ovat innostuneita työstään. Työn imua ei pidä sekoittaa työnarkomaniaan, jossa työnarkomaani tekee kovasti töitä vahvan ja vastustamattoman sisäisen halun vuoksi. Työn imua kokeva työntekijä tekee työtä siksi, koska työnteko on yksinkertaisesti hauskaa. Lisäksi työn imua kokeva työntekijä ei ole addiktoitunut työhönsä toisin kuin työnarkomaani. Työn imua kokeva työntekijä voi tuntea itsensä väsyneeksi pitkän kovan työpäivän jälkeen. Väsymystä kuvaillaan kuitenkin melko miellyttäväksi tilaksi, koska se liittyy positiivisiin saavutuksiin. (Bakker, 2008, s. 209-210.)

Työn imu viittaa positiiviseen työhyvinvoinnin ulottuvuuteen. Työn imussa työntekijä uppoutuu työhönsä niin, että fyysiset tarpeet, kuten esimerkiksi nälkä, saattavat unohtua. (Kehusmaa, 2011, s.17.) Työn imu kuvaa parasta mahdollista työhyvinvoinnin tilaa ja sen edistäminen antaa mahdollisuuksia lisätä laatua ja menestystä työelämässä (Hakanen, 2011, s. 41). Alhaalla kuvassa 3 on kuvattuna työn imua kokevien työntekijöiden ominaisuuksia.

Työn imua kokevat työntekijät

- saavat aikaan, ovat aloitteellisia ja uudistushakuisia työssä
- auttavat työtovereitaan vapaaehtoisesti
- ovat tuottavia ja herättävät asiakastyytyväisyyttä ja -uskollisuutta
- sitoutuvat nykyiseen työhönsä ja työpaikkaansa
- haluavat ja aikovat jatkaa pidempään työelämässä
- tartuttavat työn imua myös työtovereihin ja puolisoonsa
- ovat terveempiä
- kokevat työn rikastuttavan muun elämän laatua
- ovat tyytyväisempiä rooleihinsa puolisoina ja vanhempina
- ovat kaiken kaikkiaan muita työntekijöitä onnellisempia.

Kuva 3. Työn imua kokevat työntekijät (Hakanen, 2011, s.41).

3.3 Työn vaatimusten ja voimavarojen malli

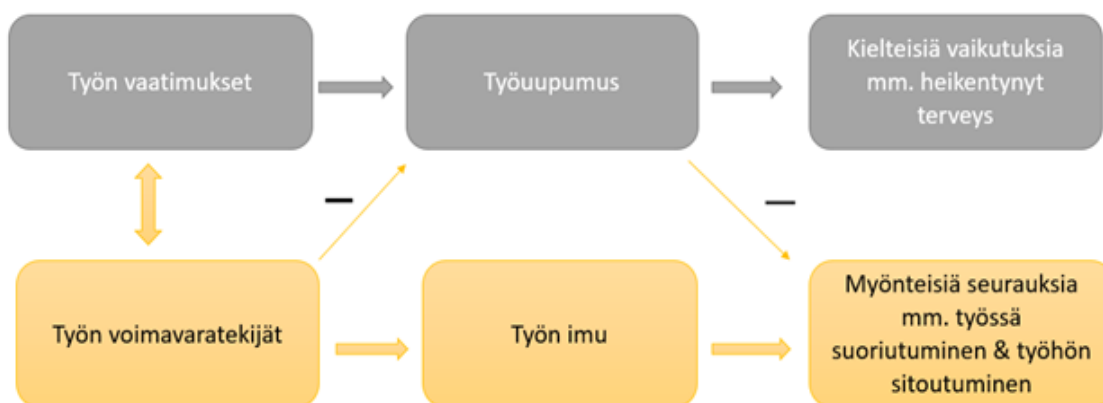
Työn vaatimusten ja voimavarojen malli eli JD-R malli (Job Demands- Resources model) kuvastaa sitä, että yleisesti ottaen missä tahansa työssä voidaan erottaa kaksi muuttujajoukkoa. Nämä muuttujajoukot ovat työn vaatimukset sekä työn voimavarat. (Schaufeli ja Bakker, 2004, s. 296-297.) Eri organisaatioiden työntekijät voivat kohdata erilaisia työympäristöjä ja näiden ympäristöjen ominaispiirteet voivat olla hyvinkin erilaisia, mutta näitä muuttujajoukkoja; työn vaatimuksia ja työn voimavaroja voidaan soveltaa kaikkiin erilaisiin ammatillisiin olosuhteisiin. (Bakker & muut, 2003, s. 344-345.)

JD-R mallin keskeinen oletus on, että työn rasitus kehittyy työn ja ammatin tyypistä riippumatta, kun tietyt työn voimavarat ovat rajalliset. Sitä vastoin työn imu ja sitoutuminen työhön on todennäköisintä silloin, kun työn voimavarat ovat korkealla tasolla, myös korkeita työvaatimuksia kohdattaessa. JD-R malli soveltuu yleisesti hyvin organisaation henkilöstöhallinnon työkaluksi ja sen toimivuus on osoitettu useilla tutkimuksilla. (Bakker ja Demerouti, 2007 s. 323.)

Työn vaatimuksilla tarkoitetaan työn fyysisiä, psykologisia ja sosiaalisia puolia, jotka vaativat jatkuvaa fyysistä ja/tai psykologista ponnistelua. Työn vaatimukset eivät välttämättä ole aina negatiivisia, mutta ne voivat kuitenkin muuttua työn stressitekijöiksi. Vaatimusten täyttäminen voi olla yksilölle hyvin kuluttavaa, koska niihin liittyy jatkuvaa ponnistelua. Jatkuva ponnistelu voi saada aikaan kielteisiä reaktioita, kuten masennusta, ahdistusta tai työuupumusta. (Bakker & muut, 2003, s. 296.) Työn vaatimuksia voi olla esimerkiksi oppilaiden huono käytös tai epäsuotuisa fyysinen työympäristö (Bakker ja Demerouti, 2017, s. 275). Myös melu, aikapaineet, työn epävarmuus ja työilmapiiriongelmat vaativat työntekijältä henkisiä ja psyykkisiä ponnisteluja (Vesterinen, 2006, s. 36).

Työn voimavaroilla tarkoitetaan työn fyysisiä, psykologisia ja sosiaalisia puolia, jotka joko/tai (1) vähentävät työn vaatimuksia ja niihin liittyviä fysiologisia ja psykologisia kustannuksia (2) toimivat työtavoitteiden saavuttamisessa tai (3) edistävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehitystä. Näin ollen työn voimavarat eivät ole välttämättömiä ainoastaan työvaatimusten käsittelemiseksi vaan ne ovat tärkeitä myös omana tekijänään. (Bakker & muut, 2003, s. 296.) Työn voimavaroja voi kuvata esimerkiksi innovatiivisuuden, arvostuksen ja taitojen vaihtelun kautta (Bakker ja Demerouti, 2017, s. 275). Työn voimavarakijöitä voivat olla myös muun muassa työn vaikuttamismahdollisuudet, hyvät fyysiset työolot, palaute toiminnasta, sosiaalinen tuki työssä sekä työsuhteen varmuus (Vesterinen, 2006, s. 37).

Alhaalla kuvassa 4 on kuvattu työn vaatimusten ja voimavarojen malli, jonka ovat alunperin kehittäneet organisaatiotoiminnan tutkijat Evangelia Demerouti, Arnold Bakker sekä Wilmar Schaufeli. Mallin oletukset on myös vahvistettu kansallisella tasolla paikkaansa pitäväksi Työterveyslaitoksella tehdyssä pitkittäistutkimuksessa. Mallin tulkinnassa on tärkeää tiedostaa, että polut eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan ne avaavat samanaikaisesti eri näkökulmasta työntekijän kokemaan hyvinvointia ja pahoinvointia. (Hakanen, 2011, s. 104.)



Kuva 4. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli (Mukaillen Hakanen, 2011, s.105 ja Schaufeli & Bakker, 2004, s.297).

Työn vaatimusten ja voimavarojen teorian mukaisesti työn imua edistävät ja aikaansaavat työhön liittyvät voimavarat, kun taas työuupumusta aiheuttavat työhön liittyvät vaatimukset. Työn vaatimukset ja niiden eteen jatkuva ja pitkäkestoinen ponnistelu voivat aiheuttaa väsymyksen ja kynnisyyden tunteita, jotka sisältyvät työuupumukseen. Työuupumus vaikuttaa laajasti yksilön terveyden heikkenemiseen. Riittävät työn voimavarat kuitenkin edesauttavat työn vaatimusten haitallisia vaikutuksia ja voivat suojata työuupumukselta. (Bakker ja Demerouti, 2017 & Seppälä ja Hakanen, 2017.) Työn vaatimustekijöiden oletetaan käynnistävän kuormitusponnistelun, joka voi aiheuttaa työssä jaksamisen ongelmia ja sitä kautta alentaa työntekijän työkykyä ja heikentää kokonaisvaltaista terveyttä. Työn voimavaroitekijät sen sijaan käynnistävät motivaatiopolun, joka lisää työntekijöiden sitoutumista työtehtäviin ja koko organisaatioon. (Vesterinen, 2006, s. 37.)

Työn kokonaisyhyvinvointiin vaikuttaa työssä kohdattavien vaatimusten ja voimavarojen määrän suhde. Optimaalisessa tilanteessa työn vaatimukset ovat kohtuullisen korkeat, mutta eivät kuitenkaan niin korkeat, että pysyvä kuormitustila pääsee muodostumaan. Samalla optimitilanteessa työn voimavaroja on työntekijän saatavissa niin paljon, että ne mahdollistavat tehtävistä suoriutumisen ja toisaalta innostavat sekä energisoivat työntekijää niin, että työn imua pääsee muodostumaan. (Hakanen, 2011, s. 106.)

