



Vaasan yliopisto  
UNIVERSITY OF VAASA

Pulmu Lavikkala

# **Etätyön voimavarat ja vaatimukset X- ja Y- sukupolvien kokemana**

Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma  
Pro Gradu -tutkielma

Vaasa 2021

---

**VAASAN YLIOPISTO**
**Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma**

<b>Tekijä:</b>	Pulmu Lavikkala		
<b>Tutkielman nimi:</b>	Etätyön voimavarat ja vaatimukset X- ja Y-sukupolvien kokemana		
<b>Tutkinto:</b>	Kauppatieteiden maisteri		
<b>Oppiaine:</b>	Henkilöstöjohtaminen		
<b>Työn ohjaaja:</b>	Liisa Mäkelä		
<b>Valmistumisvuosi:</b>	2021	<b>Sivumäärä:</b>	76

---

**TIIVISTELMÄ:**

Etätyön tekeminen lisääntyy jatkuvasti, sillä teknologia mahdollistaa nykyään työntöön ajasta ja paikasta riippumatta. Myös etätyöhalukkuus on lisääntynyt, ja erityisesti y-sukupolven on todettu arvostavan joustavia työmuotoja tarjoavia työpaikkoja. Viimeistään keväällä 2020 etätyöskentely tuli monelle tutuksi, kun COVID-19 –pandemian aiheuttama poikkeustila pakotti monet etätöihin.

Etätyön lisääntyessä onkin tarpeellista tutkia, miten etätyöskentely vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Tutkimuksen teoreettisena viitekehysenä toimii työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli, jonka mukaan työhyvinvointi syntyy työn voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä dynamiikasta. Mallin perusajatuksena on, että liialliset työn vaatimukset ja liian vähäiset työn voimavarat voivat johtaa työuupumukseen, kun taas riittävät työn voimavarat johtavat työn imuun.

Sen lisäksi, että selvitän tutkimuksessa, millaisia vaatimuksia ja voimavaroja etätyö sisältää, tutkin myös, kokevatko eri ikäiset etätyön eri tavoin. Koska x- ja y-sukupolvet ovat tällä hetkellä enemmistö Suomen työvoimassa, vertailen näiden kahden sukupolven kokemuksia etätyöstä. X-sukupolven lukeutuvat 1965–1977 välillä syntyneet ja y-sukupolven 1978–1995 välillä syntyneet henkilöt.

Tutkimuksessa käytettävä aineisto perustuu Vaasan yliopiston Henkilöstöjohtamisen LEADIS-tiimin toteuttamaan verkkopohjaiseen kyselyyn, jossa kartoitettiin opetusalan ammattilaisten etätyötä ja hyvinvointia koronakriisin aikana. Aineistoni koostuu etätyön hyviä ja huonoja puolia kuvailevista avoimista vastauksista. Tutkimusmenetelmäni on laadullinen ja käytän aineiston analysoinnissa teoriaohjaavaa sisällönanalyysia.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että etätyön suurimpia vaatimuksia ovat työn määrän kasvu, eristyneisyyden ja yksinäisyyden tunteet sekä työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen. Sen sijaan tärkeimpinä voimavarekijöinä voidaan pitää etätyön tarjoamaa joustavuutta, itsenäisyyttä ja vapautta, työmatkan puuttumista ja siitä säästynyttä aikaa, sekä parempaa työrauhaa ja keskittymistä. X- ja y-sukupolvien kokemuksissa etätyössä ei havaittu merkittäviä eroavaisuuksia.

---

**AVAINSANAT:** Etätyö, työn voimavarat, työn vaatimukset, sukupolvet työelämässä, työn imu, joustavat työmuodot

## Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkimuksen taustaa	6
1.2	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	9
1.3	Tutkimuksen rakenne	9
2	Työn vaatimukset ja voimavarat	11
2.1	Työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin määrittely	11
2.2	Työn voimavarat	13
2.3	Työn vaatimukset	16
3	Etätyö	18
3.1	Etätyön määritelmä	18
3.2	Etätyön muodot	19
3.3	Etätyö Suomessa	22
3.4	Etätyön hyvät puolet	23
3.5	Etätyön huonot puolet	25
3.6	Etätyön vaatimukset ja voimavarat	28
3.6.1	Etätyön voimavarat	28
3.6.2	Etätyön vaatimukset	29
4	Sukupolvet työelämässä	31
4.1	Yleistä sukupolvista	31
4.2	X-sukupolvi	33
4.3	Y-sukupolvi	35
4.4	Etätyö ja sukupolvet	37
5	Tutkimuksen toteutus	39
5.1	Tutkimusmenetelmä	39
5.2	Tutkimusaineisto	40
5.3	Tutkimusaineiston analyysi	41
6	Tulokset	44
6.1	Etätyö työn voimavarana	44

6.1.1	Autonomia etätyön voimavarana	44
6.1.2	Työmatkojen puuttuminen etätyön voimavarana	45
6.1.3	Työrauha etätyön voimavarana	46
6.1.4	Työn ja perhe-elämän tasapaino etätyön voimavarana	46
6.1.5	Ulkonäköpaineiden väheneminen etätyön voimavarana	47
6.2	Etätyö työn vaatimuksena	48
6.2.1	Työmäärän kasvu etätyön vaatimuksena	48
6.2.2	Yksinäisyys, eristyneisyyden tunne ja kommunikaatio-ongelmat etätyön vaatimuksena	49
6.2.3	Työ- ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen etätyön vaatimuksena	50
6.2.4	Ergonomiariskit etätyön vaatimuksena	51
6.2.5	Teknologiset ongelmat ja työvälineiden puutteet etätyön vaatimuksena	52
6.2.6	Työn ja perheen yhteensovittaminen etätyön vaatimuksena	53
6.3	Eroavaisuudet x- ja y-sukupolven kokemuksissa etätyöstä	53
6.3.1	Etätyön voimavarat x-sukupolven näkökulmasta	54
6.3.2	Etätyön voimavarat y-sukupolven näkökulmasta	55
6.3.3	Etätyön vaatimukset x-sukupolven näkökulmasta	56
6.3.4	Etätyön vaatimukset y-sukupolven näkökulmasta	57
7	Johtopäätökset	59
7.1	Yhteenveto tuloksista	59
7.2	Tutkimustulokset kirjallisuuden valossa	63
7.3	Tutkimuksen rajoitukset	65
7.4	Jatkotutkimusehdotukset	67
7.5	Tutkimustulosten hyödynnettävyys käytännön työelämässä	68
	Lähteet	70

## **Kuviot**

Kuvio 1. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli.	12
Kuvio 2. Kehitys perinteisestä etätyöstä mobiiliin työhön.	20
Kuvio 3. Neljä yleisintä etätyömuotoa.	21
Kuvio 4. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen.	43
Kuvio 5. Etätyön voimavarat x- ja y- sukupolven näkökulmasta.	55
Kuvio 6. Etätyön vaatimukset x- ja y-sukupolven näkökulmasta.	57
Kuvio 7. Etätyön vaatimukset ja voimavarat.	61

## **Taulukot**

Taulukko 1. Etätyön hyviä puolia.	24
Taulukko 2. Etätyön huonoja puolia.	27
Taulukko 3. Sukupolvet työelämässä.	32
Taulukko 4. X-sukupolven tärkeimmät arvot.	34
Taulukko 5. Y-sukupolven tärkeimmät arvot.	37

# 1 Johdanto

## 1.1 Tutkimuksen taustaa

Etätyö on yleistynyt ja yhä useampia työtehtäviä on mahdollista suorittaa etänä, sillä monet työtehtävät eivät välttämättä vaadi sitä, että ne tulisi tehdä tietyssä paikassa tiettyyn aikaan. Etätyöhön siirrytään esimerkiksi, koska se mahdollistaa paremman keskittymisen työhön, auttaa työn ja vapaa-ajan yhdistämisessä ja työmatkan puuttuminen säästää aikaa muulle elämälle. (Helle, 2004, s. 17.)

Myös digitalisaatio on vauhdittanut etätyön yleistymistä. Nykyajan mobiililaitteet, kuten älypuhelimet ja tabletit ovatkin mullistaneet tavan työskennellä 2000-luvulla. Samalla kun nykyajan viestintäteknologia helpottaa elämää ja mahdollistaa yhteydenpidon muihin ajasta ja paikasta riippumatta, on se myös hämärtänyt työn ja vapaa-ajan rajaa. Hämärtymiseen on vaikuttanut teknologian kehittymisen lisäksi myös irtaantuminen perinteisistä toimistotiloista, sillä toimiva verkkoyhteys mahdollistaa nykyään työntekijän lähes mistä ja milloin tahansa. Riippumattomuus siitä, missä ja milloin työtä tekee, on lisännyt tutkijoiden kiinnostusta selvittää, millaisia hyviä ja huonoja puolia joustavilla työmuodoilla on työntekijälle niin suorituskyvyn, terveyden kuin työn ja vapaa-ajan tasapainonkin kannalta. (Messenger, 2017, s. 303.)

Myös erilaiset muutokset maailmantilanteessa, kuten keväällä 2020 Suomeenkin levinnyt COVID-19 –virus ja sen aiheuttama poikkeustila, vaativat joustavia työmuotoja. Eurofoundin (2020) eli EU:n elin- ja työolojen kehittämisviraston kyselyn mukaan lähes 60 prosenttia suomalaisista siirtyi työskentelemään kotiin COVID-19 –tilanteen vuoksi keväällä 2020. Etätöihin koronapandemian vuoksi siirtyneiden osuus oli Suomessa EU-maiden suurin. Etätöihin siirtyi poikkeustilan pakottamana myös ammattiryhmiä, joilla ei ole ollut aiempaa kokemusta etätöistä kuten opettajia. Onkin erityisen mielenkiintoista selvittää, miten näihin ammattiryhmiin kuuluvat ovat kokeneet yhtäkkisen muutoksen lähi-työstä etätyöhön.

Koska etätyötä tekevien ihmisten määrä kasvaa jatkuvasti, on tarpeellista tutkia, millaisia hyviä ja huonoja puolia etätyöllä on, ja millaisia työn vaatimuksia ja voimavaroja etätyö voi sisältää. Tutkimusten mukaan etätyön hyviin puoliin lukeutuu mm. työmatkan puuttuminen, itsenäisyys ja vapaus rytmittää työtä, työn ja vapaa-ajan parempi tasapaino sekä suurempi työn tuottavuus. Huonoimpina puolina sen sijaan pidetään usein etätyön aiheuttamaa työn määrän kasvua sekä työn ja vapaa-ajan rajan hämärtymistä, jotka yhdessä johtavat helposti stressin määrän kasvuun ja sitä kautta heikentyneeseen hyvinvointiin. (Messenger, 2017, s. 307.) Tässä tutkimuksessa etätyöllä tarkoitetaan kotona tehtävää etätyötä.

Tämän tutkimuksen teoreettisena viitekehityksenä toimii työn vaatimusten ja voimavarojen malli, jonka mukaan työntekijän hyvinvointi muodostuu työn vaatimusten ja työn voimavarojen välisestä tasapainosta. Mallin perusajatuksena on, että liialliset työn vaatimukset ja liian vähäiset työn voimavarat voivat johtaa työuupumukseen ja lopulta terveyden ja työkyvyn heikkenemiseen, kun taas riittävät työn voimavarat johtavat työn imuun ja sitä kautta myös positiivisiin yksilöllisiin ja organisatorisiin vaikutuksiin, kuten parempiin suorituksiin ja parempaan työhön sitoutumiseen. (Schaufeli & Taris, 2014, s. 44 & 46.)

Etätyön ja työn vaatimusten ja voimavarojen välisestä yhteydestä ei löydy paljoa tutkimustietoa, mutta aiheen tutkiminen on tärkeää, sillä vaikka etätyö voi lisätä työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista, se voi aiheuttaa myös ahdistusta, turhautumista ja liiallisen työmäärän aiheuttamaa kuormitusta. (Fujimoto, Ferdous, Sekiguchi & Sugianto, 2016, s. 3316.) Pahimmillaan liian korkeat työn vaatimukset ja liian vähäiset työn voimavarat voivat johtaa työuupumukseen. On siis tärkeää selvittää, mitkä tekijät etätyössä nostavat työn imua, ja mitkä tekijät voivat kuormittaa työntekijää.

Koska 2000-luvulla eri sukupolvet työskentelevät yhdessä enemmän kuin koskaan ennen, on myös tärkeää ymmärtää sukupolvieroja työelämässä. (Arsenault, 2004.) Cekan dan (2012) mukaan jokaisella sukupolvella on omanlaiset ominaisuudet, työetiikka sekä

arvot, jotka vaikuttavat siihen, miten he kommunikoivat ja toimivat työpaikalla. Sukupolvien tunteminen auttaa työnantajia luomaan työpaikalle ympäristön, joka tukee jokaisen sukupolven ominaisuuksia.

Sen lisäksi, että selvitän tutkimuksessani yleisesti etätyön sisältämiä työn vaatimuksia ja työn voimavaroja, tutkin myös, kokevatko eri-ikäiset etätyön eri tavoin. Sukupolvien ja etätyön yhteyttä ei ole tutkittu paljoa, mutta etätyön yleistymisen kannalta on tarpeellista selvittää, onko eri sukupolvilla eroavaisuuksia suhtautumisessa etätyöhön. Jos eroavaisuuksia löytyy, työnantajat tietävät paremmin, millä keinoilla tukea eri-ikäisiä työntekijöitä etätyössä.

Koska x- ja y-sukupolven edustajat ovat tällä hetkellä enemmistö (77 %) Suomen työvoimassa (Tilastokeskus, 2019), selvitän tutkimuksessani, millaisia kokemuksia näillä sukupolvilla on etätyöstä ja löytyykö näiden kahden sukupolven välillä eroavaisuuksia työn vaatimusten ja voimavarojen kokemisessa. X-sukupolveen kuuluu Smolan ja Suttonin (2002, s. 364–365) mukaan vuosien 1965–1977 välillä syntyneet ja y-sukupolveen vuosien 1978–1995 välillä syntyneet henkilöt.

Tutkimuksessa käyttämäni aineisto perustuu Vaasan yliopiston Henkilöstöjohtamisen LEADIS-tiimin toteuttamaan tutkimuskyselyyn, jossa kartoitettiin opetusalan ammattilaisten etätyötä ja työhyvinvointia koronakriisin aikana, kun poikkeusolojen alkaessa opetuslalla siirryttiin keväällä 2020 noin kahden kuukauden (18.3.2020–14.5.2020) laajamittaiseen etäopetukseen.

Koska tutkin työssäni x- ja y-sukupolven kuuluvien kokemuksia etätyöstä, aineisto on rajattu niin, että se koostuu pelkästään vuosien 1965–1977 välillä syntyneiden (x-sukupolvi) ja vuosien 1978–1995 välillä syntyneiden (y-sukupolvi) miesten ja naisten avoimista vastauksista etätyön huonoihin ja hyviin puoliin liittyen. Vuosien 1965–1995 ulkopuolella syntyneet vastaajat on siis jätetty alkuperäisestä aineistosta pois.

Tutkimusmenetelmäni on laadullinen ja käytän tutkimusaineistoni analysoinnissa teoriaohjaavaa sisällönanalyysia.

## 1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on siis hahmottaa, millaisia työn vaatimuksia ja voimavaroja etätyö voi sisältää, ja samalla vertailen kahden eri sukupolven (X ja Y) kokemuksia etätyöstä.

Tutkimuskysymykset ovat:

- Millaisia työn vaatimuksia ja työn voimavaroja etätyö sisältää?
- Onko x- ja y-sukupolvella erilaisia kokemuksia etätyön sisältämistä työn vaatimuksista ja työn voimavaroista?

## 1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen rakenne koostuu seitsemästä pääluvusta. Johdannossa perustelen tutkimuksen tärkeyden ja ajankohtaisuuden, tutkimuksen tavoitteen sekä tutkimuskysymykset. Johdannon jälkeen on vuorossa ensimmäinen teoreettinen pääluku, jossa käyn läpi tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimivaa työn vaatimusten ja voimavarojen (TV-TV) mallia ja sen syntyä. Käsittelen myös alakappaleissa erikseen, mitä työn vaatimuksilla ja voimavaroilla tarkoitetaan ja millaisia ovat yleisimmät työstä löytyvät vaatimukset ja voimavarat. Avaan myös hieman työn imun ja työuupumuksen käsitteitä.

Toinen teoreettinen pääluku käsittelee etätyötä. Käyn läpi, miten etätyö määritellään kirjallisuudessa ja millaisia erilaisia muotoja etätyöllä on. Käsittelen myös etätyön tilannetta Suomessa ja syitä etätyön yleistymiseen. Käyn myös läpi erilaisia hyviä ja huonoja puolia, joita etätyön on tutkittu aiheuttavan, ja lopuksi esittelen tutkimustietoa etätyön sisältä-

mistä työn voimavaroista ja vaatimuksista. Peilaan näitä kirjallisuudesta löytyneitä etätyön vaatimuksia ja voimavaroja myöhemmin analyysissäni aineistosta löytyneisiin teemoihin.

Kolmannessa teoreettisessa pääluvussa käyn läpi sukupolvia työelämässä keskittyen erityisesti x- ja y-sukupolveen, jotka ovat tutkimukseni kohdejoukko. Käyn ensin läpi tällä hetkellä työelämässä olevia sukupolvia yleisesti, ja sen jälkeen esittelen erilaisia kirjallisuudesta löytyneitä x- ja y-sukupolviin liitettyjä ominaisuuksia työelämään liittyen. Alustan myös hieman, minkälaista tutkimustietoa etätyön kokemisen ja näiden kahden sukupolven yhteydestä on aiemmin löytynyt.

Teoreettisten päälukujen jälkeen käyn läpi itse tutkimuksen toteutusta. Sen jälkeen on analyysin vuoro, jossa käyn läpi aineistosta löytyneitä etätyön vaatimuksia ja voimavaroja, ja peilaan niitä aiempaan tutkimustietoon. Esittelen myös, millaisia eroavaisuuksia x- ja y-sukupolven edustajien vastauksissa löytyi etätyön kokemiseen liittyen. Johtopäätökset-kappaleessa teen vielä yhteenvedon tutkimuksen tuloksista vastaamalla tutkimuskysymyksiin. Peilaan myös tutkimustuloksia kirjallisuuteen ja arvioin tutkimuksen laatua. Lopuksi esittelen jatkotutkimusehdotuksia aiheelle ja johtopäätösten viimeisessä alakappaleessa esittelen, miten tuloksia voi hyödyntää käytännön työelämässä.

## 2 Työn vaatimukset ja voimavarat

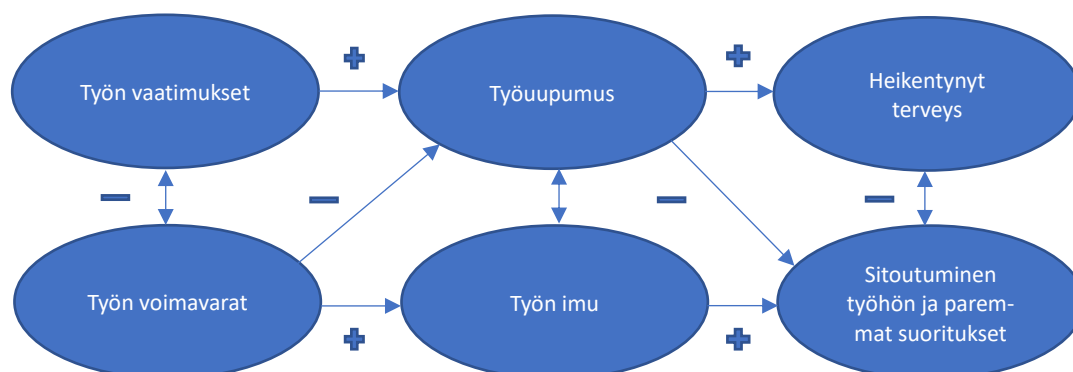
Tämän tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytetään työn vaatimusten ja työn voimavarojen (TV-TV) mallia. TV-TV -mallin ajatuksena on, että työhyvinvointi syntyy työn vaatimusten ja työn voimavarojen välisestä dynamiikasta ja dynamiikka selittää myös työuupumuksen ja työn imun kokemista.

### 2.1 Työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin määrittely

Työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin (Job Demands-Resources, JD-R) mukaan jokainen työ ammatista riippumatta sisältää sekä vaatimuksia että voimavaroja. Työn vaatimuksiksi voidaan kutsua niitä työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka edellyttävät työntekijältä fyysistä tai henkistä ponnistelua ja siten kuormittavat työntekijää. Työn voimavarat puolestaan ovat sellaisia fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia työn piirteitä, jotka auttavat tavoitteiden saavuttamisessa, helpottavat työn vaatimuksia, vähentävät työn kuormittavuutta sekä stimuloivat henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 295–296.)