3.4 Työn imuun vaikuttavat tekijät ja seuraukset

Työn imuun voidaan vaikuttaa ja sitä voidaan ylläpitää, kun kiinnitetään tarpeeksi huomiota riittävään työstä palautumiseen. Työstä palautuminen tarkoittaa prosessia, missä työntekijä palautuu työpäivän aikaisesta stressistä ja rasituksesta tasolle, joka vallitsi ennen työpäivää. Työstä irrottautumiseen ja työn rajaamiseen tulee jokaisen työntekijän kiinnittää huomiota ja ne edellyttävät tietoisia omakohtaisia työntekoa rajaavia ratkaisuja päivästä toiseen. Työn ollessa kuormittavaa, palautumisen merkitys on erityisen tärkeää. Riittävän palautumisen puute voi johtaa pitkittyneeseen väsymykseen ja sitä kautta edistää työuupumuksen kehittymistä. (Hakanen, 2011. s. 98-99.) Työstä palautuminen on psykofysiologinen elpymisprosessi, jossa korjataan työstressin aiheuttamat kielteiset vaikutukset yksilöön ja hänen elimistöönsä. Lisäksi prosessissa työntekijän voimavarat esimerkiksi vireys, energia ja positiivinen mieliala elpyvät. (Kinnunen, 2017.)

Työpäivän aikana pidettävien taukojen merkitys on tärkeä tekijä palautumisen kannalta. Lounastauon aikana tapahtuva virkistyminen johtaa aiempien tutkimusten mukaan tarmokkuuden lisääntymiseen sekä uupumuksen vähenemiseen. Lounastauot sekä muut lyhyemmät tauot työpäivän aikana edistävät työntekijän palautumista sekä auttavat jaksamaan. Myös liikunnan, kuten pienen kävelylenkin työpäivän aikana on todistettu vaikuttavan positiivisesti työstä palautumiseen. Vapaa-ajalla tapahtuvaa palautumista voidaan edistää matalatehoisten toimintojen (esim. lukeminen, TV:n katselu) kautta tai sosiaalisten toimintojen (esim. ystävien tapaamisen) kautta. Myös liikunta kaikissa eri muodoissaan auttaa palautumisessa. (Kinnunen, 2017.)

Työn tuunaamisella tarkoitetaan oma-aloitteisia toimia, jossa työntekijä muokkaa ajattelustrategioitaan työnsä merkityksen ja työidentiteetin näkökulmasta (Seppälä ja Hakanen, 2017). Työn omatoiminen tuunaaminen eli sen muokkaaminen ja paranteleminen on yksi keino vaikuttaa työn imun ja ilon säilymiseen. Erityisesti asiantuntijatehtävissä työn tuunaamiseen on hyvät mahdollisuudet, koska työ on usein joustavaa. Työn aktiivinen tuunaaminen pitää sisällään; tehtävien rajojen tuunaamisen

eli sen, miten työtänsä toteuttaa, millaisia tehtäviä työhön kuuluu sekä miten monia tehtäviä työhön kuuluu. Toinen vaihtoehto tuunata työtänsä on työkavereiden sekä asiakkaiden kanssa tapahtuvan vuorovaikutuksen määrän ja laadun muokkaaminen. Kolmantena vaihtoehtona esitetään työn olemassaolon tarkoituksen tuunaaminen, joka pitää sisällään esimerkiksi kyvyn nähdä laajasti oman työn arvo ja sosiaalinen merkitys. Työn tuunaamisen tarkoituksena on tehdä työstä innostavampi itselle sekä vahvistaa omaa ammatillista identiteettiä. (Hakanen, 2011, s. 84-87.)

Konkreettisesti omaa työtään voi omatoimisesti tuunata lisäämällä työssä tarvittavia voimavaroja. Voimavaroja voi lisätä esimerkiksi opettelemalla uusia asioita, pyytämällä palautetta, hakemalla neuvoa ja inspiraatiota toisilta sekä pyytämällä ohjausta ja apua työkaverilta tai esimieheltä. Työtään voi tuunata myös vähentämällä haitallisia työn vaatimuksia. Vaatimusten vähentäminen viittaa esimerkiksi työn fyysisten kuormitustekijöiden vaikuttamiseen tai henkisesti liian kuormittavien työtehtävien vähentämiseen. (Hakanen, 2011, s. 84-87.) Työntekijä voi työtään tuunaamalla säädellä työnsä vaatimusten ja voimavarojen tasapainoa, ja näin ollen saavuttaa entistä mielekkäämmän työn. Työtä tuunaamalla työntekijä voi itse pyrkiä vaikuttamaan myönteisesti omiin työoloihinsa, työhyvinvointiinsa sekä työmotivaatioonsa. (Seppälä ja Hakanen, 2017.)

Yksilöllisillä voimavaroilla (personal resources) on työhön liittyvien voimavarojen lisäksi merkitystä yksilön kokemaan työhyvinvointiin ja työn imuun. Työn imua edistävät yksilön myönteiset ajatukset, optimaalinen suhtautuminen elämään ja omaan työhön sekä ammatillisen pysyvyyden kokemukset. (Seppälä ja Hakanen, 2017.) Yksilölliset voimavarat pitävät sisällään myös esimerkiksi ”systemaattialyn” eli kyvyn toimia luovasti ja järkevästi vaikeissakin vuorovaikutustilanteissa sekä kimmoisan palautumisen vastoinkäymisten jälkeen. Myös itsetunto eli luottamus omaan itseensä ja arvoonsa on tärkeä yksilöllinen voimavara, joka kannattelee pitkälle ja auttaa jaksamaan. (Hakanen, 2011, s. 71-72.)

Yksilölliset voimavarat voivat ylläpitää työn imua organisaation muutostilanteessa, jolloin työn voimavarat voivat olla uhattuina. Yksilön voimavarat edistävät työn imun kokemuksia vaikuttamalla suoraan siihen, millaiseksi yksilö kokee työolonsa. Yksilölliset voimavarat vaikuttavat työn imun kokemuksiin välillisesti siten, miten hyvin työn voimavaroja käytetään hyödyksi ja, kuinka työn vaatimukset selätetään. (Seppälä ja Hakanen, 2017.) Yksilöllisillä voimavaroilla on usein yhtä tärkeä rooli kuin työn voimavaroilla työn imun kokemuksen syntymisessä. Optimistiset ihmiset uskovat, että heille tapahtuu hyviä asioita ja he pystyvät selviytymään odottamattomista tapahtumista. Tämä korreloi positiivisesti työn imun kokemuksen kanssa. (Bakker ja Demerouti, 2017, s. 275.) Yksilölliset voimavarat vaikuttavat siihen, miten työ ja työolot koetaan ja niillä on voimaannuttava merkitys työntekijälle. Toisaalta myös työn sisältäessä runsaasti työn voimavaroja, vahvistavat ne myös yksilöllisiä voimavaroja, kuten pärjäämisen kokemusta ja itseluottamusta. Tämä lisää esimerkiksi laadukasta työtoimintaa. (Hakanen, 2011, s. 71-72.)

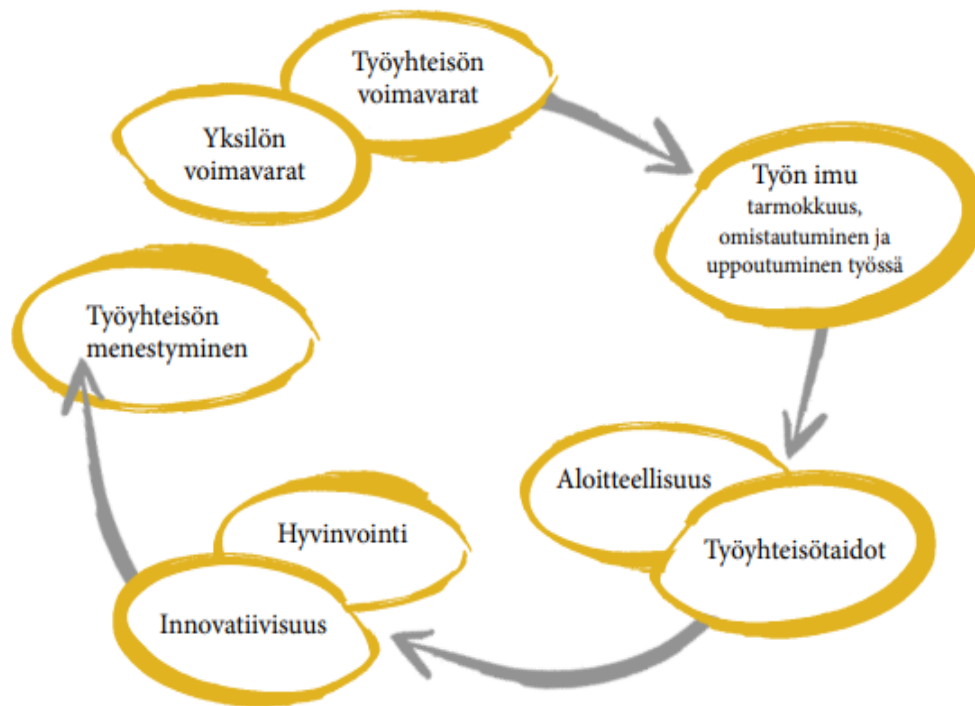
Työn imulla on tutkittu olevan merkitystä työpaikan taloudelliseen menestymiseen, työhön sitoutumiseen sekä pienempiin eläköitymisajatuksiin. Työn imun kokemus on sidoksissa myönteisesti työntekijän terveyteen, onnellisuuteen sekä hyvään työsuoritukseen. (Manka & Manka, 2016, s. 41 sekä Hakanen, 2011, s. 38-42.) Työhyvinvoinnin lisäämisen rinnalla myös työn imun kasvattamiseen tulisi kiinnittää työpaikoilla huomiota, sillä työn imun kokemukset lisäävät työntekijöiden tyytyväisyyttä, tehokkuutta sekä energisyyttä. Työ ja terveys Suomessa- tutkimuksessa käy ilmi, että 90 % palkansaajista kokee työn imua viikottain ja 40 % päivittäin. (Manka & Manka, 2016, s. 41.)

Työntekijät, jotka ovat työn imussa kokevat usein positiivisia tunteita sekä ovat sitoutuneempia työhönsä ja organisaatioonsa kuin henkilöt, jotka eivät koe työn imua. Työn imua kokevat henkilöt nauttivat erittäin hyvästä henkisestä ja psykosomaattisesta terveydestä sekä heillä on vahva motivaatio oppia uutta ja olla innovatiivisia. Työn imun on raportoitu olevan yhteydessä myös virheiden ja työtapaturmien vähenemiseen.

(Schaufeli, 2012, s. 5-6.) Työn imua kokeva työntekijä voi tartuttaa työn imua myös muihin ja sitä kautta koko tiimin suoritus voi parantua (Hakanen, 2011, s. 42). Nykyaikaisissa julkisissa ja yksityisissä organisaatioissa on erittäin toivottavaa, että työntekijät kokevat työn imua, koska sen on osoitettu olevan yhteydessä myös korkean luovuuden ja asiakastytyväisyyden kanssa (Bakker ja Albrecht, 2018, s. 4-8).

Työn imu nähdään erittäin arvokkaana työntekijöiden ominaisuutena työpaikalla. Se liittyy työntekijöiden hyvinvointiin sekä yksilön, tiimin ja organisaation kokonaisvaltaiseen suoritukseen. Lisäksi työn imu yhdistetään työntekijän uralla etenemiseen, koska se liittyy työllistettävyyden paranemiseen. Panostaminen työn imuun työpaikalla on siis kaikkien etujen mukaista. Johtajilla on usein tärkeä rooli työn imun lisäämisessä ja vähentämisessä. (Robijn & muut, 2020. s. 373.) Organisaatiossa työn imun paljous ja työuupumuksen puuttuminen ovat yhteydessä merkityksellisiin seurauksiin. Näitä seurauksia ovat aktiivinen sopeutuminen uusiin muutoksiin, uudistusmyönteiset toimintatavat, lojaalisuus työpaikkaa kohtaan sekä hyvä psyykinen ja fyysinen kokonaisterveys. (Seppälä ja Hakanen, 2017.)

Seuraavaksi kuvassa 5 on kuvattuna työn imun polku ja sen seuraukset. Kuvan mukaisesti työn imuun vaikuttavat yksilön ja työyhteisön voimavarat. Työn imusta taas seuraa aloitteellisuutta, työyhteisötaitoja, hyvinvointia ja innovatiivisuutta, jotka johtavat laajempaan näkökulmaan eli työyhteisön menestymiseen. (Hakanen, 2011, s. 151.)



Kuva 5. Työn imu- polku (Hakanen, 2011, s. 151).

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa keskitytään tutkimuksen empiiriseen osaan eli esitetään tutkimuksessa käytetty tutkimusmenetelmä sekä aineistonkeruumenetelmä, jolla tutkimusaineisto kerättiin tutkimukseen. Lisäksi esittelen tutkimusproessin ja tutkimuksen toteuttamisen käytännössä sekä sen, miten analysoin tutkimusaineiston. Tutkimuksen toteutus on esitetty kuvassa 6.



Kuva 6. Tutkimuksen toteutus.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmät voidaan jakaa kvantitatiiviseen (määrälliseen) ja kvalitatiiviseen (laadulliseen) tutkimukseen. Karkea jaottelu näille kahdelle tutkimusmenetelmälle on,

että kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä käsittelee numeroita, kun taas kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä käsittelee merkityksiä. Käytännössä näitä tutkimusmenetelmiä on kuitenkin vaikea erottaa tarkkarajaisesti toisistaan ja ne voivat myös täydentää toinen toisiaan monella eri tapaa. (Hirsjärvi & muut, 2009, s. 135-137.)

Tutkimusmenetelmäksi tähän tutkielmaan valikoitui kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä. Laadullinen tutkimusmenetelmä tavoittelee ymmärtämään tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta tutkimuksen kohteena tarkasteltavaa ilmiötä tai asiaa. Laadullisessa menetelmässä ollaan kiinnostuneita tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden ajatuksista, kokemuksista ja tunteista sekä niiden merkityksistä, joita ihmiset antavat suhteessa tutkittavaan ilmiöön. (Juuti ja Puusa, 2020.)

Laadullisen tutkimusmenetelmän merkittävin ominaispiirre on, että se perustuu ihmisten subjektiivisten kokemusten ja näkemysten tarkasteluun (Juuti ja Puusa, 2020). Tässä tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkittavien henkilöiden eli alakoulun opettajien kokemuksia ja ajatuksia liittyen etätyön vaikutuksista työn imuun korona-aikana. Tutkimuksessa pyritään avaamaan ja selittämään kokemuksia sekä ajatuksia, mitä opettajilla aiheeseen liittyen on, ja millaisia tunteita etätyö ja siihen siirtyminen opettajissa aiheutti koronarajoitusten pakottaessa opettajat etätöihin vuoden 2020 keväällä. Tutkimusta voidaan pitää taannehtivana katsauksena menneisyyteen ja se painottuu korona- ajan alkuun, kun etätöihin siirtyminen tapahtui varsin nopealla aikataululla.

4.2 Aineistonkeruumenetelmänä kirjoituspyyntö

Kirjoituspyyntö aineistonkeruumenetelmänä on viimeisten vuosikymmenten aikana kasvattanut suosiotaan huomattavasti. Suomessa kirjoituspyyntöjen tuottamaa kirjoittamisen alalajia voidaan kutsua myös teemakirjoittamiseksi. Kirjoituspyynnössä on keskeistä tutkittavien henkilöiden omakohtaiset kokemukset ja niiden dokumentaatio kirjoittamalla niistä itse. Omakohtaisuus voi pitää sisällään myös toisilta kuultuja

kokemuksia ja ajatuksia, mutta pääpaino on silloinkin kirjoittajan suhteella tapahtuneeseen. Kirjoituspyyntöön vastaaminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Usein kokemusten kirjoittamista ohjaa tutkijan laatima runko kirjoituspyynnölle, joka pitää sisällään pääteeman eli otsikon sekä alateemoja eri aiheista ja näkökulmista. (Pöysä, 2022.) Kirjoituspyyntö valikoitui tähän tutkielmaan aineistonkeruumenetelmäksi, koska se mahdollistaa anonyymien vastaamisen. Lisäksi vastaaja voi vastata oman aikataulun puitteissa vapaasti.

4.3 Tutkimusprosessi

Tutkimusprosessi alkoi vuoden 2022 syyskuussa, jolloin määrittelin tutkimuksen aiheen ja otsikon. Aloin etsimään tutkimukseen relevantteja lähteitä ja perehdyin sitä kautta tutkimuksen teoriaan. Rajasin teorian tähän tutkimukseen sopivaksi ja aloin rakentamaan siitä kokonaisuutta. Aluksi määrittelin tutkimuksen keskeisimmät käsitteet, jotka luovat viitekehyksen tutkimukseen. Lisäksi määrittelin myös tutkimuksen tutkimuskysymykset, jotka hieman muokkautui vielä tutkimuksen edetessä. Teorian jälkeen laadin kirjoituspyynnön ja sen ohjaavat apukysymykset. Kirjoituspyyntö laadittiin teorian pohjalta eli apukysymykset koostuivat teorian mukaisista malleista ja teorioista.

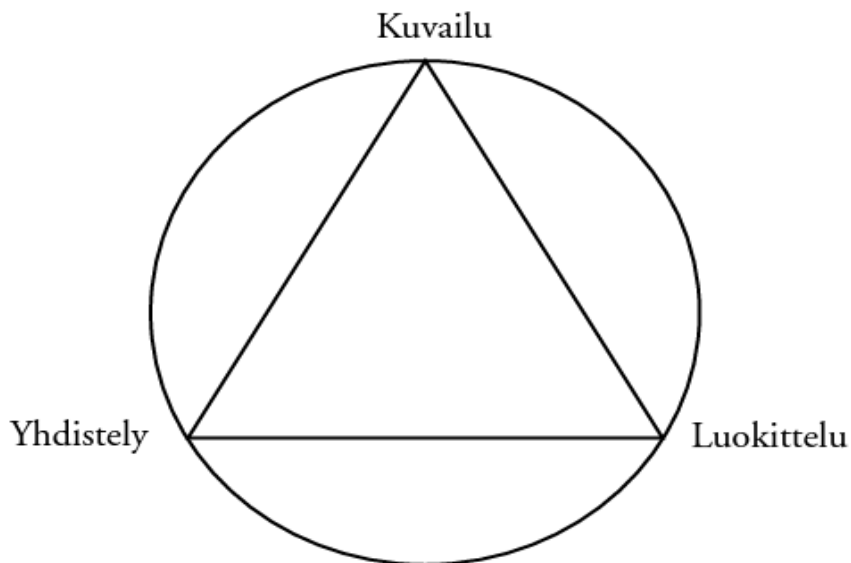
Kirjoituspyyntö lähetettiin sosiaalisen median (Facebook ja WhatsApp Messenger) kautta alakoulun opettajille. Aineistonkeruu sijoittui joulukuulle 4.12-14.12.2022 väliselle ajalle. Sosiaalisessa mediassa aineistonkeruu suunnattiin ryhmiin, mitkä koostuivat pääasiassa alakoulun opettajista. Aineistonkeruussa ulkopuolelle jäivät esimerkiksi yläkoulun ja lukion opettajat sekä erilaiset ohjaajat ja avustajat.