TV-TV -malli kehitettiin alun perin vuonna 2001 selittämään työuupumukseen johtavia tekijöitä, mutta kolme vuotta myöhemmin Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakker sisällyttivät malliin myös työn imun, jonka myötä teoria sai myös positiivisen psykologian näkökulman. TV-TV -mallin perusajatuksena on, että liialliset työn vaatimukset ja liian vähäiset työn voimavarat voivat johtaa työuupumukseen ja lopulta terveyden ja työkyvyn heikkenemiseen, kun taas riittävät työn voimavarat johtavat työn imuun ja sitä kautta myös positiivisiin yksilöllisiin ja organisatorisiin vaikutuksiin, kuten parempiin työsuorituksiin ja parempaan työhön sitoutumiseen. (Schaufeli & Taris, 2014, s. 44 & 46). Hakasen (2004, s. 255) mukaan voidaankin puhua erillisistä mutta samaan aikaan rinnakkaisista hyvinvointiprosesseista: 1) energiapolusta, jossa korkeat työn vaatimukset johtavat työuupumukseen sekä 2) motivaatiopolusta, jossa työn voimavarat edistävät työn imua. (Kuvio 1.)

### Energiapolku



### Motivaatiopolku

**Kuvio 1.** Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli. Mukaillen (Hakanen, 2004, s. 259; Schaufeli & Taris, 2014, s. 46).

Energia- ja motivaatiopolun mallille on annettu huomattavaa empiiristä tukea. Tutkimusten mukaan vaativa työ, jossa on vain vähän työn voimavaroja, on yhdistetty työuupumukseen, sairauspoissaoloihin ja terveysongelmiin. (Hu, Schaufeli & Taris, 2011, s. 182)

Hu ym. (2011, s. 182) esittävät myös, että näiden erillisten prosessien (energia- ja motivaatiopolun) lisäksi työn voimavaroilla ja työn vaatimuksilla on myös vuorovaikutuksellisia vaikutuksia, sillä 1) riittävät työn voimavarat voivat lieventää työn vaatimusten vaikutuksia, esimerkiksi ehkäistä työuupumuksen syntymistä ja 2) erittäin vaativat työtilanteet yhdessä korkeiden työn voimavarojen kanssa johtavat parempaan motivaatioon ja työn imuun. Tutkimusten mukaan esimerkiksi sosiaalinen tuki, työn itsenäisyys sekä työn sisältö auttavat vähentämään työn räsytystä. (Yeh, 2015, s. 49).

Työhyvinvointi syntyy siis työn vaatimusten ja työn voimavarojen tasapainosta ja niiden välinen vuorovaikutus on tärkeä erityisesti työn kuormituksen kehityksen ja motivaation kannalta. (Bakker & Demerouti, 2007, s. 313–315.) Hakasen (2011, s. 106) mukaan optimaalisessa tapauksessa työn vaatimukset ovat kohtuullisen korkeat, mutta eivät niin korkeat, että ne kuormittaisivat työntekijää liikaa. Samalla työn voimavaroja olisi hyvä olla

työntekijän ulottuvilla sen verran, että ne mahdollistavat tehtävistä suoriutumisen ja toisaalta innostavat työntekijää niin, että työn imu mahdollistuu.

## 2.2 Työn voimavarat

Työn voimavarat ovat siis niitä fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia työn piirteitä, jotka auttavat tavoitteiden saavuttamisessa, helpottavat työn vaatimuksia, vähentävät työn kuormittavuutta sekä stimuloivat henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 296.) Näihin piirteisiin lukeutuvat esimerkiksi palkka, turvallinen työympäristö, työstä saatu palaute, sosiaalinen tuki, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työroolien selkeys, sekä tehtävien vaihtelevuus. (Bakker & Demerouti 2007, s. 312; Demerouti ym. 2001, s. 501; Schaufeli & Taris, 2014, s. 45).

Työn voimavarat voivat tapahtua tehtävätasolla (esim. työn autonomia ja tehtävien vaihtelevuus), organisaatiotasolla (esim. palkka, uranäkymät ja työturvallisuus), sosiaalisella tasolla (esim. hyvät suhteet esimiehiin ja työkavereihin) ja työn organisoinnissa (esim. roolin selkeys ja vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön). (Yeh, 2015, s. 49.)

Työympäristö, joka tarjoaa paljon voimavaroja, lisää työntekijöiden halukkuutta omistautua työllensä. Työn voimavaroilla on sekä sisäisesti että ulkoisesti motivoivia vaikutuksia. Esimerkiksi sosiaalisella tuella ja palautteen saannilla on sisäisesti motivoiva vaikutus, sillä ne tyydyttävät ihmisen inhimilliset perustarpeet eli lisäävät mm. yhteenkuuluvuuden tunnetta, itsenäisyyttä sekä pätevyyttä. Esimieheltä saadun palautteen ja työkavereilta saadun tuen onkin tutkittu erityisesti edistävän työn imua, parantavan henkilökohtaista suoritusta ja lisäävän työtyytyväisyyttä. (Yeh, 2015, s. 48–49; Schaufeli & Taris, 2014, s. 47.)

Voimavaratekijät vaikuttavat myös ulkoiseen motivaatioon, sillä hyvässä työympäristössä työntekijä haluaa nähdä vaivaa ja saavuttaa työtavoitteensa. Molemmissa tapauk-

sissa työn voimavarat stimuloivat työn imua, joko työtavoitteiden saavuttamisen tai pe-  
rustarpeiden tyydyttämisen kautta. Tämä edistää organisaation tuloksia paremman työ-  
hön sitoutumisen ja työssä suoriutumisen kautta. (Yeh, 2015, s. 48–49; Schaufeli & Taris,  
2014, s. 47.) Työn voimavarat eivät siis ole tarpeellisia vain työn vaatimusten hoita-  
miseksi, vaan tärkeitä myös itsessään. Voimavarojen puutteella voi olla negatiivisia vai-  
kutuksia hyvinvointiin, esimerkiksi työuupumusten lisääntymisten muodossa. (Hakanen,  
Bakker & Schaufeli, 2006).

Työn imu ja työuupumus ovat siis hyvinvointiin ja terveyteen liittyviä työssä koettavia  
tiloja, joita voidaan ajatella toistensa ääripäinä ja vastakohtina niin, että työn imu on po-  
siitiivinen tila ja työuupumus negatiivinen. (Hakanen & Schaufeli, 2012, s. 415–416.) Sy-  
dänmaanlakan (2017, s. 231–232) mukaan työn imu voidaan määritellä suhteellisen py-  
syväksi, myönteiseksi ja kokonaisvaltaiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi. Kun ihminen ko-  
kee työn imua, hän on ylpeä työstään ja omistautuu sille. Työ tuntuu haasteelliselta ja  
merkitykselliseltä. Työntekijä kokee innostusta, inspiraatiota sekä työn iloa. Hän panos-  
taa työhön tarmokkaasti ja keskittyy voimakkaasti käsillä olevaan tehtävään.

Schaufelin ja Tariksen (2014, s. 46) mukaan työn imua kuvaa kolme positiivista työssä  
koettua hyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tar-  
mokka henkilö haluaa panostaa työhön ja on sinnikäs vastoinkäymistenkin edessä. Omis-  
tautuminen on kokemuksia merkityksellisyydestä, innokkuudesta, ylpeydestä ja haas-  
teellisuudesta työssä. Uppoutumista kuvaa syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus  
työhön ja näistä koettu nautinto. (Hakanen, 2011, s. 38–39).

Kuten aiemmin todettiin, työn voimavarojen ja työn vaatimusten välinen tasapaino mää-  
rittää työn imun tason. Optimaalisessa tilanteessa työn vaatimukset ovat kohtuullisen  
korkeat, mutta eivät niin korkeat, että ne kuormittaisivat työntekijää liikaa. Samalla voi-  
mavarojen tulee olla vaatimukseen nähden riittävän suuret. (Hakanen, 2011, s. 106.) Työn  
voimavaratekijöistä esimerkiksi työn kehittävyys, esimiehen tuen ja arvostuksen on  
todettu olevan positiivisessa yhteydessä työn imuun. (Hakanen, 2004, s. 28).

Työn imu vetää yksilöä yhä parempiin suorituksiin; hän lisää haasteitaan ja kehittää jatkuvasti osaamistaan. Parhaimmillaan hän saavuttaa pysyvän virtaustilan, *flow-tilan*, jossa hän keskittyy täysin tekemiseen ja unohtaa itsensä sekä ajan kulun. (Sydänmaalakka, 2017, s. 232.) Flow-tila eroaa työn imusta siten, että työn imu on pitkäkestoinen myönteinen tunnetila, kun taas flow on hetkellinen huippukokemus ja kohdistuu tiettyyn tilanteeseen tai asiaan. (Hakala, Harju, Manka & Nuutinen, 2010, s. 10).

Työn imun kokemisella on monia hyötyjä: työn imuun sisältyvä energisyyden ja omistautumisen tunne tuottaa hyvinvointia ja onnellisuutta työntekijälle ja sen on havaittu vähentävän masennuksen oireita. Työn imua kokevan työntekijän on myös havaittu olevan työhönsä sitoutuneempi ja suoriutuvan työstään työtovereitaan paremmin. Työn imulla on siis positiivisia vaikutuksia sekä työntekijälle että yritykselle, ja sen on havaittu olevan yhteydessä korkeampaan asiakastyytyväisyyteen ja jopa työpaikan taloudelliseen tuottavuuteen. (Hakanen, 2011, s. 6; Mäkikangas, Mauno & Feldt, 2017.)

Hakasen (2011, s. 42) mukaan työn imun suotuisalle vaikutukselle tuottavuutta kohtaan on monta eri syytä. Ensinnäkin työn imuun liittyy usein positiivisia tunteita kuten iloa, ylpeyttä ja innostusta. Nämä tunteet vahvistavat yksilön voimavaroja ja taitoja, jotka mahdollistavat entistä parempia työsuorituksia. Työn imua kokevat myös todennäköisemmin muokkaavat omaa työtään haastavammaksi. Työn imuun liittyy myös vastavuoroisuuden periaate: kun työolot ja johtaminen synnyttävät työn imua, haluaa työntekijä tehdä työnsä niin hyvin kuin mahdollista.

Työn imua voi myös itse vahvistaa esimerkiksi työn tuunaamisella, jolla tarkoitetaan oman osaamisen kehittämistä ja uusiin tehtäviin aktiivisesti osallistumista. (Hakanen 2011: 86–98.) Myös työn merkityksellisyys ja esimerkiksi työaikojen joustavuus voivat vaikuttaa myönteisesti työn imun kokemiseen. (Hakala ym. 2010: 12; Hakanen 2011: 52–63).

## 2.3 Työn vaatimukset

Työn vaatimuksiksi kutsutaan niitä työn sisältämiä fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia tekijöitä, jotka edellyttävät työntekijältä fyysistä tai henkistä ponnistelua ja siten kuormittavat työntekijää. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi työn ylikuormitus, huono ergonomia, konfliktit ihmissuhteissa, työn epävarmuus ja aikataulupaineet. (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001, s. 501; Schaufeli & Taris, 2014, s. 45.)

Vaikka työn vaatimukset eivät välttämättä ole kielteisiä, ne voivat kääntyä stressitekijöiksi, mikäli vaatimusten saavuttaminen vaatii liikaa työtä. Tällöin ne voivat aiheuttaa negatiivisia seurauksia, kuten masentuneisuutta, ahdistuneisuutta tai johtaa jopa työuupumukseen. (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 296.) Korkeat työn vaatimukset (esim. liiallinen työmäärä) kuluttavat työntekijöiden psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja. Työn kuormituksen alla työskentelevät henkilöt pyrkivät lisäämään ponnistelua täyttääkseen korkeat vaatimukset, jotta menestyisivät hyvin. Lopputulos on yleensä työtyytyväisyyden väheneminen. (Yeh, 2015, s. 49).

Hakanen ym. (2006) tutkivat työuupumusta ja työhön sitoutumista suomalaisten opettajien keskuudessa TV-TV -mallin kautta ja tutkimuksessa selvisi, että liialliset työn vaatimukset selittivät työuupumusta, joka edelleen selitti heikentyneitä terveyttä ja työkykyä sekä vähäistä sitoutumista työhön ja työpaikkaan. Tarkemmin sanottuna, kun työssä on yhtä aikaa liikaa raskautta – eli opettaminen on emotionaalisesti kuormittavaa, työtaakka on liian suuri ja fyysinen työympäristö on puutteellinen – myös työmotivaatio ja työn imu kärsivät. (Hakanen, 2004, s. 269–270).

Työuupumus eli *burnout* on siis negatiivinen työhyvinvoinnin tila ja se voidaan nähdä vastakohtana työn imulle. Työuupumus tarkoittaa vakavaa, vähitellen työssä kehittyvää stressioireyhtymää, jolle on tyypillistä 1) kokonaisvaltainen ja lopulta uupumusasteiseksi

kehittyvä väsymys, 2) kynnistynyt asennoituminen työhön sekä 3) ammatillisen pystyvyyden tunteen katoaminen. (Hakanen, 2004, s. 22; Hakanen & Schaufeli, 2012, s. 415.)

COR-teorian mukaan työuupumus johtuu liian korkeista ja liian pitkään kestäneistä työn vaatimuksista ja liian vähäisistä/olemattomista työn voimavaroista. Toisin sanoen se voidaan nähdä asteittaisena seurauksena siitä, kun työntekijä on antanut liian paljon liian kauan itsestään työlle ja saanut liian vähän vastineeksi. (Hakanen, 2004, s. 22; Hakanen & Schaufeli, 2012, s. 416–417.)

Työuupumus aiheuttaa kustannuksia sekä organisaatioille että yhteiskunnalle, sillä sen on todettu olevan yhteydessä mm. heikompiin työsuorituksiin, kasvaviin poissaoloihin, krooniseen työkyvyttömyyteen, mielenterveysongelmiin sekä jopa sydän- ja verisuonisairauksiin. (Hakanen & Schaufeli, 2012, s. 415–416.)

### 3 Etätyö

Joustavat työmuodot ovat kasvattaneet suosiotaan tieto- ja viestintäteknologian kehityksen myötä ympäri maailmaa. (Maruyama & Tietze, 2012, s. 450.) Viimeistään keväällä 2020 alkanut koronaepidemia sai ja myös pakotti monet siirtymään etätöihin. Etätöihin siirtyi työntekijöitä myös ammattialoilta, joille etätyö ei aiemmin ole ollut tyypillistä.

Vuonna 2019 etätyötä teki säännöllisesti Suomessa vajaa neljännes (23 %) ja satunnaisesti 14 % palkansaajista. (Työolobarometri, 2020, s. 58–59.) Koronapandemian alkaessa keväällä 2020 lähes 60 % suomalaisista siirtyi etätöihin luvun ollen EU-maiden suurin. (Eurofound, 2020).

Etätyöllä on todettu olevan sekä hyötyjä että haittoja, ja etätyön jatkuvasti yleistyessä on hyvä selvittää, miten etätyö vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin, motivaatioon ja suorituskykyyn. Käyn kappaleen lopussa läpi aiempaa tutkimustietoa siitä, millaisia vaatimuksia ja voimavaratekijöitä etätyön on tutkittu sisältävän tai aiheuttavan ja peilaan näitä löydöksiä analyysissäni aineistostani löytyviin teemoihin.

#### 3.1 Etätyön määritelmä

Etätyölle on olemassa monia määritelmiä, muttei yhtään virallista. Myöskään Suomen työlainsäädäntö ei tunne etätyön määritelmää. Eurooppalaisessa puitesopimuksessa etätyö määritellään sopimuksen 2 artiklan mukaan 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 noiden tilojen ulkopuolella.”*

Määritelmää ei tulisi kuitenkaan sellaisenaan omaksua suomalaiseen työoikeuteen, sillä Suomessa etätyön määritelmä ei edellytä tietotekniikan käyttöä, vaan tietotekniikan käyttö on lähinnä tunnusomaista etätyölle. (Helle 2004, s. 46; Tilastokeskus, 2020.)

Allen, Golden & Shockley (2015, s. 44) määrittelevät etätyön työkäytännöksi, jossa organisaation jäsenet korvaavat osan tyypillisestä työajastaan työskentelemiseen työpaikan ulkopuolella, pääasiallisesti kotona. Etätyössä hyödynnetään teknologiaa vuorovaikutukseen ja töiden suorittamiseen. Tilastokeskus sen sijaan määrittelee etätyön ansiotyöksi, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Vilkkmanin (2016) mukaan tavanomainen oletus on, että etätyöntekijä on tavoitettavissa normaalin toimistotyöajan puitteissa, vaikkakin etätyöhön usein liittyvät ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Etätyö voi olla jatkuvaa, säännöllistä tai satunnaista.

Etätyön määrittelyä vaikeuttaa myös se, että etätyölle on muodostunut monia erilaisia nimityksiä ja läheisiä käsitteitä, jotka ovat osin käytössä limittäin. Englannin kielellä etätyöstä käytetään yleisimmin termejä *telecommuting*, *telework* ja *remote work*. Lisäksi käsitteitä *distributed work*, *virtual work*, *flexible work* ja *distance work* kuulee usein käytettävän etätyöstä puhuttaessa. (Allen ym. 2015, s. 42.)

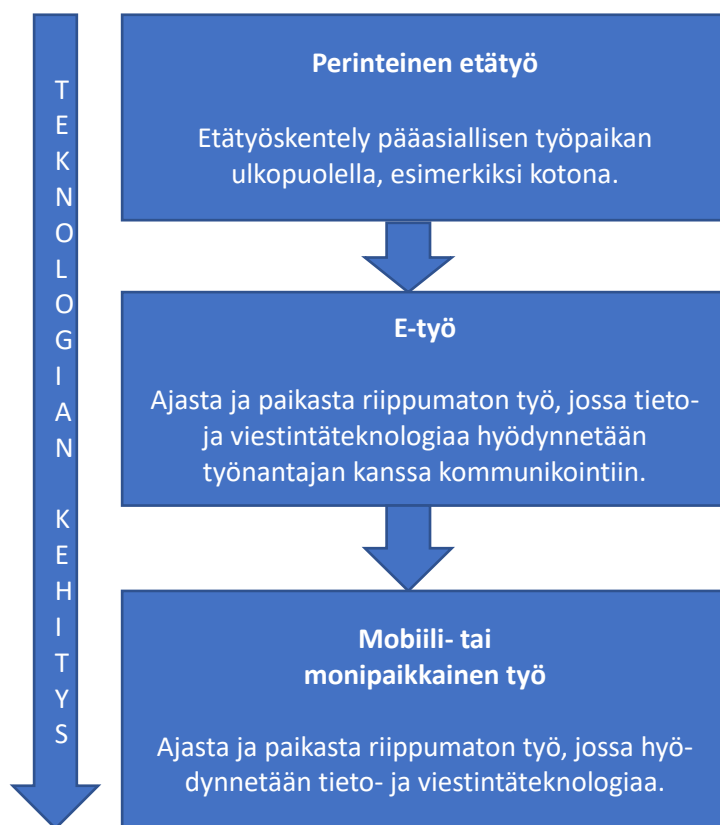
### 3.2 Etätyön muodot

Etätyötä voidaan tehdä monella eri tavalla, eikä etätyömuodoista ole mitään virallista jaottelua. Työlainsäädäntö ei myöskään tunne etätyön eri muotoja, vaan se soveltuu samalla tavoin kaikkiin etätyömuotoihin. Lisäksi etätyömuodot kehittyvät jatkuvasti tietotekniikan kehittyessä. (Helle, 2004, s. 49.)

Vartiaisen ja Hyrkkäsen (2010, s. 118) mukaan ensin keksittiin etätyön (*telework*, *remote work*) käsite, jolla tarkoitettiin yleisesti kaikkea pääasiallisen työpaikan ulkopuolella teh-

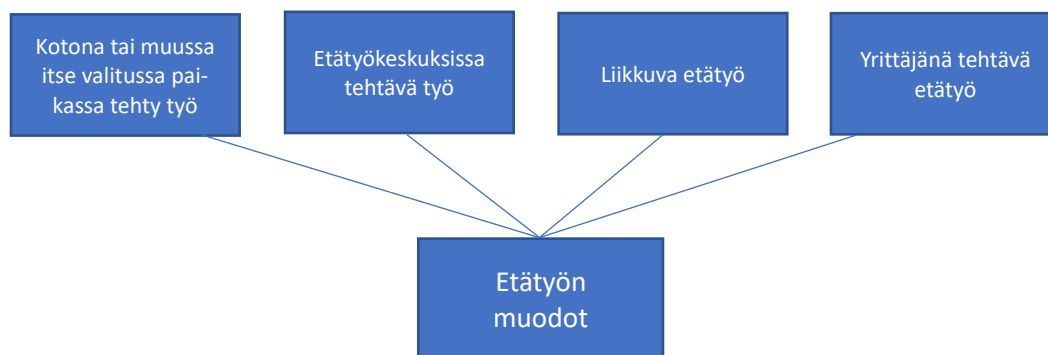
tyä työtä. Kun tieto- ja viestintäteknologia (TVT) kehittyi ja se yhdistettiin etätöön käsitteeseen, alettiin puhua kotona tehtävästä etätöystä. Myöhemmin e-työn (*e-work*) käsitteellä alettiin viittaamaan kaikkeen sellaiseen työhön, jossa tieto- ja viestintäteknologiaa käytettiin lisäämään tehokkuutta ja joustavuutta, ja jossa sitä hyödynnettiin esimiehen kanssa kommunikointiin.