Kirjoituspyyntö kerättiin anonyymisti Google Forms- lomaketta hyödyntäen. Vastaajat koostuivat satunnaisesta joukosta halukkaita vastaajia. Taustatietoina kirjoituspyynnössä pyydettiin ikä sekä sukupuoli. Kirjoituspyynnössä apuna olivat apukysymykset, mutta siinä painotettiin ennen kaikkea jokaisen vastaajan henkilökohtaista kokemusta ja mielipidettä etätyöstä. Kirjoituspyyntöön vastasi yhteensä 21 opettajaa. Vastaajat

koostuivat eri ikäisistä naisista ja miehistä. Tutkimuksen lopussa liitteessä 1 on esitetty tutkimuksessa käytetyn kirjoituspyynnön apukysymykset.

4.4 Tutkimusaineiston analyysi

Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa tarkastellaan usein loogisena kokonaisuutena. Laadullinen analyysi koostuu kahdesta vaiheesta eli havaintojen pelkistämisestä sekä arvoituksen ratkaisemisesta. Havaintojen pelkistämisessä voidaan erottaa kaksi eri osaa eli aineiston tarkastelu tietystä teoreettis-metodologisesta näkökulmasta sekä havaintomäärien pelkistäminen havaintoja yhdistämällä. Laadullisen tutkimuksen toinen vaihe eli arvoituksen ratkaiseminen viittaa toisin sanoen tulosten tulkintaan. Laadullisessa tutkimuksessa arvoituksen ratkaiseminen tarkoittaa tutkittavan ilmiön merkitystulkintaa tuotettujen johtolankojen ja käytettävissä olevien vihjeiden pohjalta. (Alasuutari, 1999, s. 38-50.) Tutkimuksessa käytetään teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Kuvassa 7 esitettynä tiivistetysti kvalitatiivisen analyysin vaiheet, mitä hyödynsin tutkimuksen käsittelyssä.



Kuva 7. Kvalitatiivinen analyysi kolmivaiheisena prosessina (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 145).

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää laadullisessa tutkimuksessa ja sen avulla voidaan tehdä monenlaista tutkimusta. Analyysimuotona teorialähtöinen analyysi perustuu tiettyyn teoriaan tai malliin, joka ohjaa tutkimusta ja sen käsitteitä. (Tuomi ja Sarajärvi, 2018). Tutkimuksessa mallina toimii vaatimusten- ja voimavarojen malli, minkä perusteella pyritään havainnollistamaan työn imun kokemuksia ja myös tutkimuspyynnön apukysymykset laadittiin tämän mallin pohjalta. Lisäksi etätyön käsite toimii viitekehyksenä tässä aineistossa.

Aineiston analyysin aloitin lukemalla aineiston useampaan kertaan läpi, jotta sain yleiskuvan vastauksista ja pääsin paremmin vastauksiin kiinni. Tämän jälkeen lähdin pelkistämään tutkimuksen kannalta epäoleelliset seikat pois ja tiivistämään vastauksia pienemmiksi kokonaisuuksiksi, jotta vastausmateriaali hieman pieneni. Tämä auttoi aineiston hahmottamista. Keskityin vain tutkimuksen kannalta oleellisiin seikkoihin. Epäoleellisia seikkoja nousi aineistossa esille muun muassa oppilaiden suoriutumisen kuvaileminen etätyötilanteessa sekä mielipiteet ja kokemukset yleisestä koronatilanteesta ja koronarajoituksista.

Pelkistämisen jälkeen siirryin hyödyntämään aineistossa luokittelua eli jaoin vastauksia tiettyjen luokkien alle, mikä selkeytti huomattavasti aineiston tulkintaa. Jaoin luokat tutkimuksessa käytettävän teorian pohjalta. Tämän jälkeen tein aineiston tulkintaa eli vertailin vastauksia toisiinsa luokkia hyödyntäen, jotta sain helpommin luotua yhteyksiä ja eroavaisuuksia vastauksien välille. Näin oli helpompi nähdä, mitä mieltä vastaajat olivat ja mikä oli mahdollinen yleinen mielipide tai kokemus teemaan liittyen. Aineistossa ilmeni myös paljon toisistaan eroavia vastauksia.

5 Tulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tuloksia. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten alakoulun opettajat kokivat etätyöskentelyn koronapandemian pakottaessa heidät etätöihin, ja miten se vaikutti heidän työn imun kokemuksiin. Käytän tulosten avaamisessa mukana aineistosta poimittuja suoria lainauksia havainnollistamaan opettajien kokemuksia ja ajatuksia etätyöskentelystä.

Aineistossa pyrittiin kartoittamaan etätyön mahdollisuuksia ja haasteita sekä, miltä etätöihin siirtyminen tuntui ja, miten käyttöönotto sujui käytännössä. Lisäksi etätyöstä palautumiseen, voimavaroihin ja työn mielekkyyteen liittyviin seikkoihin keskityttiin ohjaavilla apukysymyksillä. Myös innostuksen ja väsymyksen tunteista pyrittiin saamaan mahdollisimman laaja kokonaiskuva, jotta voidaan arvioida työn imun kokemuksia etätöissä.

5.1 Etätyön edellytykset ja käyttöönotto

Aineistossa nousi esille useaan otteeseen, että etätöihin siirtyminen tapahtui nopealla aikataululla, eikä siihen oltu juurikaan varauduttu kouluissa. Tilanne oli uusi kaikille, joten varautuminen poikkeukselliseen tilanteeseen oli myös vaikeaa eikä osaamista siihen täysin ollut. Etätöihin siirtyminen aiheutti vastaajissa hyvin erilaisia reaktioita ja mielipiteitä, mutta moni vastaaja kuvaili kokeneensa ristiriitaisia tunteita. Osa vastaajista kuvasi jännitystä, ahdistusta, pelkoa, turhautumista ja epävarmuutta tilanteesta, kun taas osa koki etätyöhön siirtymisen turvallisena ja mielekkäänä ratkaisuna koronatilanteeseen nähden. Osassa vastauksista painottui se, että aluksi etätöihin siirtyminen tuntui vaikealta, mutta hetken ajan päästä asiat alkoivat selkeytymään ja etätyö tuntui sujuvalta.

”Etätyö aiheutti minulle monia eri tunteita. Alussa pohdin, että pystynkö, kykenenkö yms. Tuntui jännittävältä. Kun etäopetus lähti sujumaan, niin tuli onnistumisen tunteita ja kun

sain kehuja ja kiitosta vanhemmilta, niin tottakai se sai etäopetuksen tuntumaan helpommalta.”

”Aluksi etätyöt tuntuivat haastavilta, saada järjestelmät pelaamaan ja työn rutiinit sujumaan. Siirtyminen tapahtui nopeasti ja tuntui siltä ettei järjestelmät olleet valmiita. Koin miellekkyyttä etätöissä hetken ajan kuluttua, kun alkushokin tilanne oli saatu normalisoitua.”

5.1.1 Sähköiset työvälineet ja tietotekniset valmiudet

Aineistoissa kävi ilmi useaan otteeseen, että tietotekniset valmiudet etätyöhön olivat monella opettajalla vähäiset ennen etätyöhön siirtymistä ja tämä aiheutti huolta sekä haasteita etätyöskentelyssä. Monet vastaajat kuvasivat myös, että kokivat ahdistusta tai turhautumista, koska pienessä ajassa piti opetella suuri määrä uusia ohjelmia ja sähköisiä opetusvälineitä, joiden käyttöönottoon ei ollut saanut riittävästi tai ollenkaan tukea. Monet vastaajat kokivat siis, että heillä oli puutteelliset valmiudet sähköisten työvälineiden osalta ja tämä vaikeutti etenkin etätöihin siirtymistä.

”Etätöihin siirtyminen jännitti ja mietitytti ja etätyöskentelyyn siirtyminen ahdisti, koska jouduin ottamaan minimaalisessa ajassa haltuun monta itselle täysin uutta alustaa: Teams, Meet, Classroom ym.”

”Vaikka etäopetukseen siirtyminen oli nähtävissä useamman viikon ajan ennen sen alkamista, ei siihen juurikaan koulu(i)ssamme varauduttu mitenkään. Käytännössä siirtymä tapahtui kirjaimellisesti yhdessä yössä ja monella (ei minulla) oli siihen kehnot tai jopa olemattomat valmiudet.”

Pieni osa vastaajista kuvaili taas, että heillä oli riittävät tietotekniset valmiudet etätyöskentelyyn ja/tai he saivat tukea työkavereilta sekä koululta riittävästi niin, että etätyöskentely sujui tämän osalta ilman suurempia haasteita. Osa heistä kuvasi myös, että ehtivät käydä koulussa ennakkoon uusia sähköisiä työvälineitä läpi ja opetella niiden

käyttöä, joka helpotti omalta osaltaan etätöihin siirtymistä. Aineistossa nousi esille myös tietoyhteyksien ja järjestelmien toimimattomuus sekä tietoyhteyksien katkokset, mitkä vaikeuttivat etätöskentelyä. Tämä aiheutti vastaajissa turhautumisen ja ahdistuksen tuntemuksia.

”Meillä oli hyvät tekniset välineet ja saimme heti kollegalta todella hyvää koulutusta Classroomin, Formsin, Wilman yms. käyttöön etäopetuksessa.”

”Itselle tietotekniikan käyttö opetuksessa oli helppoa, mutta tekniikan toimimattomuus turhautti vahvasti.”

5.2 Työstä palautuminen

Aineistossa nousi selkeästi esille työstä palautumisen vaikeus etätöissä, koska työmäärän kasvu etätöissä oli merkittävä verrattuna luokkaopetuksen työmäärään. Useat vastaajat olivat sitä mieltä, että etätöissä palautuminen oli vaikeampaa kuin luokkaopetuksessa, koska työmäärä ja työhön käytetty aika kasvoi etätöissä ja palautumiselle jäi vähemmän aikaa kuin tavallisesti. Vastauksissa kävi myös ilmi, että työstä palautumista vaikeutti vaikeus rajata omaa työaikaa.

”Koin, että etätöissä irtaantuminen työpäivästä oli haastavampaa ja töitä tuli tehtyä enemmän kellon ympäri. Töistä palautuminen oli täten vähäisempää.”

”Päivät saattoivat venyä ja töistä oli vaikea palautua.”

”Olin väsynyt, sillä työpäivät venyivät yli 12 tuntiseksi. Palautuminen oli liian lyhytaikainen normaaliin työaikaan verrattuna.”

Vain hyvin pieni osa vastaajista oli sitä mieltä, että palautuminen oli samalla tasolla etätöissä kuin luokkaopetuksessakin ja palautumiseen ei tarvinnut kiinnittää erityistä

huomiota. Vastauksissa ei kuitenkaan esiintynyt, että palautuminen olisi ollut helpompaa etätyöskentelyssä kuin luokkaopetuksessa.

”Palautumisen kanssa ei ollut isompia haasteita.”

5.2.1 Työn tauottaminen

Oman työn tauottamisesta aineistosta nousi esille, että etätöissä tauot saattoivat usein unohtua kokonaan tai ne jäivät vähemmälle huomiolle kuin koulussa. Vastaajat kuvailivat, että joskus tauot tuli pidettyä koneen ääressä ja samalla tuli tehtyä töitä. Aineistossa kuvailtiin toisaalta myös, että etätyö mahdollisti ulkoilun sekä liikunnan harrastamisen taukojen aikana keskellä työpäivää. Joustavuus taukojen suhteen oli vastaajien mielestä positiivinen kokemus etätöissä. Aineistossa nousi esille myös, että työn tauottamiseen tuli kiinnittää enemmän huomiota, jotta työtä sai tauotettua ja tauot tuli pidettyä.

”Taukojen ottaminen kesken päivän jäi vähäiseksi. Teekupponen tuli haettua koneen äärelle.”

”Päätin pitää rehellisen ruokatauon joka päivä, ilmoitin oppilaille olevani tavoittamattomissa vajaan tunnin päivittäin: söin ja kävin kävelyllä.”

5.2.2 Työ- ja vapaa-ajan sekoittuminen

Työ ja vapaa-ajan sekoittuminen nostettiin useamman vastaajan toimesta aineistossa esille etätyön yhtenä merkittävänä haasteena. Vastaajat kuvailivat, että selkeää eroa työ ja vapaa-ajalle ei ollut ja monesti työpäivät venyivät normaalia koulupäiviä pidemmiksi eli myös vapaa-ajalle. Lisäksi vastauksissa kuvattiin, että töistä irtautuminen oli vaikeampaa etätöissä ja mielessä pyörivät usein työhön liittyvät asiat myös vapaa-ajalla.

”Kyllähän työn ja vapaa-ajan raja vähän hämärtyi.”

”Työ tuli kotiin ja työstä irtaantuminen oli vaikeaa.”

”Tuntui että oli vaikea asettaa raja töiden ja vapaa-ajan välille.”

”Erityisesti työpäivän rajaaminen ja voimakkaasti kasvanut ajankäyttö työtehtäviin oli epämiellyttävää.”

”Haasteina ajattelin omaa jaksamistani: että opin rajaamaan työtäni. Usein alkuun huomasin ottavani tietokoneen aamulla ja laittavani sen pois vasta illalla.”

5.2.3 Oman työn tuunaaminen ja uuden oppiminen

Etätyöskentely mahdollisti aineiston mukaan kehittämään joustavia työskentelytapoja opetukseen. Osa vastaajista koki tämän miellyttävänä ja positiivisena kokemuksena, kun sai mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhön ja kehittää sitä paremmaksi. Aineistoissa nousi useasti esille oppilaiden kotitehtävien tarkistaminen ja yhteydenpito WhatsApp Messengerin kautta. Myös Classroomin, Teamsin sekä Chromebookin käyttö nostettiin esille tärkeinä työkaluina etätyötilanteessa. Etätyössä opettajat saivat suunnitella opetustavat helposti oman näköisiksi.

”Matematiikan tehtävät tarkistin päivittäin whatsapp-viestien avulla.”

Kaiken kaikkiaan aineistossa nousi esille useita erilaisia luovia sähköisiä työskentelytapoja oppilaiden kanssa, joita opettajat saivat keksiä ja tuunata etätyötilanteessa. Vastauksissa painottui jokaisen henkilökohtaiset mielenkiinnot sekä vahvuudet ja niiden hyödyntäminen oman työn tuunaamisessa.

”Osa meistä teki esim opetusvideoita, osa piti 1h/pvä oppilaiden kohtaamismeettiä.”

”Innostuin opetusvideoiden tekemisestä ja vastuullani olikin tehdä kaikille ykkösluokkalaisille matikan opetusvideot.”

”Oli kuitenkin virkistävää ja innostavaakin suunnitella etäopetusta ja kotona tehtäviä harjoitteita.”

Moni vastaaja kuvasi myös etätyön mahdollistaneen sen, että tietotekniset valmiudet karttuivat ja paranivat ajan kanssa. Vastaajat näkivät tämän miellyttävänä kokemuksena ja uuden oppimisen mahdollisuutena. Lisäksi uudet sähköiset työvälineet ja niiden mahdollistamat uudet erilaiset opetustavat koettiin innostavana monen vastaajan toimesta. Moni vastaaja koki siis alkuvaikeuksien jälkeen innostusta uusista sähköisistä työvälineistä ja niiden luomista mahdollisuuksista.

”Mahdollisuutena näin tekniikan haltuunoton ja uudentyypin työtavan käytön hyödyksi myös etätyövaiheen loputtua.”

”Toisaalta etätyöajan vuoksi opin käyttämään luovasti erilaisia sähköisiä työvälineitä.”

5.3 Opettajan ja oppilaiden välinen vuorovaikutus

Aineistossa nousi esille, että etätyössä yhtenä isona haasteena nähtiin opettajien ja oppilaiden välinen vuorovaikutus sekä oppilaiden tavoittamisen vaikeus. Lisäksi koettiin huolta siitä, miten oppilaat pysyvät etäopetuksessa mukana, ja miten he selviävät tehtävistään kotona. Useampi vastaaja koki, että etätyöskentelyssä oppilaita oli myös vaikeampi tavoittaa sekä heidän tekemisiään, opiskelun etenemistä ja mahdollisen haasteiden huomaamista oli vaikea seurata etänä. Vastauksissa huolta aiheutti erityisesti erityisen tuen tarvetta tarvitsevat oppilaat ja oppilaat, jolla on vaikeuksia opiskeluissa. Vastaajat kokivat myös, että oppilaiden tukeminen sekä auttaminen oli haastavaa etäopetuksessa.

”Suurimpana haasteena koin sen, että oppilaita oli melko vaikea tavoittaa. Tai vaikka tavoittikin, ei voinut olla varma siitä, tekivätkö he oikeasti töitä päätteensä ääressä.”

”Apua tarvitsevia oli hankalampi auttaa etänä vaikka käytössä oli kaikki mahdolliset yhteydenpitovälineet.”

”Yhteyden puute oppilaiden kanssa oli haastavaa ja loi itselle epävarmuuden tunnetta.”

”Opettajan ja oppilaan välinen yhteys on tärkeää, ja etäopiskelussa se ei täysin toteudu.”

”Oppilaiden haasteiden huomaaminen ja niissä auttaminen oli myös todella hankalaa etätyöaikana. Koin, että etenkin ne oppilaat, joilla on oppimisessaan ja/tai koulunkäynnissään vaikeuksia ja/tai jotka eivät saa tukea kotoa, ovat vaarassa syrjäytyä tai jäädä jälkeen opinnoissaan.”

Aineistossa nousi esiin myös muutamia vastauksia, missä kuvailtiin kommunikaation toimineen etänä opettajan ja oppilaiden välillä hyvin ja oppilaisiin tuli tutustuttua paremmin lisää koulun ulkopuolella. Lisäksi vastauksissa kuvailtiin, että välit oppilaisiin tulivat etäjakson aikana avoimmiksi ja paremmiksi. Lisäksi aineistoissa nousi esille etätöiden positiivisena puolena, että etätöiden aikana ei tarvinnut selvittää oppilaiden välisiä erimielisyyksiä, vaan pystyi keskittymään enemmän itse työhön eli oppituntien pitämiseen.

”Minulla on aina ollut ihanat välit oppilaihini ja koin etätyön lähentävän niitä jollain tapaa.”

”Opetus sujui kuitenkin hyvin, kaikki oppilaat tavoitin joka päivä ja oppilaat tulivat eri lailla tutuiksi, kun heidät ”tapasi” kotiolosuhteissa. Myös ne hiljaisimmat osallistuivat eri tavalla kuin normi luokkaopetuksessa.”

5.3.1 Etänä opettaminen

Aineiston perusteella etänä opettamiseen piti kiinnittää eri tavalla huomiota kun luokkaopetukseen. Monen vastaajan mielestä etäopettaminen oli työlästä ja vei enemmän aikaa, koska opetusta piti suunnitella ja järjestää toisella tavalla, kuin perinteisessä luokkaopetuksessa. Etätyössä konkreettisten oppituntien pitäminen sekä niiden suunnittelu koettiin siis paljon aikaa vievänä ja raskaana asiana. Lisäksi oppilaiden tuen tarpeen kerrottiin lisääntyneen uudessa etätyötilanteessa ja tämä koettiin työläänä asiana.

”Jokaiselle puhelu ja tehtävien ja läksyjen tarkistaminen oli työlästä.”

”Etätuntien pitäminen oli uskomattoman työlästä. Puhuin kaikki oppitunnit alusta loppuun.”