E-työ on saanut rinnalleen vielä mobiilin työn käsitteen, jota voidaan kutsua myös monipaikkaiseksi työksi (*multi-locational work*). Mobiililla työllä tarkoitetaan yleisesti ottaen työtä, jota voidaan tehdä tieto- ja viestintäteknologiaa hyödyntäen mistä vain. Mobiilia työtä tekevä työntekijä saattaa työskennellä osan työajasta kotona tai toimistolla, mutta työtä on mahdollista tehdä myös esimerkiksi lentoasemalta, kahvilasta tai hotellin aulasta. (Vartiainen & Hyrkkänen, 2010, s. 119.)



**Kuvio 2.** Kehitys perinteisestä etätöystä mobiiliin työhön. (Vartiainen & Hyrkkänen, 2010, s. 119.)

Helteen (2004, s. 50–55) mukaan neljä yleisintä etätyömuotoa ovat 1) kotona tai muussa itse valitussa paikassa tehty työ, 2) etätyökeskuksissa tehtävä työ, 3) liikkuva etätyö sekä 4) yrittäjänä tehtävä etätyö. (Kuvio 3.) Etätyökeskuksissa tehtävä työ tarkoittaa työmuotoa, jossa työntekijä työskentelee erillisessä toimitilassa, jossa voi olla työntekijöitä useista eri työpaikoista. Liikkuva työ sen sijaan tarkoittaa työtä, jossa työntöön paikat vaihtelevat jatkuvasti työn luonteen vuoksi. (Vilkman, 2016).



**Kuvio 3.** Neljä yleisintä etätyömuotoa. (Helle, 2004).

Yksi etätyön muodoista on myös ajasta ja paikasta riippumaton työ, joka tarkoittaa sanaan mukaisesti sitä, että työtä voi tehdä mistä tahansa, mihin aikaan tahansa. Siitä voidaan myös käyttää termejä joustava työ tai läsnätyö. (Vilkman, 2016.) Puhutaan myös hajautetusta työstä, jolla tarkoitetaan työn joustavaa organisointia. (Helle, 2004, s. 43). Vilkmanin (2016) mukaan hajautettu työ on etätyötä laajempi käsite ja siitä käytetään myös käsitteitä virtuaalityö ja virtuaalitiimi. Hajautettua työtä tehdään kokonaan tai osittain tietotekniikan välityksellä niin, että kaikki työntekijät ovat eri osoitteissa tai osa työskentelee samassa toimipisteessä ja osa on hajallaan eri toimipisteissä. Etätyöllä voidaan siis nähdä olevan monia eri muotoja. Tässä tutkimuksessa etätyöllä viitataan kuitenkin kotona tehtävään etätyöhön.

### 3.3 Etätyö Suomessa

Yleisesti etätyön suosion kasvuun on vaikuttanut nopea teknologian kehitys, joka on mahdollistanut sen, että töitä voi tehdä ajasta ja paikasta riippumatta. (Helle, 2004, s. 17.) Teknologian nopea kehitys on vaikuttanut myös erilaisten mobiililaitteiden saatavuuteen ja hintojen laskuun, jonka vuoksi tietokone ja älypuhelin löytyy jo lähes jokaisen kotoa. (Allen ym. 2015, s. 41).

Etätyö on yleistynyt Suomessa kovaa vauhtia. Vuonna 1997 palkansaajista vain 4 prosenttia teki etätöitä. Vuonna 2008 luku oli 9 prosenttia, eli noin joka kymmenes palkansaajista. Vuodesta 2008 etätyötä tekevien osuus kaksinkertaistui vuoteen 2013 ja oli vuonna 2018 jo 28 prosenttia. (Tilastokeskus, 2019, s. 251.) Työ- ja elinkeinoministeriön tuottaman työolobarometrin (2020, s. 58–59) mukaan vuonna 2019 etätyötä teki säännöllisesti vajaa neljännes (23 %) ja satunnaisesti 14 prosenttia palkansaajista.

Vielä vuoteen 2018 asti miehet tekivät selkeästi useammin etätöitä kuin naiset. (Tilastokeskus, 2019, s. 251.) Sukupuolten välinen ero kuitenkin pieneni vuoteen 2019, jolloin naisista etätyötä teki viikoittain tai useammin 15 % ja miehistä 14 %. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020, s. 58–59). Työntekijäammateissa etätyö oli edelleen harvinaista vuonna 2008 määrän ollen vain 3 prosenttia. Työn digitalisaatio ei ole siis nostanut etätyön määrää esimerkiksi tarjoilijan, siivoojan tai bussikuskin ammateissa. (Tilastokeskus, 2019, s. 252).

Vuonna 2018 16 prosentilla palkansaajista työtehtävät olisivat sallineet etätyön teon, vaikka he eivät sitä syystä tai toisesta tehneetkään. Kolme prosenttia palkansaajista kertoi, ettei työnantaja sallinut etätyötä. 54 prosenttia eli noin miljoona palkansaajaa ei pitänyt etätyötä edes mahdollisena työtehtävien vuoksi. Näin vastasi mm. suurin osa opettajista. (Tilastokeskus, 2019, s. 253.)

Kuitenkin keväällä 2020 COVID-19 –tilanteen johdosta etätöihin siirtyi myös työntekijöitä, joille se ei olisi aiemmin ollut työtehtävien puolesta edes mahdollista. Esimerkiksi valtaosa opettajista siirtyi keväällä väliaikaisesti etätöihin. Arvioiden mukaan keväällä 2020 palkansaajista noin puolet eli noin miljoona suomalaista teki etätöitä. Näin etätöitä tekevien palkansaajien osuus olisi siis lähes kaksinkertaistunut vuoteen 2018 verrattuna, alle 30 prosentista karkeasti arvioiden 50 prosenttiin. (Sutela, 2020.)

### **3.4 Etätöiden hyvät puolet**

Etätöiden idea ja käsite lähtivät liikkeelle Yhdysvalloista 1970-luvun alun öljykriisin aikaan, kun amerikkalaiset tutkijat laskivat, miten paljon kansantalous hyötyisi, jos työmatkaliikennettä vähennettäisiin. Alun perin etätöitä perusteltiin työmatkaliikenteen vähentämisellä ja luonnonsuojelulla. (Allen ym. 2015, s. 41.) Ympäristöystävällisyys on edelleenkin yksi etätöiden suurimmista ja tärkeimmistä eduista ruuhkien lieventymisen ja päästöjen vähentymisen johdosta. (Pyöriä, 2011). Kuitenkin Helteen (2004, s. 17–18) mukaan keskeisin syy etätöihin siirtymiselle on mahdollisuus keskittyä työhön paremmin. Erilaiset häiriötekijät saattavat haitata keskittymistä vaativien tehtävien hoitoa työpaikalla, jolloin niitä saatetaan tehdä kotona.

Myös Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksen lomakesuunnittelua pohjustaneessa laadullisessa esiselvityksessä selvisi, että työympäristö kotona koettiin rauhallisemmaksi kuin työpaikka. Etätöihin siirryttiin myös, koska sen katsottiin helpottavan työn ja perheen yhteensovittamista sekä säästävän työmatkoihin kuluvaan aikaa. (Tilastokeskus, 2019, s. 253.) Myös Helle (2004, s. 17 & 19) nostaa keskeisimmiksi etätöiden hyödyiksi työaikaan ja työjärjestelyihin liittyvät joustot ja vapauden, työ- ja vapaa-ajan yhdistämisen, työhyvinvoinnin ja vapaa-ajan lisääntymisen sekä työmatkoihin kuluvan ajan vähentämisen. Työaikoihin ja työn suoritustapaan liittyvän vapauden lisääntyminen sekä mahdollisuus yhdistää paremmin työ ja vapaa-aika lisäävät työmotivaatiota ja työhyvinvointia ja sitä kautta myös työssä jaksamista.

Etätyö mahdollistaa sen, että työntekijä voi itse vaikuttaa työaikoihinsa. Erityisesti luovassa ja keskittymistä vaativassa työssä ”kahdeksasta neljään” –työskentely ei ole aina paras vaihtoehto. (Helle, 2004, s. 18.) Etätyö sopiikin parhaiten työtehtäviin, jotka vaativat rauhaa ja keskittymistä. Tällöin työntekijä voi organisoida työpäivänsä oman rytminsä mukaan kaukana toimiston melusta ja ylimääräisistä keskeytyksistä. (Pyöriä, 2011).

Myös Maruyama & Tietze (2012, s. 452) tiivistävät suurimmiksi eduiksi ja syiksi etätöihin siirtymiselle työmatkoihin säästyneen ajan, joustavuuden lisääntymisen, paremman työrauhan ja paremman työn tuottavuuden, mahdollisuuden pitää huolta lapsista työpäivän aikana ja olla enemmän perheen kanssa. Taulukossa 1. yleisimmin kirjallisuudessa mainittuja etätyön etuja Stephensin ja Szajnan (2015, s. 72) esittämänä.

**Taulukko 1.** Etätyön hyviä puolia, mukailten (Stephens & Szajna, 2015, s. 72).

Etätyön hyötyjä
Joustavuus
Ei työmatkaa
Työn ja perheen yhteensovittaminen
Työolosuhteet
Rennompi vaatetus
Yksityisyys
Työrauha
Lastenhoidon helpottuminen
Autonomia
Säästyy aikaa muille aktiviteeteille

Helteen (2004, s. 17) mukaan etätöihin siirrytään yleensä työntekijän aloitteesta, mutta koska etätöinä tehtävä työ on usein tehokkaampaa ja tuottavampaa kuin työpaikalla

tehtävä työ, se hyödyttää myös työnantajaa. Myös Pyöriän (2011) mukaan useat tutkimukset ovat todistaneet, että muutos etätööhön on parantanut työn hallintaa sekä hyvinvointia ja nostanut yleisesti tehokkuutta työpaikalla. Kun työntekijä kokee aikaansaamisen tunteen, on se yhteydessä työtyytyväisyyden kokemukseen ja sitä kautta parempaan motivaatioon. Työn laatu ja tulokset paranevat ja se vaikuttaa positiivisesti myös organisaation menestykseen. (Vilkman, 2016).

Etätö hyödyttää työnantajaa myös vähentämällä työtilojen kustannuksia ja luomalla houkuttelevampaa työnantajakuva. (Helle, 2004, s. 22.) Myös Vilkmanin (2016) mukaan mahdollisuus etätööhön on yksi merkittävä tekijä työnantajamielikuvan rakentamisessa ja auttaa houkuttelemaan ammattitaitoisia työntekijöitä organisaatioon. Se mahdollistaa myös työntekijöiden rekrytoimisen laajemmalta alueelta. (Helle, 2004, s. 22).

### **3.5 Etätöön huonot puolet**

Etätöillä voi kuitenkin olla myös negatiivisia vaikutuksia. Vilkmanin (2016) mukaan suurimmat ongelmat liittyvät vuorovaikutukseen, yhteisöllisyyteen, työskentelytapoihin ja luottamukseen. Maruyama & Tietze (2012, s. 452) luettelevat etätöön haitoiksi mm. konfliktit perheen kanssa, eristäytymisen tunteen ja lisääntyneen työmäärän.

Etätöissä viestintä tapahtuu yleensä sähköpostien, puhelin- tai videopalavereiden muodossa, jolloin fyysisiä kohtaamisia työkavereiden kanssa ei ole. Tämä saattaa johtaa eristäytymiseen työyhteisöstä. Työntekijät, jotka ovat fyysisesti erillään työyhteisöstä, jäävät todennäköisesti sosiaalisten piirien ulkopuolelle, ellei fyysisiä tapaamisia yritetä tietoisesti järjestää. (Pyöriä, 2011.)

Vilkmanin (2016) mukaan etätö tuo myös haasteita toimivan tiimin rakentamiseen ja yhteistyön synnyttämiseen, sillä teknologian välityksellä toimiva vuorovaikutus ei välttämättä tunnu kaikille luontevalta ja tiimin rakentaminen on huomattavasti helpompaa

työntekijöiden ollessa fyysisesti samassa paikassa. Pyöriän (2011) mukaan sosiaalisia suhteita työpaikalla pidetäänkin jopa tärkeämpänä kuin etätöiden tarjoamaa joustavuutta.

Ongelmana voi olla myös työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, sillä erityisesti kotona töitä tehdessä työn ja vapaa-ajan rajasta voi tulla häilyvä. Tämä vaatii työntekijältä tehokasta ajankäytön hallintaa. Vaikka omien työaikojen päättäminen on etätöiden etu, se voi myös johtaa siihen, että työstä ei osaa irrottautua lainkaan. (Pyöriä, 2011.) Myös Helteen (2004, s. 20) mukaan etätöissä on vaarana työmäärän ja työtuntien lisääntyminen ja se, että työntekijä kokee joutuvansa olemaan jatkuvasti valmiustilassa työntekoon. Etätö voi aiheuttaa ongelmia myös perhe-elämään lisääntyneiden työtuntien myötä. (Messenger, 2017, s. 306).

Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksen lomakesuunnittelua pohjustaneessa laadullisessa esiselvityksessä selvisikin, että yleisin syy olla tekemättä etätöitä, vaikka siihen olisi mahdollisuus, on tietoinen halu pitää työ ja vapaa-aika erillään toisistaan. Omasta kodista ei haluta tehdä toimistoa, vaan työn ja vapaa-ajan hämärtyminen koetaan stressaavana. Selvityksen mukaan työn ja vapaa-ajan sekoittuminen on yleistynyt ja nimenomaan etätö on hämärtänyt tätä rajaa. Yksilöiltä vaaditaan yhä enemmän kykyä asettaa rajoja, tunnistaa omia uupumisen merkkejä ja huolehtia siitä, että palautumisen jaksoja tulee riittävästi. Tutkimusten mukaan huolestuttavaa on, että henkinen kuormitus, työuupumuksen pelko ja erilainen psyykinen oirehtiminen on lisääntynyt voimakkaasti vuosien 2013–2018 välillä. (Tilastokeskus, 2019, s. 253 & 258).

**Taulukko 2.** Etätyön huonoja puolia, mukailten (Stephens & Szajna, 2015, s. 72).

<b>Etätyön haittoja</b>
Eristyneisyys
Epämuodollisten keskustelujen vähäisyys
Työolosuhteet
Vähentynyt palautteen saaminen
Keskeytykset kotona
Ylityöt

Taulukossa 2 on eniten kirjallisuudessa mainittuja etätyön huonoja puolia Stephensin ja Szajnan mukaan. (2015, s. 72.) Muita etätyön haittapuolia ovat esimerkiksi tekniset ongelmat kuten työaika viedä yhteyskatkokset, pelko sivuun jäämisestä ura- ja palkkakehityksessä sekä työsuojelupuutteet, kuten huono ergonomia. (Helle, 2004, s. 21 & 25).

Allenin ym. (2015, s. 61) mukaan etätyön ja terveyden välistä yhteyttä on tutkittu yllättävän vähän siihen nähden, miten tärkeä asia on. Esimerkiksi etätyöpisteen ergonomiaan tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Toimistoissa terveystarpeisiin kiinnitetään yleisesti hyvin huomiota huolehtimalla riittävästä lepotausta ja siitä, että työpisteiden ergonomia, valaistus ja turvallisuus on kunnossa, mutta näihin riskinhallintakeinoihin harvoin kiinnitetään huomiota kotitoimistoissa. Tyypillisesti työntekijät muokkaavat itse työpisteensä kotona ilman työnantajan ohjeistusta, jolloin terveystarpeet kasvavat. Usein ongelmana on esimerkiksi selkää tukemattomat tuolit, väärä näppäimistön korkeus, käsinojien puuttuminen tai kannettavan tietokoneen näppäimistön käyttäminen. Nämä kaikki voivat johtaa tuki- ja liikuntaelinsairauksiin.

Työnantajalle huonoja puolia etätyössä ovat esimerkiksi kustannusten sekä teknisten ongelmien lisääntyminen, tietoturvallisuusriskit, vaikeampi työntekijöiden valvonta sekä hiljaisen tiedon välittymisen vaikeutuminen. Useimmat näistä ovat kuitenkin hallittavissa

hyvän ennakkosuunnittelun avulla. (Helle, 2004, s. 21 & 25.) Etätyö ei kuitenkaan välttämättä sovi kaikkiin elämäntilanteisiin. Onnistunut etätyöskentely vaatii luottamuksen ja kunnioituksen ilmapiirin työntekijän ja työnantajan välillä. Työntekijällä täytyy myös aina olla oikeus palata takaisin työpaikalle. (Pyöriä, 2011).

### **3.6 Etätyön vaatimukset ja voimavarat**

Työn voimavarojen ja vaatimusten malli sopii etätyön vaikutusten tutkimiseen, sillä etätyöstä löytyy niin voimavaratekijöitä kuin vaatimuksiakin. Etätyön voidaankin sanoa olevan kaksiteräinen miekka – vaikka se voi lisätä työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista, se voi aiheuttaa myös ahdistusta, turhautumista ja liiallisen työmäärän aiheuttamaa kuormitusta. (Fujimoto ym. 2016, s. 3316.)

#### **3.6.1 Etätyön voimavarat**

Etätyön parhaaksi puoleksi nostetaan usein sen mahdollistama joustavuus, itsenäisyys ja vapaus aikatauluttaa työ oman rytmin mukaan. Vapauden lisääntyminen nostaa työmotivaatiota ja työhyvinvointia ja sitä kautta myös työssä jaksamista. (Helle, 2004, s. 17 & 19.) Vaikka etätyötä tekevät työskentelevät usein pidempiä tuntimääriä, joustavuus ja mahdollisuus rytmittää omaa työtä lieventää työpainetta. Myös vapaa-aikaa jää enemmän, kun töitä voi tehdä omien aikataulujen mukaan. Suurempi kontrollin tunne omasta työstä lisää työntekijöiden sitoutumista työhön sekä työn imua. (Sardeshmukh, Sharma & Golden, 2012, s. 195–197).

Yksi etätyön hyvistä puolista on myös työmatkaan kuluvan ajan säästyminen. (Tilastokeskus, 2019, s. 253.) Etätyöhön siirtymisen on tutkittu vähentävän uupumusta, sillä työmatkan puuttuminen säästää aikaa ja energiaa. (Sardeshmukh ym. 2012, s. 195–196). Keskeinen syy etätyöhön siirtymiselle on myös se, että kotona työympäristö koetaan rauhallisemmaksi kuin työpaikalla, jolloin keskittyminen työhön on helpompaa. Etätyön on

todettu mahdollistavan paremman keskittymisen työtehtäviin. (Helle, 2004, s. 17–18; Tilastokeskus, 2019, s. 253; Vilkmán, 2016).

Etätyön ja työn voimavarojen ja vaatimusten välisestä yhteydestä ei löydy paljoa tutkimustietoa. Kuitenkin Fujimoton ym. (2016, s. 3320) japanilaisia työntekijöitä koskevassa tutkimuksessa selvisi, että työn imu kasvoi työn autonomian lisääntymisen kautta. Etätyö ei tässä tapauksessa lisännyt työntekijöiden henkistä kuormitusta.

Myös Sardeshmukh ym. (2012) tutkivat etätyön vaatimuksia ja voimavaroja, ja tutkimuksen mukaan suurimmat etätyön voimavaratekijät olivat vähentynyt työn paine ja kasvanut autonomian tunne. Etätyön vaatimuksiksi sen sijaan todettiin epäselkeys työnkuvassa, vähentynyt sosiaalinen tuki sekä palautteen saaminen.

Tampereen yliopistossa tehdyssä etätyötä koskevassa tutkimuksessa selvisi, että työntekijöiden työssä jaksaminen parantui selvästi etätöihin siirryttäessä. Työssä jaksamisen paranemiseen vaikutti kodin hyvä työrauha, työpäivän rytmittäminen oman mielen mukaan, työmatkan aiheuttaman stressin poistuminen, yön piteneminen sekä vapaaajan lisääntyminen. (Lahtinen, 2002.)

Etätyöskentelyn on todettu lisäävän työntekijän itsenäisyyden tunnetta ja vaikutusmahdollisuuksien oman työn toteuttamiseen on tutkittu nostavan työhyvinvointia. Parhaimmillaan siis etätyöjärjestelyiden onnistuessa työntekijöiden työtyytyväisyys, organisaatioon sitoutuminen ja työn tuottavuus kasvavat samalla, kun työstressi vähenee. (Tuomi-vaara, Ropponen & Kandolin, 2016, s. 64; Vilkmán, 2016.)

### **3.6.2 Etätyön vaatimukset**

Kuten aiemmin todettiin, etätyö voi aiheuttaa työyhteisöstä eristäytymistä, kun fyysisiä kohtaamisia työkavereiden kanssa ei ole. (Pyöriä, 2011.) Sosiaalisen tuen kuten esimer-

kiksi arvostuksen, välittämisen ja luottamuksen on tutkittu olevan tärkeitä voimavaratekijöitä työssä ja vähentävän työuupumuksen ja stressin kokemista sekä tyytymättömyyden tunnetta epävarmoissa tilanteissa. Niiden puute siis heikentää näiden voimavaratekijöiden määrää. (Vilkman, 2016).

Sosiaalisen eristäytymisen lisäksi etätö voi tuoda haasteita kommunikointiin. Virtuaalisesti (esim. sähköpostitse tai puhelimitse) kommunikoidessa vuorovaikutus on rajoituneempaa ja haastavampaa kuin kasvokkain jutellessa, mikä saattaa johtaa epäselvyyksiin ja väärinymmärryksiin viestien välityksessä. Huonommin toimiva viestintä lisää epävarmuuden tunnetta ja voi sitä kautta lisätä uupumuksen tunnetta. Myös palautteen anto vähenee usein etätöitä tehdessä. Yhdessä eristäytyneisyyden tunne, huonosti toimiva kommunikaatio ja vähentynyt palautteen saaminen vähentävät työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista sekä työn imua. (Sardeshmukh ym. 2012, s. 196–198.)

Yksi etätöön suurimmista ongelmista on myös työ- ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen sekä työmäärän ja työtuntien lisääntyminen. (Pyöriä, 2011; Helle, 2004, s. 20.) Vaikka etätö lisää itsenäisyyden ja joustavuuden tunnetta, se tuo myös painetta siitä, että pitäisi olla jatkuvasti saavutettavissa ja valmiustilassa tekemään töitä. (Fujimoto ym. 2016, s. 3316). Äärimmäisessä tapauksessa työn ja muun elämän rajat hämärtyvät täysin ja työnteko muuttuu työholismiksi. Tämä voi lisätä myös työn ja perhe-elämän konflikteja. (Tuomivaara ym. 2016, s. 65). Työhön liittyvien ajatusten katkeamattomuus onkin yksi työn psyykkisistä kuormitustekijöistä. (Hyrkkänen, Karoma, Muukkonen, Ojalehto, Rautio & Vartiainen, 2011, s. 25).

Messenger (2017, s. 307) nostaakin esiin etätöön ja terveysongelmien yhteyden ja väittää, että etätöitä tekevillä on suurempi riski terveysongelmille. Etätö voi aiheuttaa fyysisiä ongelmia esimerkiksi huonon ergonomian kautta, mutta myös psyykkisiä ongelmia työmäärän ja työtuntien lisääntyessä. Autonomian tunne ja työkavereiden tuki voi lievittää työn kuormituksen aiheuttamaa stressiä, mutta tutkimusten mukaan se ei pelkästään riitä, vaan on tärkeää pitää huolta, ettei etätöntekeijöillä ole liikaa töitä tehtävänä.

## 4 Sukupolvet työelämässä

Suomalainen työelämä on käynyt läpi murroksen, jossa työvoima on uusiutunut nopeasti. Demografisen muutoksen seurauksena 2010-luvulla eläkkeelle siirtyi suuri joukko palkansaaajia, ja tilalle astuivat tietoyhteiskunnan kasvatit, jotka ovat käyttäneet tietotekniikkaa lapsesta asti. Tällä hetkellä suurin osa työvoimasta Suomessa kuuluu x- ja y-sukupolviin. (Pyöriä, Saari, Ojala & Sipponen, 2013, s. 197.)

Työelämässä olevien eri sukupolvien ominaisuuksien tutkiminen on tärkeää, koska eri sukupolvien edustajien arvojen tunteminen auttaa esimiehiä motivoimaan heitä ja hyvä motivaatio taas vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen ja työssä suoriutumiseen. (Gibson, Greenwood, Murphy, 2009.)

### 4.1 Yleistä sukupolvista

Sukupolvitutkimus pyrkii ymmärtämään ja luonnehtimaan ihmisiä sen perusteella, milloin he ovat syntyneet eli mihin sukupolveen he kuuluvat. Tutkimus keskittyy tarkastelemaan sukupolvia laaja-alaisesti yksilönäkökulman sijasta. (Pendergast, 2010, s. 1.) Sukupolvitutkimus juontaa juurensa erityisesti sosiologi Karl Mannheimin (1952, s. 291) ajatuksista. Hänen mukaansa sukupolvi muodostuu, kun tiettyyn ikäryhmään kuuluvat ihmiset elävät saman historiallisen tapahtuman ja kokevat sen merkitykselliseksi. Mannheimilainen sukupolviteoria korostaa erityisesti nuoruusiän kokemusten tärkeyttä sukupolven elämäntapahtumien kannalta. Mannheimin mukaan 17 vuoden ikä on merkittävä vaihe, jolloin koettu ajanhenki lyö leimansa ihmiseen. (Järvensivu 2014a, s. 29).

Kupperschmidt (2000) sen sijaan määrittelee sukupolven ryhmäksi, joka voidaan tunnistaa syntymävuosien, iän sekä kriittisissä kehitysvaiheissa tapahtuneiden merkittävien elämäntapahtumien perusteella. Järvensivun (2014a, s. 23–24) mukaan tietty sukupolvi muokkaantuu elämänsä aikana jollain loogisesti ymmärrettävällä tavalla, joka eroaa toisen sukupolven kokemasta muokkaantumisprosessista. Sukupolvessa yhdistyy ihmisen

elämänkaari, henkilökohtainen historia sekä yhteiskunnan historia. Sukupolveksi määrittämiseen riittää siis yhteinen kokemushistoria, jossa ihmisen kehityopsykologiset vaiheet ja yhteiskunnan tapahtumat kietoutuvat yhteen. (Järvensivu, 2014c, s. 354).

Sukupolvien ikämäärittelyt eroavat hieman toisistaan tutkijasta riippuen, mutta esimerkiksi Smola ja Sutton (2002, s. 364–365) jaottelevat tällä hetkellä työelämässä olevat sukupolvet seuraavasti: suuret ikäluokat (baby boomers) (1946–1964), x-sukupolvi (1965–1977) ja y-sukupolvi (1978–1995). Uutena sukupolvena työelämään on myös astumassa z-sukupolvi. (Järvensivu, 2014b, s. 35).

**Taulukko 3.** Sukupolvet työelämässä, mukailen (Smola & Sutton, 2002, s. 364–365; Järvensivu, 2014b, s. 35).

Sukupolvet työelämässä	Syntymävuodet
Suuret ikäluokat (baby boomers)	1946–1964
X-sukupolvi	1965–1977
Y-sukupolvi	1978–1995
X-sukupolvi	1996 →

BB-X-Y-sukupolvijaottelussa on kuitenkin huomioitava, että jaottelun pohjana toimii lähinnä amerikkalainen yhteiskunta ja sen historia. Koska suomalaisen yhteiskunnan historia eroaa osin amerikkalaisesta, ei BB-X-Y-jaottelu sovellu täysin saumattomasti suomalaiseen työelämä tutkimukseen. (Järvensivu 2014b, s. 37.) Lisäksi on otettava huomioon, että kun puhumme sukupolvien ominaisuuksista ja eroista, puhumme myös stereotyyppioista. (Kultalahti, 2015, s. 40). Sukupolvi ei ole ainoa ihmisen käyttäytymiseen vaikuttava tekijä. Ihmiset ovat yksilöitä ja käytökseen vaikuttavia tekijöitä ovat myös esimerkiksi kulttuurinen tausta, kasvatukseen liittyvät tekijät sekä se, millaiseen käyttäytymiseen ympäristö kannustaa. (Deal, Altman & Rogelberg, 2010; Cekada, 2012).

Yksilöiden ryhmittely näiden sukupolvien sisällä perustuu kuitenkin ajatukseen, että heidän arvonsa ja asenteensa ovat peräisin yhdessä koetuista tapahtumista ja kokemuksista. (Parry & Urwin, 2011, s. 80.) Eri ajanjaksoilla varttuneilla työntekijöillä on erilaiset maailmankatsomukset, odotukset ja arvot, jotka vaikuttavat siihen, miten he kommunikoivat ja ovat vuorovaikutuksessa keskenään. (Glass, 2007). Arsenaultin (2004) mukaan sukupolvierojen ymmärrys on tärkeää, sillä 2000-luvulla eri sukupolvet työskentelevät yhdessä enemmän kuin koskaan ennen. Tämä monimuotoisuus tuo uusia haasteita organisaatioon. Sukupolvien ominaisuuksien tunteminen voi auttaa yritystä menestymään, kun työnantajat osaavat vaalia ja hyödyntää sukupolvien uniikkeja ominaisuuksia. (Glass, 2007).

Suomessa oli vuoden 2018 loppuun mennessä 3,13 miljoonaa työkäistä ihmistä. Heistä 1,38 miljoonaa (44 %) kuului y-sukupolveen ja 1,02 miljoonaa (33 %) x-sukupolveen. Yhteensä x- ja y-sukupolvet muodostavat siis n. 77 % Suomen työvoimasta. (Tilastokeskus, 2019.)

## 4.2 X-sukupolvi

X-sukupolven edustajat ovat syntyneet Smolan ja Suttonin (2002, s. 365) määritelmän mukaan vuosina 1965–1977. He syntyivät suurten ikäluokkien jälkeen nopeasti muuttuviin yhteiskunnallisiin olosuhteisiin. (Gursoy, Maiter & Chi, 2008). Jotkut katsovat, että x-sukupolvi näki vanhempiansa joutuvan irtisanotuiksi, mikä muokkasi heidän käsityksiään työstä taloudellisen epävarmuuden aikana. Tämän nähtiin johtavan siihen, että he näkevät työpaikat aina vain väliaikaisena siirtymänä johonkin uuteen. (Parry & Urwin, 2011 s. 80).

Järvensivun (2014b, s. 39–40) mukaan amerikkalainen näkemys x-sukupolvesta ei kuitenkaan täysin istu suomalaiseen yhteiskuntakehitykseen. 1960-luvun puolivälissä syntyneet kuuluvat Järvensivun mukaan ”hyvinvoinnin sukupolveen”, sillä he pääsivät nauttimaan hyvinvointivaltion kehityksestä. Toisaalta vuosien 1973–1979 välillä syntyneitä

voidaan kutsua lamasukupolveksi, sillä esimerkiksi vuonna 1973 syntyneet olivat lama-kauden alkaessa vuonna 1990 17-vuotiaita, eli mannheimilaisen teorian mukaan lamasta tuli jo tälle ikäluokalle merkittävä sukupolvikokemus. X-sukupolveen kuuluu siis Järven-sivun mukaan sekä hyvinvoinnin sukupolvi että lamasukupolvi, eli se sisältää kaksi avainkokemuksiltaan vastakkaista sukupolvea.

Kupperschmidtin (2000) mukaan x-sukupolveen kuuluvat ovat työelämässä teknisesti taitavia, ”multitaskaukseen” kykeneviä, tuovat käytännönläheisiä lähestymistapoja ongelmanratkaisuun ja suhtautuvat positiivisesti muutoksiin ja monimuotoisuuteen. Myös vapaa-aika, erityisesti perheen kanssa vietetty aika on tärkeää x-sukupolvelle ja he valitsevatkin matalapalkkaisemman työn, mikäli se tarjoaa joustavampia työaikoja paremman työ- ja perhe-elämän tasapainon mahdollistamiseksi. (Glass, 2007; Gibson ym. 2009, s. 1–2).

Gursoy ym. (2008) tutkimuksen mukaan x-sukupolven edustajat haluavat tulla välittömästi huomioduiksi ja palkituiksi hyvästä työstä, he ovat kärsimättömiä, itsenäisiä ja nauttivat hauskaasta työympäristöstä, joustavista työtunneista sekä itsenäisyydestä. (Parry & Urwin, 2011, s. 87). X-sukupolvi ei välitä tittleleistä tai hierarkiasta. He etsivät jatkuvasti mahdollisuuksia oppia ja kehittää itseään. (Glass, 2007; Gibson ym. 2009, s. 1–2; Kyles, 2005, s. 54).

**Taulukko 4.** X-sukupolven tärkeimmät arvot, mukaillen (Gibson ym. 2009.)

<b>X-sukupolven tärkeimmät arvot</b>
Perhe
Terveys
Vapaus
Mukavuudenhaluisuus

### 4.3 Y-sukupolvi

Smolan ja Suttonin (2002, s. 365) määritelmän mukaan y-sukupolven edustajat ovat syntyneet vuosina 1978–1995. Suomalaisessa työelämän tutkimuksessa huomio keskittyy niin vahvasti y-sukupolveen, että muiden sukupolvien tutkimus on jäänyt sen varjoon. (Järvensivu, 2014b, s. 35).

Y-sukupolvea kutsutaan myös *milleniaaleiksi* tai *diginatiiveiksi*, sillä y-sukupolvi syntyi ja kasvoi nopeiden teknologisten muutosten ja kehityksen aikana. Heidän elinaikanaan teknologian kehitys on ollut nopeampaa kuin koskaan aiemmin historiassa ja tämän vuoksi y-sukupolvesta on tullut hyvin taitavia teknologian kanssa. He ovat kokeneet ajan, jossa laitteista tuli langattomia, yhteyttä alettiin pitää tekstiviestien sekä sosiaalisen median kautta ja työpaikoilla siirryttiin etätöihin teknologian kehityksen myötä. (Glass, 2007; Kullalahti 2015, s. 9–10; Weyland, 2011; Bannon, Ford, Meltzer, 2011.) Myös Hershatlerin ja Epsteinin (2010) mukaan suurin ero y-sukupolven ja aiempien sukupolvien välillä on y-sukupolven vahva suhde teknologiaan.

Uuden teknologian ja viestintävälineiden avulla y-sukupolven edustajat ovat tottuneet pitämään yhteyttä toisiinsa mistä ja milloin vain, ja älypuhelimista onkin tullut kuin käden jatke. (Smith, 2010.) Bannonin ym. (2011) mukaan noin 83 % milleniaaleista pitää matkapuhelinta käden ulottuvilla 24 tuntia vuorokaudessa. Koska y-sukupolven jäsenet ovat tottuneita käyttämään useita teknologisia välineitä samanaikaisesti, heistä on muovautunut loistavia ”multitaskaajia” ja he osaavat myös käsitellä tietoa hyvin nopeasti. Halu olla jatkuvassa yhteydessä muihin erilaisten viestintävälineiden kautta näkyy työpaikalla myös tiimityön kautta, sillä milleniaalit toimivat hyvin tiimeissä. (Smith, 2010; Bannon ym. 2011; Weyland, 2011).

Glassin (2007) mukaan milleniaalit haluavat työskennellä organisaatiossa, jossa päätökset tehdään yhteistyössä ja jossa esimiehet huomioivat alaisensa ja antavat jatkuvaa palautetta. Olennaista on se, että esimies tuntee alaisensa yksilöinä ja antaa heille henkilökohtaista arvostusta ja tunnustusta. (Gursoy ym. 2008). Myös Terjesenin, Vinnicomben

& Freemanin (2007) tutkimuksen mukaan y-sukupolven jäseniä houkuttelivat organisatiot, jotka panostivat vahvasti koulutukseen ja kehitykseen, välittivät työntekijöistään yksilöinä ja tarjosivat selkeitä mahdollisuuksia etenemiseen organisaation sisällä. Y-sukupolven jäsenet toivovat esimiehiltään selkeitä ohjeita ja tukea, mutta vaativat samalla vapautta ja joustavuutta tehdäksensä tehtävät omalla tavallaan ja omaan tahtiin. He kaipaavat esimieheltä mieluummin mentoroivaa johtamistyyliä kuin mikromanagerointia. (Martin, 2005; Smith, 2010; Weyland, 2011).

Y-sukupolven jäseniä on luonnehdittu myös itsenäisiksi, uteliaiksi, kunnianhimoisiksi, helposti tylsistyviksi ja yrittäjähenkisiksi ajattelijoiksi, joita motivoivat työelämässä haasteet, vastuu, välitön palaute sekä mahdollisuudet kehittyä ja oppia. He haluavat tehdä merkityksellistä työtä ympäristössä, joka tarjoaa heille vastuuta ja joustavuutta. (Martin, 2005; Smith, 2010; Weyland, 2011; Gibson ym, 2009, s. 1–2; Kultalahti 2015; Syrjä, 2014, s. 257–258.)

Myös työn ja vapaa-ajan tasapaino on hyvin tärkeä tekijä y-sukupolvelle. Gursoyn ym. (2008) mukaan y-sukupolvelle elämän ykkösprioriteetti onkin työn sijasta ystävät ja perhe. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteivät milleniaalit olisi kovia tekemään töitä tai pitäisi työtään ja urakehitystään tärkeänä, vaan olennaista on työn joustavuus. Y-sukupolvi arvostaa siis työpaikkaa, joka tarjoaa joustavuutta työn ja muun elämän yhteensovittamisen suhteen. (Kultalahti, 2015).

Hershatlerin ja Epsteinin (2010) mukaan työ- ja perhe-elämän tasapainon tärkeys y-sukupolvelle johtaa sekä henkilökohtaisista kokemuksista että muutoksesta kohti perhekeskeisempää yhteiskuntaa. Monet y-sukupolven kuuluvat viettivät lapsina pitkiä päiviä päivähoitossa, koska heidän omien vanhempiensa ollessa töissä työelämä oli vielä hyvin joustamatonta ja työpäivät olivat pitkiä. Tämän johdosta milleniaalit haluavat itse viettää enemmän aikaa perheidensä kanssa.

Gursoyn ym. (2008) mukaan y-sukupolven edustajat eivät ole x-sukupolven tapaan kovinkaan lojaaleja ja he haluavat pitää uramahdollisuutensa auki, sillä jos he eivät viihdy, he vaihtavat työpaikkaa. Toisaalta Hershatlerin ja Epsteinin (2010) mukaan milleniaalit, jotka tuntevat olonsa työpaikalla arvokkaiksi, huolta pidetyiksi ja arvostetuiksi, ovat uskollisia myös työpaikalleen. Organisaatioon sitoutuminen saattaa myös tuntua y-sukupolvesta vaikealta ja vaaralliselta työelämän epävarmuuden vuoksi. Sen vuoksi he saattavat sitoutua muihin tekijöihin kuten itse työhön, projektiin tai työyhteisöön. (Kultalahti, 2015, s. 82–83).

**Taulukko 5.** Y-sukupolven tärkeimmät arvot, mukailten (Gibson ym. 2009)

Y-sukupolven tärkeimmät arvot
Perhe
Terveys
Vapaus
Ystävyys

#### 4.4 Etätyö ja sukupolvet

Etätyön ja sukupolvien välisestä yhteydestä tai siitä, kokevatko eri sukupolvet etätyön eri tavoin, ei löydy juurikaan tutkimustietoa. Kirjallisuus keskittyy lähinnä y-sukupolven työelämäasenteisiin, jonka perusteella voidaan todeta, että ainakin y-sukupolven edustajat arvostavat joustavia työmuotoja tarjoavia työpaikkoja. Esimerkiksi Syrjä (2014, s. 257–258) toteaa y-sukupolven edustajien siirtyneen muita sukupolvia halukkaammin tekemään etätöitä, eli järjestäneen työskentelyolosuhteitaan mielekkäämmiksi.

Kun y-sukupolven edustajat valitsevat työpaikkaa, heille on tärkeää, että työ sopii yhteen heidän yksityiselämänsä kanssa ja jättää tarpeeksi tilaa vapaa-ajalle. Joustavien työmuotojen ja etätyön mahdollisuus onkin korkealla vaatimuslistassa työpaikkaa valittaessa. Y-

sukupolven jäseniä motivoi joustavuus ja vapaus valita, milloin ja missä he työskentelevät. Y-sukupolven jäsenten mielestä joustavat työjärjestelyt ovat tärkeitä pitkäaikaisen työtyytyväisyyden kannalta, ja riittävä työ- ja vapaa-ajan tasapaino johtaa myös parempiin työsuorituksiin. (Smith, 2010; Twenge, Campbell, Hoffman & Lance, 2010, s. 1123; Weyland, 2011.)

Myös teknologian kehityksellä on vaikutusta etätöhalukkuuteen; ensinnäkin teknologia mahdollistaa työnteon mistä ja milloin vain, ja lisäksi hyvän teknisen osaamisen vuoksi y-sukupolvelle on luontevaa työskennellä kotona. (Carbary, Fredericks & Mishra, 2016.) Teknologisen osaamisen ja työ- ja vapaa-ajan tasapainon tärkeyden lisäksi myös ympäristöystävällisyys on saanut y-sukupolven edustajia siirtymään etätöihin, sillä työmatkojen puuttuminen vähentää työmatka-autoilua. (Hershatler & Epstein, 2010).