”Yllätys oli se, kuinka paljon enemmän meni aikaa etäopetukseen kuin normaaliopetukseen.”

”Pidin oppitunnit päivällä ja oppilaat lähettivät kysymyksiä ja pyysivät apua 24/7. Tämä oli aika raskasta.”

Vastauksissa nousi esille myös konkreettinen etänä opettamisen vaikeus. Etänä opettamisen kuvailtiin olleen joskus tietyissä tilanteissa vaikeampaa, kuin luokassa kasvokkain. Tämän ei kuvailtu olevan juurikaan tietoteknisten järjestelmien syy, vaan sen, että ei pystytty olemaan kasvokkain läsnä ja näyttämään mallia samalla tavalla, kuin perinteisessä luokkaopetuksessa.

”Välillä oli kuluttavaa, kun yritti etänä opettaa jotakin asiaa, jonka opettaminen kasvokkain olisi ollut paljon helpompaa.”

”Apua tarvitsevia oli hankalampi auttaa etänä vaikka käytössä oli kaikki mahdolliset yhteydenpitovälineet.”

Aineistossa nousi esille myös hyviä kokemuksia siitä, että etätyöskentely mahdollisti hiljaisempien oppilaiden osallistumisen tunnin opetukseen paremmin, kuin perinteisessä luokkaopetuksessa. Hiljaisempien oppilaiden kuvattiin osallistuvan tunnilla esimerkiksi keskusteluun eri tavalla.

”Myös ne hiljaisimmat osallistuivat eri tavalla kuin normi luokkaopetuksessa.”

5.4 Voimavarat

Aineistossa selvitettiin opettajien kokemuksia heidän omista voimavaroistaan ja niiden riittävydestä etätyötilanteessa. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että etätyössä voimavarat olivat suhteellisen hyvät. Moni vastaaja perusteli tätä kuitenkin sillä, että etätyö kesti opettajilla suhteellisen vähän aikaa. Useampi vastaaja arvioi, että mikäli etätyötilanne olisi jatkunut kauemmin niin voimavarat olisivat voineet vähentyä ajan kuluessa.

Aineistossa nousi esille, että opettajien voimavaroja ylläpiti muun muassa työmatkoissa säästetty aika, työn joustavampi tauotus, työpäivän aikana mahdollistetut kävelylenkit ja ulkoilu sekä ylipäättään vapaa-ajalla liikunnan harrastaminen ja mieleisten asioiden tekeminen. Voimavaroja lisäsi myös töiden konkreettisesti sivuun siirtäminen työajan päätyttyä esimerkiksi sulkemalla työpuhelin ja tietokone kokonaan. Pieni osa vastaajista oli sitä mieltä, että etätyössä voimavarat olivat vähäiset ja etätyöskentely tuntui kuluttavan voimavaroja erityisen paljon.

”Voimavarani olivat hyvät, mutta tunsin etätöiden kuluttavan voimavarojani enemmän pidemmällä ajanjaksolla. Toisaalta, pitäen balanssin etä -ja lähitöissä jaksaminen olisi optimaalista.”

”Tunsin jaksavani etätöissä hyvin. Palauduin hyvin ja tykkäsin oikeastaan kokeilla etäilyä.”

”Koin voimavarani pääsääntöisesti hyväksi, mutta odotin kyllä päivää, jolloin etätyöskentely loppuisi.”

”Voimavarat olivat vähäiset.”

”Minut sai jaksamaan se, että pidin kiinni liikunnasta. Se on ollut minulle aina keino tyhjentää päätä. Toinen keino oli se, että päivän päätteeksi keräsin työjutut koriin, jonka voin kaappiin piiloon ja otin taas aamulla esille + suljin työpuhelimien illaksi.”

5.4.1 Etätyön mielekkyys

Etätyön mielekkyyteen liittyen aineistossa nousi esille erilaisia ja toisistaan poikkeavia vastauksia. Osa vastaajista piti etätyöskentelystä, kun taas osalle se ei ollut ollenkaan mieleinen tapa työskennellä. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että etätyöskentely oli mielekästä, koska tiesi sen olevan vain väliaikainen ja hetkellinen ratkaisu. Toiset taas kokivat nimenomaan epävarmuutta ja tyytymättömyyttä etätyötilanteeseen, koska eivät tienneet kauanko etätyötilanne tulee jatkumaan. Etätyön mielekkyyden kokemuksiin vaikutti siis koronatilanteen epävarmuus ja tietämättömyys siitä, koska päästään takaisin normaaliin opetukseen koululle.

”Epävarmuudesta ja uuden opettelusta huolimatta tunsin etätyön tekemisen melko mielekkääksi. Tiedostan kuitenkin, että pidemmän päälle se ei olisi itselle paras työmuoto.”

”Koin etätyön mielekkääksi.

”Itse etätöiden tekeminen oli mielestäni kamalaa.”

Kokemusta etätöön mielekkyydestä vähensi osalla vastaajista vastauksien perusteella sosiaalinen eristyneisyys oppilaista sekä työkavereista. Tukea työkavereilta ja työyhteisöstä oli saatavilla vähemmän kuin normaalisti koulussa. Tämä koettiin epämiellyttäväksi ja negatiiviseksi asiaksi. Aineistossa kävi ilmi, että etätöjäläisten päätyttyä vastaajat odottivat erityisesti oppilaiden ja työkavereiden sekä kollegojen näkemistä.

”Työ ei tuntunut mielekkäältä, koska ei ollut sosiaalisia kontakteja työkavereihin eikä lapsiin livenä.”

”Tietenkin myös työnohjaus muiden opettajien kanssa oli minimissä.”

5.4.2 Innostuksen ja väsymyksen kokemukset

Aineistossa pyrittiin selvittämään, kokivatko opettajat innostuksen tai väsymyksen tunteita etätöissä. Monet vastaajat kertoivat kokeneensa kumpaakin tunnetilaa vaihdellen ja myös samanaikaisesti. Aineistossa nousi selkeästi esille, että väsymystä aiheutti erityisesti työpäivien venyminen ja etätöissä runsaasti kasvanut työmäärä. Lisäksi uudet sähköiset työvälineet kuluttivat opettajien voimia ja aiheuttivat väsymyksen tuntemuksia etenkin etätöihin siirtymisen alkuvaiheessa, kun järjestelmät olivat vielä uusia ja niiden käyttö vaati opettajilta uuden oppimista.

Toisaalta osa vastaajista kuvaili kokeneensa innostusta nimenomaan uusista opetusmahdollisuuksista, joita sähköiset työvälineet mahdollistivat uudella tavalla. Tämä näkyi etenkin hetken ajan kuluttua, kun niiden käyttö oli tullut hallitummaksi. Etätöissä innostusta kuvailtiin aiheuttaneen myös oman työn onnistumisen kokemukset, jotka näkyivät oppilaiden hyvänä koulumenestyksenä. Lisäksi oppilaiden kehittymistä ja oppimista oli mielekästä seurata.

”Tunsin innostusta sekä väsymystä; innostusta uusien työvälineiden käyttöönotosta; väsymystä kun samat ongelmat jatkuivat tiettyjen aihepiirien alueella.”

”Innostusta koin löytäessäni hyviä toimintamalleja oppilaiden kanssa työskentelyyn ja oppilaiden hyvästä työskentelystä. Väsymystä koin työpäivien venymisestä ja työn sovittamisessa normaalin arjen aikatauluun.”

”Innostusta koin löytäessäni hyviä toimintamalleja oppilaiden kanssa työskentelyyn ja oppilaiden hyvästä työskentelystä. Väsymystä koin työpäivien venymisestä ja työn sovittamisessa normaalin arjen aikatauluun.”

Aineiston vastauksissa kuvailtiin, että väsymystä sekä kuormitusta etätöissä aiheutti ja lisäsi myös oppilaiden vanhempien huoli ja tietämättömyys sekä lisääntyneet kysymykset ja viestit opettajille. Oppilaiden vanhempien kuvailtiin olevan uudessa ja vaikeassa tilanteessa, joka näkyi lisääntyneillä yhteydenotoilla. Lisäksi oppilaiden vanhempien kerrottiin olevan väsyneitä ja kuormittuneita etätötilanteesta. Tämä näkyi opettajille niin, että kysymysten ja avun tarve kasvoi vanhempien suunnasta merkittävästi.

”Myös huoltajien väsymys oli itsellekin kuormittavaa.”

6 Johtopäätökset

Tässä tutkimuksen viimeisessä luvussa esitetään tutkimuksen johtopäätökset ja vastataan tutkimuksen tutkimuskysymyksiin, mitkä esiteltiin tutkimuksen alussa. Johtopäätösten tarkoituksena on yhdistää tutkimuksen tulokset tiiviiksi kokonaisuudeksi. Lisäksi tutkimuksen tulokset ja aiemmin tutkittu teoria saatetaan yhteen, sekä vertaillaan havaintoja keskenään. Luvun lopuksi arvioidaan tutkimusta kattavuuden ja luotettavuuden näkökulmasta.

Tutkimuksen alussa tutkimuskysymyksiksi asetettiin:

Miten etätyö vaikutti opettajien kokemaan työn imuun?

Mitkä tekijät vaikuttivat opettajien työn imun lisääntymiseen ja vähentymiseen?

6.1 Vastaus tutkimuskysymyksiin

Tutkimuksen vastausten perusteella etätyö oli toimiva ja mielekäs työskentelytapa osalle opettajista, kun taas osa opettajista koki etätyöskentelyn epämiellyttävänä ja/tai kuormittavana kokemuksena. Opettajien työn imun kokemuksiin vaikutti nopea siirtyminen etätöihin, koska valmistautumisaikaa ei juurikaan ollut ja uutta opeteltavaa tuli hetkessä paljon. Tämä kuormitti ja aiheutti väsymyksen sekä ahdistuksen tunteuksia opettajissa. Lisäksi työtavat ja opettaminen sekä oppitunnit piti järjestää hetkessä uudella tavalla niin, että ne soveltuivat etätöihin.