Järvensivun (2014b, s. 353 & 359) mukaan työpaikkaan sitoutumattomuuden lisääntyminen sekä halu työskennellä joustavasti saattavat nuorimpien sukupolvien kohdalla olla merkkejä uudenlaisten työnteon mallien vahvistumisesta. Digitaalinen työelämä voi kuitenkin myös johtaa yksinäisyyteen, kun jatkuvat organisatoriset muutokset rikkovat työpaikan sosiaalisia suhteita vähentäen sosiaalisen tuen mahdollisuuksia.

## 5 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen toteutus. Ensimmäisessä alaluvussa käyn läpi, mitä eri tutkimusmenetelmiä on, ja mitä tutkimusmenetelmää tässä tutkimuksessa on käytetty. Toisessa alaluvussa kerron tutkimusaineistosta ja aineiston keräämisestä. Kolmannessa alaluvussa käyn läpi, millä menetelmällä aineisto analysoitiin.

### 5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmät jaetaan tyypillisesti kvantitatiivisiin eli määrällisiin menetelmiin ja kvalitatiivisiin eli laadullisiin menetelmiin. Ne nähdään kuitenkin toisiaan täydentäviksi menetelmiksi, joita voi käyttää tutkimuksissa rinnakkain. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara, 2007, s. 132.) Tässä tutkimuksessa käytetään laadullisia eli kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä.

Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja tavoitteena kohteen tutkiminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Eli toisin kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa, jossa lähtökohtana on enemmänkin hypoteesien ja teorian testaaminen, laadullisessa tutkimuksessa aineistoa tarkastellaan yksityiskohtaisesti tavoitteena kuvata jotain ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtää tiettyä toimintaa tai antaa teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle. (Hirsjärvi ym. 2007, s. 157 & 160; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 98.)

Aineiston hankinnassa pyritään käyttämään metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja ääni pääsevät mahdollisimman hyvin esille. (Hirsjärvi ym. 2007, s. 160.) Tällaisia metodeja ovat esimerkiksi haastattelut, kyselyt, havainnointi ja erilaisista dokumenteista koottu tieto. Aineiston monitahoisuuden kannalta on myös tärkeää, että henkilöillä, joilta tietoa kerätään, on kokemusta tutkittavasta asiasta tai he tietävät siitä mahdollisimman paljon. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 83 & 98).

## 5.2 Tutkimusaineisto

Tutkimuksessa käytetty aineisto perustuu Vaasan yliopiston Henkilöstöjohtamisen LEADIS-tiimin toteuttamaan tutkimuskyselyyn, jossa kartoitettiin opetusalan ammattilaisten etätyötä ja työhyvinvointia koronakriisin aikana, kun poikkeusolojen alkaessa opetus- alalla siirryttiin keväällä 2020 noin kahden kuukauden (18.3.2020–14.5.2020) laajamittaiseen etäopetukseen. LEADIS-tiimi tutkii etätyötä, hajallaan toimivia organisaatioita ja niiden johtamista pyrkimyksenä edistää tuloksellista työtoimintaa hyvinvointia tukevan johtajuuden kautta.

Aineisto kerättiin verkkopohjaisella kyselylomakkeella 22.4.–7.5.2020 välisenä aikana. Linkkiä kyselyyn levitettiin Opetusalan Ammattijärjestön (OAJ) paikallisyhdistyksen kautta, jonka lisäksi opetusalan ammattilaisia tavoiteltiin tutkimusryhmän omia sosiaalisen median kanavia pitkin sekä mm. opetusalaan koskevia Facebook-ryhmiä hyödyntäen.

Kyselytutkimuksen etuna voidaan pitää sitä, että sen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto ja tutkimukseen voidaan saada paljon henkilöitä. Toisaalta ongelmana voi olla vastauskato tai epävarmuus siitä, ovatko vastaajat vastanneet kyselyyn rehellisesti. (Hirsjärvi ym. 2007, s. 190–191.)

Kyselyyn vastanneista opetusalan ammattilaisista 81 % on naisia ja 18 % miehiä. Vastajat olivat kyselyyn vastatessaan iältään 21–72 –vuotiaita, joista suurin osa (38 %) 50–59 –vuotiaita, 31 % 40–49 –vuotiaita, 17 % 30–39 –vuotiaita ja loput 60–72 –vuotiaita (10 %) ja 21–29 –vuotiaita (4 %).

Suurin osa vastaajista opettaa peruskoulun puolella. Alakoulun puolella opettavia on 37 % ja yläkoulun puolella opettavia 30 %. Lukiossa opettavia on 11 % vastaajista ja ammattikoulussa opettavia 10 %. Loput vastaajista opettavat korkeakoulussa (4 %), aikuiskoulutuksessa (2 %) ja varhaiskasvatuksessa (3 %). Ammattinimikkeistä vastaajissa on eniten luokanopettajia (29 %). Peruskoulun aineenopettajia on 23 % ja lukion aineenopettajia

10 %. Loput vastaajista ovat ammattikoulun opettajia (9 %), korkeakoulun opettajia (4 %), varhaiskasvatuksen opettajia (3 %) ja aikuiskoulutuksen opettajia (2 %).

Kyselyssä oli sekä monivalintakysymyksiä, asteikkoihin perustuvia kysymyksiä että avoimia kysymyksiä, joiden tarkoituksena oli kerätä vastaajilta kokemuksia etätyöstä. Etätyön hyviä puolia kuvaili 1080 vastaajaa ja huonoja puolia 1118 vastaajaa. Koska tutkimukseni tarkoituksena on käsitellä etätyötä TV-TV-mallin kautta sekä vertailla x- ja y-sukupolven kokemuksia etätyöstä, aineistoni koostuu pelkästään vuosien 1965–1977 välillä syntyneiden (x-sukupolvi) ja vuosien 1978–1995 välillä syntyneiden (y-sukupolvi) miesten ja naisten avoimista vastauksista, eli vuosien 1965–1995 ulkopuolella syntyneet vastaajat jätettiin alkuperäisestä aineistosta pois.

Aineistossa avoimia vastauksia etätyön hyvistä ja huonoista puolista antoi yhteensä 550 miestä ja naista, joista 318 on x-sukupolven edustajia (vuosien 1965–1977 välillä syntyneitä) ja 232 y-sukupolven edustajia (vuosien 1978–1995 välillä syntyneitä).

Avointen kysymyksien etuja on, että ne sallivat vastaajien ilmaista itseään omin sanoin, osoittavat mikä on keskeistä tai tärkeää vastaajien ajattelussa, osoittaa vastaajien asiaan liittyvien tunteiden voimakkuuden ja antavat mahdollisuuden tunnistaa motivaatioon liittyviä seikkoja. (Hirsjärvi ym. 2007, s. 196.)

### **5.3 Tutkimusaineiston analyysi**

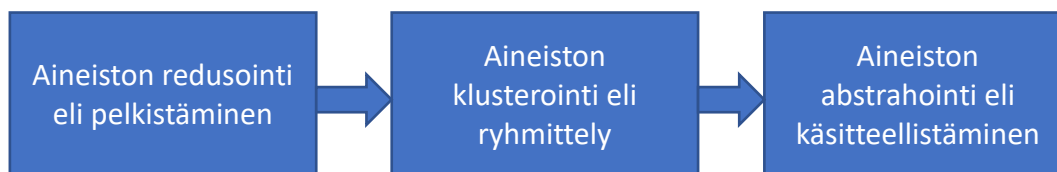
Käytän tutkimusaineistoni analysoinnissa teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Sisällönanalyysillä tarkoitetaan laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmää, jossa tutkitaan johonkin ilmiöön liittyviä merkityksiä tarkoituksena saada ilmiöstä jäsentynyt tulkinta. Tiivistetysti sisällönanalyysi etenee niin, että kun on päätetty, mikä aineistossa kiinnostaa, aineisto koodataan eli sieltä valitaan tutkimukseen halutut asiat. Sen jälkeen aineisto jaetaan luokkiin, teemoihin tai tyypeihin ja kirjoitetaan yhteenveto. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 103–107.)

Tuomi ja Sarajärvi (2008, s. 108–112) esittelevät kirjassaan Eskolan vuonna 2001 esittämän kolmiosaisen jaottelun laadullisen analyysin malleista; *aineistolähtöisessä analyysissä* teoreettinen kokonaisuus luodaan suoraan tutkimusaineistosta eivätkä analyysiyksiköt ole etukäteen sovittuja. Myös *teoriaohjaavassa analyysissä* analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta teoria ja aiempi tieto voi toimia apuna ja ohjata analyysia. Perinteisin analyysimalli on *teorialähtöinen analyysi*, jossa analyysia ohjaa valmis teoria tai malli. Tässä taustalla on yleensä aikaisemman tiedon testaaminen uudessa kontekstissa.

Tämän tutkimuksen sisältö on toteutettu teoriaohjaavalla analyysillä, sillä itse analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta analysointia ohjaa työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli eli TV-TV -malli. Vaikka minulla oli aiempien tutkimusten perusteella jonkin näköisiä ennakko-odotuksia siitä, minkälaisia etätöiden aiheuttamia voimavaroja ja vaatimuksia saatan löytää aineistosta ja millaisia eroja x- ja y-sukupolvilla saattaa olla etätöiden aiheuttamien vaatimusten ja voimavarojen suhteen, en ollut päättänyt analyysiyksiköitä etukäteen, vaan tavoite oli löytää toistuvia teemoja, jotka koota yhteen ja joiden perusteella luoda analyysi.

Puhutaan myös *induktiivisesta* (yksittäisestä yleiseen) ja *deduktiivisesta* (yleisestä yksittäiseen) analyysistä, joista induktiivista analyysia voidaan verrata aineistolähtöiseen analyysiin ja deduktiivista teorialähtöiseen. Ongelmana on teoriaohjaavan analyysin sijoittaminen, sillä se kumpaan (induktiivinen vai deduktiivinen) teoriaohjaava analyysi voidaan paremmin yhdistää, riippuu siitä, missä vaiheessa analyysia tutkija ottaa teorian ohjaamaan päättelyä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 107–113.)

Koska teoriaohjaava analyysi etenee aineiston ehdoilla aineistoanalyysin tapaan, hyödynnän analyysissani Milesin ja Hubermanin (1994) kehittämää kolmevaiheista prosessia laadullisen eli induktiivisen aineiston analyysiin. (Kuvio 4.)



**Kuvio 4.** Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen. (Miles & Huberman, 2004, teoksessa Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122).

Ensimmäisenä vaiheena on aineiston redusointi eli pelkistäminen siten, että tutkimukselle epäolennainen karsitaan aineistosta pois. Koska oma aineistoni koostui opetusalan ammattilaisten avoimista vastauksista etätyön huonojen ja hyvien puolien suhteen ja tavoitteenani on tutkia etätyön aiheuttamia vaatimuksia ja voimavaroja yleisesti, karsin aineistosta sellaiset vastaukset pois, jotka ovat ammattikohtaisia eivätkä koske vastaajan subjektiivista kokemusta etätyöstä. Näistä pois karsituista vastauksista suuri osa liittyi siihen, miten oppilaat ovat suoriutuneet etäopetuksen aikana, eli ne eivät liittyneet vastaajan omaan kokemukseen etätyöstä.

Kun jäljelle jäivät tutkimuksen kannalta olennaiset vastaukset, aloin koodata vastauksia eli erotella teksteissä esiintyviä yhteneväisyyksiä värikoodein. Tämän jälkeen ryhmittelin eli klusteroin samaa asiaa koskevat ilmaukset omiin luokkiin. Viimeisenä vaiheena oli abstrahointi eli käsitteellistäminen, jossa tarkoituksena on erottaa tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja muodostaa teoreettisia käsitteitä valikoidun tiedon perusteella. Kun olin saanut tehtyä luokittelut, keksin niille sopivat käsitteet niin, että aiempi teoria ja tutkimustieto ohjasi käsitteiden nimeämistä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 124–127.)

## 6 Tulokset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, minkälaisia työn vaatimuksia tai voimavaroja etätyöstä voi löytää, ja onko x- ja y-sukupolven edustajilla erilaisia kokemuksia etätyöstä. Löysin aineiston avoimista vastauksista etätyön hyviä ja huonoja puolia koskien toistuvia teemoja, joita vertailin aiempaan tutkimustietoon etätyön sisältämistä työn voimavaroista ja vaatimuksista sekä etätyön hyvistä ja huonoista puolista. Sen avulla kokosin löytämäni etätyön voimavarat ja vaatimukset omiin luokkiinsa. Avaan niitä seuraavaksi alakappaleissa. Käytän aineistosta poimittuja avoimia vastauksia havainnoimaan tuloksia. Kun olen käynyt läpi aineiston perusteella havainnoidut etätyön voimavarat ja vaatimukset, avaen, minkälaisia eroavaisuuksia löysin aineiston perusteella x- ja y-sukupolvien kokemuksista etätyöstä.

### 6.1 Etätyö työn voimavarana

Luokittelin aineistosta löytyneet etätyön voimavarat aiempaan kirjallisuuteen ja tutkimustietoon peilaten viiteen eri luokkaan: 1) autonomia etätyön voimavarana, 2) työmatkan puuttuminen etätyön voimavarana, 3) työrauha etätyön voimavarana, 4) työn ja perhe-elämän tasapaino etätyön voimavarana ja 5) ulkonäköpaineiden väheneminen etätyön voimavarana. Käyn nämä tarkemmin läpi seuraavissa alakappaleissa.

#### 6.1.1 Autonomia etätyön voimavarana

Aineiston etätyön hyviä puolia koskevista avoimista vastauksista nousi selkeästi esille, että etätyöskentelystä pidettiin, sillä sen koettiin lisäävän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ja työmenetelmiin, ja mahdollisuuden aikatauluttaa sekä rytmittää työtä omien mieltymysten ja aikataulujen mukaan. Hyvin monissa vastauksissa korostuivat sanat *vapaus* ja *itsenäisyys*:

*”Itsenäinen työrytmi ja vapaus toimia omien ajatusten mukaan.”*

*”Oman aikataulun luominen, työtahti on rauhallisempi tai voin tauottaa sen itseleni sopivaksi.”*

Voidaankin puhua autonomiasta, jolla tarkoitetaan kontrollia ja mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön ilman, että työnantaja on jatkuvasti hengittämässä niskaan. (Stephens & Szajna, 2015.) Allenin ym. (2015, s. 51) mukaan työn autonomia heijastaa sitä, missä määrin työ tarjoaa itsenäisyyttä, vapautta ja harkinnanvaraa tehdä päätöksiä ja valita itse, millä menetelmillä työtehtävät toteuttaa.

Vastaajat kokivat motivoivaksi sen, että etätyö mahdollisti ainakin osittain työn tekemisen oman vuorokausirytmien mukaan. Koettiin, että työ ei ole etätyössä yhtä aikaan sidottua kuin työpaikalla, eli jos työt sai tehtyä ennen varsinaisen työajan päättymistä, ei tarvinnut jäädä turhaan odottelemaan. Osa vastaajista koki työtahdin myös rauhallisemmaksi kotona, ja työtaakkaa helpotti, että taukoja pystyi pitämään silloin, kun itse halusi:

*”Saa tehdä töitä omalla aikataululla, vaikka keskellä yötä suunnitella tunteja.”*

*”Saa pitää vapaata milloin haluaa, kunhan hoitaa hommansa.”*

Vastaajat kokivat myös, että etätyötä tehdessä työ oli helpompi yhdistää vapaa-aikaan ja muuhun yksityiselämään :

*”Voi rytmittää päivää oman elämän mukaan.”*

*”Saa suunnitella oman päivänsä aikataulut melko vapaasti.”*

### **6.1.2 Työmatkojen puuttuminen etätyön voimavarana**

Hyvin suuri osa vastauksista koskien etätyön hyviä puolia liittyi myös työmatkan poisjäämiseen. Työmatkassa säästetty aika käytettiin esimerkiksi pidempiin yöuniin, kiireettömiin aamutoimiin, kotitöihin sekä lenkkeilyyn:

*”Ei ollenkaan työmatkoja (normaalisti 2 x 45 min), ja siksi jää omaa aikaa enemmän kuin normiarjessa, vapaatunnit voi hyödyntää järkevästi vaikka kotitöillä.”*

*”Työmatkoilta säästyy aikaa liikuntaharrastuksille – voin fyysisesti paremmin.”*

### **6.1.3 Työrauha etätöiden voimavarana**

Monista vastauksista kävi ilmi myös, että työrauhan kotona koettiin olevan parempi kuin työpaikalla, ja se miellettiin etätöiden hyväksi puoleksi. Kodin tarjoaman työrauhan on lukuisissa tutkimuksissa todettu olevan keskeinen syy etätöihin siirtymiselle, sillä työskentely hiljaisessa ympäristössä ilman jatkuvia keskeytyksiä auttaa keskittymään työhön paremmin. Lisäksi erityisesti opettajan ammatissa, jossa työympäristö on usein luokkahuone täynnä oppilaita, hälyä ja keskeytyksiä, ero työrauhassa voi olla merkittävä etätöihin siirtyessä:

*”Saa työskennellä rauhallisessa ympäristössä.”*

*”Fyysinen työympäristä on rauhallinen ja meluton.”*

Paremman keskittymisen lisäksi osa vastaajista koki rauhallisen työympäristön ja yksin kotona työskentelyn vaikuttavan siihen, ettei ole niin väsynyt päivän päätteeksi. Etenkin introverteille etätö voi sopia hälyisää työpaikkaa paremmin:

*”Kokonaiskokemus työpäivistä on vähemmän rasittava, koska on vähemmän hektisyyttä, keskeytyksiä, ääntä, aikatauluja ja kiirettä.”*

*”En ole niin väsynyt etätöiden päivän päätteeksi kuin normaalisti (introvertti).”*

### **6.1.4 Työn ja perhe-elämän tasapaino etätöiden voimavarana**

Myös perhe- ja työelämän tasapainon koettiin parantuneen etätöiden myötä, kun aikaa jäi enemmän perheelle kotona työskennellessä. Tämän aineiston vastauksiin vaikutti toi-

saalta varmasti myös se, että kyselyn ajankohtana koko perhe saattoi olla enemmän yhdessä kotona, kun koronaviruksen aiheuttaman poikkeustilanteen vuoksi monet koulut siirtyivät etäopetukseen ja osa päiväkodeistakin meni kiinni. Normaalitilanteessa perheet eivät todennäköisesti olisi näin paljon yhdessä kotona arkisin. Tämän vuoksi etätyöskentely vaikeutti myös työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Tästä lisää myöhemmin etätyön vaatimuksia tarkasteltaessa.

*”Perheen yhteinen aika on lisääntynyt merkittävästi. Saa viettää aikaa perheen kanssa, kun kaikki ovat aina kotona, vaikka tekevätkin omia juttujaan.”*

*”Suhde omiin lapsiin on syventynyt.”*

Sen lisäksi, että aikaa jäi enemmän perheelle kotona työskennellessä, työtä pystyi myös rytmittämään niin, että se mukautui paremmin perheen toiveisiin ja tarpeisiin. Tämä liittyy jo edellä mainittuun työn autonomiaan, eli siihen, että työtä voi aikatauluttaa omien mieltymysten mukaan:

*”Voin tehdä töitä, kun perheelle parhaiten sopii, ja voin keskittyä työntekoon esim. lapsen päiväuniaikaan tai jaksoissa.”*

*”Rauhalliset arki-aamut perheen kanssa ilman kiirettä päiväkotiin ja kouluun.”*

#### **6.1.5 Ulkonäköpaineiden väheneminen etätyön voimavarana**

Kotona työskentelyn eduksi koettiin myös ulkonäköpaineiden katoaminen, vapaus pukeutua miten haluaa, ja näyttää miltä haluaa. Monet vastaajat kokivat mukavaksi sen, että kotona pystyi työskentelemään rennosti meikittä ja mukavissa kotivaatteissa, kun työpaikan vaatimaa pukukoodia tai muita sosiaalisia normeja ei tarvinnut noudattaa:

*”Voi olla kotona, ei ole sosiaalisia paineita näyttää hyvältä.”*

*”Töitä voi tehdä aamutakki päällä, meikkaamatta ja tukkaa kampaamatta.”*

## 6.2 Etätyö työn vaatimuksena

Aineiston ja aiemman tutkimustiedon perusteella jaottelin etätyön sisältämät vaatimukset kuuteen luokkaan: 1) työmäärän kasvu etätyön vaatimuksena, 2) yksinäisyys, eristäytyneisyyden tunne ja kommunikaatio-ongelmat etätyön vaatimuksena, 3) työ- ja vapaa-ajan eron hämärtyminen etätyön vaatimuksena, 4) ergonomiariskit etätyön vaatimuksena, 5) teknologiset ongelmat ja työvälineiden puutteet etätyön vaatimuksena sekä 6) työn ja perheen yhteensovittaminen etätyön vaatimuksena. Käyn nämä seuraavaksi läpi alakappaleissa.

### 6.2.1 Työmäärän kasvu etätyön vaatimuksena

Suuri osa etätyön huonoihin puoliin liittyvistä vastauksista koski liian suurta työmäärää. Tutkimusten mukaan etätyöntekijät tekevätkin pidempiä päiviä kuin työpaikalla työskentelevät. (Sardeshmukh ym. 2012, s. 196.) Työn määrän kasvun nähtiin myös tässä tapauksessa johtuvan siitä, että etätyöhön siirryttiin yhtäkkisesti ja pakon sanelemana alalla, jolle ei ole ominaista etätyö. Tämän vuoksi aikaa työntekijöillä vei myös materiaalien ja opetuksen muokkaaminen etätyöhön sopivaksi:

*”Työn rajaaminen on mahdotonta. Työpäivät venyvät yli 12-tuntisiksi.”*

*”Työmäärä on VALTAVA ja stressi kauhea. Itselleen ei osaa olla armollinen. Se on etätyössä pahinta.”*

Vastauksissa korostui sana *riittämättömyys* ja vastaajat kokivat, että vaikka he tekivät töitä yli vaaditun työajan, sekään ei tuntunut olevan tarpeeksi:

*”Todella korkeat tuntimäärät ja tunne, ettei ikinä ole tehnyt tarpeeksi eivätkä työpäivät ja tunnit loppu.”*

*”Työmäärä on kasvanut valtavasti. Vaikka työ sinänsä on mukavaa, on koko ajan sellainen tunne, ettei ehdi tehdä kaikkea mitä pitäisi. Työajan ja vapaa-ajan erottaminen on ollut itselle hirmuisen vaikeaa juuri edellä mainitusta syystä. Työpäivät ovat venyneet todella pitkiksi ja käytännössä olen ollut kuin koko ajan töissä ja ta-voitettavissa.”*

### 6.2.2 Yksinäisyys, eristyneisyyden tunne ja kommunikaatio-ongelmat etätyön vaatimuksena

Hyvin suuri osa huonoja puolia kuvailevista vastauksista liittyi myös etätyön aiheuttamaan yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunteeseen. Eristyneisyyden tunne onkin todettu etätyön suurimmaksi haasteeksi, ja se on yksi eniten kirjallisuudessa mainituista etätyön huonoista puolista. (Allen ym. 2015. s. 52; Stephens & Szanja, 2015, s. 77.) Eristyneisyyden tunteen on myös tutkittu vaikuttavan negatiivisesti työsuorituksiin ja lisäävän lähtöaikeita alalta. (Golden, Veiga & Dino, 2008, s. 141). Lisäksi opettajan ammatille on ominaista sosiaalinen työympäristö, joten hyppäys etätyöhön voi olla hyvin suuri työympäristön näkökulmasta:

*”Kohtaamisia ei ole, ei tapaa kollegoita eikä oppilaita, sosiaaliset suhteet kärsivät.”*

*”Ei tapaamista fyysisesti, ei vuorovaikutusta, ei yhdessäolemista ja arkea yhdessä.”*

Vastauksista kävi ilmi myös, että monet kokivat epämuodollisten, spontaanien hetkien ja esimerkiksi kahvitaukojen työkavereiden kanssa olevan suuria voimavaroja työssä:

*”Sosiaaliset ’kahvitauot’ eivät onnistu samalla tavoin. Äkilliset piipahdukset kollegan luona ovat jääneet – elämä on strukturoidumpaa. Ei välttisi haittaa, mutta pidemmän päälle voisi olla rasittavaa ja osin työtä estävää – tarvitaan sosiaalisia yhteismietintähetkiä...”*

*”Sosiaalisten kontaktien vähäisyys. Työkavereiden kanssa leppoiset välituntikeskustelut olleet erittäin tärkeitä henkisesti. Vitsailua, reagointia ja naurua kaipaa.”*

Cooperin ja Kurlandin (2002) tutkimuksen mukaan se, miten voimakkaana työntekijät kokevat eristyneisyyden tunteen etätyötä tehdessä riippuu siitä, miten paljon he arvostavat erilaisia sosiaalisia hetkiä työpaikalla. Tutkimus osoitti myös, että työntekijät pitivät tärkeinä juurikin epämuodollisia ja spontaaneita keskusteluja työtovereiden kesken. Epämuodolliset keskustelut työpaikalla ovat tärkeitä oppimisen ja tiedon vaihdon kanalta, joten niiden puuttuminen heikentää ammatillista kehittymistä. Kasvokkain tapahtuvan keskustelun puuttumisen todettiin myös vähentävän yhteisöllisyyttä. Cooperin

ja Kurlandin mukaan etätöitä tehdessä työntekijöiltä jääkin puuttumaan 1) verkostoituminen muiden työntekijöiden kanssa, 2) epämuodollisten keskusteluiden kautta kulkeva tiedonvaihto sekä oppiminen ja 3) mentorointi kollegoilta ja esimiehiltä.

Monet aineiston vastaajista kokivatkin etätöissä tapahtuvan virtuaalisen kommunikoinnin hankalana ja jäykkänä. Monet tunsivat sähköisen kommunikoinnin vähentävän normaalin vuorovaikutuksen lisäksi palautteen saamista ja antamista. Vastauksista nousivat esille myös teknisten ongelmien aiheuttamat väärinkäsitykset ja turhautumiset:

*”Puuttuu kontaktit ja välitön palautteen antaminen/saaminen. Vuorovaikutus jää vähille.”*

*”Kommunikoinnin laatu kärsii ja vaikeutuu. Väärinkäsitykset lisääntyvät.”*

Sardeshmukhin ym. (2012, s. 198) mukaan etätöihin liittyvä yksinäisyys aiheuttaa useita ongelmia kommunikaatioon; vähentynyt palautteen saaminen nimittäin lisää väärinkäsityksiä ja lisää työntekijöiden asioiden selvittämiseen kuluva-aikaa.

### **6.2.3 Työ- ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen etätöiden vaatimuksena**

Etätöiden on todettu hämärtävän työ- ja vapaa-ajan rajaa (esim. Pyöriä, 2011) ja tämä näkyi myös aineiston vastauksissa. Ongelmana ei tunnu olevan pelkästään se, että työn määrän kasvaessa työtunnit lisääntyvät ja päivät kestävät sen vuoksi pidempään, vaan myös se, että kotona työn tekoa ei välttämättä osaa lopettaa:

*”Kun aikaa on vapaasti käytettävissä, sitä kuluu töihin hirveästi liikaa.”*

*”Työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan on vaikeaa. Erilaisten työtehtävien pariin on liian helppo palata myöhäänkin illalla. Työasiat ovat jatkuvasti läsnä.”*

Normaalisti työpäivä loppuu työpaikalta lähdettäessä ja työt jäävät työpaikalle. Kotona selkeää rajaa työ- ja vapaa-ajalle ei välttämättä löydy, etenkin jos töitä on paljon. Lisäksi ajatukset jäävät helpommin kiinni työasioihin, kun ympäristö ei vaihdu ja kotona olevat työvälineet muistuttavat työstä vapaa-ajallakin:

*”Tunnollisena opettajana on vaikea saada erotettua ajatuksissa työ ja vapaa-aika, koska selkeää rajaa kotona työskennellessä ei ole. Näin ollen työt tulevat lähes joka yö uniin ja nukahtaminenkin on vaikeaa.”*

*”Työpäivä kestää lähes koko valveillaoloajan, ainakin ajatustasolla.”*

On kuitenkin huomioitava, että aineiston vastaukset on kerätty poikkeusaikana, jolloin monet harrastukset ja muu vapaa-ajan sosiaalinen toiminta jäivät tauolle eikä kotoa tulleita poistuttua samalla tavalla kuin normaalissa tilanteessa.

#### **6.2.4 Ergonomiariskit etätöön vaatimuksena**

Etätöön huonojen puolien vastauksissa nostettiin myös ergonomiaongelmia ja liiasta istumisesta, huonoista työasunnoista sekä päätetyöskentelystä johtuvia kipuja. Aineiston vastauksissa todettiin myös, että koska opettajan työssä tulee normaalisti seisottua ja käveltyä paljon, muutos on suuri, kun yhtäkkiä työtä suoritetaan istuen ja tietokoneella istuen:

*”Oma fysiikka: jatkuva istuminen, koneella työskentely etc aiheuttaa päänsärkyä, selkäkipua, hartiat ja niska jumissa...”*

*”Jatkuva sähköisten ruutujen katselu lisää migreeniä ja niska-hartiavaivoja.”*

Allenin ym. (2015, s. 61) mukaan kotitoimiston ergonomia- ja muita terveysriskejä ei oteta huomioon samalla tavalla kuin työpaikoilla, ja kodin työpisteen järjestäminen jää usein työntekijän harteille ilman opastusta, jolloin terveysriskit kasvavat. Seuraavasta esimerkistä tuleekin hyvin esiin se, miksi ergonomiaongelmia on usein kotona – työtila on puutteellinen eikä työpaikka ole opastanut työntekijälle, miten voisi saada työpisteestä ergonomisemman:

*”Koko työpäivä on istumista —> ergonomiset ongelmat kun ei ole kunnollista työpistettä (tuoli, pöytä, läppäri ja näppäimistö oikeilla korkeuksilla jne.)”*

### 6.2.5 Teknologiset ongelmat ja työvälineiden puutteet etätöön vaatimuksena

Osa etätöön huonoihin puoliin liittyvistä vastauksista liittyi myös heikkoon digiosaamiseen ja digitaalisten järjestelmien ja välineiden opetteluun kuluvaan aikaan. Etätööhön siirryttäessä on erityisesti opetusalailla otettu suuri digiloikka, jonka osa vastanneista koki hyvänä asiana, mutta osalle uudet välineet ja järjestelmät tuottivat päänvaivaa, etenkin kun koulutuksia käyttöön ei ehditty nopean etätööhön siirtymisen vuoksi järjestää:

*”Digiosaamiseni on heikkoa. Nyt on pitänyt pakon edessä opetella omatoimisesti uutta ja siihen on mennyt paljon aikaa.”*

*”Työnantaja ei ehtinyt järjestää minkäänlaista koulutusta niistä ohjelmistoista, mitä se määräsi käytettäväksi.”*

Stephensin & Szajnan (2015, s. 77) mukaan teknologia on myös kirjallisuudessa nostettu etätöön huonoksi puoleksi. Ongelmana on usein juuri se, ettei tarpeellista koulutusta ole järjestetty eikä teknisiin ongelmiin saa kotona useinkaan apua yhtä nopeasti kuin työpaikalla. Aineiston vastauksista välittyi myös turhautuminen digitaalisten välineiden runsaaseen käyttöön:

*”Tekniset ongelmat ja niiden selvittely vie aikaa.”*

*”Tvt-laitteet, sovellukset, salasanat ja kaikki sähköinen mössö tulee jo kurkusta pihalle.”*

Osa vastaajista koki myös puutteellisten työvälineiden haittaavan työntekoa. Vastaajat kokivat, etteivät tarjotut työvälineet olleet tarpeeksi nykyaikaisia tai toimivia. Osa koki myös epämiellyttäväksi käyttää työntekoon henkilökohtaisia välineitä kuten omaa matkapuhelinta ja tietokonetta:

*”Edelleenkin ei omaa työpuhelinta ja koulusta saatu oppilaiden läppäri ei ihan vastaa sitä, millä näitä hommia pystyisin tehokkaasti tekemään.”*

*”VÄLINEET (oma kone, oma puhelin, omaan laskuun puhelut, ei työpistettä kotona)”*

### 6.2.6 Työn ja perheen yhteensovittaminen etätöiden vaatimuksena

Vaikka etätöiden koettiin parantavan työ- ja perhe-elämän tasapainoa, koettiin sen myös vaikeuttavan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Voidaan puhua myös työ–perhe ristiriidasta (*work–family conflict*), jolla tarkoitetaan tasapainottelua oman työroolin ja perheroolin välillä. (Allen ym. 2015, s. 46). Tasapainottelu roolien välillä voi vaikeutua etätöissä, sillä kotona voi joutua toimimaan näissä kahdessa roolissa samanaikaisesti.

Osa vastaajista koki suurimpana haasteena arjen pyörittämisen ja työn teon samalla, kun koko perhe siirtyi pandemian pakottamana samanaikaisesti etäopiskeluun tai -työhön:

*”Viisihenkisen perheen kaikkien töiden ja opiskelujen yhdistäminen on haasteellista lastenhoidon ja ruokahuollon kannalta. Kaikki nämä kasaantuvat allekirjoittaneelle. Työt valuvat välillä todella myöhään, koska lapsiperheen arjen on rullattava (ruokailut/ulkoilut).”*

*”Perheestä on tullut työyhteisö: he ovat koekaniineita teknisille asioille ja muutenkin tekninen tuki. Joudun keskeyttämään heidän työnsä jatkuvasti ja puran kiukuni heihin, kun tekniikka ei toimi. Pitkällä aikavälillä tuhoavaa perheelle.”*

Ongelmaksi koettiin myös keskeytykset ja työrauhaongelmat perheen ollessa kotona samanaikaisesti töitä tehdessä. Kuten aiemmin todettiin, kotona voi olla myös haastavampaa rajata työ- ja vapaa-aikaa, ja tämä voi aiheuttaa myös haasteita perheen sisäiseen kommunikointiin ja ajanviettoon:

*”Kotiloissa perhe ympärillä häiritsee työntekoa, jos asunnosta ei löydy sopivaa tilaa työntekolle.”*

*”Perhe ei hahmota tarkasti milloin teen töitä, mikä aiheuttaa ajoittain turhautumista.”*

### 6.3 Eroavaisuudet x- ja y-sukupolven kokemuksissa etätöistä

Edellä esittelin aineistosta löytyneitä etätöiden vaatimuksia ja voimavaroja. Nyt käyn läpi, millaisia eroavaisuuksia etätöiden hyvien ja huonojen puolien kokemisessa löysin x- ja y-

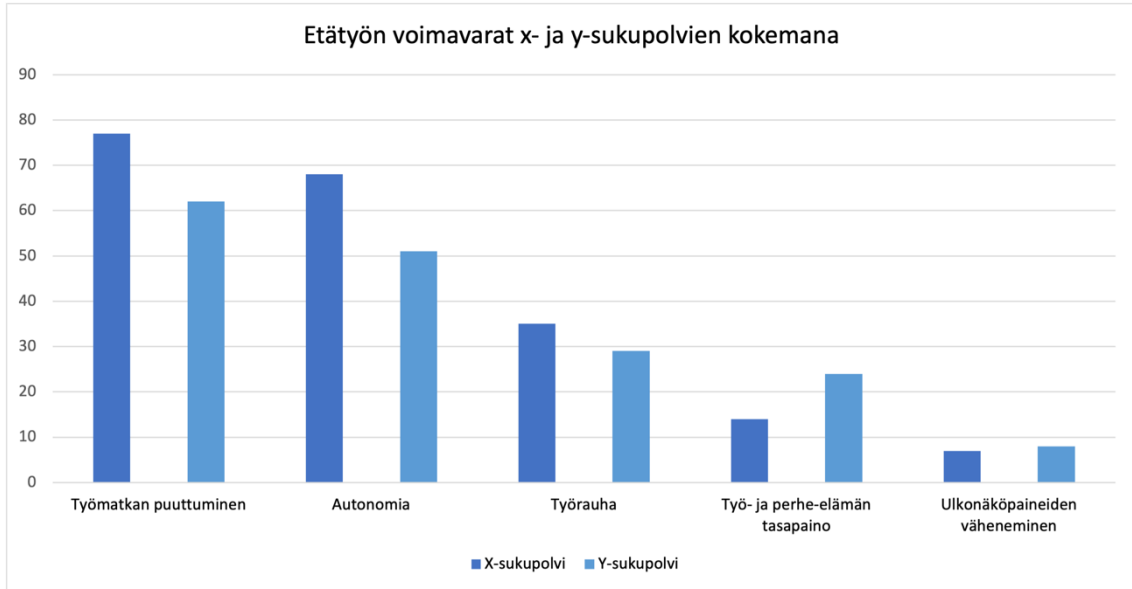
sukupolvien jäsenten väliltä aineiston avoimista vastauksista. Tutkin myös, ovatko kokemukset yhteydessä aiemmin käytyihin sukupolvien ominaisuuksiin ja työelämäasenteisiin.

Eroavaisuuksia eri sukupolvien asenteista etätyötä kohtaan ei ole juurikaan tutkittu, ja kirjallisuus on käsitellyt lähinnä vain y-sukupolven työelämäasenteita ja suhtautumista etätyöhön. X-sukupolven tutkiminen on jäänyt kirjallisuudessa y-sukupolven varjoon.

### **6.3.1 Etätyön voimavarat x-sukupolven näkökulmasta**

Kun laskin, miten äsken läpikäydyt etätyön sisältämät voimavarat jakoutuivat x-sukupolven jäsenten kokemuksissa, voidaan todeta, että eniten etätyössä arvostettiin työmatkan puuttumista ja siitä säästynyttä aikaa. Toiseksi eniten arvostettiin etätyön tarjoamaa autonomiaa, eli vapautta rytmittää työtä omien aikataulujen mukaan ja mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön. Myös kodin tarjoamaa työrauhaa pidettiin etätyön hyvänä puolenä. Vähiten x-sukupolven kokemissa etätyön hyvissä puolissa nousi esiin työ- ja perhe-elämän tasapaino sekä ulkonäköpaineiden väheneminen. (Kuvio 5.)

X-sukupolven on todettu arvostavan vapaa-aikaa, työn joustavuutta, vapautta sekä itsenäisyyttä, joten tulokset ovat linjassa aiemman tutkimustiedon kanssa. (Glass, 2007; Gibson ym. 2009, s. 1–2; Parry & Urwin, 2011, s. 87.)



**Kuvio 5.** Etätyön voimavarat x- ja y- sukupolven näkökulmasta.

### 6.3.2 Etätyön voimavarat y-sukupolven näkökulmasta

Y-sukupolven edustajilla etätyön voimavarat jakautuivat lähes samalla tavalla, kuin x-sukupolvella, eli eniten arvostettiin työmatkojen puuttumista ja työmatkasta säästynyttä aikaa, seuraavaksi eniten etätyön tarjoamaa autonomiaa ja kolmanneksi eniten kodin työrauhaa. (Kuvio 5.) Myös y-sukupolven on todettu x-sukupolven tapaan arvostavan työpaikkaa, joka tarjoaa joustavuutta, vapautta ja mahdollisuuksia työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen. (Kultalahti, 2015). Tutkimuksen tulokset vastaavat siis aiempaa tutkimustietoa y-sukupolven työelämäasenteista.

Työ- ja perhe-elämän tasapainon parantuminen korostui hieman enemmän y-sukupolven vastauksissa x-sukupolven nähden. Työn ja perhe-elämän riittävän tasapainon on todettu olevan hyvin tärkeä tekijä y-sukupolven edustajille (esim. Hershatter & Esptein, 2010), mutta ero sukupolvien välillä voi johtua osaksi myös demografisista tekijöistä. Y-sukupolven edustajat ovat nimittäin tällä hetkellä 26–43-vuotiaita, eli heillä on todennä-

köisesti enemmän pieniä lapsia kotonaan kuin x-sukupolven jäsenillä, jotka ovat tällä hetkellä 44–56-vuotiaita. Tämä voi selittää, miksi y-sukupolven edustajat korostivat vastauksissaan enemmän perheen kanssa olemista kuin x-sukupolvi.