Etätyö vaikutti opettajien kokemaan työn imuun monella eri tapaa. Opettajien voimavaroihin etätyö vaikutti negatiivisesti siten, että suurin osa vastaajista koki ongelmia ja vaikeuksia etätöistä palautumisen kanssa ja tämä johtui pitkälti kasvaneesta työmäärästä ja työkuormasta sekä työ ja vapaa-ajan rajaamisen vaikeudesta. Nämä seikat nousivat useassa vastauksessa esille. Palautumisen vaikeudet aiheuttivat opettajissa myös väsymyksen ja uupumuksen kokemuksia ja täten nämä vaikuttivat myös

työn mielekkyyden kokemuksiin vähenevästi. Työstä palautumisen ongelmat ja palautumisen riittämättömyys merkitsevät usein pitkittynyttä väsymystä, joka voi johtaa ajan kanssa työuupumukseen (Hakanen, 2011, s. 99). Työstä palautumisen vaikeudet, työn ja vapaa-ajan rajaamisen ongelmat sekä väsymyksen ja uupumuksen kokemukset näin ollen omalta osaltaan vähensivät opettajien kokemaa työn imua etätyötilanteessa.

Työ ja vapaa-ajan rajaaminen on yleinen haaste etätöissä aiemmin todetun teorian perusteella. Etätöissä työnantajan tekemä työajan seuranta on vaikeaa tai jopa mahdotonta ja työ sekä vapaa-ajan välisen rajan erottaminen on ensi sijassa työntekijän omalla vastuulla. Näin ollen itseohjautuvuutta tarvitaan ja se korostuu etätöissä. On arveltu, että ainakin osa etätöiläisistä tarvitsee ja kaipaa erillistä työtilaa, minne voi aamulla lähteä. (Kuisma ja Sauri, 2021, s. 49-50.) Vastauksien perusteella opettajien itseohjautuvuutta ja täten työn rajaamista etätöissä vaikeutti merkittävästi lisääntynyt työn määrä.

Uudet digitaaliset työvälineet nähtiin opettajien kesken sekä kuormittavana ja työuupumusta lisäävänä tekijänä, mutta myös työn imua mahdollistavana tekijänä. Osa vastaajista koki innostuksen tunteita uusista digitaalisista työvälineistä ja niiden mahdollistamista uusista joustavista työskentely- ja opetustavoista. Digitaaliset työvälineet lisäsivät vaikutusmahdollisuuksia oman työn osalta. Toisaalta taas osaamattomuus, puutteelliset taidot sekä tietoyhteyksien katkokset ja toimimattomuus koettiin suurena huolen ja ahdistuksen aiheena etenkin etätyötilanteen alkaessa, kun kaikki oli vielä uutta ja opeteltavaa oli paljon. Digitaaliset opetusvälineet sekä vähensivät, että lisäsivät työn imun kokemuksia yksilöstä sekä myös yksilön tietoteknisistä valmiuksista ja osaamisesta riippuen.

Opettajien ja oppilaiden välisestä vuorovaikutuksesta sekä etänä opettamisesta nosti tutkimuksen perusteella monia seikkoja esiin, jotka vaikuttivat työn imun kokemuksiin. Osa opettajista tunsu väsymystä ja ahdistusta, koska opetusta piti järjestää eri tavalla

etänä. Myös itse konkreettista opettamista kuvailtiin vaikeammaksi etätyötilanteessa kuin luokkaopetuksessa. Vuorovaikutus oppilaiden kanssa koettiin myös yhtenä väsymyksen, epävarmuuden ja huoleen aiheena, koska oppilaiden tavoittaminen ja opiskelujen eteneminen mietitytti uudessa tilanteessa. Nämä seikat vaikuttivat vähenevästi opettajien työn imun kokemuksiin. Osa vastaajista kuvaili kokeneensa innostuksen tunteita siitä, että oppilaiden oppiminen ja koulutehtävien eteneminen sujui hyvin myös etätyöaikana. Työn imua etätöissä osalla opettajista siis lisäsi omassa työssä onnistumisen tuntemukset, jotka heijastuvat oppilaiden oppimisen ja onnistumisten kautta.

Opettajien työn imun kokemuksiin vaikutti myös etätyötilanteen yleinen epävarmuus ja tietämättömyys, kuinka kauan etätyötilanne tulee jatkumaan. Osa opettajista jaksoi hyvin etätöissä, koska tiesi tilanteen olevan vain väliaikainen sekä pakollinen ratkaisu. Osa vastaajista taas koki epävarmuuden nimenomaan epämiellyttävänä kokemuksena ja työn imuun negatiivisesti vaikuttavana seikkana. Vastauksissa korostui myös, että koko yleinen koronatilanne ja sen asettamat rajoitukset vaikuttivat myös jaksamiseen, joka heijastui vääjäämättä myös työajalla.

Etätyössä työn mielekkyyttä lisäsi joustavuus työpäivissä, joka näkyi tutkimuksessa työn tuotuksen kautta. Työn lomassa pienempien taukojen ottaminen oli mahdollista. Etätyö mahdollisti liikunnan harrastamisen, esimerkiksi kävelylenkin keskellä työpäivää sekä taukojen ottaminen oli joustavampaa. Tämä lisäsi opettajien työn imun kokemuksia etätöissä. Aiemman teorian mukaisesti voidaan siis todeta, että liikunnan harrastamisella ja työn oikealaisella tauottamisella voidaan lisätä työn imun kokemuksia.

Lopuksi yhteenvetona voidaan todeta, että etätyö vaikutti opettajien työn imun kokemuksiin vaihtelevasti yksilöstä riippuen. Suuremmalla osalla vastaajista etätyö kuitenkin vähensi työn imun kokemuksia ja etätyö vaikeutti erityisesti opettajien työstä palautumista. Opettajilla etätyö tuli yhdessä yössä ajankohtaiseksi, joten tilanne oli erittäin poikkeuksellinen ja vastaavaa ei oltu aiemmin koettu. Tämäkin lienee

vaikuttaneen myös omalta osaltaan opettajien kokemuksiin etätyöstä sekä heidän työn imun kokemuksiin.

6.2 Tutkimuksen arviointi

Kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät ovat yleisesti saaneet kritiikkiä tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta katsottuna. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston analyysivaihetta sekä luotettavuuden arviointia ei pysty erottamaan yhtä selvästi toisistaan kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Lisäksi laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysi ja siitä tehdyt tulkinnat ovat vapaammin toteutettavissa kuin määrällisessä tutkimuksessa ja tämä voi lisätä epävarmuutta laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohtaan. Näin ollen laadullisessa tutkimuksessa tutkija joutuu kiinnittämään huomiota ja pohtimaan tekemiään ratkaisuja sekä ottamaan samalla kantaa analyysin kattavuuteen sekä tehdyn työn luotettavuuteen. (Eskola ja Suoranta, 2014, s. 209.) Jokaisessa tutkimuksessa tavoitteena tulisi olla tulosten sekä todellisuuden mahdollisimman hyvä vastaavuus (Hirsjärvi ja Hurme, 1993, s. 128).

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan tulee pohtia aineiston riittävyttä sekä tehdyn analyysin kattavuutta. Aineiston kokoa ja sen riittävyttä on etukäteen vaikea tai jopa mahdotonta arvioida laadullisessa tutkimuksessa. Ei ole myöskään toivottavaa, että aineisto on liian kattava. Analyysin kattavuus tutkimuksessa perustuu siihen, että tulkintoja ei tule pohjata satunnaisiin poimintoihin aineistosta. (Eskola ja Suoranta, 2014, s. 216.) Tässä tutkimuksessa ei kiinnitetty huomiota yksittäisiin mielipiteisiin tai poimintoihin, vaan keskityttiin laajempaan kokonaiskuvaan aiheesta eli kiinnitettiin huomiota myös siihen, mitä mieltä suurin osa aineistoon vastanneista opettajista oli tiettyyn teemaan liittyen.

Vahvistuvuus on yksi tapa arvioida tutkimuksen luotettavuutta ja se tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tulkinnat saavat tukea sekä vahvistusta toisista samankaltaista ilmiötä tarkastelleista tutkimuksista (Eskola ja Suoranta, 2014, s. 213). Tämän tutkimuksen tulokset ja tulkinnat ovat toistettavissa ja verrattavissa vastaaviin tutkimuksiin, joissa

aihe ja tutkimuksen kohderyhmä ovat vastaavanlaisia. Tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Myös analyysin arvioitavuus ja toistettavuus ovat tärkeitä huomioida tutkimuksen luotettavuutta tarkastellessa. Arvioitavuudella viitataan siihen, että lukija pystyy seuraamaan tutkijan päättelyä. Toistettavuus taas tarkoittaa sitä, että luokittelu- ja tulkintasäännöt, joita analyysissä on hyödynnetty esitetään mahdollisimman yksiselitteisesti. (Eskola ja Suoranta, 2014, s. 2017.) Myös arvioitavuuden ja toistettavuuden näkökulmasta tutkimusta voidaan pitää luotettavana, koska tutkimus on loogisesti etenevä kokonaisuus, jossa on esitetty yksiselitteisesti tutkimuksen tutkimusaineiston analyysi sekä tulkintasäännöt.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tässä tutkimuksessa tutkittiin etätyön vaikutuksia alakoulun opettajien työn imun kokemuksiin. Jatkotutkimusehdotuksena aiheeseen liittyen esitän, että aihetta voitaisiin tutkia myös määrällisten elementtien kautta. Määrällisistä seikoista voitaisiin vertailla miten esimerkiksi opettajan ikä, sukupuoli, alan työkokemus tai opetettavien oppilaiden luokka-aste vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin ja sitä kautta opettajien työn imun kokemuksiin. Määrällisten elementtien tarkastelu auttaisi hahmottamaan mahdollisia eroja ja samankaltaisuuksia tutkittavien muuttujien välillä.