### 6.3.3 Etätyön vaatimukset x-sukupolven näkökulmasta

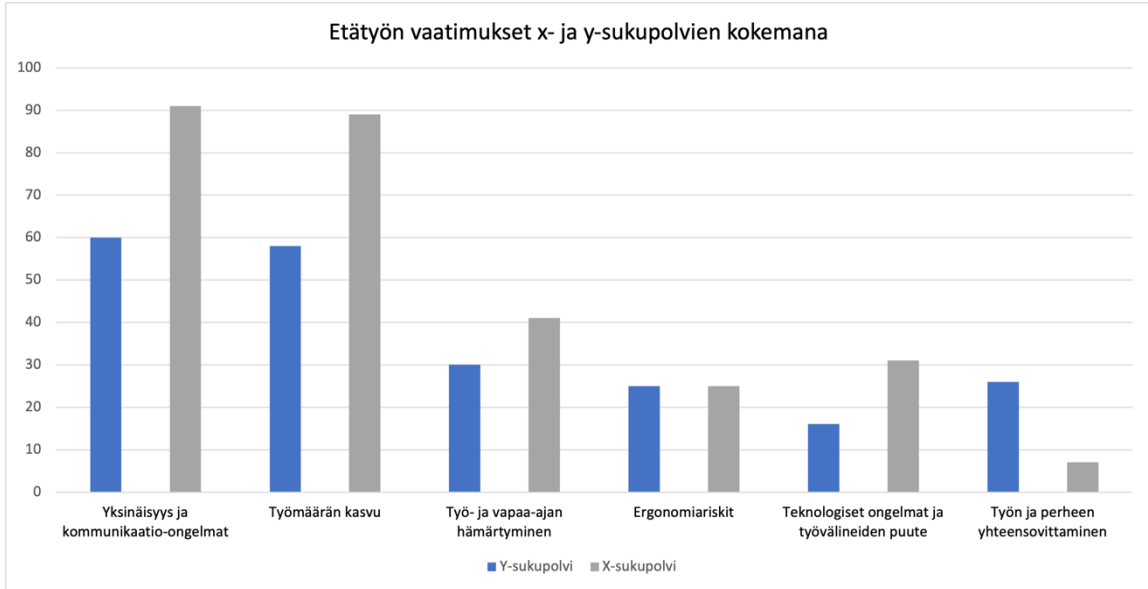
X-sukupolven jäsenten kokemat etätyön vaatimukset jakoutuivat niin, että suurimpina ongelmina pidettiin etätyön aiheuttamaa yksinäisyyttä, eristyneisyyden tunnetta ja kommunikatio-ongelmia sekä työmäärän kasvua ja sen aiheuttamaa kuormittavuutta. Kolmanneksi eniten ongelmia tuotti työ- ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen. Myös ergonomiset ja teknologiset ongelmat koettiin etätyön haittana. Pieni osa vastaajista koki ongelmaksiksi myös työn ja perheen yhteensovittamisen.

X-sukupolven kokemissa etätyön vaatimuksissa korostui hieman y-sukupolveen nähden enemmän työmäärän kasvu sekä yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunteet. (Kuvio 6.) X-sukupolvi on ollut työelämässä pidempään kuin y-sukupolvi, joten heille yhtäkkinen hyppy ja muutos yksinäiseen etätyöhön voi tuntua radikaalimmalta, kuin nuoremmalle sukupolvelle. X-sukupolven vastauksissa korostuivat hieman y-sukupolvea enemmän myös teknologiset ongelmat etätyön huonoina puolina. Aineiston perusteella osa vastaajista koki turhautumista etätyön aiheuttamasta ”digiloikasta” ja siitä, että aikaa vei paljon työmateriaalien muuttaminen digitaaliseen muotoon. Tämä työtapojen uudistaminen voi selittää siis myös työmäärän kasvua.

Y-sukupolven on todettu olevan aiempia sukupolvia edellä teknologian käytön suhteen (Hershatter & Epstein, 2010.) Tämä voi selittää sitä, miksi y-sukupolvi ei kokenut teknologiaa ja teknologisia ongelmia yhtä turhauttavina kuin x-sukupolven jäsenet. Seuraavat vastaukset tiivistävät hyvin joidenkin x-sukupolveen kuuluvien ajatukset ”digiloikasta”:

*”Uuden oppiminen vanhalla iällä.”*

*”Digiosaamiseni on heikkoa. Nyt on pitänyt pakon edessä opetella omatoimisesti uutta ja siihen on mennyt paljon aikaa.”*



**Kuvio 6.** Etätöön vaatimukset x- ja y-sukupolven näkökulmasta.

### 6.3.4 Etätöön vaatimukset y-sukupolven näkökulmasta

Y-sukupolvella korostui etätöön aiheuttamissa vaatimuksissa x-sukupolven nähden työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. (Kuvio 6.) Tässä selityksenä voi olla jälleen jo edellä mainittu seikka, eli y-sukupolven edustajilla on todennäköisesti iän puolesta enemmän pieniä lapsia kotona kuin x-sukupolven edustajilla. Useat vastaajat kokivatkin lasten häiritsevän työtekoa ja kokivat kuormittavaksi pienten lasten hoitamisen ja työn tekemisen samanaikaisesti. Toisaalta aineiston vastaukset on kerätty poikkeusaikana, eikä ”normaalissa” tilanteessa koko perhe välttämättä viettäisi yhdessä kotona arkipäiviä.

Etätöön ja perheen yhdistämisen voidaankin nähdä olevan kaksipiippuinen asia – toisaalta kotona työskentely saattaa mahdollistaa lisää aikaa perheelle, mutta toisaalta perhe saattaa häiritä työntekoa ja keskittymistä. Ongelmaksi voi muodostua myös työ-perhe-ristiriita, eli perheen voi olla vaikea ymmärtää, milloin on töissä ja milloin vapaalla kotona työskennellessä.

Perheen ja työn yhteensovittamisen lisäksi y-sukupolven edustajien vastauksissa koskien etätöiden huonoja puolia korostuivat x-sukupolven tapaan eniten työmäärän kasvu sekä yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunteet. Etätöiden koettiin myös aiheuttavan ergonomiaongelmia sekä hämärtävän työn ja vapaa-ajan rajaa. Vähiten ongelmia y-sukupolven edustajat kokivat teknologisten ongelmien tai työvälineiden puutteiden kanssa. Päin vastoin – monet y-sukupolven vastaajat kokivat ”digiloikan” olevan hyvä ja tarpeellinen asia ja tuovan työtä enemmän nykyaikaiseen muotoon.

## 7 Johtopäätökset

Seuraavaksi teen yhteenvedon siitä, minkälaiset olivat tutkimukseni keskeisimmät löydökset vastaamalla tutkimuskysymyksiin. Sen jälkeen peilaan tutkimustuloksia aiempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Käsittelen myös tutkimuksen rajoituksia ja pohdin jatkokäsittelemistä aiheelle. Viimeisessä alakappaleessa esittelen, miten tutkimuksen tuloksia voisi hyödyntää työelämässä.

### 7.1 Yhteenveto tuloksista

Teen nyt tiivistyksen tutkimuksen tuloksista vastaamalla tutkimuskysymyksiin.

*Millaisia työn vaatimuksia ja työn voimavaroja etätyö sisältää?*

Aineiston vastausten perusteella etätyön hyviä ja huonoja puolia koskien löysin aineistosta erilaisia toistuvia teemoja, jotka lopulta ryhmittelin omiin luokkiin etätyön voimavaroiksi ja vaatimuksiksi. Hyödynsin analyysissä aiempaa kirjallisuutta ja tutkimustietoa työn vaatimuksista ja työn voimavaroista sekä etätyön hyvistä ja huonoista puolista. Kuvio 7. tiivistää aineistosta löytyneet etätyön vaatimukset ja voimavarat. Etätyön vaatimukseen sisältyy 1) työmäärän kasvu, 2) yksinäisyys, eristyneisyys ja kommunikaatio-ongelmat, 3) työ- ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen, 4) työn ja perheen yhteensovittaminen, 5) ergonomiariskit sekä 6) teknologiset ongelmat ja työvälineiden puutteet.

Vastausten perusteella voidaan todeta etätyön huonoiksi koetuista puolista, että etätyöhön loikkaus lisäsi monilla huomattavasti työn määrää ja tämän koettiin kuormittavan ja aiheuttavan riittämättömyyden tunteita. Työn määrän kasvu johtui monilla suuresta muutoksesta työtavoissa ja -menetelmissä etätyöhön siirryttäessä ja näiden uusien työtapojen opettelussa ja materiaalien muuttamisessa digitaaliseen muotoon.

Suuri työn määrä ja kotona työn tekeminen aiheutti myös työn ja vapaa-ajan rajan hämärtymisen tunteita ja tunnetta, että olisi koko ajan töissä. Lisääntyneen työmäärän lisäksi työn ja vapaa-ajan rajan hämärtymiseen vaikutti se, että kun töitä teki kotona, työn tekoa ei osannut välttämättä lopettaa. Vastaajat kokivat, että kun siirtymää työpaikalta kotiin ei enää ollut, töiden tekoa saattoi helposti jatkaa yömyöhään, jos ei itse tajunnut vetää rajaa työn ja vapaa-ajan välille. Monet kokivat myös, että työhön liittyviä yhteydenottoja tuli työajan ulkopuolellakin ja tavoitettavissa piti olla lähes vuorokauden ympäri. Monet kuvailivatkin työasioiden pyörivän päässä vapaa-ajallakin.

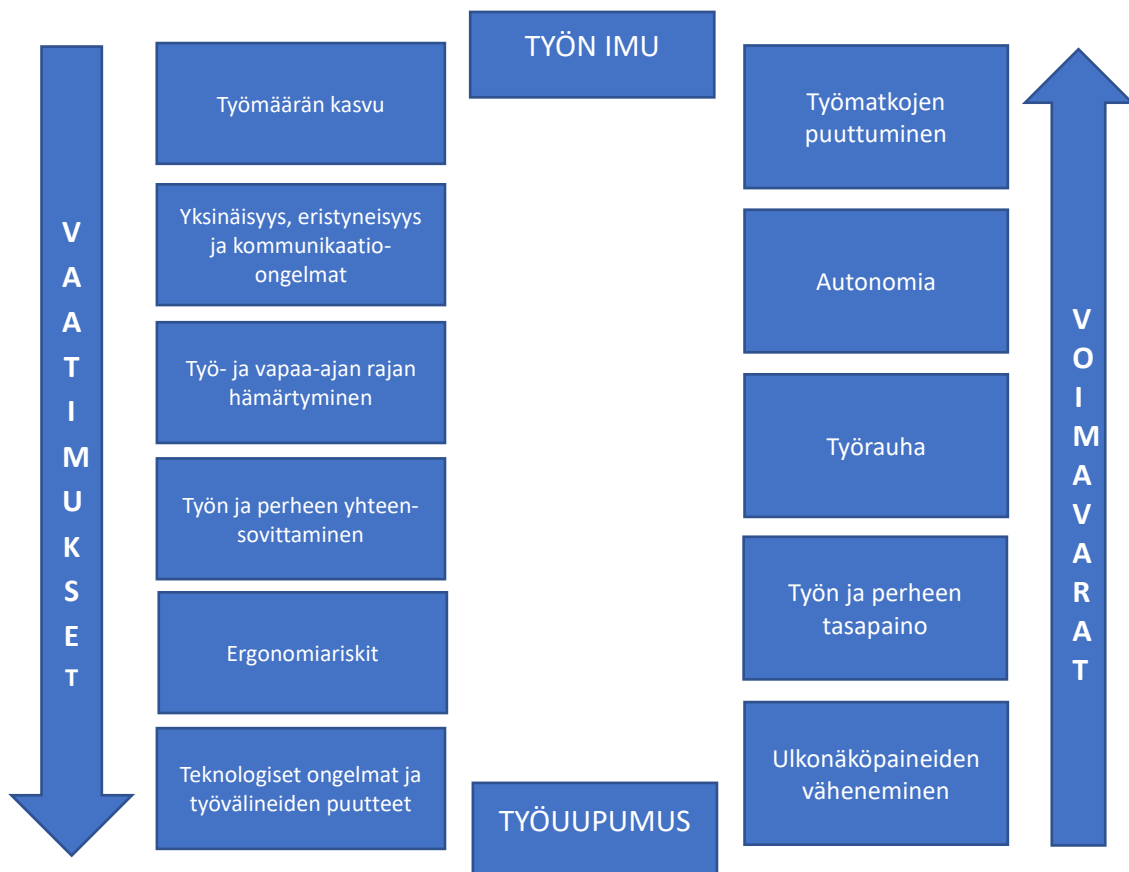
Pidemmällä tähtäimellä liiallinen työmäärä ja työasioiden pyöriminen päässä jatkuvasti voisivat olla terveydelle haitallista, sillä pitkällä aikavälillä liian korkeat työn vaatimukset yhdistettynä liian vähäisiin voimavaroihin voivat johtaa työuupumukseen, ja liiallisen työmäärän on todettu olevan yksi suurimmista yksittäisistä työuupumukseen johtavista tekijöistä. (Hakanen, 2004, s. 24; Hakanen & Schaufeli, 2012, s. 416–417.)

Myös yksin työskentely ja kommunikaatio-ongelmat koettiin etätyön huonona puolena – monet vastaajat kokivat spontaanien keskustelujen ja kahvihetkien työkavereiden kanssa olevan hyvin tärkeitä voimavaroja työssä, ja monet kaipasivat muutenkin aitoa kasvokkain keskustelua videopuheluiden sijasta. Monet vastaajista kokivat näiden sosiaalisten hetkien olevan työpäiviensä suola ja tunsivat nyt etätyössä työpäivien tuntuvan vain yksinäiseltä ja tylsältä puurtamiselta. Koettiin, että keskustelut virtuaalisesti eivät olleet yhtä rikkaita kuin kasvokkain, ja monet kokivat myös teknisten ongelmien häiritsevän vuorovaikutusta videopuheluissa ja aiheuttavan väärinymmärryksiä. Samaten palutteen saamisen huomattiin vähentyneen etätyöhön siirtyessä. Sosiaalisen tuen ja palutteen saamisen onkin todettu olevan tärkeitä voimavaratekijöitä ja edistävän mm. työn imua ja työtyytyväisyyttä. (Yeh, 2015, s. 48–49; Schaufeli & Taris, 2014, s. 47).

Myös työn ja perheen yhteensovittamisen koettiin vaikeutuvan etätyössä. Monet kokivat perheen ja etenkin lasten häiritsevän työntekoa ja haittaavan keskittymistä. Vastaajat

kokivat myös, että perheen oli välillä vaikeaa ymmärtää, milloin on töissä ja milloin ei. Osalle kuormitusta tuotti myös lastenhoidon, kotiaskareiden ja työnteon yhdistäminen.

Jatkuva istuminen, huonot työasennot ja päätetyöskentely tuottivat osalle vastaajista niska- ja hartiakipuja, selkäkipuja sekä päänsärkyä. Vastaajat kokivat työpisteidensä kotona olevan epäsopivia työn tekemiseen ja esimerkiksi työpöytien ja -tuolien olevan epäergonomisia. Puutteita koettiin olevan myös työvälineissä – osa vastaajista oli sitä mieltä, etteivät työpaikalta saadut työvälineet (esim. tietokone) vastaa tätä päivää, ja osa koki epämukavaksi käyttää henkilökohtaista puhelinta tai tietokonetta työssä. Myös jatkuvan teknologian käytön koettiin tulevan ”korvista ulos”, ja teknisten ongelmien turhauttavan.



**Kuvio 7.** Etätyön vaatimukset ja voimavarat.

Etätöiden voimavarat voidaan jakaa aineiston perusteella viiteen luokkaan: 1) työmatkojen puuttuminen, 2) autonomia, 3) työrauha, 4) työn ja perheen tasapaino sekä 5) ulkonäköpainemien väheneminen. Hyvin suuri osa vastaajista koki työmatkan puuttumisen kotona työskennellessä etätöiden hyväksi puoleksi. Työmatkassa säästetty aika käytettiin mm. pidempiin yöuniin, rauhallisempiin aamutoimiin, aamulenkkiin, perheen kanssa vietettyyn aikaan tai muuhun vapaa-ajan viettoon. Tutkimusten mukaan etätöihin siirtymisen onkin tutkittu vähentävän kuormitusta, sillä sen lisäksi, että työmatkan puuttuminen säästää aikaa ja energiaa, se myös parantaa työ- ja vapaa-ajan tasapainoa, kun työajassa säästyneen ajan voi käyttää haluamallaan tavalla vaikkapa harrastuksiin tai perheen kanssa olemiseen. (Stephens & Szajna, 2015; Messenger, 2017, s. 306).

Etätöissä pidettiin myös siitä, että työtä oli helpompi rytmittää ja aikatauluttaa omien mieltymysten ja aikataulujen mukaan. Etätöiden tekeminen koettiin vapaammaksi, joustavamaksi ja itsenäisemmäksi kuin lähityö. Monet kokivat, ettei työ ollut etätöissä niin aikaan sidottua, vaan töitä pystyi tekemään joustavammin ja myös lopettamaan työpäivän ennen työajan loppumista, jos oli jo saanut päivän työt tehtyä.

Autonomian on todettu olevan tärkeä voimavaroitekijä, sillä autonomian tunnetta kokevien työntekijöiden on todettu olevan sitoutuneempia työhönsä. Lisäksi hallinnan tunne omasta työstä ja vaikuttamismahdollisuudet työn sisältöön lisäävät omistautumista työlle. (Sardeshmukh ym. 2012, s. 197; Bakker & Demerouti, 2007; Allen ym. 2015, s. 51.)

Vastauksista kävi ilmi myös, että työrauha koettiin paremmaksi kotona. Töitä pystyi tekemään keskeytyksettä, ja tämän koettiin parantavan myös työn tehokkuutta. Osa vastaajista tunsikin myös etätöitä tehdessä olevansa vähemmän uupuneita työpäivän päätteeksi, sillä he kokivat lähityön hektisyyden ja suurien sosiaalisten kontaktien määrän kuormittavana.

Vaikka etätöön ja perheen yhdistäminen koettiin osaksi haastavana, etätöön koettiin myös lisäävän perheen kanssa vietettyä aikaa. Vastaajat kokivat, että työmatkassa säästynyt aika mahdollisti enemmän aikaa perheen kanssa, ja monet kokivat mukavana, kun ei tarvinnut viedä lapsia päiväkotiin vaan sai olla heidän kanssaan kotona koko päivän. Työn ja perhe-elämän tasapainon voidaan nähdä olevan voimavaratekijä, sillä työ- ja perhe-elämää tukevien menetelmien on tutkittu johtavan parempaan työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen ja vähentyneisiin lähtöaikeisiin. (Allen, 2001).

Kotona työskentely koettiin rentona myös sosiaalisten paineiden vähenemisen vuoksi. Vastaajat kokivat etätöön hyvänä puolena sen, ettei aamulla tarvinnut välttämättä pestä hiuksia, meikata tai pukeutua työpaikan pukukoodien mukaisesti. Omavalintainen, rento vaatetus koettiin mukavana ja laittautumisessa säästetyn ajan pystyi käyttämään esimerkiksi pidempiin yöuniin.

*Onko x- ja y-sukupolvella erilaisia kokemuksia etätöön sisältämistä työn vaatimuksista ja työn voimavaroista?*

X- ja y-sukupolven kokemuksissa etätöystä ei ilmennyt suuria eroavaisuuksia. Molemmat sukupolvet arvostivat etätöössä lähes yhtä paljon työmatkojen puuttumista ja siitä säästynyttä aikaa, etätöön tarjoamaa joustavuutta, itsenäisyyttä ja vapautta sekä kodin työrauhaa. Y-sukupolven vastauksissa etätöön hyviä puolia koskien korostui hieman enemmän perheen ja työn parempi tasapaino ja vastaavasti myös haasteet työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. X-sukupolvi koki y-sukupolvea hieman enemmän haasteita etätöön aiheuttaman yksinäisyyden, lisääntyneen työmäärän sekä teknologisten ongelmien ja työvälineiden puutteiden kanssa.

## **7.2 Tutkimustulokset kirjallisuuden valossa**

Tarkasteltaessa kirjallisuudessa useimmin esiteltyjä etätöön hyviä ja huonoja puolia, voidaan niiden todeta olevan samoja, joita tässä tutkimuksessa tuli esiin. Etätöön hyvinä

puolina on pidetty mm. joustavuutta ja vapautta, helpompaa työn, perheen ja vapaa-ajan yhdistämistä sekä parempaa työrauhaa ja keskittymistä.

Sen sijaan etätöiden huonoina puolina on pidetty eristyneisyyden ja yksinäisyyden tunteita, kommunikaatiohaasteita, työn määrän kasvua sekä työn ja vapaa-ajan rajan hämärtymistä, työn ja perheen yhteensovittamista sekä terveysongelmia esimerkiksi huonon ergonomian kautta. Myös nämä kaikki edellä mainitut tekijät nousivat esiin aineistosta.

Molemmat sukupolvet (x ja y) arvostivat etätöissä eniten työmatkojen puuttumista ja niistä säästynyttä aikaa, etätöiden mahdollistamaa joustavuutta, itsenäisyyttä ja vapautta sekä työrauhaa ja parempaa keskittymistä. Molempien sukupolvien on todettu arvostavan työssä joustavuutta, itsenäisyyttä sekä vapautta, joten aiempi tutkimustieto selittää osaltaan näitä tuloksia.

Sukupolvien suhtautumiseroista etätöihin ei löytynyt aiempaa kirjallisuutta ja olemassa olevat tutkimukset keskittyivät lähinnä y-sukupolveen. Y-sukupolven on todettu arvostavan työpaikkoja, jotka mahdollistavat joustavuutta työn ja muun elämän suhteen (esim. Kultalahti, 2015), joten tutkimuksen tulokset tukivat aiempaa tietoa y-sukupolven osalta.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että ikä ei vaikuta kovinkaan merkittävästi etätöiden kokemiseen. X- ja y-sukupolvilla ei siis tutkimuksen tulosten perusteella ollut suuria eroavaisuuksia suhtautumisessa etätöihin. Toisaalta x- ja y-sukupolvien työelämäasenteet eivät myöskään kirjallisuuden perusteella poikkea suuresti toisistaan. Näiden kahden sukupolven vertailua keskenään vaikeuttaa lisäksi se, että y-sukupolvea työelämässä on tutkittu paljon enemmän (Järvensivu, 2014b, s. 35) ja tämän vuoksi x-sukupolven profiili on jäänyt hieman epämääräiseksi y-sukupolveen verrattuna.