Toinen jatkotutkimusvaihtoehto tälle tutkimukselle olisi laajentaa tutkimuksen kohdejoukkoa isommalle ryhmälle eli ottaa tutkimukseen mukaan myös esimerkiksi yläkoulun opettajat. Tähän voitaisiin lisätä mukaan myös määrälliset muuttujat tai ainakin vertailla oppilaiden luokka-asteen vaikutusta opettajien työn imun kokemuksiin. Tässä tapauksessa aiheesta saisi laajemman yleiskuvan peruskoulun opettajien työn imun kokemuksista etätyötilanteessa sekä myös muuttujien välinen vertailu olisi mielenkiintoinen lisäehdotus tutkimukselle.

Etätyön ollessa ajankohtainen aihe tänä päivänä, tullaan sitä tutkimaan jatkossa luultavasti paljon lisää eri kohderyhmien näkökulmasta. Etätyön laajemmat vaikutukset työhyvinvointiin ja työn imuun heijastuvat vasta pidemmällä aikavälillä, joten on tärkeää, että tutkimuksia tulee aiheesta jatkossa lisää.

Lähteet

- Aho, T., Höykinpuro, T., Kähärä, E., Lehtoranta, T., Sipilä, R., Rauramo, P. (2017). Etätyössä turvallisesti. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä. Noudettu 14.10.2022. Saatavilla: <https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/>.
- Alasuutari, P. (1999). Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Vastapaino.
- Bakker, A. & Albrecht, S. (2018) Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. Saatavilla: <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. Saatavilla: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. Saatavilla: <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>.
- Bakker, A. Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of occupational health psychology*, 22, 273-285. Saatavilla: <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056>.
- Bakker, A., Demerouti, E., Boer, E., & Schaufeli, W. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356. Saatavilla: [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1).
- Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58, 661-689. Saatavilla: <https://doi.org/10.1177/0018726705055967>.
- Belzunegui-Erasso, A. & Erro- Garcés, A. (2021). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. Noudettu 15.9.2022. Saatavilla: <https://doi.org/10.3390/su12093662>.
- Boijer- Spoo Heikinheimo, K., Ilmivalta, R. (2021). Etätyön hyvinvointiopas. Bazar Kustannus.
- Eskola, J., Suoranta, J. (2014). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. ISBN: 978-951-768-035-6.

- Euroopan komissio. (2020). Teleworking is here to stay – here’s what it means for the future of work. Noudettu 1.10.2022. Saatavilla: <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/horizon-magazine/teleworking-here-stay-heres-what-it-means-future-work>.
- Fried, J. & Heinemeier Hansson, D. (2014). Etänä - toimistoa ei tarvita. Kauppakamari.
- Grace, P. (2020). Etätyökirja. Suunnittele, sovi, tee. Aula& Co.
- Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. (2020). Läsnä etänä. Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Alma Talent Oy. ISBN: 978-952-14-4270-4.
- Hakanen, J. (2011). Työn imu. Työterveyslaitos. Saatavilla: <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618276>.
- Helle, M. (2004). Etätyö. Edita Publishing Oy.
- Hirsjärvi, S., Hurme, H. (1993) Teemahaastattelu. Yliopistopaino. ISBN: 951-570-030-2.
- Hirsjärvi, S., Hurme, H. (2008). Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita. Tammi.
- Kallonen, T., Kuhmonen, A. (2021). Jatkuva oppiminen: työelämän tärkein taito. Helsingin seudun kauppakamari. ISBN: 978-952-246-756-0.
- Kauhanen, J. (2016). Työhyvinvointi organisaation menetystekijänä. Kauppakamari. Noudettu 13.10.2022. Saatavilla: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-246-396-8>.
- Kehusmaa, K. (2011). Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsingin Kamari Oy. ISBN 978-952-246-139-1.
- Kinnunen, U. (2017). Työstä palautuminen. Teoksessa Tykkää työstä, Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet 5/9. PS-kustannus. ISBN: 978-952-451-837-6.
- Kuisma, J. & Sauri, P. (2021). Etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa. Polemia. Saatavilla: <https://kaks.fi/wp-content/uploads/2021/11/polemia-121.pdf>.
- Kurland, N. & Bailey, D. (1999). Telework: *The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime*. Saatavilla: [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(00\)80016-9](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)80016-9).

- Manka, M. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Talentum pro. ISBN: 978-952-14-2976-7.
- Maslach, C. & Leiter, M. (1997). The truth about burnout: *How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? *Työhyvinvoinnin monet kuvaajat*. Teoksessa Tykkää työstä, Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet 4/9. PS-kustannus. ISBN: 978-952-451-837-6.
- Orr, A. & Savage, T. (2021). Expanding Access to and Ensuring Equity in the Benefits of Remote Work Following the COVID19 Pandemic. Saatavilla: <https://doi.org/10.38126/JSPG180413>.
- Puusa, A., Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy. ISBN 978-952-345-616-7.
- Pöysä, J. Kirjoituskutsut. (2022). Tampereen yliopisto. Noudettu 28.12.2022. Saatavilla: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/kirjoituskutsut/>.
- Robijn, W., Euwema, M., Schaufeli, W., Deprez, J. (2020). Leaders, teams and work engagement: a basic needs perspective. 25, 373-388. DOI 10.1108/CDI-06-2019-0150.
- Rope, T. (2021). Kalsariduunit. Etätyön ilot ja kirot. Tammertekniikka.
- Ruohomäki, V. (2020). Etätyöoloikka ja hyvinvointi koronakriisin alussa. Teoksessa Työpoliittinen aikakauskirja 2/20 (s. 21-28). Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf.
- Salli, M. (2012). Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Helsingin seudun kauppakamari. ISBN: 978-952-246-179-7.
- Schaufeli, W. (2012) Work engagement. What do we know and where do we go? Romanian Journal of Applied Psychology 2012, Vol. 14, No. 1, 3-10.
- Schaufeli, W., Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 25, 293-315. Saatavilla: <https://doi.org/10.1002/job.248>.

- Seppälä, P. & Hakanen, J. (2017). Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa Tykkää työstä, Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet 6/9. PS-kustannus. ISBN: 978-952-451-837-6.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Noudettu 18.10.2022. Saatavilla: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.
- Sturgeon, A. (1996). Telework: threats, risks and solutions. MCB University Press 4/2 [1996] 27–38. Saatavilla: <https://doi.org/10.1108/09685229610121017>.
- Taris, T., Schaufeli, W. (2015). Individual well-being and performance at work. A conceptual and theoretical overview. 15-34. ISSN: 978-1848721647.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.
- Työterveyslaitos. Etätö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Noudettu 12.10.2022. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>.
- Työterveyslaitos. Työn Imu. Noudettu 10.11.2022. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>.
- Vartiainen, M. (2017). Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa Tykkää työstä, Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet 1/9. PS-kustannus. ISBN: 978-952-451-837-6.
- Vesterinen, P. (2006). "Aamulla, kun heräät ja sinulla on hyvä mieli lähteä töihin- ja se jatkuu koko päivän. Teoksessa Työhyvinvointi ja esimiestyö. s. 29-48. WSOY.
- Vilkman, U. (2016). Tulosta joustavalla työllä. Alma Talent Oy. ISBN: 978-952-14-2843-2.
- Virtanen P., Sinokki, M. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tietosanoma.

Liite 1. Saatekirje

Kirjoituspyyntö opettajille koskien koronapandemian johdosta tapahtunutta siirtymistä etätöihin ja sen vaikutuksia työn imuun kokemuksiin.

Hei! Olen Iina Saarijärvi hallintotieteiden opiskelija Vaasan yliopistosta. Tutkin pro-gradu tutkielmassani alakoulun opettajien kokemuksia etätöiden vaikutuksista työn imuun. Olisin kiitollinen, jos voisit kirjoittaa minulle vapaasti koskien koronarajoitusten johdosta keväällä 2020 tapahtunutta siirtymistä luokista etätöihin ja sitä, miten tämä vaikutti sinun kokemuksiin ja työn imuun. Työn imu määritellään työhön liittyväksi positiiviseksi tunne- ja motivaatiotilaksi, jossa koetaan positiivisia tunteita kuten innostusta, iloa ja ylpeyttä. Työn imua kokeva työntekijä tulee yleensä mielellään aamulla töihin ja kokee työnsä mielekkääksi. Työn imu viittaa siis positiiviseen työhyvinvoinnin ulottuvuuteen.

Pääosassa tässä kirjoituspyynnössä on sinun ajatuksesi ja kokemuksesi. Vastaaminen tapahtuu anonyymisti ja vastuksia käytetään ainoastaan tätä pro-gradu tutkielmaa varten, jonka jälkeen ne hävitetään. Aineistonkeruu kestää keskiviikkoon 14.12.2022 asti.

Kiitos vastauksista!

Liite 2. Kirjoituspyyntö

Tähän voit kertoa vapaasti omalla tyylilläsi kokemuksiasi sekä ajatuksiasi etätyöstä ja sen vaikutuksista oman työn imuusi. Toivoisin vastauksia erityisesti seuraaviin kohtiin:

-Millaisia tunteita etätyö aiheutti sinulle tai millaiseksi koit etätyöskentelyn ja siihen siirtymisen?

-Millaisia haasteita ja/tai mahdollisuuksia etätyö toi mukanaan?

-Koitko työsi mielekkääksi etätöiden aikana? Jos tunsit, niin miten tämä ilmeni?

-Tunsitko etätöissä innostusta ja/tai väsymystä? Jos tunsit, niin miten tämä ilmeni?

-Miten koit työstä palautumisen etätöiden aikana?

-Millaiseksi tunsit voimavarasi etätöissä?