Tutkimuksen tulosten mukaan y-sukupolvella korostui hieman x-sukupolveen nähden etätöiden ja perheen välinen tasapaino niin voimavaratekijänä kuin vaatimuksenakin, kun

taas x-sukupolvella korostui teknologian käyttö etätyön vaatimuksena y-sukupolveen nähden. Perheen kanssa vietetyn ajan on todettu olevan hyvin tärkeä asia y-sukupolvelle (Gursoy ym. 2008), joten aiempi tutkimustieto tukee tätä tulosta. Y-sukupolven on todettu myös olevan aiempia sukupolvia edellä teknologian käytön kanssa (Hershatter & Epstein, 2010), joten tämä voi tukea sitä, miksi x-sukupolvi koki enemmän ongelmia teknologian käytön kanssa.

### **7.3 Tutkimuksen rajoitukset**

Suomi siirtyi COVID-19-viruksen aiheuttaman pandemian vuoksi poikkeustilaan 16.3.2020 ja tämän seurauksena myös monet opettajat siirtyivät poikkeuksellisesti etätyöhön. (Mäkikangas, Melin & Oksanen, 2020, s. 408.) Tutkimuksen aineisto, jonka tarkoituksena oli kartoittaa etätyötä ja työhyvinvointia koronakriisin aikana, kerättiin verkopohjaisella kyselylomakkeella opetusalan ammattilaisilta 22.4.–7.5.2020 välillä. Kysely on siis kerätty hyvin nopeasti etätyöhön siirtymisen jälkeen, joten tutkimuksen tulokset voisivat olla hyvin erilaisia esimerkiksi nyt, kun etätyöhön on jo ehditty vuoden verran sopeutua.

Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään etätyön sisältämiä vaatimuksia ja voimavaroja. TV-TV malli perustuu ajatukseen, että työn vaatimusten ja työn voimavarojen tasapaino seelittää työuupumusta ja työn imua. Tarkemmin sanottuna liialliset työn vaatimukset ja liian vähäiset työn voimavarat voivat johtaa työuupumukseen ja lopulta terveyden heikentymiseen sekä työkyvyn heikkenemiseen, kun taas riittävät työn voimavarat johtavat työn imuun ja sitä kautta myös positiivisiin yksilöllisiin ja organisatorisiin vaikutuksiin, kuten parempiin suorituksiin ja parempaan työhön sitoutumiseen. (Schaufeli & Taris, 2014, s. 44 & 46).

Koska vastaukset on kerätty hyvin pian etätyöhön siirtymisen jälkeen kyselylomakkeen avulla, tutkimuksessa ei ollut mahdollista päästä syvällisempiin kokemuksiin työn imun tai työuupumuksen kokemuksista. Kyselytutkimuksen heikkouksena pidetäänkin usein

sitä, että vastaukset saattavat jäädä pinnallisiksi ja tutkimus teoreettisesti vaatimattomaksi. (Hirsjärvi ym. 2007, s. 190). Aineistosta oli mahdollista löytää aiempaa tutkimustietoa hyödyntäen erilaisia voimavaratekijöitä ja vaatimuksia, mutta jos olisi halunnut saada vielä syvällisempää tietoa vastaajien kokemuksista työn voimavaroja ja vaatimuksia koskien, kysely olisi tarvinnut rinnalleen esimerkiksi vielä teemahaastattelun, jonka avulla olisi voinut syventää kyselytutkimuksen avulla saatuja tietoja. (Hirsjärvi ym. 2007, s. 200). Lisäksi esimerkiksi työuupumuksen on todettu kehittyvän vähitellen, kun työn vaatimukset ovat liian pitkään liian korkeat, joten aineiston vastauksista ei voinut vielä havaita etätöiden vaatimusten ja voimavarojen vaikutusta työuupumuksen tai työn imun syntyyn.

Lisäksi tutkimuksen tuloksiin saattoi vaikuttaa se, että etätöihin ei siirrytty tässä tapauksessa vapaaehtoisesti, vaan olosuhteiden pakottamana hyvin nopeassa aikataulussa alalla, jolle ei ole ollut ominaista etätöitä. Vastaukset voisivat siis olla erilaisia, jos tutkimuksessa olisi tutkittu toista ammattiryhmää opettajien sijasta tai vapaaehtoisesti etätöihin siirtyneitä. On myös huomioitava, että tutkimuksen kohdejoukko työskenteli pääasiassa kotona, vaikka etätöiden käsite ei sisällä pelkästään kotona tehtävää työtä. Etätöiden voidaan nähdä tarkoittavan kaikkea työpaikan ulkopuolella tehtävää työtä. (Allen ym. 2015, s. 44).

Tämän tutkimuksen vastaajat myös tekivät etätöitä joka päivä. Allen ym. (2015, s. 45) toteavatkin, että etätöitä tutkittaessa olisi hyvä ottaa huomioon se, miten paljon etätöitä tehdään, sillä etätöitä tehdään harvoin kokopäiväisesti ja etätöiden määrän vaikutusta siihen, miten etätöitä koetaan. Aiempien tutkimusten mukaan työtyytyväisyyden on todettu olevan korkeimmillaan henkilöillä, jotka tekevät etätöitä kohtalaisen määrän, verrattuna niihin, jotka tekevät töitä hyvin vähän tai hyvin paljon.

Myös sukupolvia tutkittaessa on hyvä ottaa huomioon, että sukupolvien ominaisuudet perustuvat osin stereotypioihin, ja ihmisen käyttäytymiseen liittyy oman sukupolven lisäksi hyvin moni muukin tekijä. (Kultalahti, 2015, s. 40; Deal ym. 2010.) Sukupolvierojen

tutkiminen on siis haastavaa, sillä ihmiset ovat yksilöitä eikä tiettyyn sukupolveen kuuluvia henkilöitä voida suoraan niputtaa saman kategorian alle. Sukupolvien tutkimusta vaikeuttaa myös se, että yleisen BB-X-Y-sukupolvijaottelun pohjana toimii amerikkalainen yhteiskunta, jonka historia eroaa suomalaisesta. Tämän vuoksi amerikkalainen sukupolvitutkimus ei sovellu täysin saumattomasti suomalaiseen työelämä tutkimukseen. (Järvensivu 2014b, s. 37).

#### **7.4 Jatkotutkimusehdotukset**

Tämä tutkimus antoi viitteitä siitä, millaisia erilaisia positiivisia ja negatiivisia tuntemuksia muutos lähityöstä etätyöhön voi herättää. Tutkimus oli erityisen mielenkiintoinen siitä syystä, että kohdejoukkona oli ammattiryhmä, jolle ei ole aiemmin ollut ominaista etätyö ja siirtyminen etätyöhön oli hyvin yhtäkkistä. Olisikin mielenkiintoista tietää, millaisia kokemukset etätyöstä ovat nyt vuosi etätyöhön siirtymisen jälkeen aloilla, jotka siirtyivät opetusammattilaisten tapaan etätyöhön yllättäen.

Etätyön suosion lisääntyessä olisi muutenkin tärkeä tutkia syvällisemmin, miten etätyön voimavaratekijät ja vaatimukset vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin pitkällä tähtäimellä. Tämä tutkimus osoitti, että etätyö voi olla hyvin kuormittavaa erityisesti työn määrän lisääntymisen, yksinäisyyden ja työn ja vapaa-ajan hämärtyamisen vuoksi. Toisaalta etätyöstä löytyi myös voimavaratekijöitä, jotka voivat parantaa työtyytyväisyyttä ja työn tehokkuutta. Olisikin hyvä selvittää, miten nämä etätyön voimavaratekijät ja vaatimukset vaikuttavat pidemmällä aikavälillä työntekijöiden työn imun ja työuupumuksen kokemuksiin.

## 7.5 Tutkimustulosten hyödynnettävyys käytännön työelämässä

Koska etätyö tulee varmasti edelleen jatkuvasti lisääntymään niin tämänhetkisen maailmantilanteen, teknologian kehityksen kuin työntekijöiden halukkuudenkin myötä, organisaatioiden on hyvä ymmärtää, millaisia vaatimuksia ja voimavaratekijöitä etätyö voi sisältää, ja miten eri ikäiset työntekijät kokevat siirtymisen etätyöhön. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että etätyö voi parhaimmillaan vaikuttaa hyvin positiivisesti työtyytyväisyyteen ja johtaa sitä kautta työn imuun. On kuitenkin tekijöitä, jotka voivat tuoda etätyöhön haasteita ja organisaation on hyvä tiedostaa, miten he voivat tehdä etätyöstä mahdollisimman sujuvaa ja tehokasta työntekijöille.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että työnantajan on hyvä pitää huolta siitä, että työntekijöillä on etätyöhön siirtyessä valmiina tarvittava osaaminen ja oikeanlaiset työtavat ja -menetelmät, jotta aikaa ei kulu teknologisiin ongelmiin tai ohjelmien opetteluun vasta sen jälkeen, kun etätyöhön on jo siirrytty. On myös varmistettava, että työntekijällä on tarvittavat ja toimivat työvälineet etätyön tekemiseen.

Tuloksista välittyi myös, etteivät työnantajat olleet huolehtineet tarpeeksi työntekijöidensä ergonomiasta kotona – monilla oli puutteelliset työpisteet työpöytineen ja tuoleineen ja tämän koettiin aiheuttavan erilaisia fyysisiä oireita kuten niska- ja hartiakipuja sekä päänsärkyä. Nämä vaivat voivat pidemmällä tähtäimellä johtaa vakavempiin terveysongelmiin kuten tuki- ja liikuntaelinsairauksiin (Allen ym. 2015, s. 61). Työnantajien olisikin huolehdittava, että työntekijöillä on asianmukaiset työpisteet kotona ja ohjeistettava ergonomisissa työasennoissa sekä esimerkiksi työtuolien ja -pöytien oikeissa korkeuksissa, jotta terveysongelmilta vältytään.

Työnantajien tulisi muutenkin pitää huolta työntekijöiden terveydestä ja siitä, että he ehtivät etätyössäkin palautua, levätä ja liikkua tarpeeksi, sillä liiallisen kuormituksen ja liian vähäisen palautumisen voi nähdä johtavan uupumiseen. (Hakanen, 2011, s. 23.) Tuloksista ilmeni, että monilla oli vaikeuksia rajata työpäivää kotona töitä tehdessä ja tämä rajaaminen vaatii myös työntekijältä itseltään itsensä johtamisen taitoja.

Myös palautteen saamisen sekä sosiaalisen tuen koettiin vähenevän etätyössä, joten on tärkeää ylläpitää palautteen antamista myös etätyötä tehdessä. On myös hyvä huolehtia tavoista pitää vuorovaikutusta yllä, jotta työntekijät eivät koe jäävänsä yksin.

## Lähteet

- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414–435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Allen, T., D., Golden, T. D. & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest: a journal of the American psychological Society*. 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Arsenault, P. M. (2004). Validating generational differences; A legitimate diversity and leadership issue. *Leadership & Organization Development Journal*. 25(2), 124–141. <https://doi.org/10.1108/01437730410521813>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/0268394071073315>
- Bannon, S., Ford, K. & Meltzer, L. (2011). Understanding Millenials in the Workplace. *The CPA Journal*, 81(11), 61–65.
- Carbary, K., Fredericks, E., Mishra, B. & Mishra, J. (2016). Generation Gaps: Changes in the Workplace due to Differing Generational Values. *Advances in Management*. 9(5), 1–8.
- Cekada, T. (2012). Training a Multigenerational Workforce. *Professional Safety*, 57(3), 40–44.
- Cooper, C. & Kurland, N. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 511–532. <https://doi.org/10.1002/job.145>
- Deal, J., Altman, D. & Rogelberg, S. (2010). Millennials at Work: What We Know and What We Need to Do (if Anything). *Journal of Business and Psychology*. 25(2), 191–199. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9177-2>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.

- Eurofound (2020). *Living, working and COVID-19: First findings – April 2020*. Noudettu 10.8.2020 osoitteesta <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020#tab-04>
- Fujimoto, Y., Ferdous, A., Sekiguchi, T. & Sugianto, L. (2016). The effect of mobile technology usage on work engagement and emotional exhaustion in Japan. *Journal of Business Research*, 69(9), 3315–3323. <https://doi.org/10.1016/j.busres.2016.02.013>
- Gibson, J., Greenwood, R. & Murphy, E. (2009). Generational Differences in The Workplace: Personal Values, Behaviors, And Popular Beliefs. *Journal of Diversity Management*, 4(3), 1–7. <https://doi.org/10.19030/jdm.v4i3.4959>
- Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and Commercial Training*. 39(2), 98–103. <https://doi.org/10.1108/00197850710732424>
- Golden, T., Veiga, J. & Dino, R. (2008). The Impact of Professional Isolation on Teleworker Job Performance and Turnover Intentions: Does Time Spent Teleworking, Interacting Face-to-Face, or Having Access to Communication-Enhancing Technology Matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412–1421. <https://doi.org/10.1037/a0012722>
- Gursoy, D., Maier, T. & Chi, C. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27(3), 448–458. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.11.002>
- Hakala, L., Harju, R., Manka, M. & Nuutinen, S. (2010). *Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille*. Noudettu 21.8.2020 osoitteesta [https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas\\_lopullinen.pdf](https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf)
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement among Teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>

- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. & Schaufeli, W. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2–3), 415–424. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Helle, M. (2004). *Etätyö*. Edita.
- Hershatler, A. & Epstein, M. (2010). Millennials and the World of Work: An Organization and Management Perspective. *Journal of Business and Psychology*. 25(2), 211–223.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2007). *Tutki ja kirjoita*. Tammi.
- Hu, Q., Schaufeli, W., Taris, T. (2011). The Job Demands-Resources model: An Analysis of Additive and Joint Effects of Demands and Resources. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 181–190. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.009>
- Hyrkkänen, U., Koroma, J., Muukkonen, H., Ojalehto, M., Rautio, M. & Vartiainen M. (2011). *Mobiilin työn työolojen ja työkuormituksen arviointikonsepti*. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 103. Noudettu 4.3.2021 osoitteesta <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522161789.pdf>
- Järvensivu, A. (2014a). *Sukupolvet ja avainkokemukset*. Teoksessa: *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*. Toim. Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. 19–34. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9338-6>
- Järvensivu, A. (2014b). *BB-X-Y, mutta miksi?* Teoksessa: *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*. Toim. Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. 35–40. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9338-6>
- Järvensivu, A. (2014c). *Työelämän muutokset, sukupolvet, miehet ja naiset*. Teoksessa: *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*. Toim. Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. 347–365. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9338-6>
- Kultalahti, S. (2015). *"It's so nice to be at work!" : Adopting different perspectives in understanding Generation Y at work* [väitöskirja, Vaasan yliopisto]. Acta Wasaensia 339. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-651-7>

- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: Strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19(1), 65–76. <https://doi.org/10.1097/00126450-200019010-00011>
- Kyles, D. (2005). Managing Your Multigenerational Workforce. *Strategic Finance*, 87(6), 52–55.
- Lahtinen, P. (2002). *Hajautettu työ ja työelämän joustavuus*. Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus.
- Mannheim, K. (1952). The Problem of Generations. *Essays on the Sociology of Knowledge*, 276–322.
- Martin, C. (2005). From high maintenance to high productivity; What managers need to know about Generation Y. *Industrial and Commercial Training*. 37(1), 39–44. <https://doi.org/10.1108/00197850510699965>
- Maruyama, T. & Tietze, S. (2012). From anxiety to assurance: Concerns and outcomes of telework. *Personnel Review*. 41(4), 450–469. <https://doi.org/10.1108/00483481211229375>
- Messenger, J. C. (2017). Working anytime, anywhere: The evolution of Telework and its effects on the world of work. *Iuslabor* 3, 301–312.
- Mäkikangas, A., Mauno, S., Feldt, T. (2017) *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus.
- Mäkikangas, A., Melin, H. & Oksanen, A. (2020). Etätyö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. *Psykologia*, 55(1), 408–491. Noudettu 17.3.2021 osoitteesta <http://www.psykologia.fi/uusin-numero/150-artikkelit-uusin-numero/tieteelliset-artikkelit/913-etatyo-ja-tyon-imun-muutokset-kevaan-2020-koronakriisin-aikana-korkeakouluhenkilostolla>
- Parry, E. & Urwin, P. (2011). Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79–96. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x>
- Pendergast, D. (2010). Getting to know the Y Generation. 1–15.
- Pyöriä, P. (2011). Managing telework: Risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386–399. <https://doi.org/10.1108/01409171111117843>

- Pyöriä, P., Saari, T., Ojala, S. & Sipponen, K. (2013). *Onko Y-sukupolvi toista maata? Nuorten työorientaatio 1980-, 1990- ja 2000-luvuilla*. [Hallinnon tutkimus]. 31(3), 197–212. Noudettu 24.8.2020 osoitteesta [https://www.researchgate.net/publication/259592831\\_Onko\\_Y-sukupolvi\\_toista\\_maata\\_Nuorten\\_tyoorientaatio\\_1980-\\_1990-\\_ja\\_2000-luvuilla](https://www.researchgate.net/publication/259592831_Onko_Y-sukupolvi_toista_maata_Nuorten_tyoorientaatio_1980-_1990-_ja_2000-luvuilla)
- Sardeshmukh, S., Sharma, D. & Golden T. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work & Employment*. 27(3), 193–207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>
- 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(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. & Taris, T. (2014). *A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. Bridging occupational, organizational and public health*. 43–68. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3-4>
- Smith, K. (2010). Work-Life Balance Perspectives of Marketing Professionals in Generation Y. *Service Marketing Quarterly*, 31(4), 434–447. <https://doi.org/10.1080/15332969.2010.510724>
- Smola, K. & Sutton, C. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*. 23(4), 363–382. <https://doi.org/10.1002/job.147>
- Sutela, H. (2020, 19.5.2020). *Kun mahdoton kävi mahdolliseksi – tietotyön yleisyys mahdollisti etätöyön läpimurron Suomessa*. Tilastokeskus. Noudettu 17.8.2020 osoitteesta <http://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/kun-mahdoton-kavi-mahdolliseksi-tietotyon-yleisyys-mahdollisti-etatyon-lapimurron-suomessa/>
- Stephens, G. & Szajna B. (2015). Perceptions and Expectations: Why People Choose a Telecommuting Work Style. *International Journal of Electronic Commerce*. 3(1), 70–85. <https://doi.org/10.1080/10864415.1998.11518328>
- Sydänmaanlakka, P. (2017). *Älykäs itsensä johtaminen – Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun*. Talentum.

- Syrjä, S. (2014). *Diginatiivien profiili*. Teoksessa: *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*. Toim. Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. 255–259. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9338-6>
- Terjesen, S., Vinnicombe, S. & Freeman, C. (2007). Attracting Generation Y graduates: Organisational attributes, likelihood to apply and sex differences. *Career Development International*, 12(6), 504–522. <https://doi.org/10.1108/13620430710821994>
- Tilastokeskus (2019) *Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Noudettu 4.8.2020 osoitteesta [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisu-luettelo/ytym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisu-luettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf)
- Tilastokeskus (2020). [Etätyön määritelmä]. Noudettu 22.8.2020 osoitteesta <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Tuomivaara, S., Ropponen, A. & Kandolin, I. (2016). *Jousto-opas – Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla*. Työterveyslaitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-683-8>
- Twenge, J., Campbell, S., Hoffman, B. & Lance, C. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117–1142. <https://doi.org/10.1177/0149206309352246>
- Työolobarometri 2019 – ennakkotiedot*. Työ- ja elinkeinoministeriö (2020). Noudettu 14.8.2020 osoitteesta [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161439/TEM\\_15\\_2019%20\\_Tyoolobarometri\\_2018\\_ennakkotiedot.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161439/TEM_15_2019%20_Tyoolobarometri_2018_ennakkotiedot.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vartiainen, M. & Hyrkkänen, U. (2010). Changing requirements and mental workload factors in mobile multi-locational work. *New Technology, Work & Employment*, 25(2), 117–135. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2010.00243.x>
- Vilkman, U. (2016). *Etäjohtaminen – Tulosta joustavalla työllä*. Talentum Pro.
- Weyland, A. (2011). Engagement and talent management of Gen Y. *Industrial and Commercial Training*, 43(7), 439–445. <https://doi.org/10.1108/00197851111171863>

Yeh, H. (2015). Job Demands, Job Resources and Job Satisfaction in East Asia. *Social Indicators Research*, 121(1), 47–60. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0631-9>